



Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

Επιστήμες Αγωγής

Διπλωματική Εργασία

Η συνδρομή του στρατηγικού σχεδιασμού μαθησιακής  
κινητικότητας Erasmus+ στη βελτίωση της ποιότητας στην αρχική  
επαγγελματική κατάρτιση. Μελέτη περίπτωσης: Δημόσια  
Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης

Γιαννούλα Ανδριανοπούλου

Επιβλέπων καθηγητής: Δημήτριος Χαλκιώτης

Πάτρα, Σεπτέμβριος 2023

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία της φοιτήτριας Ανδριανοπούλου Γιαννούλας που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης ο συγγραφέας/δημιουργός εκχωρεί στο ΕΑΠ, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας του συγγραφέα/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του συγγραφέα/δημιουργού. Ο συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.



Η συνδρομή του στρατηγικού σχεδιασμού μαθησιακής  
κινητικότητας Erasmus+ στη βελτίωση της ποιότητας στην αρχική  
επαγγελματική κατάρτιση. Μελέτη περίπτωσης: Δημόσια  
Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης

Γιαννούλα Ανδριανοπούλου

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπων Καθηγητής:  
Δημήτριος Χαλκιώτης  
Μέλος ΣΕΠ ΕΑΠ

Συν-Επιβλέπων Καθηγητής:  
Αριστοτέλης Ζμας  
Μέλος ΣΕΠ ΕΑΠ

Πάτρα, Σεπτέμβριος 2023

### **Ευχαριστίες**

*Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή κ. Χαλκιώτη Δημήτριο για την ουσιαστική καθοδήγηση που μου παρείχε καθόλη τη διάρκεια της παρούσας εκπόνησης καθώς και τον Καθηγητή κ. Κουτούζη Εμμανουήλ του οποίου η μεστή διδασκαλία στη θεματική ενότητα της Διοίκησης Εκπαιδευτικών Μονάδων, κατά το προηγούμενο ακαδημαϊκό έτος, έθεσε τις βάσεις γι' αυτή την εργασία. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω προσωπικά τόσο τους Διευθυντές των ΔΙΕΚ Αγίου Δημητρίου, Θεματικού Αχαρνών, Καλαμάτας, Τριανδρίας και Χαϊδαρίου για την πολύτιμη βοήθειά τους και υποστήριξη όσο και τους συμμετέχοντες και μη σε μαθησιακή κινητικότητα, σπουδαστές και συνοδούς, για το χρόνο που αφιέρωσαν στη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Ιδιαίτερα ευχαριστώ τον Διευθυντή του ΔΙΕΚ Χαϊδαρίου κ. Τάσο Κακούρο ο οποίος είχε την πρωτότυπη ιδέα πάνω στην οποία βασίστηκε η παρούσα εργασία.*

*Τέλος, ευχαριστώ θερμά τον Μπάμπη Γεωργόπουλο και τη Γιώτα Ανδριανοπούλου για την καθοριστική στήριξη που παρείχαν, στα παιδιά μου Λουκά & Αθανασία Γεωργοπούλου και σε μένα, καθόλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών σπουδών μου.*

## Περίληψη

Οι ταχύτατα μεταβαλλόμενες συνθήκες τόσο στην κοινωνία, την οικονομία όσο και τον εργασιακό χώρο αποτελούν πλέον τη νέα κανονικότητα. Όλα τα συστήματα, για να μπορέσουν να συμβαδίσουν με τις αλλαγές, είναι απαραίτητο να προσαρμόζουν διαρκώς τη λειτουργία τους σ' αυτές. Ο χώρος της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, ως σύστημα εκπαίδευσης, για να μπορέσει να ανταποκριθεί στα νέα δεδομένα και να υπηρετήσει το όραμα και στόχο του, άρα να διασφαλίσει την ποιότητά του, θα πρέπει να θέσει καίριους στρατηγικούς στόχους.

Η υλοποίηση κινητικότητας καταρτιζομένων στο εξωτερικό, η οποία χρηματοδοτείται από ευρωπαϊκά προγράμματα, όπως το Erasmus+, θα μπορούσε να αποτελέσει μια οδό βελτίωσης της συνολικής ποιότητας του οργανισμού. Η παρούσα εργασία μελέτησε, μέσα από τη χρήση τριών ερωτηματολογίων, τις απόψεις των διευθυντών των Δημοσίων ΙΕΚ, των συνοδών και των συμμετεχόντων καταρτιζομένων για την επίδραση που είχε η κινητικότητα στην ποιότητα της κατάρτισης (σε προσωπικό επίπεδο αλλά και σε επίπεδο οργανισμού). Ειδικά, για την τελευταία κατηγορία, υπήρξε μια ομάδα ελέγχου από άτομα που δεν είχαν συμμετάσχει σε κινητικότητα στο εξωτερικό ώστε να συγκριθούν τα αποτελέσματα που θα προέκυπταν. Στην έρευνα συμμετείχαν 8 διευθυντές, 10 συνοδοί και 83 καταρτιζόμενοι επιλεγμένων ΔΙΕΚ.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι, παρά τη βραχυπρόθεσμη διάρκεια της κινητικότητας (δύο εβδομάδες), οι συμμετέχοντες καταρτιζόμενοι έχουν υψηλότερες γλωσσικές δεξιότητες και αποδέχονται ευκολότερα τις διαφορετικές κουλτούρες και πολιτισμούς. Σχετικά με τις επαγγελματικές τους δεξιότητες (επίλυση προβλημάτων, επάρκεια στη λήψη αποφάσεων, κοινωνικές δεξιότητες και ομαδικό πνεύμα) φάνηκε ότι δεν είχαν ιδιαίτερο προβάδισμα σε σχέση με τους μη-συμμετέχοντες. Όσον αφορά στον οργανισμό τόσο οι διευθυντές όσο και οι συνοδοί κινητικότητας θεωρούν ότι ο οργανισμός: έχει αποκτήσει μια περισσότερο εξωστρεφή στρατηγική, έχει βελτιώσει την ποιότητά του, έχει διαφοροποιήσει την φιλοσοφία του και είναι θετικός στην εφαρμογή καινοτομιών.

## Λέξεις – Κλειδιά

Κινητικότητα, αρχική επαγγελματική κατάρτιση, Erasmus+, ποιότητα.

## **Abstract**

The fast changing social, economic and labor market conditions are the new normality in everyday life. Every system, in order to keep up with these changes, is necessary to adjust its function according to these. The initial vocational training, as a typical educational system, in order to adapt the changes and serve its vision and mission, has to set crucial strategic plans/goals.

The implementation of European mobility projects under Erasmus+, could become a safe way of improving the total organizational quality. The present research has asked for, through three distinct questionnaires, the opinions of the directors of public vocational training institutes, of the accompanying person and of program's beneficiaries about the mobility's effect in personal and institutional level. Among the respondents existed a control group of students that have never participate in such activity abroad. The research's participants were 8 directors, 10 accompanying persons and 83 students.

The results showed that, despite the shortness of the mobility duration (two weeks), the beneficiaries (students) had higher foreign language skills and accept interculturality. As for their professional skills (problem solving, competence in decision making, social skills and team spirit) the results showed that there was no significant difference between the two groups (experimental and control). In organizational level, the respondents expressed the opinion that they have benefited in total: they gained an extrovert strategic profile, they improved the institutional quality and the total institutional philosophy has differentiate and became friendlier to innovations.

## **Keywords**

Mobility, initial vocational training, Erasmus+, quality.

## Περιεχόμενα

<b>Ευχαριστίες.....</b>	<b>iv</b>
<b>Περίληψη .....</b>	<b>v</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>vi</b>
<b>Περιεχόμενα .....</b>	<b>vii</b>
<b>Κατάλογος Εικόνων .....</b>	<b>ix</b>
<b>Κατάλογος Πινάκων.....</b>	<b>x</b>
<b>Συντομογραφίες &amp; Ακρωνύμια.....</b>	<b>xi</b>
<b>1 Εισαγωγή.....</b>	<b>1</b>
1.1 Σημασία – Αναγκαιότητα του θέματος .....	1
1.2 Συμβολή ερευνητικών αποτελεσμάτων στην κεκτημένη γνώση .....	2
1.3 Στόχος και ερευνητικά ερωτήματα.....	3
1.4 Δομή εργασίας.....	3
<b>2 Βιβλιογραφική επισκόπηση.....</b>	<b>5</b>
2.1 Μαθησιακή κινητικότητα .....	5
2.1.1 Ιστορική αναδρομή .....	5
2.1.2 Ορισμός.....	6
2.1.3 Οφέλη.....	7
2.2 Η κινητικότητα στην επαγγελματική κατάρτιση.....	8
2.2.1 Το ελληνικό πλαίσιο .....	8
2.2.2 Παρακολούθηση και αναγνώριση της κινητικότητας από την ΕΕ .....	10
2.3 Στρατηγικός σχεδιασμός .....	11
2.3.1 Στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής μονάδας (μικρο-επίπεδο) .....	11
2.3.2 Στο πλαίσιο άσκησης εκπαιδευτικής πολιτικής (μακρο-επίπεδο) .....	12
2.4 Ποιότητα.....	13
2.4.1 Ορισμός.....	13
2.4.2 Στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση .....	14
2.4.3 Στην κινητικότητα.....	16
2.5 Επισκόπηση συναφών ευρωπαϊκών και διεθνών ερευνών.....	17
<b>3 Μεθοδολογία έρευνας .....</b>	<b>23</b>
3.1 Στόχος έρευνας.....	23
3.2 Ερευνητικά ερωτήματα .....	23
3.3 Μεθοδολογική προσέγγιση .....	24
3.4 Συμμετέχοντες.....	24
3.5 Ερευνητική διαδικασία.....	26
3.6 Εργαλεία συλλογής και ανάλυσης δεδομένων .....	26
<b>4 Αποτελέσματα.....</b>	<b>29</b>
4.1 Επεξεργασία δεδομένων.....	29
4.2 Περιγραφική στατιστική ανάλυση .....	31
4.2.1 Δημογραφικά στοιχεία καταρτιζόμενων .....	31

4.2.2	Αποτελέσματα έρευνας στους καταρτιζόμενους .....	34
4.2.3	Δημογραφικά στοιχεία διευθυντών .....	37
4.2.4	Αποτελέσματα έρευνας στους διευθυντές .....	39
4.2.5	Δημογραφικά στοιχεία συνοδών .....	44
4.2.6	Αποτελέσματα έρευνας στους συνοδούς .....	46
<b>5</b>	<b>Συμπεράσματα – Συζήτηση – Προεκτάσεις .....</b>	<b>50</b>
5.1	Γενικά συμπεράσματα – Συζήτηση .....	50
5.2	Επιμέρους συμπεράσματα για τους καταρτιζόμενους .....	53
5.3	Επιμέρους συμπεράσματα για τους διευθυντές .....	55
5.4	Επιμέρους συμπεράσματα για τους συνοδούς .....	56
5.5	Προεκτάσεις .....	57
	<b>Βιβλιογραφία .....</b>	<b>59</b>
	<b>Παράρτημα .....</b>	<b>64</b>



## Κατάλογος Εικόνων

<b>Εικόνα 4.1</b> Ποσοστά ως προς την Ηλικία των συμμετεχόντων καταρτιζόμενων .....	32
<b>Εικόνα 4.2</b> Ποσοστά ως προς το Φύλο των συμμετεχόντων καταρτιζόμενων .....	33
<b>Εικόνα 4.3</b> Ποσοστά ως προς το Δ.Ι.Ε.Κ φοίτησης των συμμετεχόντων στην έρευνα .....	34
<b>Εικόνα 4.4</b> Σύγκριση των μεταβλητών που εκτιμήθηκαν στο δείγμα καταρτιζομένων ....	37
<b>Εικόνα 4.5</b> Ποσοστά ως προς το Φύλο των διευθυντών .....	38
<b>Εικόνα 4.6</b> Κίνητρα που ωθούν στην υλοποίηση μαθησιακής κινητικότητας Erasmus+ στο εξωτερικό, σύμφωνα με τους διευθυντές .....	40
<b>Εικόνα 4.7</b> Εμπειρίες που αποκόμισε ο οργανισμός από την υλοποίηση μαθησιακής κινητικότητας στο εξωτερικό Erasmus+, σύμφωνα με τους διευθυντές.....	41
<b>Εικόνα 4.8</b> Εκτίμηση για τα αποτελέσματα στον οργανισμό από την υλοποίηση μαθησιακής κινητικότητας στο εξωτερικό Erasmus+, σύμφωνα με τους διευθυντές.....	43
<b>Εικόνα 4.9</b> Ποσοστά ως προς τα Μελλοντικά σχέδια Erasmus+ των διευθυντών .....	44
<b>Εικόνα 4.10</b> Ποσοστά ως προς το Φύλο των συνοδών κινητικότητας .....	45
<b>Εικόνα 4.11</b> Ποσοστά ως προς το Επίπεδο σπουδών των συνοδών κινητικότητας.....	46
<b>Εικόνα 4.12</b> Εμπειρίες που αποκόμισε ο οργανισμός από την υλοποίηση μαθησιακής κινητικότητας στο εξωτερικό Erasmus+, σύμφωνα με τους συνοδούς .....	47
<b>Εικόνα 4.13</b> Αποτελέσματα στον οργανισμό της υλοποίησης μαθησιακής κινητικότητας στο εξωτερικό, σύμφωνα με τους συνοδούς. ....	49

## Κατάλογος Πινάκων

<b>Πίνακας 2.1</b> Πηγή ΙΚΥ .....	9
<b>Πίνακας 3.1</b> Αναλυτική παρουσίαση της μεθοδολογίας επιλογής του δείγματος από τον γενικότερο πληθυσμό των ΔΙΕΚ.....	25
<b>Πίνακας 4.1</b> Συνοπτικά αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας Cronbach 's α για τους καταρτιζόμενους .....	30
<b>Πίνακας 4.2</b> Συνοπτικά αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας Cronbach 's α για τους διευθυντές.....	30
<b>Πίνακας 4.3</b> Συνοπτικά αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας Cronbach 's α για τους συνοδούς .....	31
<b>Πίνακας 4.4</b> Ανάλυση συχνοτήτων για την Ηλικία των συμμετεχόντων καταρτιζόμενων .....	32
<b>Πίνακας 4.5</b> Ανάλυση συχνοτήτων για το Φύλο των συμμετεχόντων καταρτιζόμενων ...	33
<b>Πίνακας 4.6</b> Ανάλυση συχνοτήτων για το ΔΙΕΚ φοίτησης των συμμετεχόντων .....	34
<b>Πίνακας 4.7</b> Μέσος όρος και τυπική απόκλιση των μεταβλητών που εκτιμήθηκαν για το δείγμα ελέγχου που έχει μεταβεί στο εξωτερικό (με ιδίους πόρους) για μάθηση ή εργασία .....	35
<b>Πίνακας 4.8</b> Μέσος όρος και τυπική απόκλιση των μεταβλητών που εκτιμήθηκαν για το δείγμα που έχει μεταβεί στο εξωτερικό με μαθησιακή κινητικότητα Erasmus+ .....	36
<b>Πίνακας 4.9</b> Μέσος όρος και τυπική απόκλιση των μεταβλητών που εκτιμήθηκαν για το δείγμα ελέγχου που δεν έχει μεταβεί ποτέ στο εξωτερικό .....	36
<b>Πίνακας 4.10</b> Ανάλυση συχνοτήτων για το Φύλο των διευθυντών .....	37
<b>Πίνακας 4.11</b> Ανάλυση συχνοτήτων για τα Έτη υπηρεσίας ως διευθυντών .....	38
<b>Πίνακας 4.12</b> Ανάλυση συχνοτήτων για το επίπεδο σπουδών των διευθυντών .....	39
<b>Πίνακας 4.13</b> Ανάλυση συχνοτήτων των Μελλοντικών σχεδίων Erasmus+ των διευθυντών .....	44
<b>Πίνακας 4.14</b> Ανάλυση συχνοτήτων για το Φύλο των συνοδών κινητικότητας .....	45
<b>Πίνακας 4.15</b> Ανάλυση συχνοτήτων για το Επίπεδο σπουδών των συνοδών κινητικότητας .....	46

## Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

CEDEFOP	Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΔΒΜ	Δια Βίου Μάθηση
ΔΙΕΚ	Δημόσιο Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ECVET	European Credit system for Vocational Education & Training
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΚ	Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση
ΕΕΚΔΒΜΝ	Επαγγελματική Εκπαίδευση Κατάρτιση, Δια Βίου Μάθηση & Νεολαία
EQAVET	Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για την Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση
ΙΕΚ	Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΙΚΥ	Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών
SWOT	Strengths Weaknesses Opportunities Threats
ΥΠΑΙΘ	Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων

## 1 Εισαγωγή

Τόσο οι αλματώδεις τεχνολογικές εξελίξεις όσο και ο αυξανόμενος παγκόσμιος ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας προτάσσουν ως επιτακτική την ανάγκη για εργατικό δυναμικό με υψηλά προσόντα και επαγγελματική κατάρτιση (CEDEFOP, 2015). Για να καταστεί όμως το σύστημα της επαγγελματικής κατάρτισης υψηλού επιπέδου, δηλαδή, ανταγωνιστικό, ελκυστικό και κοινωνικά συμπεριληπτικό, είναι απαραίτητο, πέραν της επένδυσης οικονομικών πόρων σε αυτό, να δοθεί έμφαση στη διασφάλιση της ποιότητάς του (CEDEFOP, 2015).

Η μαθησιακή κινητικότητα στο εξωτερικό θα μπορούσε να αποτελεί έναν από τους παράγοντες διασφάλισης της ποιότητας. Όμως, η συγκεκριμένη δραστηριότητα θεωρείται εξω-διδασκική, αφού δεν προβλέπεται στα επίσημα προγράμματα σπουδών. Ο διευθυντής-ηγέτης του οργανισμού κατάρτισης λοιπόν, στο πλαίσιο της σχετικής ελευθερίας που διαθέτει στη διαμόρφωση εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής, θα μπορούσε να θέσει ως στρατηγικό στόχο την οργάνωση μιας μαθησιακής κινητικότητας.

### 1.1 Σημασία – Αναγκαιότητα του θέματος

Η ΕΕ προωθεί ενεργά τη μάθηση στο εξωτερικό περίπου εδώ και μια εικοσαετία. Συγκεκριμένα, το 2011 το Συμβούλιο της ΕΕ εξέδωσε μια σύσταση προς τα ευρωπαϊκά κράτη με τον τίτλο: «*Νεολαία σε κίνηση – Προώθηση της μαθησιακής κινητικότητας των νέων*». Βασικό κίνητρο για αυτή την πρωτοβουλία αποτέλεσε η επιθυμία ενίσχυσης της μελλοντικής τους απασχολησιμότητας και της προσωπικής τους ανάπτυξης (ΕΕ, 2011).

Πλέον, σύμφωνα με πρόσφατες εκθέσεις του ευρωπαϊκού εργαλείου Mobility Scoreboard (n.d), ένα αρκετά υψηλό ποσοστό των νέων που φοιτούν σε οργανισμούς εκπαίδευσης και κατάρτισης έχει ωφεληθεί από μια μαθησιακή κινητικότητα. Το κατεξοχήν ευρωπαϊκό πρόγραμμα που χρηματοδοτεί εξ ολοκλήρου και στηρίζει την κινητικότητα εκπαιδευομένων είναι το Erasmus+.

Η παρούσα εργασία στοχεύει στη μελέτη των επιμέρους πτυχών της υλοποίησης μιας κινητικότητας εκπαιδευομένων Erasmus+ στη μετα-δευτεροβάθμια αρχική επαγγελματική κατάρτιση η οποία στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα παρέχεται από τα Δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Ο συγκεκριμένος οργανισμός κατάρτισης διαθέτει ένα σημαντικό βαθμό ελευθερίας στη διαμόρφωση εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται και η στρατηγική απόφαση ενίσχυσης της διαδικασίας της μάθησης με συμπληρωματικά μέσα, πέραν των προβλεπόμενων αναλυτικών προγραμμάτων (όπως οι οδηγοί κατάρτισης). Η προστιθέμενη αξία που μπορεί να προσδώσει μια μαθησιακή κινητικότητα επιδρά θετικά ή βελτιώνει, πιθανώς, κάποιους από τους δείκτες ποιότητας της επαγγελματικής κατάρτισης, όπως αυτοί έχουν καθοριστεί από τον Κανονισμό Λειτουργίας Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (2021).

Από τα προηγούμενα, συνάγεται ότι θα ήταν σημαντικό να διερευνηθεί, εμπειρικά, αν η στρατηγική απόφαση, από τον διευθυντή του οργανισμού κατάρτισης, για υλοποίηση μαθησιακής κινητικότητας Erasmus+ των καταρτιζομένων συνεισφέρει στη βελτίωση της ποιότητας.

## **1.2 Συμβολή ερευνητικών αποτελεσμάτων στην κεκτημένη γνώση**

Τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν, στην πράξη, στο χώρο της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης η οποία τα τελευταία δύο χρόνια αναβαθμίζεται. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τη βιβλιογραφική επισκόπηση η οποία δεν εντόπισε καμία μελέτη του θέματος στον ελληνικό χώρο αναδεικνύοντας έτσι την πρωτοτυπία του.

Στην ξένη βιβλιογραφία εντοπίστηκαν κυρίως έρευνες οι οποίες επικεντρώνονταν στα αποτελέσματα των προγραμμάτων Erasmus+ στην επαγγελματική ανάπτυξη των συμμετεχόντων. Αφορούσαν, όμως, την τριτοβάθμια εκπαίδευση χωρίς παράλληλα να συσχετίζουν ευθέως την ποιότητα με την υλοποίησή τους ούτε συνεξέταζαν την παράμετρο του στρατηγικού σχεδιασμού.

Τα πιθανά ευρήματα θα μπορούσαν να αποτελέσουν μελλοντικά το θεμέλιο λίθο στην κατασκευή ενός εσωτερικού συστήματος διαχείρισης ποιότητας (internal Quality Management System – iQMS). Οι μεταβαλλόμενες συνθήκες στην αγορά εργασίας απαιτούν τη διαρκή εποπτεία της εκπαιδευτικής διαδικασίας ώστε ο διευθυντής–ηγέτης του οργανισμού κατάρτισης να έχει τα κατάλληλα δεδομένα για να σχεδιάσει τις μελλοντικές του στρατηγικές.

### **1.3 Στόχος και ερευνητικά ερωτήματα**

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να μελετήσει συστηματικά και ολιστικά τη διαδικασία υλοποίησης προγραμμάτων μαθησιακής κινητικότητας Erasmus+. Στην πράξη, αρχικά θα διερευνήσει τους λόγους (κίνητρα) που οδήγησαν στην επιλογή αυτού του στρατηγικού σχεδίου σύμφωνα με τις απόψεις των διευθυντών ΔΙΕΚ. Στη συνέχεια, θα διερευνήσει τις απόψεις των συμμετεχόντων καταρτιζομένων για τη συμβολή του προγράμματος στην ποιοτική βελτίωση των δεξιοτήτων τους. Παράλληλα, θα αναζητηθούν οι απόψεις των συμμετεχόντων–συνοδών της κινητικότητας σε σχέση με την αλλαγή του κλίματος στον οργανισμό.

Ως μελέτη περίπτωσης έχουν επιλεγεί τα Δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης της Ελλάδας. Η έρευνα θα συμπεριλάβει συγκεκριμένα τα ΔΙΕΚ: Αγίου Δημητρίου, Θεματικό Αχαρνών, Καλαμάτας, Πειραματικό Λαμίας και Χαϊδαρίου.

Η ερευνητική διαδικασία θα ακολουθήσει την ποσοτική προσέγγιση για τους συμμετέχοντες καταρτιζόμενους, συνοδούς και διευθυντές με χρήση τριών δομημένων ερωτηματολογίων ατομικής συμπλήρωσης (χρήση ελεύθερης εφαρμογής Google Forms).

### **1.4 Δομή εργασίας**

Η δομή της εργασίας περιλαμβάνει πέντε κεφάλαια με την ανάλογη της θεματολογίας υπό-διάρθρωση. Το πρώτο εισαγωγικό κεφάλαιο θα κάνει αναφορά στην αναγκαιότητα της παρούσας έρευνας, την τεκμηρίωση της πρωτοτυπίας της, τη συνεισφορά της στην κεκτημένη γνώση αλλά και τις μελλοντικές προεκτάσεις της. Παράλληλα, θα γίνει αναφορά στο στόχο και τα ερευνητικά ερωτήματα και θα αποτυπωθεί η δομή της.

Ακολούθως, στο δεύτερο κεφάλαιο θα περιλαμβάνεται η βιβλιογραφική επισκόπηση. Στην πρώτη ενότητα θα παρουσιαστεί η έννοια της μαθησιακής κινητικότητας, οι λόγοι που προωθείται ενεργά από την ΕΕ μέσω του Erasmus+ και τα οφέλη που προκύπτουν. Στη δεύτερη ενότητα, θα προσεγγιστεί ολόπλευρα ο στρατηγικός σχεδιασμός του οργανισμού κατάρτισης, από το όραμα του διευθυντή–ηγέτη, την εσωτερική/εξωτερική του ανάλυση, το σχεδιασμό αλλά και εφαρμογή στρατηγικών στόχων. Στην τρίτη ενότητα θα αναλυθεί η έννοια της ποιότητας σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό, θα παρουσιαστούν οι δείκτες που

την πλαισιώνουν και την διασφαλίζουν. Επίσης, θα γίνει αναφορά τόσο στο ευρωπαϊκό δίκτυο EQAVET όσο και στην ελληνική πραγματικότητα. Στην τέταρτη ενότητα θα διερευνηθεί η σχέση της μαθησιακής κινητικότητας με την ποιότητα. Η πέμπτη ενότητα θα αναδείξει το ρόλο διευθυντή-ηγέτη ως ενορχηστρωτή της προσπάθειας βελτίωσης της ποιότητας. Στην έκτη και τελευταία ενότητα θα παρατεθεί μια επισκόπηση εμπειρικών διεθνών ερευνών που έχουν ορισμένες κοινές συνιστώσες με την παρούσα εργασία.

Στο τρίτο κεφάλαιο θα παρουσιαστεί το μεθοδολογικό πλαίσιο που θα ακολουθηθεί στην εκπόνηση της έρευνας. Παράλληλα, θα αναλυθούν εκτενέστερα ο στόχος και τα ερευνητικά ερωτήματα καθώς και το ερευνητικό σχέδιο, ο πληθυσμός, η δειγματοληπτική μέθοδος και οι λόγοι επιλογής των συγκεκριμένων εργαλείων συλλογής αλλά και ανάλυσης των ερευνητικών δεδομένων.

Στο τέταρτο κεφάλαιο θα γίνει παρουσίαση των ποσοτικών αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την ερευνητική διαδικασία.

Στο πέμπτο κεφάλαιο θα επιχειρηθεί η σύνοψη και ερμηνεία των αποτελεσμάτων αλλά και η εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων που θα αποτελέσουν τη θεωρητική βάση για περαιτέρω έρευνα. Τέλος, θα αναφερθούν και οι ενδεχόμενοι περιορισμοί που θα προκύψουν στη γενίκευση των συμπερασμάτων λόγω κυρίως του μη-αντιπροσωπευτικού του πληθυσμού δείγματος (ευκαιριακό).

## 2 Βιβλιογραφική επισκόπηση

### 2.1 Μαθησιακή κινητικότητα

#### 2.1.1 Ιστορική αναδρομή

Σύμφωνα με τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ και συγκεκριμένα το άρθρο 14 «κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην εκπαίδευση και στην πρόσβαση στην επαγγελματική και συνεχή κατάρτιση» (ΕΕ, 2012). Στη βάση αυτή, το Μάρτιο του 2000 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας είχε εκφραστεί υπέρ της ανάγκης για κινητικότητα ως συστατικού στοιχείου της κοινωνίας της γνώσης αλλά και της δια βίου κατάρτισης των ατόμων. Στο τέλος της ίδιας χρονιάς, το ψήφισμα των κρατών μελών καθόρισε ένα Σχέδιο Δράσης για την κινητικότητα με συγκεκριμένους στόχους και μέτρα για την υλοποίηση αυτών (ΕΕ, 2000).

Την αμέσως επόμενη χρονιά, η σύσταση της ΕΕ (2001β) είναι η πρώτη που ενθαρρύνει την ενδοκοινοτική κινητικότητα σπουδαστών μέσω συντονισμένων κοινοτικών δράσεων. Συνιστά δε στα κράτη μέλη να άρουν τα νομικά και διοικητικά εμπόδια στην κινητικότητα των προσώπων για λόγους εκπαίδευσης και κατάρτισης ιδίως στο πλαίσιο προγραμμάτων όπως τα Socrates, Leonardo Da Vinci και Youth.

