

REPORT DESCRITTIVO

RISULTATO # 1,

FONDO ERASMUS+

KNOWLO PROJECT

Sintesi

Un'indagine condotta su un campione di 265 intervistati provenienti da Repubblica Ceca, Italia, Lettonia, Slovacchia e Spagna descrive il punto di vista di manager, insegnanti, formatori, personale amministrativo e tecnico e studenti su quattro diversi aspetti della SMART learning organization: (1) autoconsapevolezza organizzativa, strategia e sviluppo; (2) apprendimento, comunicazione e collaborazione; (3) clienti, sostenibilità e orientamento al prodotto; (4) trasformazione digitale, contesto globale e creazione di valore.

I risultati, basati su un campionamento a palla di neve delle organizzazioni coinvolte e correlate, raccolti da gennaio a marzo 2022, dimostrano che i formatori preferiscono un ambiente organizzativo in cui vi sia una strategia chiara, una cultura dell'eccellenza, una preferenza per i metodi di insegnamento innovativi, un forte networking esterno e una chiarezza di regole e stabilità nell'organizzazione. Inoltre, è stata sottolineata l'esigenza degli insegnanti di ricevere un feedback costruttivo che li aiuti a progredire.

È importante che gli insegnanti pongano l'accento sull'attenzione individuale al cliente/studente, sulla conoscenza del proprio stile di insegnamento e sulla partecipazione al processo di sviluppo del programma. Ritengono inoltre importante l'apprendimento continuo, la chiarezza delle regole e la stabilità dell'ambiente organizzativo. Anche le relazioni all'interno dell'organizzazione sono essenziali, sottolineando il valore di ciascun membro e la collaborazione. D'altra parte, gli aspetti negativi del lavoro includono lo stress, la mancanza di fondi, la barriera linguistica, la gestione direttiva, l'inadeguatezza delle attrezzature tecniche e gli standard di scarsa qualità

dell'insegnamento online. Considerando il confronto tra i Paesi, gli insegnanti della Slovacchia erano leggermente meno propensi a concordare sul fatto che una cultura dell'eccellenza dovrebbe essere prevista in ogni organizzazione, che il networking esterno ha un impatto sull'organizzazione, che il lavoro di squadra è preferito, che i formatori sono ben equipaggiati con competenze linguistiche, che le attrezzature tecniche sono sufficienti, e hanno anche espresso l'opinione che l'organizzazione non ha abbastanza denaro dal bilancio statale.

Gli insegnanti italiani sono stati leggermente meno d'accordo sul fatto che gli insegnanti siano gli iniziatori responsabili dello sviluppo organizzativo, che gli studenti conoscano il loro stile di apprendimento e che si faccia il massimo uso della tecnologia moderna nella formazione. Gli insegnanti della Repubblica Ceca sono leggermente meno d'accordo sul fatto che un'adeguata valutazione degli studenti prima della formazione sarebbe utile.

Obiettivi sostenibili e una visione comprensibile dell'organizzazione sono importanti per i manager. D'altro canto, la leadership direttiva e tradizionale è importante per gli insegnanti. Inoltre, dai risultati dell'indagine, sembra che l'attenzione alle conoscenze specifiche della materia debba essere una parte essenziale dello sviluppo degli insegnanti. Gli insegnanti sono più spesso d'accordo con affermazioni quali: "le attrezzature tecniche nelle organizzazioni di formazione sono sufficienti". I dirigenti, invece, sono più spesso d'accordo con affermazioni come "la sostenibilità e gli aspetti ambientali fanno parte della vita quotidiana delle organizzazioni di formazione". Il rapporto è suddiviso in tre parti principali. La prima parte descrive i risultati generali. La seconda parte presenta un confronto più dettagliato dei campioni di ciascun Paese. In terzo luogo, viene presentato un confronto tra formatori e insegnanti come due principali tipologie di intervistati. Tuttavia, il rapporto presenta diverse limitazioni che vale la pena sottolineare: i campioni non sono equivalenti nei vari Paesi, poiché variano notevolmente sia per numero che per altri aspetti. Uno degli altri limiti è che il metodo di campionamento a valanga non consente di fare affermazioni più ampie, poiché le organizzazioni e i loro partner riflettono organizzazioni specifiche e diverse tra loro.

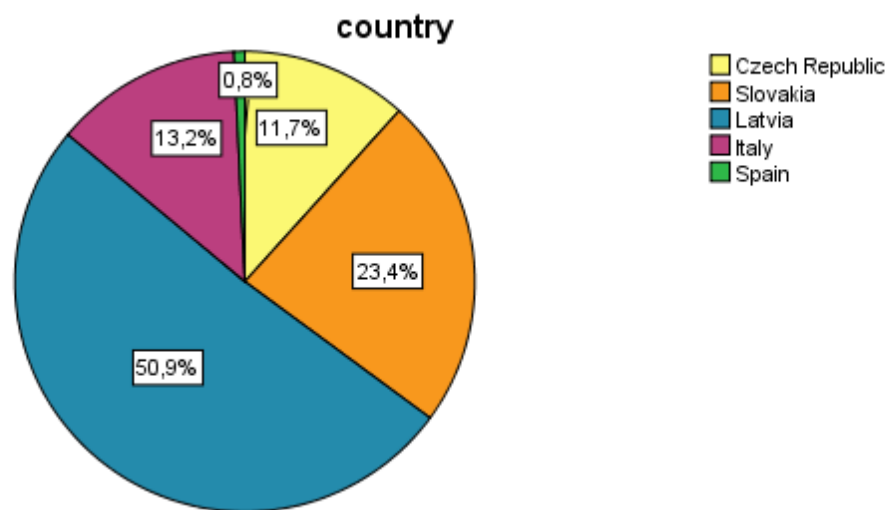
Contenuti

1 Analisi di Frequenza	4
1.1 Autoconsapevolezza, strategia e sviluppo dell'organizzazione	6
1.2 Apprendimento, comunicazione e collaborazione (l'organizzazione e le sue persone)	9
1.3 Sostenibilità e orientamento ai beneficiari	12
1.4 Digital transformation, global context and value creation	15
2 Analisi comparativa per paese	20
2.1 Autoconsapevolezza, strategia e sviluppo dell'organizzazione	20
2.2 Apprendimento, comunicazione e cooperazione / L'organizzazione e le sue persone	26
2.3 Sostenibilità e orientamento ai beneficiari	32
2.4 Trasformazione digitale, contesto globale e creazione di valore	39
3 Analisi comparativa per posizione lavorativa	46
3.1 Autoconsapevolezza, strategia e sviluppo dell'organizzazione	46
3.2 Apprendimento, comunicazione e cooperazione / L'organizzazione e le sue persone	51
3.3 Sostenibilità e orientamento ai beneficiari	56
3.4 Trasformazione digitale, contesto globale e creazione di valore	61

1 Analisi di Frequenza

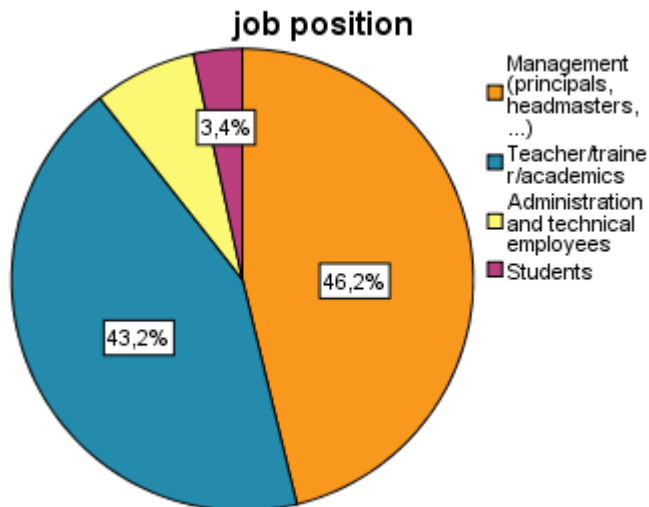
Il campione di ricerca è composto da 265 intervistati provenienti dai cinque Paesi partner. La tabella e il grafico a torta seguenti mostrano il numero complessivo e la percentuale degli intervistati per ciascun Paese.

		Numero	Percentuale	Percentuale numerica
Paese	Repubblica Ceca	31	11,7	11,7
	Slovacchia	62	23,3	23,4
	Lettonia	135	50,8	50,9
	Italia	35	13,2	13,2
	Spagna	2	,8	,8
	Totale	265	99,6	100,0
Mancante	Sistema	1	,4	
Totale		266	100,0	



La tabella e il grafico a torta seguenti mostrano il set di ricerca per posizione lavorativa. 2 intervistati non sono presenti in quanto non hanno fornito alcuna risposta.

		Numero	Percentuale	Percentuale numerica
Posizione	Direzione (presidi, direttori, ecc)	122	45,9	46,2
	Insegnante/formatore/accademico	114	42,9	43,2
	Dipendenti amministrativi e tecnici	19	7,1	7,2
	Studenti	9	3,4	3,4
	Totale	264	99,2	100,0
Mancante	Sistema	2	,8	
Totale		266	100,0	



La tabella seguente descrive le posizioni lavorative nei singoli Paesi.

			Posizione lavorativa				Totale
			Direzione (presidi, direttori, ...)	Insegnante/formatore /accademico	Dipendenti amministrativi e tecnici	Studenti	
Paese	Repubblica Ceca	Count	14	15	2	0	31
	Slovacchia	%	11,5%	13,2%	10,5%	0,0%	11,7%
	Lettonia	Count	12	41	0	8	61
	Italia	%	9,8%	36,0%	0,0%	88,9%	23,1%
	Spagna	Count	92	26	16	1	135
	Repubblica Ceca	%	75,4%	22,8%	84,2%	11,1%	51,1%
	Slovacchia	Count	4	30	1	0	35
	Lettonia	%	3,3%	26,3%	5,3%	0,0%	13,3%
	Italia	Count	0	2	0	0	2
	%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,8%	
Totale		Count	122	114	19	9	264
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

L'analisi descrittiva copre quattro aree di studio: autoconsapevolezza organizzativa, strategia e sviluppo; apprendimento, comunicazione e collaborazione (l'organizzazione e le sue persone); clienti, sostenibilità e orientamento al prodotto; trasformazione digitale, contesto globale e creazione di valore.

1.1 Autoconsapevolezza, strategia e sviluppo dell'organizzazione

La prima area dell'indagine riguardava l'autoconsapevolezza, la strategia e lo sviluppo dell'organizzazione - le frequenze relative e assolute sono riportate nella Tabella 1 e le risposte medie sono visualizzate nel Grafico 1. Gli intervistati erano per lo più d'accordo sul fatto che l'aspetto organizzativo è molto importante per l'organizzazione (quasi il 96%). Gli intervistati si sono trovati per lo più d'accordo sul fatto che l'aspetto organizzativo è una parte molto importante dell'organizzazione (quasi il 96% degli intervistati). Allo stesso modo, c'è stato un alto livello di accordo sul fatto che tutti dovrebbero comprendere la visione dell'organizzazione e che l'apprendimento permanente dovrebbe essere una parte essenziale di tutti nell'organizzazione della formazione (quasi il 92% degli intervistati). Quasi l'84% degli intervistati concorda sul fatto che la strategia debba essere comunicata bene e chiaramente e che in ogni organizzazione ci si debba aspettare una cultura dell'eccellenza. Il 77% degli intervistati concorda sul fatto che gli obiettivi di sostenibilità siano integrati in una strategia comune e che un forte networking esterno abbia un impatto sull'organizzazione. Il 62% degli intervistati concorda sul fatto che il cambiamento e la trasformazione sono apprezzati nell'organizzazione, il 26% è neutrale e l'11% è in disaccordo. Quasi la metà degli intervistati non è d'accordo sul fatto che la leadership direttiva e tradizionale sia importante per far funzionare la gestione (il 28% degli intervistati era d'accordo). Il minor accordo è stato espresso dagli intervistati con la voce che l'organizzazione ha bisogno di denaro dal bilancio statale, con cui solo il 14% era d'accordo, mentre il 63% degli intervistati era in disaccordo. Come già accennato, gli intervistati ritengono che l'autoconsapevolezza della strategia e dello sviluppo dell'organizzazione sia fondamentale per un'efficace progresso organizzativo.

Le risposte più frequenti sono evidenziate in giallo.

Tabella 1 Autoconsapevolezza, strategia e sviluppo dell'organizzazione

		Conteggio	Colonna %
1. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile sono integrati nella strategia comune dell'organizzazione	Completamente in disaccordo	3	1,1%
	In disaccordo	9	3,4%
	Neutro	49	18,5%
	D'accordo	107	40,4%

	Completamente d'accordo	97	36,6%
	Totale	265	100,0%
2. I fondi pubblici sono sufficienti per le organizzazioni educative come le scuole	Completamente in disaccordo	85	32,2%
	In disaccordo	81	30,7%
	Neutro	62	23,5%
	D'accordo	25	9,5%
	Completamente d'accordo	11	4,2%
	Totale	264	100,0%
3. Il cambiamento e la trasformazione sono apprezzati all'interno dell'organizzazione educativa	Completamente in disaccordo	5	1,9%
	In disaccordo	25	9,4%
	Neutro	70	26,4%
	D'accordo	120	45,3%
	Completamente d'accordo	45	17,0%
	Totale	265	100,0%
4. La strategia deve essere comunicata in modo sano e corretto	Completamente in disaccordo	0	0,0%
	In disaccordo	6	2,3%
	Neutro	35	13,2%
	D'accordo	90	34,0%
	Completamente d'accordo	134	50,6%
	Totale	265	100,0%
5. Una forte rete esterna ha un rilevante impatto sull'organizzazione	Completamente in disaccordo	1	0,4%
	In disaccordo	6	2,3%
	Neutro	55	20,8%
	D'accordo	119	44,9%
	Completamente d'accordo	84	31,7%
	Totale	265	100,0%
6. La direzione e una leadership tradizionale è importante per mantenere la gestione operativa	Completamente in disaccordo	43	16,2%
	In disaccordo	77	29,1%
	Neutro	70	26,4%
	D'accordo	41	15,5%
	Completamente d'accordo	34	12,8%
	Totale	265	100,0%
7. Tutti devono comprendere la visione organizzativa	Completamente in disaccordo	3	1,1%
	In disaccordo	3	1,1%
	Neutro	16	6,0%
	D'accordo	83	31,3%
	Completamente d'accordo	160	60,4%

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training

	Totale	265	100,0%
8. L'apprendimento permanente dovrebbe essere la parte essenziale di ogni organizzazione formativa	Completamente in disaccordo	1	0,4%
	In disaccordo	7	2,6%
	Neutro	16	6,0%
	D'accordo	85	32,1%
	Completamente d'accordo	156	58,9%
	Totale	265	100,0%
9. L'aspetto organizzativo è una parte molto importante dell'organizzazione	Completamente in disaccordo	2	0,8%
	In disaccordo	2	0,8%
	Neutro	7	2,6%
	D'accordo	85	32,1%
	Completamente d'accordo	169	63,8%
	Totale	265	100,0%
10. La cultura dell'eccellenza dovrebbe essere prevista in ogni organizzazione	Completamente in disaccordo	4	1,5%
	In disaccordo	3	1,1%
	Neutro	36	13,6%
	D'accordo	99	37,4%
	Completamente d'accordo	123	46,4%
	Totale	265	100,0%

Il grafico 1 classifica le risposte a ogni voce dal minimo accordo al massimo accordo.

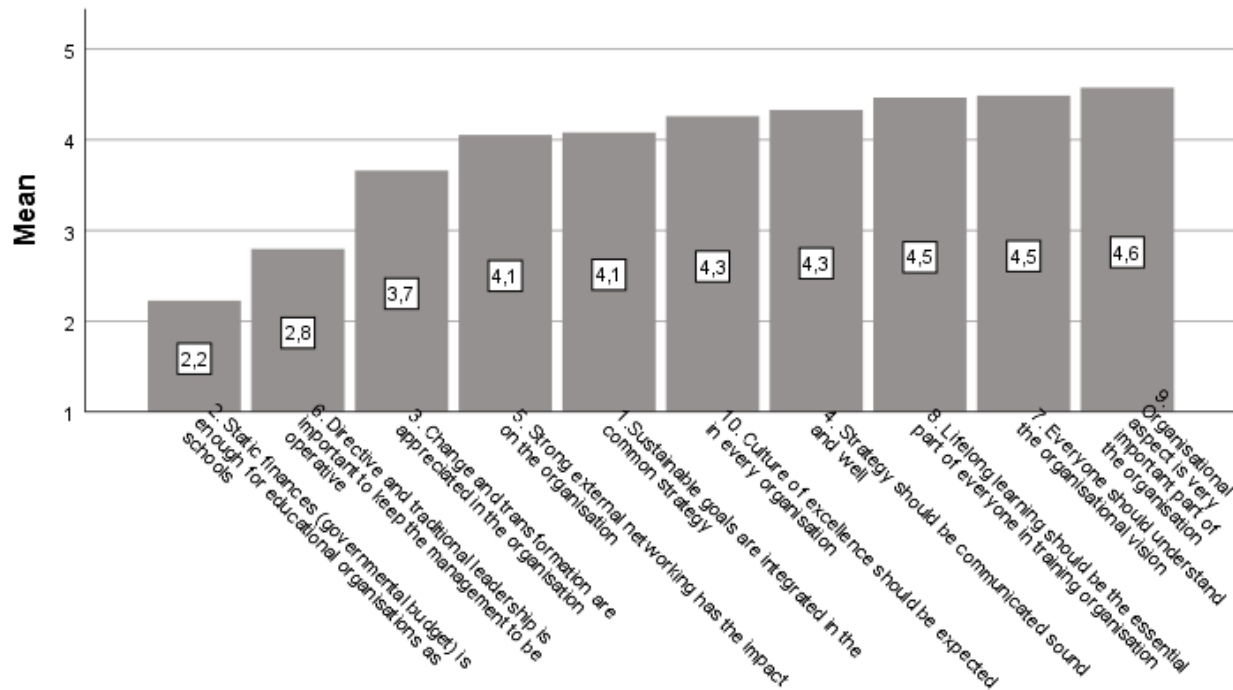


Grafico 1 Autoconsapevolezza, strategia e sviluppo dell'organizzazione

1.2 Apprendimento, comunicazione e collaborazione (l'organizzazione e le sue persone)

La seconda area riguardava l'apprendimento, la comunicazione e la collaborazione - le frequenze assolute e relative sono riportate nella Tabella 2 e i valori medi sono visualizzati nella Figura 2. Quasi tutti gli intervistati (95%) concordano sul fatto che i membri dell'organizzazione dovrebbero ricevere feedback costruttivi per migliorare. Oltre il 90% degli intervistati concorda sul fatto che ogni membro del team è prezioso nonostante i disaccordi, che i processi interni devono essere chiari e stabili e che è preferibile la condivisione con i colleghi e il lavoro di squadra. Gli intervistati concordano anche sulla necessità di nuovi metodi/forme di comunicazione e apprendimento (86%). Il 77% degli intervistati concorda sul fatto che l'inclusione e la diversità hanno un posto nella nostra società (il 17% ha espresso un parere neutrale). Il 74% concorda sul fatto che gli insegnanti sono gli iniziatori responsabili dello

sviluppo organizzativo (il 20% ha espresso un parere piuttosto neutro). Per quanto riguarda l'affermazione che lo stile di telelavoro e le nuove forme di lavoro in generale sono vantaggiose per l'organizzazione e le persone, il 43% degli intervistati è d'accordo, il 41% ha un'opinione piuttosto neutra (41%) e il 17% è in disaccordo. Quasi la metà si è detta d'accordo sul fatto che la focalizzazione sulle conoscenze specifiche della materia dovrebbe essere una parte importante dello sviluppo degli insegnanti; quasi un terzo ha un'opinione neutrale al riguardo. L'affermazione secondo cui lo stress e il benessere non sono così importanti nella professione di insegnante è stata respinta dalla stragrande maggioranza degli intervistati (70%), mentre il 18% ha espresso un'opinione neutrale.

Ciò dimostra che gli intervistati considerano molto importanti i rapporti con i colleghi, il feedback, la comunicazione e la collaborazione.

Tabella 2 Apprendimento, comunicazione e collaborazione (l'organizzazione e le sue persone).

		Conteggio	Colonna %
1. Ogni membro del team è prezioso nonostante i disaccordi (gap generazionale)	Completamente in disaccordo	5	1,9%
	In disaccordo	9	3,4%
	Neutro	18	6,8%
	D'accordo	82	30,9%
	Completamente d'accordo	151	57,0%
2. Le persone devono ricevere un feedback strutturato e costruttivo al fine di migliorare	Completamente in disaccordo	1	0,4%
	In disaccordo	3	1,1%
	Neutro	9	3,4%
	D'accordo	73	27,5%
	Completamente d'accordo	179	67,5%
3. Sono necessari nuovi metodi/forme di comunicazione e apprendimento	Completamente in disaccordo	3	1,1%
	In disaccordo	8	3,0%
	Neutro	25	9,4%
	D'accordo	126	47,5%
	Completamente d'accordo	103	38,9%

4. Lo stile di lavoro a distanza e le nuove forme di lavoro in generale sono vantaggiose per l'organizzazione e per le persone	Completamente in disaccordo	6	2,3%
	In disaccordo	38	14,3%
	Neutro	108	40,8%
	D'accordo	74	27,9%
	Completamente d'accordo	39	14,7%
5. L'inclusione e la diversità hanno uno spazio nella nostra società	Completamente in disaccordo	4	1,5%
	In disaccordo	9	3,4%
	Neutro	46	17,4%
	D'accordo	118	44,5%
	Completamente d'accordo	88	33,2%
6. L'attenzione alle conoscenze specifiche della materia dovrebbe essere la parte principale dello sviluppo degli insegnanti.	Completamente in disaccordo	12	4,5%
	In disaccordo	36	13,6%
	Neutro	94	35,5%
	D'accordo	87	32,8%
	Completamente d'accordo	36	13,6%
7. Gli insegnanti sono gli intraprenditori responsabili dello sviluppo organizzativo	Completamente in disaccordo	2	0,8%
	In disaccordo	15	5,7%
	Neutro	52	19,6%
	D'accordo	121	45,7%
	Completamente d'accordo	75	28,3%
8. È preferibile la condivisione dei compiti con i colleghi e il lavoro di squadra	Completamente in disaccordo	3	1,1%
	In disaccordo	12	4,5%
	Neutro	14	5,3%
	D'accordo	95	35,8%
	Completamente d'accordo	141	53,2%
9. Lo stress e il benessere non sono un aspetti così rilevanti nella professione dell'insegnante.	Completamente in disaccordo	119	44,9%
	In disaccordo	64	24,2%
	Neutro	47	17,7%
	D'accordo	21	7,9%
	Completamente d'accordo	14	5,3%
10. I processi interni devono essere chiari e stabili	Completamente in disaccordo	2	0,8%
	In disaccordo	2	0,8%
	Neutro	14	5,3%
	D'accordo	110	41,5%
	Completamente d'accordo	137	51,7%

Il grafico 2 classifica le risposte a ogni voce dal minimo accordo al massimo accordo.

