



ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΕΛ. ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ 70, 176 76 ΑΘΗΝΑ | www.hua.gr | modip@hua.gr
ΜΟ.ΔΙ.Π.



Έκθεση Παρακολούθησης ΕΣΔΠ

Ίδρυμα: Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο
Ημερομηνία υποβολής: 01.04.2021

Φεβρουάριος 2021

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΚΡΩΝΥΜΙΩΝ

ΑΔΙΠ.: Αρχή Διασφάλισης και Πιστοποίησης της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση

ΑΕΙ: Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

ΕΛΚΕ.: Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας

ΕΣΔΠ: Εσωτερικό Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας

ΔΠΜΣ: Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

ΙΔΑΧ: Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου

ΙΔΟΧ: Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου

ΜΟΔΙΠ./ ΜΟΔΙΡ: Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας

ΜΟΔΥ ΕΛΚΕ.: Μονάδα Διοικητικής Υποστήριξης Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας

ΟΜΕΑ: Ομάδα Εσωτερικής Αξιολόγησης

ΠΠΣ: Προπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

ΧΠ / ΗΥΑ.: Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Harokopio University of Athens

ESG: Διασφάλιση της Ποιότητας στον Ευρωπαϊκό Χώρο Ανώτατης Εκπαίδευσης

ESN: Erasmus Students Network / Δίκτυο Φοιτητών Erasmus

1. Συνοπτική Περιγραφή

Η διαδικασία της Πιστοποίησης του Εσωτερικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας (ΕΣΔΠ) του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου, πραγματοποιήθηκε από Επιτροπή Εμπειρογνομόνων, μελών του σχετικού Μητρώου της ΑΔΙΠ Η Πιστοποίηση έλαβε χώρα κατά το χειμερινό εξάμηνο του ακαδημαϊκού έτους 2018-2019, από 20.11.2018 έως και 24.11.2018 και οργανώθηκε από την ΑΔΙΠ σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο.

Την Επιτροπή Πιστοποίησης απάρτιζαν οι ακόλουθοι Καθηγητές / Εμπειρογνώμονες:

- i) Dr. Kiki Ikossi, George Mason University, Fairfax, Virginia, USA (Πρόεδρος),
- ii) Dr. Theodoro Georgiadis, National Research Council–CNR Institute of Biometeorology, Bologna, Italy,
- iii) Prof. Petros Gougoulakis, Stockholms Universitet, Stockholm, Sweden,
- iv) Prof. Loukas Kalisperis, Pennsylvania State University, Pennsylvania, USA.

Η Επιτροπή εμπειρογνομόνων επισκέφθηκε τις εγκαταστάσεις και τους χώρους του Πανεπιστημίου, πραγματοποίησε συναντήσεις με τη Διοίκηση του Πανεπιστημίου, τα μέλη της ΜΟΔΙΠ, τους Κοσμήτορες των Σχολών και τους Προέδρους και εκπροσώπους των ΟΜΕΑ των Τμημάτων. Συναντήθηκε επίσης με Προϊσταμένους/εκπροσώπους διοικητικών υπηρεσιών και δομών του Πανεπιστημίου, με εκπροσώπους των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών φοιτητών και διδασκόντων, αποφοίτων, καθώς και με εκπροσώπους εμπλεκόμενων κοινωνικών φορέων (external stakeholders).

Η Επιτροπή Πιστοποίησης συνέταξε Έκθεση Πιστοποίησης του ΕΣΔΠ η οποία κοινοποιήθηκε αρχικά ως Σχέδιο στο Πανεπιστήμιο στις 27 Νοεμβρίου 2018. Το Πανεπιστήμιο δεν είχε παρατηρήσεις/ενστάσεις επί του Σχεδίου και στη συνέχεια, το Συμβούλιο της ΑΔΙΠ εξέδωσε απόφαση Πιστοποίησης του ΕΣΔΠ του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου. Σύμφωνα με αυτή, το ΕΣΔΠ του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου συμμορφώνεται πλήρως με τις αρχές του Προτύπου Ποιότητας ΕΣΔΠ της ΑΔΙΠ και τις Αρχές Διασφάλισης Ποιότητας του Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης (ESG) και η διάρκεια ισχύος της Πιστοποίησης ορίστηκε από 18.12.2018 έως 17.12.2022.