Στη συνέχεια, ο Ευρωπαϊκός Χάρτης Ποιότητας για την Κινητικότητα (ΕΕ, 2006) κατατάσσει την κινητικότητα, στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης, ως αναπόσπαστο κομμάτι της θεμελιώδους ελευθερίας κυκλοφορίας των προσώπων. Συνάμα, την αναδεικνύει ως ουσιαστικό εργαλείο τόσο για τη δια βίου μάθηση όσο και για την προώθηση της απασχολησιμότητας.

Τρία χρόνια μετά, η πράσινη βίβλος που εκδόθηκε από την ΕΕ (ΕΥ, 2009), υπό τον τίτλο «Προωθώντας τη μαθησιακή κινητικότητα των νέων», είχε ως βασική της επιδίωξη την ενεργή προώθηση οργανωμένων μαθησιακών κινητικοτήτων. Στόχευε, παράλληλα, στο μέλλον, η κινητικότητα να γίνει ο κανόνας και όχι η εξαίρεση και τη συνέδεσε άμεσα με την επίτευξη μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Με την ανακοίνωση της ΕΕ στις αρχές του 2010 με τίτλο «Ευρώπη 2020 – Στρατηγική για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη» καθορίζονται ως βασικές



προτεραιότητες για την οικονομική ανάπτυξη η γνώση και η καινοτομία. Αμφότερες πηγάζουν από το εκπαιδευτικό σύστημα, άρα έγινε στόχευση στη βελτίωση της επίδοσης και ελκυστικότητας των τριτοβάθμιων ιδρυμάτων αρχικά και κατ' επέκταση στη βελτίωση της ποιότητας και των άλλων επιπέδων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Για την επίτευξη ακριβώς αυτών των στόχων, εκδίδεται από την ΕΕ (2011α) η σύσταση με την οποία εισάγεται η νέα ευρωπαϊκή και εμβληματική πρωτοβουλία με τον τίτλο «*Νεολαία σε Κίνηση*».

Στο ίδιο κλίμα κινήθηκε και το Νέο Θεματολόγιο Δεξιοτήτων για την Ευρώπη (ΕΕ, 2016) η οποία, στο πλαίσιο της αύξησης των ευκαιριών μάθησης των εκπαιδευομένων, καλεί τα κράτη μέλη να συμπεριλάβουν στα εθνικά τους προγράμματα την υποστήριξη της κινητικότητας ώστε ακόμα περισσότερα άτομα να επωφεληθούν.

Συνάγεται, ξεκάθαρα, το συμπέρασμα ότι η ΕΕ υποστηρίζει και προωθεί ενεργά την μαθησιακή κινητικότητα. Αυτό αποδεικνύεται άλλωστε και από την σημαντική αύξηση της χρηματοδότησης του προγράμματος Erasmus+, κατά 40% (2014–2020), σε σχέση με το προκάτοχό του πρόγραμμα Lifelong Learning Programme (2007–2013). Όσο για το νέο πρόγραμμα Erasmus+ (2021–2027) ο προϋπολογισμός έχει σχεδόν διπλασιαστεί σε σχέση με το προηγούμενο, αναδεικνύοντας παράλληλα τη μαθησιακή κινητικότητα ως εμβληματική του δραστηριότητα.

### **2.1.2 Ορισμός**

Η μαθησιακή κινητικότητα μπορεί να οριστεί ως η διακρατική κινητικότητα μαθητών, σπουδαστών, φοιτητών, εθελοντών και ερευνητών που έχει ως στόχο την απόκτηση νέων γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Αφορά σε ιδρύματα εκπαίδευσης (τυπική εκπαίδευση, προπτυχιακό, μεταπτυχιακό, διδακτορικό επίπεδο σπουδών) και ιδρύματα κατάρτισης (πρακτική άσκηση ή μαθητεία), σε ανεξάρτητα προγράμματα βραχείας διάρκειας ή σε μεμονωμένα άτομα (νέους, ερευνητές κ.ά.). Άρα, λαμβάνει χώρα τόσο σε τυπικό όσο και σε άτυπο πλαίσιο. Παράλληλα, άπτεται όλων των επιστημονικών κλάδων όπως η τέχνη, η τεχνολογία, η επιστήμη, ο πολιτισμός, ο αθλητισμός κ.ά. (ΕΕ, 2011α).

Επιπλέον, μπορεί η ΕΕ να επικεντρώνεται κυρίως στην κινητικότητα νέων ανθρώπων ηλικίας 16–35 ετών, παρόλα αυτά, δεν παραγνωρίζει την αξία της δια βίου κινητικότητας σε κάθε ηλικία την οποία και υποστηρίζει. Άλλωστε αυτό αποδεικνύεται από την υλοποίηση του Lifelong Learning Programme (ΕΥ, 2009).

Η προώθηση της μαθησιακής κινητικότητας ευρωπαϊκά υποστηρίζεται τόσο σε επικοινωνιακό επίπεδο π.χ. με ευρωπαϊκές συστάσεις προς τα κράτη μέλη όσο και έμπρακτα με τη χρηματοδότηση σχετικών προγραμμάτων. Υπάρχει η πεποίθηση ότι τα άτομα που ήταν κινητικά ως νεαροί εκπαιδευόμενοι, είναι πιθανότερο να παραμείνουν διαθέσιμοι για κινητικότητα και αργότερα στη ζωή τους (EU, 2009). Επιδιώκεται, λοιπόν, η καλλιέργεια μιας κουλτούρας ή παιδείας κινητικότητας η οποία δυνητικά θα αποτελέσει εφόδιο στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων.

Δημιουργείται σε αυτό το σημείο εύλογα το ερώτημα: που αποσκοπούν όλες αυτές οι επισταμένες ενέργειες της ΕΕ; Ο πρωταρχικός στόχος είναι η δημιουργία μιας κοινωνίας γνώσης και καινοτομίας, η οποία θα καταστήσει όλα τα συστήματα περισσότερο αποδοτικά και ανταγωνιστικά. Έρευνες έχουν επιβεβαιώσει ότι η ελεύθερη διακίνηση ατόμων και ιδεών, διακρατικά, μπορεί να προάγει μια τέτοια κοινωνία, η ΕΕ έχει θέσει ως προτεραιότητά της την ελεύθερη διακίνηση ατόμων για λόγους εκπαίδευσης, κατάρτισης, έρευνας και απόκτησης αρχικής εργασιακής εμπειρίας.

### **2.1.3 Οφέλη**

Τα οφέλη που κομίζονται είναι πολλαπλά. Μέσω των διακρατικών μετακινήσεων αποκτούνται κοινές πολιτιστικές αναφορές οι οποίες οριοθετούν τη συνείδηση του ευρωπαίου πολίτη. Επιπλέον, ενισχύεται η ποικιλομορφία, η ανταλλαγή γνώσεων, εμπειριών, δεξιοτήτων και καλών πρακτικών (ΕΕ, 2000). Παράλληλα, είναι ένας τρόπος τα άτομα να προάγουν την διαπολιτισμική τους συνείδηση, τη δημιουργικότητα και την ενεργή συμμετοχή τους στα κοινά (ΕΕ, 2011α).

Επίσης, η προώθηση της μελλοντικής απασχολησιμότητας των ατόμων που συμμετέχουν σε κινητικότητα αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα. Η ευκαιρία να ζήσει κάποιος στο εξωτερικό και να γνωρίσει νέα άτομα, έστω και για μικρό διάστημα, βελτιώνει τις επικοινωνιακές του (οριζόντιες) δεξιότητες. Σε αυτή την κατηγορία εντάσσονται και η βελτίωση της χρήσης μιας ξένης γλώσσας, η σωστή διαχείριση του χρόνου, η συνεργατικότητα, το ομαδικό πνεύμα, η κριτική ικανότητα, η διαχείριση κρίσεων, η διαδικασία λήψης αποφάσεων κ.ά.. Επιπρόσθετα, εμπλουτίζονται και οι λεγόμενες κάθετες δεξιότητες με την απόκτηση νέων γνώσεων και εμπειριών αλλά και τον εμπλουτισμό του βιογραφικού EUROPASS (EU, 2017).

Σε αυτό το σημείο όμως μπορεί να εντοπιστεί ένα παράδοξο: πώς, σε μια μακρά περίοδο οικονομικής και κοινωνικής ύφεσης, η επένδυση και χρηματοδότηση μαθησιακής κινητικότητας, με αυτά τα σημαντικά πλεονεκτήματα, αντί να συρρικνώνεται αντίθετα γιγαντώνεται; Μια από τις πιθανές οδούς διαφυγής από αυτή ακριβώς την κρίση είναι η επένδυση στην εκπαίδευση και κατάρτιση, την γνώση και τις δεξιότητες, όπως υποστηρίζει η ΕΕ (ΕΥ, 2009).

Στην ίδια πράσινη βίβλο αναφέρεται το επίσης παράδοξο στοιχείο της ύπαρξης αρκετών κενών θέσεων εργασίας, σε όλη την Ευρώπη, εξαιτίας της έλλειψης ατόμων με εξειδικευμένα προσόντα και τεχνικές δεξιότητες. Η καλλιέργεια κουλτούρας κινητικότητας είναι μια πιθανή λύση στην εποχή της οικονομικής κρίσης τόσο στην εύρεση εργασίας όσο και στην καταπολέμηση των επακόλουθων κοινωνικών φαινομένων. Η βία, η ξενοφοβία, ο απομονωτισμός συγκαταλέγονται σε αυτά και θέτουν συχνά σε κίνδυνο τη συνεκτική ευρωπαϊκή ταυτότητα που επιθυμεί να δημιουργήσει η ΕΕ.

## **2.2 Η κινητικότητα στην επαγγελματική κατάρτιση**

*«Ο προορισμός του ανθρώπου δεν είναι ποτέ ένας τόπος αλλά μια διαφορετική θεώρηση των πραγμάτων»*, είχε γράψει ο Χένρι Μίλερ. Αυτό ακριβώς επιδιώκεται σε μια κινητικότητα • η αλλαγή οπτικής των πραγμάτων, η απόκτηση γνώσεων και εμπειριών, η καλλιέργεια μιας παιδείας δια βίου μάθησης.

### **2.2.1 Το ελληνικό πλαίσιο**

Η παρούσα εργασία θα επικεντρωθεί στη διακρατική μικρής διάρκειας μαθησιακή κινητικότητα (Βασική Δράση 1) που αφορά στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση. Στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα ο φορέας παροχής αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης είναι τα ΙΕΚ και ανήκουν στη μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Νόμος 4763/2020).

Έχουν ήδη συμπληρωθεί τριάντα χρόνια από την ίδρυσή τους (Νόμος 2009/1992) και αποτελούν έναν πολύ ιδιαίτερο οργανισμό του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Οι εκπαιδευόμενοι τους έχουν ετερογενή προέλευση, τόσο ηλικιακή όσο και πολιτισμική, κοινωνική και οικονομική. Βέβαια, κοινό τους χαρακτηριστικό αποτελεί η ανάγκη για αρχική ένταξη ή επανένταξη σε διαφορετικό πεδίο όμως, στην αγορά εργασίας μέσω της

απόκτησης υψηλού επιπέδου κατάρτισης (Επίπεδο 5 του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Αναφοράς Προσόντων).

Σύμφωνα και με τις αναφορές της προηγούμενης ενότητας, η κινητικότητα θα μπορούσε να αποτελέσει την *προστιθέμενη αξία* της επαγγελματικής κατάρτισης. Τόσο η μαθησιακή κινητικότητα όσο και οι οργανισμοί παροχής κατάρτισης έχουν έναν κοινό στόχο, την προώθηση της απασχολησιμότητας μέσω της απόκτησης γνώσεων και της καλλιέργειας δεξιοτήτων με στόχο την καλύτερη προσαρμογή στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας (Νόμος 4763/2020).

Αν επιθυμούσαμε να αποτιμήσουμε ποσοτικά την απήχηση της μαθησιακής κινητικότητας στην Ελλάδα, τα στατιστικά στοιχεία που παρέχει το ΙΚΥ, ως ο Εθνικός Φορέας Συντονισμού των προγραμμάτων Erasmus+, είναι ενδεικτικά. Για παράδειγμα, το 2014, πρώτη χρονιά εφαρμογής του προγράμματος Erasmus+ (2014–2020), εγκρίθηκαν συνολικά 11 σχέδια (αντιστοιχούν στο 9,0% των ΔΙΕΚ.) για διακρατική κινητικότητα εκπαιδευομένων και προσωπικού στην επαγγελματική κατάρτιση. Το έτος 2022 εντοπίζονται αντίστοιχα 43 εγκεκριμένα σχέδια. Σαφώς, ένας από τους λόγους της μεγάλης αύξησης είναι ότι η χρηματοδότηση για το νέο Erasmus+ (2021–2027) έχει σχεδόν διπλασιαστεί σε σχέση με το προκάτοχό του πρόγραμμα (βλ. πίνακας 2.1).

<i>Έτος</i>	<i>Εγκεκριμένα σχέδια</i>	<i>Ποσοστό</i>
2014	11	9.0%
2015	15	12.3%
2016	16	13.1%
2017	17	13.9%
2018	16	13.1%
2019	32	26.2%
2020	24	19.7%
2021	21	17.2%
2022	43	35.2%

**Πίνακας 2.1 Πηγή ΙΚΥ**

### **2.2.2 Παρακολούθηση και αναγνώριση της κινητικότητας από την ΕΕ**

Η ΕΕ υποστηρίζει και παρακολουθεί την κινητικότητα στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση και συνάμα τη διασφαλίζει. Έχει υλοποιήσει ένα μηχανισμό παρακολούθησης των αποτελεσμάτων της κινητικότητας. Μέσω της διαδικτυακής πλατφόρμας Mobility Scoreboard (n.d.) καταγράφει τις υποδομές κάθε χώρας, παρέχει στατιστικά στοιχεία και προβάλλει καλές πρακτικές. Το εργαλείο αυτό έχει αναπτυχθεί από τον οργανισμό CEDEFOP που στόχο έχει την προώθηση και υλοποίηση των ευρωπαϊκών πολιτικών στον τομέα της ΕΕΚ.

Επειδή η οργάνωση της ΕΕΚ σε κάθε ευρωπαϊκή χώρα διαφέρει, δε θα μπορούσαμε να κάνουμε σύγκριση για παράδειγμα της κινητικότητας στην Ελλάδα με τις υπόλοιπες χώρες παρά μόνο επιφανειακά. Για παράδειγμα, το έτος 2021 στην Ελλάδα εγκρίθηκαν 21 (σε σύνολο 137 συνολικά που αντιστοιχούν στο 17,2% των ΔΙΕΚ) σχέδια κινητικότητας και σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση 2021 του Erasmus+ σε όλη την ΕΕ εγκρίθηκαν 4.255 σχέδια που αφορούσαν βέβαια όλη την ΕΕΚ (EU, 2021).

Η απόδοση της κινητικότητας αποτιμάται ποσοτικά βάσει ορισμένων δεικτών από τον οργανισμό CEDEFOP (EQAVET, n.d.). Ενδεικτικά, θα αναφερθούμε σε δύο δείκτες, τον Δείκτη 5 και το Δείκτη 7. Ο Δείκτης 5 μετρά την ώθηση, κίνητρο για συμμετοχή σε διακρατικές μαθησιακές δραστηριότητες, την καλλιέργεια κουλτούρας κινητικότητας, την ενθάρρυνση και προώθηση της προστιθέμενης αξίας που αποκτάται. Ο Δείκτης 7 αποτιμά την ποιότητα της κινητικότητας σε όλα τα επίπεδα της διοργάνωσης από την προετοιμασία ως την διάχυση των αποτελεσμάτων. Η Ελλάδα, για το έτος 2021, είχε καλή απόδοση και στις δύο περιπτώσεις και ήταν ανάλογη του μέσου όρου των μελών κρατών της ΕΕ (Mobility Scoreboard, n.d.).

Για τη διασφάλιση, αναγνώριση αλλά και υποστήριξη από την άλλη πλευρά της κινητικότητας η ΕΕ έχει αναπτύξει κατάλληλους μηχανισμούς. Το EUROPASS για παράδειγμα αποτελεί ένα σύνολο διαδικτυακών εργαλείων αλλά και πηγή πληροφόρησης για τη σωστή διαχείριση και επικοινωνία των προσόντων των ατόμων. Παράλληλα, υπάρχει το ευρωπαϊκό σύστημα πιστωτικών μονάδων για την ΕΕΚ, το ECVET, το οποίο επιτρέπει τη συγκέντρωση, μεταφορά και αναγνώριση πιστωτικών μονάδων οι οποίες μπορεί να αποκτηθούν μέσω μιας μαθησιακής διαδικασίας όπως π.χ. σε μια μαθησιακή κινητικότητα.

## **2.3 Στρατηγικός σχεδιασμός**

### **2.3.1 Στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής μονάδας (μικρο-επίπεδο)**

Η μαθησιακή κινητικότητα δεν αποτελεί δραστηριότητα που προβλέπεται από το επίσημο πρόγραμμα σπουδών των ΔΙΕΚ (οδηγοί κατάρτισης) αλλά θεωρείται εξω-διδασκική, συμπληρωματική, άρα, προαιρετική δράση. Συνεπώς, είναι στην διακριτική ευχέρεια της διεύθυνσης του οργανισμού ή του ηγετικού του σχήματος η ανάληψη πρωτοβουλίας υλοποίησης.

Βέβαια, η λήψη μιας τέτοιας απόφασης δεν είναι ποτέ τυχαία αλλά αποτελεί προϊόν μιας ευρύτερης στρατηγικής σκέψης. Ο Mintzerg (1994) υποστηρίζει ότι οι πιο επιτυχημένες στρατηγικές δεν είναι ποτέ σχέδια αλλά οράματα. Συνάμα, κάνει λόγο για διάκριση μεταξύ του στρατηγικού σχεδιασμού (αναλυτική διαδικασία) και της στρατηγικής σκέψης (συνθετική λειτουργία). Στην παρούσα εργασία όταν γίνεται λόγος για στρατηγικό σχεδιασμό θα αναφερόμαστε κυρίως σε αυτή τη διάστασή του, της δημιουργίας νέου οράματος και όχι απλά την επεξεργασία ήδη υπαρκτών στρατηγικών ή οραμάτων.

Η στρατηγική σκέψη απαιτεί διαίσθηση, δημιουργικότητα, ανοικτούς ορίζοντες αλλά και την αίσθηση μιας γενικής εποπτείας. Το αποτέλεσμά της είναι μια ολοκληρωμένη προοπτική για τον οργανισμό, όχι όμως λεπτομερής. Στην περίπτωση των δημοσίων εκπαιδευτικών οργανισμών, όπου οι ανθρώπινοι πόροι είναι περιορισμένοι, συνήθως, ο δημιουργός του οράματος συμπίπτει με το πρόσωπο που καλείται να μετασχηματίσει το όραμα σε συγκεκριμένο στρατηγικό σχέδιο.

Κατά τον Gerstner (1972, οπ. ανάφ. στο Κουτούζης, 1999), μια επιτυχημένη στρατηγική σχεδίαση εξαρτάται από διάφορους παράγοντες. Πρώτον, εξαρτάται από την ανάλυση των δυνάμεων, των αδυναμιών, των κινδύνων και των ευκαιριών του οργανισμού (SWOT analysis) η οποία δίνει τη δυνατότητα στον οργανισμό να θέσει στρατηγικούς στόχους οι οποίοι συνάδουν με την αποστολή του. Δεύτερον, εξαρτάται από τον σκοπό που εξυπηρετεί ο οργανισμός, εν προκειμένω, πρόκειται για την παροχή εκπαίδευσης. Τρίτον, τη διαφορά μεταξύ δύο θέσεων, το που βρίσκεται ο οργανισμός και το που στοχεύει να φτάσει (ανοδική πορεία). Βέβαια, για να καθορίσει κάποιος την υφιστάμενη κατάσταση απαιτείται η γνώση ποσοτικών δεικτών ή αριθμητικών δεδομένων (ποσοστά διαρροής, επιτυχίας στις εξετάσεις κ.ά.). Ενώ, ο στόχος-προορισμός είναι σίγουρα η αύξηση των εν λόγω δεικτών αλλά παράλληλα εμπεριέχει και το άυλο όραμα.



Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι μια εις βάθος στρατηγική σκέψη θα μπορούσε να αναγνώσει τα σημεία των καιρών. Η αβεβαιότητα, η αστάθεια και το διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον αποτελεί πλέον τον κανόνα (Κουτούζης, 1999). Πάνω σε αυτή τη βάση, η καθοδήγηση των εκπαιδευόμενων ώστε να γίνουν περισσότερο ευέλικτοι, ανοικτοί σε αλλαγές αλλά και προσαρμόσιμοι σε κάθε περιβάλλον, αποτελεί μια οδό διαφυγής από την επικρατούσα αβεβαιότητα. Η μαθησιακή κινητικότητα είναι μια δράση η οποία συμπορεύονται με την υπηρετήση αυτού του σκοπού ή οράματος.

Η υλοποίηση μαθησιακής κινητικότητας αποτελεί ένα πλαίσιο το οποίο εξυπηρετεί τόσο εσωτερικούς (ενίσχυση μαθησιακών αποτελεσμάτων) όσο και εξωτερικούς (εξωστρέφεια, επαφή με την αγορά εργασίας) αλληλεξαρτώμενους στρατηγικούς στόχους. Η μειωμένη επίδοση και υποκίνηση των εκπαιδευομένων («αδυναμία»), η δυνατότητα για ευρωπαϊκή χρηματοδότηση κατόπιν υποβολής αίτησης στο πρόγραμμα Erasmus+ («ευκαιρία»), η ύπαρξη κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού/επιστημονικού προσωπικού («πλεονέκτημα»), ο κοινωνικός απομονωτισμός και οι επιπτώσεις πανδημίας («κίνδυνος»), δίνουν το κίνητρο για μια τέτοια απόφαση.

Επομένως, η SWOT ανάλυση του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος του οργανισμού μπορεί να επιβεβαιώσει ότι η κατάρτιση ενός τέτοιου στρατηγικού στόχου είναι ρεαλιστική, συγκεκριμένη αλλά και επιτεύξιμη, επιβεβαιώσιμη. Συντρέχουν, δηλαδή, όλες οι ουσιαστικές προϋποθέσεις για μια επιτυχή εφαρμογή κατόπιν ενός άρτιου προγραμματισμού, καθοδήγησης και ελέγχου (Κουτούζης, 2008).

### **2.3.2 Στο πλαίσιο άσκησης εκπαιδευτικής πολιτικής (μακρο-επίπεδο)**

Η κεντρική εκπαιδευτική πολιτική, όπως διαμορφώνεται από το ΥΠΑΙΘ, παρέχει ευελιξία στην εκπαιδευτική μονάδα να αναπτύξει τις στρατηγικές της. Συνάμα, συνδράμει στις δράσεις που αποφασίζονται τοπικά παρέχοντας βαθμούς ελευθερίας στην άσκηση εσωτερικών πολιτικών, ειδικά στο χώρο της ΕΕΚ (Μαυρογιώργος, 2008). Ειδικά για τα ΙΕΚ, η στρατηγική που έχει χαραχθεί τους παρέχει αυτονομία στην ανάπτυξη συνεργασιών με κοινωνικούς εταίρους τόσο τοπικά και εθνικά όσο και ευρωπαϊκά (Στρατηγικό Σχέδιο, 2022).

Τα τελευταία χρόνια, σε αυτό τον εκπαιδευτικό χώρο, γίνονται σημαντικές μεταρρυθμίσεις (Νόμος 4763/2020) οι οποίες στοχεύουν στην καλλιέργεια εκείνων των δεξιοτήτων που θα εξασφαλίσουν στους εκπαιδευόμενους μια υγιή εργασιακή αλλά και προσωπική ζωή. Η

αναβάθμιση που προωθείται κεντρικά βασίζεται κατά κύριο λόγο στην «ανάγκη δραστηκής ποιότητας (εσωτερικής) βελτίωσης των εισροών, διαδικασιών και αποτελεσμάτων της ΕΕΚ» (Στρατηγικό Σχέδιο, 2022, σ. 5).

Η κατάρτιση στρατηγικών σχεδίων στο χώρο της ΕΕΚ στην Ελλάδα είναι ευθύνη του Κεντρικού Συμβουλίου για την ΕΕΚ (Κ.Σ.ΕΕΚ.). Το συγκεκριμένο συμβούλιο υποβάλει προτάσεις και εισηγήσεις προς το ΥΠΑΙΘ για το σχεδιασμό εθνικών πολιτικών σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Ο CEDEFOP υποστηρίζει και κατευθύνει το συμβούλιο στη χάραξη εθνικών στρατηγικών.

Το όραμα, σε μικρο-επίπεδο, στην εκάστοτε εκπαιδευτική μονάδα, διαμορφώνεται σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητες και ανάγκες του εσωτερικού και εξωτερικού της περιβάλλοντος. Παρόλα αυτά, κεντρικό όραμα της ηγεσίας του ΥΠΑΙΘ είναι η ΕΕΚ να αποτελέσει, από λύση ανάγκης των λίγων και μη-προνομιούχων, συνειδητή επιλογή και ένα ισχυρό εργαλείο απασχόλησης για τους πολλούς (Στρατηγικό Σχέδιο, 2022, σ. 5).

Ένας από τους στρατηγικούς στόχους που έχουν τεθεί κεντρικά, αφορά την ενίσχυση της εξωστρέφειας, της συνεργασίας και της κινητικότητας. Συνεπώς, ο άξονας της κινητικότητας, στον οποίο και επικεντρώνεται η παρούσα εργασία, είναι επομένως ανάμεσα στις προτεραιότητες της κεντρικής ηγεσίας του ΥΠΑΙΘ. Ο συγκεκριμένος άξονας θεωρείται ότι θα συμβάλλει αποφασιστικά στην βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης (επίτευξη μαθησιακών αποτελεσμάτων).

Κατά συνέπεια, προβλέπεται η κεντρική ενίσχυση και υποστήριξη των φορέων επαγγελματικής κατάρτισης που επιθυμούν να οργανώσουν και υλοποιήσουν μαθησιακή κινητικότητα εκπαιδευομένων (Στρατηγικό Σχέδιο, 2022), όπως είναι τα ευρωπαϊκά προγράμματα Erasmus+ της Βασικής Δράσης 1.

## **2.4 Ποιότητα**

### **2.4.1 Ορισμός**

Για την ποιότητα στην εκπαίδευση έχουν δοθεί πάμπολλοι ορισμοί, αποδεικνύοντας έτσι την πολύπλοκη και πολύπλευρη φύση της. Συχνά, επίσης, χρησιμοποιείται ως συνώνυμη με τις έννοιες της αποδοτικότητας, της αποτελεσματικότητας και της ισότητας (Adams, 1993, όπως ανάφ. στο UNICEF, 2000).



Οι Waller et al. (2019) αναφέρουν ότι οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί πρέπει να ενεργούν τάχιστα και να επιφέρουν τις αλλαγές που απαιτούνται, κατά περίπτωση, διασφαλίζοντας έτσι την ποιότητα στον οργανισμό. Προσθέτουν, δε, ότι οι συνθήκες δεν είναι κοινές για όλους, ο κάθε οργανισμός διαφοροποιείται, συνεπώς ο ορισμός της ποιότητας θα πρέπει να συμβαδίζει με τις επικρατούσες συνθήκες.

Επιπρόσθετα, ο Ματθαίου (2007, όπ. ανάφ. στην Δάρρα, 2018) αποτυπώνει την ποιότητα στην εκπαίδευση ως έννοια σύμφυτη με την εκπαιδευτική λειτουργία, σύνθετη και ιδεολογικά φορτισμένη. Παράλληλα, το νοηματικό περιεχόμενο της προσδιορίζεται κάθε φορά διαφορετικά και αποτυπώνει την ιστορική συγκυρία και το συγκεκριμένο.

Στο ίδιο μήκος κύματος κινείται η ΕΕ, ο οποίος υιοθετεί ένα γενικό ορισμό για την ποιότητα, την επίτευξη του εκάστοτε στόχου του οργανισμού, με τη βέλτιστη χρήση των διαθέσιμων πόρων (κατά Juran). Κατά συνέπεια, η ποιότητα δεν έχει έναν καθολικό και διαχρονικό ορισμό αλλά διαθέτει μεταβαλλόμενο περιεχόμενο για κάθε υφιστάμενο σύστημα (ΕΥ, 2020).

Η UNICEF (2000) κάνει λόγο για πέντε βασικές διαστάσεις της ποιότητας που είναι: οι εκπαιδευόμενοι, τα περιβάλλοντα, το περιεχόμενο, οι διαδικασίες και τα αποτελέσματα. Πρόκειται για αλληλεξαρτώμενες συνιστώσες όπου η μια επηρεάζει την άλλη συχνά με μη προφανή τρόπο, παρά τη συστημική φύση της εκπαίδευσης. Οι ορισμοί λοιπόν που αποδίδονται στην ποιότητα της εκπαίδευσης θα πρέπει να είναι ανοικτοί στην αλλαγή και την εξέλιξη ώστε να ανταποκρίνονται στα μεταβαλλόμενα περιβάλλοντα και τις νέες προκλήσεις.