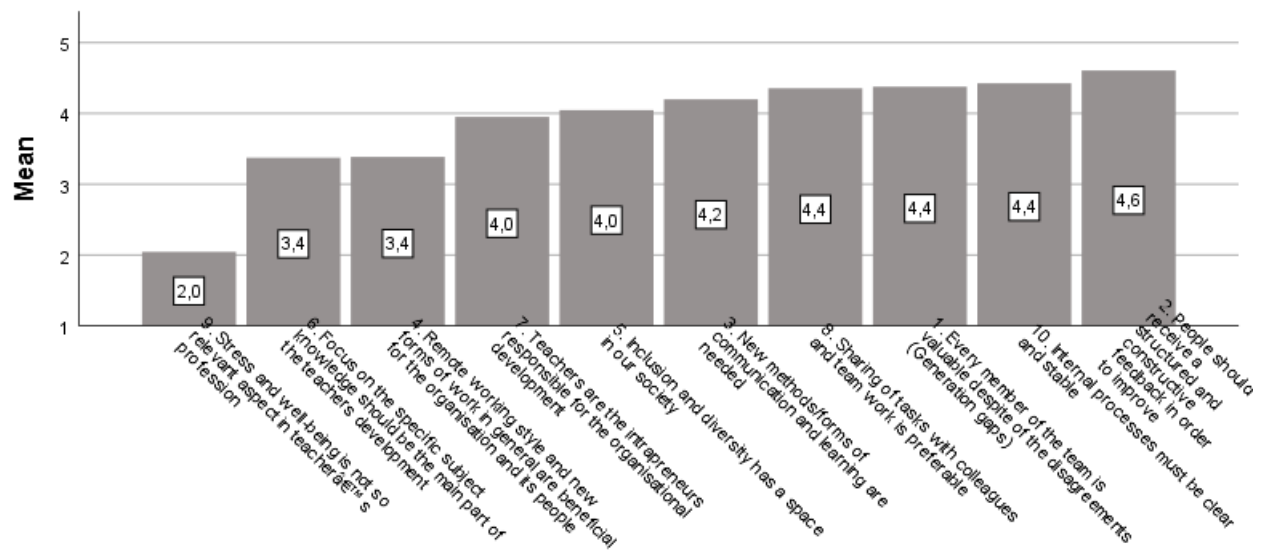


Grafico 2 Apprendimento, comunicazione e collaborazione (l'organizzazione e le sue persone)

1.3 Sostenibilità e orientamento ai beneficiari

La terza area si è concentrata sugli studenti, la sostenibilità e l'orientamento al prodotto - i numeri assoluti e relativi sono riportati nella Tabella 3, mentre i valori medi sono mostrati nel Grafico 3. Quasi tutti gli intervistati (94%) concordano sul fatto che un approccio individuale agli studenti è essenziale, che gli studenti dovrebbero essere coinvolti nel processo di formazione e attivi come membri (86,5%) e che l'attenzione alla qualità è l'essenza di un'organizzazione di formazione (86%), che i metodi innovativi nella formazione sono necessari per ottenere di più (84%), che i formatori dovrebbero comprendere chiaramente gli stili di apprendimento dei loro studenti (84%) e che gli studenti dovrebbero essere coinvolti nella creazione di prodotti di formazione (79%). Il 60% degli insegnanti ritiene che l'apprendimento basato su progetti aiuti a ottenere maggiori risultati (quasi un terzo ha un'opinione neutrale). Il 58% concorda sul fatto che un'adeguata selezione (valutazione) dei discenti prima della formazione sarebbe utile (il 27% ha un'opinione neutra e il 15% è in disaccordo). Per quanto riguarda la domanda relativa alla conoscenza dello stile di apprendimento e delle preferenze degli studenti, la maggioranza degli intervistati era neutrale (44,2%) e un terzo era d'accordo. La maggioranza non è d'accordo sul fatto che i precetti

tradizionali siano sostenibili senza cambiamenti significativi (44%), quasi un terzo ha espresso un'opinione neutra e un quarto si è detto d'accordo. Da quanto detto, si può concludere che per gli insegnanti il coinvolgimento attivo degli studenti nella creazione del prodotto formativo è molto importante; essi sottolineano inoltre la necessità di metodi innovativi nell'insegnamento e di tenere conto degli stili di apprendimento degli studenti.

Tabella 3 Sostenibilità e orientamento ai beneficiari

		Conteggio	Colonna %
1. L'approccio individuale ai studenti/beneficiari è essenziale	Completamente in disaccordo	2	0,8%
	In disaccordo	3	1,1%
	Neutro	12	4,5%
	D'accordo	84	31,7%
	Completamente d'accordo	164	61,9%
2. Gli studenti/beneficiari dovrebbero essere coinvolti nel processo di formazione come membri attivi	Completamente in disaccordo	2	0,8%
	In disaccordo	4	1,5%
	Neutro	50	18,9%
	D'accordo	129	48,7%
	Completamente d'accordo	80	30,2%
3. Gli studenti/beneficiari dovrebbero essere coinvolti nel processo di formazione come membri attivi	Completamente in disaccordo	2	0,8%
	In disaccordo	5	1,9%
	Neutro	29	10,9%
	D'accordo	114	43,0%
	Completamente d'accordo	115	43,4%
4. Sono necessari metodi innovativi nella formazione per offrire più spunti agli studenti/beneficiari	Completamente in disaccordo	2	0,8%
	In disaccordo	7	2,6%
	Neutro	34	12,8%
	D'accordo	108	40,8%
	Completamente d'accordo	114	43,0%
5. Un'adeguata selezione (valutazione) dei beneficiari/studenti sarebbe utile prima dell'avvio dei corsi e delle attività formative	Completamente in disaccordo	14	5,3%
	In disaccordo	26	9,8%
	Neutro	72	27,2%
	D'accordo	95	35,8%
	Completamente d'accordo	58	21,9%

6. L'apprendimento basato su progetti sta aiutando a trasferire più competenze	Completamente in disaccordo	5	1,9%
	In disaccordo	11	4,2%
	Neutro	90	34,0%
	D'accordo	103	38,9%
	Completamente d'accordo	56	21,1%
7. Gli studenti sanno come imparare	Completamente in disaccordo	18	6,8%
	In disaccordo	41	15,5%
	Neutro	117	44,2%
	D'accordo	67	25,3%
	Completamente d'accordo	22	8,3%
8. I formatori dovrebbero comprendere gli stili di apprendimento dei loro studenti/beneficiari	Completamente in disaccordo	3	1,1%
	In disaccordo	8	3,0%
	Neutro	32	12,1%
	D'accordo	117	44,2%
	Completamente d'accordo	105	39,6%
9. L'attenzione alla qualità è l'essenza dell'organizzazione formativa	Completamente in disaccordo	5	1,9%
	In disaccordo	7	2,6%
	Neutro	25	9,4%
	D'accordo	105	39,6%
	Completamente d'accordo	123	46,4%
10. Le materie tradizionali sono già sostenibili, dunque non è necessario introdurre cambiamenti	Completamente in disaccordo	31	11,7%
	In disaccordo	84	31,7%
	Neutro	85	32,1%
	D'accordo	48	18,1%
	Completamente d'accordo	17	6,4%

Il grafico 3 classifica le risposte a ciascuna voce dal minimo accordo al massimo accordo

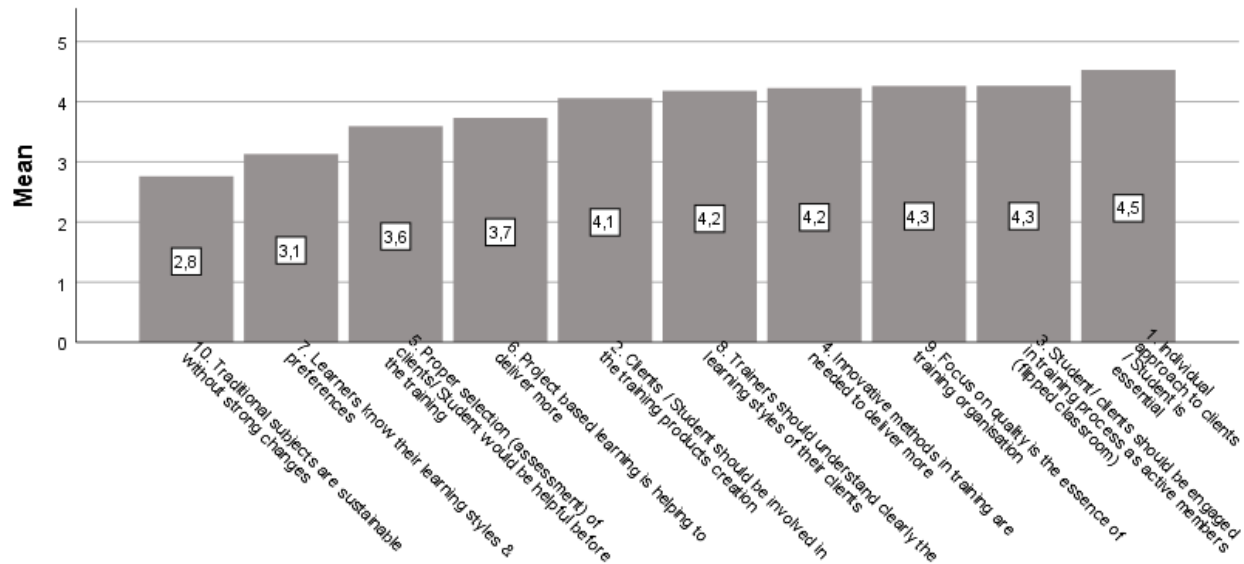


Grafico 3 Sostenibilità e orientamento ai beneficiari

1.4 Digital transformation, global context and value creation

La quarta e ultima sezione riguardava la trasformazione digitale, il contesto globale e la creazione di valore - le frequenze relative e assolute sono riportate nella Tabella 4 e i valori medi sono visualizzati nella Figura 4. Quasi il 65% degli intervistati concorda sull'importanza di un consumo e di una spesa responsabili all'interno dell'organizzazione e sul fatto che l'organizzazione dovrebbe essere un innovatore nello spazio digitale. Quasi il 54% degli intervistati concorda sul fatto che la sostenibilità e gli aspetti ambientali fanno parte della vita quotidiana dell'organizzazione, mentre il 36% è neutrale su questo punto. Il 44% concorda sul fatto che la consapevolezza globale faccia parte della vita quotidiana dell'organizzazione. Il 44% degli intervistati concorda sul fatto che gli insegnanti siano preparati digitalmente dopo la pandemia, il 39% ha un'opinione neutra e il 18% è in disaccordo. Il 37% degli intervistati concorda sul fatto che la tecnologia moderna sia utilizzata al massimo nella formazione, il 38% è piuttosto neutrale e il 25% è in disaccordo. Gli intervistati hanno espresso un'opinione piuttosto neutra sul fatto che i corsi digitali siano organizzati in modo interattivo per tutti (40%), mentre il 37% era d'accordo.

Allo stesso modo, sono stati per lo più neutrali sul fatto che esistano standard di qualità per l'insegnamento online (42%), un terzo si è detto d'accordo e un quarto in disaccordo. Un terzo degli intervistati è d'accordo sul fatto che le strutture tecniche siano sufficienti, il 29% è neutrale e quasi il 40% è in disaccordo. Il 44% degli intervistati concorda sul fatto che la lingua straniera sia un ostacolo per i formatori che si recano all'estero per la formazione internazionale, il 27% è neutrale e il 29% è in disaccordo. Ciò dimostra che il consumo responsabile, gli aspetti ambientali e la trasformazione digitale sono importanti per i formatori. Essi vedono opportunità di miglioramento nell'aumentare l'interattività dei corsi e vedono limiti nelle attrezzature tecniche e nella preparazione linguistica dei formatori.

Tabella 4 Trasformazione digitale, contesto globale e creazione di valore

		Conteggio	Colonna %
1. I docenti e i formatori sono digitalmente preparati/competenti a seguito dell'esperienza della pandemia da COVID 19	Completamente in disaccordo	10	3,8%
	In disaccordo	38	14,3%
	Neutro	102	38,5%
	D'accordo	101	38,1%
	Completamente d'accordo	14	5,3%
2. La tecnologia moderna viene utilizzata al massimo durante le attività formative	Completamente in disaccordo	13	4,9%
	In disaccordo	52	19,6%
	Neutro	101	38,1%
	D'accordo	81	30,6%
	Completamente d'accordo	18	6,8%
3. Nella mia organizzazione esistono standard di qualità dell'insegnamento online	Completamente in disaccordo	28	10,6%
	In disaccordo	39	14,7%
	Neutro	112	42,3%
	D'accordo	72	27,2%
	Completamente d'accordo	14	5,3%
4. Il consumo e le spese "responsabili" sono usuali nell'organizzazione formative	Completamente in disaccordo	8	3,0%
	In disaccordo	20	7,5%
	Neutro	65	24,5%
	D'accordo	121	45,7%
	Completamente d'accordo	51	19,2%
5. La lingua straniera non è un ostacolo per i	Completamente in disaccordo	48	18,1%

nostri formatori nel caso dovessero andare all'estero per frequentare corsi con colleghi di altri paesi europei	In disaccordo	68	25,7%
	Neutro	72	27,2%
	D'accordo	48	18,1%
	Completamente d'accordo	29	10,9%
6. L'attrezzatura tecnica nelle organizzazioni di formazione è sufficiente	Completamente in disaccordo	40	15,1%
	In disaccordo	63	23,8%
	Neutro	76	28,7%
	D'accordo	64	24,2%
	Completamente d'accordo	22	8,3%
7. La consapevolezza di ciò che accade a livello globale è inclusa nella vita quotidiana delle organizzazioni formative	Completamente in disaccordo	7	2,6%
	In disaccordo	37	14,0%
	Neutro	105	39,6%
	D'accordo	88	33,2%
	Completamente d'accordo	28	10,6%
8. Le classi digitali sono organizzate e interattive per tutti	Completamente in disaccordo	25	9,4%
	In disaccordo	38	14,3%
	Neutro	105	39,6%
	D'accordo	74	27,9%
	Completamente d'accordo	23	8,7%
9. Sostenibilità e aspetti ambientali fanno parte della vita quotidiana delle organizzazioni formative	Completamente in disaccordo	6	2,3%
	In disaccordo	22	8,3%
	Neutro	94	35,5%
	D'accordo	104	39,2%
	Completamente d'accordo	39	14,7%
10. L'organizzazione formativa dovrebbe essere l'innovatore nel mondo digitale	Completamente in disaccordo	7	2,6%
	In disaccordo	19	7,2%
	Neutro	80	30,2%
	D'accordo	108	40,8%
	Completamente d'accordo	51	19,2%

Promoting knowledge-sharing culture in Learning Organisation (KNOWLO)

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training

Il grafico 4 classifica le risposte a ciascuna voce dal minimo accordo al massimo accordo.

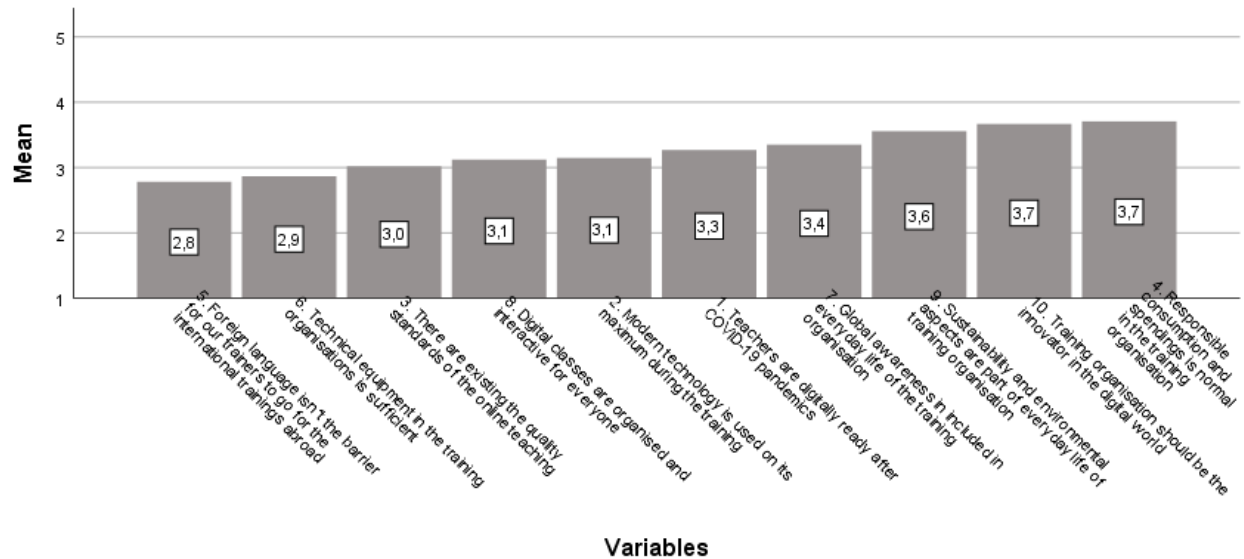


Grafico 4 Trasformazione digitale, contesto globale e creazione di valore

Il grafico seguente, n. 5, visualizza le risposte medie a tutte le voci del questionario. Le risposte sono classificate dal livello di accordo più alto al livello di accordo più basso.

Promoting knowledge-sharing culture in Learning
Organisation (KNOWLO)

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training

All answers in ascending order

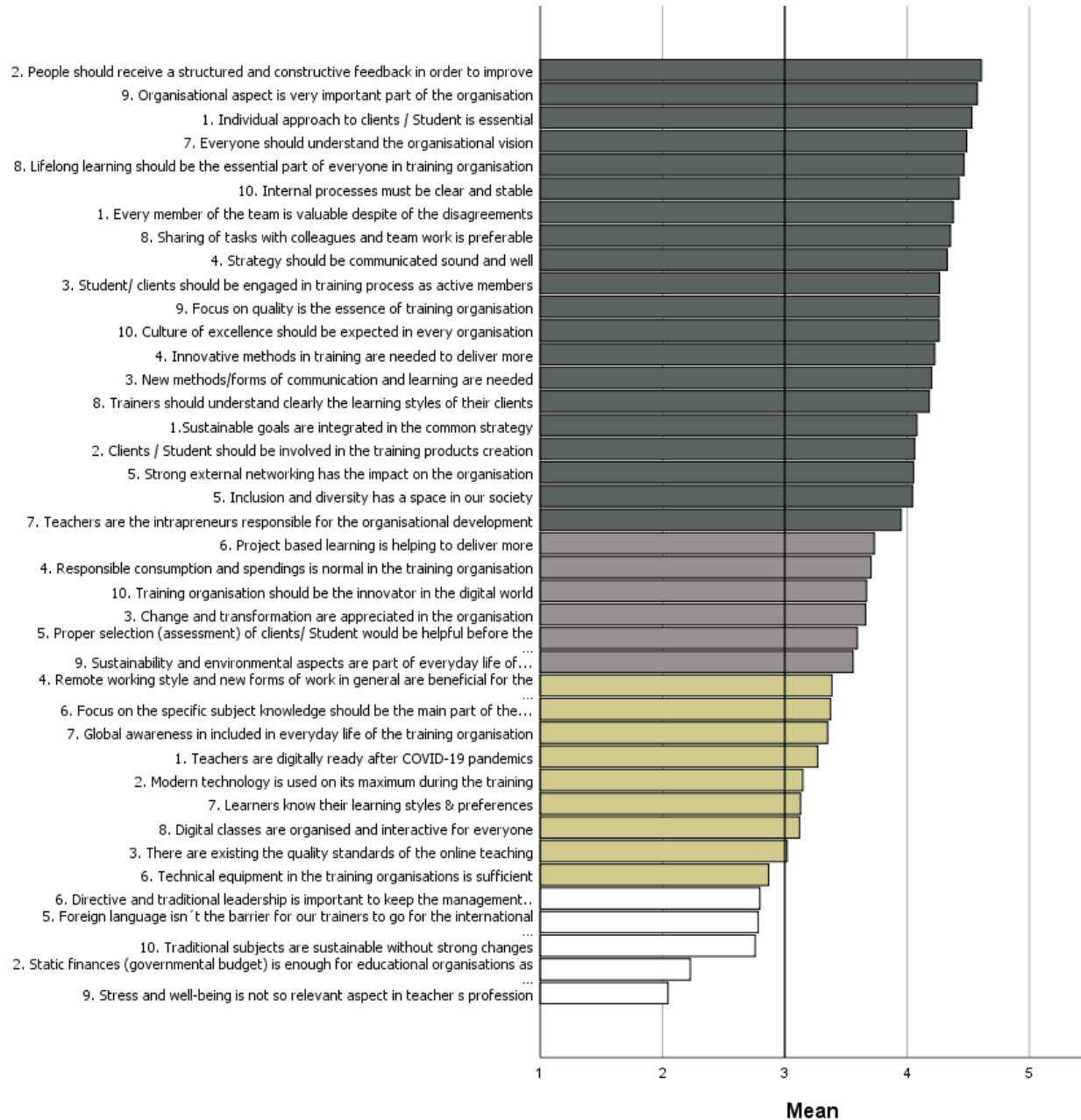


Grafico 5 Risposte a tutte le voci del questionario classificate dal livello più alto di accordo al livello più basso di accordo

2 Analisi comparativa per paese

Nella tabella, possiamo vedere il campione di ricerca dal punto di vista del Paese. Gli intervistati più frequenti provengono dalla Lettonia, seguiti dalla Slovacchia. Gli intervistati provenienti dall'Italia e dalla Repubblica Ceca sono stati leggermente meno numerosi. Dalla Spagna sono arrivati solo due intervistati, quindi non li integriamo nell'analisi successiva.

Table 5 Research Set - Countries

	Frequenza	Percentuale
Repubblica Ceca	31	11,7
Slovacchia	62	23,4
Lettonia	135	50,9
Italia	35	13,2
Spagna	2	,8
Totale	265	100,0

2.1 Autoconsapevolezza, strategia e sviluppo dell'organizzazione

Come si può vedere nella tabella, ci sono differenze significative nelle variabili relative all'autoconsapevolezza organizzativa, alla strategia e allo sviluppo. In particolare, le variabili sono: 2. Le finanze statiche (budget governativo) sono sufficienti per le organizzazioni educative come le scuole, 4. La strategia dovrebbe essere comunicata in modo sano e corretto, 5. Una forte rete esterna ha un impatto sull'organizzazione, 6. La leadership direttiva e tradizionale è importante per mantenere la gestione operativa, 8. L'apprendimento permanente dovrebbe essere la parte essenziale di ogni organizzazione formativa, 10. La cultura dell'eccellenza dovrebbe essere prevista in ogni organizzazione.

La cultura dell'eccellenza dovrebbe essere prevista in ogni organizzazione.

Per quanto riguarda la variabile 2. Le finanze statiche (bilancio governativo) sono sufficienti per le organizzazioni educative come le scuole, gli intervistati hanno espresso disaccordo, oppure un atteggiamento neutrale. L'atteggiamento neutrale è stato espresso dagli intervistati dell'Italia e della Repubblica Ceca, mentre il disaccordo è stato espresso dagli intervistati della Lettonia e della Slovacchia.

Con la variabile 4. La strategia deve essere comunicata bene e in modo efficace, gli intervistati di tutti i Paesi si sono dichiarati d'accordo, in particolare gli intervistati della Slovacchia, e relativamente al minor accordo espresso dagli intervistati della Lettonia.

Con la variabile 5. Un forte networking esterno ha un impatto sull'organizzazione, gli intervistati italiani sono i più d'accordo, al contrario (relativamente) meno gli intervistati slovacchi. Gli intervistati italiani concordano in misura elevata con l'item 6. La leadership direttiva e tradizionale è importante per mantenere l'organizzazione. La leadership direttiva e tradizionale è importante per mantenere il management operativo, tutti gli altri sono piuttosto in disaccordo. Tutti gli intervistati concordano in larga misura con l'articolo 7. L'apprendimento permanente dovrebbe essere la parte essenziale di ogni organizzazione formativa, ma gli intervistati dell'Italia e della Repubblica Ceca sono per lo più d'accordo. Gli intervistati di tutti i Paesi sono in gran parte d'accordo con l'articolo 10. La cultura dell'eccellenza dovrebbe essere prevista in ogni organizzazione, ad eccezione degli intervistati della Slovacchia, che sono d'accordo in misura minore.