Σημειώνεται ότι στα τελικά πορίσματα της Έκθεσης Πιστοποίησης, αναγνωρίστηκε το έργο του Πανεπιστημίου στην εγκαθίδρυση και εφαρμογή ενός λειτουργικού και αξιόπιστου Εσωτερικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας. Στην κατεύθυνση αυτή, τονίστηκαν ιδιαίτερα, το ιδιαίτερα κινητοποιημένο και ικανό προσωπικό, η εγγύτητα, η οικειότητα και οι σχέσεις σεβασμού μεταξύ όλων των μελών της ακαδημαϊκής του κοινότητας, το παραγωγικό εργασιακό περιβάλλον που ενισχύεται από τη χαμηλή αναλογία φοιτητών προς διδάσκοντες, η υποστήριξη του Πανεπιστημίου στην επαγγελματική επιμόρφωση και εξέλιξη, τόσο των διδασκόντων και ερευνητών, όσο και

του προσωπικού, μέσω διακρατικών διαπανεπιστημιακών συνεργασιών και του προγράμματος Erasmus και η δυνατότητα εκπαίδευσης/δραστηριοποίησης των φοιτητών σε χώρους και μέρη του επιστημονικού τους πεδίου, εκτός του Ιδρύματος. Επισημάνθηκε επίσης η υψηλή ερευνητική του δραστηριότητα και η εξαιρετικά θετική στάση των αποφοίτων και των εξωτερικών εμπλεκόμενων φορέων του.

Η ΜΟΔΙΠ και η Διοίκηση του Πανεπιστημίου μελέτησαν προσεκτικά και συζήτησαν εκτενώς την Έκθεση και αποφασίστηκε η υιοθέτηση των συστάσεων, όπως αποτυπώνονται στους πίνακες που ακολουθούν, επισημαίνοντας όμως τα ακόλουθα για τις κατωτέρω συστάσεις:

Σύσταση 1:

1. HUA should consider the disciplinary differences and traditions of their distinct, and diverse departments in the application of the goals defined in the general overall university structure. The specific disciplinary differences of each of the Schools and Departments must be considered and the goals adjusted for.

Ενόψει της σύναψης Προγραμματικής συμφωνίας με το ΥΠΑΙΘ, δεν κρίθηκε σκόπιμη έως 31.12.2020, η αναθεώρηση της Στρατηγικής και Στοχοθεσίας του Πανεπιστημίου. Ωστόσο, διαμορφώθηκαν Στρατηγικά Σχέδια Ανάπτυξης των Σχολών.

Σύσταση 3:

3. It is strongly recommended that HUA prioritizes the scheduled replacement of the “fixed” furniture in the classrooms in order to facilitate flexibility in teaching and learning methodologies.

Με βάση την εν λόγω σύσταση, προκύπτει η ανάγκη αντικατάστασης των σταθερών εδράνων σε αίθουσες διδασκαλίας. Το ΧΠ, λαμβάνοντας υπόψη όλες τις παραμέτρους και ιδιαίτερα τη μεθοδολογία των μαθημάτων και τον αριθμό των φοιτητών, προβαίνει σε αντικατάσταση των σταθερών εδράνων σε ορισμένες αίθουσες διδασκαλίας για τη διευκόλυνση της ευελιξίας στη διδασκαλία και μάθηση.

Σύσταση 4:

4. The distinction between “civil servants” and “temporary” under contract personnel, is a threat to the continuing success of the university particularly with the inability, imposed upon the institution, to offer positions to qualified candidates and valuable employees. It creates two classes of employees with similar duties and responsibilities but different rewards and benefits. This is an undesirable inequality.

Σε ότι αφορά την ανάγκη εξομάλυνσης της ανισότητας μεταξύ "δημοσίων υπαλλήλων" και "συμβασιούχων υπαλλήλων", το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο ορίζει τη διαδικασία πρόσληψης, το είδος της σχέσης εργασίας και τον αριθμό των θέσεων νέου προσωπικού. Επισημαίνεται ότι οι κατά περίπτωση ανάγκες διοικητικής υποστήριξης που ανακύπτουν, εξυπηρετούνται με την πρόσληψη μέσω προγραμμάτων του ΕΛΚΕ του καταλληλότερου προσωπικού, συγκεκριμένων προσόντων και σχέσης εργασίας, η οποία είναι εκ των προτέρων γνωστή στους υποψηφίους.