Άλλωστε, τα συστήματα που ασπάζονται την αλλαγή ως αποτέλεσμα συλλογής και χρήσης κατάλληλων δεδομένων αλλά και αυτό-αξιολόγησης, είναι πιθανότερο να προσφέρουν στους χρήστες τους μια ποιοτική εκπαίδευση (Glasser, 1993, όπ. ανάφ. στο UNICEF, 2000).

#### **2.4.2 Στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση**

Στην Ελλάδα δεν υφίσταται μηχανισμός διασφάλισης της ποιότητας στους φορείς παροχής ΕΕΚ άλλα ούτε και μηχανισμός αξιολόγησης επίδοσης στους τομείς ενδιαφέροντος όπως εκπαιδευτές, προγράμματα σπουδών, διοικητική οργάνωση, υποδομές, εκπαιδευτικό υλικό κ.ά.. Έτσι, το Στρατηγικό Σχέδιο (2022) είναι η πρώτη οργανωμένη προσπάθεια προς αυτή την κατεύθυνση, δίνοντας βάση σε όλες τις συνιστώσες της ΕΕΚ, αντιμετωπίζοντάς τις ολιστικά και μεθοδικά.

Η στροφή λοιπόν αυτή που επιδιώκεται με τις εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις στο συγκεκριμένο χώρο δίνει έμφαση στην αποτελεσματικότητα και διασφάλιση της ποιότητας των φορέων παροχής αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης. Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο είναι απαραίτητη η ύπαρξη μηχανισμών αξιολόγησης, άρα και ένα ολοκληρωμένο και τυποποιημένο σύστημα δεικτών ποιότητας (Στρατηγικό Σχέδιο, 2022).

Βέβαια, το σύστημα ποιότητας (δείκτες) είναι κάτι που ποικίλει ανά χώρα. Στην Ελλάδα και συγκεκριμένα στο χώρο των οργανισμών παροχής αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης το τοπίο είναι ομιχλώδες. Ο Κανονισμός Λειτουργίας Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (2021) κάνει λόγο, επιφανειακά, για κάποιους από αυτούς. Μένει να υλοποιηθεί ο στρατηγικός σχεδιασμός μέσα στην τριετία που διανύουμε (2022-2024) ώστε να ξεκαθαρίσει το τοπίο και να μπορεί να γίνει λόγος επί συγκεκριμένης βάσης αφού η διασφάλιση της ποιότητας θεωρείται υψηλής προτεραιότητας.

Η παρούσα μελέτη στοχεύει στη μελέτη της απήχησης της μαθησιακής κινητικότητας μικρής διάρκειας στη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης. Σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (2021, άρθρο 23) ο αντίκτυπος ενδεχομένως εντοπίζεται στους εξής δείκτες ποιότητας: πρώτον, την ηγεσία, οργάνωση και στρατηγικό σχεδιασμό από τα διευθυντικά στελέχη (**Δείκτης Ποιότητας 1**), δεύτερον, το βαθμό εξωστρέφειας (**Δείκτης Ποιότητας 2<sup>α</sup>**) – καινοτομίας (**Δείκτης Ποιότητας 2<sup>β</sup>**) του οργανισμού και τρίτον, τα αποτελέσματα ή αλλιώς εκροές του οργανισμού (**Δείκτης Ποιότητας 3**).

Σε δεύτερο χρόνο, μια κινητικότητα είναι πιθανό να συμβάλλει στην μετατροπή του φορέα κατάρτισης σε οργανισμό μάθησης (**Δείκτης Ποιότητας 4**). Ένας οργανισμός που μαθαίνει μέσα από τις εμπειρίες που αποκτά είναι ένας ζωντανός και δυναμικός οργανισμός. Οι Kontoghiorghes, Awbrey & Feurig (2005, οπ. ανάφ. στο Κουτούζης & Παυλάκης, 2018) υποστηρίζουν ότι οι οργανισμοί οι οποίοι υιοθετούν πρακτικές διαρκούς εξέλιξης και ανταποκρίνονται σε αλλαγές, είναι ικανοί να αναδείξουν τη μάθηση ως αναπόσπαστο στοιχείο της ύπαρξής τους.

Η αλλαγή στάσεων ή/και η υιοθέτηση καλών πρακτικών ως αποτέλεσμα της εμπλοκής σε μια μαθησιακή κινητικότητα είναι πάντα μια θεμιτή εξέλιξη στο μικρο-επίπεδο του φορέα κατάρτισης. Βέβαια, τέτοιες αλλαγές δεν συμβαίνουν ξαφνικά αλλά σε βάθος χρόνου, κατά συνέπεια είναι δύσκολα ανιχνεύσιμες από την αρχή (EU, 2019).

Σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά δεδομένα πάντως, το δίκτυο EQAVET έχει προτείνει ενδεικτικά δέκα δείκτες αποτίμησης της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών από τους φορείς κατάρτισης (EU, 2020). Κάθε χώρα μπορεί να προσαρμόσει αυτούς τους δείκτες στο δικό της πλαίσιο. Κατά το EQAVET λοιπόν, μια μαθησιακή κινητικότητα θα είχε θετικό αντίκτυπο τόσο στο 2<sup>ο</sup> δείκτη που είναι η επένδυση στην κατάρτιση των εκπαιδευομένων όσο και στον 6<sup>ο</sup> δείκτη που αφορά στη χρήση των αποκτηθεισών δεξιοτήτων στο μελλοντικό χώρο εργασίας των ατόμων. Ενθυλακωμένη σε αυτό το δείκτη θα μπορούσε να ήταν και η βελτίωση της ικανότητας μάθησης του οργανισμού.

#### **2.4.3 Στην κινητικότητα**

Όμως, για να είναι κεφαλαιοποιήσιμα τα αποτελέσματα μιας κινητικότητας, στο μικρο-επίπεδο του παρόχου κατάρτισης, είναι απαραίτητο να έχει προηγουμένως διασφαλιστεί η ποιότητα της ίδιας της κινητικότητας. Άλλωστε, η ποιότητα συμβαδίζει με την ποσότητα. Όσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τα αποτελέσματα, σε επίπεδο μαθησιακό και οργανωτικό, τόσο θα αυξάνεται η επιθυμία συμμετοχής αλλά και το επίπεδο ποιότητας των δραστηριοτήτων (EU, 2019).

Κατά συνέπεια, η δράση δρα πολλαπλασιαστικά. Οι συμμετέχοντες αποτελούν φορείς διάχυσης των αποτελεσμάτων τόσο ως εκπαιδευόμενοι όσο και ως συνοδοί/εκπαιδευτές. Λειτουργούν, επομένως, ως κίνητρο για άλλους να συμμετάσχουν καθώς διαχέουν καλές πρακτικές και μεταφέρουν καινούριες εμπειρίες.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έχει καταρτίσει ένα εγχειρίδιο για τη διασφάλιση της ποιότητας ενός προγράμματος κινητικότητας (EU, 2019). Πιο συγκεκριμένα, μας ενδιαφέρουν τα μαθησιακά αποτελέσματα που σχετίζονται με τους πραγματικούς συμμετέχοντες, όσα έμαθαν καθώς και το πόσο χρήσιμα θα ήταν αυτά στη μελλοντική τους πορεία. Σε δεύτερο χρόνο, είναι χρήσιμη μια εκτίμηση της απήχησης σε επίπεδο οργανισμού.

Σχετικά με την πρώτη συνιστώσα, η συμμετοχή σε μαθησιακή κινητικότητα μπορεί να έχει αντίκτυπο στην επαγγελματική καριέρα του ατόμου αλλά και τη γενικότερή του πορεία στη ζωή. Ένας πιθανός εργοδότης θα εκτιμήσει κάποιον ο οποίος έχει ένα επιπλέον προσόν – που οι άλλοι συνυποψήφιοι δεν έχουν – όπως είναι οι διαπροσωπικές και επαγγελματικές δεξιότητες που αποκτήθηκαν κατά την κινητικότητα. Βέβαια, απαιτείται να μπορεί να πιστοποιηθεί και αξιολογηθεί μια τέτοια δραστηριότητα π.χ. μέσω EUROPASS, ECVET, SELFIE.

Όπως προαναφέρθηκε, μια κινητικότητα έχει αντίκτυπο πέρα από τους πραγματικούς συμμετέχοντες και στο μικρόκοσμο του φορέα κατάρτισης. Όπως μαθαίνουν τα άτομα κατ' αντίστοιχο τρόπο μαθαίνουν και οι οργανισμοί (οργανισμοί μάθησης). Κάθε διοργάνωση κινητικότητας είναι διαφορετική γιατί διαφορετικό είναι το έμψυχο υλικό που συμμετέχει. Κάθε φορά τα άτομα φέρουν μαζί τους νέες ιδέες, όνειρα, συνήθειες, όψεις του κόσμου και προκλήσεις. Άρα, ένας οργανισμός, ανοικτός στην αλλαγή, ενσωματώνει όλα αυτά τα νέα δεδομένα ώστε να βελτιώσει τις πρακτικές του και να ενισχύσει τις προοπτικές ανάπτυξής του (EU, 2019).

Η ικανότητα μάθησης προϋποθέτει την ύπαρξη μιας ανάλογης κουλτούρας μέσα στον οργανισμό. Μια τέτοια κουλτούρα επιτρέπει στα μέλη της να πειραματιστούν, να προσπαθήσουν, να βελτιωθούν, να χρησιμοποιήσουν νέες μεθόδους αλλά και να κάνουν λάθη και να πάρουν ρίσκα. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον η γνώση αλλά και οι καλές πρακτικές δεν είναι ποτέ προσωπο-κεντρικές και στατικές αλλά διαμοιράζεται ανάμεσα στα μέλη του οργανισμού. Συνεπώς, η γνώση κυκλοφορεί και ανακυκλώνεται ώστε να γίνει κτήμα όσο το δυνατόν περισσότερων ατόμων (EU, 2019).

## **2.5 Επισκόπηση συναφών ευρωπαϊκών και διεθνών ερευνών**

Σύμφωνα με τις αρχές της Δια Βίου Μάθησης, όπως αναφέρει η έκθεση της EU (2019b), οκτώ είναι οι βασικές (πυρηνικές) ικανότητες ή επάρκειες που θα πρέπει ένα άτομο να διαθέτει ώστε να επιτύχει την προσωπική και επαγγελματική του ευημερία, να διάγει έναν βιώσιμο τρόπο ζωής, να έχει ενεργή πολιτική συνείδηση και να συμβάλλει στην κοινωνική συνοχή και συμπερίληψη.

Από αυτές, τέσσερις μπορούν να αποκτηθούν (σε μικρό ή μεγάλο βαθμό) μέσα από μια κινητικότητα στο εξωτερικό: α) η ικανότητα της πολυγλωσσίας, β) η προσωπική και κοινωνική επάρκεια, γ) η ικανότητα πολιτισμικής έκφρασης και συνείδησης και δ) η συνείδηση του πολίτη (Kumpikaite & Duoba, 2013).

Κινούμενος στο ίδιο μήκος κύματος ο CEDEFOP (2004) αναφέρει ότι μια κινητικότητα πραγματοποιείται για λόγους: α) διαπολιτισμικής κατανόησης, β) προώθησης της ελεύθερης μετακίνησης εργαζομένων στην Ευρώπη, γ) διεθνοποίησης και εκσυγχρονισμού

της εκπαίδευσης και κατάρτισης και ανάπτυξης γλωσσικών δεξιοτήτων και τέλος δ) βελτίωσης της απασχολησιμότητας.

Άλλωστε, όπως ορίζει και το Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Νόμος 4763/2020, άρθρο 22), αυτός είναι επί της ουσίας ο σκοπός των ΙΕΚ στον ελλαδικό χώρο: ο εκσυγχρονισμός των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού και η παροχή επαγγελματικών εφοδίων με σκοπό τη διευκόλυνση της κινητικότητας των εργαζομένων. Συνεπώς, η μαθησιακή κινητικότητα στο εξωτερικό ευθυγραμμίζεται με το όραμα και το σκοπό των ΙΕΚ.

Στη ευρωπαϊκή αλλά και διεθνή βιβλιογραφία εντοπίζονται πάρα πολλές έρευνες οι οποίες σχετίζονται με τα οφέλη της μακροχρόνιας διακρατικής κινητικότητας (τρεις μήνες έως ένας χρόνος), η οποία αφορά τα πανεπιστημιακά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Όμως, για τους οργανισμούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης η κινητικότητα που υλοποιείται είναι βραχυχρόνια και διαρκεί συνήθως δύο εβδομάδες, από το 2014 όπου και ξεκίνησε η υλοποίηση του προγράμματος Erasmus+ (2014-2020). Πολύ εύστοχα παρατηρεί όμως ο Benton Mackaye (1921), ότι, *δύο εβδομάδες πάνω στη βουνοκορφή έχουν να σου αποκαλύψουν πολλά πράγματα για τη ζωή, τόσα, όσα θα μάθεις από τις άλλες πενήντα κάτω από αυτή.*

Προκύπτει σε αυτό το σημείο το ερώτημα αν η διάρκεια της κινητικότητας είναι πράγματι κρίσιμη παράμετρος για την απόκτηση των δεξιοτήτων που συζητήθηκαν ή αν η κινητικότητα καθ' εαυτού παράγει οφέλη ανεξαρτήτου διάρκειας. Αν ο δεύτερος είναι βάσιμος ισχυρισμός τότε θα είμαστε σε θέση να γενικεύσουμε και επικαλεστούμε και τις έρευνες μακροχρόνιας διάρκειας τόσο θεωρητικά όσο και μεθοδολογικά.

Απάντηση σε αυτό το ερώτημα επιχείρησε να δώσει ο Santos (2020) ο οποίος μελέτησε τη σχετική βιβλιογραφία σε βάθος ώστε να αποτιμήσει τον παράγοντα διάρκεια. Επικαλούμενος έρευνα που διεξήχθη από την ΕΕ το 2017, σε συμμετέχοντες στο πρόγραμμα Leonardo Da Vinci, αναφέρει ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της διάρκειας παραμονής σε μια άλλη χώρα και των προσωπικών, κοινωνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων των συμμετεχόντων. Κατά συνέπεια, το συνολικό όφελος της κινητικότητας αυξάνεται ευθέως αναλόγως της διάρκειάς της.

Σε αυτό ακριβώς το συμπέρασμα κατέληξε και η μεγάλη έρευνα που διεξήγαγε η ΕΕ μεταξύ 2006 και 2007, σε πρώην συμμετέχοντες πάλι του προγράμματος Leonardo Da Vinci, και

οι οποίοι μέσα από τις απαντήσεις τους ανέδειξαν ως αρνητικό στοιχείο την βραχυπρόθεσμη διάρκεια του προγράμματος. Σε αυτό άλλωστε συνηγορεί και το γεγονός ότι σύμφωνα με τους ίδιους βελτιώθηκαν περισσότερο στον τομέα των κοινωνικών δεξιοτήτων, σε σχέση με την επίδραση της κινητικότητας στις επαγγελματικές τους δεξιότητες και τη μελλοντική τους απασχολησιμότητα.

Ένα άλλο ουσιώδες χαρακτηριστικό της κινητικότητας ανέδειξε ο Kristensen (2001). Με το σύνθημα «μαθαίνω φεύγοντας» (“*learning by leaving*”), που χρησιμοποίησε ο ίδιος για να περιγράψει μια κινητικότητα, τεκμηρίωσε θεωρητικά ότι η τελευταία αποτελεί ένα εν δυνάμει ισχυρό, αν και πολύπλοκο, διδακτικό εργαλείο. Θεμελίωσε αυτόν τον ισχυρισμό πάνω στις κονστρουκτιβιστικές θεωρίες μάθησης απεμπολώντας τις αντίστοιχες μπιχεβιοριστικές.

Το έργο του συγκεκριμένου ερευνητή εξέδωσε το 2004 ο CEDEFOP επιχειρώντας να δώσει φως σε μια οπτική που δεν είχε ξανασυζητηθεί. Τεκμηρίωσε ότι οι τοποθετήσεις σε εργασιακούς χώρους στο εξωτερικό αποτελούν ένα εργαλείο μάθησης, όχι βέβαια τυπικά οργανωμένο, όπως αυτά των αναλυτικών προγραμμάτων σπουδών, αλλά τουλάχιστον ισότιμης, αν όχι μεγαλύτερης αξίας.

Σε αυτή την περίπτωση η μάθηση συντελείται με την έκθεση του συμμετέχοντα, κάτω από ημι-δομημένες συνθήκες, σε περιστάσεις πολυμορφίας, τόσο εκτεταμένες που δύσκολα αγνοούνται. Ο συμμετέχων σε αυτή την περίπτωση αναγκάζεται να κάνει ένα δημιουργικό διάλογο με την κατάσταση αυτή ώστε να «επιβιώσει» (CEDEFOP, 2004). Με αυτή τη θέση συμφωνούν και οι Dolga et al (2015) των οποίων τα ευρήματα δείχνουν ότι το κοινωνικό και πολιτισμικό κεφάλαιο που αποκτάται θα ήταν δύσκολο να αποκομμιστεί παρά μόνο σε ένα τέτοιο περιεχόμενο.

Τέτοιες καταστάσεις μάθησης ευνοούν την ανάπτυξη των οριζόντιων δεξιοτήτων (κοινωνικές, γλωσσικές και διαπροσωπικές) κυρίως. Σύμφωνα με τον οδηγό για τον Εκσυγχρονισμό και την Ελκυστικότητα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CEDEFOP, 2009), η έλλειψη εξειδικευμένων ατόμων στους χώρους εργασίας είναι πιθανό να αντιμετωπίζεται με την καλλιέργεια δεξιοτήτων όπως η εργασιακή πρωτοβουλία και δημιουργικότητα. Η κινητικότητα ως δραστικό εργαλείο μάθησης ενδέχεται να παράγει τέτοιου είδους αποτελέσματα τα οποία όμως δύσκολα ανιχνεύονται.



Κατόπιν βιβλιογραφικής ανασκόπησης εντοπίστηκαν δύο μεγάλες έρευνες οι οποίες είχαν σκοπό την αποτίμηση της απήχησης της κινητικότητας στο εξωτερικό και είχαν κοινή μεθοδολογική αρχή. Τόσο το Erasmus Student Network (Alfranseder et al, 2012) όσο και το Euromobility Network (EU, 2014a) διεξήγαγαν έρευνα σε συμμετέχοντες σε χρηματοδοτούμενα ευρωπαϊκά προγράμματα (Erasmus, Leonardo Da Vinci, Youth in Action, Grundtvig κ.ά) και τα συνέκριναν με μια ομάδα μη-συμμετεχόντων (control group).

Διερευνήθηκαν οι γλωσσικές, διαπολιτισμικές και επαγγελματικές δεξιότητες των ατόμων. Η αξιολόγηση των απαντήσεων έδειξε, σε αμφότερες τις έρευνες (Alfranseder et al, 2012· EU, 2014a), ότι η κινητική ομάδα ατόμων είχε υψηλότερα ποσοστά σε όλους τους τομείς σε σχέση με τα μη-κινητικά άτομα. Επιπλέον, η έρευνα του Euromobility Network (EU, 2014a) διερεύνησε την ύπαρξη ενίσχυσης της αίσθησης του Ευρωπαίου Πολίτη κατόπιν μιας κινητικότητας. Πράγματι, τα αποτελέσματα και σε αυτό τον τομέα συνάδουν με τα προηγούμενα: η κινητική ομάδα ατόμων αισθάνεται περισσότερο ευρωπαϊά.

Μια ακόμα ενδιαφέρουσα έρευνα σχετικά με την απήχηση του προγράμματος Leonardo Da Vinci στην ποιότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης εκδόθηκε το 2010 από την ΕΕ. Πρόκειται για μεγάλης κλίμακας μελέτη η οποία προσπάθησε να προσδιορίσει την επίδραση της κινητικότητας στο συμμετέχον προσωπικό του οργανισμού. Παρουσιάστηκε εκτενώς η επίδραση αυτή τόσο σε προσωπικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο οργανισμού, εξετάζοντας τις απόψεις του προσωπικού και των παρόχων κατάρτισης.

Η επίδραση σε επίπεδο οργανισμού, που είναι ένα από τα αντικείμενα της παρούσας έρευνας, είναι αρκετά ευεργετική όπως αποκαλύπτει η τελευταία αυτή έρευνα. Η ελκυστικότητα και η συνολική ποιότητα του οργανισμού βελτιώνεται, εδραιώνεται ένα κλίμα καινοτομίας, όσον αφορά στις μεθόδους διδασκαλίας και μάθησης, και ο οργανισμός επαναπροσδιορίζει και ενισχύει το ανταγωνιστικό του προφίλ (CEDEFOP, 2010).

Αρκετές, επίσης, εμπειρικές έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί σε φοιτητές ή μαθητές Erasmus οι οποίες μελέτησαν την επίδραση της κινητικότητας, συνήθως μεγαλύτερης των τριών μηνών, κατά κύριο λόγο στην επαγγελματική τους εξέλιξη ή ακαδημαϊκή πορεία. Σχεδόν όλες κατέληξαν στο εύρημα ότι η μελλοντική τους απασχολησιμότητα δεν επηρεάζεται άμεσα από τις γνώσεις και τεχνικές δεξιότητες που απέκτησαν κατά την παραμονή τους αλλά από ορισμένες οριζόντιες δεξιότητες.

Πιο συγκεκριμένα, οι Kumpikaite & Duoba (2013) διεξήγαγαν την έρευνα τους σε Λιθουανούς μαθητές και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι όσοι από αυτούς βρέθηκαν στο εξωτερικό για περισσότερο από τρεις μήνες ανέπτυξαν σε μεγάλο βαθμό τις κοινωνικές τους δεξιότητες, σε σχέση με αυτούς που είτε δεν είχαν πάει ποτέ ή είχαν βρεθεί για λιγότερο διάστημα. Γεγονός που ενισχύει και το εύρημα του Santos (2020) ότι η χρονική διάρκεια της κινητικότητας αποτελεί καθοριστικό παράγοντα. Παράλληλα, οι Kumpikaite & Duoba (2013) εξέτασαν μια ακόμα ερευνητική υπόθεση: κατά πόσο επηρεάζονται η πολιτισμική έκφραση και συνείδηση των συμμετεχόντων. Η υπόθεση αυτή έγινε μερικός αποδεκτή.

Παρόμοια αποτελέσματα θα μπορούσαμε να πούμε ότι είχε και η μελέτη των Bracht et al (2006) αφού έκριναν ότι η συμμετοχή των ατόμων στο πρόγραμμα δεν έκρινε τη μελλοντική τους καριέρα, απλά, διεύρυνε τους ορίζοντές τους. Εντόπισε οφέλη όπως η ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων (διαπολιτισμική συνείδηση, προσαρμοστικότητα, ευελιξία, αποδοτικότητα, κινητοποίηση, ομαδικό πνεύμα κ.ά.) αλλά βελτίωση στη χρήση ξένων γλωσσών.

O Bryla (2015), με παρόμοια ευρήματα, προσθέτει ότι τέτοιου είδους δεξιότητες αποτελούν ζητούμενο από μελλοντικούς εργοδότες. Άρα, έμμεσα επηρεάζεται και η απασχολησιμότητα του ατόμου, αφού λοιπόν, μια τέτοια εμπειρία μπορεί να κεφαλαιοποιηθεί σε ύστερο χρόνο. Με αυτό το συμπέρασμα ουσιαστικά συμφωνούν και οι Teichler & Janson (2007) αφού από την έρευνά τους προέκυψε ότι οι συμμετέχοντες σε προγράμματα κινητικότητας τείνουν να είναι ανώτεροι σε αρκετές οριζόντιες επαγγελματικές δεξιότητες παρά στις κάθετες.

Μια πολύ ενδιαφέρουσα παράμετρο, τέλος, θέτει προς διερεύνηση η EU (2014b) με την έρευνα της σε τριτοβάθμια εκπαιδευτικά ιδρύματα. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των ατόμων που επιθυμούν να συμμετάσχουν σε μια κινητικότητα τους παρέχουν, ήδη, ένα προβάδισμα όσον αφορά στη μελλοντική τους απασχολησιμότητα σε σχέση με τους υπόλοιπους. Με την επιστροφή τους αυξήσει αυτή την «προδιάθεση» κατά 42%. Στα χαρακτηριστικά αυτά συγκαταλέγονται η ανοχή στην αμφισημία (αποδοχή άλλων κουλτουρών, στάσεων, προσαρμοστικότητα), η διάθεση για νέες εμπειρίες, η αυτογνωσία, η αυτοπεποίθηση, η αποφασιστικότητα, η ικανότητα στην επίλυση προβλημάτων.



Σύμφωνα με όλα τα παραπάνω, διαπιστώνεται, η κατά γενική ομολογία, σύγκλιση των διεθνών ερευνών πάνω στη θετική επίδραση της κινητικότητας στο εξωτερικό και ανάδειξή της ως ένα πολυδύναμο διδακτικό εργαλείο. Η γενική εικόνα που μπορεί να αποκομμιστεί είναι ότι μια κινητικότητα συμβάλλει στην ανάπτυξη και καλλιέργεια των οριζόντιων πρωτίστως δεξιοτήτων. Διατηρούμε βεβαίως μια επιφύλαξη ως προς την αιτιότητα μιας τέτοιας επίδρασης: μήπως τα κινητικά άτομα, αποδέχονται τη συμμετοχή τους επειδή ήδη έχουν αναπτυγμένες τέτοιες δεξιότητες και οι οποίες στη συνέχεια απλά διευρύνονται; Ανεξάρτητα πάντως από αυτό φαίνεται ότι η μελλοντική τους απασχολησιμότητα σαφώς επηρεάζεται, με έμμεσο τρόπο.

Εκ κατακλείδι, οι έρευνες που παρουσιάστηκαν αναφέρονταν κυρίως σε μακράς διάρκειας κινητικότητα όπου το διάστημα τοποθέτησης σε μια ξένη χώρα ήταν τρεις μήνες και άνω και αφορούσαν την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Μένει να διερευνηθεί αν η κινητικότητα στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα (διαφοροποίηση παραμέτρου: πεδίο), με μέση διάρκεια δύο εβδομάδες (διαφοροποίηση παραμέτρου: χρονική διάρκεια), είναι ικανή να αποδώσει αντίστοιχα οφέλη τόσο στον τομέα της μάθησης όσο και στον τομέα της κουλτούρας εν γένει του οργανισμού (βελτίωση διάφορων δεικτών ποιότητας).

### 3 Μεθοδολογία έρευνας

#### 3.1 Στόχος έρευνας

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να μελετηθεί μεθοδικά και συστηματικά η υλοποίηση προγραμμάτων μαθησιακής κινητικότητας Erasmus+ στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα. Αρχικά, θα διερευνηθεί το βάθος της στρατηγικής σκέψης που οδηγεί στην επιλογή υλοποίησης του συγκεκριμένου προγράμματος, σύμφωνα με τις απόψεις των διευθυντών ΔΙΕΚ που τα υλοποιούν. Στη συνέχεια, στοχεύει να διερευνήσει τις απόψεις των συμμετεχόντων καταρτιζομένων ως προς τη συμβολή της κινητικότητας Erasmus+. Τέλος, θα διερευνηθεί το ενδεχόμενο μετατροπής του οργανισμού σε οργανισμό μάθησης και καινοτομίας, σύμφωνα με τις απόψεις των συμμετεχόντων συνοδών οι οποίοι αποτελούν μέλη της κοινότητάς του. Ως μελέτη περίπτωσης έχει επιλεγεί ένα υποσύνολο των ΔΙΕΚ της Αττικής και Περιφέρειας.

#### 3.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Ο ερευνητικός στόχος υπαγορεύει τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία και αναπτύσσονται παρακάτω:

1. Ποια ήταν τα κίνητρα και ποιες οι διαγνωσμένες ανάγκες που οδήγησαν στην επιλογή της υλοποίησης κινητικότητας (διευθυντές, **Δείκτης Ποιότητας 1**).
2. Ποιες ήταν οι εμπειρίες που αποκόμισε ο οργανισμός από το εξωτερικό (διευθυντές και συνοδοί, **Δείκτης Ποιότητας 2<sup>α</sup>**, **Δείκτης Ποιότητας 2<sup>β</sup>**, **Δείκτης Ποιότητας 4**).
3. Σε ποιο βαθμό αποτιμήθηκαν και κεφαλοποιήθηκαν τα αποτελέσματα από το φορέα κατάρτισης (διευθυντές και συνοδοί, **Δείκτης Ποιότητας 2<sup>α</sup>**, **Δείκτης Ποιότητας 2<sup>β</sup>**, **Δείκτης Ποιότητας 4**).
4. Πώς αξιολογούν οι συμμετέχοντες τις δεξιότητές τους σε επίπεδο γλωσσικό, διαπολιτισμικό, επαγγελματικό καθώς και το βαθμό συνείδησης της ευρωπαϊκής τους ταυτότητας (καταρτιζόμενοι, **Δείκτης Ποιότητας 3**).
5. Πώς αξιολογούν οι μη συμμετέχοντες καταρτιζόμενοι (ομάδα ελέγχου) τις δεξιότητές τους σε επίπεδο γλωσσικό, διαπολιτισμικό, επαγγελματικό καθώς και

το βαθμό συνείδησης της ευρωπαϊκής τους ταυτότητας (καταρτιζόμενοι, Δείκτης Ποιότητας 3).