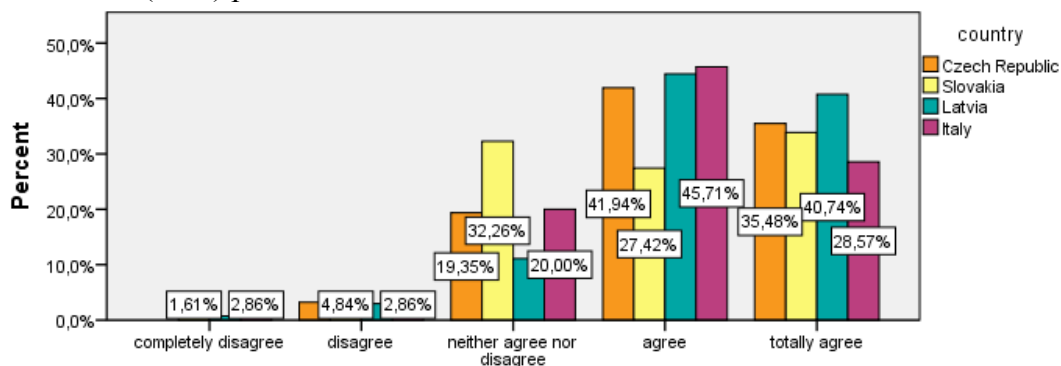
Tabella 6 Confronto - Autoconsapevolezza organizzativa, strategia e sviluppo

Paese		N	Rango medio	Media	KW	df	significanza (p)
1. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile sono integrati nella strategia comune dell'organizzazione	Repubblica Ceca	31	131,21	4,10	6,765	3	0,080
	Slovacchia	62	116,14	3,87			
	Lettonia	135	142,34	4,21			
	Italia	35	120,90	3,94			
	Totale	263		4,08			
2. I fondi pubblici sono sufficienti per le organizzazioni educative come le scuole	Repubblica Ceca	31	150,45	2,45	33,336	3	0,000
	Slovacchia	62	106,40	1,84			
	Lettonia	134	123,57	2,07			
	Italia	35	189,54	3,20			
	Totale	262		2,21			
3. Il cambiamento e la trasformazione sono apprezzati	Repubblica Ceca	31	141,15	3,81	2,169	3	0,538
	Slovacchia	62	128,56	3,56			
	Lettonia	135	128,16	3,64			

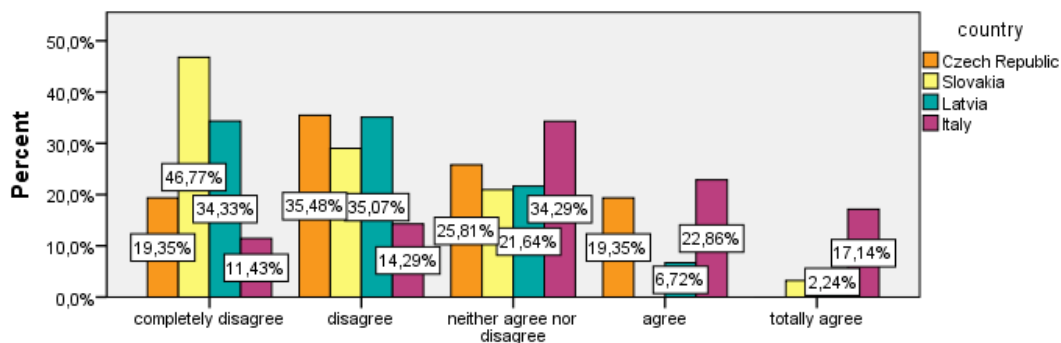
all'interno dell'organizzazione educativa	Italia	35	144,81	3,83			
	Totale	263		3,67			
4. La strategia deve essere comunicata in modo sano e corretto	Repubblica Ceca	31	131,98	4,32	15,909	3	0,001
	Slovacchia	62	161,94	4,61			
	Lettonia	135	120,41	4,23			
	Italia	35	123,67	4,26			
	Totale	263		4,33			
5. Una forte rete esterna ha un rilevante impatto sull'organizzazione	Repubblica Ceca	31	106,69	3,81	27,808	3	0,001
	Slovacchia	62	107,05	3,76			
	Lettonia	135	137,02	4,11			
	Italia	35	179,26	4,57			
	Totale	263		4,05			
6. La direzione e una leadership tradizionale è importante per mantenere la gestione operativa	Repubblica Ceca	31	121,47	2,61	85,033	3	0,000
	Slovacchia	62	88,18	2,05			
	Lettonia	135	128,93	2,69			
	Italia	35	230,81	4,60			
	Totale	263		2,78			
7. Tutti devono comprendere la visione organizzativa	Repubblica Ceca	31	137,05	4,52	3,952	3	0,267
	Slovacchia	62	117,81	4,29			
	Lettonia	135	137,27	4,57			
	Italia	35	132,33	4,54			
	Totale	263		4,49			
8. L'apprendimento permanente dovrebbe essere la parte essenziale di ogni organizzazione formativa	Repubblica Ceca	31	156,26	4,71	18,934	3	0,000
	Slovacchia	62	136,02	4,44			
	Lettonia	135	116,65	4,33			
	Italia	35	162,60	4,80			
	Totale	263		4,46			
9. L'aspetto organizzativo è una parte molto importante	Repubblica Ceca	31	137,39	4,65	7,445	3	0,059
	Slovacchia	62	112,73	4,39			
	Lettonia	135	137,37	4,64			

dell'organizzazi one	Italia	35	140,64	4,60			
	Totale	263		4,57			
10. La cultura dell'eccellenza dovrebbe essere prevista in ogni organizzazione	Repubblica Ceca	31	142,18	4,35	17,709	3	0,000
	Slovacchia	62	108,95	3,98			
	Lettonia	135	130,45	4,27			
	Italia	35	169,79	4,69			
	Totale	263		4,27			

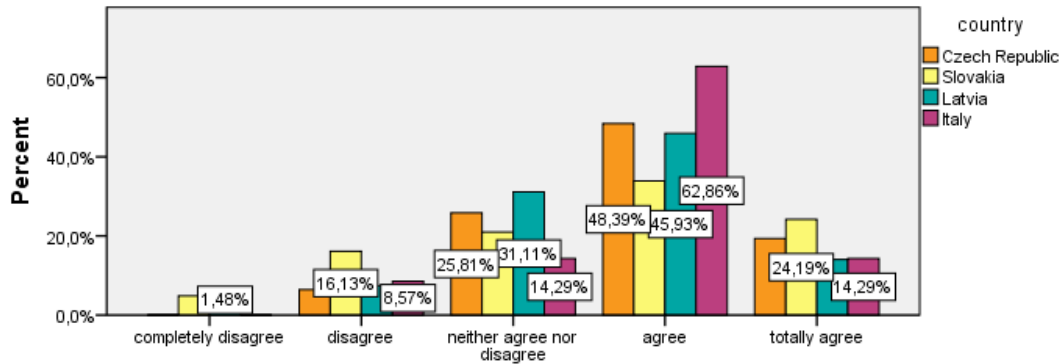
I prossimi grafici rappresentano la visualizzazione delle risposte dei rispondenti alle domande del questionario (in %) per ciascun Paese.



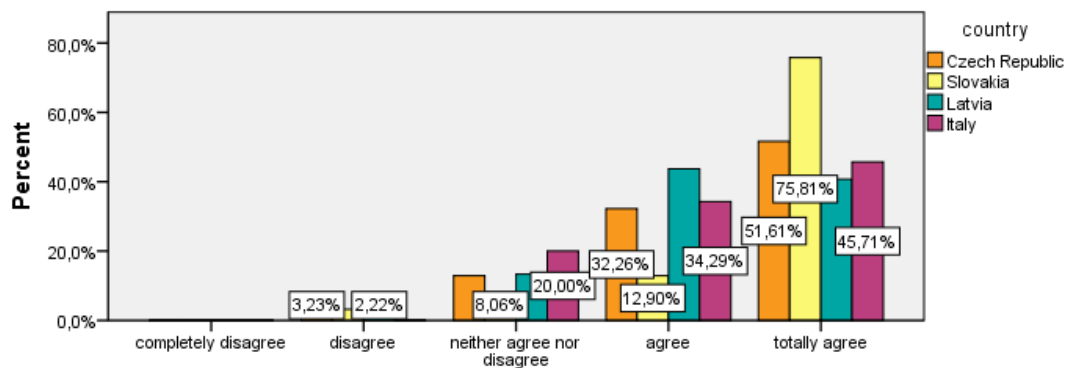
1. Sustainable goals are integrated in the common strategy



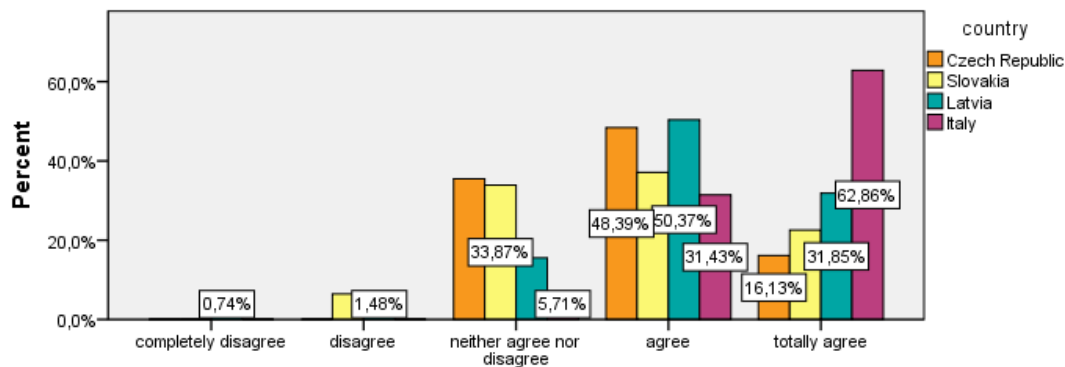
2. Static finances (governmental budget) is enough for educational organisations as schools

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
 KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training


3. Change and transformation are appreciated in the organisation



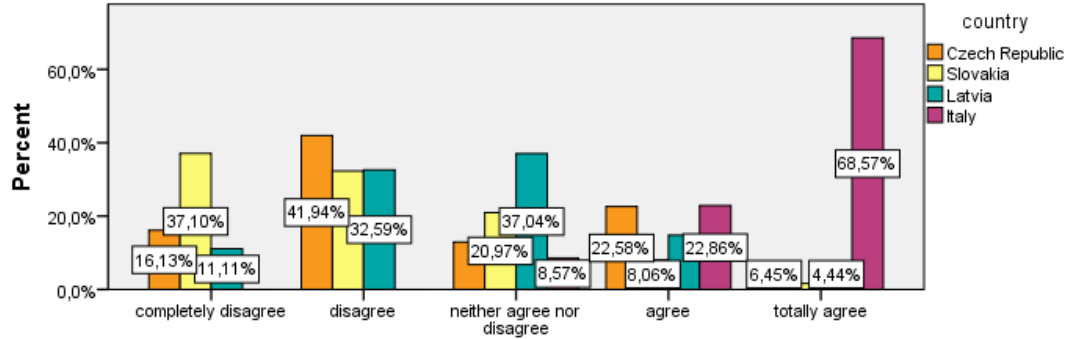
4. Strategy should be communicated sound and well



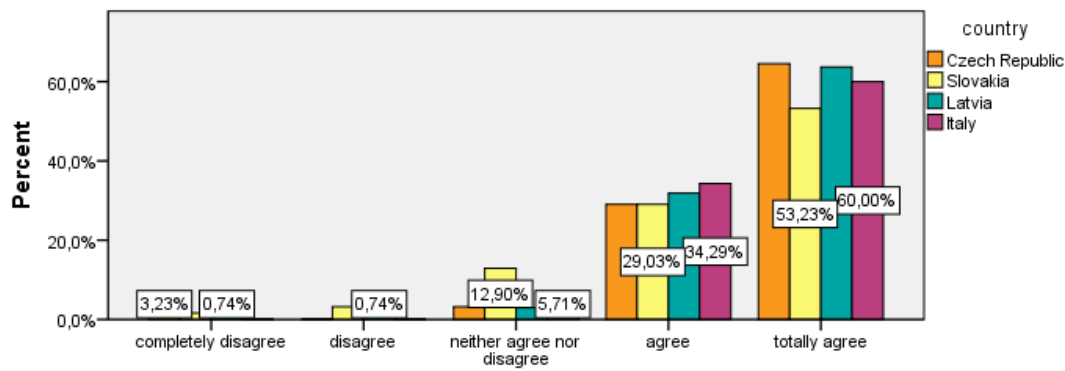
5. Strong external networking has the impact on the organisation

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

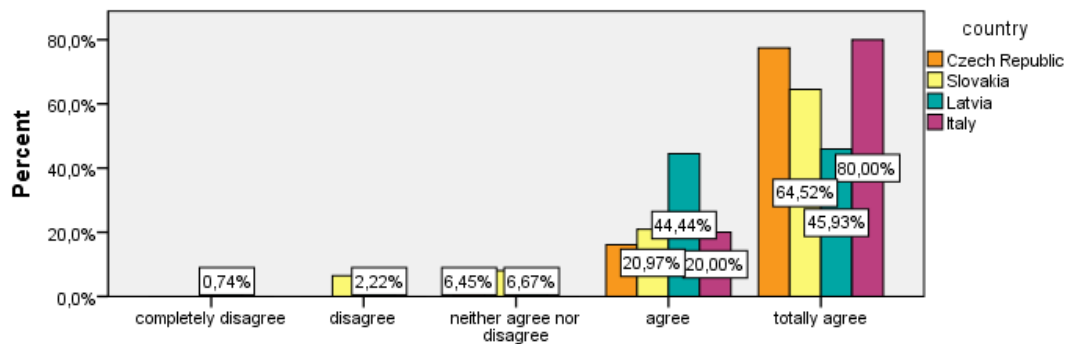
KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training



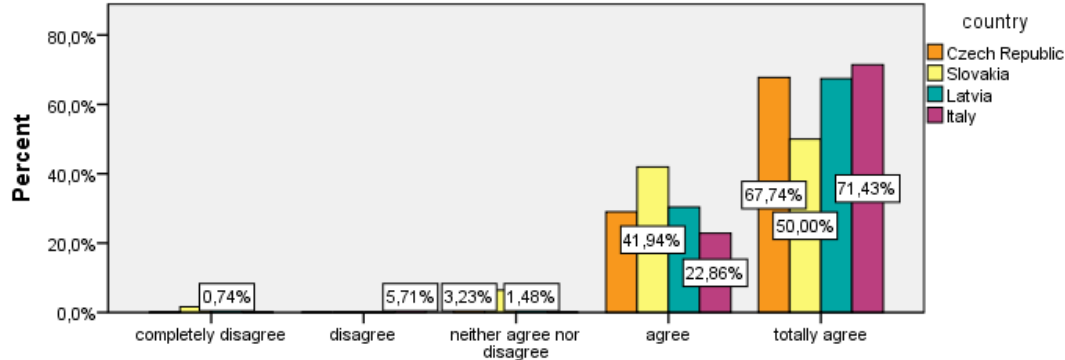
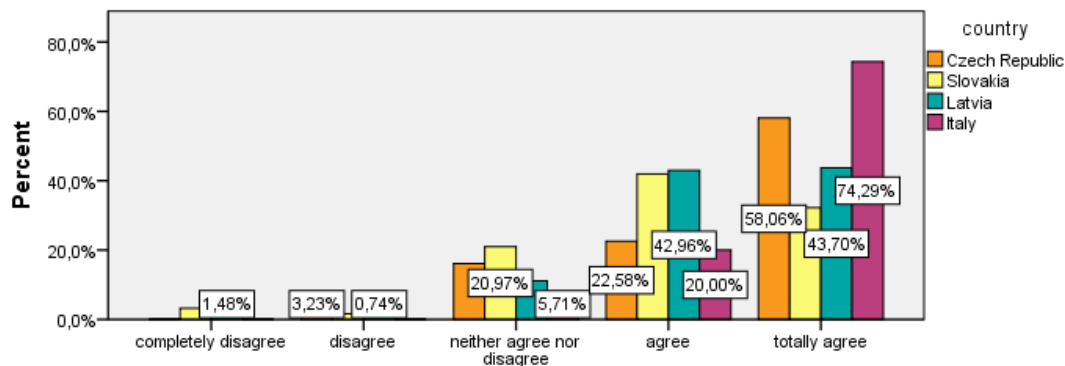
6. Directive and traditional leadership is important to keep the management to be operative



7. Everyone should understand the organisational vision



8. Lifelong learning should be the essential part of everyone in training organisation

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
 KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training

9. Organisational aspect is very important part of the organisation

10. Culture of excellence should be expected in every organisation

2.2 Apprendimento, comunicazione e cooperazione / L'organizzazione e le sue persone

Come si può vedere nella tabella, ci sono differenze significative nelle variabili relative all'autoconsapevolezza organizzativa, alla strategia e allo sviluppo. In particolare, le variabili sono: 1. Ogni membro del team è prezioso nonostante i disaccordi (gap generazionali), 2. Le persone dovrebbero ricevere un feedback strutturato e costruttivo per migliorare, 6. L'attenzione alle conoscenze specifiche della materia dovrebbe essere la parte principale dello sviluppo degli insegnanti, 7. Gli insegnanti sono irresponsabili dello sviluppo organizzativo, 8. La condivisione dei compiti con i colleghi e il lavoro di squadra sono preferibili, 9. Lo stress e il benessere non sono un aspetto così rilevante nella professione degli insegnanti.

Gli intervistati di tutti i Paesi concordano in larga misura con il punto 1. Ogni membro del team è prezioso, nonostante il lavoro di squadra sia preferibile. Ogni membro del team è prezioso

nonostante i disaccordi (gap generazionale), ma soprattutto dalla Repubblica Ceca e dalla Lettonia.

Tutti gli intervistati concordano in larga misura con l'articolo 2. Le persone dovrebbero ricevere un feedback strutturato e costruttivo per migliorare, ma gli intervistati italiani e lettoni sono i più d'accordo.

Gli intervistati italiani e cechi sono i più d'accordo con l'articolo 6. L'attenzione alle conoscenze specifiche della materia dovrebbe essere la parte principale dello sviluppo degli insegnanti, mentre gli intervistati della Lettonia sono i meno d'accordo.

Gli intervistati della Repubblica Ceca e della Lettonia sono i più d'accordo con l'articolo 7. Gli insegnanti sono i responsabili dello sviluppo organizzativo, gli intervistati dalla Slovacchia sono i meno d'accordo e gli intervistati dall'Italia sono i meno d'accordo.

Gli intervistati di tutti i Paesi sono d'accordo con l'articolo 8. La condivisione dei compiti con i colleghi e il lavoro di squadra sono preferibili, ma un po' meno gli intervistati della Slovacchia.

Tutti gli intervistati non sono d'accordo con la voce Stress e benessere non sono un aspetto così rilevante nella professione degli insegnanti, tranne gli intervistati della Repubblica Ceca, che esprimono un atteggiamento piuttosto neutrale.

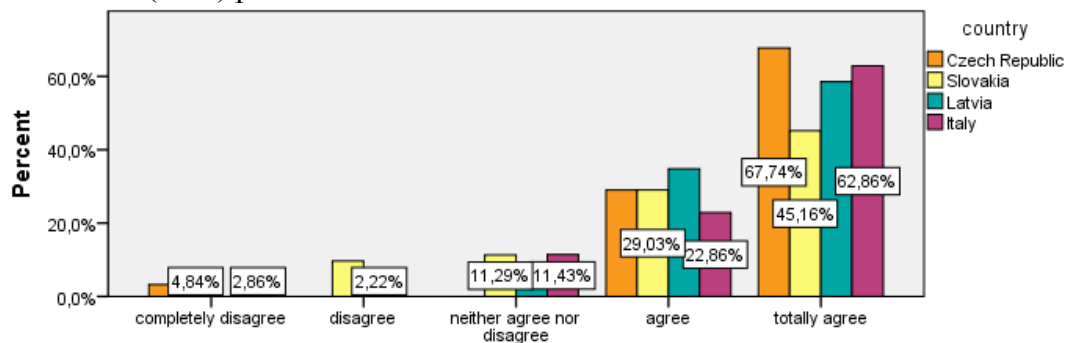
Table 7 Comparison - Learning, communication and cooperation / Organization and its people

Paese	N	Rango medio	Media	KW	df	significanza (p)	
1. Ogni membro del team è prezioso nonostante i disaccordi (gap generazionale)	Repubblica Ceca	31	148,84	4,58	9,563	3	0,023
	Slovacchia	62	109,89	4,00			
	Lettonia	135	136,79	4,50			
	Italia	35	137,77	4,43			
	Totale	263		4,38			
2. Le persone devono ricevere un feedback strutturato e costruttivo al fine di migliorare	Repubblica Ceca	31	129,13	4,58	9,172	3	0,027
	Slovacchia	62	114,35	4,40			
	Lettonia	135	135,47	4,65			
	Italia	35	152,40	4,80			
	Totale	263		4,60			

3. Sono necessari nuovi metodi/forme di comunicazione e apprendimento .	Repubblica Ceca	31	142,89	4,35	3,046	3	0,385
	Slovacchia	62	136,35	4,21			
	Lettonia	135	125,01	4,13			
	Italia	35	141,60	4,34			
	Totale	263		4,21			
4. Lo stile di lavoro a distanza e le nuove forme di lavoro in generale sono vantaggiose per l'organizzazione e per le persone.	Repubblica Ceca	31	139,42	3,48	5,33	3	0,149
	Slovacchia	62	147,95	3,60			
	Lettonia	135	123,23	3,27			
	Italia	35	131,01	3,37			
	Totale	263		3,38			
5. L'inclusione e la diversità hanno uno spazio nella nostra società	Repubblica Ceca	31	104,21	3,71	6,694	3	0,082
	Slovacchia	62	129,08	3,97			
	Lettonia	135	136,05	4,11			
	Italia	35	146,17	4,20			
	Totale	263		4,04			
6. L'attenzione alle conoscenze specifiche della materia dovrebbe essere la parte principale dello sviluppo degli insegnanti.	Repubblica Ceca	31	169,50	3,87	41,508	3	0,000
	Slovacchia	62	148,07	3,58			
	Lettonia	135	105,06	3,02			
	Italia	35	174,21	3,94			
	Totale	263		3,38			
7. Gli insegnanti sono gli intraprenditori responsabili	Repubblica Ceca	31	154,16	4,23	40,843	3	0,000
	Slovacchia	62	111,85	3,66			
	Lettonia	135	151,14	4,20			
	Italia	35	74,21	3,23			
	Totale	263		3,95			

dello sviluppo organizzativo							
8. È preferibile la condivisione dei compiti con i colleghi e il lavoro di squadra.	Repubblica Ceca	31	120,77	4,29	38,262	3	0,000
	Slovacchia	62	89,30	3,74			
	Lettonia	135	146,20	4,57			
	Italia	35	162,83	4,69			
	Totale	263		4,36			
9. Lo stress e il benessere non sono un aspetto così rilevante nella professione dell'insegnante.	Repubblica Ceca	31	209,48	3,48	41,545	3	0,000
	Slovacchia	62	127,17	1,94			
	Lettonia	135	119,09	1,82			
	Italia	35	121,74	1,83			
	Totale	263		2,05			
10. I processi interni devono essere chiari e stabili	Repubblica Ceca	31	125,60	4,39	1,141	3	0,767
	Slovacchia	62	126,57	4,34			
	Lettonia	135	135,96	4,48			
	Italia	35	132,03	4,43			
	Totale	263		4,43			

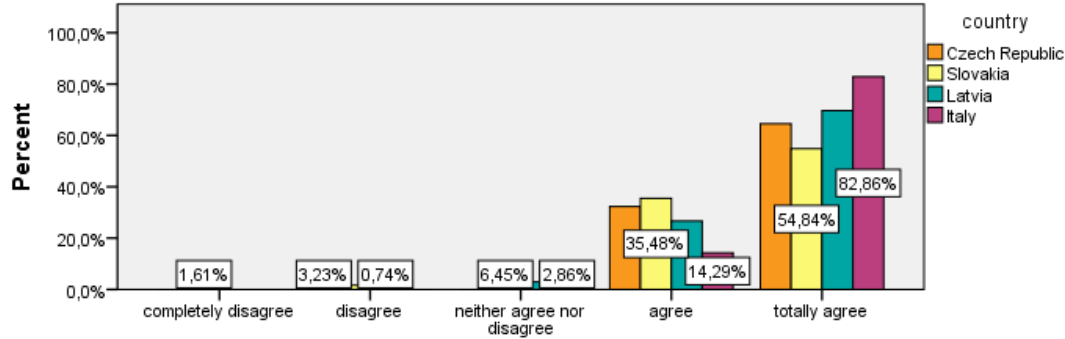
I prossimi grafici rappresentano le risposte di visualizzazione dei rispondenti alle domande del questionario (in %) per ciascun Paese.



