

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ



## ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Πτυχιακή Εργασία του Βαρδαζόγλου Γεωργίου

Αριθμός Μητρώου : 100

Υπεύθυνος Καθηγητής : Δρ. Κουτσονίκος Ιωάννης

Πάτρα, Ιούλιος 2004

ΑΡΙΘΜΟΣ  
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

5865

**Αφιερωμένο στα άτομα,  
που με θεωρούν ως μέλος της οικογένειάς τους.**

---

## Περιεχόμενα

<b>1. Περίληψη .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών.....</b>	<b>4</b>
2.1 Βασικές αρχές της διαδικασίας αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό.....	5
2.2. Μέθοδοι αναγνώρισης των αναγκών του εκπαιδευτικού προσωπικού.....	10
2.3. Μέθοδοι Καταγραφής των αναγκών .....	11
2.4 Πλεονεκτήματα της αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό .....	14
<b>3. Τμήμα Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων – Αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών.....</b>	<b>17</b>
3.1 Ιστορικό Ίδρυσης του τμήματος Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων.....	18
3.2 Εκπαιδευτικοί Στόχοι του Τμήματος.....	18
3.3 Εφαρμογή των Εκπαιδευτικών Στόχων – Αποτελέσματα.....	21
3.3.1 Μηνιαίες Εκθέσεις Διδασκαλίας.....	22
3.3.2 Σχεδιασμός των Μηνιαίων Εκθέσεων Διδασκαλίας.....	23
3.3.2 Μελέτη των Μηνιαίων Εκθέσεων Διδασκαλίας.....	26
3.4 Λόγοι ελλιπούς και λανθασμένης συμπλήρωσης των Εκθέσεων .....	31
3.4.1 Κατάρτιση ερωτηματολογίου.....	31
3.4.2 Αποτελέσματα ερωτηματολογίου .....	32
3.5 Νέα μορφή των Εκθέσεων Διδασκαλίας.....	38
3.5.1 Αρχική Έκθεση Διδασκαλίας.....	39
3.5.1 Ενδιάμεση Έκθεση Διδασκαλίας.....	41
3.5.2 Τελική Έκθεση Διδασκαλίας.....	42
<b>4. Βάση Δεδομένων για την υποβολή των Εκθέσεων Διδασκαλίας.....</b>	<b>44</b>
4.1 Σχεδιασμός της Βάσης Δεδομένων.....	44
4.2 Απεικόνιση μιας πιθανής Βάσης Δεδομένων.....	47
<b>5. Επίλογος.....</b>	<b>53</b>
<b>Παράρτημα 1 .....</b>	<b>56</b>
<b>Παράρτημα 2 .....</b>	<b>58</b>
<b>Παράρτημα 3 .....</b>	<b>64</b>
<b>Βιβλιογραφία – Πηγές.....</b>	<b>67</b>

## 1. Περίληψη

Η αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών σε ένα εκπαιδευτικό οργανισμό αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά εργαλεία ανάπτυξης και βελτίωσης του (Trorey *et al*, 2002). Σε αυτή την πτυχιακή εργασία περιγράφεται η έννοια της αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών, εξηγείται η θεωρία «πίσω» από τη διαδικασία αυτή και αναφέρονται οι τρόποι εφαρμογής και τα πλεονεκτήματά της στα διάφορα εκπαιδευτικά ιδρύματα του κόσμου.

Στη συνέχεια, αναπτύσσεται το πώς η διοίκηση του τμήματος Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων του Ανώτατου Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Πάτρας καθιέρωσε πρωτοποριακά την αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών μέσω των μηνιαίων Εκθέσεων Διδασκαλίας, και αναλύεται η πορεία της διαδικασίας αυτής μέχρι σήμερα, όπου και εξηγείται πως η διαδικασία απέτυχε μερικώς.

Τέλος, στην εργασία αυτή συλλέγονται πληροφορίες από το εκπαιδευτικό προσωπικό, που υποβάλει Εκθέσεις Διδασκαλίας, πληροφορίες οι οποίες αναλύονται και αποτελούν τη βάση για το σχεδιασμό μιας απλής βάσης δεδομένων, με την οποία η διαδικασία της καταγραφής των αναγκών και η εξαγωγή συμπερασμάτων για οποιοσδήποτε μετέπειτα ενέργειες απλουστεύεται.

Η εργασία αυτή καταλήγει στο γεγονός ότι η εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου και ενιαίου πληροφοριακού συστήματος είναι αναγκαία προκειμένου να μειωθούν οι γραφειοκρατικές διατυπώσεις στο τμήμα και η διοίκηση να μπορεί να έχει αξιόλογες και ακριβείς πληροφορίες όταν και για οτιδήποτε χρειάζεται.

## 2. Αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών

Η αναγνώριση, καταγραφή και κατάταξη των αναγκών σε σειρά προτεραιότητας αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο ενός προγράμματος – σχεδίου για την επιτυχή και αποτελεσματική ανάπτυξη ή/ και βελτίωση (ανάλογα με τις συνθήκες) ενός εκπαιδευτικού οργανισμού (Trotter *et al*, 2002). Η αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών είναι μια διαδικασία που πρέπει να ολοκληρωθεί προσεκτικά και αποτελεσματικά, αλλά όχι μηχανικά. Πρέπει να είναι δημοκρατική και όχι επιβαλλόμενη από τη διοίκηση ή ενός μέλους της. Πρέπει να υπολογίζει τις ανάγκες του εκπαιδευτικού οργανισμού, των ομάδων και των ατόμων μεμονωμένα που σχετίζονται άμεσα με αυτόν, καθώς και τις ανάγκες που προκύπτουν από τη γενικότερη πολιτική του κράτους στα θέματα εκπαίδευσης.

Αυτό ίσως είναι τώρα εύκολο για περισσότερα από τα άτομα, που αναλαμβάνουν τη διοίκηση των εκπαιδευτικών οργανισμών, και που αφοσιώνονται αποκλειστικά στην ανάπτυξη και βελτίωσή τους παραμερίζοντας τις προσωπικές και επαγγελματικές ανάγκες του εκπαιδευτικού προσωπικού (Adey, 2004). Παρ' όλ' αυτά, η προετοιμασία ενός προγράμματος – σχεδίου ανάπτυξης σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό απαιτεί από τα διοικητικά μέλη να μην εστιάζονται σε μια συγκεκριμένη συνιστώσα του οργανισμού, αλλά σε όλες μαζί, συμπεριλαμβάνοντας και το εκπαιδευτικό προσωπικό (Nicholis, 2001). Και αυτό, γιατί μόλις το πρόγραμμα ανάπτυξης ή/ και βελτίωσης σχεδιασθεί και καταρτισθεί, πολλές από τις προτεραιότητες απαιτούν την ενεργή υποστήριξη του εκπαιδευτικού προσωπικού. Με άλλα λόγια, το πρόγραμμα ανάπτυξης πρέπει να σχεδιάζεται με γνώμονα και τις ανάγκες του εκπαιδευτικού προσωπικού.

## **2.1 Βασικές αρχές της διαδικασίας αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό.**

Η σχέση μεταξύ της βελτίωσης και ανάπτυξης ενός εκπαιδευτικού οργανισμού και του εκπαιδευτικού προσωπικού του δεν πρέπει να παραβλεφθεί καθόλου. Η βελτίωση του εκπαιδευτικού οργανισμού πρέπει να βασίζεται σε ένα πρόγραμμα, το οποίο ισορροπεί τις ανάγκες του εκπαιδευτικού προσωπικού και του οργανισμού στο σύνολο. Αυτό σημαίνει ότι η διοίκηση πρέπει να αντιμετωπίσει οποιαδήποτε προβλήματα προκληθούν από τις διαφορές ανάμεσα στις ανάγκες των εκπαιδευτών και στις ανάγκες του εκπαιδευτικού ιδρύματος.

Η διαδικασία της αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών πρέπει να απαιτεί την πλήρη ενασχόληση του εκπαιδευτικού προσωπικού. Όσο περισσότερο το εκπαιδευτικό προσωπικό ενθαρρύνεται να συμβάλλει στην αναγνώριση των αναγκών, τόσο περισσότερο η γενικότερη στρατηγική της διοίκησης για τον επανασχεδιασμό του εκπαιδευτικού οργανισμού προέρχεται από τα ίδια άτομα, τα οποία και θα επηρεαστούν αργότερα από την εφαρμογή της αλλαγής αυτής (Levin, 2001). Το γεγονός αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αποδοχή της στρατηγικής και την ομαλή μετάβαση από το ένα στάδιο στο άλλο. Αντίθετα, αν η αναγνώριση των αναγκών (και καταγραφή) δεν γίνει με τον κατάλληλο τρόπο και το εκπαιδευτικό προσωπικό δεν λάβει μέρος σε αυτή ίσως δημιουργηθούν αντιδράσεις, ειδικά όταν οι αλλαγές σχετίζονται με την αναθεώρηση και επανεξέταση των προσόντων του εκπαιδευτικού προσωπικού (Brew, 1998).

Η αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών πρέπει να δίνει έμφαση στην ανάπτυξη και όχι στην αντικατάσταση κάποιου ανεπιθύμητου παράγοντα. Η διαδικασία της αναγνώρισης των αναγκών εμπλέκει την αποκάλυψη του κενού

μεταξύ πραγματικής και απαιτούμενης απόδοσης (Day *et al*, 2004). Για παράδειγμα, ένας καθηγητής μπορεί να αισιοδοξεί για προαγωγή, αλλά να μην επιθυμεί να παραδεχθεί (και ακόλουθα να φανερώσει) την έλλειψη βασικών ηγετικών ικανοτήτων. Αν, όμως, ξεκαθαρισθεί εκ των προτέρων ότι οι πληροφορίες δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν εις βάρος των εμπλεκόμενων ατόμων, τότε διασφαλίζεται ότι οι ανάγκες που καταγράφονται είναι πραγματικές και μπορούν να αποτελέσουν βάση για τον καθορισμό των προτεραιοτήτων της διοίκησης του εκπαιδευτικού οργανισμού.

Η αναγνώριση των αναγκών πρέπει να ακολουθηθεί από εις βάθος ανάλυση βάσει της οποίας θα προκύψουν αποφάσεις για συγκεκριμένες ενέργειες. Σύμφωνα με τον Craft (2000), τίποτα δεν είναι πιο ενοχλητικό για το εκπαιδευτικό προσωπικό από το να «περάσει» από μια πολύπλοκη διαδικασία αναγνώρισης των αναγκών χωρίς να υπάρχουν περαιτέρω ενέργειες.

Η αναγνώριση των αναγκών δεν πρέπει να υποεκτιμηθεί. Είναι μια απαιτητική άσκηση και πρόκληση για όλους ώστε να ισορροπηθούν οι προτεραιότητες του εκπαιδευτικού προσωπικού, του διοικητικού προσωπικού και του εκπαιδευτικού οργανισμού. Αν η όλη διαδικασία υποεκτιμηθεί, είναι πιθανό να γίνουν λάθη, όπως η παράβλεψη κάποιων ατόμων ή η συλλογή μη αναγκαίων πληροφοριών. Και, αν καταρτισθεί ένα πρόγραμμα – σχέδιο για την βελτίωση του εκπαιδευτικού οργανισμού που δεν αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα, η προσπάθεια για αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών θα αποτύχει ολοκληρωτικά.

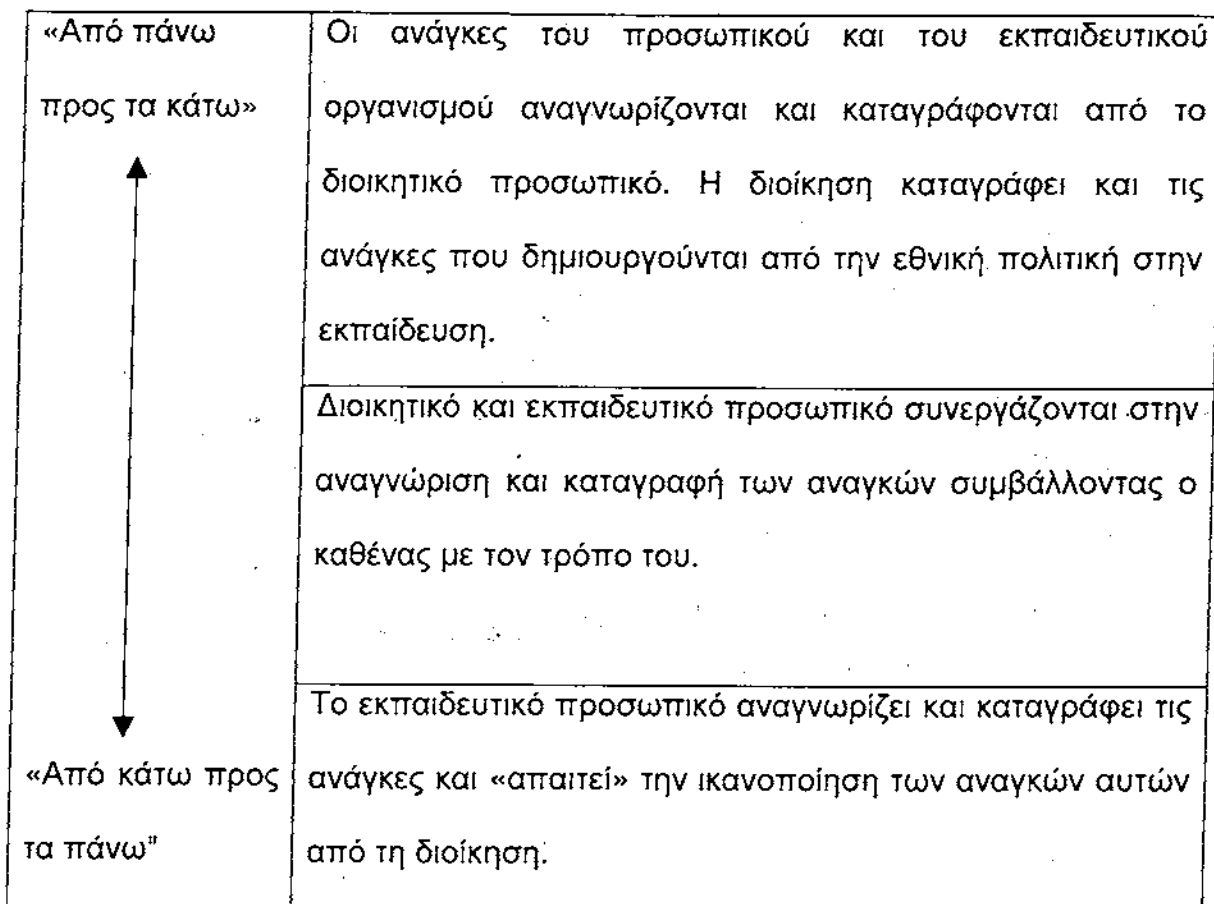
Η άσκηση της αναγνώρισης των αναγκών πρέπει να μοιράζεται σε αυτούς που διοικούν τη σχολή και σε αυτούς που ωφελούνται από την ανάπτυξή της. Η αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών απαιτεί στενή συνεργασία, καθώς ολονών οι ανάγκες πηγάζουν από τη σύγκριση της επιθυμητής και της πραγματικής



κατάστασης του εκπαιδευτικού οργανισμού. Σίγουρα υπάρχουν ικανότητες και του εκπαιδευτικού και του διοικητικού προσωπικού που δεν έχουν αναπτυχθεί ή δεν χρησιμοποιούνται πλήρως, και αυτό χρειάζεται να καταγραφεί, ώστε η σχολή τελικά να μπορέσει να βελτιωθεί και να αναπτυχθεί (Day *et al*, 2004). Φυσικά, δεν πρέπει να αμελούμε και το προσωπικό, που δεν διδάσκει ή διοικεί με την ευρεία έννοια π.χ. γραμματειακή υποστήριξη, για το οποίο ίσως απαιτείται ξεχωριστή καταγραφή αναγκών.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η προσοχή πρέπει να δοθεί κυρίως στην αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών του εκπαιδευτικού προσωπικού (Adey, 2004). Αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι οι άλλες ομάδες δεν παίζουν σημαντικό ρόλο στην κατάρτιση ενός προγράμματος για την ανάπτυξη και βελτίωση σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό. Αν η ευθύνη για την αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών μοιράζεται, τότε η διαδικασία δεν είναι ούτε «από πάνω προς τα κάτω» (top-down, επιβαλλόμενη από τη διοίκηση) ούτε «από κάτω προς τα πάνω» (bottom-up, επιβαλλόμενη μόνο από τις ανάγκες του προσωπικού).

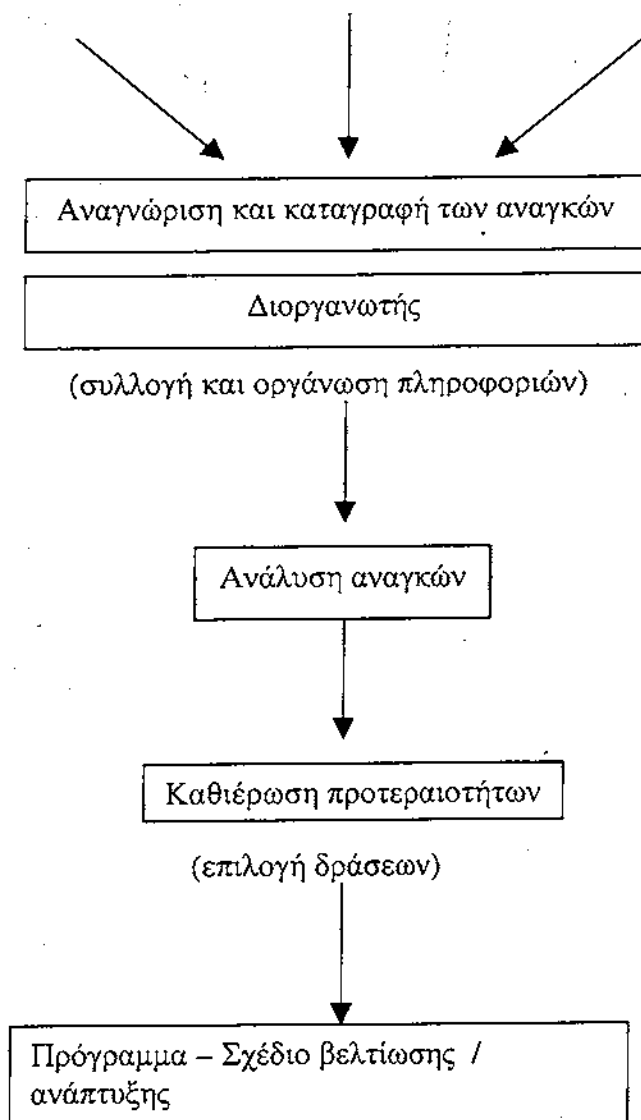
Το «Σχήμα 1» δείχνει το εύρος για τη προσέγγιση της διαδικασίας αυτής. Το σχήμα φανερώνει πώς, όταν το εκπαιδευτικό και το διοικητικό προσωπικό συνεργάζονται, η πραγματικότητα αντικατοπτρίζεται στην πράξη, χωρίς η αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών να επιβάλλεται σε κανέναν.