### **3.3 Μεθοδολογική προσέγγιση**

Μεθοδολογικά, η παρούσα εργασία, ακολουθεί την ποσοτική ερευνητική στρατηγική. Σ' αυτή την απόφαση οδήγησε το γεγονός ότι υπάρχουν κατευθυντήριες γραμμές, στις οποίες ο ερευνητής θα στηριχθεί αρχικά, πράγμα που προωθεί τη χρήση ποσοτικής στρατηγικής, έναντι της ποιοτικής, η οποία επικεντρώνεται στη διαμόρφωση θεωρίας μελετώντας εις βάθος την προβληματική (Bryman, 2017).

Το ερευνητικό σχέδιο που επιλέχθηκε ήταν το συγχρονικό, για το πρώτο μέρος της μελέτης. Συλλέχθηκαν ποσοτικοποιήσιμα δεδομένα, σε ορισμένο χρονικό σημείο, από ένα συγκεκριμένο δείγμα μονάδων ανάλυσης και κατόπιν εξέτασης εντοπίστηκαν συσχετίσεις (Bryman, 2017).

Ως προς το δεύτερο μέρος της έρευνας επιλέχθηκε η χρήση της μεθόδου έρευνας αξιολόγησης. Όπως αναφέρει ο Bryman (2017), το σύνηθες σχέδιο μιας τέτοιας έρευνας περιλαμβάνει μια ομάδα που εκτίθεται σε έναν πειραματικό χειρισμό ή μια καινοτομία ή μια διαρθρωτική παρέμβαση και μια ομάδα ελέγχου που δεν εκτίθεται. Ο καταμερισμός των ατόμων στις ομάδες δεν ήταν τυχαίος, κατά συνέπεια, η μελέτη έχει χαρακτήρα οιονεί πειράματος. Υπεισέρεχεται σε αυτή τη μέθοδο η λογική της σύγκρισης των αποτελεσμάτων, της πειραματικής ομάδας και της ομάδας ελέγχου, με σαφές πλεονέκτημα την καλύτερη κατανόηση του φαινομένου που μελετάται.

### **3.4 Συμμετέχοντες**

Ως μελέτη περίπτωσης έχουν επιλεγεί (ευκαιριακή επιλογή) τα ΔΙΕΚ Αγίου Δημητρίου, Θεματικό Αχαρνών, Καλαμάτας, Πειραματικό Λαμίας και Χαϊδαρίου, κατά συνέπεια, οι συμμετέχοντες προέρχονται από τον πληθυσμό αυτών των οργανισμών κατάρτισης. Βέβαια, η επιλογή των φορέων είναι ευκαιριακή, άρα, είναι προφανές ότι στους περιορισμούς της έρευνας συγκαταλέγεται η αδυναμία γενίκευσης των ερευνητικών αποτελεσμάτων στο γενικότερο πληθυσμό. Τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα αποτελούν, επίσης, ευκαιριακό δείγμα αφού οι διευθυντές των ΔΙΕΚ ανέλαβαν να

προωθήσουν το ερωτηματολόγιο σύμφωνα με το εξής κριτήριο: είχαν συμμετάσχει πρόσφατα σε κινητικότητα, άρα ήταν πιο πιθανό να θελήσουν να το συμπληρώσουν (επίκληση στο θυμικό). Αποκλειστικά από το ΔΙΕΚ Καλαμάτας προέρχονται τα άτομα που αποτελούν την ομάδα ελέγχου και οι οποίοι δεν έχουν συμμετάσχει ποτέ σε κινητικότητα.

Στην έρευνα συμμετείχαν ογδόντα τρεις καταρτιζόμενοι (54 συμμετέχοντες σε Erasmus+, 5 άτομα που έχουν βρεθεί στο εξωτερικό ανεξάρτητα – ομάδα ελέγχου 1 και 24 άτομα που δεν έχουν βρεθεί ποτέ στο εξωτερικό – ομάδα ελέγχου 2). Επιπρόσθετα, συμμετείχαν 8 διευθυντές ΔΙΕΚ και 10 συνοδοί κινητικότητας (εκπαιδευτές ή διοικητικό προσωπικό). Το ποσοστό απόκρισης δεν μπορεί να υπολογιστεί με ακρίβεια διότι ορισμένα ερωτηματολόγια στάλθηκαν υπό μορφή χιονοστιβάδας. Για παράδειγμα στο διευθυντή του Αγίου Δημητρίου εστάλη ο σύνδεσμός του ερωτηματολογίου των καταρτιζομένων και ο ίδιος το προώθησε σε άγνωστο πλήθος σπουδαστών του συγκεκριμένου ΔΙΕΚ.

Μόνο για τους συνοδούς είναι εφικτή μια εκτίμηση ποσοστού απόκρισης και ανέρχεται στην τιμή του 71%. Στον πίνακα 3.1 αποτυπώνεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε κατά την επιλογή του δείγματος.

ΔΙΕΚ	Δείγμα			
	Erasmus+	Ομάδα ελέγχου	Διευθυντές	Συνοδοί
Καλαμάτας	28	67	1	8
Χαϊδαρίου	23	0	1 (χιονοστιβάδα σε άλλους διευθυντές)	5
Πειραματικό Λαμίας	χιονοστιβάδα	0	0	0
Θεματικό Αχαρνών	χιονοστιβάδα	0	1	1
Αγίου Δημητρίου	χιονοστιβάδα	χιονοστιβάδα	1	0

**Πίνακας 3.1 Αναλυτική παρουσίαση της μεθοδολογίας επιλογής του δείγματος από τον γενικότερο πληθυσμό των ΔΙΕΚ**

### **3.5 Ερευνητική διαδικασία**

Επιλέχθηκε ως εργαλείο συλλογής δεδομένων το δομημένο ερωτηματολόγιο ατομικής συμπλήρωσης (πεντάβαθμης ή εξάβαθμης κλίμακας τύπου Likert). Δημιουργήθηκαν τρία διαφορετικά ερωτηματολόγια: α) για καταρτιζόμενους, β) για διευθυντές και γ) για συνοδούς κινητικότητας.

Έγινε χρήση της ελεύθερης εφαρμογής Google Forms και στη συνέχεια τα ερωτηματολόγια προωθήθηκαν στους ερευνώμενους είτε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είτε μέσω της εφαρμογής Messenger. Η συγκεκριμένη διαδικτυακή εφαρμογή παρείχε τη δυνατότητα εξαγωγής των δεδομένων σε μορφή κατάλληλη για περαιτέρω επεξεργασία από το στατιστικό λογισμικό. Τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα και απαιτούσαν ελάχιστο χρόνο για τη συμπλήρωση.

Σχετικά με την αξιοπιστία, διασφαλίστηκε μέσω του δείκτη Cronbach alpha και θα παρουσιαστεί με αναλυτικό τρόπο στο επόμενο κεφάλαιο.

Προς διασφάλιση της εγκυρότητας των μετρήσεων έχει επιλεγεί η χρήση ερωτηματολογίων που έχουν ήδη χρησιμοποιηθεί σε προηγούμενες έρευνες που διεξήχθησαν από την ΕΕ. Πρόκειται για την έρευνα του Euromobility Network (EU, 2014a) σχετικά με την επίδραση της μαθησιακής κινητικότητας γενικά και την έρευνα EU (2010) σχετικά με την επίδραση του προγράμματος Leonardo Da Vinci στην ποιότητα των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επίσης, έχει χρήση διπλότυπων ερωτήσεων ώστε να υπάρχει ένα ακόμα επίπεδο διασφάλισης της εγκυρότητας.

Η συγκεκριμένη δράση έγινε κατά τους μήνες Απρίλιο και Μάιο του 2023.

### **3.6 Εργαλεία συλλογής και ανάλυσης δεδομένων**

Για τη δημιουργία του ερωτηματολογίου που απευθυνόταν στους διευθυντές ΔΙΕΚ αξιοποιήθηκε το αντίστοιχο που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα του προγράμματος Leonardo Da Vinci (CEDEFOP, 2010). Οι ερωτήσεις προσαρμόστηκαν στα ελληνικά δεδομένα και χρησιμοποιήθηκαν μόνο τα τμήματα του που σχετίζονταν με τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας εργασίας. Αποτελείται από έξι επιμέρους τμήματα που είναι τα εξής:

- i. γενική αποτίμηση της κινητικότητας στο εξωτερικό (ερωτήσεις 1 έως 6, 5-βαθμη κλίμακα Likert από Απόλυτα Αληθές έως Απόλυτα Ψευδές),
- ii. ερωτήσεις αναφορικά με τον οργανισμό κατάρτισης (ερωτήσεις 7 έως 10, ανοικτού τύπου),
- iii. λόγοι που ώθησαν στην υλοποίηση της κινητικότητας (ερωτήσεις 11 έως 23, 5-βαθμη κλίμακα Likert από Απόλυτα Αληθές έως Απόλυτα Ψευδές),
- iv. ποιότητα και μελλοντικά σχέδια κινητικότητας (ερωτήσεις 1 έως 6, 5-βαθμη κλίμακα Likert από Απόλυτα Αληθές έως Απόλυτα Ψευδές),
- v. αποτελέσματα (ερωτήσεις 26 έως 37, 6-βαθμη κλίμακα Likert από Απόλυτα Αληθές έως Μη σχετικό με τον οργανισμό μου) και
- vi. προσωπικές πληροφορίες (ερωτήσεις 38 έως 40, συμπλήρωσης/προκαθορισμένης επιλογής).

Το ερωτηματολόγιο που απευθυνόταν στους συνοδούς κινητικότητας βασίστηκε κι αυτό στην έρευνα EU (2010), όπως και το αντίστοιχο των διευθυντών, ύστερα από την απαραίτητη προσαρμογή στο ελληνικό πλαίσιο. Αποτελείται από έξι επιμέρους τμήματα που είναι τα εξής:

- i. γενική αποτίμηση της κινητικότητας στο εξωτερικό (ερωτήσεις 1 έως 8, 5-βαθμη κλίμακα Likert από Απόλυτα Αληθές έως Απόλυτα Ψευδές),
- ii. επιδράσεις κινητικότητας στον οργανισμό (ερωτήσεις 9 έως 20, 6-βαθμη κλίμακα Likert από Απόλυτα Αληθές έως Μη σχετικό με τον οργανισμό μου),
- iii. προσωπικές πληροφορίες (ερωτήσεις 21 έως 25, συμπλήρωσης/ προκαθορισμένης επιλογής).

Το τρίτο ερωτηματολόγιο είχε ως αποδέκτες τους συμμετέχοντες και μη (ως ομάδα ελέγχου) και βασίστηκε στην έρευνα του Euromobility Network (EU, 2014a). Διαρθρώνεται σε τρία μέρη και είναι τα εξής:

- i. επίδραση κινητικότητας
  - a. στις γλωσσικές δεξιότητες (ερωτήσεις 1 έως 5, 6-βαθμη κλίμακα Likert από Απόλυτα Αληθές έως Διαφωνώ Απόλυτα),
  - b. στη διαπολιτισμικότητα (ερωτήσεις 6 έως 13, 6-βαθμη κλίμακα Likert από Απόλυτα Αληθές έως Διαφωνώ Απόλυτα),

- c. στις επαγγελματικές δεξιότητες (ερωτήσεις 14 έως 22, 6-βαθμη κλίμακα Likert από Απόλυτα Αληθές έως Διαφωνώ Απόλυτα),
- d. ευρωπαϊκή ταυτότητα (ερωτήσεις 23 έως 24, 6-βαθμη κλίμακα Likert από Απόλυτα Αληθές έως Διαφωνώ Απόλυτα / Επιλογής)
- ii. πληροφορίες κινητικότητας (ερωτήσεις 33 έως 38, προκαθορισμένης επιλογής/συμπλήρωσης).

Η επιλογή των συγκεκριμένων εργαλείων βασίστηκε στο γεγονός ότι η δομή τους ανταποκρίθηκε στα ζητούμενα της παρούσας έρευνας, κάνοντας τις απαραίτητες προσαρμογές, ώστε να ανταποκρίνεται στα δεδομένα της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα καθώς και στις ευρωπαϊκές δράσεις κινητικότητας που κυρίως εφαρμόζονται.

Για την ανάλυση των δεδομένων έγινε χρήση του στατιστικού πακέτου IBM SPSS Statistics (έκδοση 29) το οποίο αποτελεί ένα εύχρηστο και αξιόπιστο λογισμικό για την επεξεργασία στατιστικών δεδομένων. Ακολούθησε η μετακωδικοποίηση των δεδομένων ώστε να είναι εφικτή η περιγραφική τους ανάλυση (descriptive statistics) και η σχηματική τους απεικόνιση.

Τα τρία ερωτηματολόγια με τα αντίστοιχα πεδία τους παρατίθενται στο παράρτημα αυτής της εργασίας (βλ. Παράρτημα).



## 4 Αποτελέσματα

### 4.1 Επεξεργασία δεδομένων

Προκειμένου να αναλυθούν με στατιστικό τρόπο τα δεδομένα που συλλέχθηκαν, αρχικά έγινε η εξαγωγή τους από την εφαρμογή Google Forms σε μορφή κατάλληλη προς επεξεργασία από το λογισμικό IBM SPSS Statistics 29 (αρχείο .xlsx). Για τη δημιουργία ορισμένων διαγραμμάτων χρησιμοποιήθηκε το πακέτο Microsoft Excel. Στη συνέχεια, κάθε μεταβλητή του ερωτηματολογίου έλαβε αριθμητική τιμή (μετακωδικοποίηση). Για παράδειγμα, η μεταβλητή «ηλικία» έλαβε την τιμή 1 για εύρος ηλικιών από 18 έως 21 έτη, την τιμή 2 για ηλικίες από 22 έως 25 έτη, την τιμή 3 για ηλικίες από 26 έως 29 έτη κ.ο.κ.. Παράλληλα, κάθε ερώτημα-μεταβλητή πήρε την αντίστοιχη ονομασία π.χ. στην ενότητα με τα ερωτήματα περί Γλωσσικών Δεξιοτήτων στους καταρτιζόμενους το πρώτο ερώτημα μετονομάστηκε σε GD\_1, το δεύτερο σε GD\_2 και με όμοιο τρόπο όλα τα υπόλοιπα.

Ακολούθως, χρειάστηκε να αντιστραφούν οι τιμές των απαντήσεων αρνητικών ερωτημάτων, ώστε να αντιστοιχούν με τα υπόλοιπα ερωτήματα τα οποία είχαν θετική βάση. Συγκεκριμένα, αντιστράφηκαν οι τιμές των εξής ερωτημάτων:

- Στο ερωτηματολόγιο των διευθυντών: 2, 4, 5.
- Στο ερωτηματολόγιο των συνοδών: 2, 4, 5, 6, 7.

Στη συνέχεια, δημιουργήθηκαν οι μεταβλητές:

- Στο ερωτηματολόγιο των καταρτιζόμενων: «Γλωσσικές δεξιότητες» (ερωτήματα 1 ως 5), «Διαπολιτισμικότητα» (ερωτήματα 6 ως 13), «Επαγγελματικές δεξιότητες» (ερωτήματα 14 ως 22), «Ευρωπαϊκή ταυτότητα» (ερωτήματα 23 ως 24) από τους μέσους όρους (μέσες τιμές) των τιμών των αντίστοιχων απαντήσεων.
- Στο ερωτηματολόγιο των διευθυντών: «Εμπειρία Y», όπου Y οι τιμές των ερωτημάτων 1 έως 6, «Κίνητρο X», όπου X οι τιμές των ερωτημάτων από 11 έως 23, «Επίδραση Z», όπου Z οι τιμές των ερωτημάτων 26 έως 37.
- Στο ερωτηματολόγιο των συνοδών: «Εμπειρία Y», όπου Y οι τιμές των ερωτημάτων 1 έως 8 «Επίδραση Z», όπου Z οι τιμές των ερωτημάτων 9 έως 20.



Σε επόμενο στάδιο, ελέγχθηκε ο βαθμός αξιοπιστίας των κλιμάκων διερεύνησης των μεταβλητών όπως ορίστηκαν και πιο πάνω. Η ανάλυση αυτή έχει αποτυπωθεί στον πίνακα 4.1, τον πίνακα 4.2 και τον πίνακα 4.3 αντίστοιχα. Αν εξαιρέσουμε τη μεταβλητή «Ευρωπαϊκή ταυτότητα» και τη μεταβλητή «Εμπειρίες» της έρευνας των διευθυντών, όλες οι υπόλοιπες τιμές του δείκτη *Cronbach 's α* έχουν ισχυρή αξιοπιστία, αφού το επιθυμητό επίπεδο είναι άνω του 0.7.

Δείγμα καταρτιζομένων		
Κλίμακα διερεύνησης	<i>Cronbach 's α</i>	Αριθμός ερωτημάτων
Γλωσσικές δεξιότητες	0.939	5
Διαπολιτισμικότητα	0.781	8
Επαγγελματικές δεξιότητες	0.790	9
Ευρωπαϊκή ταυτότητα	0.345	2

Πίνακας 4.1 Συνοπτικά αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας *Cronbach 's α* για τους καταρτιζόμενους

Δείγμα διευθυντών		
Κλίμακα διερεύνησης	<i>Cronbach 's α</i>	Αριθμός ερωτημάτων
Κίνητρα	0.992	13
Εμπειρίες	0,507	6
Επιδράσεις	0.954	12

Πίνακας 4.2 Συνοπτικά αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας *Cronbach 's α* για τους διευθυντές

Δείγμα συνοδών		
Κλίμακα διερεύνησης	<i>Cronbach 's α</i>	Αριθμός ερωτημάτων

Εμπειρίες	0.753	8
Επιδράσεις	0.913	12

**Πίνακας 4.3 Συνοπτικά αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας Cronbach 's α για τους συνοδούς**

## 4.2 Περιγραφική στατιστική ανάλυση

Κατά τη συνέχεια της διαδικασίας, για τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν πραγματοποιήθηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση. Εξετάστηκαν οι συχνότητες για τις ποιοτικές μεταβλητές όπως το «Φύλο», ενώ, για τις ποσοτικές μεταβλητές, όπως η «Διαπολιτισμικότητα», υπολογίστηκε η μέση τιμή και η τυπική απόκλιση. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν παρουσιάζονται επιλεκτικά ακολούθως. Η επιλογή έγινε διότι ορισμένα ερωτήματα ήταν διπλότυπα για λόγους εγκυρότητας. Αυτό σημαίνει ότι έγινε έλεγχος των απαντήσεων σε επί της ουσίας ίδιου περιεχομένου ερωτήματα και για όσα δεν υπήρχε ταύτιση απαντήσεων, κρίθηκαν ως μη-έγκυρα και αφαιρέθηκαν (ποσοστό απόρριψης 0.2%).

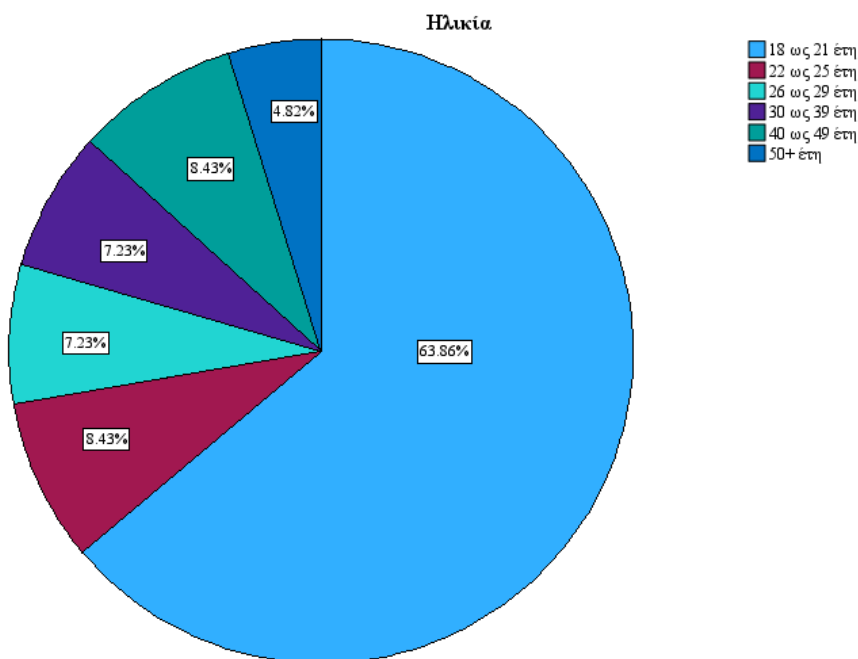
### 4.2.1 Δημογραφικά στοιχεία καταρτιζόμενων

Τόσο στον πίνακα 4.4 όσο και στην εικόνα 4.1, φαίνεται ότι το δείγμα των καταρτιζομένων της παρούσας έρευνας αποτελείται από 53 συμμετέχοντες ως 21 ετών, που αντιστοιχούν στο 63.9% του συνόλου, από 7 συμμετέχοντες μεταξύ 22 -25 ετών, που αντιστοιχούν στο 8.4% του συνόλου, από 6 συμμετέχοντες μεταξύ 26-29 ετών, που αντιστοιχούν στο 7.2% του συνόλου, από 6 συμμετέχοντες μεταξύ 30-39 ετών, που αντιστοιχούν στο 7.2% του συνόλου, από 7 συμμετέχοντες μεταξύ 40-49 ετών, που αντιστοιχούν στο 8.4% του συνόλου και από 4 συμμετέχοντες άνω των 50 ετών, που αντιστοιχούν στο 4.8% του συνόλου. Κατά συνέπεια, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων αφορά στην ηλικιακή κατηγορία των 18-21 ετών.

#### Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 ως 21 έτη	53	63.9	63.9	63.9
	22 ως 25 έτη	7	8.4	8.4	72.3
	26 ως 29 έτη	6	7.2	7.2	79.5
	30 ως 39 έτη	6	7.2	7.2	86.7
	40 ως 49 έτη	7	8.4	8.4	95.2
	50+ έτη	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Πίνακας 4.4 Ανάλυση συχνοτήτων για την Ηλικία των συμμετεχόντων καταρτιζόμενων



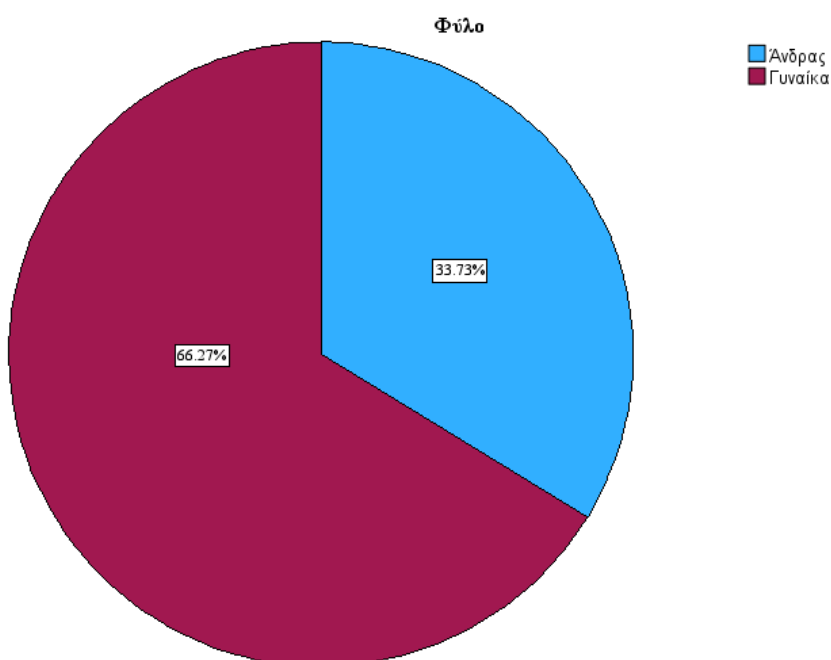
Εικόνα 4.1 Ποσοστά ως προς την Ηλικία των συμμετεχόντων καταρτιζόμενων

Όπως διακρίνεται στον πίνακα 4.5 καθώς και την εικόνα 4.2, το δείγμα των συμμετεχόντων καταρτιζόμενων αποτελείται κατά 33.7% από άνδρες και κατά 66.3% από γυναίκες. Για την ακρίβεια, η συχνότητα των ανδρών είναι 28 και αυτή των γυναικών 55. Συνεπώς, στην έρευνα συμμετείχε σχεδόν διπλάσιος αριθμός γυναικών.

Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	28	33.7	33.7	33.7
	Γυναίκα	55	66.3	66.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Πίνακας 4.5 Ανάλυση συχνοτήτων για το Φύλο των συμμετεχόντων καταρτιζόμενων



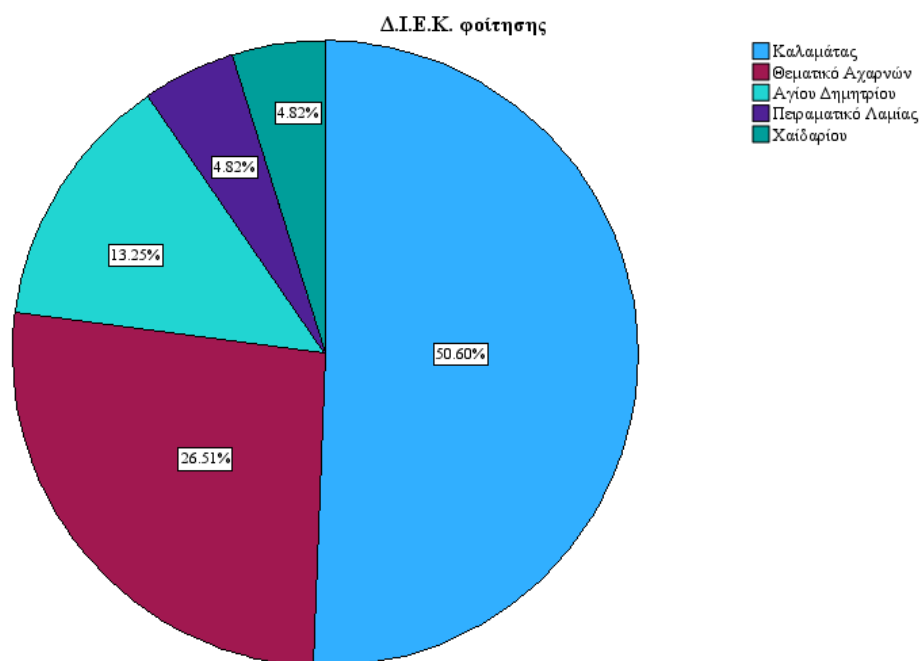
Εικόνα 4.2 Ποσοστά ως προς το Φύλο των συμμετεχόντων καταρτιζόμενων

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων καταρτιζομένων, όπως αποτυπώνονται στον πίνακα 4.6 καθώς και την εικόνα 4.3, έδειξαν ότι από το ΔΙΕΚ Καλαμάτας προέρχονται 42 άτομα, με ποσοστό 50.6% επί του συνόλου, από το Θεματικό ΔΙΕΚ Αχαρνών προέρχονται 22 άτομα, με ποσοστό 26.5% επί του συνόλου, από το ΔΙΕΚ Αγίου Δημητρίου προέρχονται 11 άτομα, με ποσοστό 13.3% επί του συνόλου, από το Πειραματικό ΔΙΕΚ Λαμίας προέρχονται 4 άτομα, με ποσοστό 4.8% επί του συνόλου και από το ΔΙΕΚ Χαϊδαρίου προέρχονται 4 άτομα, με ποσοστό 4.8% επί του συνόλου. Κατά συνέπεια, από το ΔΙΕΚ Καλαμάτας προέρχονται περί τους μισούς συμμετέχοντες.

#### ΔΙΕΚ φοίτησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καλαμάτας	42	50.6	50.6	50.6
	Θεματικό Αχαρνών	22	26.5	26.5	77.1
	Αγίου Δημητρίου	11	13.3	13.3	90.4
	Πειραματικό Λαμίας	4	4.8	4.8	95.2
	Χαϊδαρίου	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Πίνακας 4.6 Ανάλυση συχνοτήτων για το ΔΙΕΚ φοίτησης των συμμετεχόντων



Εικόνα 4.3 Ποσοστά ως προς το ΔΙΕΚ φοίτησης των συμμετεχόντων στην έρευνα

#### 4.2.2 Αποτελέσματα έρευνας στους καταρτιζόμενους

Όπως προαναφέρθηκε, έχουν δημιουργηθεί τέσσερις μεταβλητές οι οποίες αποτυπώνουν την επίδραση, που βιβλιογραφικά έχει τεκμηριωθεί, ότι μπορεί να έχει η πραγματοποίηση μιας κινητικότητας στο εξωτερικό. Υπολογίστηκε η μέση τιμή (Mean) και η τυπική απόκλιση (Std. Deviation) των αντίστοιχων απαντήσεων του σχετικού ερωτηματολογίου της 6βάθμιας κλίμακας Likert. Η φόρτιση των απαντήσεων ξεκινά από την τιμή 1 (απόλυτη ταύτιση με όσα δηλώνονται στο ερώτημα) και καταλήγει στην τιμή 6 (απόλυτη διαφωνία

με τα δηλωθέντα). Κατά συνέπεια, όσο μικρότερη η μέση τιμή τόσο πιο θετικά φορτισμένο είναι το αποτέλεσμα.