Σύσταση 5:

5. The currently enacted regulations that requires HUA to follow the central processes for financial administration of research grants and contracts, substantially threatens the quality of the research, discourages innovation, and should be reconsidered.

Η γραφειοκρατία αποτελεί πράγματι ανασταλτικό παράγοντα στην προαγωγή της έρευνας καθαυτής και της καινοτομίας. Όμως, η οικονομική διαχείριση των ερευνητικών επιχορηγήσεων και συμβάσεων αποτελεί επίσης αντικείμενο ρύθμισης από το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, κοινό για όλα τα ΑΕΙ.

Στον Πίνακα 1 – Σχέδιο Δράσης, αποτυπώνονται οι στόχοι-επιθυμητές αλλαγές, ο προγραμματισμός των σχετικών ενεργειών, τα υπεύθυνα όργανα, το σχετικό χρονοδιάγραμμα και οι αναγκαίοι πόροι.

Στον Πίνακα 2 – Παρακολούθηση Αποτελεσμάτων, αποτυπώνονται οι πραγματοποιηθείσες ενέργειες, τα επιτευχθέντα αποτελέσματα και ο βαθμός επίτευξης στόχων.

2. Σχέδιο Δράσης (Πίνακας 1)

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ	ΣΤΟΧΟΙ	ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΕΣ	ΧΡΟΝΟΔΙ Α-ΓΡΑΜΜ Α	ΑΝΑΓΚΑΙΟΙ ΠΟΡΟΙ
	(Τι αναμένουμε να πετύχουμε;)	(Τι πρέπει να κάνουμε για να πετύχουμε τους στόχους;)	(Ποιος αναλαμβάνει κάθε ενέργεια;)	(Πότε;)	(Ανθρώπινο δυναμικό, οικονομικοί πόροι, υλικά, κ.α.)
1. HUA should consider the disciplinary differences and traditions of their distinct, and diverse departments in the application of the goals defined in the general overall university structure. The specific disciplinary differences of each of the Schools and Departments must be considered and the goals adjusted for.	1.1 Στοχοθεσία Ιδρύματος εναρμονισμένη με τις διεπιστημονικές διαφορές των Ακαδημαϊκών Τμημάτων του.	1.1.1 Εναρμόνιση των Στρατηγικών Σχεδίων ανάπτυξης των Σχολών και των Τμημάτων με το Στρατηγικό Σχέδιο ανάπτυξης του Πανεπιστημίου.	Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Διασφάλισης Ποιότητας, Αντιπρύτανης Διοίκησης και Φοιτητικής Μέριμνας, Αντιπρύτανης Οικονομικών και Προγραμματισμού, Αντιπρύτανης Έρευνας και Ανάπτυξης και Δια-βίου Εκπαίδευσης, Πρύτανης, Σύγκλητος	έως 31.12.2022	ΟΜΕΑ, Συνέλευση Τμήματος, Γραφείο ΜΟΔΙΠ, ΜΟΔΙΠ
2. Although properly staffed at the present time, it is advisable that at least one permanent staff position (not on soft money) should be created for support of MODIP in its multiple tasks in the way to assure a more stable	2.1 Διασφάλιση ορθής και έγκαιρης εφαρμογής του Εσωτερικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας (ΕΣΔΠ).	2.1.1 Ανάθεση καθηκόντων πλήρους απασχόλησης υπαλλήλου (μόνιμου ή ΙΔΑΧ) στο Γραφείο ΜΟ.ΔΙ.Π.	Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Διασφάλισης Ποιότητας, Πρύτανης	έως 31.12.2020	Τμήμα Προσωπικού