**Σχήμα 1:** Διαφορετικές προσεγγίσεις για την καταγραφή και αναγνώριση των αναγκών. Πηγή: International Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers (Day *et al*,2004).

Ακόμα και όταν τα μέλη του εκπαιδευτικού προσωπικού αντιλαμβάνονται τη διαδικασία της αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών ως μια διαδικασία, που πρέπει να διεκπεραιωθεί σε συνεργασία με τους ανώτερούς τους (και δεν θεωρούν ότι είναι αποκλειστική ευθύνη της διοίκησης ή προσωπική τους ευθύνη), είναι σημαντικό να επιδειχθεί ένα άτομο (διοργανωτής) επίσημα το οποίο θα ρυθμίζει και οργανώνει την όλη διαδικασία (Blandford, 2000). Το «Σχήμα 2» δείχνει τα διαφορετικά στάδια της συγκεκριμένης διαδικασίας και το σημείο που ο διοργανωτής καλείται να αναλάβει δράση.

Ατομικές ανάγκες	Ανάγκες ομάδων και σχολής	Εθνική Πολιτική
Προσωπικές	Οργανωτικές	Χρηματοδότηση
Επαγγελματικές	Διοικητικές	Εξετάσεις
		Προσόντα του προσωπικού



**Σχήμα 2:** Αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών και ο ρόλος του διοργανωτή Πηγή: Managing Professional Development in Schools (Blandford, 2000)

Έτσι, οι πληροφορίες από την αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών συγκεντρώνονται σε ένα σημείο, αναλύονται πιο απλά και συνεπώς η προτεραιότητα των ενεργειών (για την αντιμετώπιση των αναγκών που καταγράφηκαν νωρίτερα) διευκρινίζεται πιο γρήγορα και εύκολα.

## 2.2. Μέθοδοι αναγνώρισης των αναγκών του εκπαιδευτικού προσωπικού

Το κάθε μέλος του εκπαιδευτικού προσωπικού έχει ευθύνη να αναγνωρίσει ξεχωριστά και να καταγράψει τις προσωπικές του ανάγκες. Η προσέγγιση με το παράθυρο «Johari» (Πίνακας 1) είναι ένας οδηγός για τα άτομα αυτά ώστε να αναγνωρίσουν τις ανάγκες τους εύκολα και γρήγορα.

	Μπορώ	Δεν μπορώ
Γνωρίζω	Τι ξέρω ότι μπορώ να κάνω	Τι ξέρω ότι δεν μπορώ να κάνω
Δεν γνωρίζω	Τι δεν ξέρω ότι μπορώ να κάνω	Τι δεν ξέρω ότι δεν μπορώ να κάνω

Πίνακας 1: Παράθυρο Johari. Πηγή: On Becoming an Innovative University Teacher (Cowan, 1998)

Μπορεί το Παράθυρο Johari να βοηθά, αλλά δεν είναι και ο μοναδικός τρόπος αναγνώρισης των αναγκών. Πιο απλά, το εκπαιδευτικό προσωπικό μπορεί να

αναγνωρίσει τις ανάγκες του συγκρίνοντας την κατάσταση στην οποία βρίσκεται με αυτή που θα ήθελε να βρίσκεται (Moon *et al*, 2000).

### **2.3. Μέθοδοι Καταγραφής των αναγκών**

Η απόφαση για το ποια μέθοδος είναι καταλληλότερη εξαρτάται από α) το πόσες πληροφορίες ζητούνται, β) το τι είδους πληροφορίες απαιτούνται (ποιοτικές ή ποσοτικές) και γ) από το πόσο γρήγορα χρειάζονται τα αποτελέσματα (Craft, 2000).

Για παράδειγμα, ένα ερωτηματολόγιο παράγει σχετικά γρήγορα πολλές ποιοτικές πληροφορίες, αν και η ανάλυσή τους είναι χρονοβόρα. Είναι απρόσωπο, επιτρέπει λίγο χώρο για προσωπική έκφραση και είναι αναπόφευκτα μια «από πάνω προς τα κάτω» προσέγγιση, καθώς τα ερωτήματα είναι καθορισμένα. Από την άλλη, οι προσωπικές συνεντεύξεις μπορούν να παράγουν πληροφορίες σε βάθος, αλλά από λιγότερα άτομα. Απαιτούν πολύ περισσότερο χρόνο και θεωρούνται ως «από κάτω προς τα πάνω» ή «από πάνω προς τα κάτω» προσέγγιση, ανάλογα με το ποιος τις διεξάγει και την έμφαση που δίνεται στην βελτίωση της σχολής. Στον πίνακα 2 καταδεικνύονται οι διαθέσιμες μέθοδοι για την καταγραφή των αναγκών σε επίπεδο ατόμων, ομάδων (π.χ. εκπαιδευτικό προσωπικό) και όλου του εκπαιδευτικού οργανισμού.

<b>Επίπεδο</b>		
<b>Ατόμου</b>	<b>Ομάδας</b>	<b>Εκπαιδευτικού Οργανισμού</b>
Αυτό-αναθεώρηση με χρήση έτοιμης λίστας ελέγχου (check list)	Αναθεώρηση σχολής	Ετήσια Αναθεώρηση του οργανισμού
Ανάλυση της-εργασίας	Δομημένη ομαδική συζήτηση (περιλαμβάνει μεθόδους όπως καταϊγισμός ιδεών κτλ)	Σύγκριση με το προηγούμενο πρόγραμμα – σχέδιο βελτίωσης και ανάπτυξης
Ανεπίσημη συζήτηση με τον προϊστάμενο της σχολής ή τον υπεύθυνο της χρονιάς	Αναθεώρηση της ομάδας με χρήση λίστας ελέγχου	Συνάντηση όλου του προσωπικού
Παρατήρηση	Ερωτηματολόγιο	Χρήση ερωτηματολογίου στις ομάδες εκτός σχολής π.χ. γονείς, επιχειρήσεις κτλ
Ερωτηματολόγιο		

**Πίνακας 2:** Μέθοδοι αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών. Πηγή: Continuing Professional Development, a Practical Guide for teachers and schools (Craft, 2000).

Ενώ υπάρχουν πολλά διαφορετικά εργαλεία αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών, πολλά από αυτά, όταν χρησιμοποιούνται σε διάφορα εκπαιδευτικά ιδρύματα, απλώς δημιουργούν πληθώρα άσχετων πληροφοριών, γεγονός που

περισσότερο μπερδεύει παρά συμβάλλει στο σχεδιασμό ενός προγράμματος – σχεδίου για την ανάπτυξη και βελτίωση του εκπαιδευτικού οργανισμού. Μια σειρά ερευνών έδειξε ότι η αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών εφαρμόζεται καλύτερα όταν:

- ◊ υπάρχουν καθαρές και ακριβείς οδηγίες από το τμήμα ώστε οι συμμετέχοντες να γνωρίζουν τι πρέπει να κάνουν,
- ◊ υπάρχει θετικό κλίμα και οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι μπορούν να επηρεάσουν την πολιτική του τμήματος,
- ◊ υπάρχει κάποιο στοιχείο προσωπικής επαφής (ένας με έναν),
- ◊ όλο το προσωπικό εμπλέκεται και έχει τη δυνατότητα να δώσει συμβουλές σε κάποιο σημείο της διαδικασίας,
- ◊ υπάρχει κάποιο σύστημα αξιολόγησης των προτάσεων, το οποίο είναι γνωστό και αποδεκτό από τους συμμετέχοντες,
- ◊ το κύριο μήνυμα είναι ότι οι ανάγκες αναγνωρίζονται και καταγράφονται για να βοηθήσουν στην ανάπτυξη και βελτίωση του εκπαιδευτικού οργανισμού και όχι στη διόρθωση προσωπικών ελαττωμάτων,
- ◊ υπάρχει διαθέσιμος χρόνος, χώρος και προσωπικό και οι προθεσμίες είναι αυστηρές,
- ◊ το πρόγραμμα με τις προτεραιότητες της σχολής βασίζεται στις ανάγκες που αναγνωρίστηκαν. (Trorey *et al*, 2002)

## 2.4 Πλεονεκτήματα της αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό

Η αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών εφαρμόζεται εκτενώς τα τελευταία χρόνια στα εκπαιδευτικά ιδρύματα του εξωτερικού. Πανεπιστήμια, κολέγια και κέντρα επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι μερικοί μόνο από τους οργανισμούς που χρησιμοποιούν τη διαδικασία αυτή ως μέσο αντιμετώπισης και λύσης των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν. Φυσικά, ο κάθε οργανισμός έχει τις δικές του ιδιαιτερότητες και έτσι προσεγγίζουν τη διαδικασία με διαφορετικό τρόπο π.χ. διαφορετικές μεθόδους καταγραφής των αναγκών. Παρ' όλ' αυτά, έχει παρατηρηθεί ότι σε όλους τους οργανισμούς τα αποτελέσματα της αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών γίνονται ορατά κυρίως μεσο- και μακροπρόθεσμα (West-Burnham *et al*, 1998).

Η απόδοση του εκπαιδευτικού και του διοικητικού προσωπικού βελτιώνεται σταδιακά, καθώς τα προβλήματα μειώνονται ή τουλάχιστον σχεδιάζονται ενέργειες για την αντιμετώπισή τους και δεν διαιωνίζονται. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι επιδόσεις των φοιτητών να βελτιώνονται (αφού το εκπαιδευτικό προσωπικό συγκεντρώνεται αποκλειστικά στο εκπαιδευτικό έργο), και ακόλουθα ο εκπαιδευτικός οργανισμός να «ανεβαίνει» στις κλίμακες αξιολόγησης τρίτων οργανισμών, είτε κρατικών είτε ιδιωτικών.

Η επαγγελματική γνώση του προσωπικού αυξάνεται και αναπτύσσεται ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στην κοινωνία και ειδικότερα στην εκπαίδευση. Παράλληλα, το προσωπικό κατανοεί καλύτερα τις προκλήσεις της εποχής και απευθύνεται σε αυτές κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας (Chambers *et al*, 1996).



Το διοικητικό και εκπαιδευτικό προσωπικό αποκτά την αίσθηση ότι έχει αξία μέσα στον εκπαιδευτικό οργανισμό. Όταν οι ανάγκες αναγνωρίζονται και κάποιος αναλαμβάνει τελικά δράση για τα προβλήματα που καταγράφηκαν, το προσωπικό αντιλαμβάνεται ότι η συμβουλή του παίζει σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη και βελτίωση του εκπαιδευτικού οργανισμού (Nicholis, 2001). Αν οι ανάγκες αυτές δεν είχαν καταγραφεί νωρίτερα, κανείς δεν θα γνώριζε τα όποια προβλήματα και καμία αλλαγή δεν θα γινόταν.

Το γεγονός ότι το προσωπικό συμβάλλει με τον τρόπο του στην ανάπτυξη και βελτίωση του εκπαιδευτικού οργανισμού οδηγεί σε ένα αίσθημα ικανοποίησης. Γενικά, είναι φυσικό σε ένα άτομο να επικρατεί το αίσθημα της ικανοποίησης, όταν δημιουργεί ή όταν βελτιώνει κάτι. Και σε αυτή την περίπτωση αναφερόμαστε σε επαγγελματική ικανοποίηση, καθώς το προσωπικό νιώθει ότι δημιουργεί ή βελτιώνει κάτι από το επαγγελματικό του περιβάλλον.

Όταν η αναγνώριση και καταγραφή των προβλημάτων ενσωματωθεί στον πολιτισμό του εκπαιδευτικού οργανισμού, τα προβλήματα δεν αποτελούν σημείο αντιπαράθεσης. Οι προσπάθειες απόκρυψης των προβλημάτων ελαχιστοποιούνται, αφού κανείς δεν ασχολείται με το ποιος τα προκαλεί. Αντίθετα, κοινός σκοπός γίνεται η αποτελεσματική αντιμετώπισή τους και όλο το βάρος δίνεται στο πώς θα λυθούν τα προβλήματα που καταγράφηκαν και ποιοι χρειάζονται να βοηθήσουν ώστε να υπάρξει λύση όσο το δυνατόν πιο σύντομα.

Το εκπαιδευτικό προσωπικό γνωρίζει εκ των προτέρων τις αλλαγές, που πρόκειται να γίνουν στον εκπαιδευτικό οργανισμό, και δεν υπάρχουν αντιδράσεις, όταν αυτές εφαρμόζονται. Οι αλλαγές έχουν σχεδιασθεί ανάλογα με τις ανάγκες του προσωπικού και, μέσω του προγράμματος – σχεδίου για τη βελτίωση του

εκπαιδευτικού οργανισμού, τα μέλη του προσωπικού μπορούν και προετοιμάζονται για όταν οι αλλαγές αυτές εφαρμοστούν.

Τέλος, η γενικότερη πολιτική του εκπαιδευτικού οργανισμού αποσαφηνίζεται και γίνεται κατανοητή σε όλους. Όλοι συμβάλλουν στην αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών και όλοι γνωρίζουν και καταλαβαίνουν τους λόγους για τους οποίους γίνονται οι όποιες αλλαγές. Ο οργανισμός λειτουργεί ως ένα σύνολο ομάδων, οι οποίες καλούνται να συνεργαστούν, και με την αποχή έστω και μία ομάδας από τη διαδικασία αυτή μπορούν να δημιουργηθούν σημαντικές αντιδράσεις και προβλήματα (Morgan *at al*, 2003).

### **3. Τμήμα Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων – Αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών.**

Η Ευρωπαϊκή Ένωση στο τέλος της δεκαετίας του 1990 (συγκεκριμένα, από το 1997 και μετά) άσκησε ιδιαίτερη πίεση στα κράτη μέλη της να απορροφήσουν τις Κοινοτικές Χρηματοδοτήσεις<sup>1</sup>, και ειδικά τις χρηματοδοτήσεις που σχετίζονταν με θέματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (www.in.gr, Φεβρουάριος 2004). Η Ευρωπαϊκή Ένωση είχε [και ακόμα έχει] ως μακροχρόνιο στόχο της την ανάπτυξη της έρευνας και κατάρτισης σε όλους τους τομείς, γεγονός που παράγει περισσότερη από τη μισή οικονομική ανάπτυξη και καθορίζει το πολιτικό βάρος της Ευρώπης στη διεθνή σκηνή (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2004). Βασικά, αν υπάρχει διαρκώς έρευνα, υπάρχουν όλο και λιγότερα κεφάλαια που εξάγονται για αγορά τεχνολογίας και τεχνογνωσίας.

Στο πλαίσιο των χρηματοδοτήσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και υπό την πίεση της συνεχούς αυξανόμενης ανεργίας (ειδικά των πτυχιούχων), το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων ανέλαβε την πρωτοβουλία για τη διεύρυνση της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Το Υπουργείο προχώρησε στην κίνηση αυτή γιατί θεώρησε, από τη μία, ότι η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Ελλάδα δεν φαινόταν να ακολουθεί τις εξελίξεις της τεχνολογίας και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα παρείχαν γνώσεις στους φοιτητές, τις οποίες δεν μπορούσαν να αξιοποιήσουν άμεσα στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Από την άλλη, αναμενόταν ότι ο δείκτης ανεργίας θα μειωνόταν, καθώς οι φοιτητές δεν αποτελούν μέρος του ενεργού δυναμικού της χώρας και συνεπώς δεν συμπεριλαμβάνονται στον δείκτη αυτό (Hough, 1987).

<sup>1</sup> τα λεγόμενα «Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης»

### **3.1 Ιστορικό Ίδρυσης του τμήματος Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων.**

Ακόλουθα, το Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πατρών, με πρωτοβουλία μελών του εκπαιδευτικού προσωπικού και του προέδρου του ιδρύματος, αποφάσισε να εκπονήσει μελέτη σκοπιμότητας για τη δημιουργία νέου τμήματος στη Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας. Η μελέτη εγκρίθηκε και το τμήμα «Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων» ιδρύθηκε με το προεδρικό διάταγμα 200<sup>2</sup>. Η αρχική χρηματοδότηση του τμήματος προήλθε από το Β' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Οδηγός Σπουδών, 2000).

Σύμφωνα με τον Οδηγό Σπουδών του Τμήματος (2000), το Τμήμα σχεδιάσθηκε με τέτοιο τρόπο ώστε το αντικείμενο σπουδών να ακολουθεί, θεωρητικά τουλάχιστον, «τις σύγχρονες εξελίξεις στην τεχνολογία και στις διοικητικο-οικονομικές επιστήμες». Ακόμα, η βασική δομή των σπουδών του Τμήματος παρέμεινε η ίδια με κάποιες μικρές αλλαγές.

### **3.2 Εκπαιδευτικοί Στόχοι του Τμήματος.**

Η μεγάλη, όμως, διαφορά του Τμήματος Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων από τα άλλα τμήματα του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ίδρύματος ήταν η καθιέρωση «Εκπαιδευτικών Στόχων», κάτι που έδειχνε ότι το Τμήμα, όχι μόνο ακολουθούσε τις εξελίξεις στην τεχνολογία και στις διοικητικο-

---

<sup>2</sup> ΦΕΚ 179/ 6-9-99

οικονομικές επιστήμες (Οδηγός Σπουδών, 2000), αλλά και ενσωμάτωνε πρωτοπόρες έννοιες και διαδικασίες άλλων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (κυρίως του εξωτερικού), όπως είναι η αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών.