Η στατιστική αποτύπωση του αποτελέσματος, που παρουσιάζεται στον πίνακα 4.7, αφορά στους 5 ερευνώμενους (από τους 83 του συνολικού δείγματος) οι οποίοι έχουν βρεθεί στο εξωτερικό, για λόγους μάθησης ή εργασίας, αλλά όχι με πρόγραμμα Erasmus+. Κατά συνέπεια, η παραμονή τους στο εξωτερικό ήταν σίγουρα μακράς διάρκειας. Αποτυπώνεται η μέση τιμή (2.0800) και η τυπική απόκλιση (0.80747) για τη μεταβλητή «Γλωσσικές δεξιότητες», η μέση τιμή (1.300) και η τυπική απόκλιση (0.32596) για τη μεταβλητή «Διαπολιτισμικότητα», η μέση τιμή (1.4889) και η τυπική απόκλιση (0.18592) για τη μεταβλητή «Επαγγελματικές δεξιότητες» και η μέση τιμή (2.000) και η τυπική απόκλιση (0.35355) για τη μεταβλητή «Ευρωπαϊκή ταυτότητα».

*Εξωτερικό (χωρίς Erasmus+)*

	N	Mean	Std. Deviation
Γλωσσικές Δεξιότητες	5	2.0800	.80747
Διαπολιτισμικότητα	5	1.3000	.32596
Επαγγελματικές Δεξιότητες	5	1.4889	.18592
Ευρωπαϊκή ταυτότητα	5	2.0000	.35355
Valid N (listwise)	5		

**Πίνακας 4.7 Μέσος όρος και τυπική απόκλιση των μεταβλητών που εκτιμήθηκαν για το δείγμα ελέγχου που έχει μεταβεί στο εξωτερικό (με ιδίους πόρους) για μάθηση ή εργασία**

Η στατιστική αποτύπωση του αποτελέσματος, το οποίο φαίνεται στον πίνακα 4.8, αφορά στους 54 ερευνώμενους (από τους 83 του συνολικού δείγματος) οι οποίοι έχουν βρεθεί στο εξωτερικό με ευρωπαϊκό πρόγραμμα κινητικότητας Erasmus+, για περίπου 2 εβδομάδες. Παρουσιάζεται η μέση τιμή (2.1407) και η τυπική απόκλιση (1.02322) για τη μεταβλητή «Γλωσσικές δεξιότητες», η μέση τιμή (1.5208) και η τυπική απόκλιση (0.54120) για τη μεταβλητή «Διαπολιτισμικότητα», η μέση τιμή (1.7572) και η τυπική απόκλιση (0.63189) για τη μεταβλητή «Επαγγελματικές δεξιότητες» και η μέση τιμή (2.1296) και η τυπική απόκλιση (0.64563) για τη μεταβλητή «Ευρωπαϊκή ταυτότητα».

*Εξωτερικό (με Erasmus+)*

	N	Mean	Std. Deviation
Γλωσσικές Δεξιότητες	54	2.1407	1.02322
Διαπολιτισμικότητα	54	1.5208	.54120
Επαγγελματικές δεξιότητες	54	1.7572	.63189
Ευρωπαϊκή ταυτότητα	54	2.1296	.64563
Valid N (listwise)	54		

**Πίνακας 4.8 Μέσος όρος και τυπική απόκλιση των μεταβλητών που εκτιμήθηκαν για το δείγμα που έχει μεταβεί στο εξωτερικό με μαθησιακή κινητικότητα Erasmus+**

Τέλος, η στατιστική αποτύπωση του αποτελέσματος, που παρουσιάζεται στον πίνακα 4.9, αφορά στους 24 ερευνώμενους (από τους 83 του συνολικού δείγματος) οι οποίοι έχουν βρεθεί ποτέ στο εξωτερικό. Παρουσιάζεται η μέση τιμή (2.7833) και η τυπική απόκλιση (1.3213) για τη μεταβλητή «Γλωσσικές δεξιότητες», η μέση τιμή (1.7135) και η τυπική απόκλιση (0.5486) για τη μεταβλητή «Διαπολιτισμικότητα», η μέση τιμή (1.7454) και η τυπική απόκλιση (0.6063) για τη μεταβλητή «Επαγγελματικές δεξιότητες» και η μέση τιμή (2.0833) και η τυπική απόκλιση (0.4584) για τη μεταβλητή «Ευρωπαϊκή ταυτότητα».

*Ποτέ στο εξωτερικό*

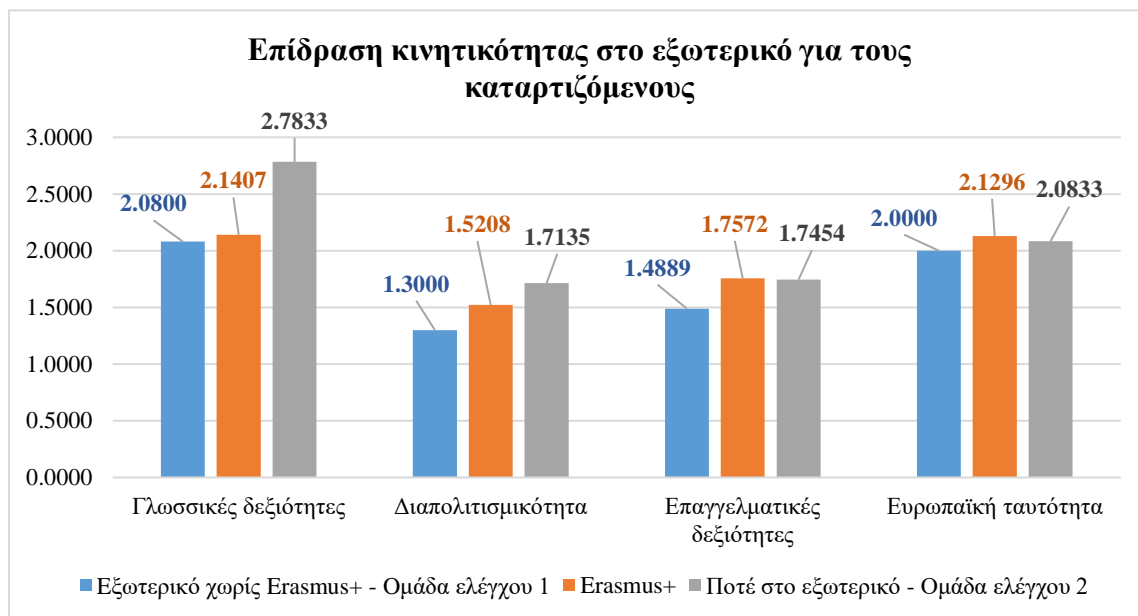
	N	Mean	Std. Deviation
Γλωσσικές Δεξιότητες	24	2.7833	1.32129
Διαπολιτισμικότητα	24	1.7135	.54856
Επαγγελματικές Δεξιότητες	24	1.7454	.60635
Ευρωπαϊκή ταυτότητα	24	2.0833	.45842
Valid N (listwise)	24		

**Πίνακας 4.9 Μέσος όρος και τυπική απόκλιση των μεταβλητών που εκτιμήθηκαν για το δείγμα ελέγχου που δεν έχει μεταβεί ποτέ στο εξωτερικό**

Στην εικόνα 4.4 παρουσιάζονται τα συγκριτικά αποτελέσματα των μέσων τιμών των τεσσάρων μεταβλητών που εξετάστηκαν για τις 3 διακριτές ομάδες συμμετεχόντων. Χαρακτηριστικά, παρατηρείται πως οι μέσες τιμές κυμαίνονται από 2.0800 έως 2.7833 για την παράμετρο «Γλωσσικές δεξιότητες», από 1.300 έως 1.7135 για την παράμετρο «Διαπολιτισμικότητα», από 1.4889 έως 1.7454 για την παράμετρο «Επαγγελματικές δεξιότητες» και από 2.000 έως 2.0833 για την παράμετρο «Ευρωπαϊκή ταυτότητα».



Διαφαίνεται ότι στο τομέα της διαπολιτισμικότητας, και κατ' επέκταση αποδοχής της διαφορετικότητας, έχουν επιτύχει την καλύτερη βαθμολογία (κοντά στην τιμή 1).



Εικόνα 4.4 Σύγκριση των μεταβλητών που εκτιμήθηκαν στο δείγμα καταρτιζομένων

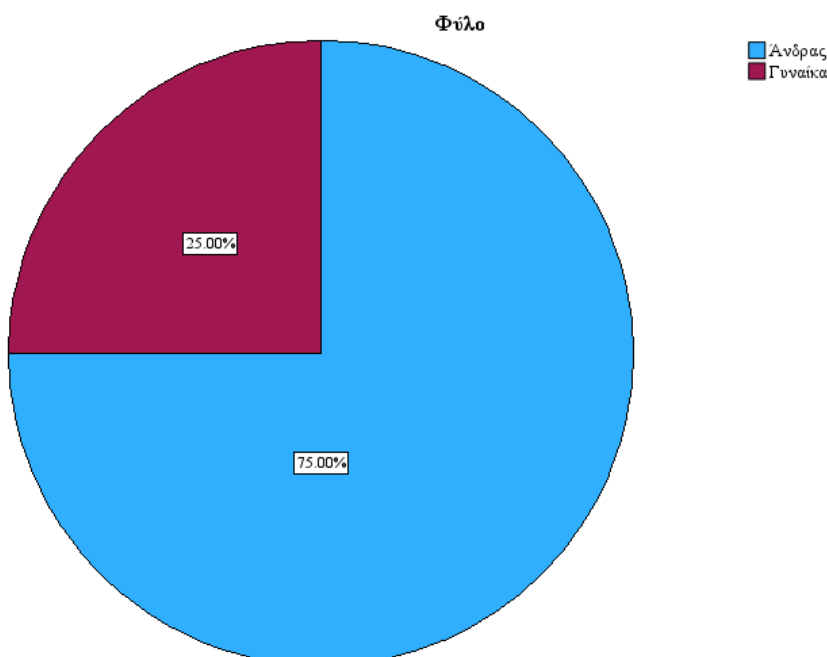
#### 4.2.3 Δημογραφικά στοιχεία διευθυντών

Όπως διακρίνεται στον πίνακα 4.10 και την εικόνα 4.5, το δείγμα των συμμετεχόντων διευθυντών/ντριών ΔΙΕΚ αποτελείται κατά 75% από άνδρες και κατά 25% από γυναίκες. Ακριβέστερα, η συχνότητα των ανδρών είναι 6 και αυτή των γυναικών 2. Συνεπώς, στην έρευνα συμμετείχαν κατά πλειοψηφία άνδρες.

Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	6	75.0	75.0	75.0
	Γυναίκα	2	25.0	25.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Πίνακας 4.10 Ανάλυση συχνοτήτων για το Φύλο των διευθυντών



Εικόνα 4.5 Ποσοστά ως προς το Φύλο των διευθυντών

Όπως φαίνεται στον πίνακα 4.11 το μισό δείγμα των διευθυντών έχει προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη θέση μεταξύ 6-9 έτη, ενώ, οι υπόλοιποι, διαθέτουν εμπειρία άνω των 10 ετών. Συνεπώς, διαθέτουν μεγάλη διοικητική εμπειρία.

Έτη υπηρετήσεως ως διευθυντής/ντρια ΔΙΕΚ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 - 9 έτη	4	50.0	50.0	50.0
	10+	4	50.0	50.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Πίνακας 4.11 Ανάλυση συχνοτήτων για τα Έτη υπηρεσίας ως διευθυντών

Όσον αφορά στο επίπεδο σπουδών τους, ο πίνακας 4.12 μας πληροφορεί ότι στην ολότητά τους είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Άρα, έχουν ένα υψηλό ακαδημαϊκό προφίλ.

#### Επίπεδο σπουδών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μεταπτυχιακός τίτλος	8	100.0	100.0	100.0

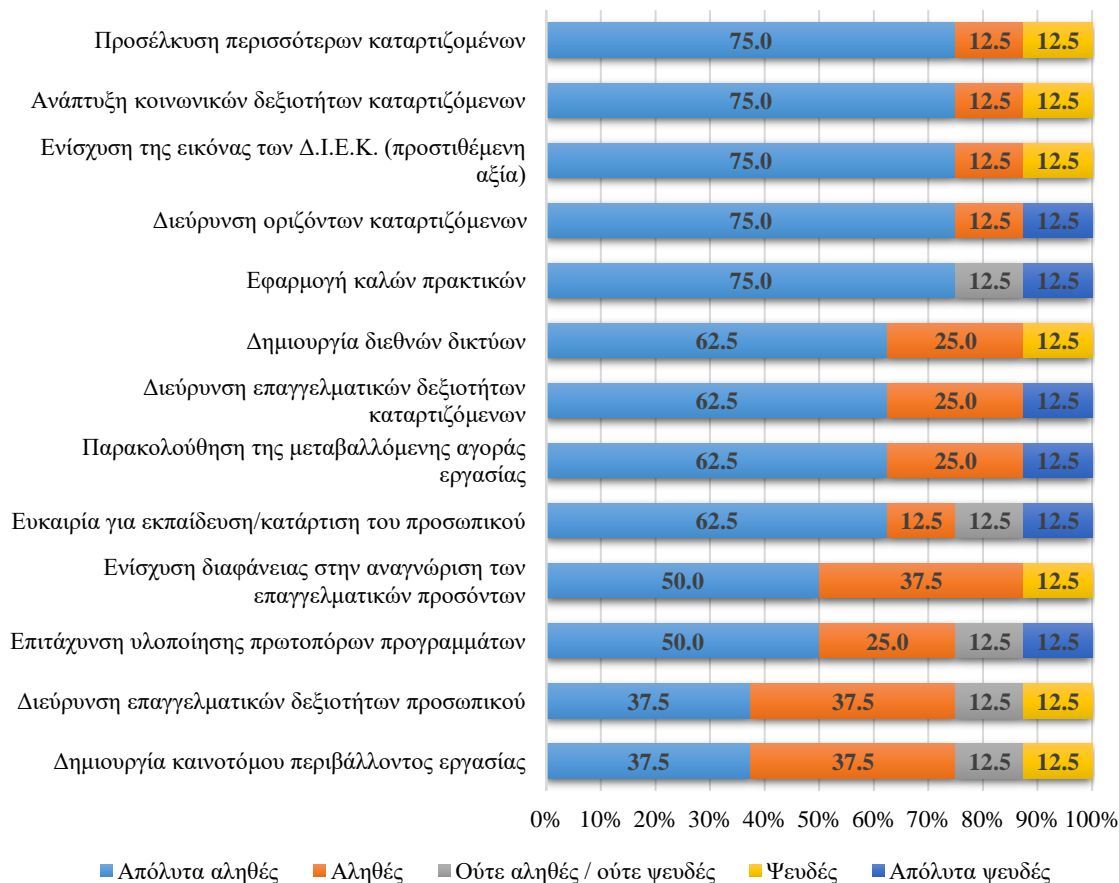
Πίνακας 4.12 Ανάλυση συχνοτήτων για το Επίπεδο σπουδών των διευθυντών

#### 4.2.4 Αποτελέσματα έρευνας στους διευθυντές

Αναφέρθηκε ήδη στην παρούσα εργασία ότι με βάση το ερωτηματολόγιο που απευθύνεται στους διευθυντές των ΔΙΕΚ εξετάστηκαν οι απόψεις τους ως προς τα κίνητρα που τους ώθησαν να υλοποιήσουν κινητικότητα, τις αποκτηθείσες εμπειρίες από το εξωτερικό και την επίδραση που είχε εν τέλει αυτή η κινητικότητα στον οργανισμό τους. Η παρουσίαση των απόψεών τους γίνεται στην εικόνα 4.6. Οι πίνακες αποδίδουν με φθίνουσα σειρά τις απαντήσεις των συμμετεχόντων οι οποίες προέκυψαν με επιλογή από 5βάθμια κλίμακα Likert, αποδίδοντας την τιμή 1 στην απόλυτη συμφωνία με τη δηλωθείσα πρόταση.

Το 75% των ερωτηθέντων δείχνει ότι συμφωνεί απόλυτα με την άποψη ότι: α) η κινητικότητα στο εξωτερικό είναι πόλος έλξης περισσότερων καταρτιζόμενων, β) με αυτό τον τρόπο αναπτύσσουν περαιτέρω τις κοινωνικές τους δεξιότητες, γ) ενισχύεται η εικόνα των ΔΙΕΚ (προστιθέμενη αξία), δ) διευρύνονται οι ορίζοντες των καταρτιζόμενων και ε) είναι ευκαιρία για εφαρμογή καλών πρακτικών. Με ποσοστό 62.5% απόλυτης συμφωνίας ακολουθούν οι απόψεις ότι με την κινητικότητα σε χώρα του εξωτερικού: α) δίνεται η δυνατότητα για δημιουργία διεθνών δικτύων, β) διευρύνονται οι επαγγελματικές δεξιότητες των καταρτιζόμενων, γ) παρακολουθούν καλύτερα τις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας, και δ) δίνεται η ευκαιρία στο προσωπικό του οργανισμού για εκπαίδευση/κατάρτιση. Στη συνέχεια, το 50% των ερωτηθέντων συμφωνεί απόλυτα με την άποψη ότι με αυτό τον τρόπο ενισχύεται η διαφάνεια στην αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων των καταρτιζόμενων και επιταχύνεται η υλοποίηση πρωτοπόρων προγραμμάτων. Στις δύο τελευταίες θέσεις, και με ποσοστό απόλυτης συμφωνίας 37.5%, κυριάρχησαν η άποψη ότι η κινητικότητα μπορεί δυνητικά να επιδράσει θετικά στον οργανισμό διευρύνοντας τις επαγγελματικές δεξιότητες του προσωπικού του οργανισμού και τέλος να συνεισφέρει στη δημιουργία ενός καινοτόμου περιβάλλοντος εργασίας.

### Οι απόψεις των διευθυντών για τα κίνητρα που ωθούν στην υλοποίηση κινητικότητας

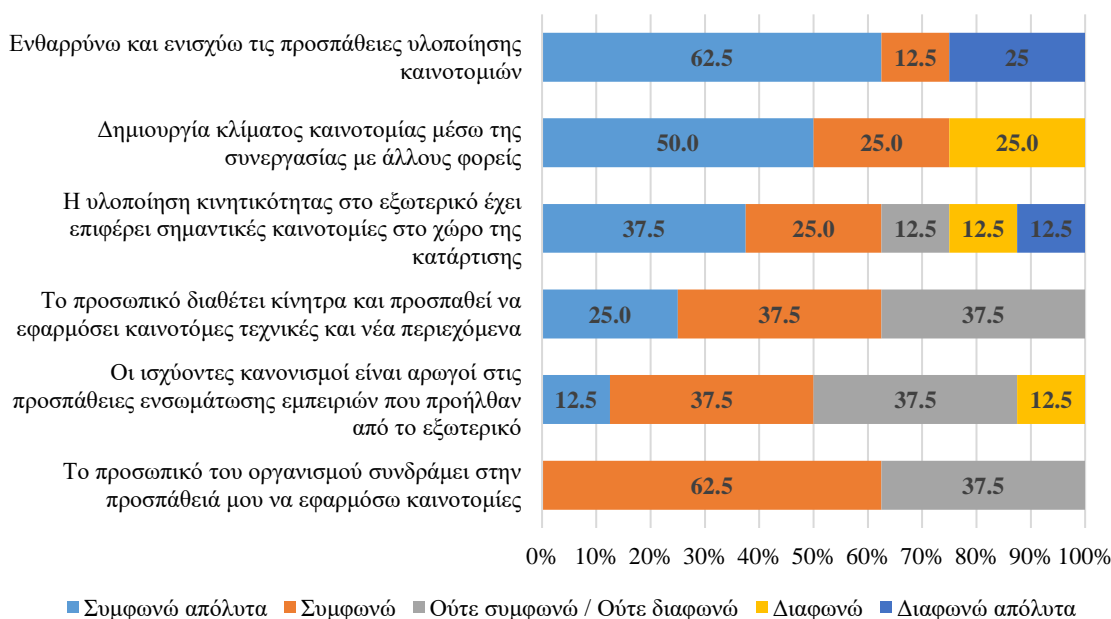


**Εικόνα 4.6 Κίνητρα που ωθούν στην υλοποίηση μαθησιακής κινητικότητας Erasmus+ στο εξωτερικό, σύμφωνα με τους διευθυντές**

Ως προς τις αποκτηθείσες εμπειρίες, σύμφωνα με τους ερωτώμενους διευθυντές και την εικόνα 4.7, στην πρώτη θέση με ποσοστό 62.5% απόλυτης συμφωνίας, είναι ότι ο ίδιος ως διευθυντής ενισχύει και ενθαρρύνει προσπάθειες που γίνονται για εφαρμογή καινοτομιών. Έπεται η άποψη, με ποσοστό 50%, ότι έχει δημιουργηθεί ένα κλίμα καινοτομίας το οποίο οφείλεται στη συνεργασία με άλλους φορείς η οποία οφείλεται στην υλοποίηση κινητικότητας στο εξωτερικό. Το ποσοστό του 37.5% συγκεντρώνει η άποψη ότι, γενικά, σε εθνικό ενδεχομένως επίπεδο, έχουν επέλθει σημαντικές καινοτομίες στο χώρο της κατάρτισης ως αποτέλεσμα της ολοένα αυξανόμενης έγκρισης σχεδίων κινητικότητας. Στη συνέχεια της κατάταξης εμφανίζεται η δήλωση, με ποσοστό 25% απόλυτης συμφωνίας, ότι το συμμετέχον προσωπικό σε κινητικότητα προσπαθεί να εφαρμόσει νέες τεχνικές και περιεχόμενα. Στις δύο τελευταίες θέσεις, εμφανίζεται η άποψη ότι οι ισχύοντες κανονισμοί

επικουρούν την προσπάθεια ενσωμάτωσης των αποκτηθεισών εμπειριών, με ποσοστό 12.5% απόλυτης συμφωνίας, με το 50% των απαντήσεων όμως να συγκεντρώνει η διαφωνία ή απόλυτη διαφωνία. Αποτελεί τη δήλωση με τη μεγαλύτερη διασπορά απαντήσεων. Τέλος, με ποσοστό 62.5% συμφωνίας και το υπόλοιπο 37.5% ουδετερότητας, εμφανίζεται η άποψη ότι το προσωπικό του οργανισμού βοηθά τον διευθυντή να εφαρμόσει καινοτομίες που προέκυψαν από εμπειρίες στο εξωτερικό.

#### Οι απόψεις των διευθυντών για τις εμπειρίες που απέκτησε ο οργανισμός

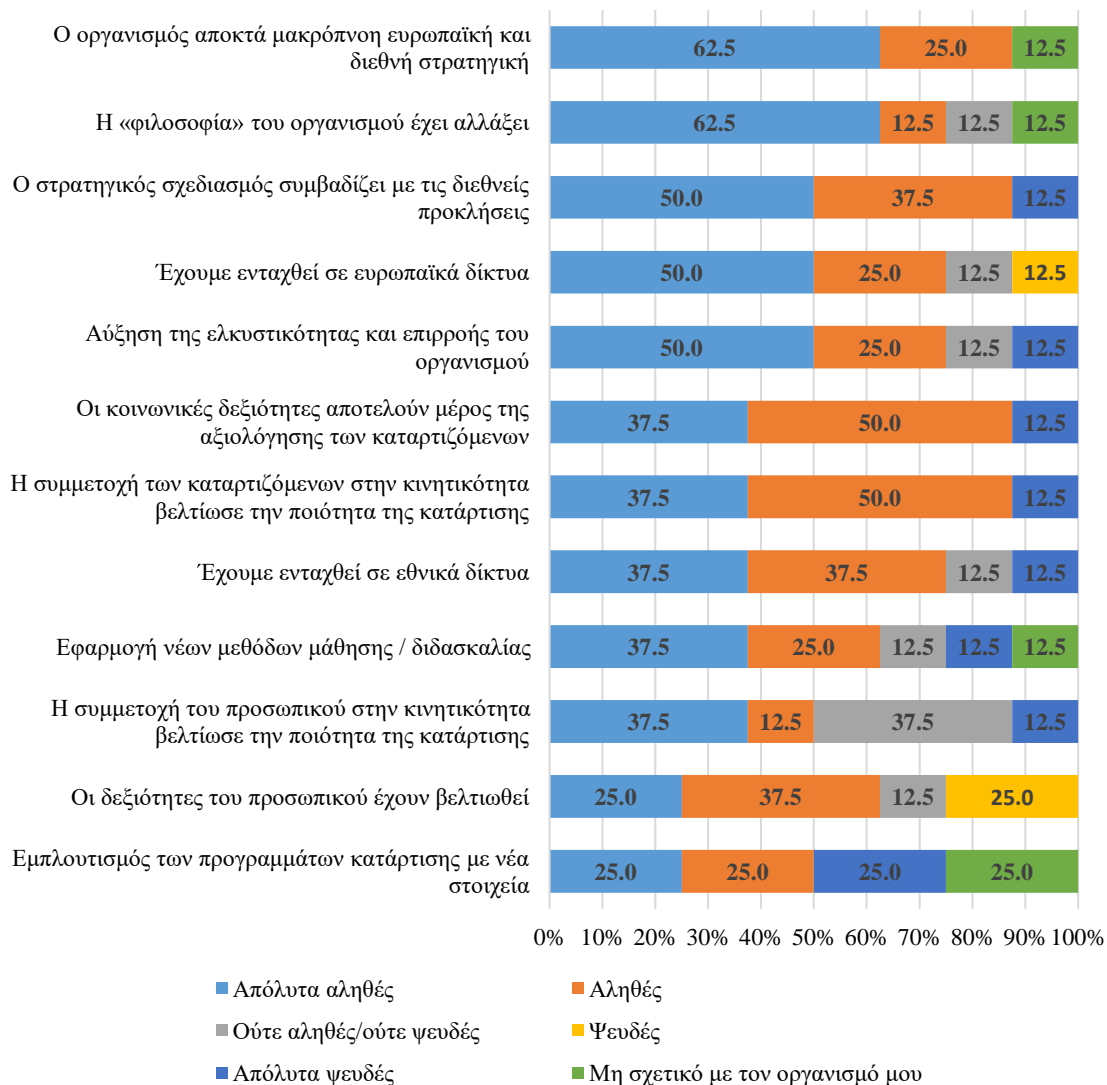


**Εικόνα 4.7 Εμπειρίες που αποκόμισε ο οργανισμός από την υλοποίηση μαθησιακής κινητικότητας στο εξωτερικό Erasmus+, σύμφωνα με τους διευθυντές**

Ο τρίτος τομέας απόψεων διευθυντών που εξετάστηκε στην παρούσα μελέτη είναι τα αποτελέσματα ή επιδράσεις που διαφαίνεται να είχε τελικά στο σύνολο του οργανισμού η κινητικότητα και αποτυπώνεται στην εικόνα 4.8. Με ποσοστό 62.5% απόλυτης συμφωνίας, εμφανίζεται η άποψη ότι ο οργανισμός απέκτησε μια μακρόπνοη ευρωπαϊκή αλλά και διεθνή στρατηγική. Στην επόμενη θέση, με το ίδιο ποσοστό απόλυτης συμφωνίας αλλά μεγαλύτερη διασπορά στις υπόλοιπες βαθμίδες εμφανίζεται η άποψη ότι η φιλοσοφία του οργανισμού έχει αλλάξει. Με ποσοστό 50% απόλυτης συμφωνίας, 4 διευθυντές θεωρούν ότι: α) κατά τη φάση του στρατηγικού σχεδιασμού λαμβάνουν υπόψη τους τις διεθνείς προκλήσεις, β) ο οργανισμός τους έχει ενταχθεί πλέον σε ευρωπαϊκά δίκτυα και γ) έχει αυξηθεί η ελκυστικότητα και η επιρροή του οργανισμού τους. Στη συνέχεια, με ποσοστό

37.5% απόλυτης συμφωνίας ανάμεσα στους διευθυντές, με φθίνουσα σειρά κατάταξης ως προς τις υπόλοιπες διαβαθμίσεις, εμφανίζονται οι εξής απόψεις: α) οι κοινωνικές δεξιότητες αποτελούν πλέον μέρος της αξιολόγησης της επίδοσης των καταρτιζόμενων, β) η συμμετοχή των καταρτιζόμενων στην κινητικότητα στο εξωτερικό έχει συνεισφέρει στη βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης, γ) ο οργανισμός έχει ενταχθεί σε εθνικά δίκτυα, δ) εφαρμόζονται νέες μέθοδοι τόσο στη διδασκαλία όσο και τη μάθηση και ε) η συμμετοχή του προσωπικού στην κινητικότητα στο εξωτερικό έχει συνεισφέρει στη βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης. Στις δύο τελευταίες θέσεις, με ποσοστό 25% απόλυτης συμφωνίας, ήτοι 2 διευθυντές, θεωρούν πρώτον ότι οι δεξιότητες του προσωπικού έχουν βελτιωθεί και δεύτερον ότι τα προγράμματα κατάρτισης έχουν εμπλουτιστεί με νέα στοιχεία.