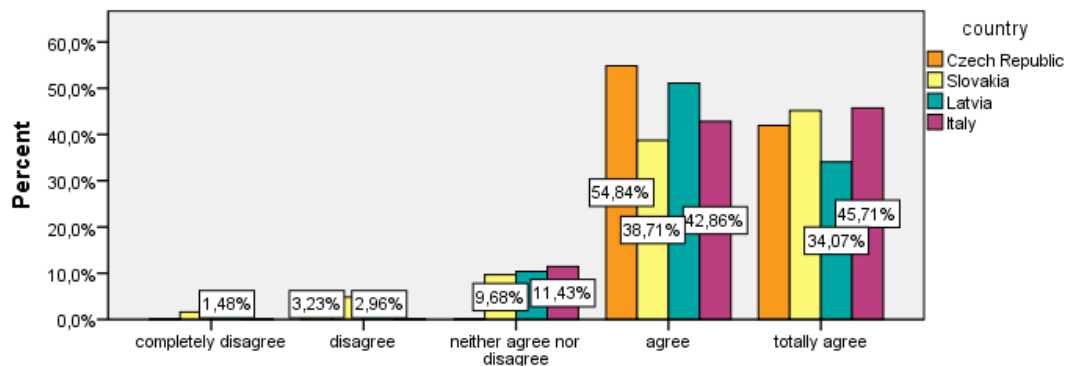
1. Every member of the team is valuable despite of the disagreements (Generation gaps)

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

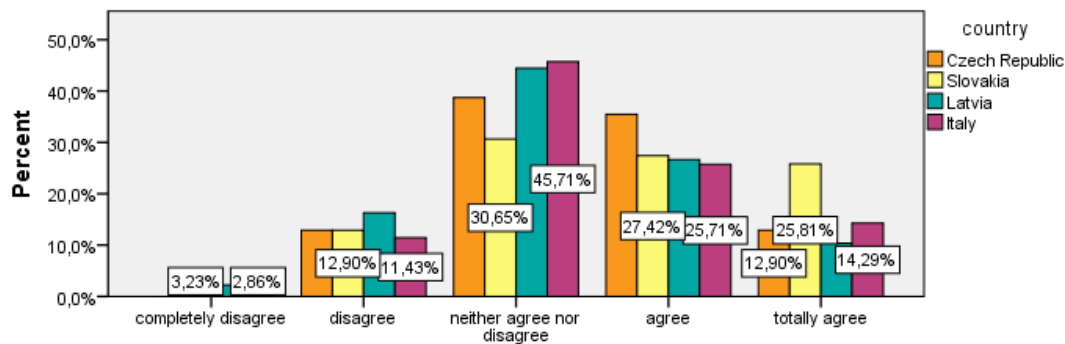
KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training



2. People should receive a structured and constructive feedback in order to improve



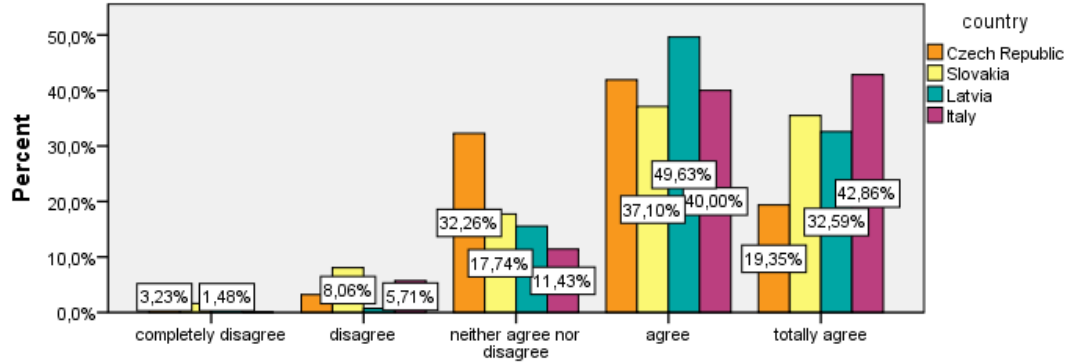
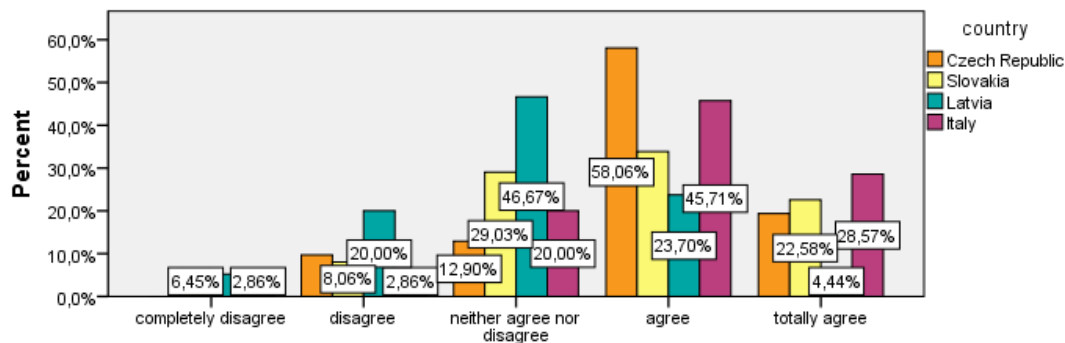
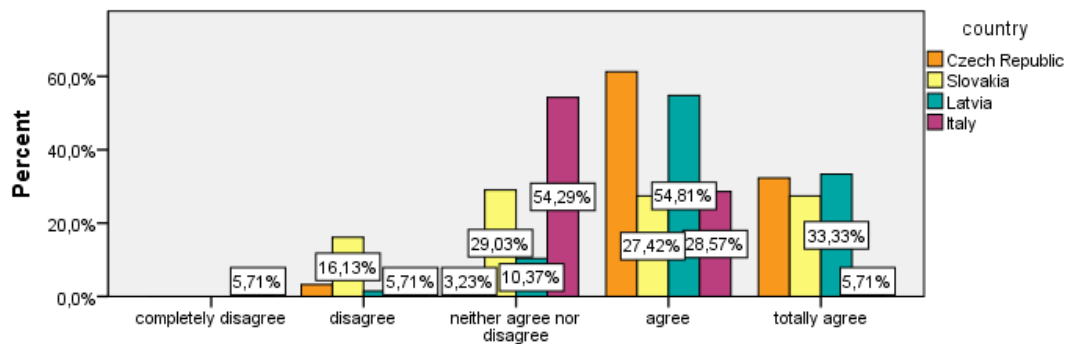
3. New methods/forms of communication and learning are needed

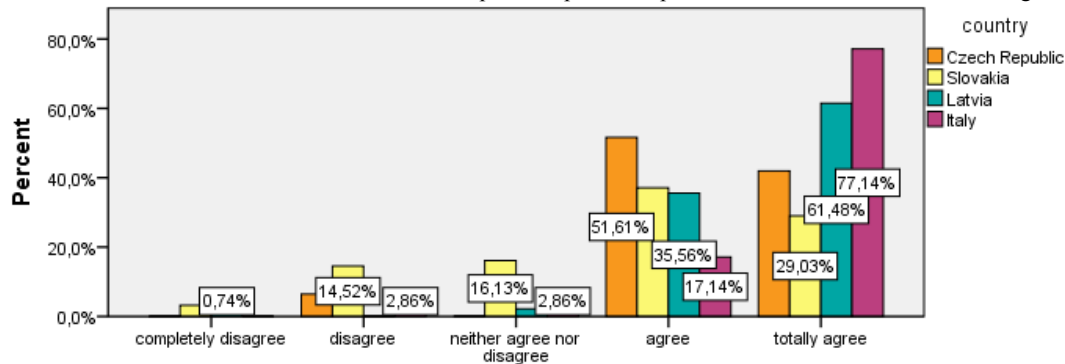


4. Remote working style and new forms of work in general are beneficial for the organisation and its people

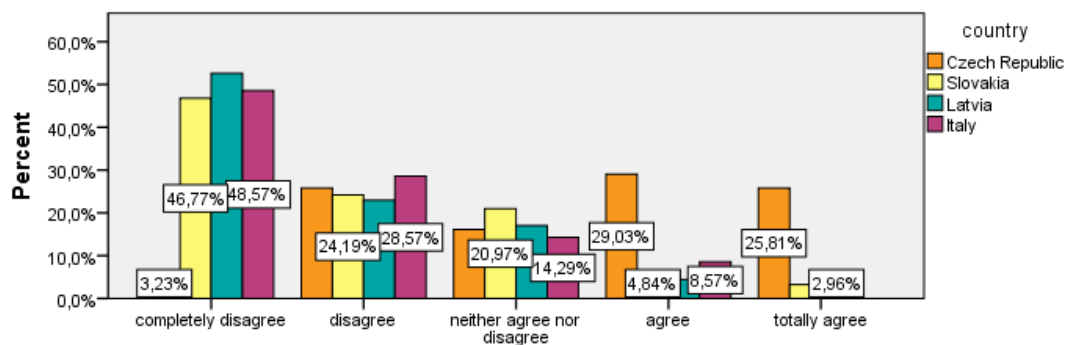
2021-1-LV01-KA220-VET-00002991

KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training

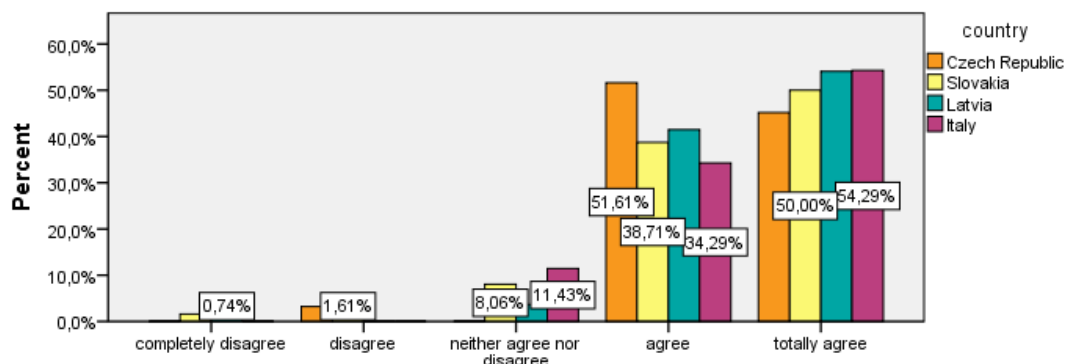

5. Inclusion and diversity has a space in our society

6. Focus on the specific subject knowledge should be the main part of the teachers development

7. Teachers are the intrapreneurs responsible for the organisational development

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
 KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training


8. Sharing of tasks with colleagues and team work is preferable



9. Stress and well-being is not so relevant aspect in teachers profession



10. Internal processes must be clear and stable

2.3 Sostenibilità e orientamento ai beneficiari

Come si può vedere nella tabella, ci sono differenze significative nelle variabili relative all'autoconsapevolezza organizzativa, alla strategia e allo sviluppo. In particolare, le variabili sono 3. Gli studenti/clienti dovrebbero essere coinvolti nel processo di formazione come membri attivi (flipped classroom), 4. Sono necessari metodi innovativi nella formazione per ottenere di

più, 5. Un'adeguata selezione (valutazione) dei clienti/studenti sarebbe utile prima della formazione, 7. Gli studenti conoscono i loro stili e preferenze di apprendimento, 10. Le materie tradizionali sono sostenibili senza forti cambiamenti. Le materie tradizionali sono sostenibili senza forti cambiamenti.

Tutti gli intervistati sono fortemente d'accordo con il punto 3. Gli studenti/clienti dovrebbero essere coinvolti nel processo di formazione come membri attivi (flipped classroom), ma soprattutto gli intervistati provenienti dalla Lettonia e dalla Repubblica Ceca.

Tutti gli intervistati concordano in larga misura con il punto 4. Sono necessari metodi innovativi nella formazione per ottenere di più, ma la maggior parte degli intervistati proviene dalla Slovacchia e dall'Italia.

La maggior parte degli intervistati italiani è d'accordo con l'articolo 5. Un'adeguata selezione (valutazione) dei clienti/studenti sarebbe utile prima della formazione, ma la maggior parte degli intervistati della Repubblica Ceca.

Per quanto riguarda l'item 7. Gli studenti conoscono i loro stili di apprendimento e le loro preferenze, gli intervistati hanno espresso un atteggiamento piuttosto neutrale.

Riguardo all'item 10. Le materie tradizionali sono sostenibili senza forti cambiamenti, gli intervistati hanno espresso un atteggiamento piuttosto neutrale. Gli intervistati italiani sono i più in disaccordo.

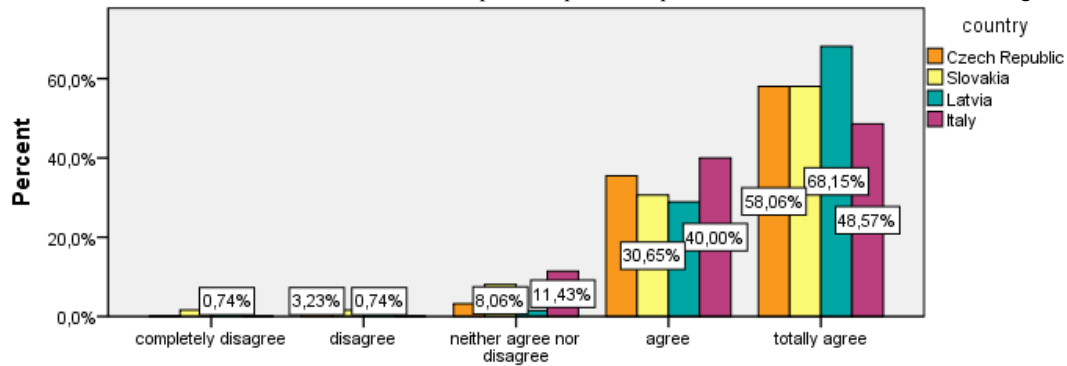
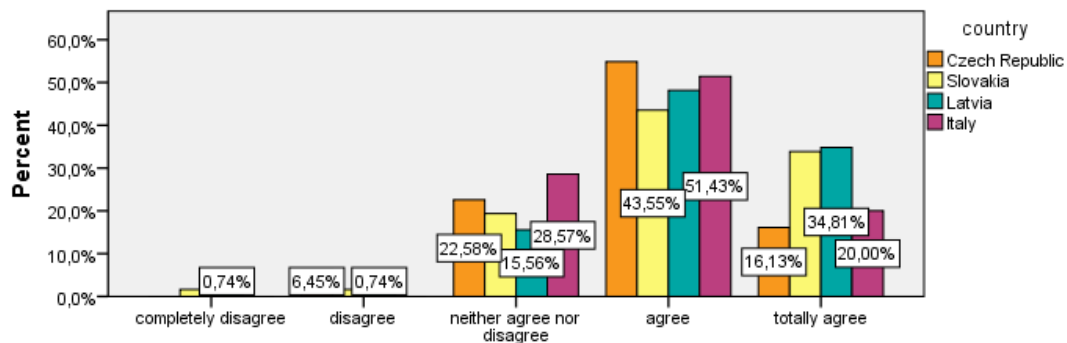
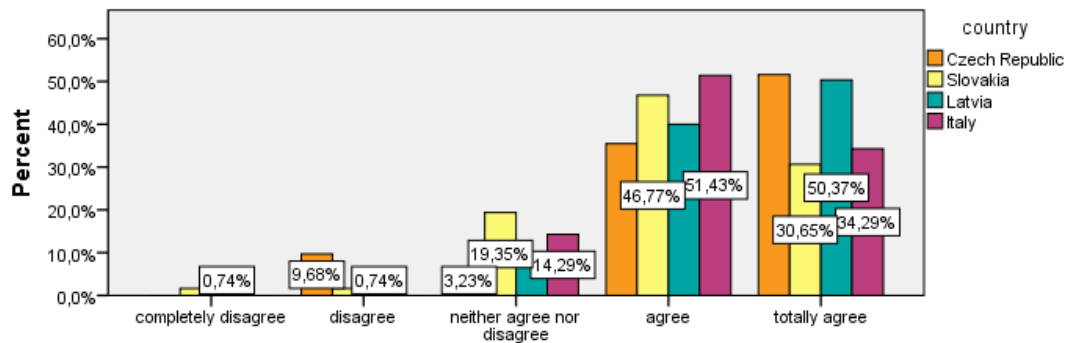
Tabella 8 Sostenibilità e orientamento ai beneficiari

Paese		N	Rango medio	Media	KW	df	significanza (p)
1. L'approccio individuale ai beneficiari/studenti è essenziale	Repubblica Ceca	31	127,11	4,48	6,587	3	0,086
	Slovacchia	62	124,77	4,42			
	Lettonia	135	141,29	4,63			
	Italia	35	113,31	4,37			
	Totale	263		4,53			
2. I beneficiari/studenti dovrebbero essere coinvolti nella	Repubblica Ceca	31	109,26	3,81	7,255	3	0,064
	Slovacchia	62	134,15	4,06			
	Lettonia	135	140,53	4,16			
	Italia	35	115,41	3,91			
	Totale	263		4,06			

creazione dei prodotti formativi							
3. Gli studenti/beneficiari dovrebbero essere coinvolti nel processo di formazione come membri attivi	Repubblica Ceca	31	140,34	4,29	10,167	3	0,017
	Slovacchia	62	110,76	4,03			
	Lettonia	135	142,60	4,39			
	Italia	35	121,34	4,20			
	Totale	263		4,27			
4. Sono necessari metodi innovativi nella formazione per offrire più spunti agli studenti/beneficiari	Repubblica Ceca	31	132,39	4,26	14,077	3	0,003
	Slovacchia	62	146,71	4,39			
	Lettonia	135	117,78	4,08			
	Italia	35	160,44	4,54			
	Totale	263		4,24			
5. Un'adeguata selezione (valutazione) dei beneficiari/studenti sarebbe utile prima dell'avvio dei corsi e delle attività formative	Repubblica Ceca	31	100,13	3,13	19,115	3	0,000
	Slovacchia	62	139,81	3,73			
	Lettonia	135	124,99	3,50			
	Italia	35	173,46	4,11			
	Totale	263		3,59			
6. L'apprendimento basato su progetti sta aiutando a trasferire più competenze	Repubblica Ceca	31	125,13	3,68	6,184	3	0,103
	Slovacchia	62	149,31	3,94			
	Lettonia	135	123,55	3,63			
	Italia	35	140,01	3,86			
	Totale	263		3,74			

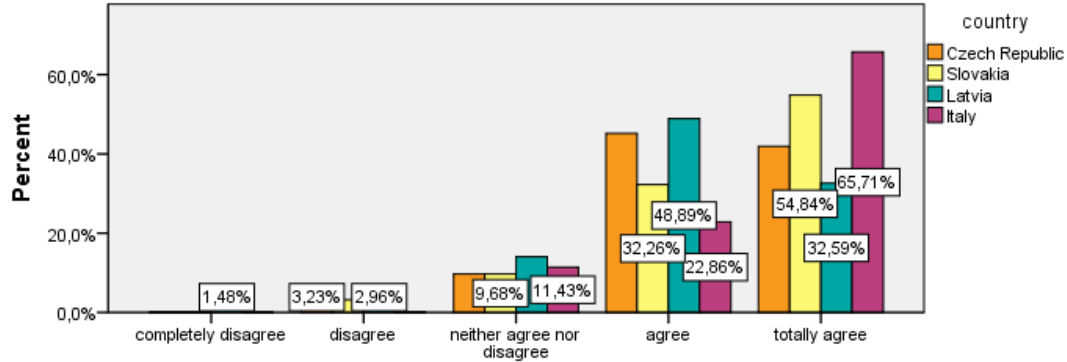
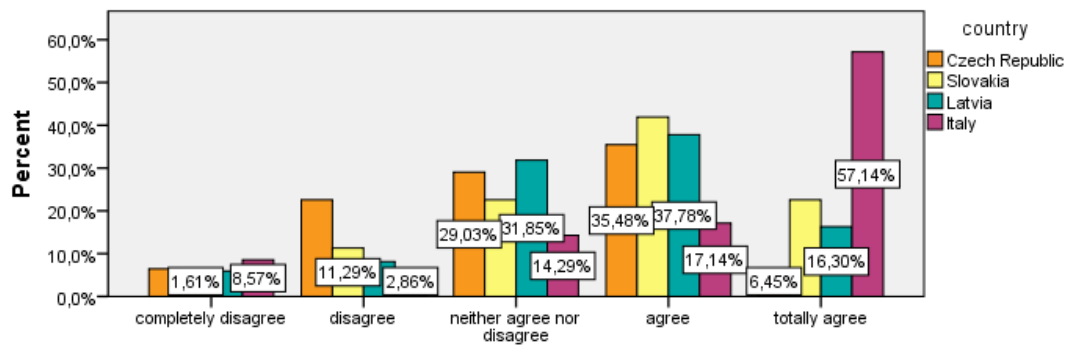
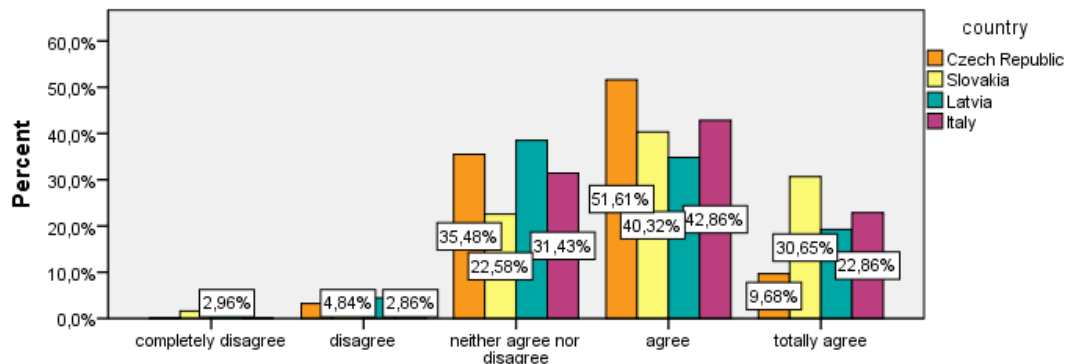
7. Gli studenti fanno come imparare	Repubblica Ceca	31	126,68	3,00	14,874	3	0,002
	Slovacchia	62	137,79	3,19			
	Lettonia	135	141,46	3,27			
	Italia	35	89,96	2,57			
	Totale	263		3,13			
8. I formatori dovrebbero comprendere gli stili di apprendimento o dei loro studenti/beneficiari	Repubblica Ceca	31	139,90	4,26	6,97	3	0,073
	Slovacchia	62	138,80	4,18			
	Lettonia	135	121,67	4,11			
	Italia	35	152,79	4,40			
	Totale	263		4,18			
9. L'attenzione alla qualità è l'essenza dell'organizzazione formativa	Repubblica Ceca	31	137,23	4,32	1,587	3	0,662
	Slovacchia	62	125,00	4,15			
	Lettonia	135	135,87	4,31			
	Italia	35	124,86	4,20			
	Totale	263		4,26			
10. Le materie tradizionali sono già sostenibili, dunque non è necessario introdurre cambiamenti	Repubblica Ceca	31	141,34	2,90	24,829	3	0,000
	Slovacchia	62	111,35	2,48			
	Lettonia	135	150,08	3,01			
	Italia	35	90,57	2,14			
	Totale	263		2,76			

I prossimi grafici rappresentano le risposte di visualizzazione dei rispondenti alle domande del questionario (in %) per ciascun Paese.