Παρακάτω, αναφέρονται μερικοί από τους εκπαιδευτικούς στόχους και αναλύεται η άμεση ή έμμεση σχέση τους με την αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών. Η λίστα με όλους τους εκπαιδευτικούς στόχους του Τμήματος για την τριετία 2000 – 2003 παραθέτονται στο Παράρτημα (Παράρτημα 1)<sup>3</sup>.

- Προσδιορισμός του αριθμού των σπουδαστών που εγκαταλείπουν κάθε χρόνο τις σπουδές τους στο Τμήμα και διερεύνηση των αιτιών: Αν υπάρχουν φοιτητές, οι οποίοι εγκαταλείπουν τις σπουδές τους λόγω της οικονομικής τους κατάστασης, το προσωπικό μέσω της αναγνώρισης των αναγκών πρέπει να τονίσει την ανάγκη για περαιτέρω χρηματοδότηση του Τμήματος. Αν οι φοιτητές αποχωρούν επειδή δεν μένουν ευχαριστημένοι από το επίπεδο του Τμήματος, η διοίκηση ίσως χρειάζεται να προβεί σε ενέργειες με βάση τις ανάγκες που καταγράφηκαν π.χ. ανάγκη για κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης του εκπαιδευτικού προσωπικού.
- Καταγραφή των σχέσεων του Τμήματος με τη βιομηχανία και τις επιχειρήσεις...: Το εκπαιδευτικό και διοικητικό προσωπικό καλείται να εκφράσει τις απόψεις του για το τι χρειάζεται ώστε να υπάρχει μια συνεχής διμερής συνεργασία μεταξύ του Τμήματος και των επιχειρήσεων π.χ. εργατικό δυναμικό με γνώσεις προς τις επιχειρήσεις, εξελίξεις της τεχνολογίας και τεχνογνωσία προς το Τμήμα.
- Εισαγωγή και χρήση πολυμέσων και άλλων εποπτικών μέσων διδασκαλίας στις αίθουσες διδασκαλίας και στα εργαστήρια: Αν ο

<sup>3</sup> Οι εκπαιδευτικοί στόχοι, που αναφέρονται, έχουν τροποποιηθεί για τους σκοπούς της πτυχιακής. Στο Παράρτημα 1 παραθέτονται αυτοίσι οι Εκπαιδευτικοί Στόχοι του Τμήματος.

εξοπλισμός δεν υπάρχει στο Τμήμα, το προσωπικό μπορεί να καταγράψει την ανάγκη αυτή και να το αναφέρει στη διοίκηση, ώστε να υπάρξει η κατάλληλη χρηματοδότηση. Από την άλλη, αν το εκπαιδευτικό προσωπικό δεν γνωρίζει να χρησιμοποιεί τα όποια εποπτικά μέσα, η διοίκηση πρέπει να αναλάβει και οργανώσει κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα για το εκπαιδευτικό προσωπικό.

- Μελέτη προσδιορισμού των αναγκών σε προσωπικό και υποβολή προτάσεων και κάλυψη αναγκών: Ο στόχος αυτός απευθύνεται κατά κύριο λόγο στο διοικητικό προσωπικό. Η διοίκηση του Τμήματος πρέπει να προσδιορίσει τις ανάγκες του Τμήματος και να προτείνει τρόπους κάλυψης των αναγκών αυτών. Ο στόχος αυτός προχωρά ένα βήμα παραπέρα και αναφέρει ότι η διοίκηση δεν πρέπει να «μείνει στα λόγια», αλλά να προβεί και σε πράξεις.
- Προσδιορισμός των αναγκών του Τμήματος σε χώρους και υποβολή προτάσεων για την κάλυψη των αναγκών: Ο στόχος αυτό είναι παρόμοιος με τον προηγούμενο. Αυτή τη φορά, όμως, είναι το εκπαιδευτικό προσωπικό που πρέπει να προσδιορίσει και καταγράψει τις ανάγκες του Τμήματος. Το εκπαιδευτικό προσωπικό μπορεί και γνωρίζει τις ανάγκες του Τμήματος σε χώρους σχετικά εύκολα, καθώς, αν δεν υπάρχουν αρκετοί και κατάλληλοι χώροι, υπάρχει άμεση επίπτωση στο έργο του.
- Καθιέρωση διαδικασιών αξιολόγησης του προγράμματος σπουδών από το εκπαιδευτικό προσωπικό, τους σπουδαστές, τους πτυχιούχους και τις επιχειρήσεις: Αν κάποιος τομέας του Τμήματος βαθμολογηθεί με χαμηλό βαθμό από κάποια από τις αναφερόμενες ομάδες, τότε ταυτόχρονα αποτελεί σημείο του Τμήματος, που μπορεί να βελτιωθεί ή να αναπτυχθεί.

Αυτό σημαίνει ότι το Τμήμα μπορεί να γνωρίζει πού υπάρχει έλλειψη πόρων (ανθρώπινων ή / και υλικών) και, μέσω της διαδικασίας αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών, να προσδιορίσει ακριβώς τι χρειάζεται ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες αυτές.

- Εισαγωγή και βελτίωση της βιβλιογραφίας σε όλα τα μαθήματα του προγράμματος σπουδών: Το εκπαιδευτικό προσωπικό ενθαρρύνεται να προτείνει βιβλιογραφία για τα μαθήματα που πρόκειται να διδάσκονται ή για την αντικατάσταση ήδη υπαρχόντων βιβλίων. Για να μπορέσει, όμως, το εκπαιδευτικό προσωπικό να προτείνει βιβλιογραφία πρέπει προηγουμένως να προσδιορίσει τις ανάγκες του Τμήματος ώστε η προσφερόμενη γνώση στους φοιτητές να συμβαδίζει με τις γενικότερες εξελίξεις στην κοινωνία.
- Διερεύνηση των αιτιών μειωμένης προσέλευσης των σπουδαστών για την παρακολούθηση των θεωρητικών μαθημάτων και καθορισμός διαδικασιών αύξησης της ελκυστικότητας των μαθημάτων: Ο στόχος αυτός αναφέρεται στις ανάγκες που πρέπει να αναγνωρισθούν και σχετίζονται είτε με τη βελτίωση του περιεχομένου των μαθημάτων είτε με τη βελτίωση του τρόπου διδασκαλίας των μαθημάτων.

### **3.3 Εφαρμογή των Εκπαιδευτικών Στόχων – Μηνιαίες Εκθέσεις**

#### **Διδασκαλίας.**

Παραπάνω αναλύθηκαν οι Εκπαιδευτικοί Στόχοι του Τμήματος και εξηγήθηκε η σχέση τους με την αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών. Το γεγονός ότι πολλοί

από τους Εκπαιδευτικούς Στόχους συνδέονται άμεσα με τη διαδικασία αυτή αποτέλεσε σημαντικό λόγο και κίνητρο τόσο για το εκπαιδευτικό όσο και για το διοικητικό προσωπικό ώστε η διαδικασία να υλοποιηθεί.

### **3.3.1 Μηνιαίες Εκθέσεις Διδασκαλίας.**

Κατά την ίδρυση του Τμήματος Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων, η διοίκηση εισήγαγε εκτός των άλλων (π.χ. Ομαδική Συζήτηση με τη συμβολή του εκπαιδευτικού και διοικητικού προσωπικού κάθε μήνα) τις Μηνιαίες Εκθέσεις Διδασκαλίας. Οι Μηνιαίες Εκθέσεις Διδασκαλίας ουσιαστικά αποτέλεσαν την υλοποίηση της αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών του Τμήματος με απώτερο σκοπό την επίτευξη των Εκπαιδευτικών Στόχων.

Οι Μηνιαίες Εκθέσεις Διδασκαλίας, βασικά, είναι ερωτηματολόγια, τα οποία συμπληρωνόντουσαν (και ακόμα συμπληρώνονται) κατά κύριο λόγο από το εκπαιδευτικό προσωπικό. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, το ερωτηματολόγιο αποτελεί ένα γρήγορο τρόπο συλλογής πληροφοριών και είναι μια «από πάνω προς τα κάτω» προσέγγιση της αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών.

Η διοίκηση του Τμήματος επέλεξε αυτή τη μέθοδο καταγραφής των αναγκών, γιατί, όταν το Τμήμα ιδρύθηκε, δεν υπήρχε διαθέσιμος χρόνος από το διοικητικό προσωπικό για συνεντεύξεις ή προσωπική παρατήρηση. Παράλληλα, η διοίκηση σκόπευε να συλλέγει πληροφορίες από όσο το δυνατόν περισσότερα άτομα, γεγονός που καθιστούσε κάθε άλλη μέθοδο μη βιώσιμη.

Αξίζει να σημειωθεί ότι όλοι οι εκπαιδευτικοί, που προσλαμβάνονταν για να εργαστούν στο Τμήμα, ήταν υποχρεωμένοι να συμπληρώνουν τις Μηνιαίες Εκθέσεις Διδασκαλίας, εκτός και αν ανήκαν στο μόνιμο εκπαιδευτικό προσωπικό του



Τμήματος. Ακόμα, το διοικητικό προσωπικό δεν πήρε μέρος στη διαδικασία αυτή καθόλου (από την έναρξη εργασιών του Τμήματος). Οι διακρίσεις αυτές δεν συνάδουν με τη λογική της αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών ενός εκπαιδευτικού οργανισμού, αλλά μπορούν να δικαιολογηθούν, αν λάβουμε υπόψη μας ότι το κάθε εκπαιδευτικό ίδρυμα έχει τις δικές του ιδιαιτερότητες (Trorey *et al*, 2002).

### **3.3.2 Σχεδιασμός των Μηνιαίων Εκθέσεων Διδασκαλίας.**

Οι Μηνιαίες Εκθέσεις Διδασκαλίας είναι ένας στατικός τρόπος συλλογής πληροφοριών (ερωτηματολόγιο) και δεν έχουν αλλάξει καθόλου από την ίδρυση του Τμήματος. Αυτό, φυσικά, μερικές φορές έκανε δυσκολότερο το έργο των ατόμων που προσπαθούσαν να συμβάλουν ενεργά στην όλη διαδικασία της αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών του Τμήματος.

Οι Μηνιαίες Εκθέσεις Διδασκαλίας διαμορφώθηκαν με τέτοιο τρόπο ώστε το εκπαιδευτικό προσωπικό να μπορεί εύκολα και γρήγορα να περιγράψει τα όποια προβλήματα αντιμετωπίζει (το ζήτημα της ευκολίας και ταχύτητας δεν ίσχυε πάντα). Παρακάτω περιγράφεται πώς οι Εκθέσεις αυτές είναι δομημένες.

Στην αρχή του ερωτηματολογίου, ο εκπαιδευτικός συμπληρώνει το μάθημα που διδάσκει, το όνομά του και την περίοδο στην οποία αναφέρεται (πρόκειται πάντοτε για περίοδο ενός μήνα). Τα στοιχεία αυτά δεν χρειάζονται για λόγους επιτήρησης από το διοικητικό προσωπικό, αλλά για να γίνεται σωστός προσδιορισμός των αναγκών. Για παράδειγμα, μπορεί ένας εκπαιδευτικός να διδάσκει περισσότερα από ένα μαθήματα και να έχει διαφορετικές ανάγκες για το καθένα από αυτά. Αντίστοιχα,

μπορεί δύο (ή και περισσότεροι εκπαιδευτικοί να διδάσκουν το ίδιο μάθημα) και να αντιμετωπίζουν διαφορετικά προβλήματα.

Ακολουθεί μια ανοιχτή ερώτηση η οποία αφορά τη Διδαχθείσα Ύλη. Ο εκπαιδευτικός καταγράφει την ύλη που δίδαξε στους φοιτητές του Τμήματος για τη συγκεκριμένη περίοδο που αναφέρεται η Έκθεση. Το περιεχόμενο της απάντησης για την ερώτηση αυτή δεν μπορεί να βοηθήσει σχεδόν καθόλου το άτομο που αναλύει τις Εκθέσεις παρά μόνο αν χρησιμοποιηθεί σε συνδυασμό με μερικές από τις επόμενες ερωτήσεις.

Η ερώτηση 2 ζητά το μέσο όρο συμμετεχόντων σπουδαστών για την ίδια χρονική περίοδο. Αυτή η ερώτηση είναι ανοιχτή και δεν είναι δύσκολο να απαντηθεί, δεδομένου ότι ο εκπαιδευτικός καταγράφει σε κάθε μάθημα την προσέλευση των φοιτητών. Το μειονέκτημα της ερώτησης αυτής είναι ότι ένας αριθμός μόνο δεν μπορεί να αποτελέσει βάση για αναγνώριση κάποιας ανάγκης, καθώς υπάρχει διαφορετικό σύνολο εγγεγραμμένων φοιτητών για το κάθε μάθημα. Ίσως το ποσοστό των συμμετεχόντων επί του συνόλου των εγγεγραμμένων φοιτητών για το συγκεκριμένο μάθημα και εκπαιδευτικό να μπορεί να δώσει αξιόλογες πληροφορίες για τη μειωμένη προσέλευση των φοιτητών.

Η ερώτηση 3 αποτελείται από τρία υποερωτήματα. Το πρώτο υποερωτήμα ζητά τις ώρες που έπρεπε να πραγματοποιηθούν, το δεύτερο τις ώρες που τελικά πραγματοποιήθηκαν και το τρίτο τους πιθανούς λόγους μη πραγματοποίησης κάποιων ωρών. Με την ερώτηση αυτή το εκπαιδευτικό προσωπικό μπορεί να τονίσει γιατί χάθηκαν κάποιες ώρες και αν χρειάζονται περαιτέρω ενέργειες από την διοίκηση του Τμήματος, ώστε να μην χαθούν ώρες διδασκαλίας ξανά για τους ίδιους λόγους.

Η επόμενη ερώτηση είναι κλειστού τύπου και ο εκπαιδευτικός διαλέγει την απάντηση μεταξύ των δύο επιλογών που του δίνονται. Οι πληροφορίες από όλες τις Μηνιαίες Εκθέσεις Διδασκαλίας και την ερώτηση αυτή μπορούν να αναπαραχθούν με μορφή διαγραμμάτων και, κατά συνέπεια, να εξαχθούν με εύκολο τρόπο αποτελέσματα, τα οποία ίσως απαιτούν δράση από τη διοίκηση του Τμήματος.

Η ερώτηση 5 αναφέρεται στις λεπτομέρειες για τις ενδιάμεσες εξετάσεις των φοιτητών<sup>4</sup>. Τα στοιχεία της ερώτησης αυτής μπορούν να χρησιμοποιηθούν μόνο στην περίπτωση που ο εκπαιδευτικός σκοπεύει να έχει μια ενδιάμεση εξέταση για τους φοιτητές. Παρ' όλ' αυτά, με την ερώτηση αυτή μπορούν να προσδιορισθούν ανάγκες που σχετίζονται με τη γραμματειακή υποστήριξη του Τμήματος ή ανάγκες που αφορούν χώρους με ειδικές προϋποθέσεις (π.χ. ήσυχες αίθουσες) για την ώρα της εξέτασης.

Η ερωτήσεις 6 και 7 ζητούν τις απόψεις των εκπαιδευτικών για την πρόοδο των φοιτητών και για τη βελτίωση του μαθήματος. Οι ερωτήσεις αυτές έχουν ιδιαίτερο βάρος για την αναγνώριση των αναγκών στο Τμήμα. Αν η πρόοδος των φοιτητών δεν είναι η αναμενόμενη, τότε πρέπει να προσδιορισθούν οι λόγοι και να αντιμετωπισθεί άμεσα το πρόβλημα πριν υπάρξει αντίκτυπος στο εξωτερικό περιβάλλον του Τμήματος (π.χ. επιχειρήσεις, άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα κτλ). Επίσης, αν το μάθημα χρειάζεται βελτίωση, τότε σημαίνει ότι υπάρχουν κάποιες ανάγκες, όπως είναι η μετεκπαίδευση του εκπαιδευτικού προσωπικού ή η εισαγωγή νέων τρόπων διδασκαλίας, που πρέπει να καλυφθούν όσο πιο σύντομα γίνεται από τη διοίκηση.

Η όγδοη ερώτηση είναι ανοιχτού τύπου. Βασικά, με την ερώτηση αυτή δίνεται η δυνατότητα στο εκπαιδευτικό προσωπικό να καταγράψει ό,τι ιδέες και προτάσεις έχει

---

<sup>4</sup> τις ονομαζόμενες «Προόδους»

που θα μπορούσαν να βελτιώσουν το Τμήμα. Έχοντας μια ερώτηση γενικευμένη γίνεται μια προσπάθεια να δοθεί η αίσθηση στο εκπαιδευτικό προσωπικό ότι το ερωτηματολόγιο δεν υπολείπεται των άλλων μεθόδων καταγραφής (π.χ. προσωπικών συνεντεύξεων) και ότι οι απόψεις του εκπαιδευτικού προσωπικού συζητούνται, όπως και σε μια συνάντηση – συζήτηση.

Η τελευταία ερώτηση αναφέρεται στην κατάσταση των αιθουσών διδασκαλίας του Τμήματος. Δεδομένου ότι το Τμήμα δεν έχει δικές του αίθουσες, αλλά μοιράζεται τους χώρους του με τα υπόλοιπα τμήματα του Εκπαιδευτικού Ιδρύματος, οι πληροφορίες από αυτή την ερώτηση δεν μπορούν να αξιοποιηθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Πιθανότατα, θα ήταν καλύτερα, αν η ερώτηση αφορούσε την επάρκεια στις αίθουσες διδασκαλίας, καθώς τότε θα μπορούσε να αποτελέσει βάση για κάποιες ενέργειες από την πλευρά της διοίκησης του Τμήματος.

### **3.3.2 Μελέτη των Μηνιαίων Εκθέσεων Διδασκαλίας.**

Το εκπαιδευτικό προσωπικό, από το πρώτο κιόλας εξάμηνο λειτουργίας του Τμήματος Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων, φροντίζει και συμπληρώνει τις Μηνιαίες Εκθέσεις Διδασκαλίας.