### Οι απόψεις των διευθυντών για τα αποτελέσματα της κινητικότητας



**Εικόνα 4.8 Εκτίμηση για τα αποτελέσματα στον οργανισμό από την υλοποίηση μαθησιακής κινητικότητας στο εξωτερικό Erasmus+, σύμφωνα με τους διευθυντές**

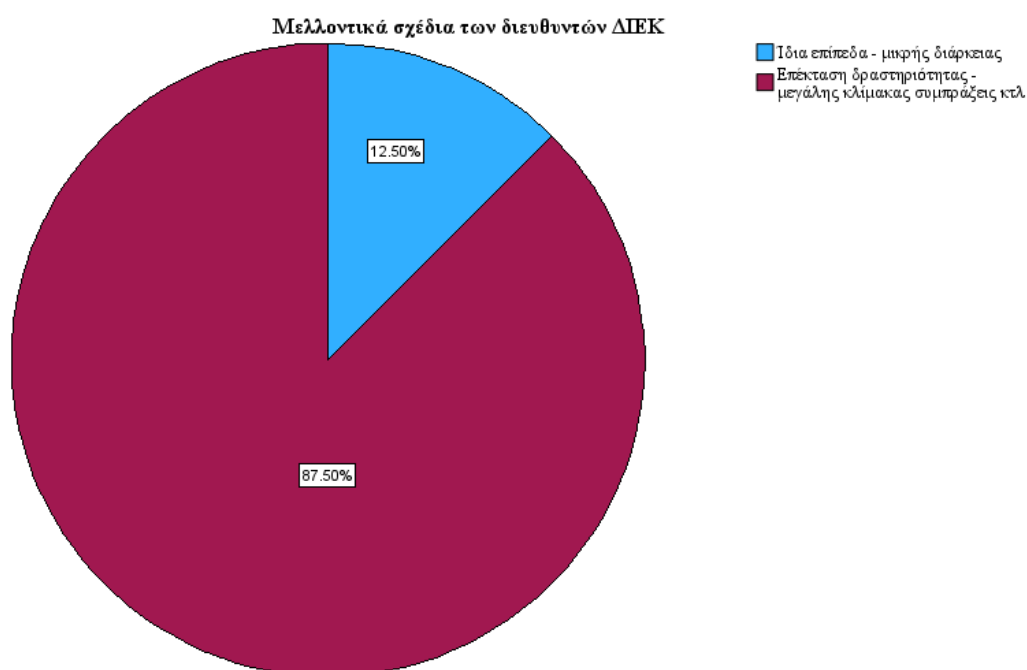
Ο πίνακας 4.13 και η εικόνα 4.9 αποτυπώνουν τις απαντήσεις των διευθυντών σχετικά με το αν θα συνεχίσουν ή όχι να δραστηριοποιούνται στο χώρο των προγραμμάτων κινητικότητας. Σε ποσοστό 87.5% απάντησαν ότι έχουν σκοπό να διευρύνουν τις δραστηριότητές τους και να ασχοληθούν και με μεγαλύτερης κλίμακας προγράμματα όπως οι συμπράξεις μικρής ή μεγάλης κλίμακας. Άρα, έμμεσα αποτυπώνεται και ο βαθμός ικανοποίησής τους από την παρούσα κατάσταση.



*Μελλοντικά σχέδια Erasmus+ των διευθυντών ΔΙΕΚ*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ίδια επίπεδα - μικρής διάρκειας	1	12.5	12.5	12.5
	Επέκταση δραστηριότητας - μεγάλης κλίμακας συμπράξεις	7	87.5	87.5	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

**Πίνακας 4.13** Ανάλυση συχνοτήτων των Μελλοντικών σχεδίων Erasmus+ των διευθυντών



**Εικόνα 4.9** Ποσοστά ως προς τα Μελλοντικά σχέδια Erasmus+ των διευθυντών

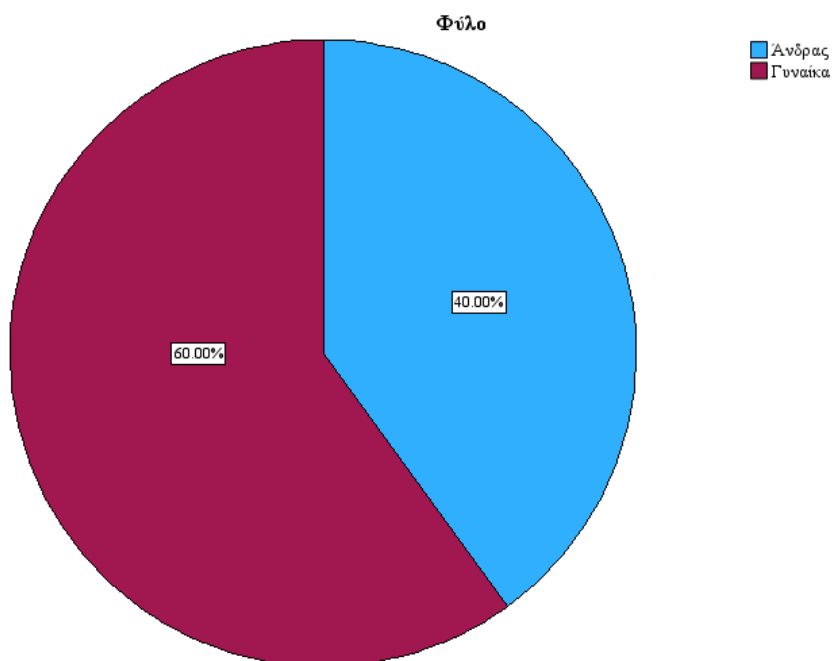
#### 4.2.5 Δημογραφικά στοιχεία συνοδών

Όπως φαίνεται στον πίνακα 4.14 καθώς και στην εικόνα 4.10, το δείγμα των συμμετεχόντων συνοδών κινητικότητας αποτελείται κατά 40% από άνδρες και κατά 60% από γυναίκες. Συγκεκριμένα, η συχνότητα των ανδρών είναι 4 και αυτή των γυναικών 6. Συνεπώς, στην έρευνα συμμετείχαν περισσότερες γυναίκες.

Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	4	40.0	40.0	40.0
	Γυναίκα	6	60.0	60.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Πίνακας 4.14 Ανάλυση συχνοτήτων για το Φύλο των συνοδών κινητικότητας



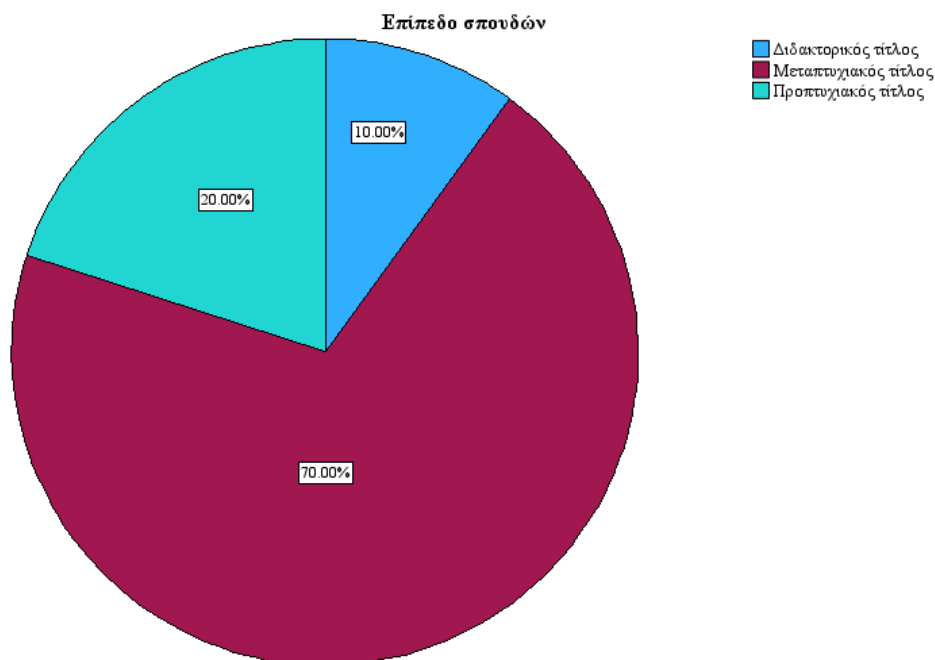
Εικόνα 4.10 Ποσοστά ως προς το Φύλο των συνοδών κινητικότητας

Σχετικά με το επίπεδο σπουδών τους, ο πίνακας 4.15 και την εικόνα 4.11 δείχνουν ότι ένας συμμετέχοντας έχει διδακτορικό τίτλο, με ποσοστό 10% επί του συνόλου, 7 συμμετέχοντες διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο, με ποσοστό 70% επί του συνόλου και τέλος 2 συμμετέχοντες διαθέτουν μόνο το βασικό τους πτυχίο, με ποσοστό 20% επί του συνόλου. Συμπεραίνουμε, ότι κατ' αντιστοιχία με τους διευθυντές των ΔΙΕΚ, έχουν υψηλά ακαδημαϊκά προσόντα στην πλειοψηφία τους.

#### Επίπεδο σπουδών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διδακτορικός τίτλος	1	10.0	10.0	10.0
	Μεταπτυχιακός τίτλος	7	70.0	70.0	80.0
	Προπτυχιακός τίτλος	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Πίνακας 4.15 Ανάλυση συχνοτήτων για το Επίπεδο σπουδών των συνοδών κινητικότητας



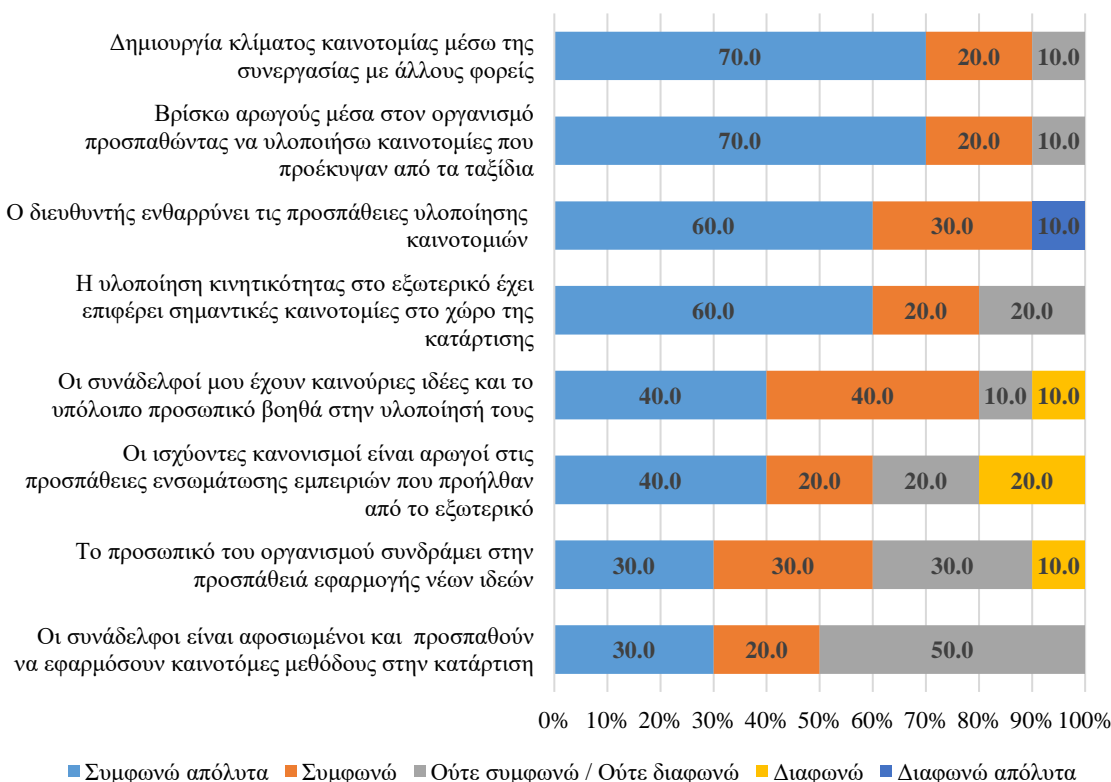
Εικόνα 4.11 Ποσοστά ως προς το Επίπεδο σπουδών των συνοδών κινητικότητας

#### 4.2.6 Αποτελέσματα έρευνας στους συνοδούς

Οι απαντήσεις των συνοδών κινητικότητας στα ερωτήματα που τους τέθηκαν, ως προς τις εμπειρίες που αποκόμισε ο οργανισμός τους, συνοψίζονται στον εικόνα 4.12. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με φθίνουσα σειρά ταξινόμησης για όλες τις βαθμίδες της κλίμακας απαντήσεων (6βάθμια κλίμακα Likert). Στις δύο πρώτες θέσεις και με ποσοστό 70% απόλυτης ταύτισης, άρα 7 στους 10 συμμετέχοντες, εμφανίζονται οι απόψεις ότι, πρώτον, η συνεργασία με άλλους φορείς έχει επιφέρει τη δημιουργία ενός κλίματος καινοτομίας στον οργανισμό και, δεύτερον, στην προσπάθειά τους οι ίδιοι να υλοποιήσουν καινοτομίες που προέκυψαν από τα ταξίδια τους, βρίσκουν μέσα στον οργανισμό αρωγούς

(π.χ. άλλους συναδέλφους, τους καταρτιζόμενους). Με ποσοστό 60% απόλυτης συμφωνίας εμφανίζεται οι εξής απόψεις: α) ο διευθυντής ενθαρρύνει τις προσπάθειες για υλοποίηση καινοτομιών και β) καινοτομίες έχουν εισαχθεί στο χώρο της κατάρτισης ως αποτέλεσμα των ταξιδιών στο εξωτερικό. Ακολουθούν οι απόψεις, με ποσοστό 40% απόλυτης συμφωνίας, ότι: α) οι συνάδελφοί τους διαθέτουν νέες ιδέες και το υπόλοιπο προσωπικό (π.χ. εκπαιδευτές, διοικητικοί) βοηθά στην υλοποίησή τους και β) οι ισχύοντες κανονισμοί είναι αρωγοί της προσπάθειας ενσωμάτωσης εμπειριών που προήλθαν από το εξωτερικό. Τέλος, με ποσοστό 30% απόλυτης συμφωνίας, 3 συνοδοί θεωρούν ότι το υπόλοιπο προσωπικό του οργανισμού συνδράμει στην προσπάθεια εφαρμογής καινούριων ιδεών και ότι οι συνάδελφοί τους είναι αφοσιωμένοι στον οργανισμό και επιθυμούν να εφαρμόσουν καινοτόμες μεθόδους στο χώρο της κατάρτισης.

#### **Οι απόψεις των συνοδών για τις εμπειρίες που απέκτησε ο οργανισμός**

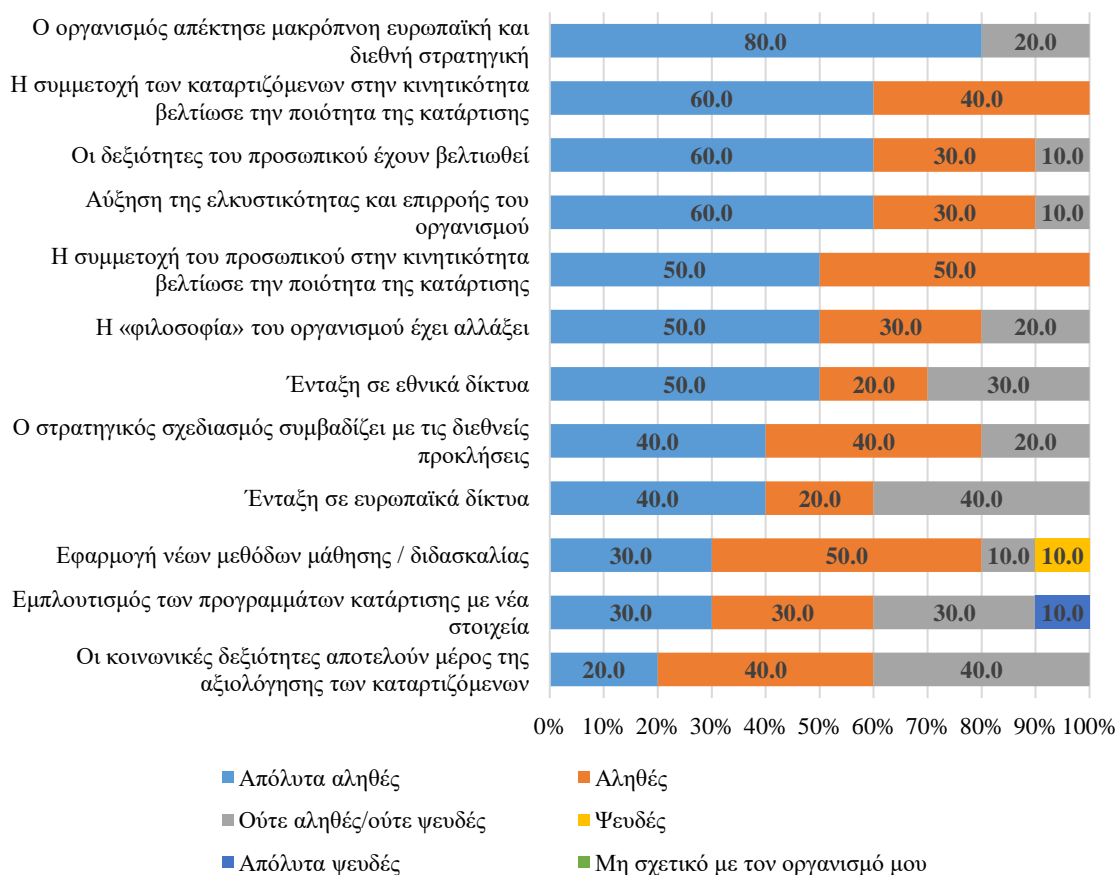


**Εικόνα 4.12 Εμπειρίες που αποκόμισε ο οργανισμός από την υλοποίηση μαθησιακής κινητικότητας στο εξωτερικό Erasmus+, σύμφωνα με τους συνοδούς**

Οι απόψεις των συνοδών κινητικότητας για τα αποτελέσματα που έχουν παρατηρήσει ότι έχει επιφέρει στον οργανισμό η κινητικότητα στο εξωτερικό, αποτυπώνονται στην εικόνα

4.13 (6βάθμια κλίμακα Likert). Οι 8 στους 10, ήτοι ποσοστό 80%, συμφωνούν απόλυτα, ότι ο οργανισμός τους έχει αποκτήσει πλέον μια μακρόπνοη ευρωπαϊκή αλλά και διεθνή στρατηγική. Το υπόλοιπο 20% διατηρεί ουδέτερη στάση. Με ποσοστό 60% απόλυτης συμφωνίας έπονται τρεις θέσεις και είναι οι εξής: α) η συμμετοχή των καταρτιζόμενων στην κινητικότητα έχει βελτιώσει την ποιότητα της κατάρτισης, β) οι δεξιότητες του προσωπικού έχουν βελτιωθεί και γ) έχει αυξηθεί η ελκυστικότητα και η επιρροή του οργανισμού. Στη συνέχεια, με ποσοστό 50% απόλυτης συμφωνίας, αποτυπώνονται τρεις απόψεις μεταξύ των συνοδών: α) η συμμετοχή του προσωπικού στην κινητικότητα έχει βελτιώσει την ποιότητα της κατάρτισης, β) η «φιλοσοφία» του οργανισμού τους έχει αλλάξει και γ) έχουν ενταχθεί, ως οργανισμός, σε εθνικά δίκτυα. Οι 4 εκ των 10 συμμετεχόντων-συνοδών, ήτοι ποσοστό 40% απόλυτης ταύτισης, θεωρούν ότι: α) ο στρατηγικός σχεδιασμός του οργανισμού τους συμβαδίζει πλέον με τα διεθνή δεδομένα και β) έχουν ενταχθεί σε ευρωπαϊκά δίκτυα. Το 30% των συμμετεχόντων συμφωνεί απόλυτα με την άποψη ότι: α) εφαρμόζονται νέες μέθοδοι τόσο στη μάθηση όσο και τη διδασκαλία και β) τα προγράμματα κατάρτισης έχουν εμπλουτιστεί με νέα στοιχεία που προέκυψαν από τα ταξίδια στο εξωτερικό. Τελευταία έρχεται η άποψη, με ποσοστό απόλυτης συμφωνίας ίσο με 20% ότι οι κοινωνικές δεξιότητες των καταρτιζόμενων αποτελούν μέρος της διαδικασίας αξιολόγησης της επίδοσής τους. Εν κατακλείδι, στη συγκεκριμένη κατηγορία ερωτημάτων παρατηρείται μια εξαιρετικά μεγάλη συγκέντρωση των απαντήσεων από την απόλυτη συμφωνία έως την ουδετερότητα.

### Οι απόψεις των συνοδών για τα αποτελέσματα της κινητικότητας



**Εικόνα 4.13 Αποτελέσματα στον οργανισμό της υλοποίησης μαθησιακής κινητικότητας στο εξωτερικό, σύμφωνα με τους συνοδούς.**

## **5 Συμπεράσματα – Συζήτηση – Προεκτάσεις**

### **5.1 Γενικά συμπεράσματα – Συζήτηση**

Οι διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες στο κοινωνικό και οικονομικό γίνεσθαι δεν θα μπορούσαν να μην επηρεάζουν το χώρο της εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η κινητικότητα στον εργασιακό χώρο σήμερα αποτελεί μια διέξοδο, ίσως τη μόνη ασφαλή, σε μια κοινωνία που διαρκώς αλλάζει δημιουργώντας ανασφάλεια στα άτομα. Όπως υποστηρίζει και η ΕΕ ο νέος που ήταν κινητικός σε μικρή ηλικία είναι πιθανό να συνεχίσει να είναι κινητικός και στη μετέπειτα πορεία του, όταν για λόγους επαγγελματικούς ή προσωπικούς θα κληθεί να αλλάξει επάγγελμα, τόπο διαμονής ή συνθήκες ζωής.

Η επαγγελματική κατάρτιση, η οποία μελετάται στην παρούσα εργασία, επιθυμεί να προάγει την απασχολησιμότητα των ατόμων, είναι άλλωστε και ο βασικός της στόχος. Συνεπώς, για να το κάνει αυτό θα πρέπει να εκσυγχρονίσει τις μεθόδους της και επιπρόσθετα να «ξεφύγει» από τη λογική της απλής παροχής τεχνικών και επαγγελματικών γνώσεων. Θα πρέπει δηλαδή να επενδύσει στην καλλιέργεια δεξιοτήτων και ικανοτήτων οι οποίες θα αποτελούν ένα «διάδοχο σύστημα».

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι Kalantzis, Cope & Harvey (2003) η εκπαίδευση έχει ως στόχο τη δημιουργία «τύπων ατόμων». Παλιότερα, αυτά τα άτομα μάθαιναν απλά κανόνες και τους υπάκουαν ευλαβικά έχοντας στο μυαλό μια γερή βάση «σωστών απαντήσεων». Όμως, δεν διέθεταν ούτε ευελιξία ούτε ήταν συνεργατικοί. Πλέον, οι «νέοι τύποι ατόμων» ξεφεύγουν από αυτή τη λογική ώστε να προσαρμοστούν στον κόσμο που ζούμε τώρα αλλά και στον κόσμο του προσεχούς μέλλοντος. Η ανάγκη για δεξιότητες όπως η αυτονομία, η ευελιξία, η συνεργατική διάθεση, η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, η ευρύτητα αντίληψης και η ανάγκη για ευελιξία και προσαρμογή σε πολυμορφικά περιβάλλοντα διαφοροποιούν τον παραδοσιακό χώρο διδασκαλίας/μάθησης.

Η παρούσα ερευνητική προσπάθεια είχε ως στόχο να αναδείξει τον παιδαγωγικό ρόλο της μαθησιακής κινητικότητας στο εξωτερικό (δυνατότητα που παρέχεται από ευρωπαϊκή χρηματοδότηση μέσω των προγραμμάτων Erasmus+) και τη συμβολή της, μακροπρόθεσμα ίσως, στη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης. Έχει επιλεγεί ως μελέτη περίπτωσης η αρχική επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα. Ανήκει στη τυπική μετα-



δευτεροβάθμια εκπαίδευση και την τελευταία περίπου πενταετία γίνεται προσπάθεια τόσο μέσω ΥΠΑΙΘ όσο και τοπικά μέσω των διοικήσεων των εκπαιδευτικών αυτών οργανισμών για ποιοτική αναβάθμιση και ανάδειξη τους.

Βέβαια, η ποιότητα στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα δεν είναι μια έννοια που είναι αυστηρά καθορισμένη και μετρήσιμη, όπως προαναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο. Έχουν προταθεί ορισμένοι δείκτες ποιότητας για τα ΔΙΕΚ (Κανονισμός Λειτουργίας ΙΕΚ, 2021), όμως, αποτελούν αρκετά ρευστές έννοιες και δεν είναι ακόμα εφαρμόσιμοι, παρά μόνο σε πιλοτικό στάδιο.

Η παρούσα εργασία επιχείρησε να προσεγγίσει και να «μετρήσει», κατά κάποιον τρόπο, ίσως επιφανειακά βέβαια, τέσσερις από αυτές τις συνιστώσες μέσα από στοχευμένα ερευνητικά ερωτήματα. Αυτή η επιφανειακότητα στην ουσία σημαίνει ότι η αποτίμηση της βελτίωσης των δεικτών ποιότητας έγινε σύμφωνα με τις απόψεις των εμπλεκόμενων (διασταύρωση αποτελεσμάτων αυτό-αξιολόγησης) και όχι με αυστηρά κριτήρια, ποσοτικοποιημένους, συγκεκριμένους και μετρήσιμους δείκτες ή με εξωτερική αξιολόγηση του οργανισμού.

Πρώτη από αυτές είναι το επίπεδο ηγεσίας–οργάνωσης–στρατηγικού σχεδιασμού (**Δείκτης Ποιότητας 1**). Εξετάστηκαν οι απόψεις των διευθυντών ΔΙΕΚ σχετικά με τα κίνητρα που τους ώθησαν στην υλοποίηση μιας κινητικότητας. Προέκυψαν ενδιαφέροντα αποτελέσματα και οι απαντήσεις των διευθυντών έδειξαν ότι επιθυμούσαν να αποκτήσει ο οργανισμός τους εξωστρέφεια (σύνδεση με εθνικά, ευρωπαϊκά, διεθνή δίκτυα, ελκυστικότητα, επιρροή κ.ά.), να βελτιωθούν οι δεξιότητες των σπουδαστών τους και να αλλάξει η κουλτούρα του οργανισμού τους.

Όσον αφορά στα αποτελέσματα (**Δείκτης Ποιότητας 1**), πολύ επιγραμματικά, θα αναφέρουμε ότι κυρίως πιστεύουν ότι έχουν ωφεληθεί σε επίπεδο στρατηγικής και εξωστρέφειας. Και τα αποτελέσματα της έρευνας των συνοδών έχουν ως κορυφαίο αποτέλεσμα της κινητικότητας την απόκτηση μιας ευρύτερης στρατηγικής αντίληψης στον οργανισμό, άρα, συνάδουν με αυτά των διευθυντών. Δευτερευόντως, θεωρούν, ότι έχουν καλλιεργηθεί οι δεξιότητες των συμμετεχόντων καταρτιζόμενων αλλά και του προσωπικού. Επίσης, ενδιαφέρον εύρημα αποτελεί το ότι σχεδόν όλοι οι διευθυντές εξέφρασαν την άποψη ότι στο προσεχές μέλλον σκοπεύουν να διεκδικούν τις δραστηριότητές τους και να ασχοληθούν με μεγαλύτερης κλίμακας ευρωπαϊκές συμπράξεις (μικρής ή μεγάλης).

Μια εικασία για το λόγο αυτής της στόχευσης είναι ότι πιστεύουν ότι με αυτό τον τρόπο θα αυξήσουν ακόμα περισσότερο την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών (δεξιότητες καταρτιζόμενων και προσωπικού). Ανήκει στους περιορισμούς αυτής της έρευνας η αδυναμία διενέργειας ποιοτικών συνεντεύξεων ώστε να διερευνηθεί σε βάθος η στρατηγική τους σκέψη και να ξεφύγουμε από τη σφαίρα των εικασιών.