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
 KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training

1. Individual approach to clients / Student is essential

2. Clients / Student should be involved in the training products creation

3. Student/ clients should be engaged in training process as active members (flipped classroom)

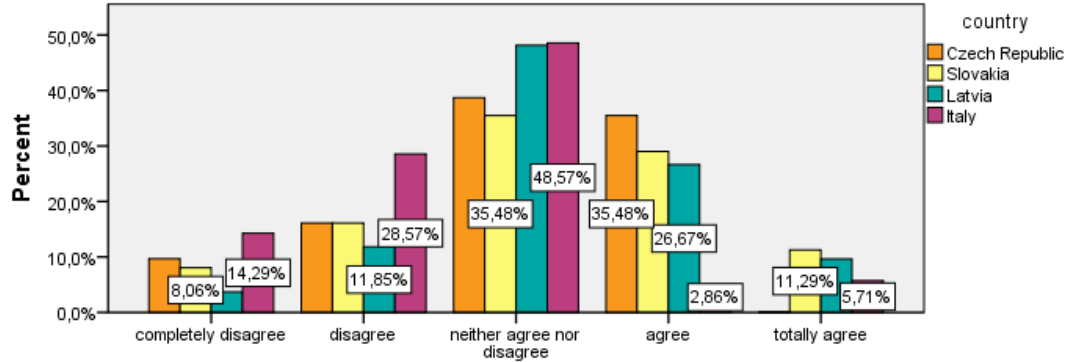
2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training

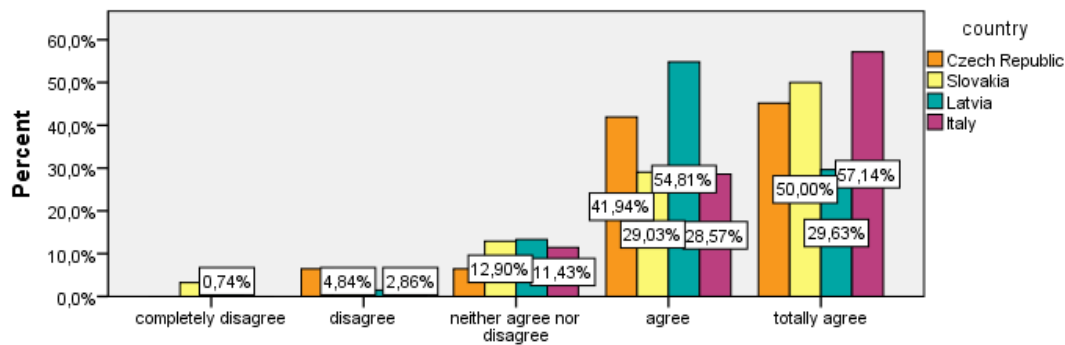

4. Innovative methods in training are needed to deliver more

5. Proper selection (assessment) of clients/ Student would be helpful before the training

6. Project based learning is helping to deliver more

Promoting knowledge-sharing culture in Learning Organisation (KNOWLO)

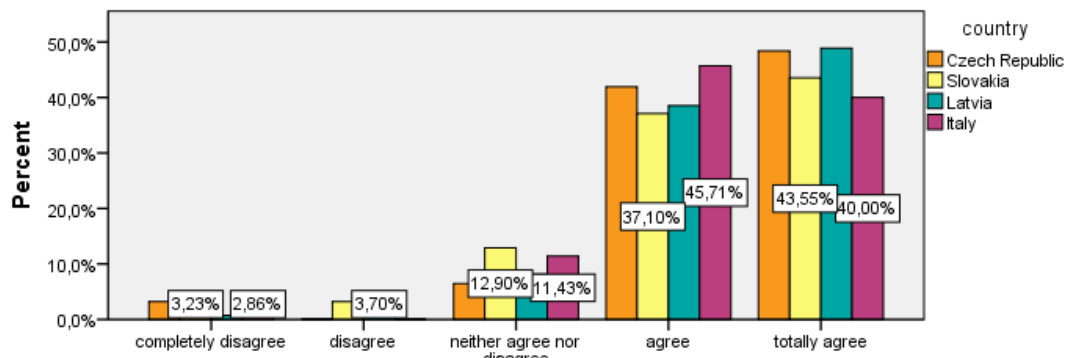
2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
 KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training



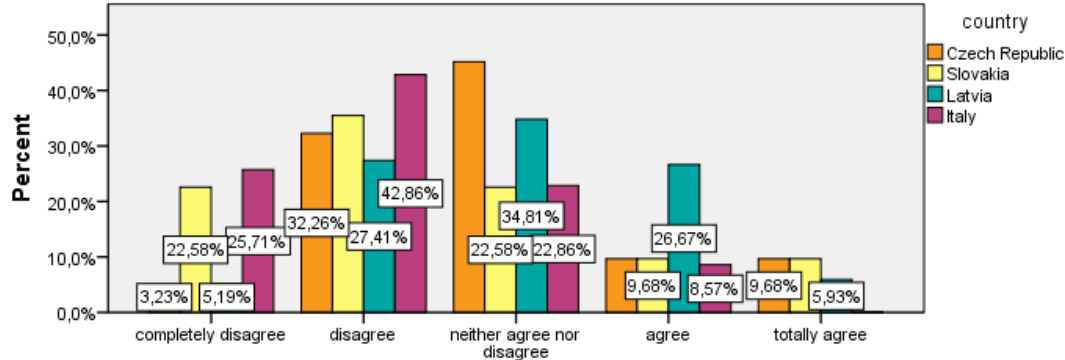
7. Learners know their learning styles & preferences



8. Trainers should understand clearly the learning styles of their clients



9. Focus on quality is the essence of training organisation



10. Traditional subjects are sustainable without strong changes

2.4 Trasformazione digitale, contesto globale e creazione di valore

Come si può vedere nella tabella, ci sono differenze significative nelle variabili relative all'autoconsapevolezza organizzativa, alla strategia e allo sviluppo. In particolare, le variabili sono: 2. La tecnologia moderna è utilizzata al massimo durante la formazione, 4. Il consumo e la spesa responsabile sono normali nell'organizzazione di formazione, 5. La lingua straniera non è una barriera per i nostri formatori che vogliono partecipare a corsi di formazione internazionali all'estero, 6. L'attrezzatura tecnica nelle organizzazioni di formazione è sufficiente, 7. La consapevolezza globale è inclusa nella vita quotidiana dell'organizzazione di formazione, 9. La sostenibilità e gli aspetti ambientali fanno parte della vita quotidiana dell'organizzazione di formazione.

Per quanto riguarda il punto 2. La tecnologia moderna è utilizzata al massimo durante la formazione, gli intervistati hanno espresso un atteggiamento piuttosto neutro; gli intervistati della Repubblica Ceca erano più propensi ad essere d'accordo, mentre gli intervistati italiani, al contrario, erano in disaccordo.

Per quanto riguarda l'item 4. Il consumo e le spese responsabili sono normali nell'organizzazione della formazione, gli intervistati della Lettonia hanno espresso un'opinione favorevole, mentre gli intervistati della Slovacchia e dell'Italia hanno espresso un'opinione piuttosto neutra.

Per quanto riguarda l'item 5. La lingua straniera non è un ostacolo per i nostri formatori a partecipare a corsi di formazione internazionali all'estero, gli intervistati hanno espresso un'opinione piuttosto neutra (l'atteggiamento degli intervistati della Repubblica Ceca era più

vicino a un moderato disaccordo, quello degli intervistati della Slovacchia a un moderato accordo).

Per quanto riguarda l'item 7. La consapevolezza globale è inclusa nella vita quotidiana dell'organizzazione formativa, gli intervistati della Repubblica Ceca hanno espresso l'opinione più condivisibile, mentre gli altri intervistati si sono detti d'accordo, ma in misura leggermente inferiore.

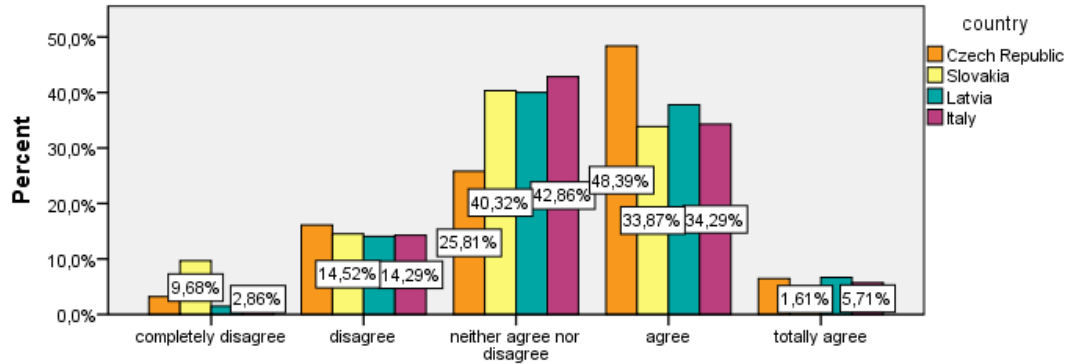
Per quanto riguarda l'item 9. La sostenibilità e gli aspetti ambientali fanno parte della vita quotidiana dell'organizzazione formativa, gli intervistati della Lettonia e della Repubblica Ceca hanno espresso l'opinione più condivisibile, mentre gli intervistati della Slovacchia e dell'Italia si sono detti d'accordo, ma in misura leggermente inferiore.

Tabella 9 Confronto - Trasformazione digitale, contesto globale e creazione di valore

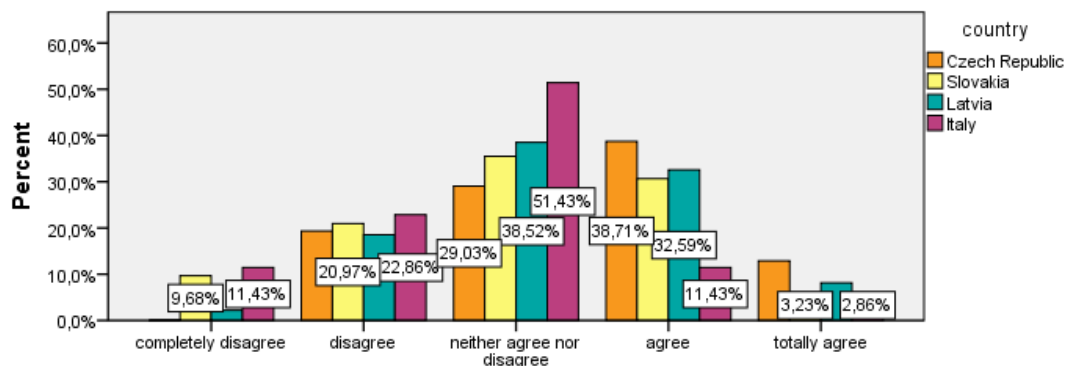
Paese		N	Rango medio	Media	KW	df	significanza (p)
1. Teachers are digitally ready after COVID-19 pandemics	Czech Republic	31	143,94	3,39	4,255	3	0,235
	Slovakia	62	116,81	3,03			
	Latvia	135	136,69	3,34			
	Italy	35	130,24	3,26			
	Total	263		3,26			
2. Modern technology is used on its maximum during the training	Czech Republic	31	153,90	3,45	12,492	3	0,006
	Slovakia	62	121,46	2,97			
	Latvia	135	140,03	3,26			
	Italy	35	100,30	2,71			
	Total	263		3,14			
3. There are the existing quality standards of the online teaching	Czech Republic	31	138,40	3,13	4,244	3	0,236
	Slovakia	62	115,88	2,77			
	Latvia	135	137,92	3,11			
	Italy	35	132,06	2,97			
	Total	263		3,02			
4. Responsible consumption and spendings is normal in the training organisation	Czech Republic	31	135,58	3,74	40,391	3	0,000
	Slovakia	62	100,24	3,21			
	Latvia	135	156,60	4,06			
	Italy	35	90,20	3,26			
	Total	263		3,71			

5. Foreign language isn't the barrier for our trainers to go for the international trainings abroad	Czech Republic	31	107,50	2,39	8,62	3	0,035
	Slovakia	62	152,83	3,15			
	Latvia	135	128,31	2,72			
	Italy	35	131,03	2,77			
	Total	263		2,79			
6. Technical equipment in the training organisations is sufficient	Czech Republic	31	156,06	3,29	10,293	3	0,016
	Slovakia	62	114,30	2,56			
	Latvia	135	128,80	2,81			
	Italy	35	154,37	3,20			
	Total	263		2,86			
7. Global awareness is included in everyday life of the training organisation	Czech Republic	31	169,44	3,81	10,021	3	0,018
	Slovakia	62	132,72	3,35			
	Latvia	135	124,57	3,27			
	Italy	35	126,24	3,29			
	Total	263		3,35			
8. Digital classes are organised and interactive for everyone	Czech Republic	31	146,77	3,32	3,893	3	0,273
	Slovakia	62	118,04	2,89			
	Latvia	135	133,36	3,13			
	Italy	35	138,39	3,26			
	Total	263		3,11			
9. Sustainability and environmental aspects are part of everyday life of training organisation	Czech Republic	31	144,06	3,68	15,687	3	0,001
	Slovakia	62	113,36	3,32			
	Latvia	135	145,43	3,73			
	Italy	35	102,53	3,26			
	Total	263		3,57			
10. Training organisation should be the innovator in the digital world	Czech Republic	31	116,69	3,45	2,812	3	0,422
	Slovakia	62	138,01	3,71			
	Latvia	135	129,82	3,64			
	Italy	35	143,31	3,86			
	Total	263		3,67			

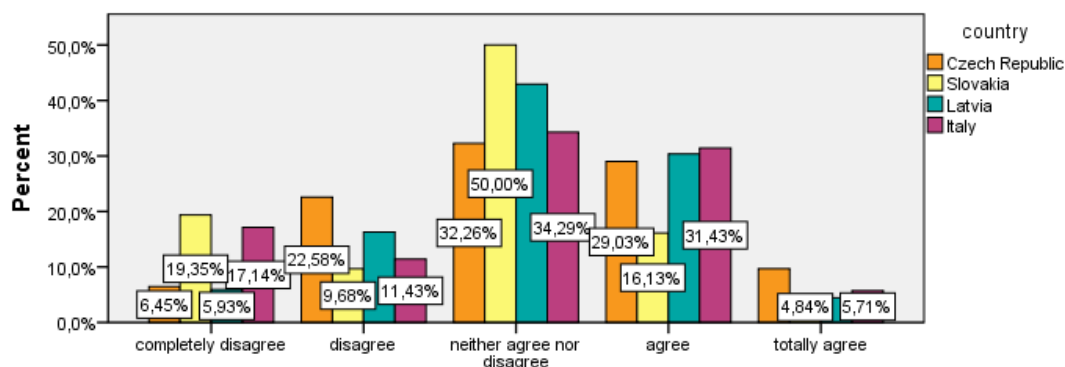
I prossimi grafici rappresentano le risposte di visualizzazione dei rispondenti alle domande del questionario (in %) per ciascun Paese.



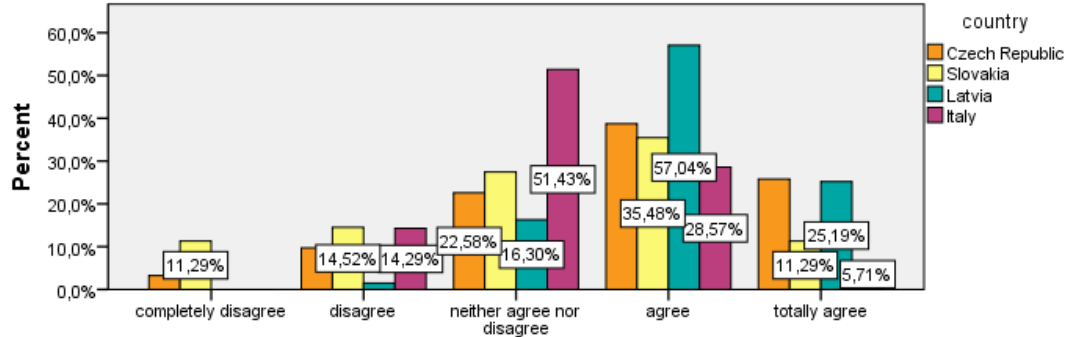
1. Teachers are digitally ready after COVID-19 pandemics



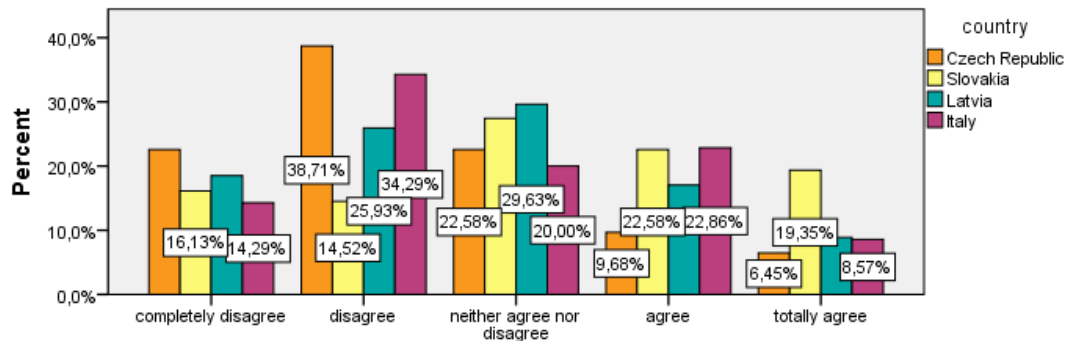
2. Modern technology is used on its maximum during the training



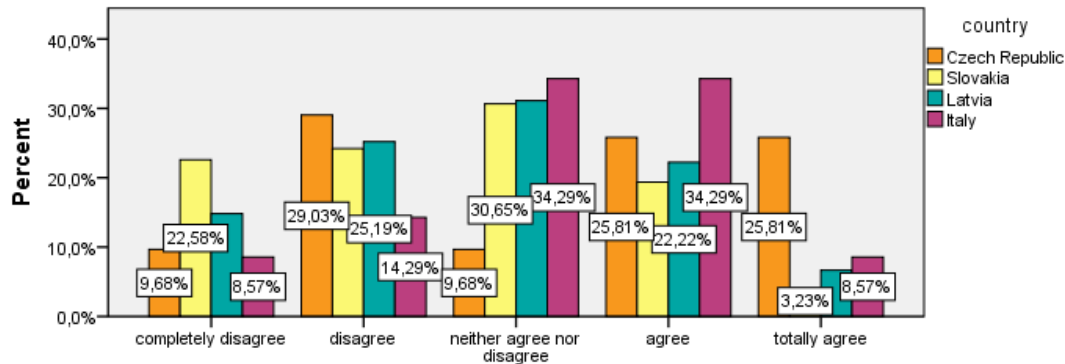
3. There are existing the quality standards of the online teaching

2021-1-LV01-KA220-VET-00002991
 KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training


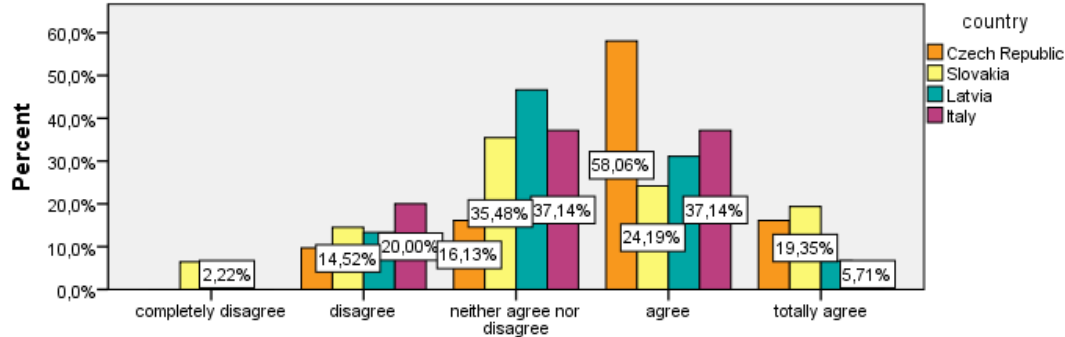
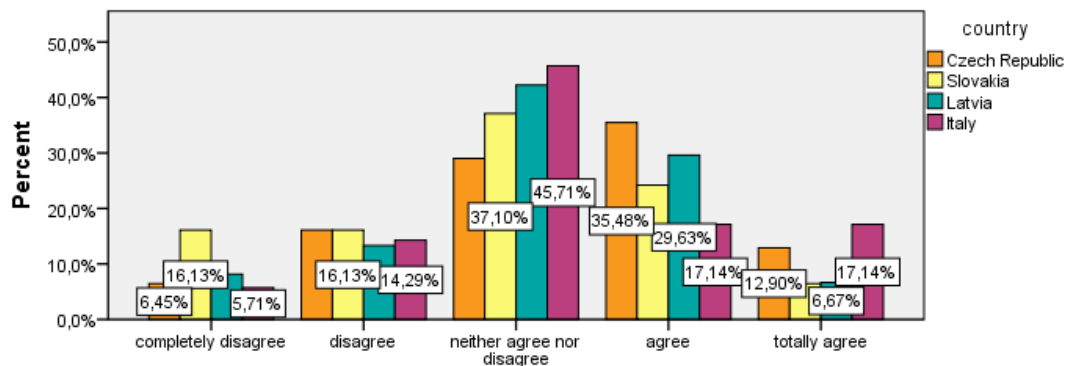
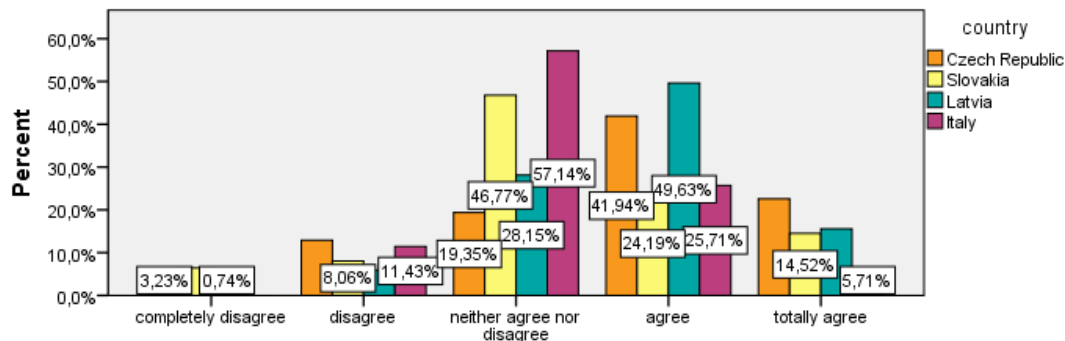
4. Responsible consumption and spendings is normal in the training organisation



5. Foreign language isn't the barrier for our trainers to go for the international trainings abroad

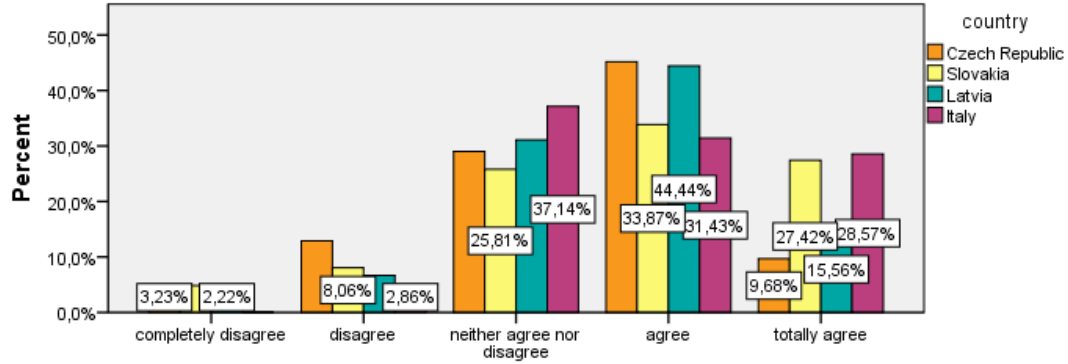


6. Technical equipment in the training organisations is sufficient

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
 KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training

7. Global awareness is included in everyday life of the training organisation

8. Digital classes are organised and interactive for everyone

9. Sustainability and environmental aspects are part of everyday life of training organisation

Promoting knowledge-sharing culture in Learning
Organisation (KNOWLO)

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training



10. Training organisation should be the innovator in the digital ...

3 Analisi comparativa per posizione lavorativa

Nella tabella, possiamo vedere il campione di ricerca suddiviso per posizioni lavorative dichiarate. Gli intervistati più frequenti sono i dirigenti (46%) e gli insegnanti (43%). Gli intervistati sono leggermente meno numerosi tra gli impiegati amministrativi e tecnici e tra gli studenti.

Tabella 10 Set di ricerca - Paesi

		Frequenza	Percentuale
Posizione	Direzione (presidi, direttori, ecc)	122	45,9
	Insegnante/formatore/accademico	114	42,9
	Dipendenti amministrativi e tecnici	19	7,1
	Studenti	9	3,4
	Totale	264	99,2
Mancante	Sistema	2	,8
Totale		266	100,0

3.1 Autoconsapevolezza, strategia e sviluppo dell'organizzazione

Come si può vedere nella tabella 11, le differenze statisticamente significative tra insegnanti e dirigenti riguardano le variabili 1 (Gli obiettivi sostenibili sono integrati nella strategia comune), 6 (La leadership direttiva e tradizionale è importante per mantenere la gestione operativa) e 7 (Tutti dovrebbero comprendere la visione organizzativa).

Per la variabile 1, gli intervistati in posizione manageriale hanno mostrato un maggiore accordo; per la variabile 6 gli intervistati in qualità di insegnanti hanno mostrato un maggiore accordo e per la variabile 7 gli intervistati in posizione manageriale hanno mostrato un maggiore accordo.

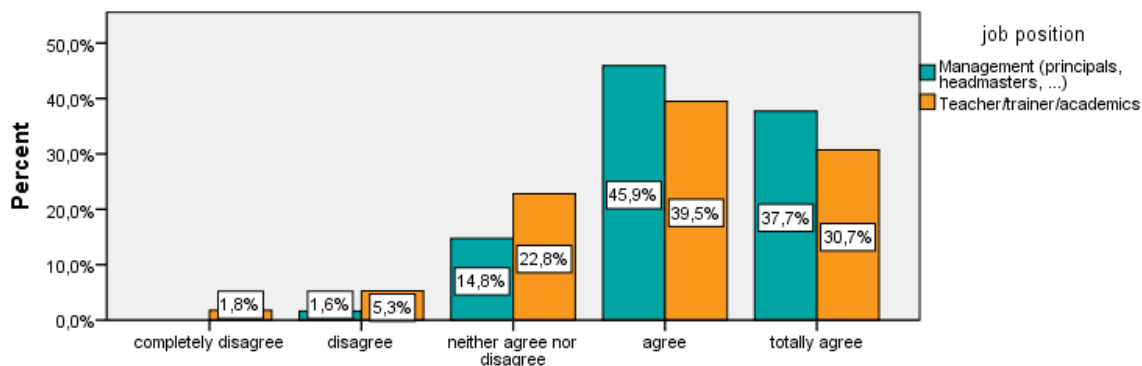
Le differenze nelle altre variabili sono mostrate nella tabella 11, ma a parte quelle menzionate sopra, non sono statisticamente significative.

Tabella 11 Confronto - Autoconsapevolezza organizzativa, strategia e sviluppo

Paese		N	Rango Medio	Media	U	Z	significanza (p)
1. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile sono integrati nella strategia comune dell'organizzazione	Gestione organizzativa	122	127,0	4,20	5917,0	-2,116	0,034
	Insegnanti	114	109,4	3,92			
2. I fondi pubblici sono sufficienti per le organizzazioni educative come le scuole	Gestione organizzativa	121	111,43	2,12	6101,5	-1,589	0,112
	Insegnanti	114	124,98	2,34			
3. Il cambiamento e la trasformazione sono apprezzati all'interno dell'organizzazione educativa	Gestione organizzativa	122	117,56	3,62	6839,0	-0,234	0,815
	Insegnanti	114	119,51	3,65			
4. La strategia deve essere comunicata in modo sano e corretto	Gestione organizzativa	122	115,82	4,32	6627,5	-0,685	0,494
	Insegnanti	114	121,36	4,35			
5. Una forte rete esterna ha un rilevante impatto sull'organizzazione	Gestione organizzativa	122	119,99	4,11	6772,5	-0,371	0,711
	Insegnanti	114	116,91	4,05			
6. La direzione e una leadership tradizionale è importante per mantenere la gestione operativa	Gestione organizzativa	122	107,07	2,53	5559,0	-2,738	0,006
	Insegnanti	114	130,74	3,03			
7. Tutti devono comprendere la	Gestione organizzativa	122	128,0	4,62	5794,5	-2,554	0,011

visione organizzativa	Insegnanti	114	108,33	4,37			
8. L'apprendimento permanente dovrebbe essere la parte essenziale di ogni organizzazione formativa	Gestione organizzativa	122	113,85	4,45	6386,5	-1,254	0,210
	Insegnanti	114	123,48	4,55			
9. L'aspetto organizzativo è una parte molto importante dell'organizzazione	Gestione organizzativa	122	123,48	4,64	6346,5	-1,369	0,171
	Insegnanti	114	113,17	4,49			
10. La cultura dell'eccellenza dovrebbe essere prevista in ogni organizzazione	Gestione organizzativa	122	120,85	4,34	6667,0	-0,598	0,550
	Insegnanti	114	115,98	4,26			

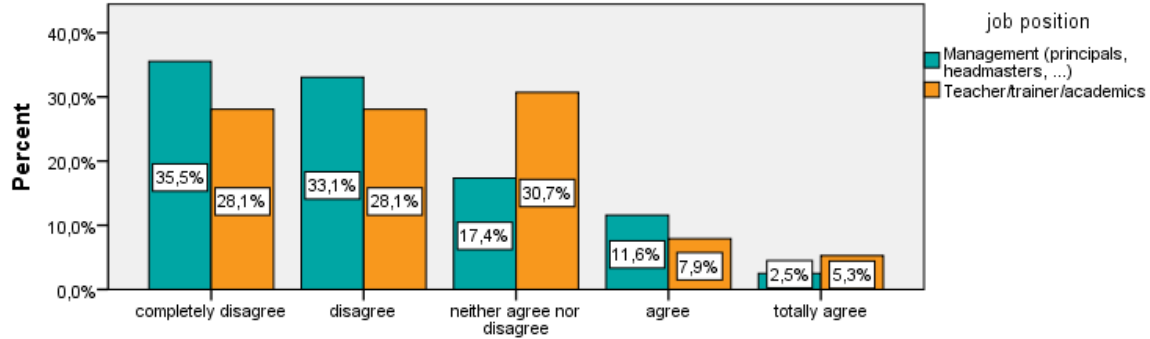
I prossimi grafici rappresentano le risposte di visualizzazione dei rispondenti alle domande del questionario (in %) per ciascun Paese.



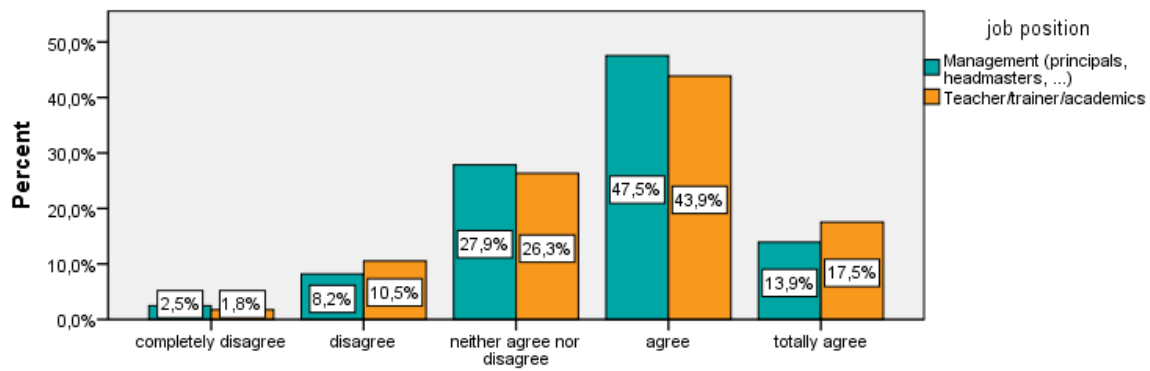
1. Sustainable goals are integrated in the common strategy

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

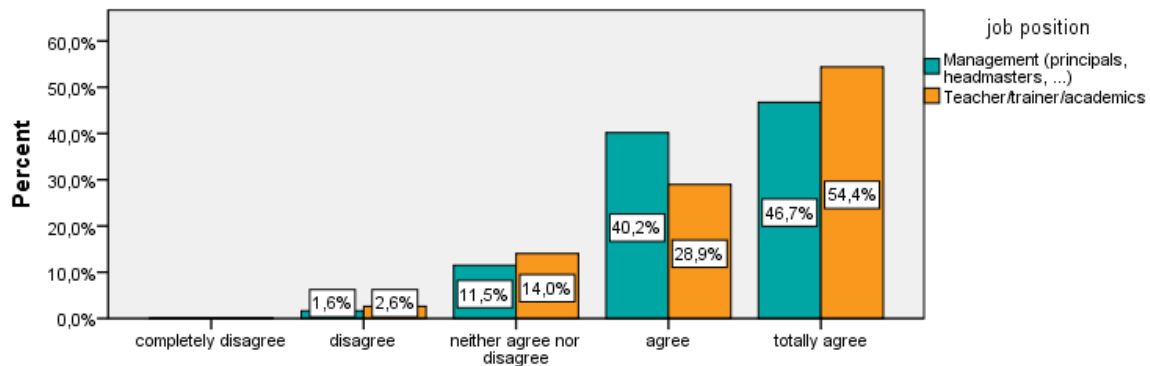
KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training



2. Static finances (governmental budget) is enough for educational organisations as schools



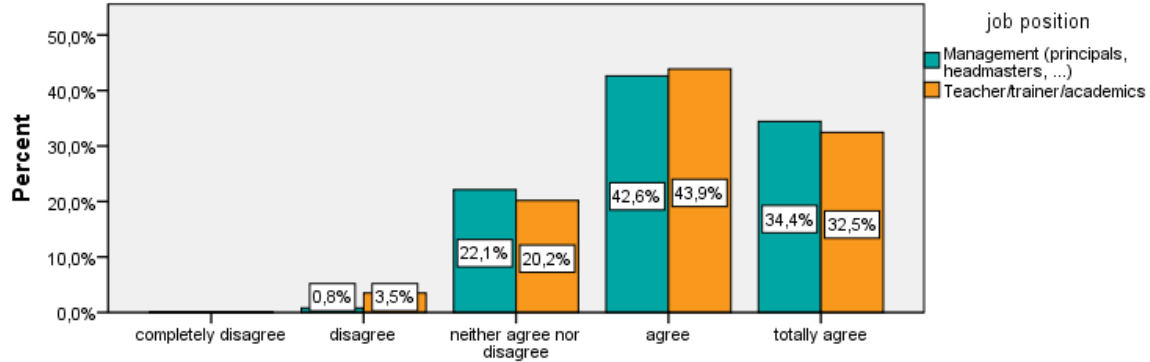
3. Change and transformation are appreciated in the organisation



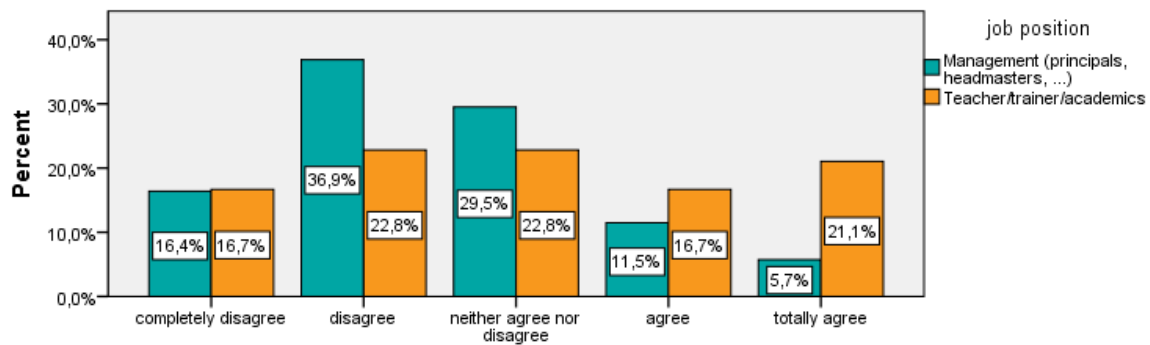
4. Strategy should be communicated sound and well

Promoting knowledge-sharing culture in Learning Organisation (KNOWLO)

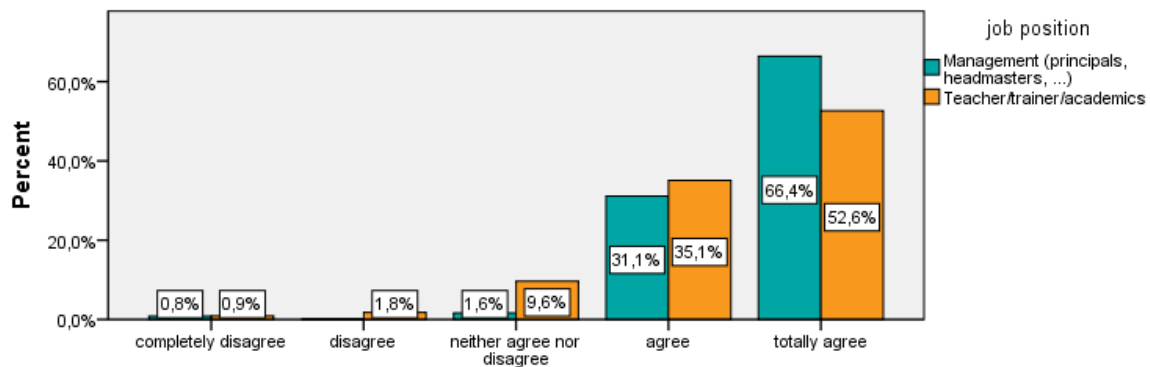
2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
 KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training



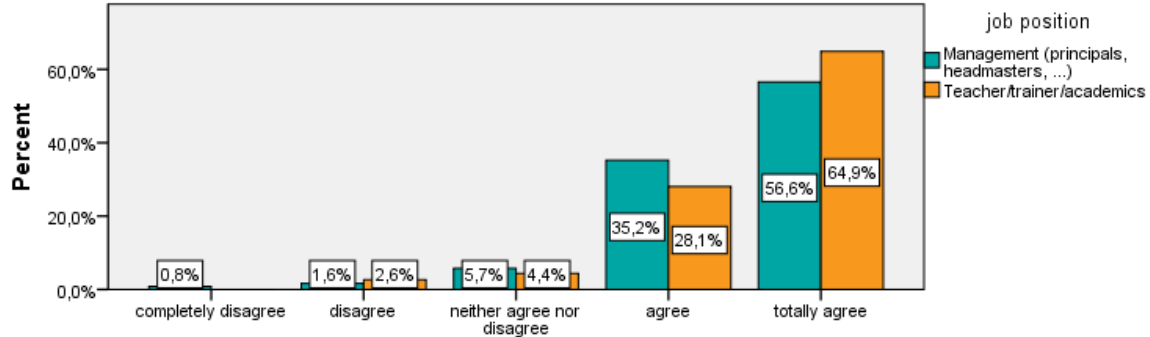
5. Strong external networking has the impact on the organisation



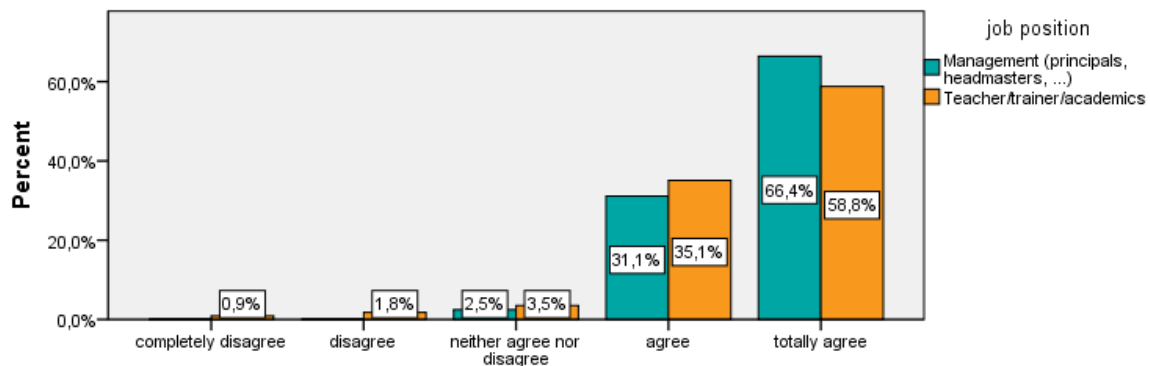
6. Directive and traditional leadership is important to keep the management to be operative



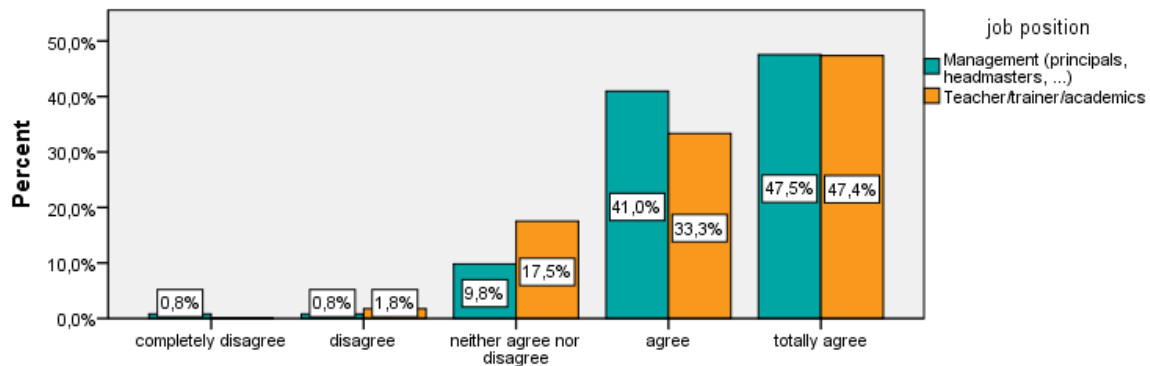
7. Everyone should understand the organisational vision



8. Lifelong learning should be the essential part of everyone in training organisation



9. Organisational aspect is very important part of the organisation



10. Culture of excellence should be expected in every organisation

3.2 Apprendimento, comunicazione e cooperazione / L'organizzazione e le sue persone

Table 12 shows the differences between managers and teachers in another area. Statistically significant differences are in variables 6 (Focus on the specific subject knowledge should be the

main part of the teachers development), 7 (Teachers are the intrapreneurs responsible for the organisational development) and 8 (Sharing of tasks with colleagues and team work is preferable).

For variable 6 teachers declared more agreement than managers; for variable 7; for variable 7 teachers showed greater agreement, and for variable 8 respondents in managerial positions showed greater agreement.

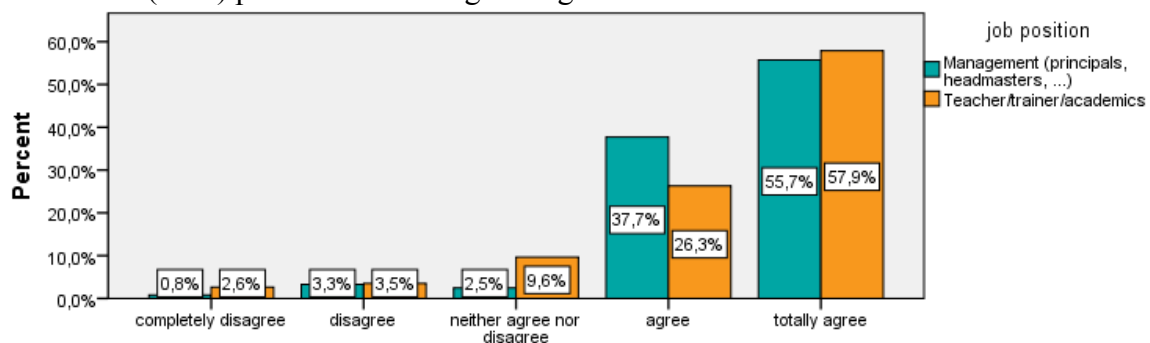
Differences in other variables are shown in table 12, apart from those mentioned above, they are not statistically significant.

Table 12 The differences between managers and teachers in another area

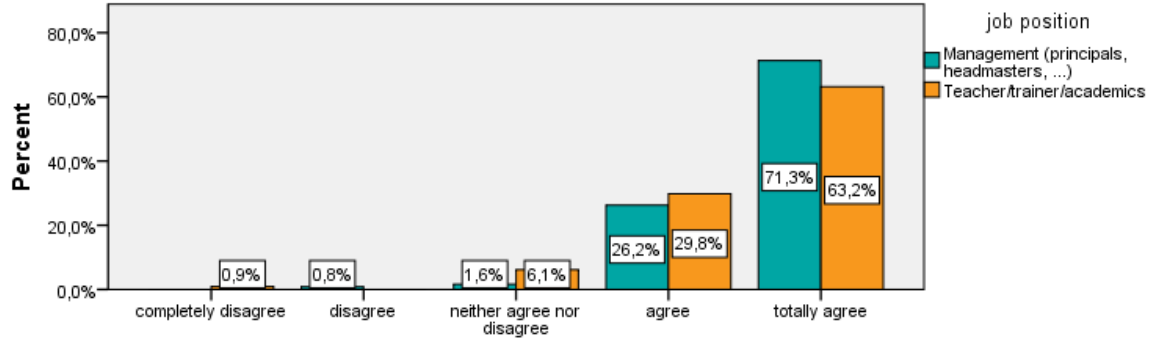
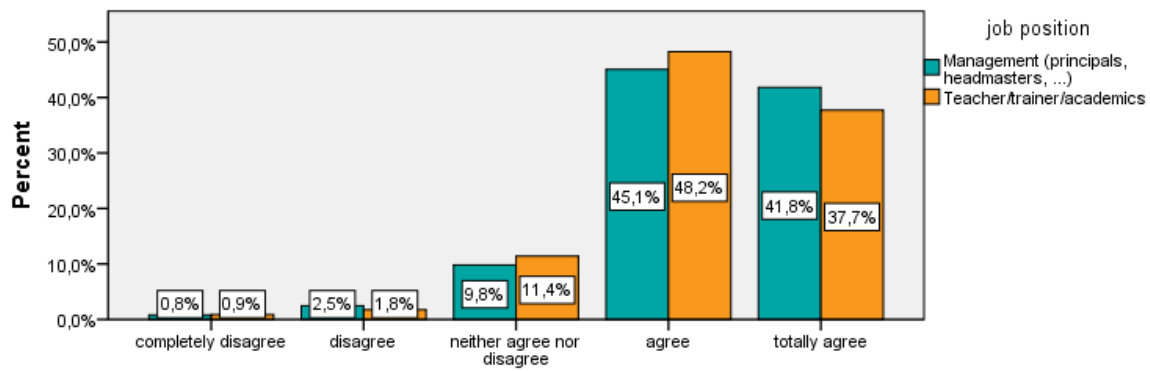
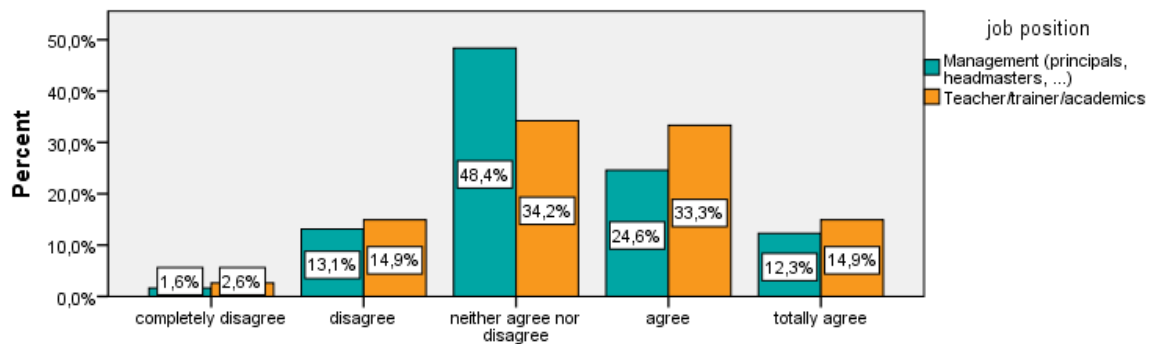
Paese		N	Rango Medio	Media	U	Z	significanza (p)
1. Ogni membro del team è prezioso nonostante i disaccordi (gap generazionale)	Gestione organizzativa	122	119,57	4,44	6823,0	-0,282	0,778
	Insegnanti	114	117,35	4,33			
2. Le persone devono ricevere un feedback strutturato e costruttivo al fine di migliorare	Gestione organizzativa	122	123,76	4,68	6312,0	-1,494	0,135
	Insegnanti	114	112,87	4,54			
3. Sono necessari nuovi metodi/forme di comunicazione e apprendimento.	Gestione organizzativa	122	120,77	4,25	6677,5	-0,578	0,564
	Insegnanti	114	116,07	4,20			
4. Lo stile di lavoro a distanza e le nuove forme di lavoro in generale sono vantaggiose per l'organizzazione e per le persone.	Gestione organizzativa	122	114,29	3,33	6440,0	-1,034	0,301
	Insegnanti	114	123,01	3,43			
5. L'inclusione e la diversità hanno uno spazio nella nostra società	Gestione organizzativa	122	120,72	4,10	6683,5	-0,555	0,579
	Insegnanti	114	116,13	4,02			
6. L'attenzione alle conoscenze specifiche della materia dovrebbe essere la parte	Gestione organizzativa	122	100,71	3,08	4783,5	-4,333	0,000
	Insegnanti	114	137,54	3,61			

principale dello sviluppo degli insegnanti.							
7. Gli insegnanti sono gli intraprenditori responsabili dello sviluppo organizzativo	Gestione organizzativa	122	132,03	4,11	5303,0	-3,362	0,001
	Insegnanti	114	104,02	3,57			
8. È preferibile la condivisione dei compiti con i colleghi e il lavoro di squadra.	Gestione organizzativa	122	130,96	4,56	5434,0	-3,245	0,001
	Insegnanti	114	105,17	4,18			
9. Lo stress e il benessere non sono un aspetto così rilevante nella professione dell'insegnante.	Gestione organizzativa	122	120,08	2,01	6761,5	-0,392	0,695
	Insegnanti	114	116,81	2,03			
10. I processi interni devono essere chiari e stabili	Gestione organizzativa	122	122,21	4,50	6501,5	-0,974	0,330
	Insegnanti	114	114,53	4,39			

I prossimi grafici sono le risposte di visualizzazione dei rispondenti alle domande del questionario (in %) per la direzione e gli insegnanti.

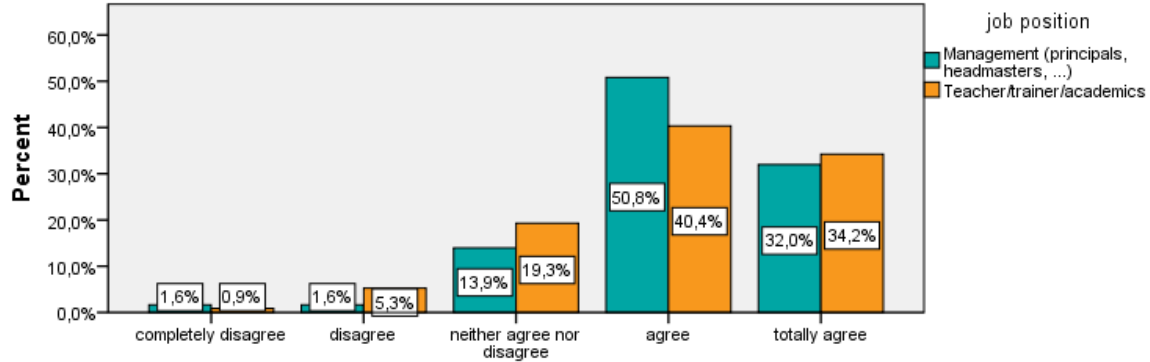


1. Every member of the team is valuable despite of the disagreements (Generation gaps)

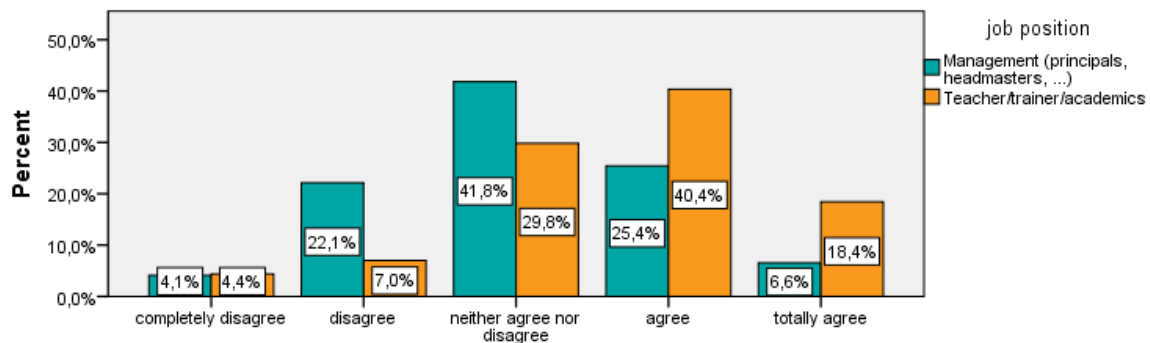
2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
 KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training

2. People should receive a structured and constructive feedback in order to improve

3. New methods/forms of communication and learning are needed

4. Remote working style and new forms of work in general are beneficial for the organisation and its people

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

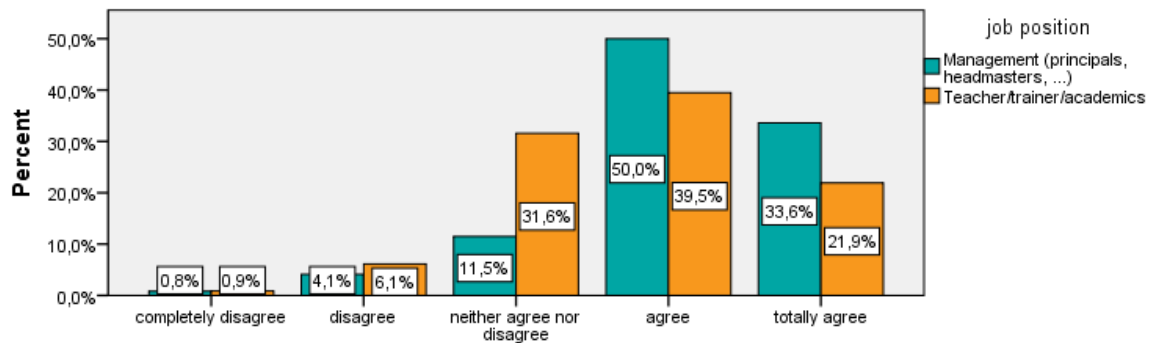
KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training



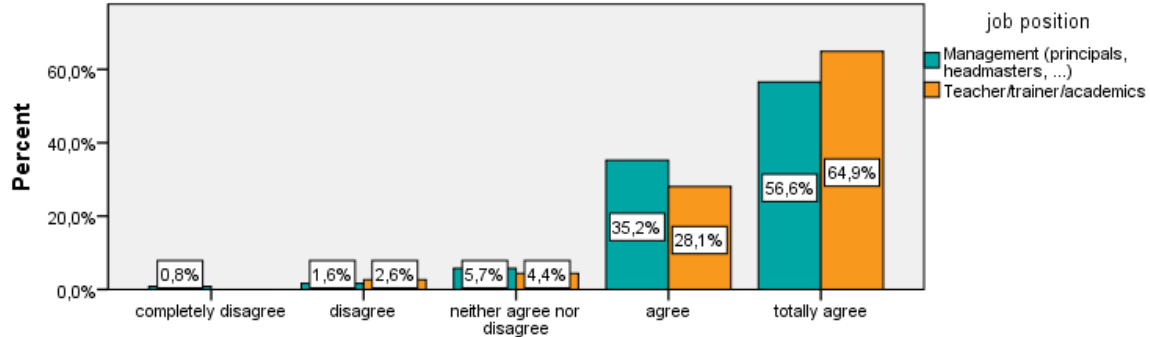
5. Inclusion and diversity has a space in our society



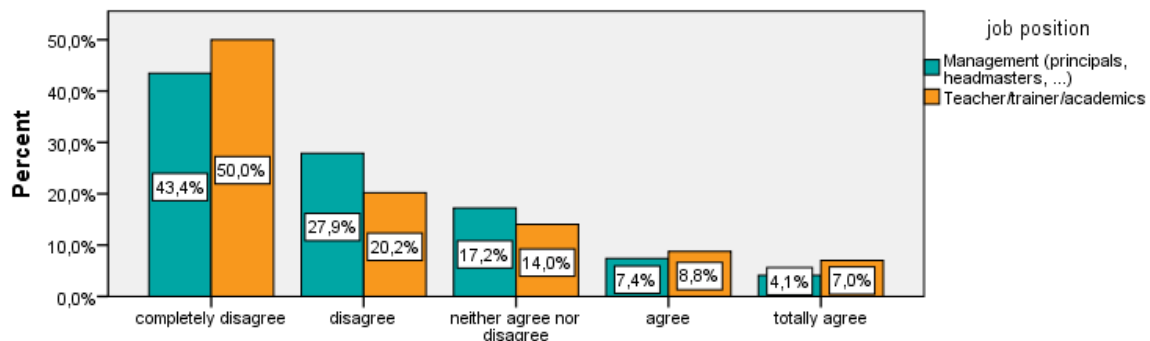
6. Focus on the specific subject knowledge should be the main part of the teachers development



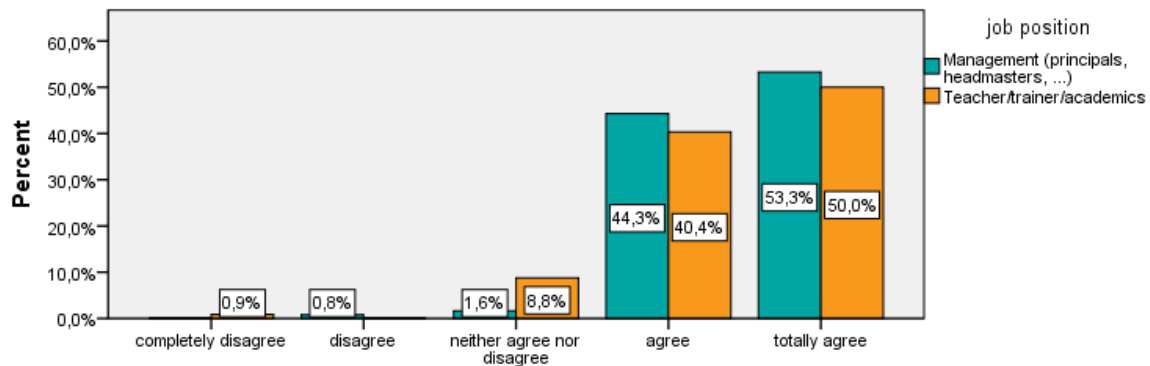
7. Teachers are the intrapreneurs responsible for the organisational development

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
 KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training


8. Lifelong learning should be the essential part of everyone in training organisation



9. Stress and well-being is not so relevant aspect in teacher's profession



10. Internal processes must be clear and stable

3.3 Sostenibilità e orientamento ai beneficiari

La Tabella 13 mostra le differenze tra manager e docenti in materia di orientamento al cliente, alla sostenibilità e al prodotto. Le differenze statisticamente significative riguardano le variabili 1 (L'approccio individuale ai clienti/studenti è essenziale) e 5 (Un'adeguata selezione (valutazione) dei clienti/studenti sarebbe utile prima della formazione).

Per la variabile 1 gli intervistati in posizioni manageriali hanno mostrato un maggiore accordo e per la variabile 5 gli insegnanti hanno mostrato un maggiore accordo.

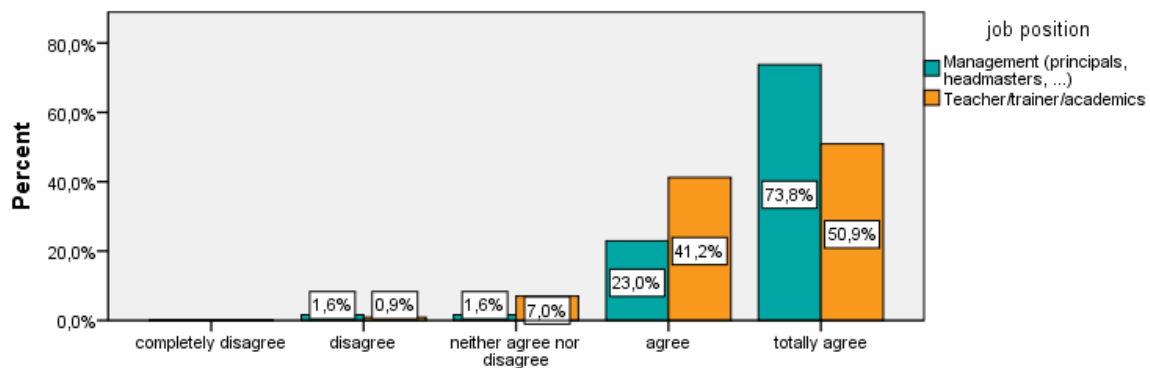
Le differenze nelle altre variabili sono mostrate nella tabella 13, ma a parte quelle menzionate sopra, non sono statisticamente significative.

Tabella 13 Differenze tra manager e docenti in materia di orientamento al cliente, alla sostenibilità e al prodotto

Paese		N	Rango Medio	Media	U	Z	significanza (p)
1. L'approccio individuale ai beneficiari/studenti è essenziale	Gestione organizzativa	122	131,75	4,69	5337,0	-3,633	0,000
	Insegnanti	114	104,32	4,42			
2. I beneficiari/studenti dovrebbero essere coinvolti nella creazione dei prodotti formativi	Gestione organizzativa	122	124,37	4,12	6238,0	-1,485	0,137
	Insegnanti	114	112,22	4,00			
3. Gli studenti/beneficiari dovrebbero essere coinvolti nel processo di formazione come membri attivi	Gestione organizzativa	122	124,43	4,33	6230,0	-1,512	0,130
	Insegnanti	114	112,15	4,20			
4. Sono necessari metodi innovativi nella formazione per offrire più spunti agli studenti/beneficiari	Gestione organizzativa	122	118,27	4,21	6926,0	-0,058	0,954
	Insegnanti	114	118,75	4,25			
5. Un'adeguata selezione (valutazione) dei beneficiari/studenti sarebbe utile prima dell'avvio dei corsi e delle attività formative	Gestione organizzativa	122	106,70	3,36	5514,5	-2,858	0,004
	Insegnanti	114	131,13	3,78			
6. L'apprendimento basato su progetti sta aiutando a trasferire più competenze	Gestione organizzativa	122	116,77	3,71	6734,5	-0,427	0,669
	Insegnanti	114	120,35	3,77			

7. Gli studenti sanno come imparare	Gestione organizzativa	122	119,88	3,16	6785,5	-0,340	0,734
	Insegnanti	114	117,02	3,11			
8. Trainers should understand clearly the learning styles of their clients	Gestione organizzativa	122	114,30	4,14	6441,5	-1,060	0,289
	Insegnanti	114	123,00	4,23			
9. L'attenzione alla qualità è l'essenza dell'organizzazione formativa	Gestione organizzativa	122	124,84	4,32	6180,0	-1,613	0,107
	Insegnanti	114	111,71	4,19			
10. Le materie tradizionali sono già sostenibili, dunque non è necessario introdurre cambiamenti	Gestione organizzativa	122	120,95	2,76	6655,5	-0,592	0,554
	Insegnanti	114	115,88	2,72			

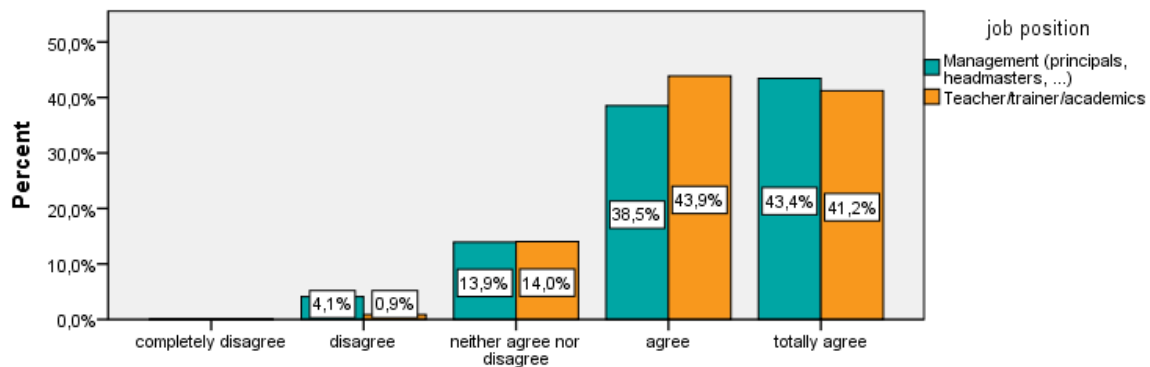
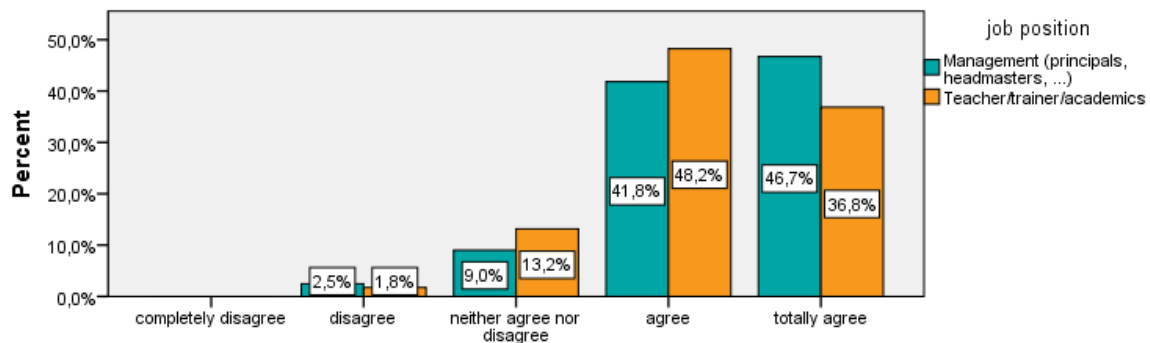
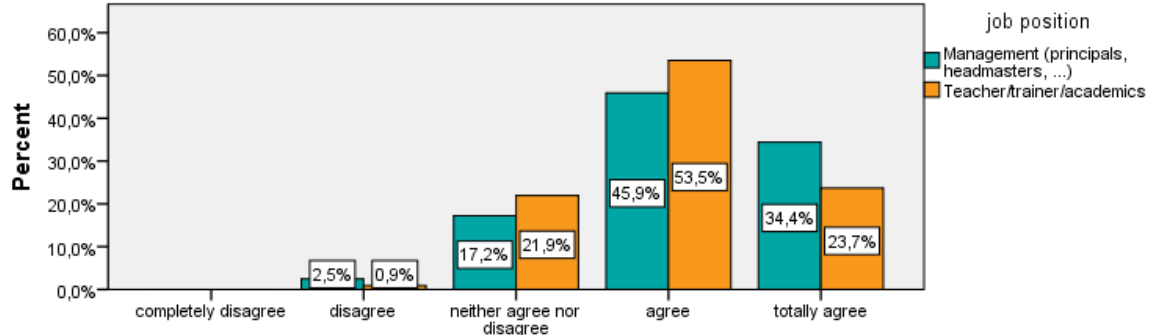
I prossimi grafici sono le risposte di visualizzazione dei rispondenti alle domande del questionario (in %) per la direzione e gli insegnanti.



1. Individual approach to clients / Student is essential

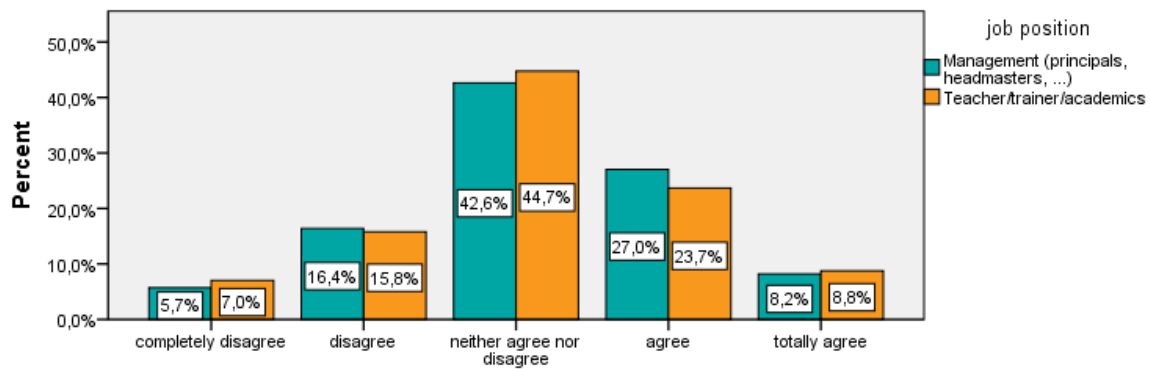
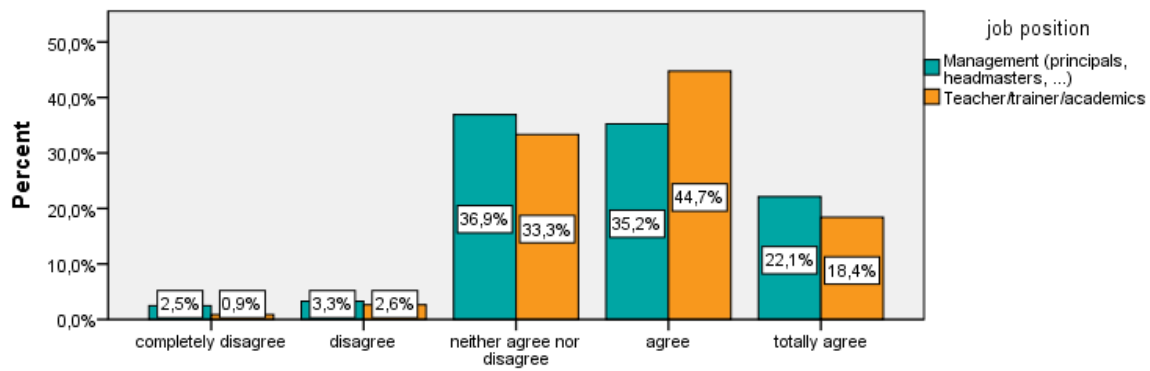
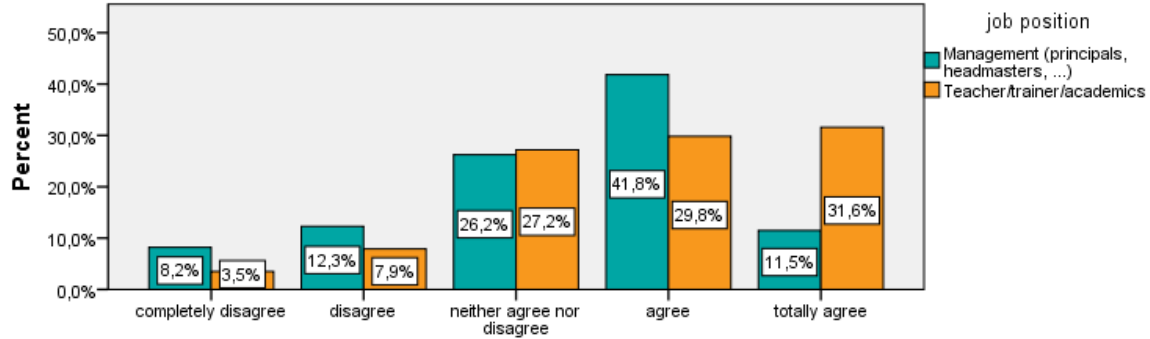
Promoting knowledge-sharing culture in Learning Organisation (KNOWLO)

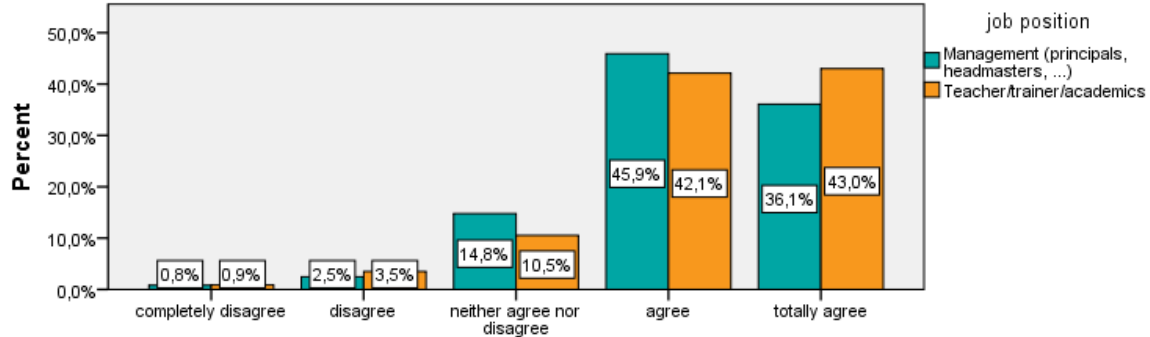
2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
 KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training



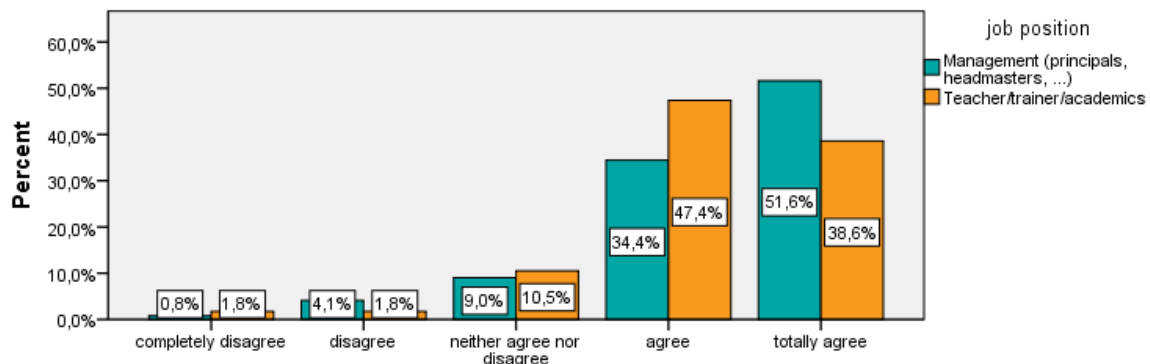
2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training

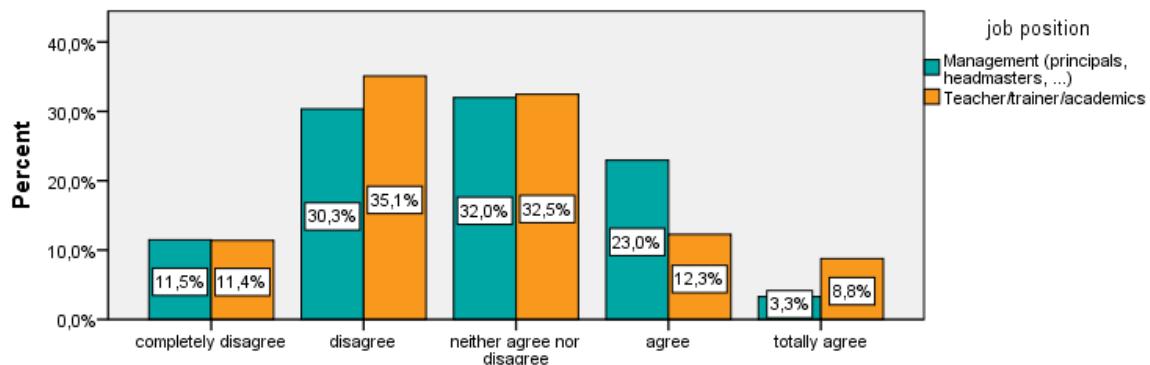




8. Trainers should understand clearly the learning styles of their clients



9. Focus on quality is the essence of training organisation



10. Traditional subjects are sustainable without strong changes

3.4 Trasformazione digitale, contesto globale e creazione di valore

La tabella 14 mostra le differenze tra manager e docenti nell'area della trasformazione digitale, del contesto globale e della creazione di valore. Le differenze statisticamente significative si riscontrano nelle variabili 4 (Il consumo e le spese responsabili sono normali nell'organizzazione formativa), nella variabile 6 (Le attrezzature tecniche nelle organizzazioni formative sono

sufficienti) e nella variabile 9 (La sostenibilità e gli aspetti ambientali fanno parte della vita quotidiana dell'organizzazione formativa).

Per la variabile 4 i rispondenti in posizione manageriale hanno mostrato un maggiore accordo, per la variabile 6 gli insegnanti hanno mostrato un maggiore accordo e per la variabile 9 i rispondenti in posizione manageriale hanno mostrato un maggiore accordo.

Le differenze nelle altre variabili sono mostrate nella tabella 14, a parte quelle menzionate sopra, non sono statisticamente significative.

Table 14 The differences between managers and teachers in area of digital transformation, global context and value creation

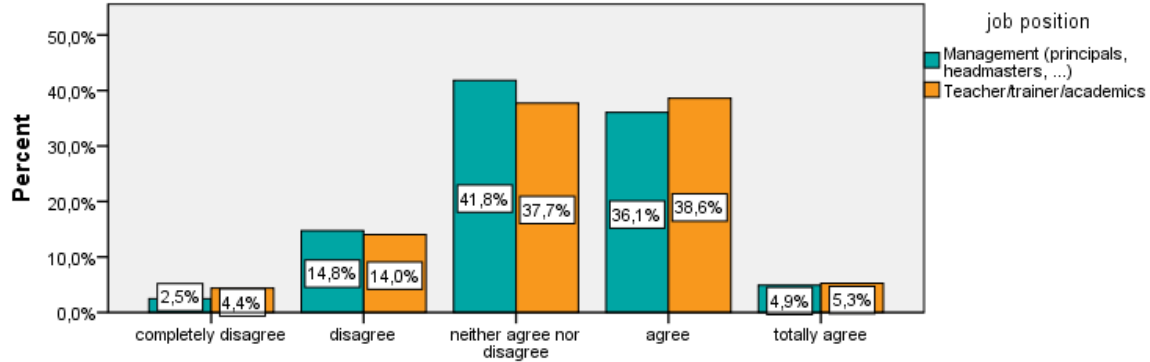
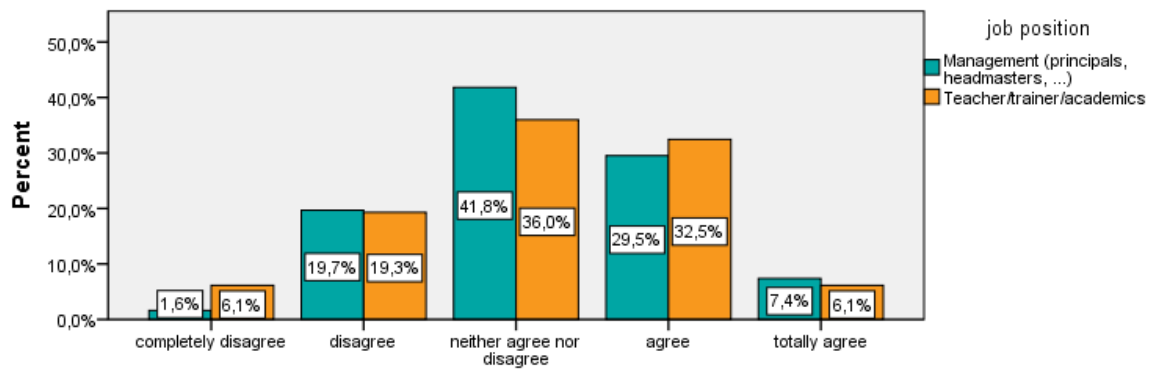
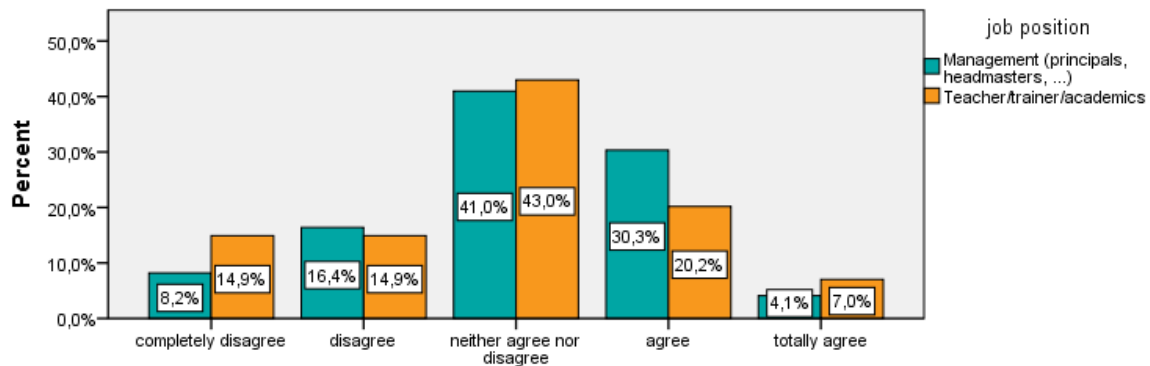
Paese		N	Rango Medio	Media	U	Z	significanza (p)
1. I docenti e i formatori sono digitalmente preparati/competent i a seguito dell'esperienza della pandemia da COVID 19	Gestione organizzativa	122	117,72	3,26	6859,0	-0,193	0,847
	Insegnanti	114	119,33	3,26			
2. La tecnologia moderna viene utilizzata al massimo durante le attività formative	Gestione organizzativa	122	120,06	3,21	6764,0	-0,381	0,703
	Insegnanti	114	116,83	3,13			
3. Nella mia organizzazione esistono standard di qualità dell'insegnamento online	Gestione organizzativa	122	123,52	3,06	6341,5	-1,229	0,219
	Insegnanti	114	113,13	2,89			
4. Il consumo e le spese "responsabili" sono usuali nell'organizzazione formative	Gestione organizzativa	122	136,41	3,97	4769,5	-4,427	0,000
	Insegnanti	114	99,34	3,40			
5. La lingua straniera non è un ostacolo per i nostri formatori nel caso dovessero andare all'estero per frequentare corsi con colleghi di altri paesi europei	Gestione organizzativa	122	112,87	2,61	6267,5	-1,346	0,178
	Insegnanti	114	124,52	2,82			

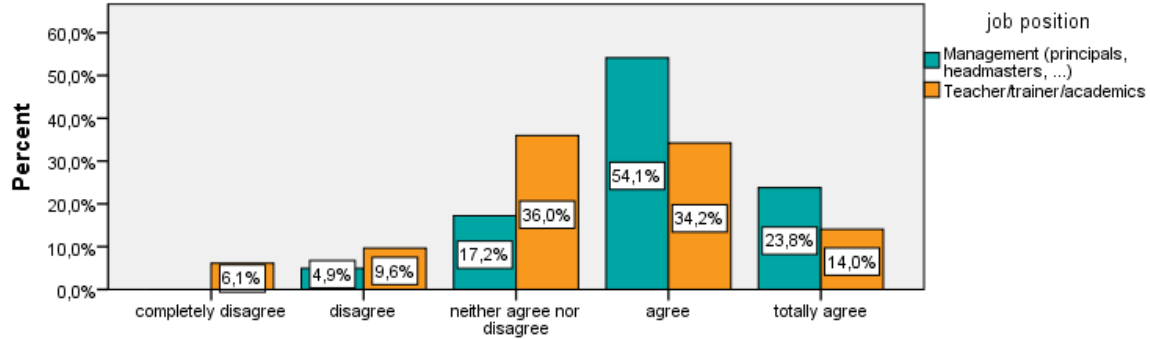
6. L'attrezzatura tecnica nelle organizzazioni di formazione è sufficiente	Gestione organizzativa	122	110,08	2,75	5926,5	-2,018	0,044
	Insegnanti	114	127,51	3,04			
7. La consapevolezza di ciò che accade a livello globale è inclusa nella vita quotidiana delle organizzazioni formative	Gestione organizzativa	122	111,35	3,23	6082,0	-1,763	0,078
	Insegnanti	114	126,15	3,40			
8. Le classi digitali sono organizzate e interattive per tutti	Gestione organizzativa	122	113,49	3,09	6343,0	-1,224	0,221
	Insegnanti	114	123,86	3,23			
9. Sostenibilità e aspetti ambientali fanno parte della vita quotidiana delle organizzazioni formative	Gestione organizzativa	122	126,64	3,70	5960,5	-2,010	0,044
	Insegnanti	114	109,79	3,46			
10. L'organizzazione formativa dovrebbe essere l'innovatore nel mondo digitale	Gestione organizzativa	122	111,95	3,55	6155,5	-1,608	0,108
	Insegnanti	114	125,50	3,76			

I prossimi grafici sono le risposte di visualizzazione dei rispondenti alle domande del questionario (in %) per la direzione e gli insegnanti.

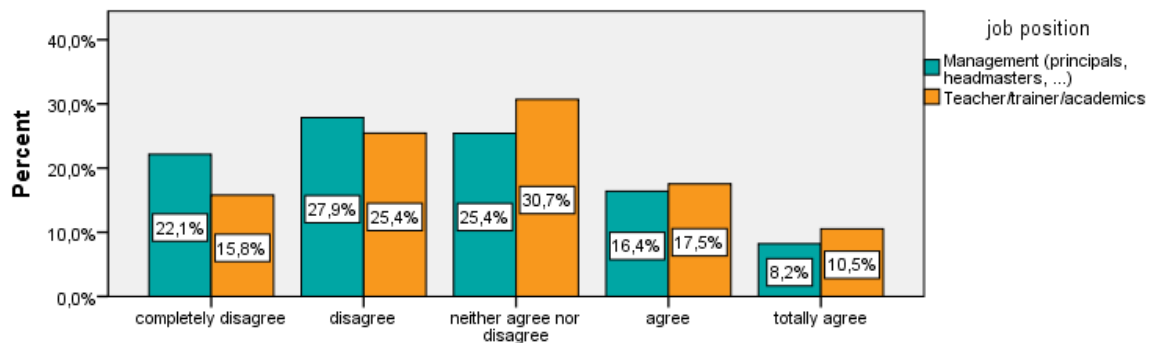
2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training

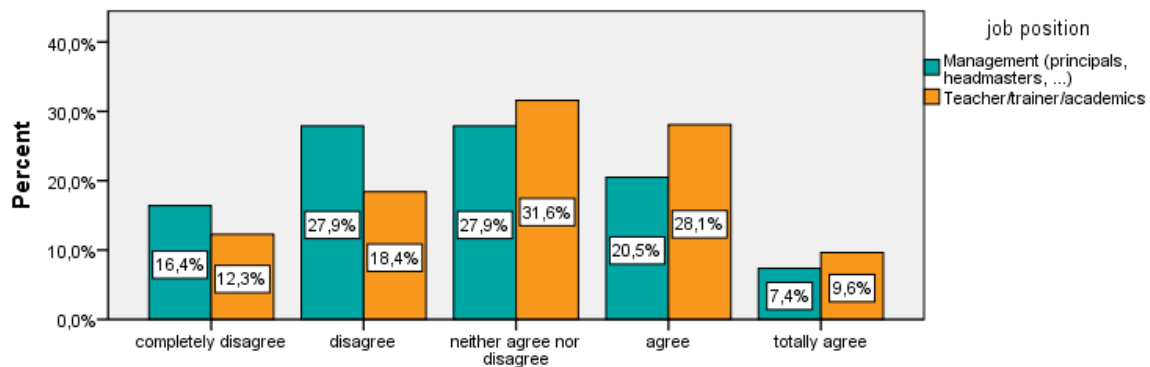

1. Teachers are digitally ready after COVID-19 pandemics

2. Modern technology is used on its maximum during the training

3. There are existing the quality standards of the online teaching

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
 KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training


4. Responsible consumption and spendings is normal in the training organisation



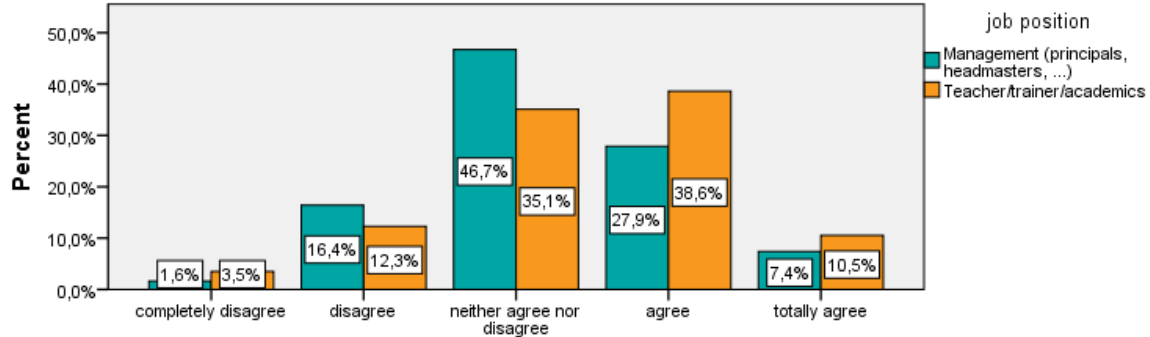
5. Foreign language isn't the barrier for our trainers to go for the international trainings abroad



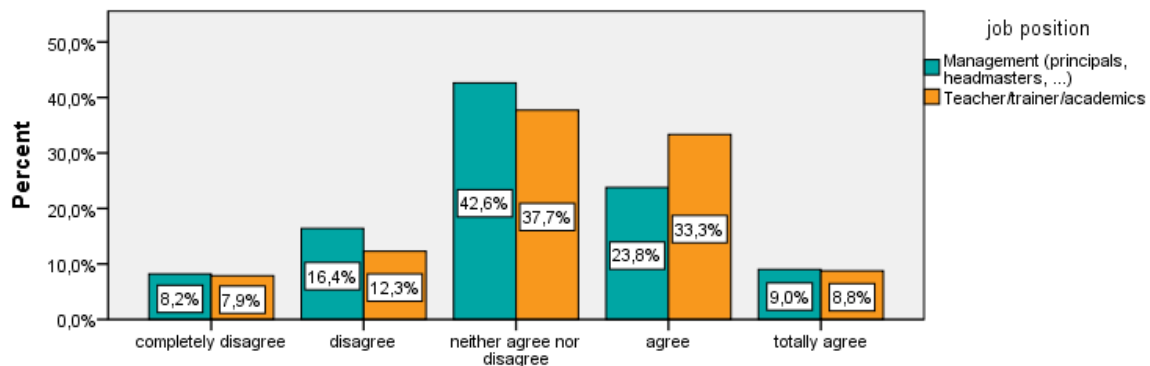
6. Technical equipment in the training organisations is sufficient

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

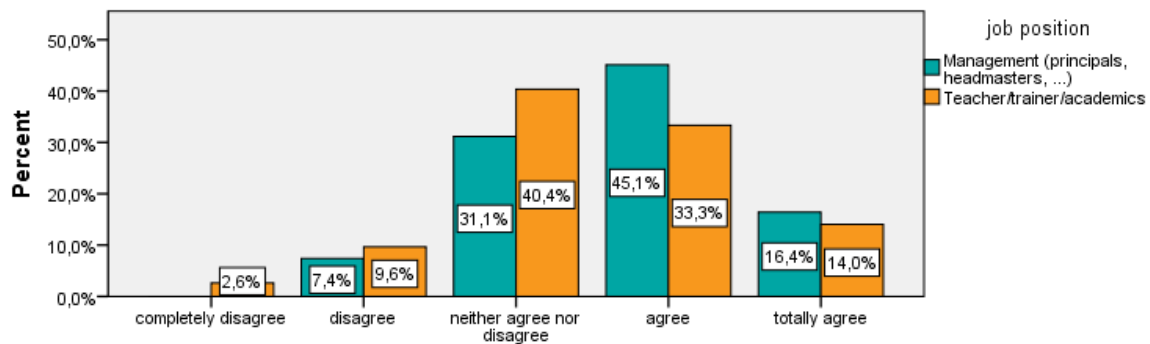
KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training



7. Global awareness is included in everyday life of the training organisation



8. Digital classes are organised and interactive for everyone

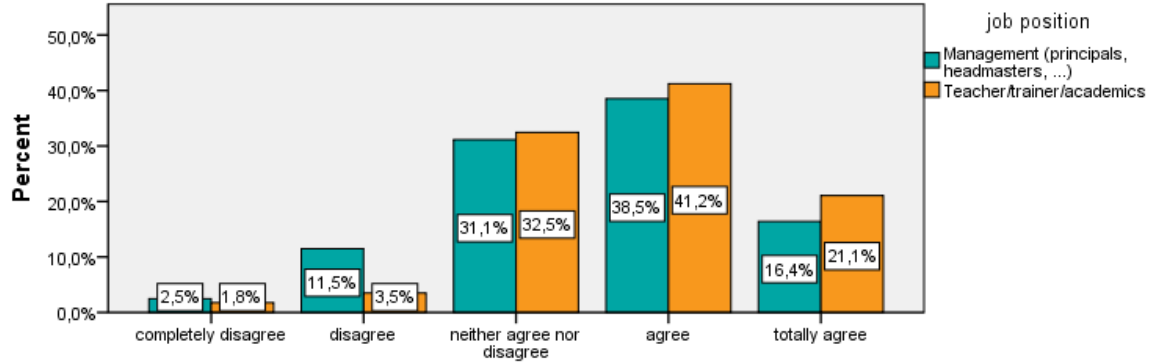


9. Sustainability and environmental aspects are part of everyday life of training organisation

Promoting knowledge-sharing culture in Learning Organisation (KNOWLO)

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

KA220-VET- Cooperation partnerships in vocational education and training



10. Training organisation should be the innovator in the digital ...