Το ζήτημα, όμως, προκειμένου να επιτευχθούν οι Εκπαιδευτικοί Στόχοι του Τμήματος, δεν είναι το αν οι Εκθέσεις συμπληρώνονται τακτικά, αλλά το πώς συμπληρώνονται και ποιο είναι το περιεχόμενό τους. Γιατί οι Εκπαιδευτικοί Στόχοι μπορούν να πραγματοποιηθούν, μόνο αν οι απαντήσεις του εκπαιδευτικού προσωπικού αντικατοπτρίζουν την πραγματικότητα και αν κάποιος (σε αυτή την περίπτωση, από το διοικητικό προσωπικό) αφιερώνει χρόνο στην ανάλυσή τους. Είναι, όμως, έτσι; Για αυτό το λόγο αναλύουμε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα

Μηνιαίων Εκθέσεων Διδασκαλίας, από το 1999 ως και το 2003, εκπαιδευτικών που δίδαξαν θεωρία, ασκήσεις πράξης και εργαστήριο, και παρατηρήσαμε τα εξής:

Ξεκινώντας από την πρώτη ερώτηση, παρατηρούμε ότι όλο το εκπαιδευτικό προσωπικό έχει απαντήσει στην ερώτηση αυτή. Οι εκπαιδευτικοί απαντούν με λεπτομέρειες για το τι έχουν διδάξει στους φοιτητές του Τμήματος, αν και αρκετές φορές πρόκειται μόνο για αντιγραφή των κεφαλαίων του βιβλίου από το διδασκόμενο μάθημα. Αυτό ίσως να οφείλεται στο ότι το εκπαιδευτικό προσωπικό νιώθει ότι ελέγχεται από τη διοίκηση του Τμήματος για το τι διδάσκεται και με ποιο ρυθμό.

Το εκπαιδευτικό προσωπικό απαντά στη δεύτερη ερώτηση, αλλά εδώ παρατηρούνται τα πρώτα λάθη. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί συμπληρώνουν την απάντηση με έναν απλό αριθμό (που είναι και ο σωστός τρόπος συμπλήρωσης της απάντησης), αλλά κάποιες φορές υπάρχουν κενά (δηλαδή ο εκπαιδευτικός δεν δηλώνει καθόλου το μέσο όρο συμμετεχόντων φοιτητών) ή υπάρχει η λέξη «Όλοι». Το κενό και οι λέξεις (αντί αριθμών) δυσκολεύει την ανάλυση των Εκθέσεων Διδασκαλίας.

Από την άλλη, αν υποθέσουμε ότι οι εκπαιδευτικοί καταγράφουν σε κάθε μάθημα την προσέλευση των φοιτητών (κάτι που δεν συμβαίνει πάντα) και υπολογίσουμε τον μέσο όρο των συμμετεχόντων φοιτητών, τότε ο μέσος όρος των φοιτητών που προσέρχονται στα μαθήματα, δεν ξεπερνά τους εικοσι-πέντε φοιτητές. Συγκρίνοντας τον αριθμό αυτό με τους φοιτητές που εγγράφονται στο Τμήμα κάθε εξάμηνο (που είναι περίπου ογδόντα με εκατό άτομα) βλέπουμε μια σημαντική διαφορά, γεγονός για το οποίο δεν φαίνεται να έχει υπάρξει κάποια περαιτέρω ενέργεια από το Τμήμα.

Ύστερα από ανάλυση των απαντήσεων του εκπαιδευτικού προσωπικού στην τρίτη ερώτηση δίνεται η εντύπωση ότι τα στοιχεία μάλλον δεν αντικατοπτρίζουν την

πραγματικότητα. Για παράδειγμα, σε σύνολο χιλίων (1000) ωρών διδασκαλίας που έπρεπε να πραγματοποιηθούν, μόλις σαραντα-τρεις (43) ώρες δεν πραγματοποιήθηκαν. Και οι σαραντα-τρεις αυτές ώρες χάθηκαν λόγω εθνικών εορτών, εκλογών και αποχής των φοιτητών από τα μαθήματα.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι το δείγμα των Εκθέσεων που αναλύεται περιέχει Εκθέσεις από διάφορους μήνες από το 1999 ως και το 2003, η κατάσταση του Τμήματος μοιάζει μάλλον πλασματική παρά πραγματική. Και αυτό μπορεί να επιβεβαιωθεί χρησιμοποιώντας την «εξ' αντιθέτου» μέθοδο. Αν, δηλαδή, δεχθούμε ως αληθινά τα στοιχεία αυτά, τότε συμπεραίνουμε ότι το [καινούριο] Τμήμα του Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων δεν αντιμετώπισε κανένα πρόβλημα π.χ. στέγασης ή αιθουσών, το οποίο να είχε ως αποτέλεσμα τη μη πραγματοποίηση μαθημάτων, γεγονός που δεν ισχύει.

Οι απαντήσεις στην τέταρτη ερώτηση δείχνουν ότι μόλις το δεκαεπτά τοις εκατό (17%) του εκπαιδευτικού προσωπικού δήλωσαν ότι δεν δόθηκε κάποιο εκπαιδευτικό βοήθημα στους φοιτητές του Τμήματος. Το πρόβλημα με την ερώτηση αυτή είναι ότι, όταν δεν υπάρχει εκπαιδευτικό βοήθημα, οι εκπαιδευτικοί επαναλαμβάνουν κάθε μήνα το γεγονός αυτό (καθώς πρέπει να συμπληρώνουν τις Εκθέσεις Διδασκαλίας), αλλά ουσιαστικά αναφέρονται σε μία και μοναδική ανάγκη που έχουν ήδη αναφέρει στην πρώτη τους Έκθεση Διδασκαλίας, στην αρχή του κάθε εξαμήνου.

Η πέμπτη ερώτηση δεν έχει απαντηθεί σε καμία Έκθεση Διδασκαλίας από το δείγμα που αναλύεται στη μελέτη αυτή. Αυτό ίσως δείχνει ότι κάποιες μέθοδοι αξιολόγησης του επιπέδου των φοιτητών, που άλλοτε αποτελούσαν κοινή πρακτική στα υπόλοιπα τμήματα του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Πατρών<sup>5</sup>, δεν ικανοποιούν τις ανάγκες του Τμήματος ή των συγκεκριμένων εκπαιδευτικών. Ακόμα,

<sup>5</sup> εκτός των εξετάσεων στο τέλος του κάθε εξαμήνου

αφού δεν υπάρχει κανένας άλλος τρόπος εξέτασης των φοιτητών ενδιάμεσα κατά τη διάρκεια του εξαμήνου, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι το εκπαιδευτικό προσωπικό γνωρίζει το επίπεδο των φοιτητών.

Όμως, οι απαντήσεις στην επόμενη ερώτηση δεν επιβεβαιώνουν το γεγονός αυτό. Αντίθετα, τα στοιχεία φανερώνουν ότι μόνο το επτά τοις εκατό (7%) του εκπαιδευτικού προσωπικού εξέφρασε κάποια άποψη για την πρόοδο των φοιτητών. Και από αυτή τη μικρή μερίδα εκπαιδευτικών, τα περισσότερα άτομα απαντούν μονολεκτικά (π.χ. καλή) ή απαντούν λανθασμένα (π.χ. συμμετέχουν ενεργά), ίσως υπό την πίεση ότι κάποιος ελέγχει το εκπαιδευτικό τους έργο μέσω των Εκθέσεων αυτών. Παρ' όλ' αυτά, πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχουν εξαιρέσεις, στις οποίες εκπαιδευτικοί καταγράφουν πραγματικές ανάγκες του Τμήματος (π.χ. φοιτητές που δεν έχουν προηγούμενη επαφή με το αντικείμενο δυσκολεύονται να ακολουθήσουν το ρυθμό του μαθήματος), που απαιτούν αλλαγές στο σχεδιασμό του προγράμματος ή της διδασκόμενης ύλης.

Οι απαντήσεις στην ερώτηση 7 ακολουθούν το ίδιο πρότυπο με την προηγούμενη ερώτηση. Μόνο ένα μικρό ποσοστό του εκπαιδευτικού προσωπικού (έξι τοις εκατό) απαντά στην ερώτηση αυτή. Σε αυτή την περίπτωση, όμως, όλα τα σχόλια περιγράφουν αναλυτικά ανάγκες του Τμήματος ώστε να βελτιωθεί το μάθημα. Οι ανάγκες που καταγράφονται αποτελούν μόνο υλικές ανάγκες, όπως είναι η ανάγκη για περισσότερα εργαστήρια ή η αγορά λογισμικού για τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές, κάτι που μάλλον δείχνει τη διστακτικότητα των εκπαιδευτικών να εκφράσουν απόψεις για τη βελτίωση του μαθήματος, που να σχετίζονται με την αλλαγή του τρόπου διδασκαλίας των μαθημάτων ή με την ενεργοποίηση και συμβολή των φοιτητών στη διδασκαλία.

Η όγδοη ερώτηση, ενώ ενθαρρύνει το εκπαιδευτικό προσωπικό να καταγράψει άλλες ιδέες και προτάσεις που έχει και που μπορούν να βελτιώσουν το Τμήμα<sup>6</sup>, η συμμετοχή του εκπαιδευτικού προσωπικού είναι αποθαρρυντική. Μόλις ένα τοις εκατό (1%) των εκπαιδευτικών απαντούν στην ερώτηση αυτή και οι εκπαιδευτικοί αυτοί, όταν παρατηρούν ότι δεν γίνονται καθόλου ενέργειες από τη διοίκηση για ό,τι έχει καταγραφεί, επαναλαμβάνουν την ίδια απάντηση σε όλες τις επόμενες Εκθέσεις Διδασκαλίας. Για παράδειγμα, αναφέρουν την αλλαγή της βιβλιογραφίας του μαθήματος σε όλες τις Εκθέσεις τους προφανώς γιατί η αλλαγή αυτή δεν έχει ακόμα εφαρμοσθεί. Αυτό δεν σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί ακολουθούν λανθασμένη διαδικασία, αλλά ότι μάλλον προσπαθούν να τονίσουν την ανάγκη εφαρμογής της πρότασής τους.

Τέλος, οι απαντήσεις στην τελευταία ερώτηση διαστρεβλώνουν την πραγματικότητα και δυσκολεύουν το έργο της διοίκησης στα θέματα χώρων, και πιο συγκεκριμένα αιθουσών διδασκαλίας. Σχόλια σε Εκθέσεις Διδασκαλίας, όπως «καλή κατάσταση αιθουσών διδασκαλίας» και «καλύπτουν τις διδακτικές ανάγκες», σε περίοδο που το Τμήμα ακόμα μοιράζεται τις αίθουσες με τα υπόλοιπα τμήματα του Εκπαιδευτικού Ιδρύματος και οι φοιτητές απέχουν από τα μαθήματά τους λόγω έλλειψης αιθουσών, δεν αποτυπώνουν την πραγματικότητα. Επιπλέον, οι ανάγκες του Τμήματος δεν προσδιορίζονται καθόλου και η βελτίωση της κατάστασης αυτής δεν είναι ορατή.

---

<sup>6</sup> οι ανοιχτού τύπου ερωτήσεις δεν περιορίζουν τον ερωτώμενο στο τι θα συμπεριλάβει στο περιεχόμενο της απάντησής του (Craft, 2000)



### **3.4 Λόγοι ελλιπούς και λανθασμένης συμπλήρωσης των Εκθέσεων**

Η αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών στο Τμήμα Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων μπορεί να προωθήθηκε σωστά ως μια πρωτοποριακή ιδέα μέσω των Μηνιαίων Εκθέσεων Διδασκαλίας, αλλά, σύμφωνα με την παραπάνω μελέτη, δεν εφαρμόσθηκε κατάλληλα, ώστε το Τμήμα να αποκομίσει τελικά τα οφέλη από την αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών.

Οι Εκθέσεις Διδασκαλίας, ως μέσο καταγραφής των αναγκών στο Τμήμα, είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος αποτύπωσης της πορείας του Τμήματος. Όμως, σε αυτή την περίπτωση που διαπιστώνονται πολλά λάθη και ατέλειες στην συμπλήρωση των Εκθέσεων, είναι αμφίβολο, αν τα στοιχεία που παρουσιάζονται μπορούν να οδηγήσουν σε ασφαλή συμπεράσματα σχετικά με την πορεία του Τμήματος και τις απαιτούμενες παρεμβάσεις ή ενέργειες, που χρειάζονται από τη διοίκηση του Τμήματος.

#### **3.4.1 Κατάρτιση ερωτηματολογίου**

Προκειμένου να προσδιοριστούν οι κύριοι λόγοι της ελλιπούς συμπλήρωσης και αξιολόγησης των Εκθέσεων Διδασκαλίας, αλλά και να σχεδιασθεί μια νέα βελτιωμένη μορφή των Εκθέσεων Διδασκαλίας, καταρτίσθηκε ένα ερωτηματολόγιο (Παράρτημα 3), το οποίο απευθύνεται κυρίως (αλλά όχι αποκλειστικά) στα άτομα που συμπληρώνουν μέχρι σήμερα τις Μηνιαίες Εκθέσεις Διδασκαλίας.

Το ερωτηματολόγιο αυτό καλεί το εκπαιδευτικό προσωπικό να πάρει μέρος στον προσδιορισμό των αιτίων, που οδήγησαν στην μερική αποτυχία των Εκθέσεων Διδασκαλίας, προκειμένου οι Εκθέσεις πρέπει να βελτιωθούν σύμφωνα με τα δικά

τους σχόλια. Αν οι εκθέσεις διαμορφωθούν σύμφωνα με τις απόψεις των εκπαιδευτικών, τότε τουλάχιστον περιορίζουμε την πιθανότητα να αντιμετωπίσουμε στο μέλλον το ίδιο πρόβλημα με την συμπλήρωση των Εκθέσεων.

Το ερωτηματολόγιο, πριν δοθεί στα μέλη του εκπαιδευτικού προσωπικού, τέθηκε υπόψη του Προϊσταμένου του Τμήματος, των Υπευθύνων των δύο ομάδων μαθημάτων (Λήψη Αποφάσεων και Πληροφοριακά Συστήματα) και του επιβλέποντα καθηγητή της πτυχιακής εργασίας. Κατόπιν έγκρισής τους, ακολούθησε πιλοτική έρευνα με την οποία προσδιορίστηκαν τα εκφραστικά λάθη και οι όποιες παραλείψεις. Στο τέλος, το ερωτηματολόγιο δόθηκε στο εκπαιδευτικό προσωπικό προς συμπλήρωση μαζί με μια επιστολή, η οποία εξηγούσε το σκοπό του ερωτηματολογίου αυτού (Παράρτημα 4).

### **3.4.2 Αποτελέσματα ερωτηματολογίου**

Η αναλογία των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα από τον τομέα των Πληροφοριακών Συστημάτων και από τον τομέα της Λήψης Αποφάσεων μπορεί να χαρακτηριστεί ως ιδανική (48% – 52%). Ακόμα, οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί διδάσκουν σχεδόν ισάριθμα «θεωρία», «ασκήσεις πράξης» και «εργαστήρια» στους φοιτητές του Τμήματος, ενώ το μεγαλύτερο μέρος αυτών των εκπαιδευτικών έχει συμπληρώσει τις Εκθέσεις Διδασκαλίας για τουλάχιστον τέσσερα (4) εξάμηνα.

Πάνω σε αυτό μπορεί να βασισθεί η υπόθεση ότι τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια αποτελούν ένα ενδεικτικό δείγμα των απόψεων του εκπαιδευτικού προσωπικού για τις Μηνιαίες Εκθέσεις Διδασκαλίας και τα αποτελέσματά τους μπορούν να χρησιμοποιηθούν ώστε οι Εκθέσεις Διδασκαλίας να αναδιαμορφωθούν κατάλληλα.

Έχοντας συμπληρώσει περίπου είκοσι Εκθέσεις Διδασκαλίας, οι εκπαιδευτικοί που πήραν μέρος στην έρευνα αντιλαμβάνονται τη σημασία των Εκθέσεων Διδασκαλίας. Το εξηντα-πέντε τοις εκατό (65%) πιστεύει ότι οι Εκθέσεις Διδασκαλίας μπορούν να συμβάλουν πολύ ή πάρα πολύ στη βελτίωση της λειτουργίας του Τμήματος και της εκπαιδευτικής διαδικασίας, και περίπου το είκοσι τοις εκατό (20%) δηλώνει «αρκετά». Μόνο το δεκαπέντε τοις εκατό (15%) δηλώνει «λίγο» και αυτό, γιατί ίσως δεν υπάρχουν κάποιες φορές περαιτέρω ενέργειες από τη διοίκηση του Τμήματος για ό,τι έχει καταγραφεί ως ζήτημα-ανάγκη.

Παρ' όλο που τα μέλη του εκπαιδευτικού προσωπικού κατάλαβαίνουν την συμβολή των Εκθέσεων Διδασκαλίας, όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι Εκθέσεις συμπληρώνονταν συχνά λανθασμένα (ελλιπώς ή με ανακρίβειες). Αναλύοντας τις απαντήσεις στις ερωτήσεις της πρώτης ενότητας του ερωτηματολογίου, πρωταρχικό λόγο για το φαινόμενο αυτό αποτελεί το ότι τα ίδια τετριμμένα ερωτήματα επαναλαμβάνονται κάθε μήνα (αφού οι Εκθέσεις δεν έχουν αλλάξει καθόλου) και το ότι υπάρχει η υποψία ότι κανείς δεν ελέγχει τις Εκθέσεις αυτές.

Οι εκπαιδευτικοί, δηλαδή, πιστεύουν ότι αναγνωρίζουν και καταγράφουν τις ανάγκες του Τμήματος όπως τους ζητήθηκε από το Τμήμα, αλλά δεν υπάρχει κάποιος σαν τον «διοργανωτή» (Σχήμα 2, σελ.9), που να ρυθμίζει και να οργανώνει αργότερα την όλη διαδικασία. Οι Εκθέσεις θεωρούνται απλώς ως μια υποχρεωτική γραφειοκρατική διαδικασία χωρίς να υλοποιούνται άμεσα τα όσα αναφέρονται σ' αυτές.

Αξίζει ακόμα να σημειωθεί ότι ένα μικρό μέρος του εκπαιδευτικού προσωπικού εκφράζει την άποψη ότι οι Εκθέσεις Διδασκαλίας δεν συμπληρώνονται σωστά, γιατί το καθεστώς των μη μόνιμων εκπαιδευτικών αποτελεί αντικίνητρο στην καθιέρωση και επίτευξη μεσο- και μακροπρόθεσμων στόχων, και ζητά την διεύρυνση των

ατόμων που συμπληρώνουν τις Εκθέσεις Διδασκαλίας στο μόνιμο προσωπικό, εκπαιδευτικό και διοικητικό.

Από την άλλη πλευρά, το εκπαιδευτικό προσωπικό πιστεύει ότι έχει όλο το χρόνο που απαιτείται για τη σωστή συμπλήρωσή των Εκθέσεων Διδασκαλίας, και ότι τα στοιχεία που ζητούνται στις Εκθέσεις αυτές δεν είναι καθόλου δύσκολο να απαντηθούν (σημειώνοντας ότι αυτό δεν σημαίνει ότι οι Εκθέσεις είναι διαμορφωμένες σωστά).

Προχωρώντας στη δεύτερη ενότητα ερωτήσεων, στην οποία το ερωτηματολόγιο στοχεύει να διερευνήσει τη δυνατότητα μετατροπής των Εκθέσεων Διδασκαλίας σε ηλεκτρονική μορφή και τη συμπλήρωσή τους μέσω του Διαδικτύου (Internet), η συντριπτική πλειοψηφία του εκπαιδευτικού προσωπικού υποστηρίζει τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) τόσο για την επικοινωνία με το Τμήμα, όσο και με τους φοιτητές, με μερικές εξαιρέσεις, που επιθυμούν τη χρήση e-mail μόνο για την επικοινωνία με τους φοιτητές του Τμήματος. Αυτό ίσως να οφείλεται στο ότι το ενενήντα τοις εκατό (90%) χρησιμοποιεί ήδη το Διαδίκτυο [σχεδόν] κάθε μέρα.

Η επικοινωνία μέσω απλού ταχυδρομείου απορρίπτεται ολοκληρωτικά από το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού, ενώ η προσωπική επικοινωνία παρουσιάζει υψηλό ποσοστό προτίμησης, καθώς είναι και ο τωρινός τρόπος επικοινωνίας. Το γεγονός που προκαλεί έκπληξη είναι ότι σχεδόν οι μισοί (σαραντα-πέντε τοις εκατό, 45%) από τους συμμετέχοντες στην έρευνα δεν προτιμούν καθόλου το τηλέφωνο για την επικοινωνία τους με το Τμήμα και τους φοιτητές, ενώ το υπόλοιπο σαραντα-οκτώ τοις εκατό (48%) προτιμά το τηλέφωνο για την επικοινωνία του αποκλειστικά με το Τμήμα και καθόλου με τους φοιτητές.

Όσο αναφορά τη συμπλήρωση των Εκθέσεων Διδασκαλίας μέσω του Διαδικτύου και την υποβολή τους σε ηλεκτρονική μορφή, όλοι συμφωνούν και

προτιμούν τη διαδικασία αυτή έναντι της τωρινής διαδικασίας. Το εκπαιδευτικό προσωπικό προτιμά την υποβολή μέσω του Διαδικτύου, καθώς ήδη το χρησιμοποιεί πολύ και είναι εύκολο να κάνει παρόμοιες τέτοιες συναλλαγές π.χ. υποβολή στοιχείων.

Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα να εξοικονομείται χρόνος και οι Εκθέσεις να συμπληρώνονται πιο γρήγορα, κάτι που είναι επιθυμητό από τους εκπαιδευτικούς. Το ότι δεν χρειάζεται να επισκέφεται κάποιος τη Γραμματεία, προκειμένου να παραλάβει τη φόρμα την Έκθεσης Διδασκαλίας και να την υποβάλει αργότερα, αποτελεί έναν επιπλέον λόγο για τον οποίο η τωρινή διαδικασία απορρίπτεται από το εκπαιδευτικό κοινό.

Όμως, μόνο η μετατροπή των Εκθέσεων Διδασκαλίας σε ηλεκτρονική μορφή και η συμπλήρωσή τους μέσω του Διαδικτύου δεν πρόκειται να διορθώσει τα προβλήματα που εμφανίζονται μέχρι σήμερα στην συμπλήρωση και αξιολόγηση των Εκθέσεων. Στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου διευκρινίζονται οι ριζικές αλλαγές, που είναι απαραίτητες, στις Εκθέσεις Διδασκαλίας (και έμμεσα στην αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών του Τμήματος) σύμφωνα με τις απόψεις του εκπαιδευτικού προσωπικού. Οι αλλαγές αυτές σχετίζονται κυρίως με το περιεχόμενο των Εκθέσεων αυτών.

Πρώτη και κύρια αλλαγή που προτείνεται είναι η καθιέρωση μόνο δύο (2) Εκθέσεων Διδασκαλίας το εξάμηνο με τη δυνατότητα υποβολής τρίτης ενδιάμεσης Έκθεσης, και η κατάργηση των Μηνιαίων Εκθέσεων Διδασκαλίας. Η πρώτη Έκθεση θα υποβάλλεται στην αρχή του εξαμήνου και η δεύτερη στο τέλος. Αν εμφανίζονται έκτακτες ανάγκες ή προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπισθούν ενδιάμεσα στο εξάμηνο, το εκπαιδευτικό προσωπικό μπορεί να υποβάλει μια τρίτη Έκθεση. Αυτή,

όμως, η τρίτη Έκθεση δεν είναι υποχρεωτική και υποβάλλεται μόνο αν ο ίδιος ο εκπαιδευτικός το επιθυμεί.

Όπως έχει προαναφερθεί, οι Εκθέσεις συμπληρώνονται λανθασμένα ή ελλιπώς, κυρίως γιατί τα ίδια τετριμμένα ερωτήματα επαναλαμβάνονται κάθε μήνα. Με την κατάργηση των Μηνιαίων Εκθέσεων και την καθιέρωση δύο μόνο Εκθέσεων, οι Εκθέσεις αποκτούν μεγαλύτερη αξία και δεν αποτελούν πλέον μια τυπική διαδικασία. Δίνεται βάρος στην ποιότητα και όχι στην ποσότητα του περιεχομένου των απαντήσεων και η διοίκηση του Τμήματος (αλλά και το ίδιο το εκπαιδευτικό προσωπικό) μπορεί να διερευνήσει τους λόγους για τους οποίους κάποιοι από τους στόχους, που τέθηκαν στην αρχή του εξαμήνου, δεν επιτεύχθηκαν και να προσδιορίσει τους παράγοντες που οδήγησαν στην ομαλή επίτευξη των στόχων.

Παράλληλα, η ενδιάμεση Έκθεση, εφόσον και όποτε επιθυμεί το εκπαιδευτικό προσωπικό να υποβάλει μία, δίνει την δυνατότητα στη διοίκηση του Τμήματος να ενημερώνεται για προβλήματα ή ανάγκες που δεν είχαν προβλεφθεί στην αρχή του εξαμήνου και πρέπει να αντιμετωπισθούν πριν το τέλος αυτού. Η ενδιάμεση Έκθεση, σύμφωνα με ένα μικρό μέρος των εκπαιδευτικών, μπορεί να γίνει και με τη μορφή μιας προσωπικής συζήτησης με τον προϊστάμενο του Τμήματος και τον υπεύθυνο μιας από τις δύο ομάδες μαθημάτων (Λήψη Αποφάσεων και Πληροφοριακά Συστήματα).

Ένα περαιτέρω βήμα [για την πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του Τμήματος], ώστε να μην επαναλαμβάνονται τα ίδια ερωτήματα στις Εκθέσεις Διδασκαλίας, είναι η διαφοροποίηση της αρχικής και της τελικής Έκθεσης Διδασκαλίας ως προς το περιεχόμενο και τα ζητούμενα ερωτήματα. Το γεγονός ότι οι δύο Εκθέσεις αναφέρονται σε διαφορετικές χρονικές περιόδους (αρχή και τέλος του εξαμήνου) κάνει σχεδόν υποχρεωτική τη διαφοροποίηση των Εκθέσεων. Παρ' όλ' αυτά,

εκφράζονται κάποιες ανησυχίες από του συμμετέχοντες της έρευνας ότι, αν οι Εκθέσεις διαφοροποιηθούν, τότε η σύγκριση ομοειδών πληροφοριών δεν είναι εφικτή και δεν μπορεί κάποιος να διαπιστώσει αν τα ίδια προβλήματα παραμένουν κατά τη διάρκεια του εξαμήνου.

Το πρώτο βήμα για να διαφοροποιήσουμε τις δύο Εκθέσεις είναι να συμπεριλάβουμε στην αρχική Έκθεση θέματα σχετικά με τον προγραμματισμό της εκπαιδευτικής διαδικασίας π.χ. εκπαιδευτικό περιεχόμενο, στόχοι, εποπτικά μέσα και τεχνικές εκπαίδευσης. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με την κίνηση αυτή, αλλά θεωρούν ότι πρέπει να τους δίνεται πρώτα ένα πρότυπο σχεδιασμού – προγραμματισμού, που θα καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για το σχεδιασμό του μαθήματος και της εκπαιδευτικής διαδικασίας, και να ορίζονται οι δυνατότητες του Τμήματος έτσι ώστε όσα καταγράφουν στην Έκθεσή τους να μπορούν να πραγματοποιηθούν.

Η τελική Έκθεση Διδασκαλίας πρέπει να έχει διαφορετικούς στόχους από την πρώτη Έκθεση. Βασικά, η δεύτερη Έκθεση πρέπει να είναι συμπερασματική και να περιέχει θέματα σχετικά με τα αποτελέσματα της εκπαιδευτικής διαδικασίας π.χ. βαθμός επίτευξης στόχων, ποσοστά επιτυχίας των φοιτητών, λόγοι αποτυχίας και καλές πρακτικές. Με αυτό τον τρόπο η διοίκηση μπορεί να έχει μια τελική και συνολική εικόνα για το τμήμα και παράλληλα μπορεί να αξιολογεί τα θέματα και την ύλη που διδάσκεται. Σε αυτό το σημείο, όμως, κάποιοι εκπαιδευτικοί τονίζουν ότι χρειάζεται προσοχή, καθώς ο υποκειμενικός παράγοντας μπορεί να παίξει σημαντικό ρόλο και τελικά να μην καταγραφούν πραγματικά αποτελέσματα ή η εξαγωγή συμπερασμάτων να γίνει πολύ δύσκολη (αφού ο κάθε εκπαιδευτικός ίσως χρησιμοποιεί διαφορετικά κριτήρια για την καταγραφή των αποτελεσμάτων).

Ακόμα, η Έκθεση που υποβάλλεται στο τέλος του εξαμήνου πρέπει να αναφέρεται και στα προβλήματα που εντοπίστηκαν στη διάρκεια του εξαμήνου από το εκπαιδευτικό προσωπικό, όπως είναι ο τεχνικός εξοπλισμός, η Γραμματειακή και Διοικητική υποστήριξη και οι σχέσεις του προσωπικού με τους φοιτητές. Η αναφορά σε τέτοια θέματα είναι αναγκαία (σύμφωνα με το ενενηντα-πέντε τοις εκατό [95%] των συμμετεχόντων), καθώς τα προβλήματα αυτά αποτελούν βασικό στοιχείο για τη επιτυχία της διδασκαλίας του μαθήματος και πρέπει να αντιμετωπίζονται από τη διοίκηση του Τμήματος, ώστε να μην επαναληφθούν το επόμενο εξάμηνο.

Ακόμα και αν οι Εκθέσεις Διδασκαλίας αναδιαμορφωθούν και το περιεχόμενό τους αλλάξει, η διοίκηση του Τμήματος πρέπει να συνειδητοποιήσει ότι χρειάζονται περισσότεροι πόροι (προσωπικό και χρόνος) για να υπάρξει ουσιαστική χρήση των Εκθέσεων. Οι εκθέσεις διδασκαλίας μπορούν να αποκτήσουν αξία, όταν τα προβλήματα λαμβάνονται υπόψη και δίνονται λύσεις σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα. Το βάρος των Εκθέσεων, δηλαδή, κατά την άποψη των εκπαιδευτικών μετατίθεται από τη συλλογή των πληροφοριών στη συστηματική και συγκριτική ανάλυσή τους, και αργότερα στην ενημέρωση των διδασκόντων για τα αποτελέσματα και τις ενέργειες της διοίκησης σχετικά με την ανάλυση αυτή.

### **3.5 Νέα μορφή των Εκθέσεων Διδασκαλίας.**

Τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούν να αποτελέσουν το θεμέλιο για τη διαμόρφωση των νέων Εκθέσεων Διδασκαλίας, καθώς το εκπαιδευτικό προσωπικό έχει συμβάλει ουσιαστικά με τον τρόπο του (μέσω των απαντήσεών τους στο



ερωτηματολόγιο της έρευνας) στην αναδιαμόρφωσή τους. Θεωρητικά τουλάχιστον, αν σχεδιασθούν νέες Εκθέσεις Διδασκαλίας, δεν πρόκειται να εμφανισθούν τα ίδια προβλήματα και οι πληροφορίες, που καταγράφονται σε αυτές, μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην προετοιμασία ενός προγράμματος – σχεδίου για την ανάπτυξη και βελτίωση του Τμήματος του Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων.

Σύμφωνα με ό,τι έχει αναφερθεί νωρίτερα, προτείνονται οι παρακάτω μορφές Εκθέσεων Διδασκαλίας:

### 3.5.1 Αρχική Έκθεση Διδασκαλίας.

Η αρχική Έκθεση Διδασκαλίας συμπληρώνεται στην αρχή του εξαμήνου, αμέσως μετά την ουσιαστική έναρξη των μαθημάτων.

Στην αρχική Έκθεση Διδασκαλίας αναφέρεται το μάθημα, στο οποίο αναφέρεται η Έκθεση Διδασκαλίας, και περιγράφονται (από τη διοίκηση) οι ελάχιστες απαιτήσεις του Τμήματος για την εκπαιδευτική διαδικασία γύρω από το συγκεκριμένο μάθημα και οι δυνατότητες του Τμήματος. Το μέρος αυτό παραμένει το ίδιο κάθε εξάμηνο, εκτός και αν αλλάξουν οι συνθήκες.

Ακολουθεί το μέρος της Έκθεσης, που πρέπει να συμπληρωθεί από το εκπαιδευτικό προσωπικό, ξεκινώντας με τις γενικές πληροφορίες της Έκθεσης και τα προσωπικά στοιχεία του εκπαιδευτικού:

1. Ημερομηνία
2. Μάθημα και τρόπος διδασκαλίας π.χ. Θεωρία, εργαστήριο, ασκήσεις πράξης. – Για την καλύτερη κατανόηση των όσων καταγραφούν.
3. Όνομα και Επώνυμο

4. Προϋπηρεσία στο Τμήμα (σε εξάμηνα). – Ζητείται μόνο ένας αριθμός. Αν ο εκπαιδευτικός έχει προϋπηρεσία στο Τμήμα, τότε ίσως έχει διδάξει στο παρελθόν το ίδιο μάθημα και μάλλον μπορεί να συγκρίνει τι έχει αλλάξει από την προηγούμενη περίοδο.

Στη συνέχεια, ο εκπαιδευτικός καλείται να συμπληρώσει το επόμενο μέρος της Έκθεσης που σχετίζεται με τον «Προγραμματισμό Διδασκαλίας»:

1. Ποιες ενότητες σχεδιάζει ο εκπαιδευτικός να διδάξει. – Περιεχόμενο Διδασκαλίας.
2. Ποιοι είναι οι εκπαιδευτικοί στόχοι του μαθήματος. – Τι πρέπει να μάθουν οι φοιτητές σύμφωνα με τις γενικότερες απαιτήσεις του Προγράμματος Σπουδών του Τμήματος.
3. Προσδοκίες για τους εκπαιδευτικούς στόχους. – Τι μπορούν οι φοιτητές να μάθουν από τα προβλεπόμενα. Αν, για παράδειγμα, η διδακτική ύλη είναι υπερβολική, ίσως ο εκπαιδευτικός δεν περιμένει από τους φοιτητές να τα μάθουν «όλα».
4. Τεχνικές εκπαίδευσης και Εποπτικά μέσα, που σκοπεύει να χρησιμοποιήσει ο εκπαιδευτικός. – Ο εκπαιδευτικός γνωρίζει ήδη τις δυνατότητες του Τμήματος (από το πρώτο μέρος της Έκθεσης) και δηλώνει τι εξοπλισμό χρειάζεται για να διδάξει το μάθημα.
5. Αίθουσες διδασκαλίας (ή εργαστήρια) που χρειάζεται ο εκπαιδευτικός. – Οι εκπαιδευτικοί γνωρίζουν πόσοι μαθητές έχουν δηλώσει ότι θα παρακολουθήσουν το μάθημά τους και έτσι μπορούν να υπολογίσουν τις ανάγκες τους σε αίθουσες διδασκαλίας. Αν η Έκθεση υποβάλλεται

ύστερα από τα πρώτα μαθήματα, ο εκπαιδευτικός γνωρίζει και το ποσοστό προσέλευσης των φοιτητών.

6. Αναμενόμενο επίπεδο Φοιτητών. – Προσδοκίες σε σχέση με το επίπεδο των φοιτητών και εναλλακτικές προτάσεις σε περίπτωση που οι φοιτητές δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν στις ανάγκες του μαθήματος.

### 3.5.1 Ενδιάμεση Έκθεση Διδασκαλίας.

Η ενδιάμεση Έκθεση Διδασκαλίας συμπληρώνεται όποτε και εφόσον ο εκπαιδευτικός πιστεύει ότι χρειάζεται. Η Έκθεση αυτή έχει στόχο την καταγραφή της εκπαιδευτικής διαδικασίας και των έκτακτων προβλημάτων και αναγκών που εντοπίζονται στο Τμήμα κατά τη διάρκεια του εξαμήνου και χρειάζονται άμεση αντιμετώπιση ή και επίλυση.

Στην Έκθεση αυτή επαναλαμβάνονται μερικές ερωτήσεις από το πρώτο μέρος της αρχικής Έκθεσης Διδασκαλίας:

1. Ημερομηνία
2. Μάθημα και τρόπος διδασκαλίας π.χ. Θεωρία, εργαστήριο, ασκήσεις πράξης. – Και εδώ, για την καλύτερη κατανόηση των όσων καταγράφουν.
3. Όνομα και Επώνυμο.

Και ακολουθεί ερώτηση με την οποία προσδιορίζονται τα έκτακτα προβλήματα και διευκρινίζεται η φύση τους π.χ. σε σχέση με τον εξοπλισμό, αίθουσες διδασκαλίας κ.ά. ή σε σχέση με τους φοιτητές (μικρή συμμετοχή, επίπεδο φοιτητών, κ.ά.), προκειμένου η διοίκηση να εξακριβώσει, αν τα προβλήματα μπορούν να αντιμετωπισθούν άμεσα ή χρειάζονται περαιτέρω ενέργειες.

### 3.5.2 Τελική Έκθεση Διδασκαλίας.

Η τελική Έκθεση Διδασκαλίας συμπληρώνεται στο τέλος του εξαμήνου, πιθανότατα μετά τις τελικές εξετάσεις, και έχει στόχο την καταγραφή των αποτελεσμάτων της εκπαιδευτικής διαδικασίας και, αν είναι δυνατόν, την εξαγωγή συμπερασμάτων.

Στη συνέχεια, ο εκπαιδευτικός καταγράφει τα αποτελέσματα του εξαμήνου (ποιοτικά και ποσοτικά):

1. Ελλείψεις και προβλήματα υποδομής, που πρέπει να αντιμετωπιστούν για το επόμενο εξάμηνο. – Αίθουσες διδασκαλίας, εξοπλισμός, εποπτικά μέσα κτλ.
2. Πόσες ώρες διδασκαλίας δεν πραγματοποιήθηκαν λόγω των ελλείψεων και προβλημάτων υποδομής.
3. Τι μέρος των ενοτήτων, που είχε σχεδιασθεί να διδαχθούν, δεν διδάχθηκε λόγω των ελλείψεων και προβλημάτων υποδομής.
4. Καλές πρακτικές που εφαρμόστηκαν και προτείνονται για υιοθέτηση από άλλους εκπαιδευτικούς. – Για παράδειγμα, ομαδικές εργασίες, επισκέψεις σε εταιρείες, διαλέξεις ειδικών κτλ.
5. Συμμετοχή φοιτητών. – Ποσοστό φοιτητών, που παρακολουθούσαν κατά μέσο όρο το μάθημα, επί του συνόλου των εγγεγραμμένων φοιτητών στο μάθημα αυτό.
6. Λόγοι αποτυχίας των φοιτητών. – Δύσκολη διδακτική ύλη, χαμηλό επίπεδο φοιτητών, αυστηρός τρόπος αξιολόγησης κτλ.
7. Σε τι βαθμό επιτεύχθηκαν οι στόχοι των εκπαιδευτικών. – Ποσοστιαία προσέγγιση.

8. Αξιολόγηση της συνεργασίας με το διοικητικό προσωπικό, τη Γραμματεία και τις άλλες υπηρεσίες του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος. – Πολύ καλή, καλή, μέτρια κτλ.

## **4. Βάση Δεδομένων για την υποβολή των Εκθέσεων Διδασκαλίας.**

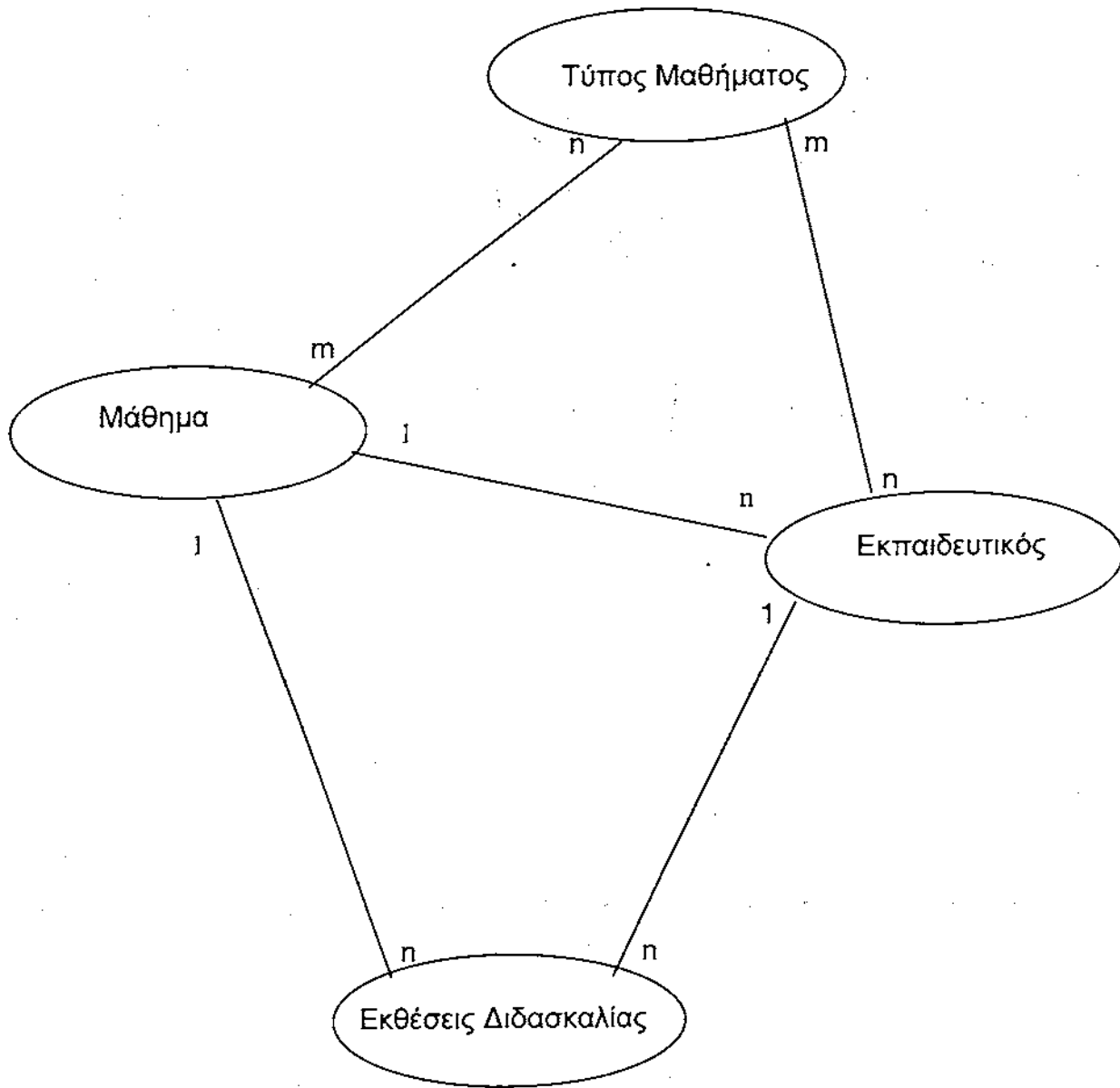
Οι προτάσεις για τη μορφή των Εκθέσεων Διδασκαλίας του Τμήματος Επιχειρησιακού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων, που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα, μπορούν να αποτελέσουν το θεμέλιο για την κατάρτιση Εκθέσεων Διδασκαλίας, των οποίων το περιεχόμενο να αποτελεί χρήσιμες και αξιοποιήσιμες πληροφορίες για την ανάπτυξη και βελτίωση του Τμήματος.

Παρ' όλ' αυτά, οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα αυτής της πτυχιακής εργασίας, δήλωσαν ότι ο τρόπος υποβολής των Εκθέσεων Διδασκαλίας πρέπει να αλλάξει. Όλοι συμφώνησαν ότι η μετατροπή τους σε ηλεκτρονική μορφή και η συμπλήρωση και υποβολή τους μέσω του Διαδικτύου είναι εφικτή και επιθυμητή επιλογή.

Για αυτό το λόγο, σχεδιάστηκε η ακόλουθη Βάση Δεδομένων, η οποία και συμπεριλαμβάνει τις συνιστώσες που εμπλέκονται στην γενικότερη διαδικασία της αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών στο Τμήμα Επιχειρησιακού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων.

### **4.1 Σχεδιασμός της Βάσης Δεδομένων.**

Οι συνιστώσες, που εμπλέκονται στη συμπλήρωση και υποβολή των Εκθέσεων Διδασκαλίας στο Τμήμα, αντικατοπτρίζονται στο παρακάτω διάγραμμα Οντοτήτων – Σχέσεων.



Επεξήγηση των Οντοτήτων στο Διάγραμμα Οντοτήτων – Σχέσεων

Μάθημα: Τα μαθήματα που διδάσκονται στο Τμήμα Επιχειρησιακού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων.

Τύπος Μαθήματος: Ένα μάθημα μπορεί να διδάσκεται ως Θεωρία, Εργαστήριο και Ασκήσεις Πράξης.

Εκπαιδευτικός: Τα μέλη του εκπαιδευτικού προσωπικού, τα οποία υποβάλλουν τις Εκθέσεις Διδασκαλίας.

Εκθέσεις Διδασκαλίας: Οι Εκθέσεις Διδασκαλίας, που υποβάλλονται στο Τμήμα.

Επεξήγηση των Σχέσεων μεταξύ των Οντοτήτων στο Διάγραμμα Οντοτήτων – Σχέσεων.

Μάθημα – Εκπαιδευτικός (1:n) : Ένας εκπαιδευτικός διδάσκει ένα μόνο συγκεκριμένο μάθημα (σύμφωνα με την ανάλυση των ήδη υποβεβλημένων Εκθέσεων Διδασκαλίας στο Τμήμα). Ένα Μάθημα, όμως, διδάσκεται από δυο ή περισσότερους εκπαιδευτικούς.

Μάθημα – Τύπος Μαθήματος (m:n) : Ένα μάθημα μπορεί να διδάσκεται ως Θεωρία, Εργαστήριο ή Ασκήσεις Πράξης. Από την άλλη, για παράδειγμα, μπορούμε να έχουμε διαφορετικά μαθήματα τα οποία να διδάσκονται μόνο ως Θεωρία.

Μάθημα – Εκθέσεις Διδασκαλίας (1:n) : Ένα Μάθημα μπορεί να αξιολογείται σε πολλές Εκθέσεις Διδασκαλίας (αρχική, τελική, ενδιάμεση). Μια Έκθεση, όμως, δεν μπορεί να αφορά πολλά μαθήματα.

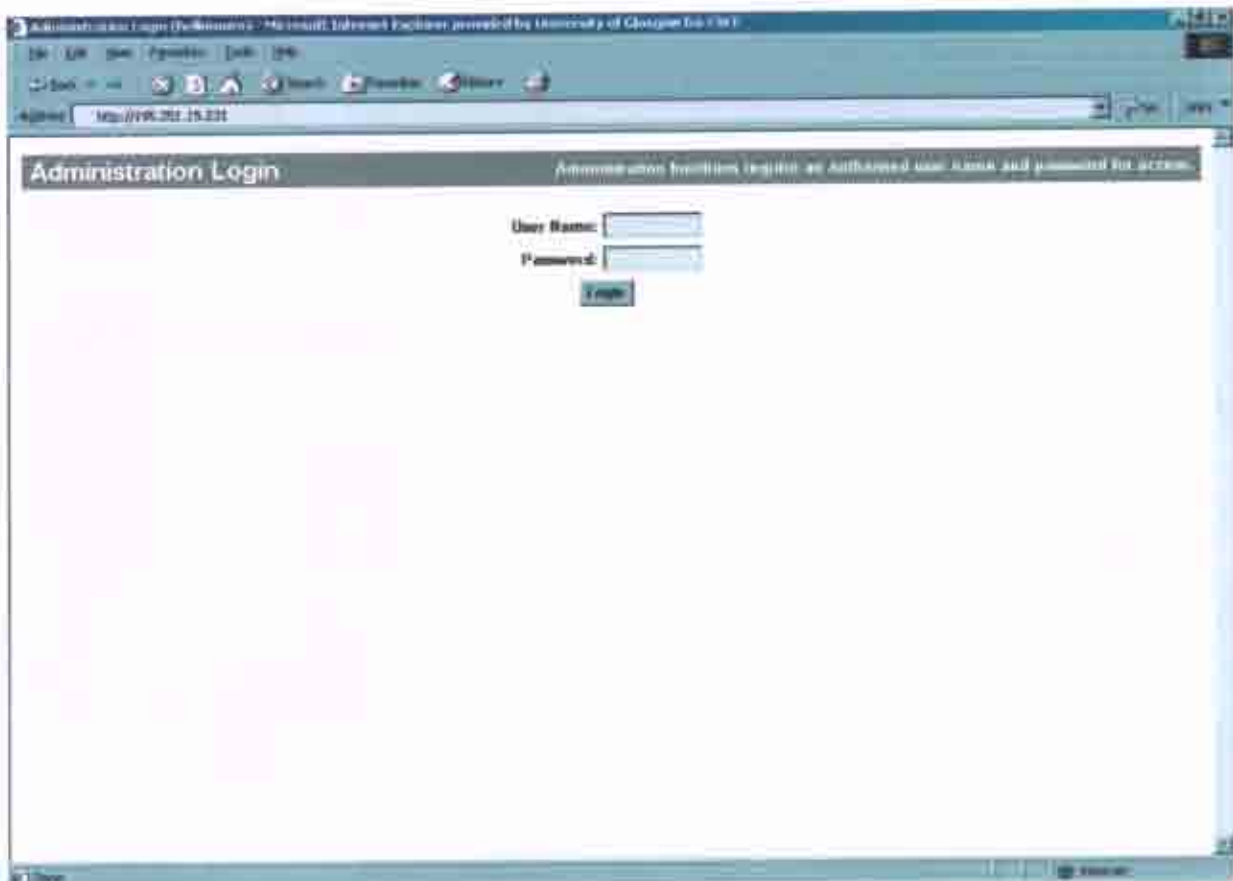
Εκπαιδευτικός – Τύπος Μαθήματος (n:m) : Ένας εκπαιδευτικός μπορεί να διδάσκει τόσο Θεωρία, όσο και Εργαστήριο ή Ασκήσεις Πράξης. Ακόμα, ένα εργαστήριο, για παράδειγμα, μπορεί να διδάσκεται από πολλούς εκπαιδευτικούς.

Εκπαιδευτικός – Εκθέσεις Διδασκαλίας (m:n) : Ένας εκπαιδευτικός μπορεί να συμπληρώνει πολλές Εκθέσεις Διδασκαλίας, αλλά μια Έκθεση Διδασκαλίας μπορεί να συμπληρωθεί από έναν μόνο εκπαιδευτικό.



## 4.2 Απεικόνιση μιας πιθανής Βάσης Δεδομένων.

Η υποβολή και συμπλήρωση των Εκθέσεων Διδασκαλίας σε ηλεκτρονική μορφή απαιτεί από τους χρήστες να διαθέτουν σύνδεση με το Διαδίκτυο και οποιοδήποτε λογισμικό κατάλληλο για πρόσβαση σε αυτό (όπως είναι ο «Internet Explorer») και να γνωρίζουν την διεύθυνση της ιστοσελίδας, στην οποία θα μπορούν να «μπαίνουν» στο σύστημα.

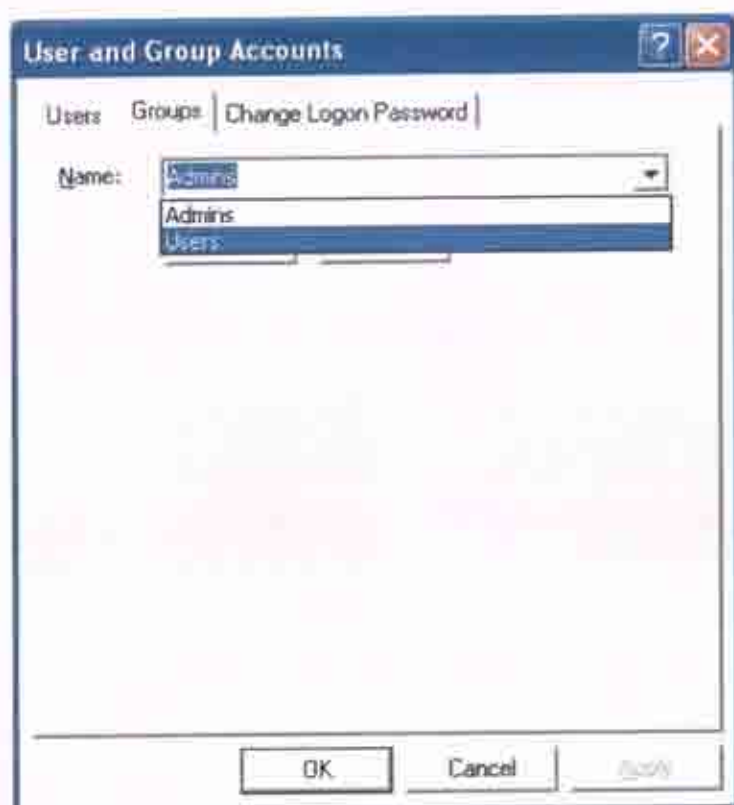


Εικόνα 1: Εισαγωγή Ονομα Χρήστη και Κωδικού.

Προκειμένου να διασφαλισθεί η ασφάλεια του συστήματος, η Βάση Δεδομένων ζητά από τον χρήστη την εισαγωγή του Ονόματος Χρήστη και του Κωδικού (Εικόνα

1). Με αυτό τον τρόπο, μόνο τα άτομα, που έχουν έρθει σε επικοινωνία με τη Γραμματεία του Τμήματος νωρίτερα, έχουν πρόσβαση στο σύστημα.

Οι ομάδες πρόσβασης π.χ. εκπαιδευτικό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό κτλ, προσδιορίζονται αρχικά, όταν σχεδιάζεται η Βάση Δεδομένων, και ύστερα, αν προκύψουν αλλαγές, μπορούν να διορθωθούν σχετικά εύκολα (Εικόνα 2).



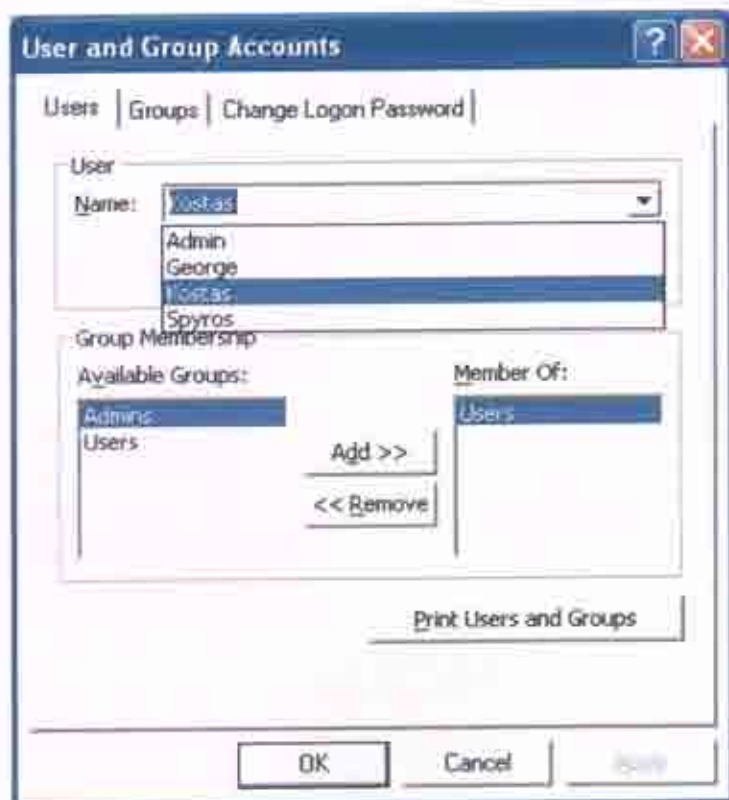
**Εικόνα 2:** Προσδιορισμός των ομάδων στη Βάση Δεδομένων.

Ακόμα, οι χρήστες κατηγοριοποιούνται ανάλογα με την ομάδα στην οποία ανήκουν έτσι, ώστε να τους δίνονται διαφορετικά προνόμια<sup>7</sup> (Εικόνα 3). Για παράδειγμα, το διοικητικό προσωπικό μπορεί να ελέγχει τις Εκθέσεις Διδασκαλίας όλων των εκπαιδευτικών, που βρίσκονται στη Βάση Δεδομένων, προκειμένου να

---

<sup>7</sup> privileges

εξάγει συμπεράσματα, να καθορίσει τις προτεραιότητες του Τμήματος και να προβεί σε περαιτέρω ενέργειες, αν χρειάζεται.

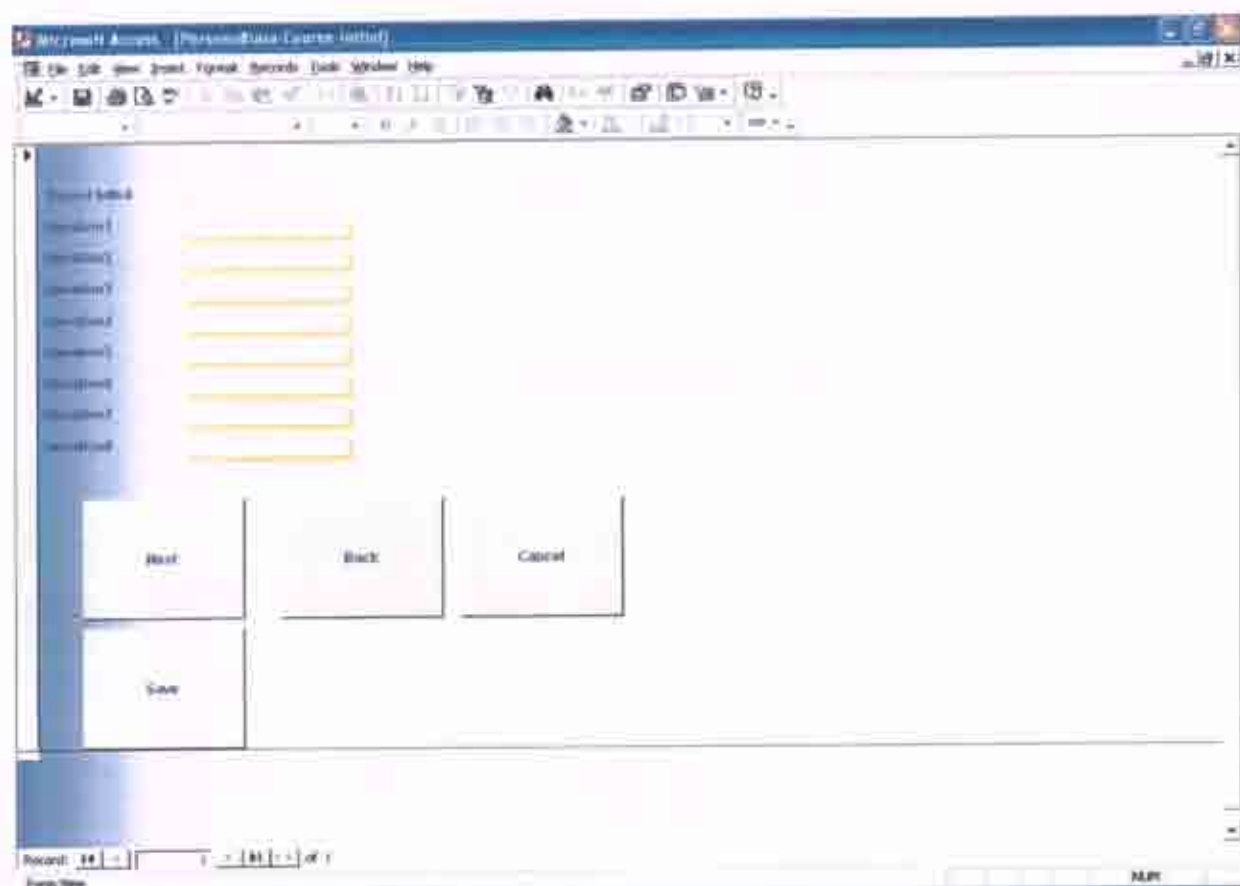


**Εικόνα 3:** Κατηγοριοποίηση των χρηστών σε σχέση με την ομάδα στην οποία ανήκουν.

Αφού οι χρήστες «μπουν» στη Βάση Δεδομένων, το σύστημα τους ρωτά και πάλι το Όνομα Χρήστη (ο χρήστης έχει ήδη εισάγει το Όνομα Χρήστη αλλά εδώ χρειάζεται για να ενημερώσει τους πίνακες της Βάσης Δεδομένων). Στο ίδιο παράθυρο, ο χρήστης πρέπει να εισάγει το μάθημα [για το οποίο σκοπεύει να υποβάλει Έκθεση Διδασκαλίας], το είδος του μαθήματος (αν, δηλαδή, είναι Θεωρία, Εργαστήριο ή Ασκήσεις Πράξης) και το είδος της Έκθεσης που επιθυμεί να υποβάλει π.χ. αρχική, τελική κτλ. Ουσιαστικά, με αυτόν τον τρόπο ο χρήστης μπορεί να συμπληρώσει τα



και, συνεπώς, δεν υπάρχει καμία πιθανότητα ο χρήστης να εισάγει λανθασμένα στοιχεία (λέξεις αντί αριθμών, κτλ). Αν, για κάποιο λόγο, ο χρήστης εισάγει λάθος τύπο στοιχείων σε ένα πεδίο, τότε εμφανίζεται αυτόματα ένα μήνυμα, το οποίο ενημερώνει το χρήστη για το λάθος.



**Εικόνα 5:** Αρχική Έκθεση Διδασκαλίας

Ακόμα, ο χρήστης μπορεί να ακυρώσει την Έκθεση Διδασκαλίας, να επιστρέψει στο προηγούμενο στάδιο υποβολής της Έκθεσης, να προχωρήσει στο επόμενο ή να αποθηκεύσει ότι έχει συμπληρώσει μέχρι στιγμής και να συμπληρώσει την Έκθεση αυτή κάποια άλλη στιγμή στο μέλλον. Η επιλογή αυτή βοηθά πολύ, όταν κάποιος θέλει να εισάγει κάποιες πληροφορίες, αλλά δεν μπορεί να υποβάλει όλη την Έκθεση συμπληρωμένη, γιατί λείπουν κάποια στοιχεία.

Τα άτομα, που ασχολούνται με την επεξεργασία των πληροφοριών από τις Εκθέσεις Διδασκαλίας, χρησιμοποιούν τη Βάση Δεδομένων κυρίως για να προσδιορίζουν ανάγκες και προβλήματα του Τμήματος, που πρέπει να αντιμετωπισθούν. Τα άτομα αυτά ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό, γεγονός που σημαίνει ότι ο χρόνος τους είναι πολύ περιορισμένος.

Η Βάση Δεδομένων μπορεί να συγκεντρώνει τις πληροφορίες από όλες τις υποβληθείσες Εκθέσεις Διδασκαλίας και να τις παρουσιάζει με μορφή διαγραμμάτων, αν είναι δυνατόν<sup>8</sup>. Η σύνδεση της Βάσης με άλλες εφαρμογές (όπως πακέτα γραφείου, στατιστικά προγράμματα κ.ά.) μπορεί να δημιουργήσει την προοπτική πολύ καλής πληροφόρησης. Το Τμήμα ίσως καταφέρει, δηλαδή, να συλλέγει πληροφορίες μέσω της Βάσης Δεδομένων και να τις αξιολογεί και αξιοποιεί μέσω των άλλων εφαρμογών.

---

<sup>8</sup> Αυτό απαιτεί τη χρήση κλειστών ερωτήσεων ή ερωτήσεων που μπορούν να εκφρασθούν ποσοτικά.

## 5. Επίλογος

Οι πλέον πρωτοπόροι εκπαιδευτικοί οργανισμοί του εξωτερικού, και κυρίως τα εκπαιδευτικά ιδρύματα που ανήκουν στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, χρησιμοποιούν σε μεγάλο βαθμό την αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών ως μέσο αντιμετώπισης και λύσης των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν. Οι οργανισμοί αυτοί ακολουθούν τη διαδικασία της αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών τους με διαφορετικό τρόπο, καθώς δεν μπορούν να αφιερώνουν τους ίδιους χρηματο-οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους, αλλά το τελικό αποτέλεσμα γίνεται πάντα ορατό, έστω και μεσο – μακροπρόθεσμα (West-Burnham *at al*, 1998).

Μέσω της αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών, η διοίκηση ενός εκπαιδευτικού οργανισμού προσδιορίζει τις ανάγκες και τα προβλήματα, και καταρτίζει ένα πρόγραμμα – σχέδιο ανάπτυξης ή και βελτίωσης του οργανισμού. Με αυτό τον τρόπο, δημιουργείται ένα είδος πολιτισμού (σε μερικά βιβλία αναφέρεται και ως «κουλτούρα»), το οποίο έχει άμεση επίδραση, και τα άτομα, που εργάζονται ή φοιτούν στον εκπαιδευτικό οργανισμό, συνεχώς προσπαθούν και συμβάλουν στην ανάπτυξη του οργανισμού, ενώ παράλληλα το γεγονός αυτό αναγνωρίζεται από «τρίτους» οργανισμούς.

Στο πλαίσιο των χρηματοδοτήσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς τον τομέα της Εκπαίδευσης, τα ελληνικά Τριτοβάθμια Ιδρύματα (ένα εκ των οποίων και το Ανωτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πάτρας) ουσιαστικά εισήγαγαν θεσμούς και διαδικασίες, που θα μπορούσαν να αναδείξουν τα ιδρύματα και να ακολουθήσουν το δρόμο που χάραξαν οι Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί του εξωτερικού.

Έτσι, το Τμήμα Επιχειρησιακού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων υιοθέτησε την διαδικασία της αναγνώρισης και καταγραφής των αναγκών και την

ενσωμάτωσε ακόμα και στους Εκπαιδευτικούς του Στόχους. Παρ' όλ' αυτά, ύστερα από σχεδόν πέντε (5) χρόνια λειτουργίας τα οφέλη από τη διαδικασία αυτή δεν είναι ακόμη ορατά. Το γεγονός αυτό δεν οφείλεται, όμως, στην αποτυχία της διαδικασίας, αλλά στην αποτυχία των εμπλεκόμενων ατόμων να ακολουθήσουν τη σωστή διαδικασία.

Ύστερα από έρευνα που έγινε στις Μηνιαίες Εκθέσεις Διδασκαλίας του Τμήματος (το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών), παρατηρήθηκε ότι το περιεχόμενο των Εκθέσεων διαστρέβλωνε την πραγματικότητα. Το εκπαιδευτικό προσωπικό, που συμμετείχε στην αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών, δεν αποτύπωνε την αλήθεια στις Εκθέσεις, με αποτέλεσμα πολλές από τις Εκθέσεις να μην περιέχουν αξιόλογες πληροφορίες.

Για το λόγο αυτό, καταρτίστηκε ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο απευθυνόταν κυρίως στα άτομα που συμπλήρωναν τις Μηνιαίες Εκθέσεις Διδασκαλίας. Οι απαντήσεις των ερωτώμενων έδειξαν ότι οι κύριοι λόγοι, που οι Εκθέσεις δεν συμπληρώνονταν σωστά ή ολοκληρωμένα, ήταν η επανάληψη των ίδιων ερωτημάτων και το ότι οι Εκθέσεις θεωρούνταν απλώς ως μια υποχρεωτική γραφειοκρατική διαδικασία.

Μέσω του ίδιου ερωτηματολογίου, το εκπαιδευτικό προσωπικό συμφωνεί ότι η καθιέρωση μόνο δυο (2) Εκθέσεων Διδασκαλίας το εξάμηνο και η διαφοροποίησή τους ως προς το περιεχόμενο και τα ζητούμενα ερωτήματα είναι μια επιθυμητή αλλαγή. Παράλληλα, όλοι τους διαπιστώνουν ότι η μετατροπή των Εκθέσεων σε ηλεκτρονική μορφή και η υπόβολή τους μέσω του Διαδικτύου μπορούν να συμβάλουν καταλυτικά και η αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών του Τμήματος να βελτιωθεί.



Σε αυτή τη διαπίστωση, βασίστηκε το τελευταίο μέρος αυτής της πτυχιακής εργασίας. Βασικά, σχεδιάσθηκε με απλό τρόπο μια Βάση Δεδομένων και απεικονίστηκε με κάποια στιγμιότυπα – δείγματα, ώστε να γίνει αντιληπτό ποιες πτυχές των Εκθέσεων Διδασκαλίας πρόκειται να αλλάξουν – βελτιωθούν, όταν μετατραπούν σε ηλεκτρονική μορφή και υποβάλλονται μέσω του Διαδικτυου.

Παρ' όλ' αυτά, πρέπει να τονίσουμε ότι οι Εκθέσεις Διδασκαλίας (και έμμεσα η αναγνώριση και καταγραφή των αναγκών) αποτελούν ένα μικρό μόνο μέρος του Τμήματος και των διαδικασιών του. Συνεπώς, οι όποιες εφαρμογές (στη συγκεκριμένη περίπτωση, η Βάση Δεδομένων) θα πρέπει να εντάσσονται στο ευρύτερο πλαίσιο ενός πληροφοριακού συστήματος, το οποίο θα εξυπηρετεί την επικοινωνία και γενικά όλες τις συναλλαγές μεταξύ του εκπαιδευτικού προσωπικού, του διοικητικού προσωπικού, της Γραμματείας και των φοιτητών.

Πλέον γνωρίζουμε πώς να εισάγουμε και να υλοποιούμε ιδέες προερχόμενες από το εξωτερικό. Ίσως ήρθε η ώρα να τις υιοθετήσουμε ξανά (αφού τα ξένα εκπαιδευτικά ιδρύματα ήδη χρησιμοποιούν Πληροφοριακά Συστήματα για όλες τις διαδικασίες τους), αλλά αυτή τη φορά να τις τροποποιήσουμε σύμφωνα με τις ανάγκες μας και την [τόσο διαφορετική] πραγματικότητα των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων μας.

## Παράρτημα 1

### Εκπαιδευτικοί στόχοι τριετίας 2001 – 2003

- i. Καθιέρωση του θεσμού των Συμβούλων Σπουδών για τους σπουδαστές του Τμήματος.
- ii. Προσδιορισμός του αριθμού των σπουδαστών που εγκαταλείπουν κάθε χρόνο τις σπουδές τους στο Τμήμα και διερεύνηση των αιτιών.
- iii. Καταγραφή των σχέσεων του Τμήματος με τη βιομηχανία και τις επιχειρήσεις και προβλεπόμενοι δείκτες αύξησης συνεργασίας την επόμενη τριετία.
- iv. Εισαγωγή δελτίων αξιολόγησης της διδασκαλίας από τους σπουδαστές με ευθύνη του κάθε διδάσκοντος και για δική του χρήση στην πρώτη τριετία.
- v. Ρυθμός εισαγωγής και χρήσης πολυμέσων και άλλων εποπτικών μέσων διδασκαλίας στις αίθουσες διδασκαλίας και στα εργαστήρια.
- vi. Αριθμός βιβλίων και περιοδικών που πρόκειται να γίνει πρόταση αγοράς μέσα στην επόμενη τριετία.
- vii. Εισαγωγή και βελτίωση της βιβλιογραφίας σε όλα τα μαθήματα του προγράμματος σπουδών.
- viii. Δημιουργία νέων εργαστηρίων.
- ix. Μελέτη προσδιορισμού των αναγκών σε προσωπικό και υποβολή προτάσεων και κάλυψη αναγκών.
- x. Ερευνητικές δραστηριότητες Τμήματος μέσα στην επόμενη τριετία.
- xi. Προσδιορισμός των αναγκών Τμήματος σε χώρους και υποβολή προτάσεων για την κάλυψη των αναγκών.
- xii. Προγραμματισμός προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης για τους πτυχιούχους του Τμήματος.

- xiii. Καθιέρωση διαδικασιών αξιολόγησης του προγράμματος σπουδών από το εκπαιδευτικό προσωπικό, τους σπουδαστές, τους πτυχιούχους και τις επιχειρήσεις.
- xiv. Μελέτη για την προσέλκυση των πλέον κατάλληλων υποψήφιων σπουδαστών για το Τμήμα.
- xv. Διαδικασίες εισαγωγής μελετών περιπτώσεων (case studies) στα μαθήματα του προγράμματος.
- xvi. Καθιέρωση του θεσμού των διαλέξεων με προσκεκλημένους ειδικούς επιστήμονες.
- xvii. Διερεύνηση των αιτιών μειωμένης προσέλευσης των σπουδαστών για την παρακολούθηση των θεωρητικών μαθημάτων και καθορισμός διαδικασιών αύξησης της ελκυστικότητας των μαθημάτων.

## Παράρτημα 2

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ (ΑΝΩΝΥΜΟ)

Σε ποιον τομέα διδάσκετε (Πληροφορικά Συστήματα - Λήψη Αποφάσεων) και τι (Θεωρία - Ασκήσεις πράξης - Εργαστήριο);

Τομέας (μόνο μία επιλογή)		Είδος διδασκαλίας (επιλέξτε όσα απαιτούνται)	
Πληροφορικά Συστήματα	<input type="checkbox"/>	Θεωρία	<input type="checkbox"/>
		Ασκήσεις πράξης	<input type="checkbox"/>
Λήψη Αποφάσεων	<input type="checkbox"/>	Εργαστήριο	<input type="checkbox"/>

#### Πρώτη Ενότητα Ερωτήσεων

1. Έχετε συμπληρώσει Εκθέσεις Διδασκαλίας στο παρελθόν;

ΝΑΙ	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------

ΟΧΙ	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------

2. Αν ΝΑΙ, επί πόσα εξάμηνα συμπληρώνετε τέτοιες Εκθέσεις;

.....

3. Κατά πόσο μπορούν οι Εκθέσεις Διδασκαλίας (με τις κατάλληλες μετατροπές) να συμβάλουν στη βελτίωση της λειτουργίας του Τμήματος και της εκπαιδευτικής διαδικασίας;

Πάρα πολύ	<input type="checkbox"/>
Πολύ	<input type="checkbox"/>
Άρκετά	<input type="checkbox"/>
Λίγο	<input type="checkbox"/>
Καθόλου	<input type="checkbox"/>

4. Αξιολογήστε τους λόγους που οι Εκθέσεις Διδασκαλίας συμπληρώνονται συχνά ελλιπώς ή με ανακρίβειες (θέτοντας 1 στον πιο σημαντικό λόγο και 5 στον λιγότερο σημαντικό).

Αιτία	1 - Πάρα πολύ σημαντικός λόγος 5 - Καθόλου σημαντικός λόγος
Τα στοιχεία που ζητούνται είναι δύσκολο να απαντηθούν	
Είναι δύσκολη η εκτίμηση του αριθμού φοιτητών που παρακολουθούν	
Επαναλαμβάνονται κάθε μήνα τα ίδια τετριμμένα ερωτήματα	
Υπάρχει η υποψία ότι κανείς δεν ελέγχει τις Εκθέσεις αυτές	
Δεν υπάρχει ο χρόνος που απαιτείται για τη σωστή συμπλήρωση των Εκθέσεων	
Υπάρχει η υποψία ότι οι Εκθέσεις αποτελούν εργαλείο αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και του έργου τους	
Άλλος λόγος (αναφέρετε): .....	
.....	
Άλλος λόγος (αναφέρετε): .....	
.....	

### Δεύτερη Ενότητα Ερωτήσεων

Ένας από τους στόχους της πτυχιακής εργασίας είναι η μετάτροπή των Εκθέσεων Διδασκαλίας σε ηλεκτρονική μορφή και η συμπλήρωσή τους μέσω του Internet. Οι ερωτήσεις που ακολουθούν σκοπεύουν να διερευνήσουν τη δυνατότητα εφαρμογής αυτού του τρόπου συμπλήρωσης των Εκθέσεων Διδασκαλίας.

1. Πόσο συχνά χρησιμοποιείτε το Διαδίκτυο;

Κάθε μέρα	<input type="checkbox"/>
Σχεδόν κάθε μέρα	<input type="checkbox"/>

Περίπου μία φορά την εβδομάδα	<input type="checkbox"/>
Μία ή δύο φορές το μήνα	<input type="checkbox"/>
Καθόλου	<input type="checkbox"/>

2. Ποιον τρόπο προτιμάτε ως μέσο επικοινωνίας σας με το Τμήμα και τους φοιτητές σας; (αν απαιτείται, επιλέξτε περισσότερα του ενός μέσα)

Μέσο επικοινωνίας	Με το Τμήμα	Με τους φοιτητές
Προσωπική επικοινωνία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τηλεφωνικά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E-mail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ταχυδρομικά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Πιστεύετε ότι ο δικτυακός τόπος (web site) του Τμήματος μπορεί να αναδειχθεί ως το κύριο μέσο επικοινωνίας Εκπαιδευτικών και Διοικητικού Προσωπικού / Φοιτητών;

ΝΑΙ	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------

ΟΧΙ	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------

4. Θα προτιμούσατε να υποβάλλετε την Έκθεση Διδασκαλίας μέσω του Διαδικτύου;

ΝΑΙ	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------

ΟΧΙ	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------

Αν η απάντησή σας είναι ΝΑΙ, γιατί; (αν απαιτείται, επιλέξτε περισσότερα του ενός μέσα)

1. Θα τη συμπληρώνω πιο γρήγορα.	<input type="checkbox"/>
2. Δεν θα χρειάζεται να επισκεφθώ τη Γραμματεία.	<input type="checkbox"/>
3. Χρησιμοποιώ ήδη πολύ το Διαδίκτυο και θα μου είναι εύκολο.	<input type="checkbox"/>
4. Τα χαρτιά είναι εύκολο να χαθούν.	<input type="checkbox"/>
5. Προτιμώ να αποθηκεύω τα αρχεία μου σε ψηφιακή μορφή.	<input type="checkbox"/>
6. Άλλος λόγος (αναφέρετε) .....	<input type="checkbox"/>

### Τρίτη Ενότητα Ερωτήσεων

Για την αποτελεσματικότερη συμπλήρωση και αξιοποίηση των Εκθέσεων Διδασκαλίας θα προταθεί στο Τμήμα, στο πλαίσιο της πτυχιακής εργασίας, η αλλαγή τους. Ακολουθούν τα βασικά σημεία στα οποία προτείνεται να τροποποιηθούν οι Εκθέσεις Διδασκαλίας. Σε κάθε σημείο, συμπληρώστε αν συμφωνείτε ή όχι και, αν θέλετε, αιτιολογήστε την άποψή σας.

1. Συμφωνείτε ότι οι Εκθέσεις Διδασκαλίας αποτελούν ένα σημαντικό εργαλείο για την ενίσχυση και υποστήριξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας;

ΝΑΙ	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------

ΟΧΙ	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------

2. Καθιέρωση δύο Εκθέσεων Διδασκαλίας ανά εξάμηνο (αρχική και τελική) αντί των τεσσάρων που υποβάλλονται μέχρι σήμερα.

Συμφωνώ	<input type="checkbox"/>	<b>Αιτιολόγηση</b> ..... ..... .....
Μου είναι αδιάφορο	<input type="checkbox"/>	
Διαφωνώ	<input type="checkbox"/>	

3. Διάφοροποίηση των δύο Εκθέσεων Διδασκαλίας ως προς το περιεχόμενο και τα ερωτήματα.

Συμφωνώ	<input type="checkbox"/>	<b>Αιτιολόγηση</b> ..... ..... .....
Μου είναι αδιάφορο	<input type="checkbox"/>	
Διαφωνώ	<input type="checkbox"/>	

4. Δυνατότητα υποβολής ενδιάμεσης Έκθεσης Διδασκαλίας, όποτε και εφόσον το επιθυμούν οι εκπαιδευτικοί, ώστε να αντιμετωπιστούν έκτακτες ανάγκες ή προβλήματα.

Συμφωνώ	<input type="checkbox"/>	<b>Αιτιολόγηση</b> ..... ..... .....
Μου είναι αδιάφορο	<input type="checkbox"/>	
Διαφωνώ	<input type="checkbox"/>	

5. Ενσωμάτωση στην αρχική Έκθεση Διδασκαλίας θεμάτων σχετικών με τον προγραμματισμό της εκπαιδευτικής διαδικασίας (εκπαιδευτικό περιεχόμενο, στόχοι, εποπτικά μέσα, τεχνικές εκπαίδευσης, κ.ά.).

Συμφωνώ	<input type="checkbox"/>	<b>Αιτιολόγηση</b> ..... ..... .....
Μου είναι αδιάφορο	<input type="checkbox"/>	
Διαφωνώ	<input type="checkbox"/>	

6. Ενσωμάτωση στην τελική Έκθεση Διδασκαλίας θεμάτων σχετικών με τα αποτελέσματα της εκπαιδευτικής διαδικασίας (βαθμός επίτευξης στόχων, ποσοστά επιτυχίας των φοιτητών, λόγοι αποτυχίας, καλές πρακτικές, κ.ά.).

Συμφωνώ	<input type="checkbox"/>	<b>Αιτιολόγηση</b> ..... ..... .....
Μου είναι αδιάφορο	<input type="checkbox"/>	
Διαφωνώ	<input type="checkbox"/>	



7. Ενσωμάτωση στην τελική Έκθεση Διδασκαλίας θεμάτων σχετικών με τα προβλήματα που εντοπίστηκαν στη διάρκεια του εξαμήνου (υποδομές, εξοπλισμός, σχέσεις με φοιτητές, σχέσεις με μόνιμο εκπαιδευτικό προσωπικό, σχέσεις με Γραμματεία, κ.ά).

Συμφωνώ	<input type="checkbox"/>	<b>Αιτιολόγηση</b> ..... ..... .....
Μου είναι αδιάφορο	<input type="checkbox"/>	
Διαφωνώ	<input type="checkbox"/>	

Καταγράψτε οποιοδήποτε άλλο ζήτημα θέλετε σχετικά με τις Εκθέσεις Διδασκαλίας.

..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
---

**Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο σας**

## Παράρτημα 3

### Επιστολή προς το εκπαιδευτικό προσωπικό

ΑΠΟ: Γιώργο Βαρδαξόγλου (Α.Μ.100), φοιτητή του τμήματος Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων, Τ.Ε.Ι. Πατρών

ΠΡΟΣ: Τα μέλη (τακτικά και μη) του Διδακτικού και Επιστημονικού Προσωπικού του Τμήματος Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων

Θέμα: «Αναδιοργάνωση των εκθέσεων διδασκαλίας, στο πλαίσιο Πτυχιακής Εργασίας»  
(Επιβλέπων Καθηγητής: Κουτσουνίκος Ιωάννης)

Κατά τη διάρκεια του Ακαδημαϊκού Έτους 2000 - 2001, η Διοίκηση του Τμήματος Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων έθεσε ορισμένους Εκπαιδευτικούς Στόχους για την τριετία 2001-2003, όπως:

- i. η καθιέρωση διαδικασιών αξιολόγησης του προγράμματος σπουδών από το Εκπαιδευτικό Προσωπικό,
- ii. ο προσδιορισμός αναγκών του Τμήματος σε χώρους και η υποβολή προτάσεων για την κάλυψή τους,
- iii. η διερεύνηση των αιτιών μειωμένης προσέλευσης των σπουδαστών για την παρακολούθηση των θεωρητικών μαθημάτων και ο καθορισμός διαδικασιών αύξησης της ελκυστικότητάς τους, και
- iv. η εισαγωγή και χρήση πολυμέσων και άλλων εποπτικών μέσων στις αίθουσες διδασκαλίας και τα εργαστήρια.

Σήμερα, όμως, αποτιμώντας την όλη κατάσταση, κάποιος θα μπορούσε να πει ότι οι στόχοι αυτοί υλοποιήθηκαν μόνο μερικώς. Οι Εκθέσεις Διδασκαλίας είναι ένα αντιπροσωπευτικό παράδειγμα.

Οι Εκθέσεις Διδασκαλίας είναι ένα είδος αναφοράς το οποίο θα μπορούσε να αποτυπώνει την πορεία του Τμήματος και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει καθώς τα μέλη του Εκπαιδευτικού Προσωπικού που τις υποβάλλουν στο Τμήμα κάθε μήνα είναι πολλά. Παρ' όλα αυτά, μετά από σχετική έρευνα των Εκθέσεων Διδασκαλίας του Τμήματος, η οποία πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της πτυχιακής εργασίας μου, είναι αμφίβολο αν τα στοιχεία που παρουσιάζονται μπορούν να οδηγήσουν σε ασφαλή συμπεράσματα σχετικά με την πορεία του Τμήματος και στις απαιτούμενες διορθωτικές παρεμβάσεις. Στην πλειονότητά τους, οι Εκθέσεις Διδασκαλίας είναι ελλιπώς συμπληρωμένες ή παρουσιάζουν την πορεία του Τμήματος σχεδόν τέλεια, γεγονός που δεν ισχύει, αφού το Τμήμα ακόμα αντιμετωπίζει στην πραγματικότητα σημαντικά προβλήματα.

Πεποίθησή μου είναι ότι οι Εκθέσεις Διδασκαλίας μπορούν να αποτελέσουν ένα σημαντικό μέσο υποβολής προτάσεων και συνεχούς βελτίωσης του Τμήματος, αν η μορφή τους γίνει περισσότερο ελκυστική και ουσιαστική και επιπλέον δοθεί μεγαλύτερη σημασία τόσο στη διαδικασία συμπλήρωσής τους όσο και στην αξιολόγησή τους.

Προκειμένου να προσδιοριστούν τα κύρια αίτια του φαινομένου της ελλιπούς συμπλήρωσης και αξιολόγησης των Εκθέσεων Διδασκαλίας, αλλά και να βελτιωθεί η μορφή τους, καταρτίστηκε το επισυναπτόμενο ερωτηματολόγιο σε συνεργασία με τον επιβλέποντα καθηγητή της πτυχιακής εργασίας. Με την παρούσα επιστολή (η οποία τέθηκε υπ' όψιν του Προϊσταμένου του Τμήματος, των Υπευθύνων των δύο Ομάδων Μαθημάτων και του επιβλέποντα καθηγητή της πτυχιακής εργασίας μου και έλαβε την έγκρισή τους), σας παρακαλώ να αφιερώσετε λίγο από το χρόνο σας για να το συμπληρώσετε, ώστε να δοθεί η δυνατότητα στο Τμήμα να αντιμετωπίσει με επιτυχία και αποτελεσματικότητα τα

καθημερινά αλλά και τα χρονίζοντα προβλήματα (ειδικά τώρα που γίνεται ένα είδος καινούριας αρχής με την αναμενόμενη μεταφορά στις νέες αίθουσες και στα νέα εργαστήρια) και να βελτιώσει την εκπαιδευτική διαδικασία, κάτι που αποτελεί στόχο όλων. Στην επιστολή αυτή επισυνάπτεται επίσης και το έντυπο της μέχρι σήμερα ισχύουσας Έκθεσης Αξιολόγησης.

Τα αποτελέσματα της έρευνας θα κοινοποιηθούν στο Τμήμα και στο Εκπαιδευτικό Προσωπικό μετά την ανάλυση των ερωτηματολογίων. Τα στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα και οι απαντήσεις τους θεωρούνται προσωπικά δεδομένα και δεν κοινοποιούνται.

Αν χρειαστείτε περαιτέρω πληροφορίες, μπορείτε να μου στείλετε email στο: [vrde001@motorola.com](mailto:vrde001@motorola.com) ή SMS στο +44-7742-077642 με το τηλέφωνό και όνομά σας και θα επικοινωνήσω μαζί σας το συντομότερο δυνατό. Εναλλακτικά, μπορείτε να έρθετε σε επαφή με τον κ. Κουτσονίκο.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμβολή σας.

Με εκτίμηση

*Γιώργος Βαρδαξόγλου*  
20/01/2004

## Βιβλιογραφία – Πηγές

- Adey, P. (2004) *The Professional Development of Teachers: Practice and Theory*. Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publishers
- Blandford, S (2000) *Managing Professional Development in Schools*. London, UK: Routledge, σελ. 24 – 43
- Brew, A. (1998) *Directions in Staff Development*. Buckingham, UK: Open University Press, σελ. 166 – 176
- Chambers, D., Fuller, R (1996) *Teaching for Learning at Universities*. London, UK: Kogan Page Ltd, σελ. 110 – 114
- Cowan, J. (1998) *On Becoming an Innovative University Teacher, Reflection in Action*. London, UK: Open University Press, σελ. 8 – 16, 47 – 60
- Craft, N. (2000) *Continuing Professional Development, a Practical Guide for teachers and schools*. London, UK: RoutledgeFalmer, σελ. 9 – 22
- Day, C., Sachs, J. (2004) *International Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers*. Berkshire, UK: Open University Press, σελ. 3 – 29, 33 – 56, 238 – 260
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004) *Η επιστήμη και η τεχνολογία, το κλειδί του μέλλοντος της Ευρώπης*.
- Hough, J.R. (1987) *Education and the national economy*. New York, USA: Croom Helm
- Levin, B. (2001) *Energizing teacher education and professional development with Problem-based learning*. Alexandria, USA: Association for Supervisors and Curriculum Development, σελ. 38 – 55

Moon, B., Butcher, J., Bird, E. (2000) Leading Professional Development in Education. London, UK: RoutledgeFalmer, σελ. 281-326 FOR TECHNOLOGY AND PROF DEVEL

Morgan, C., Neil, P. (2003) Continuing Professional Development for Teachers. London, UK: Kogan Page Ltd, σελ. 36 – 50, 77 – 115

Nicholis, G. (2001) Professional Development in Higher Education. London, UK: Stylus Publications – PP

Οδηγός Σπουδών Τμήματος Επιχειρησιακού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων (2000), Ανωτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πάτρας.

Trorey, G., Cullingford, C. (2002) Professional Development and Institutional Needs. England: Ashgate Publishing Limited – PP

West-Burnham, J., O'Sullivan, F. (1998) Leadership and Professional in Schools. London, UK: Financial Times Management, σελ. 88 – 106

<http://www.in.gr/news/article.asp?lngEntityID=546813&lngDtrID=252>. Πρόσβαση στις 09 Φεβρουαρίου 2004.