Η δεύτερη ποιοτική συνιστώσα που εξετάστηκε είναι ο βαθμός εξωστρέφειας (**Δείκτης Ποιότητας 2<sup>α</sup>**). Ελέγχθηκε τόσο μέσα από τις απαντήσεις των διευθυντών όσο και των συνοδών κινητικότητας. Οι διευθυντές θεωρούν ότι έχουν κάνει πρωτίστως όντως εξωστρεφή τον οργανισμό τους, άρα επαληθεύθηκαν οι αρχικές τους προσδοκίες. Αυτό σημαίνει ότι όσον αφορά στους συνοδούς, θεωρούν ότι πράγματι έχει γίνει ο οργανισμός εξωστρεφής όχι όμως στον ίδιο υψηλό βαθμό που το υποστηρίζουν οι διευθυντές. Κατά συνέπεια, μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι ο δείκτης ποιότητας που συνδέεται με την εξωστρέφεια έχει βελτιωθεί.

Όσον αφορά στην εισαγωγή καινοτομιών στο χώρο της κατάρτισης (**Δείκτης Ποιότητας 2<sup>β</sup>**), μέσα από τις εμπειρίες που αποκτήθηκαν στο εξωτερικό, τόσο οι διευθυντές όσο και οι συνοδοί κινητικότητας δείχνουν ότι πιστεύουν ότι πράγματι έχει δημιουργηθεί ένα κλίμα καινοτομίας στον οργανισμό. Ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό θεωρεί ότι τόσο ο διευθυντής όσο και οι υπόλοιποι συνάδελφοι είναι αρωγοί στις προσπάθειες εφαρμογής νέων ιδεών, με ίσως περισσότερο αισιόδοξους τους συνοδούς. Εμπόδιο προς αυτή την κατεύθυνση αποτελούν οι ισχύοντες κανονισμοί (π.χ. αυστηρά προγράμματα σπουδών, ωρολόγια, κανόνες) οι οποίοι δεν παρέχουν ευελιξία ώστε να ενσωματωθούν αυτές οι νέες εμπειρίες.

Η έρευνα στους καταρτιζόμενους είχε το χαρακτήρα οιονεί πειράματος. Δημιουργήθηκαν δύο ομάδες ελέγχου και η πειραματική ομάδα ήταν οι συμμετέχοντες σε κινητικότητα. Επαληθεύθηκε η έρευνα του Santos (2020) ο οποίος τεκμηρίωνε ότι τα οφέλη μιας κινητικότητας είναι ευθέως ανάλογα της διάρκειας παραμονής στο εξωτερικό. Η πρώτη ομάδα ελέγχου είχε βρεθεί στο εξωτερικό, όχι με χρηματοδότηση Erasmus+, για λόγους μάθησης ή/και εργασίας (άρα μακροχρόνια) και σε όλες τις μεταβλητές ελέγχου εμφάνισε καλύτερες μέσες τιμές (βλ. [εικόνα 4.4](#)). Ακολούθησε η πειραματική ομάδα η οποία ειδικά στην κατηγορία των γλωσσικών δεξιοτήτων και της αποδοχής της διαφορετικότητας πολιτισμών (διαπολιτισμικότητα) είχε πολύ καλύτερες μέσες τιμές σε σχέση με τα άτομα που δεν έχουν ποτέ βρεθεί στο εξωτερικό. Ως προς τη βελτίωση των επαγγελματικών τους

δεξιοτήτων καθώς και το αίσθημα του Ευρωπαίου πολίτη δεν προέκυψε κάποιο στατιστικό συμπέρασμα. Οι συγκεκριμένες μεταβλητές εξετάστηκαν, διότι, βιβλιογραφικά τεκμηριώθηκε ότι συμβάλλουν στη μελλοντική απασχολησιμότητα του ατόμου. Άλλωστε, αυτός είναι ο κοινός στόχος τόσο των ευρωπαϊκών χρηματοδοτήσεων προγραμμάτων Erasmus+ όσο και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα: η σύνδεση με την διαρκώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας και η υιοθέτηση μιας κουλτούρας κινητικότητας (ειδικά στον εργασιακό χώρο).

Μελετήθηκε, παράλληλα, η δυνατότητα μετατροπής του ΔΙΕΚ σε ένα ζωντανό κύτταρο, σε έναν οργανισμό διαρκούς και αέναης μάθησης (**Δείκτης Ποιότητας 4**). Τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν και εδώ ότι μέσα από τις κινητικότητες έχουν καταφέρει να αλλάξουν την «φιλοσοφία» του οργανισμού τους (με πολύ υψηλά ποσοστά συμφωνίας και για τις δύο κατηγορίες ερωτώμενων). Τίθενται βέβαια ζητήματα αιτιότητας προς μελλοντική διερεύνηση. Τόσο ο διευθυντής όσο και τα μέλη της κοινότητας του οργανισμού (από εκεί προέρχονται οι συνοδοί κινητικότητας) για να υλοποιούν τέτοιου είδους προγράμματα μήπως διέθεταν ήδη κάποια χαρακτηριστικά (ευελιξία, ευρύτητα αντίληψης, ανοικτότητα πνεύματος κ.ά.), ούτως ώστε και οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα να υλοποιούσαν, η οποία ήταν πέραν του τυπικού και συνηθισμένου, θα είχε αντίστοιχα αποτελέσματα.

Εν κατακλείδι, η παρούσα έρευνα έδειξε ότι η μέσης διάρκειας δύο εβδομάδων κινητικότητα έχει θετική επίδραση στους ποιοτικούς δείκτες του οργανισμού αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης. Παρόλα αυτά, είναι απαραίτητη η επιμήκυνση της διάρκειάς της, ίσως, και η μεγαλύτερη εμπλοκή του εκπαιδευτικού και διοικητικού προσωπικού. Τα ευρήματα της παρούσας εργασίας ανέδειξαν ότι η δική τους συμμετοχή δεν είναι τόσο καίριας σημασίας στην βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης όσο αναδείχτηκε ότι έχει η συμμετοχή των καταρτιζόμενων.

## **5.2 Επιμέρους συμπεράσματα για τους καταρτιζόμενους**

Τα αποτελέσματα της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας ως προς τους συμμετέχοντες καταρτιζόμενους σε προγράμματα κινητικότητας συγκλίνουν σε πολύ μεγάλο βαθμό με αυτά τόσο της έρευνας EU (2010) όσο και του Alfranseder et al (2012). Τα άτομα που έχουν βρεθεί στο εξωτερικό με ευρωπαϊκά προγράμματα, τόσο για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας όσο και για μάθηση, αξιολογούν τις δεξιότητές τους στις ξένες γλώσσες αρκετά

υψηλά. Παρόμοια αξιολογούν και τη δυνατότητα τους να αλληλοεπιδρούν με επιτυχία σε περιβάλλοντα διαπολιτισμικά. Δεν διαφέρουν τα ευρήματα των Bracht et al (2006) και Kumpikaite & Duoba (2013) των οποίων οι έρευνες αναδεικνύουν στις πρώτες θέσεις τα προαναφερθέντα οφέλη μιας κινητικότητας. Συνεπώς, η έρευνα στα ΔΙΕΚ της Ελλάδας το 2023 είχε ίδια ευρήματα με τις προαναφερθείσες έρευνες, που διεξήχθησαν σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ως προς τη μεταβλητή *Γλωσσικές Δεξιότητες* και τη μεταβλητή *Διαπολιτισμικότητα*.

Όσον αφορά τη μεταβλητή *Επαγγελματικές δεξιότητες* και τη μεταβλητή *Ευρωπαϊκή ταυτότητα* τα αποτελέσματα της έρευνας δεν έδειξαν σημαντική διαφορά μεταξύ των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα Erasmus+ και των μη-συμμετεχόντων. Στις έρευνες EU (2010) και Alfranseder et al (2012), παρόλα αυτά, τα ευρήματα ήταν ενθαρρυντικά και σε αυτούς τους τομείς και οι αποκλίσεις των δύο ομάδων (συμμετεχόντων και μη) έδειξαν ότι οι δεξιότητες που κρίνονται σημαντικές στον επαγγελματικό στίβο καθώς κι η αίσθηση του ευρωπαίου πολίτη είναι αναπτυγμένες (με ποσοστό βέβαια μικρότερο των δύο πρώτων κατηγοριών).

Αξίζει να τονιστεί ότι η διάρκεια της παραμονής στο εξωτερικό δείχνει να αποτελεί έναν καθοριστικό παράγοντα, διότι, όπως διαφάνηκε, η ομάδα ελέγχου 1 που είχε βρεθεί στο εξωτερικό (μακροχρόνια, με ιδίους πόρους) είχε καλύτερα αποτελέσματα και στις τέσσερις μεταβλητές που εξετάστηκαν ερευνητικά (*Γλωσσικές Δεξιότητες, Διαπολιτισμικότητα, Επαγγελματικές δεξιότητες, Ευρωπαϊκή ταυτότητα*). Συνεπώς, επιβεβαιώνεται και το πόρισμα του Santos (2020) ότι το εύρος των ευεργετικών αποτελεσμάτων της κινητικότητας είναι ευθέως ανάλογο της διάρκειάς της.

Τέλος, τόσο η έρευνα των Alfranseder et al (2012) και των Dolga et al (2015) όσο και της ΕΕ (EU, 2014) επισημαίνουν ότι η συμμετοχή σε μια κινητικότητα ενισχύει την αυτοπεποίθηση των συμμετεχόντων αλλά και την αίσθηση ανεξαρτησίας του ατόμου. Η αυτοπεποίθηση ενδέχεται να διευρύνει τις επαγγελματικές προοπτικές του ατόμου όσο και να συμβάλλει στην προσωπική του ανάπτυξη. Συνεπώς, είναι ένας παράγοντας ευημερίας (εργασιακής/προσωπικής) με θετική επίδραση στον **Δείκτη Ποιότητας 3** (εκροές οργανισμού).

Μέσω της παρατήρησης (εμπειρικής/ευκαιριακής και όχι συστηματικής – πριν, κατά τη διάρκεια, μετά την κινητικότητα), από τη συντάκτρια της παρούσας εργασίας, έχουν συναχθεί παρόμοια συμπεράσματα για τους συμμετέχοντες σε προγράμματα Erasmus+ του

ΔΙΕΚ Καλαμάτας. Επισημαίνοντας ότι πρόκειται για εμπειρικό πάντα συμπέρασμα (με περιορισμό την υποκειμενικότητα καθώς και ενδεχόμενους ιδιαίτερους ιδιοσυγκρασιακούς παράγοντες των συμμετεχόντων) η **απόκτηση αυτοπεποίθησης** αποτελεί την κορωνίδα στο πλαίσιο συμμετοχής των καταρτιζόμενων σε μια κινητικότητα στο εξωτερικό, βραχυπρόθεσμης διάρκειας δύο εβδομάδων.

### 5.3 Επιμέρους συμπεράσματα για τους διευθυντές

Όπως έχει αναφερθεί στο πρώτο μέρος της εργασίας, η υλοποίηση μιας κινητικότητας στο εξωτερικό αποτελεί συνειδητή επιλογή από τον κάθε οργανισμό αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και συνιστά ένα ισχυρό παιδαγωγικό εργαλείο πέραν των συμβατικών μεθόδων και τεχνικών κατάρτισης.

Ορατή στο ευρύ κοινό είναι μόνο η κορυφή του παγόβουνου. Όμως τι βρίσκεται από κάτω; Εντοπίζεται συστηματικός και προσεκτικός σχεδιασμός προ, κατά τη διάρκεια και μετά από μια κινητικότητα (με ανάλυση αναγκών και διασφάλιση ποιότητας κινητικότητας). Αποτελεί, επιγραμματικά, μια ώριμη στρατηγική απόφαση η οποία προσδίδει στον οργανισμό προστιθέμενη αξία, σε διάφορα επίπεδα, και συνεισφέρει στην ελκυστικότητά και τον εκσυγχρονισμό του (**Δείκτης Ποιότητας 1** και **Δείκτης 2<sup>α</sup>**). Αυτά άλλωστε, ήταν και τα βασικότερα κίνητρα που ώθησαν τους διευθυντές στην υλοποίηση ευρωπαϊκών προγραμμάτων.

Η παρούσα έρευνα, στα ΔΙΕΚ της Ελλάδας, βασίστηκε στην έρευνα της ΕΕ σχετικά με την επίδραση του προγράμματος Leonardo Da Vinci (EU, 2010) στην ποιότητα των συστημάτων ΕΕΚ της Ευρώπης. Σε γενικές γραμμές αυτό που μπορούμε να παρατηρήσουμε είναι ότι τα ποσοστά της ελληνικής έρευνας ήταν αρκετά μεγαλύτερα έναντι αυτών της ευρωπαϊκής και θα παρουσιαστούν ακολούθως οι αντιπροσωπευτικότερες (η τιμή είναι αθροιστική και περιλαμβάνει τις απαντήσεις «*Απόλυτα αληθές*» και «*Αληθές*»):

- Ο οργανισμός απέκτησε μια ευρωπαϊκή και διεθνή στρατηγική/συμβαδίζει με τις διεθνείς προκλήσεις, με ποσοστό για την Ελλάδα 87.5% έναντι 55% που έδωσε η έρευνα της ΕΕ (**Δείκτης Ποιότητας 1** και **Δείκτης 2<sup>α</sup>**).
- Η φιλοσοφία του οργανισμού έχει πλέον αλλάξει, με ποσοστό 75% για την Ελλάδα και 45% για την έρευνα της ΕΕ (**Δείκτης Ποιότητας 4**).

- Ο οργανισμός εντάχθηκε σε δίκτυα εκτός της χώρας, με ποσοστό 75% για την Ελλάδα και 48% για την έρευνα της ΕΕ (**Δείκτης Ποιότητας 2<sup>α</sup>**).
- Αμφότερες οι έρευνες θεωρούν ότι η ελκυστικότητα και επιρροή του οργανισμού έχει ενισχυθεί (**Δείκτης Ποιότητας 2<sup>α</sup>**) καθώς και ότι η συμμετοχή των καταρτιζόμενων έχει συνεισφέρει στη βελτίωση της ποιότητας της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης (**Δείκτης Ποιότητας 3**).

Ένα στοιχείο που αξίζει να τονιστεί είναι ότι, εξαιτίας του συγκεντρωτισμού του εκπαιδευτικού συστήματος (του ελληνικού αλλά και των ευρωπαϊκών), είναι δύσκολο να επιτευχθεί ο εμπλουτισμός των προγραμμάτων κατάρτισης με νέα στοιχεία που προέκυψαν από τις εμπειρίες στο εξωτερικό. Ελπιδοφόρο γεγονός, πάντως, αποτελεί το ότι πλέον το σύστημα αξιολόγησης της επίδοσης των εκπαιδευομένων, εκτός από τον έλεγχο των τεχνικών/επιστημονικών γνώσεων, περιλαμβάνει και την αξιολόγηση κοινωνικών δεξιοτήτων (**Δείκτης Ποιότητας 3**).

## 5.4 Επιμέρους συμπεράσματα για τους συνοδούς

Σε μια κινητικότητα στο εξωτερικό τα άτομα οι οποίοι αποτελούν τους συνοδούς των καταρτιζόμενων είναι συνήθως οι εκπαιδευτές τους ή το διοικητικό προσωπικό του οργανισμού. Αν και δεν είναι οι ίδιοι η ομάδα-στόχος μιας κινητικότητας, παρόλα αυτά είναι κι αυτοί φορείς εμπειριών κατά την επιστροφή τους. Συγκριτικά με την έρευνα της ΕΕ σχετικά με την επίδραση που είχε το πρόγραμμα Leonardo Da Vinci (EU, 2010) τα ποσοστά της ελληνικής έρευνας στα ΔΙΕΚ είχε αρκετά υψηλότερα ποσοστά θετικών απαντήσεων κατά παρόμοιο τρόπο με αυτά των διευθυντών και τα πιο σημαντικά είναι τα παρακάτω:

- Και στις δύο έρευνες τα υψηλότερα ποσοστά σημείωσε η άποψη ότι πλέον ο οργανισμός τους απέκτησε αλλά κι επιζητά για το μέλλον μια μακρόπνοη ευρωπαϊκή και διεθνή στρατηγική (**Δείκτης Ποιότητας 1**).
- Σε ποσοστό 90% θεωρούν ότι στον οργανισμό τους έχει δημιουργηθεί ένα κλίμα καινοτομίας έναντι 67% του αντίστοιχου ποσοστού της ευρωπαϊκής έρευνας (**Δείκτης Ποιότητας 2<sup>β</sup>**).



- Το 80% στην ελληνική έρευνα θεωρεί ότι η φιλοσοφία του οργανισμού έχει αλλάξει έναντι ποσοστού 45% της αντίστοιχης ευρωπαϊκής έρευνας (**Δείκτης Ποιότητας 4**).
- Επίσης, το 100% των ελληνικών θετικών απαντήσεων συγκεντρώνει η άποψη ότι η συμμετοχή των καταρτιζόμενων σε κινητικότητα έχει βελτιώσει την ποιότητα της κατάρτισης (**Δείκτης Ποιότητας 3**), έναντι ποσοστού 52% των αντίστοιχων ευρωπαϊκών απαντήσεων.
- Αντικρουόμενα πορίσματα εντοπίζονται στο ερώτημα για την αύξηση της επιρροής του οργανισμού τους. Στην ελληνική έρευνα το 80% δίνει θετική απάντηση ότι πράγματι έχει αυξηθεί η ελκυστικότητα και κατ' επέκταση η επιρροή του (**Δείκτης Ποιότητας 2<sup>α</sup>**), έναντι 25% του αντίστοιχου ποσοστού της έρευνας της ΕΕ.

Θα πρέπει να αναφερθεί ότι όπως και στην περίπτωση της έρευνας στους διευθυντές των ΔΙΕΚ έτσι κι εδώ το δείγμα που αξιοποιήθηκε είναι πολύ μικρό με αποτέλεσμα τη μη γενίκευση των αποτελεσμάτων στο γενικό πληθυσμό.

## 5.5 Προεκτάσεις

Τα πορίσματα της παρούσας μελέτης συγκλίνουν, σε μεγάλο βαθμό, με αυτά των μεγάλων ευρωπαϊκών ερευνών σε εμπλεκόμενους (διοργανωτές, συνοδούς, πραγματικούς συμμετέχοντες) σε προγράμματα κινητικότητας. Οι έρευνες αυτές είχαν ως στόχο να αναδείξουν το ρόλο της κινητικότητας στην βελτίωση της ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με άμεσο τρόπο στον οργανισμό-σύστημα (ΕΥ, 2010) ή με έμμεσο τρόπο στις δεξιότητες των συμμετεχόντων σπουδαστών (Alfranseder et al, 2012· ΕΥ, 2014α· ΕΥ, 2014β).

Στην Ελλάδα, τη δεδομένη χρονική στιγμή, η αρχική επαγγελματική κατάρτιση, ως μέρος του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος (σε μεταδευτεροβάθμιο επίπεδο), δεν διαθέτει σύστημα ποιότητας (με συγκεκριμένους ποιοτικούς, μετρήσιμους δείκτες και μια κουλτούρα συνεχούς βελτίωσης της ποιότητας). Τόσο η Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Διά Βίου Μάθησης και Νεολαίας του ΥΠΑΙΘ (ως εποπτεύουσα αρχή των ΙΕΚ) όσο και ο ΕΟΠΠΕΠ (ως εθνική δομή των Ευρωπαϊκών



Εργαλείων και Δικτύων σε θέματα διασφάλισης ποιότητας-πλαίσιο αναφοράς EQAVET) εργάζονται εντατικά προς αυτή την κατεύθυνση.

Η παρούσα έρευνα, που πραγματοποιήθηκε σε ένα μικρό υποσύνολο των Δημοσίων ΙΕΚ της χώρας που διαθέτουν μακρόχρονη εμπειρία στην διοργάνωση προγραμμάτων Erasmus+, ανέδειξε το ρόλο των προγραμμάτων αυτών, αφενός ως παιδαγωγικού σκοπού εργαλείο και αφετέρου ως δείκτη ποιότητας του στρατηγικού σχεδιασμού του οργανισμού.

Μελλοντικά, θα μπορούσε να αποτελέσει μια αφετηρία για τη δημιουργία ενός εσωτερικού συστήματος διαχείρισης συνολικής ποιότητας (internal Quality Management System – iQMS) των εν λόγω οργανισμών. Η συνεισφορά της εντοπίζεται στο πεδίο Ηγεσία – Στρατηγική, Εξωστρέφεια – Καινοτομία και Εκροές Συστήματος, όπως αυτές έχουν αμυδρά καθοριστεί στο Ελληνικό Εθνικό Σύστημα ΕΕΚ.

## Βιβλιογραφία

- Alfranseder, E., Escrivá, J., Fellingner, J., Krzaklewska, E., Haley, A., Nigmonov, A., & Taivere, M. (2012). Exchange, employment and added value: Research Report of the ESN Survey 2011, Brussels: Erasmus Student Network AISBL
- Benton M. (1921). Quote retrieved from: <https://appalachiantrail.org/news-events/benton-mackaye-100-year-vision/>
- Bracht, O., Engel, C., Janson, K., Over, A., Schomburg, H., & Teichler, U. (2006). The professional value of Erasmus mobility. Final report presented to the European Commission – DG Education and Culture.
- Bryła, P. (2015). The impact of international student mobility on subsequent employment and professional career: A large-scale survey among polish former erasmus students. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 176, 633-641. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.521>
- Bryman, A. (2017). *Μέθοδοι Κοινωνικής Έρευνας*. (μτφ. Π. Σακελλαρίου). Αθήνα: Gutenberg. (έτος έκδοσης πρωτοτύπου 2015).
- CEDEFOP (2004). *Learning by leaving*. Retrieved from: [https://www.cedefop.europa.eu/files/3038\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3038_en.pdf)
- CEDEFOP (2009). *Modernising vocational education and training. Fourth report on vocational education and training in Europe: synthesis report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. Retrieved from: [https://www.cedefop.europa.eu/files/3043beta\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3043beta_en.pdf)
- CEDEFOP (2015). *Handbook for VET providers: Supporting internal quality management and quality culture*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: <https://doi.org/10.2801/82638>
- Δάρρα, Μ. (2018). Διοίκηση ποιότητας και αξιολόγηση εκπαιδευτικών μονάδων. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Dolga, L., Filipescu, H., Popescu-Mitroi, M. M., & Mazilescu, C. A. (2015). Erasmus mobility impact on professional training and personal development of students

- beneficiaries. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 191, 1006-1013.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.235>
- EE (2000). *Σχέδιο δράσης για την κινητικότητα* (2000/C 371/03). Ανακτήθηκε από:  
[https://eurlex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:42000Y1223\(01\)](https://eurlex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:42000Y1223(01))
- EE (2006). *Ευρωπαϊκός Χάρτης Ποιότητας για την Κινητικότητα* (C306E/160). Ανακτήθηκε από: [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9935b309-54b0-4793-8a4d-6af745b48009.0004.02/DOC\\_78&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9935b309-54b0-4793-8a4d-6af745b48009.0004.02/DOC_78&format=PDF)
- EE (2011α). *Νεολαία σε κίνηση – Προώθηση της μαθησιακής κινητικότητας των νέων* (2011/C 199/01). Ανακτήθηκε από: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011H0707\(01\)&from=PT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011H0707(01)&from=PT)
- EE (2011β). *Ενδοκοινοτική κινητικότητα των σπουδαστών, των επιμορφωμένων ατόμων, των εθελοντών, των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών* (2001/613/EK). Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:c11015>
- EE (2012). *Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης* (2012/C 326/02). Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- EE (2016). *Νέο Θεματολόγιο Δεξιοτήτων για την Ευρώπη*. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381>
- EQAVET (n.d.). In CEDEFOP. Retrieved November 29, 2022 from: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1536&langId=en>
- EU (2009). *Green Paper: Promoting the learning mobility of young people*. Retrieved from: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/54058424-b822-4f3e-89b0-fcdd323961db/language-en>
- EU (2010). *Impact of the Leonardo da Vinci-Programme on the quality of VET systems*. Retrieved from: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/563ecb28-b0c3-4982-93f1-ce595b15698a>

- EU (2014a). *Study on the impact of learning mobility: investigation of the impact of mobility on language skills, intercultural skills, professional skills and on the sense of European identity*. Retrieved from: [https://www.inter-research.eu/documents/EUM\\_Impact-study\\_Publication.pdf](https://www.inter-research.eu/documents/EUM_Impact-study_Publication.pdf)
- EU (2014b). *The Erasmus impact study*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: <https://doi.org/10.2766/75468>
- EU (2017). *Progress Report on a Learning Mobility Benchmark*. Retrieved from: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs\\_autres\\_institutions/commission\\_euopeenne/com/2017/0148/COM\\_COM%282017%290148\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_euopeenne/com/2017/0148/COM_COM%282017%290148_EN.pdf)
- EU (2019a). *Handbook on quality in learning mobility*. Retrieved from: <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261953/Handbook+LM/3a5c103c-0367-4eba-1aca-ee544826f557>
- EU (2019b). *Key Competences for Lifelong Learning*. Retrieved from: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en>
- EU (2020). *EQAVET Indicators' Toolkit*. Retrieved from: [https://skillman.eu/wp-content/uploads/2015/10/EQAVET\\_Indicators\\_Toolkit\\_final.pdf?msclid=99d6e940aeb011eca77a9f97cfbc04a1](https://skillman.eu/wp-content/uploads/2015/10/EQAVET_Indicators_Toolkit_final.pdf?msclid=99d6e940aeb011eca77a9f97cfbc04a1)
- EU (2021). *Erasmus+ Annual Report*. Retrieved from: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ff16650b-7b6e-11ed-9887-01aa75ed71a1>
- Kalantzis, M., Cope, B., & Harvey, A. (2003). Assessing multiliteracies and the new basics. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 10(1), 15-26. <https://doi.org/10.1080/09695940301692>
- Κανονισμός Λειτουργίας Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (2021). Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ 5837/Β/15.12.2021).
- Κουτούζης, Μ. (1999). *Γενικές Αρχές Management* (1<sup>η</sup> έκδ., Τόμ. Α). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κουτούζης, Μ. (2008). Η εκπαιδευτική μονάδα ως φορέας διαμόρφωσης και άσκησης εκπαιδευτικής πολιτικής. Στο: Α. Αθανασούλα-Ρέππα, Α. Δακοπούλου, Μ.

- Κουτούζης, Γ. Μαυρογιώργος, & Δ. Χαλκιώτης, *Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική* (σελ. 51-69). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κουτούζης, Ε., & Παυλάκης, Μ. (2018). *Η Κουλτούρα και η Σημασία της στην Εξέλιξη των Εκπαιδευτικών Μονάδων σε Οργανισμούς Μάθησης*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Kristensen, S. (2001). Learning by leaving: Towards a pedagogy for transnational mobility in the context of vocational education and training (VET). *European Journal of Education*, 36(4), 421-430. <https://doi.org/10.1111/1467-3435.00079>
- Kumpikaitė, V., & Duoba, K. (2013). Developing core competencies: Student mobility case. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 99, 828-834. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.554>
- Μαυρογιώργος, Γ. (2008). Η εκπαιδευτική μονάδα ως φορέας διαμόρφωσης και άσκησης εκπαιδευτικής πολιτικής. Στο: Α. Αθανασούλα-Ρέππα, Α. Δακοπούλου, Μ. Κουτούζης, Γ. Μαυρογιώργος, & Δ. Χαλκιώτης, *Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική* (σελ. 119-163). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Mintzberg (1994). The fall and rise of strategic planning. Harvard Business Review. Retrieved from: [https://www.academia.edu/33972038/Mintzber\\_1994\\_The\\_fall\\_and\\_Rise\\_of\\_Strategic\\_Planning](https://www.academia.edu/33972038/Mintzber_1994_The_fall_and_Rise_of_Strategic_Planning)
- Mobility Scoreboard (n.d). In CEDEFOP. Retrieved December 29, 2022 from: <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/mobility-scoreboard>
- Νόμος 2009/1992. Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (18/Α/14.2.1992).
- Νόμος 4763/2020. Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ 254/Α/21.12.2020).
- Santos, M. B. D. (2020). Short versus long duration mobility in vocational education and training. *R-LEGO*, 10, 33-50. Retrieved from: <https://recil.ensinolusofona.pt/jspui/bitstream/10437/11547/1/7341->

[Texto%20do%20artigo-21249-1-10-20201203%20%281%29-p%C3%A1ginas-33-50.pdf](#)

Στρατηγικό Σχέδιο (2022). Στον ιστότοπο της ΕΕΚΔΒΜΝ. Ανακτήθηκε στις 12 Ιανουαρίου 2023, από:

<http://www.gsae.edu.gr/attachments/article/1740/%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CF%8C%20%CE%A3%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF%20EEK%CE%94%CE%92%CE%9C%20%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%82%20%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%84%CF%81%CE%BF%CF%80%CE%AE%20%CE%92%CE%BF%CF%85%CE%BB%CE%AE%CF%82.pdf>

Teichler, U., & Janson, K. (2007). The professional value of temporary study in another european country: Employment and work of former ERASMUS students. *Journal of Studies in International Education*, 11(3-4), 486-495. <https://doi.org/10.1177/1028315307303230>

UNICEF (2000). *Defining quality in education* (Document No. UNICEF/PD/ED/00/02). Retrieved from UNESCO website: [https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/UNICEF Defining Quality Education 2000.PDF](https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/UNICEF_Defining_Quality_Education_2000.PDF)

Waller, R. E., Lemoine, P. A., Mense, E. G., Garretson, C. J., & Richardson, M. D. (2019). Global higher education in a VUCA world: Concerns and projections. *Journal of education and development*, 3(2), 73-83. doi: <https://doi.org/10.20849/jed.v3i2.613>

## Παράρτημα

### Ερωτηματολόγιο Α

#### Συνοδευτική Επιστολή

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί τμήμα έρευνας στο πλαίσιο της Διπλωματικής Εργασίας μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών Επιστήμες της Αγωγής του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου. Είναι ανώνυμο, οι απαντήσεις είναι εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς αυτής της έρευνας. Παρακαλώ να διαβάσετε με προσοχή τις ερωτήσεις και να επιλέξετε την απάντηση που σας εκφράζει, αυθόρμητα. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Ο εκτιμώμενος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι περίπου 5 λεπτά. Το ερωτηματολόγιο θα είναι ανοικτό ως τις 20 Μαΐου 2023. Αφορά σε όλους των σπουδαστές ΔΙΕΚ και δεν είναι απαραίτητο να έχετε συμμετάσχει σε πρόγραμμα Erasmus+ για να το συμπληρώσετε.