continuity in the knowledge of internal processes.					
3. It is strongly recommended that HUA prioritizes the scheduled replacement of the “fixed” furniture in the classrooms in order to facilitate flexibility in teaching and learning methodologies.	3.1 Μεγαλύτερη ευελιξία στη μεθοδολογία διδασκαλίας και μάθησης.	3.1.1 Αντικατάσταση σταθερών εδράνων σε αίθουσες διδασκαλίας.	Αντιπρύτανης Διοίκησης και Φοιτητικής Μέριμνας, Αντιπρύτανης Οικονομικών και Προγραμματισμού	έως 31.12.2018	Γραφείο Συντήρησης Εγκαταστάσεων, Περιβαλλοντικής Διαχείρισης και Προσβασιμότητας ΑΜΕΑ του Τμήματος Προμηθειών και Περιουσίας
4. The distinction between “civil servants” and “temporary” under contract personnel, is a threat to the continuing success of the university particularly with the inability, imposed upon the institution, to offer positions to qualified candidates and valuable employees. It creates two classes of employees with similar duties and responsibilities but different rewards and benefits. This is an undesirable inequality.	4.1 Εξομάλυνση ανισότητας μεταξύ "δημοσίων υπαλλήλων" και "συμβασιούχων υπαλλήλων"	4.1.1 Ισότιμη αντιμετώπιση του συνόλου του προσωπικού του ΧΠ, κατά κατηγορία, ανεξάρτητα από το είδος της εργασιακής του σχέσης, ως προς το ωράριο εργασίας, δικαιώματα αδειών και άλλων παροχών, εντός των ορίων του σχετικού θεσμικού πλαισίου.	Αντιπρύτανης Έρευνας και Ανάπτυξης και Δια-βίου Εκπαίδευσης	έως 31.12.2021	Τμήμα Προσωπικού, Ε.Λ.Κ.Ε., Διευθύντρια Ακαδημαϊκών Θεμάτων και Προσωπικού, Αντιπρύτανης Διοίκησης και Φοιτητικής Μέριμνας

		4.1.2 Περαιτέρω αξιοποίηση δυνατότητας πρόσληψης διοικητικού προσωπικού με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ.	Αντιπρύτανης Διοίκησης και Φοιτητικής Μέριμνας, Αντιπρύτανης Έρευνας και Ανάπτυξης και Δια-βίου Εκπαίδευσης	έως 31.12.22	Ε.Λ.Κ.Ε., Διευθύντρια Ακαδημαϊκών Θεμάτων και Προσωπικού
5. The currently enacted regulations that requires HUA to follow the central processes for financial administration of research grants and contracts, substantially threatens the quality of the research, discourages innovation, and should be reconsidered.	5.1 Ελαχιστοποίηση των γραφειοκρατικών διαδικασιών με στόχο την προαγωγή της έρευνας καθαυτής και της καινοτομίας	5.1.1 Έκδοση νέου Οδηγού Χρηματοδότησης και Διαχείρισης του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας (Ε.Λ.Κ.Ε.).	Αντιπρύτανης Έρευνας και Ανάπτυξης και Δια-βίου Εκπαίδευσης, Σύγκλητος	έως 31.12.2020	ΜΟ.Δ.Υ., Επιτροπή Ερευνών και Διαχείρισης Ε.Λ.Κ.Ε.
		5.1.2 Αναβάθμιση του Πληροφοριακού Συστήματος του Ε.Λ.Κ.Ε. για την ηλεκτρονική υποστήριξη των διαδικασιών διαχείρισης των προγραμμάτων.	ΜΟ.Δ.Υ.Ε.Λ.Κ.Ε.	έως 31.12.22	ΜΟ.Δ.Υ.Ε.Λ.Κ.Ε., Τμήμα Πληροφορικής και Δικτύων, Εξωτερικός Συνεργάτης, υλικά (εξοπλισμός)
		5.1.3 Εξ αποστάσεως ηλεκτρονική εφαρμογή διαχείρισης και παρακολούθησης των προγραμμάτων που διαχειρίζεται ο Ε.Λ.Κ.Ε.	ΜΟ.Δ.Υ.Ε.Λ.Κ.Ε.	έως 31.12.22	ΜΟ.Δ.Υ.Ε.Λ.Κ.Ε., Τμήμα Πληροφορικής και Δικτύων, Εξωτερικός Συνεργάτης, υλικά (εξοπλισμός)

		5.1.4 Ενίσχυση Ε.Λ.Κ.Ε. με πρόσθετο προσωπικό υποστήριξης.	Αντιπρύτανης Έρευνας και Ανάπτυξης και Δια-βίου Εκπαίδευσης	έως 28.02.2019	Προϊστάμενος ΜΟ.Δ.Υ., Επιτροπή Ερευνών και Διαχείρισης Ε.Λ.Κ.Ε,
		5.1.5 Επιμόρφωση Επιστημονικών Υπευθύνων στις νέες διαδικασίες (ηλεκτρονικές και μη).	ΜΟ.Δ.Υ., Ε.Λ.Κ.Ε.	έως 31.12.22	ΜΟ.Δ.Υ. Ε.Λ.Κ.Ε., Τμήμα Πληροφορικής και Δικτύων
		5.1.6 Επιμόρφωση Διοικητικού Προσωπικού στις νέες διαδικασίες και στην εφαρμογή των νέων τεχνολογιών σε υλοποίηση πάντα του νομοθετικού πλαισίου.	ΜΟ.Δ.Υ., Ε.Λ.Κ.Ε.	έως 31.12.22	ΜΟ.Δ.Υ. Ε.Λ.Κ.Ε., Τμήμα Πληροφορικής και Δικτύων
		5.1.7 Έκδοση Κανονισμού Έρευνας.	Αντιπρύτανης Έρευνας και Ανάπτυξης και Δια-βίου Εκπαίδευσης, Σύγκλητος	έως 31.12.2020	ΜΟ.Δ.Υ., Επιτροπή Ερευνών και Διαχείρισης, Ε.Λ.Κ.Ε.,
6. HUA should be given the opportunity to expand their programs and continue the high-quality educational experience.	6.1 Επέκταση προγραμμάτων σπουδών	6.1.1 Στρατηγικά Σχέδια Ανάπτυξης Σχολών και Τμημάτων.	Σύγκλητος	έως 31.12.2025	Συνελεύσεις Τμημάτων, Κοσμητείες, Πρόεδροι, Κοσμήτορες
		6.1.2 Ίδρυση ξενόγλωσσων/διεθνών Προγραμμάτων	Σύγκλητος	έως 31.12.2025	Συνελεύσεις Τμημάτων, Πρόεδροι, Επιτροπή Μεταπτυχιακών

		Μεταπτυχιακών Σπουδών.			Σπουδών, κτηριακές εγκαταστάσεις, υλικά (εξοπλισμός)
		6.1.3 Υπογραφή νέων Μνημονίων και Πρωτοκόλλων Συνεργασίας με ΑΕΙ της ημεδαπής και αλλοδαπής.	Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Διασφάλισης Ποιότητας, Πρύτανης	έως 31.12.2025	Τμήματα, Τμήμα Διεθνών και Δημοσίων Σχέσεων, Γραφείο Erasmus
	6.2 Διασφάλιση υψηλής ποιότητας εκπαιδευτικής εμπειρίας	6.2.1 Αξιολογήσεις Προγραμμάτων Σπουδών.	Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Διασφάλισης Ποιότητας	έως 31.08.21	ΟΜΕΑ, Πρόεδρος/Συνέλευση Τμήματος, ΜΟΔΙΠ
		6.2.2 Έκδοση Κανονισμού Σπουδών ΧΠ.	Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Διασφάλισης Ποιότητας, Αντιπρύτανης Διοίκησης και Φοιτητικής Μέριμνας, Σύγκλητος	έως 31.12.2020	Πρόεδροι Τμημάτων, Διεύθυνση Ακαδημαϊκών Θεμάτων και Προσωπικού
7. HUA is required to implement processes and procedures related to quality assurance without real allocations of resources needed for the establishment of the imposed infrastructure. As such, and	7.1 Διασφάλιση ορθής και έγκαιρης εφαρμογής του Εσωτερικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας (ΕΣΔΠ) μέσω επικουρικής	7.1.1 Εξασφάλιση οικονομικών πόρων για την πρόσληψη επικουρικού προσωπικού.	Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Διασφάλισης Ποιότητας, Αντιπρύτανης Οικονομικών και Προγραμματισμού,	έως 31.12.2022	Γραφείο ΜΟΔΙΠ, Πρόγραμμα ΕΣΠΑ

<p>although HUA is able to manage and perform adequately, the institution is required to re-allocate resources from multiple other sources and use not permanent staff in order to comply with the exhaustive bureaucratic requirements. It is recommended that HUA is provided the necessary resources in order for the institution to continue complying with the requirements.</p>	<p>διοικητικής υποστήριξης των σχετικών γραφειοκρατικών διαδικασιών από μη μόνιμο προσωπικό</p>		<p>Αντιπρύτανης Έρευνας και Ανάπτυξης και Δια-βίου Εκπαίδευσης</p>		
<p>8. HUA should increase its efforts to strengthen their acknowledgement by the general public, as well as taking full advantage of public media, advertising and projecting their achievements and their impact to society at large.</p>	<p>8.1 Βελτίωση της αναγνωρισιμότητας του ΧΠ</p>	<p>8.1.1 Ενίσχυση Προβολής για τη συστηματική ανάδειξη της εικόνας και ταυτότητας του Πανεπιστημίου, μέσω φιλοξενίας ή/και συμμετοχής σε ελληνικές και διεθνείς εκδηλώσεις.</p>	<p>Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Διασφάλισης Ποιότητας.</p>	<p>έως 31.12.2025</p>	<p>Τμήμα Διεθνών και Δημοσίων Σχέσεων</p>

		8.1.2 Περαιτέρω στελέχωση Τμήματος Διεθνών και Δημοσίων Σχέσεων.	Αντιπρύτανης Διοίκησης και Φοιτητικής Μέριμνας, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Διασφάλισης Ποιότητας, Πρύτανης	έως 31.06.2022	Τμήμα Προσωπικού
		8.1.3 Βελτίωση της θέσης του Πανεπιστημίου στο Διεθνές Ακαδημαϊκό Περιβάλλον - Μέριμνα για την παρουσία του σε διεθνείς λίστες κατάταξης.	Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Διασφάλισης Ποιότητας	έως 31.06.2022	Γραφείο ΜΟ.ΔΙ.Π, Τμήμα Ακαδημαϊκών Θεμάτων,

3. Παρακολούθηση Αποτελεσμάτων (Πίνακας 2)

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΕΙΣΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ	ΕΠΙΤΕΥΧΘΕΝΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΣΤΟΧΩΝ %
1. HUA should consider the disciplinary differences and traditions of their distinct, and diverse departments in the application of the goals defined in the general overall university structure. The specific disciplinary differences of each of the Schools and Departments must be considered and the goals adjusted for.	1.1.1 Εναρμόνιση των Στρατηγικών Σχεδίων ανάπτυξης των Σχολών και των Τμημάτων με το Στρατηγικό Σχέδιο ανάπτυξης του Πανεπιστημίου.	1.1 Στοχοθεσία Ιδρύματος εναρμονισμένη με τις διεπιστημονικές διαφορές των Ακαδημαϊκών Τμημάτων του.	75%
2. Although properly staffed at the present time, it is advisable that at least one permanent staff position (not on soft money) should be created for support of MODIP in its multiple tasks in the way to assure a more stable continuity in the knowledge of internal processes.	2.1.1 Ανάθεση καθηκόντων πλήρους απασχόλησης υπαλλήλου (μόνιμου ή ΙΔΑΧ) στο Γραφείο ΜΟ.ΔΙ.Π.	2.1 Διασφάλιση ορθής και έγκαιρης εφαρμογής του Εσωτερικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας (ΕΣΔΠ).	100 %
3. It is strongly recommended that HUA prioritizes the scheduled replacement of the “fixed” furniture in the classrooms in order to facilitate flexibility in teaching and learning methodologies.	3.1.1 Αντικατάσταση σταθερών εδράνων σε αίθουσες διδασκαλίας.	3.1 Μεγαλύτερη ευελιξία στη μεθοδολογία διδασκαλίας και μάθησης.	100 %

<p>4. The distinction between “civil servants” and “temporary” under contract personnel, is a threat to the continuing success of the university particularly with the inability, imposed upon the institution, to offer positions to qualified candidates and valuable employees. It creates two classes of employees with similar duties and responsibilities but different rewards and benefits. This is an undesirable inequality.</p>	<p>4.1.1 Ισότιμη αντιμετώπιση του συνόλου του προσωπικού του ΧΠ, κατά κατηγορία, ανεξάρτητα από το είδος της εργασιακής του σχέσης, ως προς το ωράριο εργασίας, δικαιώματα αδειών και άλλων παροχών, εντός των ορίων του σχετικού θεσμικού πλαισίου.</p>	<p>4.1 Εξομάλυνση ανισότητας μεταξύ "δημοσίων υπαλλήλων" και "συμβασιούχων υπαλλήλων".</p>	<p>100 %</p>
	<p>4.1.2 Περαιτέρω αξιοποίηση δυνατότητας πρόσληψης διοικητικού προσωπικού με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ.</p>		
<p>5. The currently enacted regulations that requires HUA to follow the central processes for financial administration of research grants and contracts, substantially threatens the quality of the research, discourages innovation, and should be reconsidered.</p>	<p>5.1.1 Έκδοση νέου Οδηγού Χρηματοδότησης και Διαχείρισης του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας (Ε.Λ.Κ..Ε).</p>	<p>5.1 Ελαχιστοποίηση των γραφειοκρατικών διαδικασιών με στόχο την προαγωγή της έρευνας καθαυτής και της καινοτομίας.</p>	<p>100 %</p>
	<p>5.1.2 Αναβάθμιση του Πληροφοριακού Συστήματος του Ε.Λ.Κ.Ε. για την ηλεκτρονική υποστήριξη των διαδικασιών διαχείρισης των προγραμμάτων.</p>		
	<p>5.1.3 Εξ αποστάσεως ηλεκτρονική εφαρμογή διαχείρισης και παρακολούθησης των προγραμμάτων που διαχειρίζεται ο Ε.Λ.Κ.Ε.</p>		
	<p>5.1.4 Ενίσχυση Ε.Λ.Κ.Ε. με πρόσθετο προσωπικό υποστήριξης.</p>		
	<p>5.1.5 Επιμόρφωση Επιστημονικών Υπευθύνων στις νέες διαδικασίες (ηλεκτρονικές και μη).</p>		

	5.1.6 Επιμόρφωση Διοικητικού Προσωπικού στις νέες διαδικασίες και στην εφαρμογή των νέων τεχνολογιών σε υλοποίηση πάντα του νομοθετικού πλαισίου.		
	5.1.7 Έκδοση Κανονισμού Έρευνας.		
6. HUA should be given the opportunity to expand their programs and continue the high-quality educational experience.	6.1.1 Στρατηγικά Σχέδια Ανάπτυξης Σχολών και Τμημάτων.	6.1 Επέκταση προγραμμάτων σπουδών.	100 %
	6.1.2 Ίδρυση ξενόγλωσσων/διεθνών Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών.		
	6.1.3 Υπογραφή νέων Μνημονίων και Πρωτοκόλλων Συνεργασίας με ΑΕΙ της ημεδαπής και αλλοδαπής.		
	6.2.1 Αξιολογήσεις Προγραμμάτων Σπουδών.	6.2 Διασφάλιση υψηλής ποιότητας εκπαιδευτικής εμπειρίας.	100 %
	6.2.2 Έκδοση Κανονισμού Σπουδών ΧΠ.		

<p>7. HUA is required to implement processes and procedures related to quality assurance without real allocations of resources needed for the establishment of the imposed infrastructure. As such, and although HUA is able to manage and perform adequately, the institution is required to re-allocate resources from multiple other sources and use not permanent staff in order to comply with the exhaustive bureaucratic requirements. It is recommended that HUA is provided the necessary resources in order for the institution to continue complying with the requirements.</p>	<p>7.1.1 Εξασφάλιση οικονομικών πόρων για την πρόσληψη επικουρικού προσωπικού.</p>	<p>7.1 Διασφάλιση ορθής και έγκαιρης εφαρμογής του Εσωτερικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας (ΕΣΔΠ) μέσω επικουρικής διοικητικής υποστήριξης των σχετικών γραφειοκρατικών διαδικασιών από μη μόνιμο προσωπικό.</p>	<p>33 %</p>
<p>8. HUA should increase its efforts to strengthen their acknowledgement by the general public, as well as taking full advantage of public media, advertising and projecting their achievements and their impact to society at large.</p>	<p>8.1.1 Ενίσχυση Προβολής για τη συστηματική ανάδειξη της εικόνας και ταυτότητας του Πανεπιστημίου, μέσω φιλοξενίας ή/και συμμετοχής σε ελληνικές και διεθνείς εκδηλώσεις.</p>	<p>8.1 Βελτίωση της αναγνωρισιμότητας του ΧΠ.</p>	<p>100 %</p>
	<p>8.1.2 Περαιτέρω στελέχωση Τμήματος Διεθνών και Δημοσίων Σχέσεων.</p>		
	<p>8.1.3 Βελτίωση της θέσης του Πανεπιστημίου στο Διεθνές Ακαδημαϊκό Περιβάλλον - Μέριμνα για την παρουσία του σε διεθνείς λίστες κατάταξης.</p>		