Για οποιαδήποτε διευκρίνιση μπορείτε ελεύθερα να επικοινωνήσετε μαζί μου μέσω email.

Σας ευχαριστώ πολύ εκ των προτέρων για το χρόνο που ευγενικά θα παραχωρήσετε για τη συμπλήρωσή του.

Γιάννα Ανδριανοπούλου

Εκπαιδευτικός Πληροφορικής & Ιταλικής Φιλολογίας

Υποδιευθύντρια Δ.Ι.Ε.Κ. Καλαμάτας

Email: [gianna.andrianopoulou@gmail.com](mailto:gianna.andrianopoulou@gmail.com)

## Α. ΓΛΩΣΣΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Είμαι εξοικειωμένος/η με τουλάχιστον μία ξένη γλώσσα σε επίπεδο που ...	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Ελαφρώς συμφωνώ	Ελαφρώς διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
1 ...ανακαλώ γρήγορα λέξεις ή γραμματικές δομές αυτής της γλώσσας. Μπορώ να συμμετάσχω άνετα σε συζητήσεις με άτομα που την έχουν ως μητρική.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 ...μπορώ να εντοπίζω λεπτά νοήματα τόσο στο γραπτό όσο και τον προφορικό λόγο αυτής της γλώσσας (π.χ. αστεία, ειρωνείες).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 ...έχω την ικανότητα να εκφράζομαι κατάλληλα σε κάθε περίπτωση (π.χ. μιλώντας στο τηλέφωνο, χαιρετώντας κάποιον).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 ...έχω την ικανότητα να συντάσσω επαγγελματικά έγγραφα (π.χ. αναφορές, βιογραφικά) σε αυτή την ξένη γλώσσα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 ...κατανοώ εξειδικευμένα κείμενα εύκολα στο χώρο εργασίας μου (π.χ. τεχνικά κείμενα, δελτία τύπου) γραμμένα σε αυτή τη γλώσσα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Β. ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΤΗΤΑ

	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Ελαφρώς συμφωνώ	Ελαφρώς διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
6 Έχω την ικανότητα να προσαρμόζω τη μη-λεκτική μου επικοινωνία (π.χ. χειρονομίες, νεύματα) ώστε να είναι αποδεκτή σε άλλες κουλτούρες.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Επιλέγω προσεκτικά τη δική μου μη-λεκτική συμπεριφορά ανάλογα την περίπτωση.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Συμβαδίζω με τους κανόνες κοινωνικής συμπεριφοράς διαφορετικών πολιτισμών π.χ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



γνωρίζω πώς πρέπει να ντυθώ, να φάω.						
<b>9</b> Μπορώ να προσδιορίσω την κοινωνική απόσταση που χρειάζεται ένα άτομο διαφορετικής κουλτούρας, π.χ. αν η κουλτούρα του επιτρέπει τη χειραψία ως τρόπο χαιρετισμού κ.τ.λ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>10</b> Μπορώ να αναγνωρίσω και να περιγράψω διαφορετικά συστήματα αξιών από τα δικά μου. Μπορώ να συζητήσω άνετα για άλλες κουλτούρες και πεποιθήσεις.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>11</b> Έχω επίγνωση των δικών μου στερεοτύπων και είμαι ικανός να αλλάζω την άποψή μου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>12</b> Μπορώ να προσαρμόσω το ντύσιμό μου ανάλογα με τις κοινωνικές συνθήκες άλλων πολιτισμών.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>13</b> Μπορώ να διαχειριστώ τα συναισθήματά μου όταν συναντώ άτομα διαφορετικών πολιτισμών.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Γ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

<i>Κοινωνικές δεξιότητες και ομαδικό πνεύμα</i>	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Ελαφρώς συμφωνώ	Ελαφρώς διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
<b>14</b> Υπάρχουν περιστάσεις στις οποίες δέχτηκα κριτική για τη συμπεριφορά ή την απόδοσή μου στην εργασία, την οποία όμως αντιμετώπισα εποικοδομητικά.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>15</b> Μπορώ να αναφέρω περιστάσεις όπου είχα εποικοδομητικό διάλογο αν και η άποψή μου διέφερε ριζικά από αυτή του/των συνομιλητών μου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>16</b> Μπορώ να δώσω παραδείγματα περιστάσεων που δείχνουν ότι μπορώ να συνεισφέρω επαρκώς σε ομαδική	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

εργασία και να ενσωματωθώ σε ήδη υπάρχουσες ομάδες.

<i>Επάρκεια στη λήψη αποφάσεων</i>	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Ελαφρώς συμφωνώ	Ελαφρώς διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
<b>17</b> Μπορώ να εργαστώ αυτόνομα και ανεξάρτητα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18</b> Είμαι ικανός να θέτω τις προτεραιότητές μου και να λαμβάνω αποφάσεις κατόπιν ώριμης σκέψης.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>19</b> Είμαι σε θέση να αναγνωρίζω λανθασμένες αποφάσεις μου και κατόπιν να τις διορθώνω.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>Επάρκεια στην επίλυση προβλημάτων</i>	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Ελαφρώς συμφωνώ	Ελαφρώς διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
<b>20</b> Υπάρχουν περιπτώσεις όπου πήρα πρωτοβουλία και παρουσίασα τις δικές μου ιδέες.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>21</b> Υπάρχουν περιπτώσεις όπου ζητήθηκε η συμβουλή μου και τελικά κατάφερα να επιλύσω ένα πρόβλημα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>22</b> Κάποιες φορές είμαι ικανός/ή να προσεγγίζω ένα πρόβλημα από διαφορετικές οπτικές γωνίες.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Δ. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ

	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Ελαφρώς Συμφωνώ	Ελαφρώς Διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
<b>23</b> Αισθάνομαι Ευρωπαίος	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 24. Στο προσεχές μέλλον θα έβλεπα τον εαυτό μου ως:

- ☐ Πολίτη της χώρας μου μόνο
- ☐ Πολίτη της χώρας μου πρώτα και κατόπιν Ευρωπαίο πολίτη
- ☐ Ευρωπαίο πολίτη πρώτα και κατόπιν πολίτη της χώρας μου
- ☐ Ευρωπαίο πολίτη μόνο

## Ε. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

### 25. Έχεις βρεθεί ποτέ στο εξωτερικό για λόγους μάθησης ή εργασίας;

- ☐ Ναι, τότε πήγαινε στην ερώτηση 27
- ☐ Ναι, βρίσκομαι αυτή τη στιγμή στο εξωτερικό, τότε πήγαινε στην ερώτηση 27
- ☐ Όχι

### 26. Αν όχι, σχεδιάζεις να πας στο εξωτερικό μελλοντικά;

- ☐ Ναι, τότε πήγαινε στην ερώτηση 33.
- ☐ Όχι, τότε πήγαινε στην ερώτηση 33.

### 27. Έχεις λάβει ευρωπαϊκή χρηματοδότηση για την παραμονή σου στο εξωτερικό;

- ☐ Ναι, μια φορά
- ☐ Ναι, παραπάνω από μία φορές
- ☐ Όχι καθόλου, τότε πήγαινε στην ερώτηση 33

### 28. Από ποιο ευρωπαϊκό πρόγραμμα έλαβες αυτή τη χρηματοδότηση; (μπορείτε να επιλέξετε παραπάνω από ένα)

- ☐ Erasmus+
- ☐ ErasmusPro
- ☐ Άλλο: \_\_\_\_\_

### 29. Πότε βρέθηκες στο εξωτερικό με ευρωπαϊκό πρόγραμμα;

- ☐ κατά τους τελευταίους 6 μήνες
- ☐ κατά τους τελευταίους 12 μήνες
- ☐ κατά τα 2 τελευταία έτη
- ☐ πριν 2 χρόνια και πάνω

### 30. Ποια ήταν η διάρκεια της παραμονής σου στο εξωτερικό με το συγκεκριμένο πρόγραμμα μαθησιακής κινητικότητας; (αν είχες συμμετάσχει σε περισσότερα του ενός προγράμματα, σημείωσε αυτό με τη μεγαλύτερη διάρκεια)

Περίπου \_\_\_\_\_ εβδομάδες

### 31. Συνολικά, πόσο διάστημα σε εβδομάδες έχεις βρεθεί στο εξωτερικό με προγράμματα που είχαν ευρωπαϊκή χρηματοδότηση;

Περίπου \_\_\_\_\_ εβδομάδες

### 32. Ποια ή ποιες ήταν οι χώρες που επισκέφτηκες στο εξωτερικό με ευρωπαϊκή χρηματοδότηση; (μπορείτε να επιλέξετε παραπάνω από ένα)

- ☐ Ρουμανία
- ☐ Σερβία
- ☐ Κύπρος

- ☐ Τουρκία
- ☐ Ιταλία
- ☐ Ισπανία
- Άλλη: \_\_\_\_\_

## **ΣΤ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ**

### **33. Ηλικία**

\_\_\_\_\_ ετών

### **34. Φύλο**

- ☐ Άνδρας
- ☐ Γυναίκα

### **35. Ποια είναι η τρέχουσα απασχόλησή σας; (μπορείτε να επιλέξετε παραπάνω από ένα)**

- ☐ Καταρτιζόμενος σε Δ.ΙΕΚ (κανονική φοίτηση ή πρακτική άσκηση)
- ☐ Εργαζόμενος σε συναφή χώρο της ειδικότητας που παρακολουθώ/ολοκλήρωσα
- ☐ Εργαζόμενος σε μη-συναφή χώρο της ειδικότητας που παρακολουθώ/ολοκλήρωσα
- ☐ Άνεργος
- ☐ Φοιτητής σε Πανεπιστήμιο
- ☐ Άλλο : \_\_\_\_\_

### **36. Ποιο είναι το υψηλότερο ακαδημαϊκό σας προσόν;**

- ☐ Απολυτήριο Λυκείου
- ☐ Βεβαίωση Επαγγελματικής Κατάρτισης (Β.Ε.Κ.) (ολοκλήρωσα τη φοίτησή μου στο Δ.ΙΕΚ)
- ☐ Πιστοποίηση επαγγελματικής κατάρτισης ΕΟΠΠΕΠ
- ☐ Πανεπιστημιακό πτυχίο
- ☐ Μεταπτυχιακός τίτλος
- ☐ Διδακτορικός τίτλος
- ☐ Άλλο: \_\_\_\_\_

### **37. Από ποια χώρα προέρχεστε;**

\_\_\_\_\_

### **38. Προέρχεστε από το ΔΙΕΚ:**

- ☐ Αγίου Δημητρίου
- ☐ Καλαμάτας
- ☐ Χαϊδαρίου
- ☐ Τριανδρίας
- ☐ Αχαρνών
- ☐ Άλλο: \_\_\_\_\_

## Ερωτηματολόγιο Β

### Συνοδευτική Επιστολή

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί τμήμα έρευνας στο πλαίσιο της Διπλωματικής Εργασίας μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών Επιστήμες της Αγωγής του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου. Είναι ανώνυμο, οι απαντήσεις είναι εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς αυτής της έρευνας. Παρακαλώ να διαβάσετε με προσοχή τις ερωτήσεις και να επιλέξετε την απάντηση που σας εκφράζει, αυθόρμητα. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Ο εκτιμώμενος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι περίπου 5 λεπτά. Το ερωτηματολόγιο θα είναι ανοικτό ως τις 20 Μαΐου 2023. Αφορά σε Διευθυντές/ριες Δημοσίων ΙΕΚ οι οποίοι διοργανώνουν προγράμματα Erasmus+ στο εξωτερικό.

Για οποιαδήποτε διευκρίνιση μπορείτε ελεύθερα να επικοινωνήσετε μαζί μου μέσω email.

Σας ευχαριστώ πολύ εκ των προτέρων για το χρόνο που ευγενικά θα παραχωρήσετε για τη συμπλήρωσή του.

Γιάννα Ανδριανοπούλου

Εκπαιδευτικός Πληροφορικής & Ιταλικής Φιλολογίας

Υποδιευθύντρια Δ.Ι.Ε.Κ. Καλαμάτας

Email: [gianna.andrianopoulou@gmail.com](mailto:gianna.andrianopoulou@gmail.com)

## Α. Γενική αποτίμηση της κινητικότητας στο εξωτερικό

Ποιες εμπειρίες αποκόμισε ο οργανισμός σας από τις επισκέψεις σε χώρες του εξωτερικού με προγράμματα κινητικότητας Erasmus+; Παρακαλώ να επιλέξετε κατάλληλα χρησιμοποιώντας την ακόλουθη κλίμακα: 1 = «Συμφωνώ απόλυτα» ως 5: «Διαφωνώ απόλυτα».

Στον οργανισμό που διευθύνω	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
1 ...γίνεται προσπάθεια δημιουργίας ενός κλίματος καινοτομίας μέσω της συνεργασίας με άλλους τοπικούς εκπαιδευτικούς οργανισμούς, φορείς της αγοράς εργασίας και άλλες αρχές.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 ...αν κάποιος επιχειρήσει να υλοποιήσει καινοτομίες στην κατάρτιση, αποθαρρύνω ή απορρίπτω τις προσπάθειες του.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 ...οι εκπαιδευτές και διοικητικοί διαθέτουν (εσωτερικά) κίνητρα και προσπαθούν διαρκώς να εφαρμόζουν νέα και καινοτόμα περιεχόμενα και μεθόδους/τεχνικές στην κατάρτιση.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 ...μολονότι κάποιος έχει την επιθυμία να ενσωματώσει μέσα στην τάξη του/χώρο εργασίας καινοτομίες οι οποίες προήλθαν από εμπειρίες σε άλλες χώρες, παρεμποδίζεται από τους ισχύοντες κανονισμούς.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 ...αν και ως διευθυντής προσπαθώ να εφαρμόσω καινοτομίες, οι εκπαιδευτές και διοικητικοί είναι αρνητικοί σε αυτές.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 ...η υλοποίηση κινητικότητας στο εξωτερικό έχει επιφέρει σημαντικές καινοτομίες στο χώρο της κατάρτισης.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Β. Ερωτήσεις σχετικά με τον οργανισμό σας

7. Πόσα συνολικά έτη υλοποιείτε στον οργανισμό σας προγράμματα Erasmus+;

Κινητικότητα μικρής διάρκειας (εκπαιδευομένων ή/και προσωπικού): \_\_\_\_\_ έτη

8. Πόσα κατά προσέγγιση άτομα έχουν ωφεληθεί στον οργανισμό σας από:

Κινητικότητα μικρής διάρκειας (εκπαιδευομένων ή/και προσωπικού): \_\_\_\_\_ άτομα

**9. Πόσα συνολικά έτη υλοποιείτε στον οργανισμό σας προγράμματα Erasmus+;**

Κινητικότητα μακράς διάρκειας (ErasmusPro): \_\_\_\_\_ έτη

**10. Πόσα κατά προσέγγιση άτομα έχουν ωφεληθεί στον οργανισμό σας από:**

Κινητικότητα μακράς διάρκειας (ErasmusPro): \_\_\_\_\_ άτομα

**Γ. Λόγοι που ώθησαν στην υλοποίηση κινητικότητας**

Ποια είναι τα κίνητρα του οργανισμού σας (και εσάς των ιδίων ως διευθυντών/τριών) για την υλοποίηση κινητικότητας καταρτιζομένων/εκπαιδευτών κ.τ.λ. σε χώρες του εξωτερικού; Παρακαλώ να δηλώσετε το βαθμό στον οποίο οι παρακάτω δηλώσεις είναι αληθείς ή ψευδείς.

Ο οργανισμός επιθυμεί να	Απόλυτα αληθές	Αληθές	Ούτε αληθές / ούτε ψευδές	Ψευδές	Απόλυτα ψευδές
<b>11</b> ...ενισχύσει την ελκυστικότητα της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και να προσελκύσει έτσι περισσότερους καταρτιζόμενους.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>12</b> ...εκσυγχρονίσει τις δραστηριότητές του εφαρμόζοντας καλές πρακτικές.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>13</b> ...δώσει την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να διεκδικούν τους ορίζοντές τους.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>14</b> ...αυξήσει το εύρος των ευκαιριών για κατάρτιση/εκπαίδευση που προσφέρονται στους εκπαιδευτές και διοικητικούς.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>15</b> ...προωθήσει την ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων των καταρτιζομένων.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>16</b> ...να διεκδικούν οι καταρτιζόμενοι τις επαγγελματικές τους δεξιότητες.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>17</b> ...διεκδικούν οι εκπαιδευτές και διοικητικοί τις επαγγελματικές τους δεξιότητες.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18	...δημιουργήσει ένα καινοτόμο περιβάλλον εργασίας και να υιοθετήσει εναλλακτικές πρακτικές.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	...συμβαδίζει με τις διαρκώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	...δημιουργήσει διεθνή δίκτυα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	...επιταχύνει την υλοποίηση πρωτοπόρων προγραμμάτων.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	...ενισχύσει τη διαφάνεια στην αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	...ενισχύσει την «εικόνα» των Δημοσίων ΙΕΚ δίνοντας προστιθέμενη αξία.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Δ. Υλοποίηση κινητικότητας

##### 24. Γενικά λαμβάνετε μέτρα για τη διασφάλιση της ποιότητας μιας κινητικότητας Erasmus+;

- ☐ Ναι, τακτικά  
☐ Ναι, τις περισσότερες φορές  
☐ Ναι, αλλά όχι συχνά  
☐ Καθόλου

##### 25. Σκοπεύετε να συμμετάσχετε στο μέλλον σε κινητικότητα Erasmus+;

- ☐ Όχι, θα κάνουμε μια παύση στη συμμετοχή μας σε ευρωπαϊκές κινητικότητες  
☐ Ναι, θα κινηθούμε στα ίδια επίπεδα και την επόμενη χρονιά  
☐ Ναι, σκοπεύουμε όμως να διευρύνουμε τις δραστηριότητές μας (π.χ. ErasmusPro, συμπράξεις μικρής ή μεγάλης κλίμακας κ.τ.λ.)

#### Ε. Αποτελέσματα κινητικότητας

Έχεις παρατηρήσει ποιες επιδράσεις είχε στον οργανισμό σου η κινητικότητα στο εξωτερικό με προγράμματα Erasmus+; Να επιλέξετε την κατάλληλη τιμή: 1 = «Απόλυτα αληθές» ως 5 = «Απόλυτα ψευδές», 6 = «Μη σχετικό με τον οργανισμό μου».

Απόλυτα αληθές	Αληθές	Ούτε αληθές/ούτε ψευδές	Ψευδές	Απόλυτα ψευδές	Μη σχετικό
1	2	3	4	5	6



26	1 Οι διαπροσωπικές, κοινωνικές δεξιότητες είναι μέρος πια της αξιολόγησης της επίδοσης των καταρτιζόμενων.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	2 Εφαρμόζονται νέες μέθοδοι διδασκαλίας/μάθησης.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	3 Έχουν εμπλουτιστεί τα υπάρχοντα προγράμματα κατάρτισης με νέα στοιχεία.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	4 Η συμμετοχή των <u>εκπαιδευτών και διοικητικών</u> σε κινητικότητα στο εξωτερικό έχει συνεισφέρει σημαντικά στην βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	5 Η συμμετοχή των <u>καταρτιζόμενων</u> σε κινητικότητα στο εξωτερικό έχει συνεισφέρει σημαντικά στην βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	6 Οι δεξιότητες των εκπαιδευτών και διοικητικών έχουν βελτιωθεί.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	7 Ο οργανισμός μου επιδιώκει να αποκτήσει μια μακρόπνοη ευρωπαϊκή και διεθνή στρατηγική.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	8 Η «φιλοσοφία» του οργανισμού έχει αλλάξει έτσι ώστε όποιος το επιθυμεί να μπορεί να εφαρμόσει καινούριες προσεγγίσεις.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	9 Τα στρατηγικά σχέδια πλέον του οργανισμού μου προσαρμόζονται στις ευρωπαϊκές και διεθνείς προκλήσεις.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	10 Τόσο η επιρροή όσο και η ελκυστικότητα του οργανισμού που διευθύνω έχει αυξηθεί.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	11 Έχουμε ενταχθεί σε εθνικά δίκτυα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	12 Έχουμε ενταχθεί σε ευρωπαϊκά δίκτυα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## **ΣΤ. Προσωπικά στοιχεία**

**38. Πόσα περίπου χρόνια είστε διευθυντής/ντρια ΔΙΕΚ;**

\_\_\_\_\_ έτη

**39. Φύλο:**

☐ Γυναίκα

☐ Άνδρας

**40. Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο σπουδών σας;**

☐ Προπτυχιακός τίτλος

☐ Μεταπτυχιακό τίτλος

☐ Διδακτορικός τίτλος

## Ερωτηματολόγιο Γ

### Συνοδευτική Επιστολή

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί τμήμα έρευνας στο πλαίσιο της Διπλωματικής Εργασίας μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών Επιστήμες της Αγωγής του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου. Είναι ανώνυμο, οι απαντήσεις είναι εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς αυτής της έρευνας. Παρακαλώ να διαβάσετε με προσοχή τις ερωτήσεις και να επιλέξετε την απάντηση που σας εκφράζει, αυθόρμητα. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Ο εκτιμώμενος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι περίπου 5 λεπτά. Το ερωτηματολόγιο θα είναι ανοικτό ως τις 20 Μαΐου 2023. Αφορά σε συνοδούς κινητικότητας (εκπαιδευτές ή διοικητικό προσωπικό του ΔΙΕΚ) σε προγράμματα Erasmus+.

Για οποιαδήποτε διευκρίνιση μπορείτε ελεύθερα να επικοινωνήσετε μαζί μου μέσω email. Σας ευχαριστώ πολύ εκ των προτέρων για το χρόνο που ευγενικά θα παραχωρήσετε για τη συμπλήρωσή του.

Γιάννα Ανδριανοπούλου

Εκπαιδευτικός Πληροφορικής & Ιταλικής Φιλολογίας

Υποδιευθύντρια Δ.Ι.Ε.Κ. Καλαμάτας

Email: [gianna.andrianopoulou@gmail.com](mailto:gianna.andrianopoulou@gmail.com)

### Α. Γενική αποτίμηση της κινητικότητας στο εξωτερικό

Ποιες εμπειρίες αποκόμισε ο οργανισμός σας από τις επισκέψεις σε χώρες του εξωτερικού με προγράμματα κινητικότητας Erasmus+; Παρακαλώ να επιλέξετε κατάλληλα χρησιμοποιώντας την ακόλουθη κλίμακα: 1 = «Συμφωνώ απόλυτα» ως 5: «Διαφωνώ απόλυτα».

Στον οργανισμό που υπηρετώ	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
1 ...γίνεται προσπάθεια δημιουργίας ενός κλίματος καινοτομίας μέσω της συνεργασίας με άλλους τοπικούς εκπαιδευτικούς οργανισμούς, φορείς της αγοράς εργασίας και άλλες αρχές.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 ...υπάρχει η επιθυμία υλοποίησης καινοτομιών στην κατάρτιση, αλλά η προσπάθεια αποθαρρύνεται από την διεύθυνση.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 ...οι συνάδελφοί μου είναι πολύ αφοσιωμένοι στον οργανισμό και προσπαθούν διαρκώς να εφαρμόζουν νέα και καινοτόμα στοιχεία και μεθόδους στην κατάρτιση.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 ...μολονότι κάποιος έχει την επιθυμία να ενσωματώσει μέσα στην τάξη του/χώρο εργασίας καινοτομίες οι οποίες προήλθαν από εμπειρίες σε άλλες χώρες, παρεμποδίζεται από τους ισχύοντες κανονισμούς.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 ...ο διευθυντής προσπαθεί να υλοποιήσει καινούριες ιδέες, όμως οι εκπαιδευτές και διοικητικοί είναι αρνητικοί σε αυτές.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 ...οι συνάδελφοι προσπαθούν να υλοποιήσουν καινούριες ιδέες, όμως οι εκπαιδευτές και διοικητικοί είναι αρνητικοί σε αυτές.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 ...τείνω να είμαι ένας «μοναχικός πολεμιστής», έτσι, δύσκολα μπορώ να υλοποιώ καινοτομίες οι οποίες προέκυψαν από τις εμπειρίες μου σε προγράμματα στο εξωτερικό.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8	...η υλοποίηση κινητικότητας στο εξωτερικό έχει επιφέρει σημαντικές καινοτομίες στο χώρο της κατάρτισης.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

## B. Επιδράσεις κινητικότητας

Έχεις παρατηρήσει ποιες επιδράσεις είχε στον οργανισμό σου η κινητικότητα στο εξωτερικό με προγράμματα Erasmus+; Να επιλέξετε την κατάλληλη τιμή: 1 = «Απόλυτα αληθές» ως 5 = «Απόλυτα ψευδές», 6 = «Μη σχετικό με τον οργανισμό μου».

		Απόλυτα αληθές	Αληθές	Ούτε αληθές / ούτε ψευδές	Ψευδές	Απόλυτα ψευδές	Μη σχετικό
9	Οι διαπροσωπικές, κοινωνικές δεξιότητες είναι μέρος πια της αξιολόγησης της επίδοσης των καταρτιζόμενων.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Εφαρμόζονται νέες μέθοδοι διδασκαλίας/μάθησης.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Έχουν εμπλουτιστεί τα υπάρχοντα προγράμματα κατάρτισης με νέα στοιχεία.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Η συμμετοχή των εκπαιδευτών και διοικητικών σε κινητικότητα στο εξωτερικό έχει συνεισφέρει σημαντικά στην βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Η συμμετοχή των καταρτιζόμενων σε κινητικότητα στο εξωτερικό έχει συνεισφέρει σημαντικά στην βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Οι δεξιότητες των εκπαιδευτών και διοικητικών έχουν βελτιωθεί.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Ο οργανισμός μου επιδιώκει να αποκτήσει μια μακρόπνοη ευρωπαϊκή και διεθνή στρατηγική.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Η «φιλοσοφία» του οργανισμού μου έχει αλλάξει έτσι ώστε όποιος επιθυμεί να μπορεί να εφαρμόσει καινούριες προσεγγίσεις.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17	Τα στρατηγικά σχέδια πλέον του οργανισμού προσαρμόζονται στις ευρωπαϊκές και διεθνείς προκλήσεις.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Τόσο η επιρροή όσο και η ελκυστικότητα του οργανισμού που υπηρετώ έχει αυξηθεί.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Έχουμε συνδεθεί με εθνικά δίκτυα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Έχουμε συνδεθεί με ευρωπαϊκά δίκτυα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Γ. Προσωπικά στοιχεία

**21. Έχετε συμμετάσχει σε κινητικότητα στο εξωτερικό με το ΔΙΕΚ (δυναμικά πολλαπλή επιλογή):**

- ☐ Αγίου Δημητρίου
- ☐ Καλαμάτας
- ☐ Χαϊδαρίου
- ☐ Αχαρνών
- ☐ Τριανδρίας
- ☐ Άλλο: \_\_\_\_\_

**22. Πόσα περίπου χρόνια υπηρετείτε στο χώρο των ΔΙΕΚ;**

\_\_\_\_\_ έτη

**23. Φύλο:**

- ☐ Γυναίκα
- ☐ Άνδρας

**24. Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο σπουδών σας;**

- ☐ Προπτυχιακός τίτλος
- ☐ Μεταπτυχιακό τίτλος
- ☐ Διδακτορικός τίτλος

**25. Τέλος, αν σας δινόταν και πάλι η ευκαιρία να συμμετάσχετε σε ένα πρόγραμμα Erasmus+ μελλοντικά:**

- ☐ Ναι, ευχαρίστως θα ξανασυμμετείχα
- ☐ Ίσως και να συμμετείχα πάλι
- ☐ Δεν σκοπεύω να λάβω μέρος ξανά

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης.