

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗΣ ΜΟΔΙΠ: 15/1/2025 ΤΡΟΠΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ: ΜΕΣΩ ΤΗΛΕΔΙΑΣΚΕΨΗΣ ΩΡΑ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ: 12:00 ΑΠΟΝΤΕΣ: 1. ΤΣΙΑΝΤΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ 2. ΒΑΤΣΙΤΣΗ ΕΛΕΝΗ, ΕΚΤΕΛ. Δ/ΝΤΡΙΑ ΔΠΘ	ΑΡΙΘ. ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗΣ: 5 ΠΑΡΟΝΤΕΣ: 1. ΓΡΗΓΟΡΙΟΥ ΜΑΡΙΡΕΝΑ, ΠΡΟΕΔΡΟΣ 2. ΑΓΓΕΛΟΥΣΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ 3. ΜΑΡΚΟΣ ΑΓΓΕΛΟΣ 4. ΠΑΣΧΑΛΙΔΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ 5. ΣΥΡΑΚΟΥΛΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ 6. ΑΛΜΠΑΝΗΣ ΜΑΡΚΟΣ, εκπρ. ΕΤΕΠ 7. ΔΙΑΜΑΝΤΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ, εκπρ. ΕΔΙΠ 8. ΛΑΝΤΖΟΥΡΑΚΗ ΜΥΡΣΙΝΗ, εκπρ. ΕΕΠ
ΘΕΜΑΤΑ - ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	
ΘΕΜΑ 10^ο:	
ΘΕΜΑ 11^ο: Εσωτερική Αξιολόγηση ΠΠΣ Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού 2023	Ανακοινώνεται η με ημερομηνία 20/11/2024 (ΔΠΘ/ΜΟΔΙΠ/23842/312/22-11-2024) εισήγηση, με τα συνημμένα σε αυτήν, του ορισμένου από τη ΜΟΔΙΠ εσωτερικού αξιολογητή Α. Βαβάτσικου, Αναπλ. Καθηγητή του Τμήματος Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης, η οποία συνοδεύεται από: 1) Συμπληρωμένη κατάσταση ευρημάτων 2) Συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο εσωτερικής αξιολόγησης 3) Υλικό παρασχεθέν από την ΟΜΕΑ του Τμήματος ως εξής: α) Αναφορά (μελέτη) της ΟΜΕΑ στηριζόμενη στα δεδομένα ποιότητας που καταχωρίστηκαν για το ΠΣ στο Πληροφοριακό Σύστημα της ΜΟΔΙΠ για το ακαδημαϊκό έτος αναφοράς (2022-2023). β) Αναφορά (μελέτη) της ΟΜΕΑ στηριζόμενη στα αποτελέσματα αξιολόγησης του διδακτικού έργου του ΠΠΣ για το ακαδημαϊκό έτος αναφοράς (2022-2023). γ) Ενημερωτικό έγγραφο για τη διαχείριση από το Τμήμα των παραπόνων και ενστάσεων των φοιτητών για την περίοδο αναφοράς (ημερολογιακό 2023). 4) Συμπληρωμένη από κοινού με την ΟΜΕΑ του Τμήματος αναφορά για την ιστοσελίδα του Τμήματος 5) Συμπληρωμένο από κοινού με την ΟΜΕΑ του Τμήματος Σχέδιο Δράσης για τις προτεινόμενες διορθωτικές ενέργειες. (επισυνάπτεται) (συν. 11.1) Ανακοινώνεται το αρχείο με τη διατύπωση γνώμης από τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τα προσόντα των αποφοίτων του ΠΠΣ στο πλαίσιο της υποβολής πρότασης πιστοποίησής του, που υπεβλήθη από το Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, το οποίο έχει ως εξής:

	(επισυνάπτεται) (συν. 11.2) Ακολουθεί διαλογική συζήτηση επί της εισήγησης και των συνοδευτικών αρχείων αυτής. Η ΜΟΔΙΠ, μετά από διαλογική συζήτηση και αφού έλαβε υπόψη, τις διατάξεις της αριθμ. ΔΠΘ/ΣΥΓΚ/30367/1842/22-02-2024 απόφασης της Συγκλήτου του ΔΠΘ «Έγκριση Εσωτερικού Κανονισμού λειτουργίας της Μονάδας Διασφάλισης Ποιότητας (ΜΟ.ΔΙ.Π.) του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης» (ΦΕΚ 1475/2024τ.Β'), την διαπιστωτική πράξη του Πρύτανη για τον καθορισμό του τομέα ευθύνης και των επιμέρους αρμοδιοτήτων των τεσσάρων (4) Αντιπρυτάνεων του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης και της σειράς αναπλήρωσης Πρύτανη, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 15 του ν. 4957/2022. (ΦΕΚ 267/2023 τ.Β'), την με Α.Π.: ΔΠΘ/ΣΥΓΚ/27754/1148/20-01-2023 (ΔΠΘ/ΜΟΔΙΠ/28205/235) απόφαση της Συγκλήτου του ΔΠΘ με θέμα: «Συγκρότηση της ΜΟΔΙΠ του ΔΠΘ», τη διαδικασία 4.1 «Εσωτερική Αξιολόγηση» του εγχειριδίου ποιότητας ΕΣΔΠ του ΔΠΘ, την με Α.Π.: ΔΠΘ/ΜΟΔΙΠ/15781/178/25-10-2024 απόφαση της ΜΟΔΙΠ με θέμα: «Συγκρότηση μητρώου αξιολογητών της ΜΟΔΙΠ», την με Α.Π.: ΔΠΘ/ΜΟΔΙΠ/18827/254/6-11-2024 απόφαση της ΜΟΔΙΠ με θέμα: «Προγραμματισμός Εσωτερικής Αξιολόγησης ΠΠΣ ακαδ. έτους 2022-23 (2023)», τη με ημερομηνία 20/11/2024 (ΔΠΘ/ΜΟΔΙΠ/23842/312/22-11-2024) εισήγηση, με τα συνημμένα σε αυτήν, του ορισμένου από τη ΜΟΔΙΠ εσωτερικού αξιολογητή Α. Βαβάτσικου, Αναπλ. Καθηγητή του Τμήματος Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης, το αρχείο με τη διατύπωση γνώμης από τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τα προσόντα των αποφοίτων του ΠΠΣ στο πλαίσιο της υποβολής πρότασης πιστοποίησής του, που υπεβλήθη από το Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, το γεγονός ότι η διαδικασία Εσωτερικής Αξιολόγησης του εν λόγω ΠΠΣ οδήγησε στην τεκμηριωμένη ανάδειξη των επιτευγμάτων του και στην επισήμανση σημείων που χρήζουν βελτίωσης καθώς και σε προσδιορισμό ενεργειών βελτίωσης και τη στρατηγική του ΔΠΘ για ενίσχυση-αναβάθμιση του εκπαιδευτικού έργου του Ιδρύματος, αποφασίζει ομόφωνα: ότι το Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού έχει θεσπίσει διαδικασίες διασφάλισης της ποιότητας του ΠΠΣ του σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις διεργασίες του ΕΣΔΠ του Ιδρύματος, οι οποίες λειτούργησαν κατά το ακαδ. έτος 2023.
ΘΕΜΑ 12 ^ο :	

Μετά απ' όλα αυτά και αφού δεν υπάρχει άλλο θέμα προς συζήτηση η Πρόεδρος της ΜΟΔΙΠ κηρύσσει τη λήξη της συνεδρίασης.

Η Πρόεδρος της ΜΟΔΙΠ

Η Αν. Προϊσταμένη της
Υπηρεσίας Διασφάλισης Ποιότητας

STYLIANI GKAVAKI
31/01/2025 19:48

Καθηγήτρια Μαριρένα Γρηγορίου

Γκαβάκη Στυλιανή



Ημερομηνία 20-11-2024

ΠΡΟΣ: Τη ΜΟΔΙΠ του ΔΠΘ

ΘΕΜΑ: Εισήγηση για την εσωτερική αξιολόγηση του ΠΠΣ του Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού.

ΣΧΕΤ: α) Η με ΑΠ:ΔΠΘ/ΜΟΔΙΠ/15781/178/25-10-2024 απόφαση της ΜΟΔΙΠ με θέμα: «Συγκρότηση Μητρώου Αξιολογητών της ΜΟΔΙΠ»
β) Η με ΑΠ:ΔΠΘ/ΜΟΔΙΠ/18827/2654/06-11-2024 απόφαση της ΜΟΔΙΠ με θέμα: «Προγραμματισμός Εσωτερικής Αξιολόγησης ΠΠΣ ακαδ. έτους 2022-23 (2023)»

Ύστερα από ενδελεχή έλεγχο που διενήργησα στο υλικό που μου παρασχέθηκε από τη ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ και από την ΟΜΕΑ του Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού για το ΠΠΣ που μου ανατέθηκε με το β' σχετικό, σας διαβιβάζω συνημμένα:

- το υλικό που μου παρασχέθηκε από την ΟΜΕΑ του Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού,
- κατάλληλα συμπληρωμένα: **την κατάσταση ευρημάτων και το ερωτηματολόγιο εσωτερικής αξιολόγησης ΠΠΣ,**

και εισηγούμαι ότι **έχουν θεσπιστεί και τηρούνται διαδικασίες διασφάλισης της ποιότητας του Προγράμματος Προπτυχιακών Σπουδών Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις διεργασίες του ΕΣΔΠ του Ιδρύματος και τα Πρότυπα της Εθνικής Αρχής Ανώτατης Εκπαίδευσης.**

Αθανάσιος Π. Βαβάτσικος,
Αρμόδιος Αξιολογητής ΜΟΔΙΠ

Επισυνάπτονται:

- 1) Συμπληρωμένη κατάσταση ευρημάτων
- 2) Συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο εσωτερικής αξιολόγησης
- 3) Σχέδιο Δράσης
- 4) Υλικό παρασχεθέν από την ΟΜΕΑ του Τμήματος ως εξής:
 - α) Έντυπο_Ε.5.1-01-Αναφορά μετρικών ποιότητας Τμήματος
 - β) Συγκεντρωτικές αναφορές αξιολόγησης Διδασκόντων ετών 2021-2022 και 2022-2023 και σχετική έκθεση σχολιασμού αποτελεσμάτων.
 - γ) Ενημερωτικό έγγραφο για τη διαχείριση από το Τμήμα των παραπόνων και ενστάσεων των φοιτητών
 - δ) Ενημερωτικό έγγραφο σχετικά με τις ακολουθούμενες διαδικασίες διατύπωσης γνώμης από εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη.

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ

ΑΡΜΟΔΙΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗΣ ΜΟΔΙΠ: Αθανάσιος Π. Βαβάτσικος

ΘΕΜΑ: Εσωτερική Αξιολόγηση ΠΠΣ Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού.

Ευρήματα:

- 1/ Αναβάθμιση περιεχομένου σχετικού με τις πολιτικές ποιότητας στην ιστοσελίδα του Τμήματος.
- 2/ Συγκρότηση κανονισμών και καθορισμός διαδικασιών.
- 3/ Αναβάθμιση περιεχομένου ιστοσελίδας Τμήματος.
- 4/ Αποτίμηση αποτελεσμάτων Αξιολόγησης Διδακτικού Έργου.
- 5/ Παρακολούθηση υλοποίησης του υφιστάμενου Σχεδίου Δράσης.
- 6/ Στελέχωση Τμήματος

Προτεινόμενες διορθωτικές/προληπτικές ενέργειες:

1/ Αναβάθμιση περιεχομένου σχετικού με τις πολιτικές ποιότητας στην ιστοσελίδα του Τμήματος.

Το Τμήμα έχει καταθέσει σημαντική προσπάθεια στη συγκρότηση κανονισμών και διαδικασιών. Για την ανάδειξη της προσπάθειας που έχει καταβληθεί προτείνεται η ανάληψη ενεργειών στις παρακάτω κατευθύνσεις:

1.1/ Δημιουργία διακριτού καταλόγου στην ιστοσελίδα του Τμήματος με την επωνυμία «Πολιτική Ποιότητας» (ενδεικτική ονομασία).

1.2/ Προσθήκη στον κατάλογο των παρακάτω υφιστάμενων κανονισμών:

1.2.1/ Ανάρτηση του επικαιροποιημένου Εσωτερικού Κανονισμού στην ιστοσελίδα του Τμήματος με την ολοκλήρωση της αναμόρφωσης του ΠΠΣ που βρίσκεται σε εξέλιξη.

1.2.2/ Ανάρτηση στην ιστοσελίδα του Τμήματος του Κανονισμού Πρακτικής Άσκησης των φοιτητών.

1.2.3/ Ανάρτηση στην ιστοσελίδα του Τμήματος του στοιχείων που αφορούν στη λειτουργία του Θεσμού του Ακαδημαϊκού Συμβούλου.

1.2.4/ Ανάρτηση στην ιστοσελίδα του Τμήματος του Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής.

1.2.5/ Ανάρτηση στην ιστοσελίδα του Τμήματος του Κανονισμού Αναγόρευσης Επίτιμων-Ομότιμων Διδακτόρων και Καθηγητών.

2/ Συγκρότηση κανονισμών και καθορισμός διαδικασιών.

Συγκρότηση και ανάρτηση στην ιστοσελίδα του Τμήματος των παρακάτω κανονισμών:

2.1/ Συγκρότηση και ανάρτηση του Κανονισμού Διπλωματικών Εργασιών στην ιστοσελίδα του Τμήματος.

2.2/ Συγκρότηση και ανάρτηση Κανονισμού Κατατακτήριων Εξετάσεων στην ιστοσελίδα του Τμήματος.

3/ Αναβάθμιση περιεχομένου ιστοσελίδας Τμήματος.

Αναβάθμιση του περιεχομένου της ιστοσελίδας του Τμήματος στις παρακάτω κατευθύνσεις:

3.1/ Ενίσχυση των διαδικασιών προβολής του παραγόμενου ερευνητικού έργου του προσωπικού του Τμήματος με ημιαυτόματο τρόπο και προβολή μέσα από την ιστοσελίδα (π.χ. δημιουργία προφίλ στο Google Scholar ή στο Research Gate).

3.2/ Προσθήκη των λογαριασμών που διατηρεί το Τμήμα στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης (π.χ. LinkedIn).

3.3/ Αναβάθμιση του περιεχομένου στον κατάλογο των «Απόφοιτοι» και δημιουργία λογαριασμού αποφοίτων στο LinkedIn με πρόσβαση από την ιστοσελίδα του Τμήματος.

3.4/ Ανάρτηση του εντύπου Υποβολής Παραπόνων Φοιτητών στην ιστοσελίδα του Τμήματος και καθορισμός διαδικασίας αποτίμησης των αποτελεσμάτων.

4/ Αποτίμηση αποτελεσμάτων Αξιολόγησης Διδακτικού Έργου.

Το Τμήμα υποστηρίζει τη διαδικασία και έχει υποβάλει σχετική έκθεση αποτελεσμάτων. Η συμμετοχή των φοιτητών κινείται σε επίπεδα που ξεπερνούν το 20% των φοιτητών εντός κανονικής διάρκειας σπουδών. Το ποσοστό είναι σημαντικά μεγαλύτερο από το κατώφλι του 10%. Επιπλέον προτείνεται:

4.1/ Στις αναφορές Αξιολόγησης Διδακτικού Έργου από τους φοιτητές να υποστηριχθεί η ανάλυση των αποτελεσμάτων στις επιμέρους ομάδες των ερωτήσεων (εφαρμογή από την έκθεση για το 2023-2024).

5/ Παρακολούθηση υλοποίησης του υφιστάμενου Σχεδίου Δράσης.

Στα πλαίσια παρακολούθησης της υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης που καταρτίστηκε στις 29/3/2024 διαπιστώθηκε:

5.1/ Ολοκλήρωση των ενεργειών 3.2.1, 3.2.2, 3.3.1, 3.3.2, 4.1.1, 4.1.2 και 4.2.1.

5.2/ Οι ενέργειες 1.1.1, 1.2.1, 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.2.1, 2.2.2 και 3.1.1 βρίσκονται σε εξέλιξη, έχουν ολοκληρωθεί σε μεγάλο βαθμό και επίτευξη πλήρους συμμόρφωσης αναμένεται με την ολοκλήρωση της τροποποίησης του ΠΠΣ και της υποβολής φακέλου επαναπιστοποίησης μέχρι το τέλος του έτους.

6/ Στελέχωση Τμήματος

Οι εκθέσεις-αναφορές δεδομένων μετρικών ποιότητας που συνέταξε η ΟΜΕΑ του Τμήματος εντοπίζουν την επιβάρυνση της αναλογίας διδασκομένων-διδασκόντων από αυτή και μόνο τη μη αναπλήρωση θέσεων αφυπηρετησάντων μελών του Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού. Το πρόβλημα είναι σημαντικό ωστόσο δεν προτείνονται ενέργειες καθώς ξεπερνά τις δυνατότητες διαχείρισης από την ΟΜΕΑ του Τμήματος.

Προθεσμία υλοποίησης των ενεργειών: 30/06/2025

Ο Αξιολογητής της ΜΟΔΙΠ



Αν. Καθηγητής Αθανάσιος Π. Βαβάτσικος

Ερωτηματολόγιο εσωτερικής αξιολόγησης Προγράμματος Προπτυχιακών Σπουδών Τμήματος
Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού.

	ΝΑΙ	ΌΧΙ
1. Πολιτική διασφάλισης ποιότητας ΠΠΣ		
Κείμενο της Πολιτικής Διασφάλισης της Ποιότητας είναι αναρτημένο στην ιστοσελίδα;	X	
Υπάρχει προγραμματισμός στόχων και δράσεων για τη βελτίωση του ΠΠΣ;	X	
2. Σχεδιασμός και έγκριση ΠΠΣ		
Είναι επικαιροποιημένο το γνωστικό αντικείμενο του ΠΠΣ; (εφαρμογή προγράμματος συνδεδεμένου με τις πρόσφατες επιστημονικές εξελίξεις και με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας)	X	
Συνδέεται η Στρατηγική του ΠΠΣ με τη στρατηγική του Ιδρύματος;	X	
Συμμετέχουν φοιτητές στη διαμόρφωση του ΠΠΣ;		X
Συμμετέχουν απόφοιτοι στη διαμόρφωση του ΠΠΣ;	X	
Συμμετέχουν κοινωνικοί εταίροι στη διαμόρφωση του ΠΠΣ;	X	
Πραγματοποιείται ενσωμάτωση των νέων γνώσεων στο ΠΠΣ;	X	
Κατά την αναθεώρηση/τροποποίηση του ΠΣ γίνεται συγκριτική αξιολόγηση με άλλα ΠΠΣ ΑΕΙ του εσωτερικού/ εξωτερικού;	X	
Η δομή του ΠΠΣ διασφαλίζει την ομαλή μετάβαση των φοιτητών στα διάφορα στάδια σπουδών;	X	
Υπάρχει διασύνδεση της διδασκαλίας με την έρευνα;	X	
Το πρόγραμμα σπουδών είναι δομημένο με βάση το σύστημα ECTS;	X	
Παρέχεται στους φοιτητές η δυνατότητα εργασιακής εμπειρίας;	X	
Υπάρχει Οδηγός Σπουδών του ΠΠΣ; (με πιστωτικές μονάδες ECTS, προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα)	X	
Υπάρχει Κανονισμός ΠΠΣ και λοιποί κανονισμοί; (π.χ. κινητικότητας, πρακτικής άσκησης, συγγραφής πτυχιακής εργασίας, κ.λπ.)	X	
Έχουν συμπληρωθεί στο ΠΣ της ΜΟΔΙΠ τα περιγράμματα μαθημάτων και διπλωματικής ή πτυχιακής εργασίας (εφόσον προβλέπεται στο ΠΣ) για όλα τα μαθήματα του ΠΠΣ;	X	
3. Φοιτητοκεντρική μάθηση, διδασκαλία και αξιολόγηση		
Υπάρχει ποικιλία στις μεθόδους διδασκαλίας;	X	
Υπάρχει ποικιλία στις μεθόδους αξιολόγησης των επιδόσεων των φοιτητών;	X	
Αξιοποιούνται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του διδακτικού έργου από τους φοιτητές;	X	
Αξιοποιούνται τα αποτελέσματα από τη διαδικασία διαχείρισης φοιτητικών παραπόνων και ενστάσεων;		X

4. Εισαγωγή φοιτητών, στάδια φοίτησης, αναγνώριση σπουδών και λήψη πτυχίου		
Διοργανώνονται ενημερωτικές συναντήσεις/ εκδηλώσεις για τους πρωτοετείς;	X	
Παρέχονται κίνητρα (βραβεία, υποτροφίες κ.λπ.) στους φοιτητές για ενεργότερη συμμετοχή στην εκπαιδευτική διαδικασία;	X	
Ενημερώνονται οι φοιτητές για τους όρους και προϋποθέσεις για την κινητικότητα;	X	
Γίνονται ενέργειες για την ενημέρωση της ακαδημαϊκής κοινότητας σχετικά με τα προγράμματα κινητικότητας;	X	
Εφαρμόζεται το σύστημα μεταφοράς πιστωτικών μονάδων (ECTS);	X	
Εκδίδεται το Παράρτημα Διπλώματος (Diploma Supplement) αυτόματα για όλους τους πτυχιούχους του ΠΠΣ;	X	
Υπάρχουν συγκεκριμένες προδιαγραφές ποιότητας για την πτυχιακή/ διπλωματική εργασία, οι οποίες αναφέρονται στον Κανονισμό Σπουδών (αναφερθείτε στο σχετικό άρθρο);	X	
Εφαρμόζεται ο θεσμός της πρακτικής άσκησης των φοιτητών;	X	
Έχει αναπτυχθεί δίκτυο διασύνδεσης του ΠΠΣ με κοινωνικούς, πολιτιστικούς ή παραγωγικούς φορείς, με σκοπό την πρακτική άσκηση των φοιτητών;	X	
Λαμβάνονται πρωτοβουλίες προκειμένου να δημιουργηθούν θέσεις πρακτικής άσκησης φοιτητών (σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο);	X	
Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των διδασκόντων/ εποπτών του ΠΠΣ και των εκπροσώπων των φορέων εκπόνησης της πρακτικής άσκησης;	X	
5. Διδακτικό προσωπικό		
Υπάρχει διαδικασία για απονομή Βραβείου διδασκαλίας σε επίπεδο Ακαδημαϊκής Μονάδας;	X	
Εφαρμόζεται η διαδικασία αξιολόγησης του διδακτικού έργου από φοιτητές μέσω του ΠΣ της ΜΟΔΙΠ;	X	
Εφαρμόζονται πρακτικές προσέλκυσης μελών ακαδημαϊκού προσωπικού υψηλού επιπέδου στο ΠΠΣ;	X	
Λαμβάνονται υπόψη τα αποτελέσματα αξιολόγησης των διδασκόντων από τους φοιτητές στην ακαδημαϊκή εξέλιξή τους;	X	
Τεκμηριώνεται η εξειδίκευση του εκπαιδευτικού προσωπικού του Τμήματος για την κάλυψη των αναγκών του ΠΠΣ;	X	
Υπάρχει στρατηγική σχετικά με την ανάπτυξη των μελών της ακαδημαϊκής μονάδας (ερευνητικό έργο, επιμόρφωση) γενικότερα στο Τμήμα και ειδικότερα διδασκόντων στο ΠΜΣ;	X	
Τεκμηριώνεται η αριθμητική επάρκεια του εκπαιδευτικού προσωπικού του Τμήματος για την κάλυψη των αναγκών του ΠΠΣ;	x	
6. Μαθησιακοί πόροι και φοιτητική στήριξη		
Τεκμηριώνεται η αριθμητική επάρκεια του διοικητικού προσωπικού του Τμήματος για την κάλυψη των αναγκών του ΠΠΣ;	X	
Τεκμηριώνεται η αριθμητική επάρκεια του υποστηρικτικού προσωπικού του Τμήματος για την κάλυψη των αναγκών του ΠΠΣ;	X	
Εφαρμόζεται η διαδικασία διαχείρισης παραπόνων των φοιτητών;		X
Εφαρμόζεται ο θεσμός του ακαδημαϊκού συμβούλου του φοιτητή;	X	

7. Διαχείριση πληροφοριών		
Διενεργεί το Τμήμα έρευνες ικανοποίησης/απορρόφησης αποφοίτων στην αγορά εργασίας;	X	
Διενεργεί το Τμήμα έρευνες ικανοποίησης τελειοφοίτων;	X	
Διενεργεί το Τμήμα έρευνες γνώμης εργοδοτών-συνεργαζόμενων φορέων;	X	
Διενεργεί το Τμήμα έρευνες ικανοποίησης διοικητικού προσωπικού;		X
Αξιοποιεί το Τμήμα τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τις πληροφορίες που συλλέγει;	X	
8. Δημόσια πληροφόρηση		
Υπάρχει διαδικασία επικαιροποίησης της ιστοσελίδας του Τμήματος;	X	
Υπάρχουν αγγλική έκδοση του ιστότοπου με πλήρες περιεχόμενο;	X	
Διαθέτει το Τμήμα μέσα κοινωνικής δικτύωσης;	X	
Γίνεται έλεγχος αντικειμενικότητας και σαφήνειας του υλικού και πληροφοριών που δημοσιοποιούνται;	X	
Κατάθεση Μελέτης από την ΟΜΕΑ στηριζόμενη στα δεδομένα ποιότητας που καταχωρίστηκαν για το ΠΠΣ στο ΠΣ της ΜΟΔΙΠ για το έτος αναφοράς	x	
Κατάθεση Μελέτης από την ΟΜΕΑ στηριζόμενη στα αποτελέσματα αξιολόγησης του διδακτικού έργου του ΠΠΣ για το έτος αναφοράς	x	

Το παρόν συμπληρώνεται από τον αξιολογητή ύστερα από: α) μελέτη του υλικού που βρίσκεται αναρτημένο σε ειδικό σύνδεσμο που του αποστέλεται β) έλεγχο στην ιστοσελίδα του ΠΠΣ και γ) συζήτηση με μέλη ΟΜΕΑ του αντίστοιχου Τμήματος

Ο Αξιολογητής της ΜΟΔΙΠ: Αθανάσιος Π. Βαβάτσικος



ΠΡΟΤΥΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ

ΤΜΗΜΑ: ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ
ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΕΤΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ: 2022-2023

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	1
ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ	1
Εισαγωγή	2
Α. Παράθεση δεδομένων ΟΠΕΣΠ Τμήματος.....	3
Α.1. Παράθεση δεδομένων που αφορούν τους ανθρώπινους πόρους	3
Α.2. Παράθεση δεδομένων που αφορούν τη χρηματοδότηση	5
Α.3. Παράθεση δεδομένων που αφορούν την ερευνητική δραστηριότητα.....	5
Α.4. Παράθεση δεδομένων που αφορούν το Πρόγραμμα Προπτυχιακών Σπουδών ...	8
Α.5. Παράθεση δεδομένων που αφορούν το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών.	11
Α.6. Παράθεση δεδομένων που αφορά το Πρόγραμμα Διδακτορικών Σπουδών	12
Β. Συμπεράσματα και προτεινόμενες διορθωτικές ενέργειες.....	18

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για τους ανθρώπινους πόρους του Τμήματος	4
Πίνακας 2 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για τη χρηματοδότηση του Τμήματος	5
Πίνακας 3 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για ερευνητική δραστηριότητα του Τμήματος	8
Πίνακας 4 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για το Πρόγραμμα Προπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος	10
Πίνακας 5 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος	12
Πίνακας 6 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για το Πρόγραμμα Διδακτορικών Σπουδών του Τμήματος	17

Εισαγωγή

Η ΟΜΕΑ κάθε Ακαδημαϊκού Τμήματος στο πλαίσιο της Εσωτερικής Αξιολόγησης καλείται να υποβάλει αναφορά στην οποία παρουσιάζονται τα στοιχεία του Τμήματος, όπως αυτά εξάγονται από το Πληροφοριακό Σύστημα (ΟΠΕΣΠ). Η ΜΟΔΙΠ προετοίμασε την παρούσα αναφορά, ως πρότυπο, προς χρήση από την ΟΜΕΑ, έχοντας την ελευθερία να προχωρήσει σε παραμετροποιήσεις όπου κρίνεται απαραίτητο. Οι βασικοί τομείς για τους οποίους εξάγονται δεδομένα αφορούν το πλήθος της δραστηριότητας του Τμήματος, με τις μετρικές εντός των Πινάκων να αποτελούν τον βασικό άξονα της αναφοράς. Συγκεκριμένα, οι μετρικές έχουν κατηγοριοποιηθεί ανάλογα με το αντικείμενο μελέτης, μεταξύ έξι θεματικών, οι οποίες είναι οι εξής:

Α) Ανθρώπινοι Πόροι (σε επίπεδο Ακαδημαϊκού Τμήματος)

Β) Χρηματοδότηση (σε επίπεδο Ακαδημαϊκού Τμήματος)

Γ) Ερευνητική Δραστηριότητα (σε επίπεδο Ακαδημαϊκού Τμήματος)

Δ) Πρόγραμμα Προπτυχιακών Σπουδών

Ε) Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

ΣΤ) Πρόγραμμα Διδακτορικών Σπουδών

Για κάθε μία από τις προαναφερθείσες κατηγορίες χρησιμοποιούνται δεδομένα από τις ετήσιες αναφορές ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για το έτος αναφοράς, τα οποία παρατίθενται σε σύγκριση με τα αντίστοιχα δεδομένα του προηγούμενου έτους. Η ΟΜΕΑ του Τμήματος, στη συνέχεια, καλείται να πραγματοποιήσει σχετική ανάλυση των αποτελεσμάτων, ενώ στην τελευταία ενότητα δίνεται η δυνατότητα καταγραφής συμπερασμάτων και προτεινόμενων διορθωτικών δράσεων, ειδικότερα στους τομείς όπου το Τμήμα έχει την αρμοδιότητα λήψης μέτρων αντιμετώπισης.

Α. Παράθεση δεδομένων ΟΠΕΣΠ Τμήματος Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού

Α.1. Παράθεση δεδομένων που αφορούν τους ανθρώπινους πόρους του Τμήματος

Στον Πίνακα 1 αποτυπώνεται η εικόνα του Τμήματος σε ανθρώπινο δυναμικό όπως προκύπτει από τα δεδομένα των αναφορών του ΟΠΕΣΠ για το έτος αναφοράς, σε αντιστοιχία με το προηγούμενο έτος. Η ΟΜΕΑ του Τμήματος αφού συμπληρώσει τις τιμές στον παρακάτω πίνακα, μπορεί να προχωρήσει σε περαιτέρω σχολιασμό. Όπου κρίνεται απαραίτητο να μελετηθούν επιπλέον δείκτες, μπορεί γίνει προσθήκη αυτών εντός του Πίνακα.

Κωδικός	Περιγραφή μετρικής	Προηγούμενο Έτος 2021-22	Έτος Αναφοράς 2022-23
M3.008	Καθηγητές (Άνδρες)	14	13
M3.009	Καθηγητές (Γυναίκες)	7	8
M3.010	Αναπληρωτές Καθηγητές (Άνδρες)	7	4
M3.011	Αναπληρωτές Καθηγητές (Γυναίκες)	6	5
M3.012	Επίκουροι Καθηγητές (Άνδρες)	1	1
M3.013	Επίκουροι Καθηγητές (Γυναίκες)	3	3
M3.014	Λέκτορες / Καθηγητές Εφαρμογών (Άνδρες)	0	0
M3.015	Λέκτορες / Καθηγητές Εφαρμογών (Γυναίκες)	0	0
M3.016	ΕΔΙΠ (Άνδρες)	0	0
M3.017	ΕΔΙΠ (Γυναίκες)	1	1
M3.018	ΕΤΕΠ (Άνδρες)	3	3
M3.019	ΕΤΕΠ (Γυναίκες)	2	2
M3.150	ΕΕΠ (Άνδρες)	12	12
M3.151	ΕΕΠ (Γυναίκες)	8	8
M3.141	Μόνιμοι Επιστημονικοί Συνεργάτες-Βοηθοί (Άνδρες)	0	0
M3.142	Μόνιμοι Επιστημονικοί Συνεργάτες-Βοηθοί (Γυναίκες)	0	0
M3.020	Διοικητικό προσωπικό (Άνδρες)	0	1
M3.021	Διοικητικό προσωπικό (Γυναίκες)	3	2
M3.163	Αποσπασμένο διοικητικό προσωπικό από άλλους φορείς (Άνδρες)	0	0
M3.164	Αποσπασμένο διοικητικό προσωπικό από άλλους φορείς (Γυναίκες)	0	0
M3.165	Αποσπασμένο διοικητικό προσωπικό σε άλλους φορείς (Άνδρες)	0	0
M3.166	Αποσπασμένο διοικητικό προσωπικό σε άλλους φορείς (Γυναίκες)	0	0
M3.078	Εξωτερικοί συνεργάτες με ανάθεση διδασκαλίας	22	42
M3.167	Μέλη ΔΕΠ με ανάθεση διδασκαλίας στο ΕΑΠ	8	8
M3.079	Εξωτερικοί συνεργάτες με διοικητικά/λοιπά καθήκοντα	1	0
M3.080	Εξωτερικοί συνεργάτες ενεργών χρηματοδοτούμενων έργων (ερευνητικά καθήκοντα)	15	21
M3.081	Εξωτερικοί συνεργάτες ενεργών χρηματοδοτούμενων έργων (διοικητικά/υποστηρικτικά καθήκοντα)	21	22

M3.201	Εξωτερικοί συνεργάτες ενεργών χρηματοδοτούμενων έργων (διδασκτικά καθήκοντα)	29	17
M3.082	Μέλη ΔΕΠ με ακαδημαϊκή εμπειρία διδασκαλίας σε ιδρύματα του εξωτερικού	0	0
M3.083	Εξερχόμενα Μέλη ΔΕΠ (ERASMUS)	2	7
M3.084	Εισερχόμενοι διδάσκοντες (ERASMUS)	1	4
M3.168	Επισκέπτες Καθηγητές	0	0
M3.085	Μέλη ΔΕΠ σε εκπαιδευτική άδεια	2	1
M3.086	Μέλη ΔΕΠ σε προγράμματα εκπαιδευτικής συνεργασίας	0	11
M3.087	Μέλη ΔΕΠ με ανάθεση διδασκαλίας σε άλλα Τμήματα του Ιδρύματος	1	1
M3.088	Μέλη ΔΕΠ με ανάθεση διδασκαλίας σε Τμήματα άλλου Ιδρύματος	8	10

Πίνακας 1 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για τους ανθρώπινους πόρους του Τμήματος

Σχολιασμός δεδομένων πίνακα 1 – Συμπεράσματα

Από τα δεδομένα του πίνακα φαίνεται ότι κατά το έτος αναφοράς (2022-2023) α) υπάρχει σημαντική μείωση του μόνιμου προσωπικού (ΔΕΠ), με 4 Αναπληρωτές Καθηγητές/τριες λιγότερους και β) πολύ μικρός αριθμός διοικητικού προσωπικού. Την ίδια χρονική περίοδο γ) το Τμήμα διευρύνει τη διδασκαλία σε άλλα πεδία, διπλασιάζοντας τον αριθμό των εξωτερικών συνεργατών στη διδασκαλία (με ανάθεση διδασκαλίας) και κατά 1/3 τους εξωτερικούς συνεργάτες ενεργών χρηματοδοτούμενων έργων (ερευνητικά καθήκοντα). Επιπλέον, 3πλασιάστηκε η κινητικότητα των εισερχόμενων καθηγητών/διδασκόντων, με ERASMUS αλλά και των εξερχόμενων καθώς 11πλασιάστηκαν τα μέλη ΔΕΠ σε προγράμματα εκπαιδευτικής συνεργασίας (Erasmus κλπ.).

Για την καλή λειτουργία του Τμήματος, τη διατήρηση της εξωστρέφειας και των συνεργασιών, εθνικών και ευρωπαϊκών, είναι αναγκαία η αύξηση ή/και διατήρηση του αριθμού των Καθηγητών αλλά και του διοικητικού προσωπικού. Παράλληλα, διαφαίνεται η ανάγκη προκήρυξης νέων θέσεων σε βαθμίδα Επίκουρου.

Α.2. Παράθεση δεδομένων που αφορούν τη χρηματοδότηση του Τμήματος Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού

Στον Πίνακα 2 γίνεται καταγραφή των στοιχείων που αφορούν τη χρηματοδότηση του Τμήματος. Η ΟΜΕΑ του Τμήματος αφού συμπληρώσει τις τιμές στον παρακάτω πίνακα, μπορεί να προχωρήσει σε περαιτέρω σχολιασμό. Όπου κρίνεται απαραίτητο να μελετηθούν επιπλέον δείκτες, μπορεί γίνει προσθήκη αυτών εντός του Πίνακα.

Κωδικός	Περιγραφή μετρικής	Προηγούμενο Έτος 2021-2022	Έτος Αναφοράς 2022-2023
M3.169	Χρηματοδότηση ενεργών έργων (σύνολο)	1.997.192,25 €	2.306.289,77 €
M3.199	Χρηματοδότηση ενεργών ιδρυματικών έργων	977.362,98 €	1.592.274,19 €
M3.089	Χρηματοδότηση ενεργών εθνικών έργων από ευρωπαϊκά ταμεία και πρωτοβουλίες	0,00 €	0,00 €
M3.090	Χρηματοδότηση ενεργών ευρωπαϊκών έργων - HORIZON κ.λπ.	511.252,01 €	0,00 €
M3.091	Χρηματοδότηση ενεργών έργων από διεθνείς εταιρείες και οργανισμούς	0,00 €	66.896,25 €
M3.170	Χρηματοδότηση ενεργών έργων από εθνικούς φορείς (δημόσιους και ιδιωτικούς)	143.159,89 €	89.216,11 €
M3.171	Χρηματοδότηση ενεργών έργων από δίδακτρα ΠΜΣ	365.417,37 €	446.603,22 €
M3.172	Χρηματοδότηση ενεργών έργων από δίδακτρα Ξενόγλωσσων ΠΠΣ	0,00 €	0,00 €
M3.173	Χρηματοδότηση ενεργών έργων από έσοδα παροχής υπηρεσιών εργαστηρίων	0,00 €	0,00 €
M3.174	Χρηματοδότηση ενεργών έργων καινοτομίας και μεταφοράς τεχνολογίας από την αξιοποίηση ερευνητικών αποτελεσμάτων	0,00 €	0,00 €
M3.094	Χρηματοδότηση Τακτικού Προϋπολογισμού	16.029,25 €	24.682,55 €
M3.095	Χρηματοδότηση Δημοσίων Επενδύσεων	77.574,39 €	328.775,02 €
M3.096	Χρηματοδοτήσεις από άλλους πόρους (πανεπιστημιακές πηγές)	0,00 €	111.300,00 €

Πίνακας 2 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για τη χρηματοδότηση του Τμήματος

Σχολιασμός δεδομένων πίνακα 2 – Συμπεράσματα

Παρατηρείται μεγάλη αύξηση στη χρηματοδότηση Δημοσίων Επενδύσεων, από δίδακτρα ΠΜΣ, λόγω της αύξησης των διδάκτρων και του αριθμού των εισαχθέντων, από άλλους πόρους (πανεπιστημιακές πηγές) καθώς και από τον Τακτικό Προϋπολογισμό. Αυξήθηκε επίσης η χρηματοδότηση ενεργών έργων από διεθνείς εταιρείες και οργανισμούς, λόγω νέων συνεργασιών και αντίστοιχων ερευνητικών και εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Αντίθετα, κατά το έτος αναφοράς, στο Τμήμα δεν υπήρχε χρηματοδότηση εθνικών έργων από ευρωπαϊκά ταμεία και πρωτοβουλίες ούτε χρηματοδότηση ενεργών ευρωπαϊκών έργων - HORIZON κλπ. Επίσης, υπήρξε μείωση στη χρηματοδότηση ενεργών έργων από εθνικούς φορείς (δημόσιους και ιδιωτικούς).

Και στις δύο παραπάνω περιπτώσεις χρειάζεται να σχεδιαστούν και να υλοποιηθούν έργα, αλλά ιδιαίτερα εθνικά, ανεξαρτήτως αν η χρηματοδότηση προέρχεται από εθνικούς ή διεθνείς οργανισμούς.

Επομένως, η ανάπτυξη συνεργασιών και η συμμετοχή σε τέτοιου είδους έργα αλλά και η αύξηση της χρηματοδότησης είναι σημαντικές παράμετροι για την εξέλιξη του Τμήματος σε άξονες όπως η έρευνα και η διδασκαλία.

Α.3. Παράθεση δεδομένων που αφορούν την ερευνητική δραστηριότητα του Τμήματος Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού

Στον Πίνακα 3 γίνεται καταγραφή των στοιχείων που αφορούν την ερευνητική δραστηριότητα του Τμήματος. Η ΟΜΕΑ του Τμήματος αφού συμπληρώσει τις τιμές στον παρακάτω πίνακα, μπορεί να προχωρήσει σε περαιτέρω σχολιασμό. Όπου κρίνεται απαραίτητο να μελετηθούν επιπλέον δείκτες, μπορεί γίνει προσθήκη αυτών εντός του Πίνακα.

Κωδικός	Περιγραφή μετρικής	Προηγούμενο Έτος 2021-2022	Έτος Αναφοράς 2022-2023
M3.202	Εργασίες με κριτές - Scopus (σωρευτικά για τα 5 τελευταία έτη)	409	334
M3.203	Εργασίες με κριτές - Scopus (έτος αναφοράς)	85	74
M3.204	Διπλώματα ευρεσιτεχνίας – πατέντες σε ισχύ	0	0
M3.214	Νέα διπλώματα ευρεσιτεχνίας – πατέντες	0	0
M3.205	Μονογραφίες (έτος αναφοράς)	4	0
M3.206	Βιβλία (έτος αναφοράς)	5	6
M3.207	Κεφάλαια σε συλλογικούς τόμους (έτος αναφοράς)	6	22
M3.125	Συνέδρια υπό την αιγίδα της ακαδημαϊκής μονάδας (έτος αναφοράς)	3	4
M3.182	Επιστημονικά Συνέδρια με οργάνωση από φοιτητές (έτος αναφοράς)	0	0
M3.208	Ετεροαναφορές Scopus (σωρευτικά για τα 5 έτη)	9.176	10.309
M3.186	Ετεροαναφορές Scopus (έτος αναφοράς)	2.996	2.265
M3.209	Αναφορές Scopus (σωρευτικά για τα 5 τελευταία έτη)	10.304	10.661
M3.210	Αναφορές Scopus (έτος αναφοράς)	3.221	2.348
M3.189	Διεθνή βραβεία και διακρίσεις (έτος αναφοράς)	2	0
M3.128	Ενεργά χρηματοδοτούμενα έργα (σύνολο)	63	72
M3.200	Ενεργά χρηματοδοτούμενα ιδρυματικά έργα	27	36
M3.129	Ενεργά χρηματοδοτούμενα ευρωπαϊκά έργα – HORIZON κ.λπ. - με συντονιστή μέλος του Τμήματος	1	1
M3.130	Ενεργά ευρωπαϊκά έργα - HORIZON κ.λπ.	9	1
M3.131	Ενεργά εθνικά έργα από ευρωπαϊκά ταμεία και πρωτοβουλίες	1	2
M3.132	Ενεργά έργα από διεθνείς εταιρείες και οργανισμούς	0	10
M3.190	Ενεργά έργα από εθνικούς φορείς (δημόσιους και ιδιωτικούς)	11	10
M3.191	Ενεργά έργα από δίδακτρα ΠΜΣ	8	8
M3.192	Ενεργά έργα από δίδακτρα Ξενόγλωσσων ΠΠΣ	0	0
M3.193	Ενεργά έργα από έσοδα παροχής υπηρεσιών εργαστηρίων	0	0
M3.194	Ενεργά έργα καινοτομίας και μεταφοράς τεχνολογίας από την αξιοποίηση ερευνητικών αποτελεσμάτων	0	0
M3.195	Ενεργά έργα από άλλους πόρους (πανεπιστημιακές πηγές)	7	5
M3.134	Ενεργά έργα (< 50Κ€)	20	18
M3.135	Ενεργά έργα (50-200Κ€)	5	5
M3.136	Ενεργά έργα (> 200Κ€)	11	13
M3.137	Εξωτερικοί συνεργάτες ενεργών χρηματοδοτούμενων έργων	49	40
M3.211	Εξωτερικοί συνεργάτες ενεργών χρηματοδοτούμενων έργων με	15	17

	ερευνητικά καθήκοντα		
M3.212	Εξωτερικοί συνεργάτες ενεργών χρηματοδοτούμενων έργων με διοικητικά/υποστηρικτικά καθήκοντα	14	7
M3.213	Εξωτερικοί συνεργάτες ενεργών χρηματοδοτούμενων έργων με διδακτικά καθήκοντα	20	16
M3.138	Τεχνοβλαστοί (spin off) και νεοφυείς (start up) εταιρείες	0	0
M3.215	Ίδρυση νέων τεχνοβλαστών (spin off) και νεοφυών (start up) εταιρειών	0	0
M3.139	Εργαστήρια	6	1
M3.196	Εργαστήρια με Πιστοποιητικό Ποιότητας	6	0
M3.197	Εργαστήρια παροχής υπηρεσιών	0	0
M3.140	Κέντρα Αριστείας	0	0

Πίνακας 3 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για ερευνητική δραστηριότητα του Τμήματος

Σχολιασμός δεδομένων πίνακα 3 – Συμπεράσματα

Από τα δεδομένα του Πίνακα φαίνεται ότι μειώθηκαν οι ερευνητικές εργασίες με κριτές στο Scopus (δημοσιευμένες) και οι ετεροαναφορές, στο έτος αναφοράς, αλλά αυξήθηκαν στην 5ετία.

Πιθανά η μείωση αυτή να οφείλεται στο γεγονός ότι ο διοικητικός φόρτος του διδακτικού προσωπικού αυξήθηκε λόγω και της ανάπτυξης και της διεθνοποίησης του Τμήματος και του Ιδρύματος.

Αυξήθηκε ο αριθμός των Κεφαλαίων σε συλλογικούς τόμους (έτος αναφοράς) και τα ενεργά χρηματοδοτούμενα ιδρυματικά έργα, τα ενεργά έργα >200K ευρώ

Ωστόσο, μειώθηκαν τα ευρωπαϊκά έργα π.χ. horizon, οι εξωτερικοί συνεργάτες στα ενεργά χρηματοδοτούμενα έργα, με διδακτικά αλλά κυρίως διοικητικά καθήκοντα (κατά το ήμισυ).

Πιθανά η μείωση του διδακτικού προσωπικού αλλά και η αύξηση του φόρτου του διοικητικού έργου που προαναφέρθηκε, σε συνδυασμό με την έλλειψη διοικητικού προσωπικού, να έχει συμβάλλει στη μείωση του ερευνητικού έργου και επομένως στις επιστημονικές δημοσιεύσεις και στη συμμετοχή σε ερευνητικά έργα.

Ενώ φαίνεται ότι μειώθηκαν τα εργαστήρια, στην πραγματικότητα το εργαστήριο είναι ένα (1) με 6 κατευθύνσεις (υποεργαστήρια). Συνεπώς πρόκειται για το ίδιο εργαστήριο με τις κατευθύνσεις του.

Α.4. Παράθεση δεδομένων που αφορούν τα Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών

Στον Πίνακα 4 γίνεται καταγραφή των στοιχείων που αφορούν το Πρόγραμμα Προπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος. Η ΟΜΕΑ του Τμήματος αφού συμπληρώσει τις τιμές στον παρακάτω πίνακα, μπορεί να προχωρήσει σε περαιτέρω σχολιασμό. Όπου κρίνεται απαραίτητο να μελετηθούν επιπλέον δείκτες, μπορεί γίνει προσθήκη αυτών εντός του Πίνακα.

Κωδικός	Περιγραφή μετρικής	Προηγούμενο Έτος 2021-2022	Έτος Αναφοράς 2022-2023
M4.039	Προσφερόμενες θέσεις στις Πανελλήνιες Εξετάσεις	410	410
M4.157	Εισαχθέντες (σύνολο) (Άνδρες)	231	246
M4.158	Εισαχθέντες (σύνολο) (Γυναίκες)	162	145
M4.055	Εγγεγραμμένοι εντός κανονικής διάρκειας φοίτησης (Άνδρες)	746	822
M4.056	Εγγεγραμμένοι εντός κανονικής διάρκειας φοίτησης (Γυναίκες)	476	518
M4.057	Εγγεγραμμένοι που διανύουν το ν+1 έτος σπουδών (Άνδρες)	45	54
M4.058	Εγγεγραμμένοι που διανύουν το ν+1 έτος σπουδών (Γυναίκες)	17	26
M4.059	Εγγεγραμμένοι που διανύουν το ν+2 έτος σπουδών (Άνδρες)	19	20
M4.060	Εγγεγραμμένοι που διανύουν το ν+2 έτος σπουδών (Γυναίκες)	6	9
M4.159	Εγγεγραμμένοι που διανύουν το ν+3 έτος σπουδών (Άνδρες)	30	16
M4.160	Εγγεγραμμένοι που διανύουν το ν+3 έτος σπουδών (Γυναίκες)	7	4
M4.161	Εγγεγραμμένοι που διανύουν έτος σπουδών μεγαλύτερο του ν+3 (Άνδρες)	492	641
M4.162	Εγγεγραμμένοι που διανύουν έτος σπουδών μεγαλύτερο του ν+3 (Γυναίκες)	175	214
M4.063	Αλλοδαποί εντός κανονικής διάρκειας σπουδών (Άνδρες)	68	65
M4.064	Αλλοδαποί εντός κανονικής διάρκειας σπουδών (Γυναίκες)	26	27
M4.163	Αλλοδαποί που διανύουν το ν+1 έτος σπουδών (Άνδρες)	4	2
M4.164	Αλλοδαποί που διανύουν το ν+1 έτος σπουδών (Γυναίκες)	0	2
M4.165	Αλλοδαποί που διανύουν το ν+2 έτος σπουδών (Άνδρες)	2	2
M4.166	Αλλοδαποί που διανύουν το ν+2 έτος σπουδών (Γυναίκες)	1	0
M4.167	Αλλοδαποί που διανύουν το ν+3 έτος σπουδών (Άνδρες)	3	1
M4.168	Αλλοδαποί που διανύουν το ν+3 έτος σπουδών (Γυναίκες)	2	2
M4.169	Αλλοδαποί που διανύουν έτος σπουδών μεγαλύτερο του ν+3 (Άνδρες)	41	1
M4.170	Αλλοδαποί που διανύουν έτος σπουδών μεγαλύτερο του ν+3 (Γυναίκες)	12	1
M4.075	Νεοεισερχόμενοι φοιτητές ΑΜΕΑ (Άνδρες)	2	0
M4.076	Νεοεισερχόμενοι φοιτητές ΑΜΕΑ (Γυναίκες)	2	0

M4.077	Εγγεγραμμένοι φοιτητές ΑΜΕΑ (εντός κανονικής διάρκειας φοίτησης) (Άνδρες)	12	0
M4.078	Εγγεγραμμένοι φοιτητές ΑΜΕΑ (εντός κανονικής διάρκειας φοίτησης) (Γυναίκες)	4	0
M4.079	Απόφοιτοι ΑΜΕΑ (Άνδρες)	1	0
M4.080	Απόφοιτοι ΑΜΕΑ (Γυναίκες)	0	0
M4.081	Φοιτητές με τρίμηνη παρακολούθηση σε ΑΕΙ της αλλοδαπής (εντός κανονικής διάρκειας φοίτησης) (Άνδρες)	0	0
M4.082	Φοιτητές με τρίμηνη παρακολούθηση σε ΑΕΙ της αλλοδαπής (εντός κανονικής διάρκειας φοίτησης) (Γυναίκες)	0	0
M4.083	Φοιτητές με τρίμηνη παρακολούθηση σε ΑΕΙ της αλλοδαπής (πέραν κανονικής διάρκειας φοίτησης) (Άνδρες)	0	0
M4.084	Φοιτητές με τρίμηνη παρακολούθηση σε ΑΕΙ της αλλοδαπής (πέραν κανονικής διάρκειας φοίτησης) (Γυναίκες)	0	0
M4.085	Φοιτητές από άλλο τμήμα της Αλλοδαπής (Άνδρες)	0	0
M4.086	Φοιτητές από άλλο τμήμα της Αλλοδαπής (Γυναίκες)	0	0
M4.087	Εισερχόμενοι φοιτητές ERASMUS (Άνδρες)	0	0
M4.088	Εισερχόμενοι φοιτητές ERASMUS (Γυναίκες)	3	1
M4.089	Εξερχόμενοι φοιτητές ERASMUS (Άνδρες)	1	3
M4.090	Εξερχόμενοι φοιτητές ERASMUS (Γυναίκες)	13	8
M4.091	Απόφοιτοι (εντός κανονικής διάρκειας φοίτησης) (Άνδρες)	103	109
M4.092	Απόφοιτοι (εντός κανονικής διάρκειας φοίτησης) (Γυναίκες)	65	80
M4.093	Απόφοιτοι (ν+1 έτη σπουδών) (Άνδρες)	84	37
M4.094	Απόφοιτοι (ν+1 έτη σπουδών) (Γυναίκες)	68	14
M4.095	Απόφοιτοι (ν+2 έτη σπουδών) (Άνδρες)	23	13
M4.096	Απόφοιτοι (ν+2 έτη σπουδών) (Γυναίκες)	6	5
M4.171	Απόφοιτοι (ν+3 έτη σπουδών) (Άνδρες)	10	3
M4.172	Απόφοιτοι (ν+3 έτη σπουδών) (Γυναίκες)	4	0
M4.173	Απόφοιτοι (περισσότερα από ν+3 έτη σπουδών) (Άνδρες)	15	9
M4.174	Απόφοιτοι (περισσότερα από ν+3 έτη σπουδών) (Γυναίκες)	2	3
M4.099	Απόφοιτοι με βαθμό πτυχίου 5.00 - 5.99 (Άνδρες)	2	1
M4.100	Απόφοιτοι με βαθμό πτυχίου 5.00 - 5.99 (Γυναίκες)	0	0
M4.101	Απόφοιτοι με βαθμό πτυχίου 6.00 - 6.99 (Άνδρες)	56	31
M4.102	Απόφοιτοι με βαθμό πτυχίου 6.00 - 6.99 (Γυναίκες)	17	12
M4.103	Απόφοιτοι με βαθμό πτυχίου 7.00 - 7.99 (Άνδρες)	144	118
M4.104	Απόφοιτοι με βαθμό πτυχίου 7.00 - 7.99 (Γυναίκες)	88	59
M4.105	Απόφοιτοι με βαθμό πτυχίου 8.00 - 8.99 (Άνδρες)	30	20
M4.106	Απόφοιτοι με βαθμό πτυχίου 8.00 - 8.99 (Γυναίκες)	40	30
M4.107	Απόφοιτοι με βαθμό πτυχίου 9.00 - 10.00 (Άνδρες)	3	1
M4.108	Απόφοιτοι με βαθμό πτυχίου 9.00 - 10.00 (Γυναίκες)	0	1
M4.109	Μέση τιμή βαθμού πτυχίου (Άνδρες)	7.39	7.42
M4.110	Μέση τιμή βαθμού πτυχίου (Γυναίκες)	7.49	7.74

Πίνακας 4 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για το Πρόγραμμα Προπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος

Σχολιασμός δεδομένων πίνακα 4 – Συμπεράσματα

Από τα δεδομένα του Πίνακα προκύπτει ότι μειώθηκαν δραματικά οι αλλοδαποί φοιτητές και φοιτήτριες που διανύουν έτος σπουδών μεγαλύτερο του ν+3 (2 συνολικά). Σημαντική μείωση παρουσιάζεται και στους απόφοιτους με ν+3 έτη.

Αντίθετα, αυξήθηκαν οι Απόφοιτοι (εντός κανονικής διάρκειας φοίτησης) (γυναίκες και άνδρες).

Μειώθηκαν οι φοιτητές σε όλα τα επίπεδα βαθμολογίας αλλά αυξήθηκε η μέση τιμή βαθμού πτυχίου ανδρών και γυναικών.

Αυτό δείχνει ότι οι φοιτητές/τριες ολοκληρώνουν τις σπουδές τους εγκαίρως και με μεγαλύτερο βαθμό συγκριτικά με το προηγούμενο έτος.

Β. Συμπεράσματα και προτεινόμενες διορθωτικές ενέργειες

Στην ενότητα αυτή, η ΟΜΕΑ μπορεί να προχωρήσει σε σχολιασμό όλων των δεδομένων του Τμήματος (όλα τα δεδομένα της ενότητας Α), τα συμπεράσματα τα οποία προέκυψαν καθώς και τις προτεινόμενες διορθωτικές ενέργειες από τις αρμόδιες αρχές. Ακόμα και αν μέρος αυτών δεν εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του Τμήματος, μπορεί να γίνει η καταγραφή των απαραίτητων ενεργειών από πλευράς Τμήματος προς τις αρμόδιες αρχές προκειμένου να ανταποκριθούν στο ζήτημα.

Σαν βασικό συμπέρασμα από τις τιμές των παραπάνω δεικτών, το Τμήμα βρίσκεται σε πολύ καλό επίπεδο και ανοδική πορεία. Ωστόσο, υπάρχει ανάγκη για βελτιωτικές ενέργειες.

Συγκεκριμένα:

Για την καλή λειτουργία του Τμήματος, τη διατήρηση της εξωστρέφειας και των συνεργασιών, εθνικών και ευρωπαϊκών, είναι αναγκαία η αύξηση ή/και διατήρηση του αριθμού των Καθηγητών αλλά και του διοικητικού προσωπικού. Παράλληλα, διαφαίνεται η ανάγκη προκήρυξης νέων θέσεων σε βαθμίδα Επίκουρου.

Επίσης, χρειάζεται να σχεδιαστούν και να υλοποιηθούν έργα, ιδιαίτερα εθνικά, με χρηματοδότηση από εθνικούς ή διεθνείς οργανισμούς.

Η ανάπτυξη συνεργασιών και η συμμετοχή σε τέτοιου είδους έργα αλλά και η αύξηση της χρηματοδότησης είναι σημαντικές παράμετροι για την εξέλιξη του Τμήματος σε άξονες όπως η έρευνα και η διδασκαλία.

Επιπρόσθετα, χρειάζεται μείωση διοικητικού φόρτου ή/και αύξηση των μελών ΔΕΠ και του διοικητικού προσωπικού με σκοπό την αύξηση του ερευνητικού και συγγραφικού έργου του Τμήματος.

Αναφορικά με τους φοιτητές/τριες, ολοκληρώνουν τις σπουδές τους εγκαίρως και με μεγαλύτερο βαθμό συγκριτικά με το προηγούμενο έτος.

Α.5. Παράθεση δεδομένων που αφορούν τα Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών

Στον Πίνακα 5 γίνεται καταγραφή των στοιχείων που αφορούν τα Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος. Η ΟΜΕΑ του Τμήματος αφού συμπληρώσει τις τιμές στον παρακάτω πίνακα, μπορεί να προχωρήσει σε περαιτέρω σχολιασμό. Όπου κρίνεται απαραίτητο να μελετηθούν επιπλέον δείκτες, μπορεί γίνει προσθήκη αυτών εντός του Πίνακα.

Προσοχή: Πρέπει να συμπληρωθεί ξεχωριστός Πίνακας για κάθε ενεργό ΠΜΣ του Τμήματος

Α.5.1. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Αθλητικός Τουρισμός, Οργάνωση Δρώμενων, Χορός

Κωδικός	Περιγραφή μετρικής	Προηγούμενο Έτος 2021-2022	Έτος Αναφοράς 2022-2023
M5.052	Προβλεπόμενες θέσεις	60	60
M5.053	Αιτήσεις ένταξης στο πρόγραμμα	169	181
M5.054	Νεοεισαχθέντες (Άνδρες)	25	24
M5.055	Νεοεισαχθέντες (Γυναίκες)	30	36
M5.056	Εγγεγραμμένοι (Άνδρες)	47	47
M5.057	Εγγεγραμμένοι (Γυναίκες)	63	64
M5.058	Αλλοδαποί (Άνδρες)	0	0
M5.059	Αλλοδαποί (Γυναίκες)	0	0
M5.060	Απόφοιτοι κανονικής διάρκειας (Άνδρες)	11	13
M5.061	Απόφοιτοι κανονικής διάρκειας (Γυναίκες)	15	19
M5.062	Απόφοιτοι πέραν της κανονικής διάρκειας (Άνδρες)	4	10
M5.063	Απόφοιτοι πέραν της κανονικής διάρκειας (Γυναίκες)	9	16
M5.064	Διαγραφέντες με αίτηση (Άνδρες)	0	0
M5.065	Διαγραφέντες με αίτηση (Γυναίκες)	0	0
M5.066	Διαγραφέντες με απόφαση Τμήματος (Άνδρες)	0	0
M5.067	Διαγραφέντες με απόφαση Τμήματος (Γυναίκες)	0	0

Πίνακας 5 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος

Σχολιασμός δεδομένων πίνακα 5 – Συμπεράσματα

++++

A.5.2. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημιουργική και Προσαρμοσμένη Φυσική Αγωγή

Κωδικός	Περιγραφή μετρικής	Προηγούμενο Έτος 2021-2022	Έτος Αναφοράς 2022-2023
M5.052	Προβλεπόμενες θέσεις	50	50
M5.053	Αιτήσεις ένταξης στο πρόγραμμα	294	258
M5.054	Νεοεισαχθέντες (Άνδρες)	12	2
M5.055	Νεοεισαχθέντες (Γυναίκες)	40	48
M5.056	Εγγεγραμμένοι (Άνδρες)	14	6
M5.057	Εγγεγραμμένοι (Γυναίκες)	53	58
M5.058	Αλλοδαποί (Άνδρες)	0	0
M5.059	Αλλοδαποί (Γυναίκες)	0	0
M5.060	Απόφοιτοι κανονικής διάρκειας (Άνδρες)	7	9
M5.061	Απόφοιτοι κανονικής διάρκειας (Γυναίκες)	18	32
M5.062	Απόφοιτοι πέραν της κανονικής διάρκειας (Άνδρες)	3	1
M5.063	Απόφοιτοι πέραν της κανονικής διάρκειας (Γυναίκες)	3	9
M5.064	Διαγραφέντες με αίτηση (Άνδρες)	0	0
M5.065	Διαγραφέντες με αίτηση (Γυναίκες)	1	0
M5.066	Διαγραφέντες με απόφαση Τμήματος (Άνδρες)	0	0
M5.067	Διαγραφέντες με απόφαση Τμήματος (Γυναίκες)	0	0

Πίνακας 6 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος

Σχολιασμός δεδομένων πίνακα 5 – Συμπεράσματα

++++

Α.5.3. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Κλινική Άσκηση και Εφαρμογές της Τεχνολογίας στην Υγεία

Κωδικός	Περιγραφή μετρικής	Προηγούμενο Έτος 2021-2022	Έτος Αναφοράς 2022-2023
M5.052	Προβλεπόμενες θέσεις	30	30
M5.053	Αιτήσεις ένταξης στο πρόγραμμα	69	64
M5.054	Νεοεισαχθέντες (Άνδρες)	19	15
M5.055	Νεοεισαχθέντες (Γυναίκες)	11	15
M5.056	Εγγεγραμμένοι (Άνδρες)	35	36
M5.057	Εγγεγραμμένοι (Γυναίκες)	47	46
M5.058	Αλλοδαποί (Άνδρες)	2	0
M5.059	Αλλοδαποί (Γυναίκες)	0	0
M5.060	Απόφοιτοι κανονικής διάρκειας (Άνδρες)	5	2
M5.061	Απόφοιτοι κανονικής διάρκειας (Γυναίκες)	5	9
M5.062	Απόφοιτοι πέραν της κανονικής διάρκειας (Άνδρες)	3	5
M5.063	Απόφοιτοι πέραν της κανονικής διάρκειας (Γυναίκες)	4	15
M5.064	Διαγραφέντες με αίτηση (Άνδρες)	0	0
M5.065	Διαγραφέντες με αίτηση (Γυναίκες)	0	0
M5.066	Διαγραφέντες με απόφαση Τμήματος (Άνδρες)	0	0
M5.067	Διαγραφέντες με απόφαση Τμήματος (Γυναίκες)	0	0

Πίνακας 7 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος

Σχολιασμός δεδομένων πίνακα 5 – Συμπεράσματα

++++

Α.5.4. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Λειτουργική Διαχείριση Τραυματισμών σε Αθλητές και Ασκούμενους

Κωδικός	Περιγραφή μετρικής	Προηγούμενο Έτος 2021-2022	Έτος Αναφοράς 2022-2023
M5.052	Προβλεπόμενες θέσεις	34	34
M5.053	Αιτήσεις ένταξης στο πρόγραμμα	152	155
M5.054	Νεοεισαχθέντες (Άνδρες)	14	16
M5.055	Νεοεισαχθέντες (Γυναίκες)	20	18
M5.056	Εγγεγραμμένοι (Άνδρες)	22	25
M5.057	Εγγεγραμμένοι (Γυναίκες)	24	24
M5.058	Αλλοδαποί (Άνδρες)	0	0
M5.059	Αλλοδαποί (Γυναίκες)	1	0
M5.060	Απόφοιτοι κανονικής διάρκειας (Άνδρες)	10	11
M5.061	Απόφοιτοι κανονικής διάρκειας (Γυναίκες)	13	17
M5.062	Απόφοιτοι πέραν της κανονικής διάρκειας (Άνδρες)	8	3
M5.063	Απόφοιτοι πέραν της κανονικής διάρκειας (Γυναίκες)	4	2
M5.064	Διαγραφέντες με αίτηση (Άνδρες)	0	0
M5.065	Διαγραφέντες με αίτηση (Γυναίκες)	0	0
M5.066	Διαγραφέντες με απόφαση Τμήματος (Άνδρες)	0	0
M5.067	Διαγραφέντες με απόφαση Τμήματος (Γυναίκες)	0	0

Πίνακας 8 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος

Σχολιασμός δεδομένων πίνακα 5 – Συμπεράσματα

++++

Α.5.5. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Φυσιολογία της Άσκησης και Προπονητική

Κωδικός	Περιγραφή μετρικής	Προηγούμενο Έτος 2021-2022	Έτος Αναφοράς 2022-2023
M5.052	Προβλεπόμενες θέσεις	24	24
M5.053	Αιτήσεις ένταξης στο πρόγραμμα	124	156
M5.054	Νεοεισαχθέντες (Άνδρες)	16	18
M5.055	Νεοεισαχθέντες (Γυναίκες)	8	6
M5.056	Εγγεγραμμένοι (Άνδρες)	66	69
M5.057	Εγγεγραμμένοι (Γυναίκες)	16	19
M5.058	Αλλοδαποί (Άνδρες)	0	0
M5.059	Αλλοδαποί (Γυναίκες)	0	0
M5.060	Απόφοιτοι κανονικής διάρκειας (Άνδρες)	0	0
M5.061	Απόφοιτοι κανονικής διάρκειας (Γυναίκες)	1	0
M5.062	Απόφοιτοι πέραν της κανονικής διάρκειας (Άνδρες)	10	15
M5.063	Απόφοιτοι πέραν της κανονικής διάρκειας (Γυναίκες)	0	3
M5.064	Διαγραφέντες με αίτηση (Άνδρες)	0	0
M5.065	Διαγραφέντες με αίτηση (Γυναίκες)	0	0
M5.066	Διαγραφέντες με απόφαση Τμήματος (Άνδρες)	0	0
M5.067	Διαγραφέντες με απόφαση Τμήματος (Γυναίκες)	0	0

Πίνακας 9 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος

Σχολιασμός δεδομένων πίνακα 5 – Συμπεράσματα

++++

Α.6. Παράθεση δεδομένων που αφορούν το Πρόγραμμα Διδακτορικών Σπουδών

Στον Πίνακα 6 γίνεται καταγραφή των στοιχείων που αφορούν τα Προγράμματα Διδακτορικών Σπουδών του Τμήματος. Η ΟΜΕΑ του Τμήματος αφού συμπληρώσει τις τιμές στον παρακάτω πίνακα, μπορεί να προχωρήσει σε περαιτέρω σχολιασμό. Όπου κρίνεται απαραίτητο να μελετηθούν επιπλέον δείκτες, μπορεί γίνει προσθήκη αυτών εντός του Πίνακα.

Κωδικός	Περιγραφή μετρικής	Προηγούμενο έτος 2021-2022	Έτος Αναφοράς 2022-2023
M6.006	Απονεμηθέντες διδακτορικοί τίτλοι (έτος αναφοράς)	8	9
M6.009	Αιτήσεις εκπόνησης διδακτορικής διατριβής	8.25	12.66
M6.031	Νεοεισαχθέντες (σύνολο) (Άνδρες)	NAI	NAI
M6.032	Νεοεισαχθέντες (σύνολο) (Γυναίκες)	0	0
M6.033	Νεοεισαχθέντες (οικείο Τμήμα) (Άνδρες)	22	17
M6.034	Νεοεισαχθέντες (οικείο Τμήμα) (Γυναίκες)	6	10
M6.035	Νεοεισαχθέντες (άλλο Τμήμα, οικείο Ίδρυμα) (Άνδρες)	13	6
M6.036	Νεοεισαχθέντες (άλλο Τμήμα, οικείο Ίδρυμα) (Γυναίκες)	3	5
M6.037	Νεοεισαχθέντες (από άλλο Ίδρυμα) (Άνδρες)	5	2
M6.038	Νεοεισαχθέντες (από άλλο Ίδρυμα) (Γυναίκες)	0	0
M6.039	Εν ενεργεία υποψήφιοι διδάκτορες (Άνδρες)	0	0
M6.040	Εν ενεργεία υποψήφιοι διδάκτορες (Γυναίκες)	3	5
M6.043	Διαγραφθέντες με αίτηση (Άνδρες)	8	4
M6.044	Διαγραφθέντες με αίτηση (Γυναίκες)	90	82
M6.045	Διαγραφθέντες (Άνδρες)	67	63
M6.046	Διαγραφθέντες (Γυναίκες)	0	0

Πίνακας 10 Δεδομένα αναφορών ποιότητας του ΟΠΕΣΠ για το Πρόγραμμα Διδακτορικών Σπουδών του Τμήματος

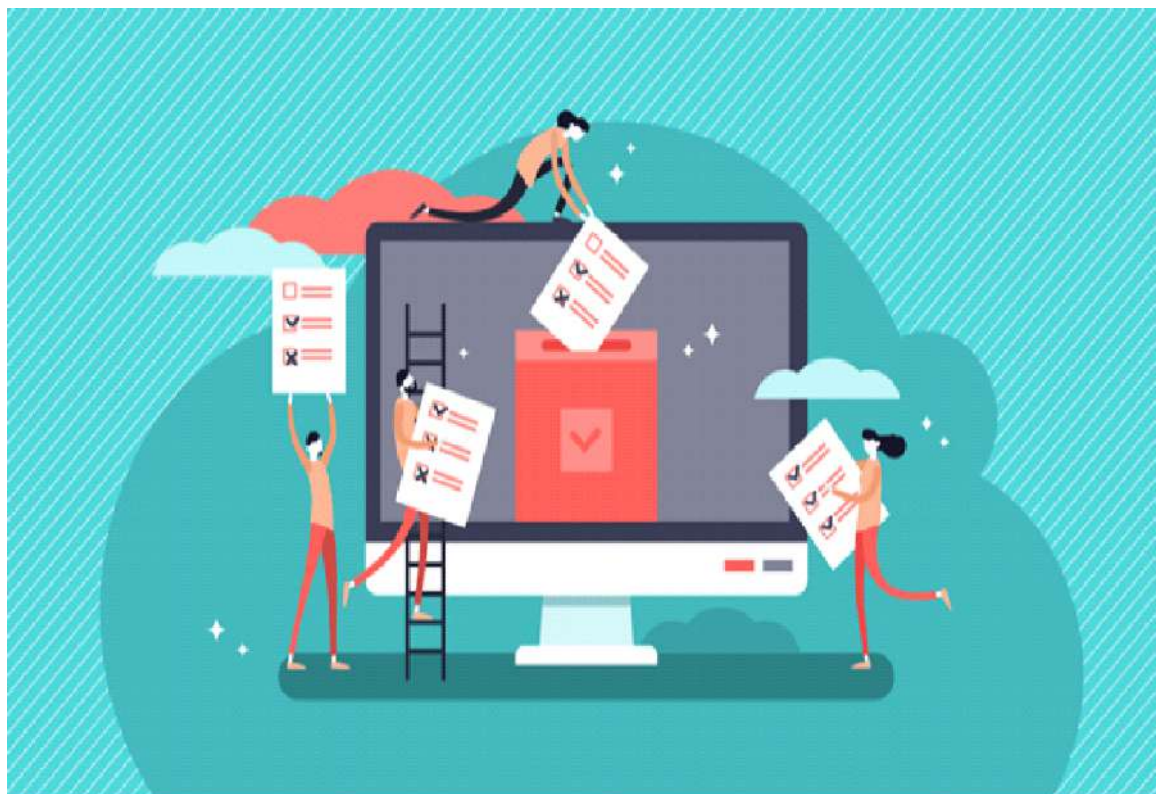
Σχολιασμός δεδομένων πίνακα 6 – Συμπεράσματα

++++

Β. Συμπεράσματα και προτεινόμενες διορθωτικές ενέργειες

Στην ενότητα αυτή, η ΟΜΕΑ μπορεί να προχωρήσει σε σχολιασμό όλων των δεδομένων του Τμήματος (όλα τα δεδομένα της ενότητας Α), τα συμπεράσματα τα οποία προέκυψαν καθώς και τις προτεινόμενες διορθωτικές ενέργειες από τις αρμόδιες αρχές. Ακόμα και αν μέρος αυτών δεν εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του Τμήματος, μπορεί να γίνει η καταγραφή των απαραίτητων ενεργειών από πλευράς Τμήματος προς τις αρμόδιες αρχές προκειμένου να ανταποκριθούν στο ζήτημα.

++++



ΑΝΑΦΟΡΑ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΠΡΟΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Τμήμα: Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού
Πρόγραμμα Σπουδών: Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού
Ακαδημαϊκό Έτος: 2022-2023



Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ

Στόχος του ΔΠΘ είναι η διασφάλιση και συνεχής βελτίωση της ποιότητας του εκπαιδευτικού και ερευνητικού έργου, καθώς και η αποτελεσματική λειτουργία και απόδοση των υπηρεσιών του, σύμφωνα με τις διεθνείς πρακτικές, ιδίως εκείνες του Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης και τις αρχές και κατευθύνσεις της ΕΘΑΑΕ.

Η αξιολόγηση του διδακτικού έργου από τους/τις φοιτητές/τριες αποτελεί ξεχωριστή διαδικασία του Εσωτερικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας του ιδρύματος (ΕΣΔΠ-ΔΠΘ), η οποία επαναλαμβάνεται σε εξαμηνιαία βάση. Τα αποτελέσματά της αξιολόγησης είναι πολύ σημαντικά για την παρακολούθηση και συνεχή βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου για κάθε διδάσκοντα ξεχωριστά αλλά και για κάθε Πρόγραμμα Σπουδών. Μέσω της αξιολόγησης του διδακτικού έργου, λαμβάνεται η γνώμη των φοιτητών/τριών για την τροποποίηση/βελτίωση των μαθημάτων και κατ' επέκταση των Προγραμμάτων Σπουδών από τις αντίστοιχες επιτροπές των Ακαδημαϊκών Μονάδων ενώ παράλληλα εντοπίζονται τυχόν αστοχίες του Προγράμματος ή αδυναμίες του διδακτικού προσωπικού. Επιπλέον, η αξιολόγηση του διδακτικού έργου λαμβάνεται υπόψη τόσο στην εσωτερική αξιολόγηση των Προγραμμάτων Σπουδών όσο και στην Εξωτερική Αξιολόγηση και Πιστοποίησή τους.

Η αξιολόγηση του διδακτικού έργου πραγματοποιείται μεταξύ της 8^{ης} και 11^{ης} εβδομάδας μαθημάτων, από την έναρξη του ακαδημαϊκού εξαμήνου. Το χρονικό περιθώριο της έναρξης και λήξης των αξιολογήσεων ορίζεται από το εκάστοτε Τμήμα ενώ τα βήματα της διαδικασίας περιγράφονται αναλυτικά στην αντίστοιχη διαδικασία (Διαδικασία 5.6) του Εσωτερικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας της ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ (ΜΟΔΙΠ, 2024).

Καθ' όλη τη διάρκεια της αξιολόγησης του διδακτικού έργου τα αποτελέσματα της αξιολόγησης δεν είναι ορατά στους/τις διδάσκοντες/ουσες και πρόσβαση σε αυτά έχει μόνο η ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ. Μετά το πέρας της εξεταστικής περιόδου και αφού ολοκληρωθεί η καταχώρηση των βαθμολογιών από τις Γραμματείες των Τμημάτων, και ενημερωθεί σχετικά η ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ, κάθε διδάσκων/ουσα έχει πρόσβαση στα αποτελέσματα των αξιολογήσεων των μαθημάτων τα οποία διδάσκει ή συμμετέχει στη διδασκαλία τους με τη μορφή της Μέσης Τιμής και της Τυπικής Απόκλισης των απαντήσεων των φοιτητών.

Τα κριτήρια βάσει των οποίων καλούνται οι φοιτητές να αξιολογήσουν το διδακτικό έργο χωρίζονται σε 3 ομάδες που αφορούν τον /τη διδάσκοντα/ουσα, τη διδασκαλία και το μάθημα, ενώ δίνεται η δυνατότητα στους φοιτητές να προσθέσουν δικά τους σχόλια ή παρατηρήσεις.

Κάθε διδάσκων/ουσα έχει πρόσβαση στα αναλυτικά αποτελέσματα της αξιολόγησης του διδακτικού του έργου από τους/τις φοιτητές/τριες, όπου μπορεί να δει όλες τις λεπτομέρειες σε επίπεδο αξιολόγησης του εκάστοτε μαθήματος που διδάσκει, όπως για παράδειγμα τον αριθμό των φοιτητών/τριών που συμμετείχαν στην αξιολόγηση, την βαθμολογία σε κάθε ερώτηση, καθώς και σχόλια όπου υπάρχουν κ.λπ. Τα μέλη της ΟΜΕΑ έχουν πρόσβαση στα συνολικά αποτελέσματα της αξιολόγησης του διδακτικού έργου για όλα τα μαθήματα του Προγράμματος Σπουδών. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του διδακτικού έργου συζητούνται ετησίως σε συνεδρίαση της Συνέλευσης του Τμήματος και τα αποτελέσματα συμπεράσματα της συζήτησης προωθούνται στην ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ.

Το ερωτηματολόγιο αξιολόγησης του διδακτικού έργου διαθέτει τρεις κατηγορίες ερωτήσεων.

Σχετικά με τον/τη διδάσκοντα/ουσα:

1. έδειχνε να γνωρίζει και να κατέχει καλά το αντικείμενο;
2. ερχόταν στο μάθημα καλά προετοιμασμένος/η;
3. είχε μεγάλη μεταδοτικότητα και καλή επικοινωνία με τους φοιτητές στο μάθημα;
4. έδινε σαφείς και κατατοπιστικές απαντήσεις στις ερωτήσεις σας;
5. Είναι κατά τη γνώμη σας πολύ καλός/ή δάσκαλος/δασκάλα;

Σχετικά με τη διδασκαλία:

6. έγινε με τρόπο που βοήθησε στην κατανόηση του μαθήματος;
7. έγινε με χρήση νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας;
8. οδήγησε στην ολοκλήρωση της εξεταστέας ύλης;
9. περιελάμβανε καλά παραδείγματα και πρακτικές εφαρμογές;
10. ήταν κατά τη γνώμη σας πολύ καλή;

Σχετικά με το μάθημα:

11. είχε ενδιαφέρουσα ύλη και προσέφερε σημαντικές πληροφορίες;
12. είχε παρόμοιο φόρτο εργασίας με ανάλογα μαθήματα;
13. υποστηρίχθηκε από καλά συγγράμματα και εκπαιδευτικά βοηθήματα;
14. φαίνεται να είναι χρήσιμο για την περαιτέρω επαγγελματική σας απασχόληση;
15. θα συνιστούσατε και σε άλλους φοιτητές/-τριες να το παρακολουθήσουν;

Στο τελευταίο πεδίο του ερωτηματολογίου, δίνεται η δυνατότητα στους φοιτητές να προσθέσουν τις δικές τους παρατηρήσεις και σχόλια.

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΤΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ

Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην διαδικασία 5.6 του Εσωτερικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας, μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης του διδακτικού έργου από τους φοιτητές/τριες για το χειμερινό και εαρινό εξάμηνο κάθε έτους, τα μέλη της ΟΜΕΑ κάθε Τμήματος καλούνται να συντάξουν αναφορά για κάθε Πρόγραμμα Σπουδών με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, τα οποία συζητούνται στη Συνέλευση του Τμήματος, **τον Οκτώβριο** του επόμενου ακαδ. έτους και θα καταγράφονται παρατηρήσεις, κ.λπ..

Το σχετικό απόσπασμα Πρακτικού συνοδευόμενο από την αναφορά διαβιβάζεται στην ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ.

Προκειμένου να είναι σε θέση η ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ να προβαίνει στην αποτύπωση της συνολικής εικόνας για το ΔΠΘ και στη συγκριτική μελέτη των στοιχείων των ΠΠΣ προετοίμασε πρότυπο αρχείο σύνταξης ετήσιας αναφοράς αξιολόγησης του διδακτικού έργου από τους φοιτητές/τριες του Τμήματος το οποίο μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα μέλη της κάθε ΟΜΕΑ.

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

Στο σημείο αυτό πραγματοποιείται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης.

Στον σχολιασμό, η ΟΜΕΑ συσχετίζει τα αποτελέσματα με διάφορα άλλα στοιχεία κρίνει απαραίτητο όπως π.χ. με τον μέσο όρο του βαθμού απόκτησης πτυχίου για το έτος, την Ελάχιστη Βάση Εισαγωγής κ.λπ.

Εκτός των παρακάτω, τα Τμήματα μπορούν να παρουσιάσουν και επιπρόσθετα σημεία σύγκρισης και ανάλυσης σχετικά με την αξιολόγηση του διδακτικού έργου στα Προγράμματα Σπουδών τους.

Κατά το ακαδ. έτος 2021-2022 συλλέχθηκαν 4890 αξιολογήσεις ενώ το 2022-2023 ο αριθμός αυτός μειώθηκε σε 44451. Η μείωση του αριθμού των αξιολογήσεων αποδίδεται κυρίως στην αλλαγή της πλατφόρμας αλλά και της διαδικασίας αξιολόγησης. Συγκεκριμένα, η υιοθέτηση μιας νέας διαδικασίας, η οποία βασίζεται στην αποστολή μαζικών ηλεκτρονικών μηνυμάτων (emails) και τη χρήση μοναδικών κλειδών πρόσβασης (tokens), ενδέχεται να λειτούργησε αποτρεπτικά για αρκετούς φοιτητές του Τμήματος, υποδεικνύοντας την ανάγκη για απλοποίηση της διαδικασίας.

Προτεινόμενες ενέργειες για την ενίσχυση της συμμετοχής:

Βελτίωση της πλατφόρμας: Δημιουργία μιας φιλικότερης προς τον χρήστη διαδικασίας αξιολόγησης που θα καθιστά την πρόσβαση στα ερωτηματολόγια αξιολόγησης πιο εύκολη και ευέλικτη.

Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση: Διοργάνωση δράσεων με στόχο την ενημέρωση των φοιτητών για τη σημασία της διαδικασίας αξιολόγησης, ενισχύοντας την κατανόηση της επίδρασης τους στη βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας και εμπειρίας.

Ανατροφοδότηση: Παροχή παραδειγμάτων στους φοιτητές, όπου τα αποτελέσματα προηγούμενων αξιολογήσεων οδήγησαν σε συγκεκριμένες βελτιώσεις, ώστε οι φοιτητές να αντιληφθούν την σημασία της συμμετοχής τους.

Κατά την ίδια περίοδο, σημειώθηκε μείωση στον μέσο όρο αξιολόγησης από 4,36 (2021-2022) σε 4,23 (2022-2023). Παρότι η διαφορά είναι μικρή (0,13) απαιτείται περαιτέρω διεύρυνση για την κατανόηση των αιτιών που την προκάλεσαν. Η πτώση του μέσου όρου μπορεί να σχετίζεται σε αλλαγές στην διδασκαλία, την οργάνωση των μαθημάτων ή ακόμα και στην μείωση του συνολικού αριθμού των ερωτηματολογίων.

Προτεινόμενες ενέργειες βελτίωσης:

Ποιοτική Ανάλυση Σχολίων: Διεξαγωγή ποιοτικής ανάλυσης των σχολίων των φοιτητών ώστε να εντοπιστούν συγκεκριμένοι παράγοντες που επηρέασαν αρνητικά την αξιολόγηση των μαθημάτων.

Επιμόρφωση Διδασκόντων: Οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων για τη βελτίωση της μεταδοτικότητας, της οργάνωσης του μαθήματος και της προσαρμογής της διδασκαλίας στις ανάγκες των φοιτητών.

3. ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΕΓΓΡΑΦΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ ΚΑΙ ΕΝΣΤΑΣΕΩΝ

Κατά το ακαδ. έτος 2022-2023 ο μηχανισμός αντιμετώπισης των παραπόνων και των ενστάσεων των φοιτητών στο Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού είχε ως αρχικό σημείο αναφοράς την Κοσμήτορα/Πρόεδρο του Τμήματος, η οποία ήταν υπεύθυνη για την εξέταση και την προσπάθεια επίλυσης των ζητημάτων σε πρώτο επίπεδο. Σε περιπτώσεις που η επίλυση δεν ήταν εφικτή ή εφόσον η φύση του θέματος το απαιτούσε, το ζήτημα παραπέμπονταν στη Συνέλευση του Τμήματος ή εφόσον κρινόταν απαραίτητο στα αρμόδια ανά περίπτωση όργανα του Ιδρύματος για περαιτέρω εξέταση. Ο μηχανισμός αυτός αποσκοπούσε στη διασφάλιση της δίκαιης και διαφανούς διαχείρισης των θεμάτων.



ΕΙΔΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ ΤΟΥ ΠΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ
ΑΝΑΦΟΡΑΣ 2023

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	2
Α) Αξιολόγηση της λειτουργικότητας της ιστοσελίδας του ΠΣ	3
Β) Αξιολόγηση του περιεχομένου της ιστοσελίδας του ΠΣ.....	4
Γ) Αξιολόγηση της συντήρησης της ιστοσελίδας του ΠΣ.....	5
Δ) Αξιολόγηση της επικαιροποίησης της ιστοσελίδας του ΠΣ	6

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ιστοσελίδα του εκάστοτε προγράμματος σπουδών αποτελεί ένα πολύ σημαντικό μέσο για την προβολή, την επικοινωνία και την ανάπτυξη του πανεπιστημιακού κοινού και είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη των στόχων του πανεπιστημίου.

Μια ενημερωμένη και ελκυστική ιστοσελίδα μπορεί να ενισχύσει τη φήμη και την επιρροή του προγράμματος σπουδών τόσο εθνικά όσο και διεθνώς. Η προβολή των επιτευγμάτων του προγράμματος σπουδών και η παρουσίαση της ακαδημαϊκής του αριστείας μπορεί να ενισχύσει την ελκυστικότητά του για τους δυνητικούς φοιτητές και ερευνητές.

Η αξιολόγηση της ιστοσελίδας επιτρέπει στο πρόγραμμα σπουδών να διατηρεί μια ενημερωμένη και ελκυστική παρουσία στο διαδίκτυο. Για το λόγο αυτό η αξιολόγηση της ιστοσελίδας του εκάστοτε Προγράμματος Σπουδών αποτελεί διεργασία του Εσωτερικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας του ΔΠΘ.

Η αξιολόγηση της ιστοσελίδας υλοποιείται σε 4 επίπεδα:

- Α) Λειτουργικότητα ιστοσελίδας
- Β) Περιεχόμενο ιστοσελίδας
- Γ) Συντήρηση ιστοσελίδας
- Δ) Επικαιροποίηση ιστοσελίδας

Α) Αξιολόγηση της λειτουργικότητας της ιστοσελίδας του ΠΣ

Για τον έλεγχο και την αξιολόγηση της λειτουργικότητας της ιστοσελίδας του ΠΠΣ του Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού χρησιμοποιείται η ακόλουθη κατάσταση ελέγχου:

Έλεγχος για:	Αποτέλεσμα
ανταπόκριση σε διαφορετικές συσκευές	ΝΑΙ
ταχύτητα φόρτωσης	Υψηλή
παροχή δυνατότητας αναζήτησης	ΝΑΙ
ύπαρξη μενού προσβασιμότητας	ΝΑΙ
ύπαρξη ημερολογίου εκδηλώσεων	ΝΑΙ
ύπαρξη chatbot	ΟΧΙ
λειτουργία Login	ΝΑΙ

Τα ανωτέρω κριτήρια αποτελούν ορισμένες από τις βασικές πτυχές που εξετάζονται κατά τον έλεγχο της λειτουργικότητας μιας ιστοσελίδας, με σκοπό την εξασφάλιση μιας ομαλής και αποτελεσματικής εμπειρίας χρήστη.

Β) Αξιολόγηση του περιεχομένου της ιστοσελίδας του ΠΣ

Για την αξιολόγηση του περιεχομένου της ιστοσελίδας του ΠΣ του Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, δημιουργήθηκε κατάσταση ελέγχου βάσει των απαιτήσεων α) του νόμου 4957/2022 και ειδικότερα του άρθρου 45 «Ιστότοποι Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων» β) του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του ΔΠΘ και γ) του Εσωτερικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας του ΔΠΘ.

Υποχρεωτικά αναρτημένα στον ιστότοπο του ΔΠΘ σύμφωνα με το άρθρ. 45 του ν.4957/2022 πρέπει να είναι:	Αποτέλεσμα/Σύνδεσμος
2. Όλες οι ακαδημαϊκές μονάδες, οι επιμέρους ακαδημαϊκές και ερευνητικές δομές και οι διοικητικές υπηρεσίες του Α.Ε.Ι. υποχρεούνται να τηρούν ιστοσελίδα σε διεύθυνση ενιαίου εντοπιστή χώρου (url) που τηρεί το Α.Ε.Ι.	NAI
3. Ο ιστότοπος του Α.Ε.Ι. τηρείται κατ' ελάχιστον στην ελληνική και αγγλική γλώσσα	NAI
και συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις προσβασιμότητας των άρθρων 35 έως 47 και 104 του ν. 4727/2020 (Α' 184). Συγκεκριμένα, το περιεχόμενο των ιστοσελίδων αυτών, συμπεριλαμβανόμενων των ενσωματωμένων σε αυτές κειμενικών και πολυμεσικών αρχείων, οφείλει να πληροί τις απαιτήσεις του ευρωπαϊκού προτύπου EN 301 549 V2.1.2 (2018-08) ή του ευρωπαϊκού πρότυπου που το αντικαθιστά, οπότε και εφαρμόζεται η πιο πρόσφατη έκδοση του προτύπου αυτού ή το πρότυπο που το αντικαθιστά.	ΜΕΡΙΚΗ ΠΛΗΡΟΤΗΤΑ

Είναι αναρτημένα στην ιστοσελίδα του ΠΣ σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και το Εσωτερικό Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας του ΔΠΘ:

Το Πρόγραμμα Σπουδών	NAI
Ο Οδηγός Σπουδών του τρέχοντος ακαδ. έτους	NAI
Τα Περιγράμματα Μαθημάτων	NAI
Ο Κανονισμός Λειτουργίας του ΠΣ	NAI
Ο Κανονισμός για τη διαχείριση παραπόνων και ενστάσεων	OXI
Πρότυπη αίτηση για υποβολή παραπόνων (το έντυπο Ε.5.3-01-Έντυπο-Παραπονων-Φοιτητων)	NAI
Το ακαδημαϊκό προσωπικό & στοιχεία επικοινωνίας	NAI
Το διοικητικό προσωπικό & στοιχεία επικοινωνίας	NAI
Η Πολιτική Ποιότητας του ΠΣ	NAI
Ενημέρωση για GDPR	OXI
Ενημέρωση για παροχές προς τους φοιτητές	NAI
Το εβδομαδιαίο ωρολόγιο πρόγραμμα	NAI
Πληροφορίες για τις κατατακτήριες εξετάσεις (εξεταζόμενα μαθήματα/ύλη/συγγράμματα)	NAI

Γ) Αξιολόγηση της συντήρησης της ιστοσελίδας του ΠΣ

Η συντήρηση της ιστοσελίδας περιλαμβάνει όλες τις απαραίτητες ενέργειες που θα εξασφαλίσουν την λειτουργική ακεραιότητα της ιστοσελίδας. Η ευθύνη της συντήρησης της ιστοσελίδας του ΠΣ του Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού έχει ανατεθεί στον Καθηγητή κ. Νικόλαο Βερναδάκη, μέλος ΔΕΠ του Τμήματος. Για την αξιολόγηση της συντήρησης της ιστοσελίδας του ΠΣ δημιουργήθηκε κατάσταση ελέγχου:

Εργασία συντήρησης	Αποτέλεσμα
Διενέργεια ελέγχων ασφαλείας	ΝΑΙ
Ενέργειες βελτιστοποίησης της απόδοσης	ΝΑΙ
Διαχείριση του περιεχομένου	ΝΑΙ
Τήρηση αντιγράφου ασφαλείας	ΝΑΙ
Υλοποίηση ενεργειών που αποσκοπούν στη βελτίωση της εμπειρίας χρήστη	ΝΑΙ
Έλεγχος της συμβατότητας περιηγητών	ΝΑΙ
Παρακολούθηση και επίλυση σφαλμάτων	ΝΑΙ

Δ) Αξιολόγηση της επικαιροποίησης της ιστοσελίδας του ΠΣ

Η επικαιροποίηση της ιστοσελίδας του ΠΠΣ του Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού έχει ανατεθεί στον Καθηγητή κ. Νικόλαο Βερναδάκη, μέλος ΔΕΠ του Τμήματος.

Για την αξιολόγηση της επικαιροποίησης του περιεχομένου της ιστοσελίδας δημιουργήθηκε κατάσταση ελέγχου:

Εργασία επικαιροποίησης	Αποτέλεσμα
Είναι αναρτημένο το ισχύον κατά το έτος αναφοράς Πρόγραμμα Σπουδών	ΝΑΙ
Επικαιροποιημένη πληροφόρηση αναφορικά με τα στοιχεία των μελών του ακαδημαϊκού προσωπικού & στοιχεία επικοινωνίας μαζί τους	ΝΑΙ
Επικαιροποιημένη πληροφόρηση αναφορικά με τα στοιχεία επικοινωνίας με το προσωπικό της Γραμματείας	ΝΑΙ
Επικαιροποιημένα δεδομένα του ημερολογίου της ιστοσελίδας	ΝΑΙ
Ύπαρξη πληροφοριών και αρχείων που βρίσκονται σε ισχύ	ΝΑΙ
Ισχύουν τα ανωτέρω και για την ξενόγλωσση έκδοση της ιστοσελίδας	ΝΑΙ

Διατύπωση γνώμης από τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τα προσόντα των αποφοίτων του Τμήματος για το ακαδημαϊκό έτος αναφοράς (2022-2023) (εφόσον υφίσταται)

Κατά το ακαδημαϊκό έτος 2022-23 δεν πραγματοποιήθηκε συλλογή δεδομένων με δομημένο ερωτηματολόγιο.

Καθώς, όμως, ετησίως το Τμήμα πραγματοποιεί:

α) Ημέρα Καριέρας, με την παρουσία τουλάχιστον 15 επιχειρήσεων από όλη την Ελλάδα, και συμμετοχή σε συνεντεύξεις 120-140 φοιτητών/τριών

β) Ημερίδα Εναλλακτικών Απασχόλησης, στην οποία προσέρχονται απόφοιτοι του Τμήματος που δραστηριοποιούνται επαγγελματικά και επιχειρηματικά σε τομείς διαφορετικούς από τους συνήθεις,

συζητήθηκαν τόσο εντός του Αμφιθεάτρου, όσο και σε ημι-δομημένες συνεντεύξεις, με τους καλεσμένους, θέματα που αφορούν στα προσόντα των αποφοίτων του Τμήματος και στις δεξιότητες απασχολησιμότητας.

Τα αποτελέσματα των συζητήσεων υπερθεματίζουν την ποιότητα των αποφοίτων του Τ.Ε.Φ.Α.Α. του Δ.Π.Θ. από πλευράς απόκτησης γνώσεων και παροχής ευκαιριών για τη διαμόρφωση ενός πλήρους βιογραφικού (π.χ. συμμετοχή των φοιτητών εθελοντικά σε δράσεις που διοργανώνονται με εκπαιδευτικό, κοινωνικό, αθλητικό και αναψυχικό χαρακτήρα, παρακολούθηση Συνεδρίων εντός του Τμήματος, κοκ). Αυτό που φαίνεται ότι χρειάζεται να απασχολήσει το προσωπικό του Τμήματος και, φυσικά, τους προπτυχιακούς φοιτητές/τριες είναι η ανάπτυξη σημαντικών δεξιοτήτων απασχολησιμότητας, όπως η ανάληψη πρωτοβουλιών, η επαγγελματική ηθική και συνέπεια.

Σχέδιο Δράσης

για τις προτεινόμενες διορθωτικές ενέργειες στο πλαίσιο της
Ετήσιας Εσωτερικής Αξιολόγησης

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ / ΔΡΑΣΕΙΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΕΣ (Ποιος αναλαμβάνει κάθε ενέργεια;)	ΧΡΟΝ/ΜΜΑ (Πότε;)
1/ Αναβάθμιση περιεχομένου σχετικού με τις πολιτικές ποιότητας στην ιστοσελίδα του Τμήματος.	1.1/ Δημιουργία διακριτού καταλόγου στην ιστοσελίδα του Τμήματος με την επωνυμία «Πολιτική Ποιότητας» (ενδεικτική ονομασία).	• Πρόεδρος Τμήματος • ΟΜΕΑ Τμήματος • Υπεύθυνος διαχείρισης δικτυακού τόπου	30/06/2025
	1.2.1/ Ανάρτηση του επικαιροποιημένου Εσωτερικού Κανονισμού στην ιστοσελίδα του Τμήματος με την ολοκλήρωση της αναμόρφωσης του ΠΠΣ που βρίσκεται σε εξέλιξη.	• Πρόεδρος Τμήματος • ΟΜΕΑ Τμήματος • Υπεύθυνος διαχείρισης δικτυακού τόπου του Τμήματος	30/06/2025
	1.2.2/ Ανάρτηση στην ιστοσελίδα του Τμήματος του Κανονισμού Πρακτικής Άσκησης των φοιτητών.	• Πρόεδρος Τμήματος • ΟΜΕΑ Τμήματος • Υπεύθυνος διαχείρισης δικτυακού τόπου	30/06/2025
	1.2.3/ Ανάρτηση στην ιστοσελίδα του Τμήματος του στοιχείων που αφορούν στη λειτουργία του Θεσμού του Ακαδημαϊκού Συμβούλου.	• Πρόεδρος Τμήματος • ΟΜΕΑ Τμήματος • Υπεύθυνος διαχείρισης δικτυακού τόπου	30/06/2025
	1.2.4/ Ανάρτηση στην ιστοσελίδα του Τμήματος του Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής.	• Πρόεδρος Τμήματος • ΟΜΕΑ Τμήματος • Υπεύθυνος διαχείρισης δικτυακού τόπου	30/06/2025
	1.2.5/ Ανάρτηση στην ιστοσελίδα του Τμήματος του Κανονισμού Αναγόρευσης Επίτιμων-Ομότιμων Διδασκόντων και Καθηγητών.	• Πρόεδρος Τμήματος • ΟΜΕΑ Τμήματος • Υπεύθυνος διαχείρισης δικτυακού τόπου	30/06/2025
2/ Συγκρότηση κανονισμών και καθορισμός διαδικασιών.	2.1/ Συγκρότηση και ανάρτηση του Κανονισμού Διπλωματικών Εργασιών στην ιστοσελίδα του Τμήματος.	• Γ.Σ. Τμήματος • ΟΜΕΑ Τμήματος • Υπεύθυνος διαχείρισης δικτυακού τόπου	30/06/2025

	2.2/ Συγκρότηση και ανάρτηση Κανονισμού Κατατακτήριων Εξετάσεων στην ιστοσελίδα του Τμήματος.	• Γ.Σ. Τμήματος • ΟΜΕΑ Τμήματος • Υπεύθυνος διαχείρισης δικτυακού τόπου	30/06/2025
3/ Αναβάθμιση περιεχομένου ιστοσελίδας Τμήματος.	3.1/ Ενίσχυση των διαδικασιών προβολής του παραγόμενου ερευνητικού έργου του προσωπικού του Τμήματος με ημιαυτόματο τρόπο και προβολή μέσα από την ιστοσελίδα (π.χ. δημιουργία προφίλ στο Google Scholar ή στο Research Gate).	• Πρόεδρος Τμήματος • ΟΜΕΑ Τμήματος • Υπεύθυνος διαχείρισης δικτυακού τόπου του Τμήματος • Διδάσκοντες	30/06/2025
	3.2/ Προσθήκη των λογαριασμών που διατηρεί το Τμήμα στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης (π.χ. LinkedIn).	• Πρόεδρος Τμήματος • ΟΜΕΑ Τμήματος • Υπεύθυνος διαχείρισης δικτυακού τόπου	30/06/2025
	3.3/ Αναβάθμιση του περιεχομένου στον κατάλογο των «Απόφοιτοι» και δημιουργία λογαριασμού αποφοίτων στο LinkedIn με πρόσβαση από την ιστοσελίδα του Τμήματος.	• Πρόεδρος Τμήματος • ΟΜΕΑ Τμήματος • Υπεύθυνος διαχείρισης δικτυακού τόπου	30/06/2025
	3.4/ Ανάρτηση του εντύπου Υποβολής Παραπόνων Φοιτητών στην ιστοσελίδα του Τμήματος και καθορισμός διαδικασίας αποτίμησης των αποτελεσμάτων.	• Πρόεδρος Τμήματος • ΟΜΕΑ Τμήματος • Υπεύθυνος διαχείρισης δικτυακού τόπου του Τμήματος	30/06/2025
4/ Αποτίμηση αποτελεσμάτων Αξιολόγησης Διδακτικού Έργου.	4.1/ Στις αναφορές Αξιολόγησης Διδακτικού Έργου από τους φοιτητές να υποστηριχθεί η ανάλυση των αποτελεσμάτων στις επιμέρους ομάδες των ερωτήσεων (εφαρμογή από την έκθεση για το 2023-2024).	• Γ.Σ. Τμήματος • ΟΜΕΑ Τμήματος • Υπεύθυνος διαχείρισης δικτυακού τόπου	30/06/2025
5/ Παρακολούθηση υλοποίησης του υφιστάμενου Σχεδίου Δράσης.	5.2/ Οι ενέργειες 1.1.1, 1.2.1, 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.2.1, 2.2.2 και 3.1.1 βρίσκονται σε εξέλιξη, έχουν ολοκληρωθεί σε μεγάλο βαθμό και επίτευξη πλήρους συμμόρφωσης αναμένεται με την ολοκλήρωση της τροποποίησης του ΠΠΣ και της υποβολής φακέλου επαναπιστοποίησης μέχρι το τέλος του έτους.	• Πρόεδρος Τμήματος • Επιτροπή Προγράμματος Σπουδών • ΟΜΕΑ Τμήματος • Υπεύθυνος διαχείρισης δικτυακού τόπου • Διδάσκοντες • Σύλλογος Φοιτητών	31/12/2024



ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΡΑΚΗΣ
ΠΠΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ
ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

Π9.3
ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΓΝΩΜΗΣ ΕΚ ΜΕΡΟΥΣ ΤΩΝ
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ
ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΤΩΝ
ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ
ΜΟΔΙΠ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2025

Διατύπωση γνώμης από τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τα προσόντα των αποφοίτων του Τμήματος

Ερωτηματολόγιο που καταγράφει τις απόψεις επαγγελματιών και εργοδοτών σχετικά με τα προσόντα των αποφοίτων διακινήθηκε στα social media του Τμήματος και μελών ΔΕΠ μεταξύ 20/11 και 05/12 του 2024. Η συλλογή των δεδομένων συνεχίζεται και είναι διαρκής. **Το σχετικό ερωτηματολόγιο επισυνάπτεται παρακάτω.**

Οι απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο ήταν σχετικά περιορισμένες αλλά δόθηκαν από ένα καθόλα αντιπροσωπευτικό δείγμα επαγγελματιών που δραστηριοποιούνται σε ένα ευρύ φάσμα των χώρων απασχόλησης των αποφοίτων ΤΕΦΑΑ (11, αλλά από διαφορετικά σωματεία, επιχειρήσεις fitness, Δήμο).

Όλοι όσοι απάντησαν έχουν αναπτύξει μία συνεργασία με το Τμήμα σε διάφορους τομείς: ερευνητικούς, συμμετοχή σε δράσεις του Τμήματος (π.χ. Ημέρες καριέρας, κοκ), Συνέδρια, κ.α. Όλοι οι εργοδότες που συνεργάζονται με το Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης έχουν εκφράσει υψηλό βαθμό ικανοποίησης από την ποιότητα της εκπαίδευσης που παρέχεται στους φοιτητές και αποφοίτους. Επαινούσαν σταθερά τις ισχυρές θεμελιώδεις γνώσεις, τις πρακτικές δεξιότητες και την ικανότητα των αποφοίτων να ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές απαιτήσεις. Οι πρωτοβουλίες του Τμήματος, συμπεριλαμβανομένων της πρακτικής άσκησης, των συνεδρίων και των συνεργατικών έργων, έχουν αναγνωριστεί ως πολύτιμη συμβολή στην προετοιμασία των φοιτητών για την αγορά εργασίας. Οι εργοδότες υπογράμμισαν επίσης την εκτίμησή τους για τις προσπάθειες του Τμήματος να συνδέσει την ακαδημαϊκή μάθηση με πραγματικές εφαρμογές, καλλιεργώντας μια κουλτούρα επαγγελματισμού και ικανότητας.

Παρά τα συνολικά θετικά σχόλια, οι εργοδότες εντόπισαν ορισμένους τομείς που χρήζουν περαιτέρω ανάπτυξης για την ευθυγράμμιση των δεξιοτήτων των αποφοίτων με τις εξελισσόμενες ανάγκες της αγοράς. Οι προτάσεις περιελάμβαναν μεγαλύτερη εστίαση σε προηγμένα τεχνολογικά εργαλεία, μεγαλύτερη έμφαση στην επιχειρηματικότητα και εξειδικευμένη κατάρτιση σε αναδυόμενους τομείς όπως η διαχείριση αθλητικών δραστηριοτήτων, η βιωσιμότητα και η δέσμευση στην κοινότητα.

Η ενίσχυση των δραστηριοτήτων προβολής και η αύξηση της επικοινωνίας με τους τοπικούς και εθνικούς φορείς αναφέρθηκαν επίσης ως προτεραιότητες για την επέκταση του αντίκτυπου του τμήματος και την προώθηση ισχυρότερων δεσμών με την ευρύτερη κοινότητα.

Διατύπωση γνώμης από τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τα προσόντα των αποφοίτων του Τμήματος για το ακαδημαϊκό έτος 2022-2023.

Κατά το ακαδημαϊκό έτος 2022-23 δεν πραγματοποιήθηκε συλλογή δεδομένων με δομημένο ερωτηματολόγιο.

Καθώς, όμως, ετησίως το Τμήμα πραγματοποιεί:

α) Ημέρα Καριέρας, με την παρουσία τουλάχιστον 15 επιχειρήσεων από όλη την Ελλάδα, και συμμετοχή σε συνεντεύξεις 120-140 φοιτητών/τριών

β) Ημερίδα Εναλλακτικών Απασχόλησης, στην οποία προσέρχονται απόφοιτοι του Τμήματος που δραστηριοποιούνται επαγγελματικά και επιχειρηματικά σε τομείς διαφορετικούς από τους συνήθεις, συζητήθηκαν τόσο εντός του Αμφιθεάτρου, όσο και σε ημι-δομημένες συνεντεύξεις, με τους καλεσμένους, θέματα που αφορούν στα προσόντα των αποφοίτων του Τμήματος και στις δεξιότητες απασχολησιμότητας.

Τα αποτελέσματα των συζητήσεων υπερθεματίζουν της ποιότητας των αποφοίτων του Τ.Ε.Φ.Α.Α. του Δ.Π.Θ. από πλευράς απόκτησης γνώσεων και παροχής ευκαιριών για τη διαμόρφωση ενός πλήρους βιογραφικού (π.χ. συμμετοχή των φοιτητών εθελοντικά σε δράσεις που διοργανώνονται με κοινωνικό, αθλητικό και αναψυχικό χαρακτήρα, παρακολούθηση Συνεδρίων

εντός του Τμήματος, κοκ). Αυτό που φαίνεται ότι θα πρέπει να απασχολήσει το προσωπικό του Τμήματος και, φυσικά, τους προπτυχιακούς φοιτητές είναι ένα έλλειμμα σε σημαντικές δεξιότητες απασχολησιμότητας, όπως η ανάληψη πρωτοβουλιών, η επαγγελματική ηθική και συνέπεια.

Ενδεικτικές μελέτες που κατά περιόδους έχουν πραγματοποιηθεί στο Τμήμα και έχουν δημοσιευθεί σε επιστημονικά περιοδικά ή έχουν ανακοινωθεί σε επιστημονικά Συνέδρια είναι οι ακόλουθες:

Τσαλούχου, Ε., Τσίτσαρη, Ε., Μιχαλοπούλου, Μ., Κουθούρης, Χ. & Γούδας, Μ. (2017). Δεξιότητες απασχολησιμότητας αποφοίτων: οι αντιλήψεις και οι προσδοκίες των εργοδοτών αθλητισμού και αναψυχής στην Ελλάδα. *Περιοδικό Αθλητικού Τουρισμού & Αναψυχής*, 12, 34-59.

Tsitskari, E., Goudas, M., Tsalouchoy, E. & Michalopoulos, M. (2017). Employers' expectations of the employability skills needed in the sport and recreation environment. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 20, 1-9

Τσαλούχου Ε., Τσίτσαρη Ε., Γούδας Μ., Μιχαλοπούλου Μ. & Κουθούρης Χ. (2015). Απόψεις των εργοδοτών αναφορικά με τις δεξιότητες απασχολησιμότητας των αποφοίτων ΤΕΦΑΑ στη σημερινή αγορά εργασίας. *Πρακτικά Τρισέλιδων εργασιών του 23^{ου} Διεθνούς Συνεδρίου Φ.Α. & Αθλητισμού*, 15-17 Μαΐου, Κομοτηνή, <http://www.phyed.duth.gr/files/congress/2015/spaper15.pdf>

Τσίτσαρη Ε., Μιχαλοπούλου Μ., Γούδας Μ. & Σουμελίδου Μ. (2015). Αξιολόγηση των παρεχομένων υπηρεσιών & της ικανοποίησης φοιτητών του Τ.Ε.Φ.Α.Α. του Δ.Π.Θ. από τη φοίτησή τους. *23^ο Διεθνές Συνέδριο Φ.Α. & Αθλητισμού*, 15-17 Μαΐου, Κομοτηνή.

Σουμελίδου Μ., Τσίτσαρη Ε., Τριγώνης Ι., Ματσούκα Ο. & Γούδας Μ. (2015). Εργασιακές δεξιότητες των αποφοίτων Σχολών Επιστήμης Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού: Η άποψη των φοιτητών της Σ.Ε.Φ.Α.Α. του Δ.Π.Θ.. *23^ο Διεθνές Συνέδριο Φ.Α. & Αθλητισμού*, 15-17 Μαΐου, Κομοτηνή

Μελέτες απορρόφησης έχει πραγματοποιήσει και η Δομή Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας του Δ.Π.Θ.. Ενδεικτικά:

https://career.duth.gr/static/gd/meletes/meleti_aporofisis_2020-2021.pdf

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://career.duth.gr/static/gd/meletes/meleti_aporofisis_2016-2017.pdf

Οι προαναφερθείσες μελέτες παρουσιάζονται πιο αναλυτικά παρακάτω.



ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΡΑΚΗΣ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΡΟΣ ΦΟΡΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Το παρόν ερωτηματολόγιο διερευνά τις σχέσεις των Τμημάτων του Δ.Π.Θ. με συνεργαζόμενους κοινωνικούς, πολιτιστικούς και παραγωγικούς φορείς. Η συμβολή σας θα μας βοηθήσει να βελτιώσουμε τις συνέργειες του Ιδρύματός μας με όλους τους παραπάνω φορείς. Διασφαλίζεται ότι τα προσωπικά δεδομένα θα είναι απόρρητα και οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς επιστημονικής ανάλυσης και έρευνας της συγκεκριμένης μελέτης.

Φορέας.....

ΣΧΕΣΕΙΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΜΕ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ, ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟΥΣ & ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ

1. Συνεργασία με το Τμήμα: (μόνο μία επιλογή*)

- | | | |
|---|---|---|
| ☐ Τμήμα Νομικής | ☐ Τμήμα Πολιτικών Μηχανικών | ☐ Τμήμα Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών |
| ☐ Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού | ☐ Τμήμα Ιατρικής | ☐ Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης |
| ☐ Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης στην Προσχολική Ηλικία | ☐ Τμήμα Ιστορίας και Εθνολογίας | ☐ Τμήμα Μηχανικών Περιβάλλοντος |
| ☐ Τμήμα Ελληνικής Φιλολογίας | ☐ Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών | ☐ Τμήμα Δασολογίας και Διαχείρισης Περιβάλλοντος και Φυσικών Πόρων |
| ☐ Τμήμα Αγροτικής Ανάπτυξης | ☐ Τμήμα Γλώσσας, Φιλολογίας και Πολιτισμού Παρευξενίων Χωρών | ☐ Τμήμα Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης |
| ☐ Τμήμα Μοριακής Βιολογίας και Γενετικής | ☐ Τμήμα Οικονομικών Επιστημών | ☐ Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας |
| ☐ Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής | ☐ Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης | |

2. Ο Οργανισμός σας / Η επιχείρησή σας / Η παραγωγική σας μονάδα ως φορέας συνεργασίας με το εν λόγω Τμήμα του Δ.Π.Θ. σε ποια από τα παρακάτω έργα συνεργασίας που εκτελούνται ή που έχουν εκτελεστεί κατά την τελευταία πενταετία έχει συμμετάσχει;

- ☐ Πρακτική Άσκηση
- ☐ Ερευνητικά Προγράμματα
- ☐ Συμμετοχή σε συνέδρια/ημερίδες/σεμινάρια

* ο Φορέας συμπληρώνει ξεχωριστό ερωτηματολόγιο για κάθε Τμήμα

- ☐ Συν-διοργάνωση από κοινού με το εν λόγω Τμήμα συνεδρίων/ ημερίδων/ σεμιναρίων ή Διοργάνωση συνεδρίων/ ημερίδων υπό την αιγίδα του εν λόγω Τμήματος (παραχώρηση αίθουσας)
- ☐ Στελέχη του φορέα απασχολούνται ως διδάσκοντες στο εν λόγω Τμήμα ή Στελέχη του φορέα συμμετέχουν σε επιτροπή του εν λόγω Τμήματος
- ☐ Άλλο.....
.....

Ενδεικτικός αριθμός φοιτητών του εν λόγω Τμήματος που έχετε απασχολήσει για πρακτική άσκηση
.....

3. Ποιος ο βαθμός ικανοποίησής σας από τη συνεργασία σας με το εν λόγω Τμήμα;

- ☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου (ικανοποιητικά)

ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΣΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ

4. Έχετε απασχολήσει απόφοιτο του εν λόγω Τμήματος του Δ.Π.Θ;

- ☐ Ναι ☐ Όχι

5. Πόσο ικανοποιητικό θεωρείτε ότι είναι το επίπεδο σπουδών των αποφοίτων του εν λόγω Τμήματος συνολικά; (λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες του φορέα σας για άρτια καταρτισμένους και υψηλού επιπέδου εργαζόμενους)

- ☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

6. α) Πόσο ικανοποιητική θεωρείτε ότι είναι η θεωρητική εκπαίδευση των αποφοίτων του εν λόγω Τμήματος συνολικά για να ανταποκριθούν στις εργασίες που τους ανατίθενται στον φορέα σας;

- ☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

β) Τι επιπλέον γνώσεις θεωρείτε ότι θα έπρεπε να έχουν οι απόφοιτοι του εν λόγω Τμήματος, ώστε να ανταποκριθούν στις ανάγκες του φορέα σας;

7. α) Πόσο ικανοποιητική θεωρείτε ότι είναι η πρακτική κατάρτιση των αποφοίτων του εν λόγω Τμήματος συνολικά για να ανταποκριθούν στις εργασίες που τους ανατίθενται στον φορέα σας;

- ☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

β) Τι επιπλέον πρακτική κατάρτιση θεωρείτε ότι θα έπρεπε να έχουν οι απόφοιτοι του εν λόγω Τμήματος, ώστε να ανταποκριθούν στις ανάγκες του φορέα σας (ώρες, αντικείμενο κατάρτισης);

8. Πόσο ικανοποιητική θεωρείτε την επαγγελματική συμπεριφορά των αποφοίτων του εν λόγω Τμήματος;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

9. Πόσο ικανοποιητική θεωρείτε την ενσωμάτωση των αποφοίτων του εν λόγω Τμήματος στην ομάδα των συνεργατών σας;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

10. α) Πόσο ικανοποιητικό θεωρείτε ότι είναι το επίπεδο των αποφοίτων του εν λόγω Τμήματος σχετικά με τις γενικές ικανότητες (π.χ. αυτόνομη εργασία, ομαδική εργασία, κ.λπ.);

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

β) Τι επιπλέον γενικές και ειδικές δεξιότητες θα θέλατε να έχουν οι απόφοιτοι του εν λόγω Τμήματος για να τους προσλάβετε;

- | | | |
|---|---|--|
| ☐ Προσαρμογή σε νέες καταστάσεις | ☐ Λήψη αποφάσεων | ☐ Αυτόνομη εργασία |
| ☐ Ομαδική εργασία | ☐ Εργασία σε διεθνές περιβάλλον | ☐ Εργασία σε διεπιστημονικό περιβάλλον |
| ☐ Παράγωγή νέων ερευνητικών ιδεών | ☐ Σχεδιασμός και διαχείριση έργων | ☐ Σεβασμός στη διαφορετικότητα και στην πολυπολιτισμικότητα |
| ☐ Σεβασμός στο φυσικό περιβάλλον | ☐ Προαγωγή της ελεύθερης, δημιουργικής και επαγωγικής σκέψης | ☐ Άσκηση κριτικής και αυτοκριτικής |
| ☐ Επίδειξη κοινωνικής, επαγγελματικής και ηθικής υπευθυνότητας και ευαισθησίας σε θέματα φύλου | | ☐ Δεν γνωρίζω, δεν απαντώ |

11. Θα προσλαμβάνετε στο μέλλον αποφοίτους από το εν λόγω Τμήμα;

☐ σίγουρα ☐ πολύ πιθανό ☐ ίσως ☐ μάλλον απίθανο ☐ σίγουρα όχι ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

12. Πόσο ικανοποιητικά θεωρείτε ότι ανταποκρίνεται το εν λόγω Τμήμα στην ανάγκη σας:

α) για προσέλκυση νέων (φοιτητών) που ενδεχομένως θέλετε να απασχολήσετε στον φορέα σας σε επίπεδο πρακτικής άσκησης;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

β) για αναζήτηση νέων πτυχιούχων που ενδεχομένως θέλετε να απασχολήσετε στον φορέα σας/στη παραγωγική σας μονάδα;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

13. Πόσο ικανοποιητικά θεωρείτε ότι ανταποκρίνεται το εν λόγω Τμήμα στην ενδεχόμενη ανάγκη σας για εδραίωση συνεργασιών (π.χ. σε περιπτώσεις που χρειάζεστε επιστημονική υποστήριξη και τεκμηρίωση, κ.λ.π.) μεταξύ εκπαίδευσης και παραγωγικής διαδικασίας;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

14. Πόσο ικανοποιητικά θεωρείτε ότι δραστηριοποιείται το εν λόγω Τμήμα προς την κατεύθυνση ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας μέσω των διάφορων δράσεων (μαθήματα επιχειρηματικότητας, διαγωνισμός επιχειρηματικότητας, πληροφόρηση εργοδοτικών/ παραγωγικών φορέων για το έργο της Μονάδας Καινοτομίας & Επιχειρηματικότητας);

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

15. Πόσο ικανοποιητική πιστεύετε ότι είναι η πληροφόρηση που παρέχεται για τις δράσεις του εν λόγω Τμήματος από τα τοπικά Μ.Μ.Ε.;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

16. Πόσο ικανοποιητική πιστεύετε ότι είναι η ενημέρωση των εργοδοτικών και παραγωγικών φορέων για τους σκοπούς, το αντικείμενο και το παραγόμενο έργο του εν λόγω Τμήματος;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

17. Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης σας από τις δράσεις του εν λόγω Τμήματος σχετικά με τη διασύνδεση του Ιδρύματος με την τοπική αγορά σε πολιτισμικό, κοινωνικό, οικονομικό επίπεδο;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

18. Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης σας από τις κοινωνικές και πολιτιστικές υποδομές του εν λόγω Τμήματος και τις δραστηριότητες που γίνονται και απευθύνονται τόσο σε φοιτητές και αποφοίτους όσο και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

19. Πόσο ικανοποιητική θεωρείτε ότι είναι η συμβολή του εν λόγω Τμήματος στην επιστημονική και τεχνολογική ανάπτυξη του τόπου;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

20. Πόσο ικανοποιητική θεωρείτε ότι είναι η συμβολή του εν λόγω Τμήματος στην ανάπτυξη του Τόπου α) σε κοινωνικό, πολιτιστικό επίπεδο;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

β) σε παραγωγικό επίπεδο;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

21. Πόσο ικανοποιητικά θεωρείτε ότι συμβάλει το εν λόγω Τμήμα στην ανάπτυξη σε εθνικό επίπεδο;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

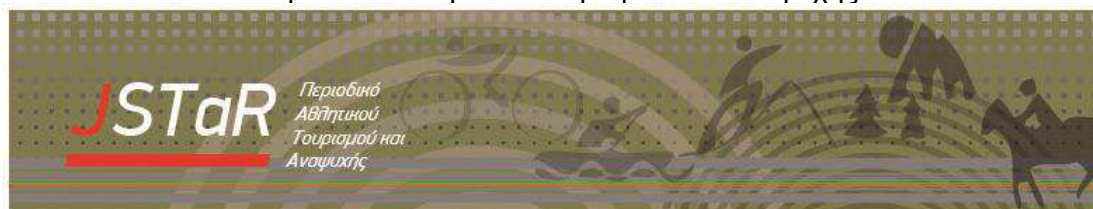
22. Πόσο ικανοποιητική κρίνετε την εξωστρέφεια του εν λόγω Τμήματος;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

23. Πόσο ικανοποιητικές θεωρείτε ότι είναι οι δράσεις του εν λόγω Τμήματος για την ενίσχυση της εξωστρέφειας του Δ.Π.Θ. συνολικά;

☐ πάρα πολύ ☐ πολύ ☐ αρκετά ☐ λίγο ☐ καθόλου ☐ δεν γνωρίζω / δεν απαντώ

Σας ευχαριστούμε!



**Δεξιότητες απασχολησιμότητας αποφοίτων: οι αντιλήψεις και οι προσδοκίες των
εργοδοτών αθλητισμού και αναψυχής στην Ελλάδα**

Τσαλούχου Ε.¹, Τσίτσαρη Ε.¹, Μιχαλοπούλου Μ.¹, Κουθούρης Χ.², Γούδας Μ.²

1. Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, Δημοκρίτειο
Πανεπιστήμιο Θράκης
2. Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, Πανεπιστήμιο
Θεσσαλίας

Υπεύθυνος Επικοινωνίας:

Τσαλούχου Ελευθερία

E-mail: el.tsalouchou@gmail.com

Περιοδικό Αθλητικού Τουρισμού και Αναψυχής, Vol. 12, pp. 34-59, 2017

© 2017 J.S.T.a.R. All rights reserved. ISSN: 1792-1686

To link to this article: <http://jstar.gr/Contents.aspx?Y=2017&V=12&Is=c>

Δεξιότητες απασχολησιμότητας αποφοίτων: οι αντιλήψεις και οι προσδοκίες των εργοδοτών αθλητισμού και αναψυχής στην Ελλάδα

Περίληψη

Σκοπός της έρευνας αυτής ήταν να καταγράψει και να αξιολογήσει τις απόψεις ατόμων που εμπλέκονται στις διαδικασίες πρόσληψης πτυχιούχων Τμημάτων Επιστήμης Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού (Τ.Ε.Φ.Α.Α.) σχετικά με τις δεξιότητες που θεωρούν ότι οι απόφοιτοι διαθέτουν και αυτών που, κατά τη γνώμη τους, θα έπρεπε να διαθέτουν. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 193 εργοδότες διάφορων κλάδων απασχόλησης αποφοίτων Τ.Ε.Φ.Α.Α.. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω του ερωτηματολογίου *Survey of the Employability Skills Needed in the Workforce* (Robinson, 2006), το οποίο μέσα από 10 παράγοντες και 50 μεταβλητές διεξοδικά κατέγραψε τις απόψεις των εργοδοτών. Εφαρμόστηκαν *paired sample t-tests* προκειμένου να διαπιστωθούν πιθανές στατιστικές διαφορές στις αξιολογήσεις των Ελλήνων εργοδοτών αναφορικά με τις δεξιότητες που οι απόφοιτοι Τ.Ε.Φ.Α.Α. διαθέτουν και θα έπρεπε να διαθέτουν. Στατιστικά σημαντικές διαφορές προέκυψαν και στις 50 μεταβλητές/δεξιότητες, στοιχείο που πρέπει να προβληματίσει όλους τους εμπλεκόμενους στην εκπαίδευση, πρόσληψη και διαχείριση του προσωπικού αθλητικών οργανισμών (ΑΕΙ, εργοδοσία, υπευθύνους αθλητικών οργανισμών).

Λέξεις κλειδιά: δεξιότητες απασχολησιμότητας, εργοδότης αθλητισμού και αναψυχής

Sport and recreation employers' perceptions and expectations of graduates' employability skills in Greece

Abstract

The study's aim was the recording of sport and recreation employers' perceptions and expectations of the employability skills needed in the workforce by the graduates. The sample consisted of 193 employers of various sport and recreation employments. The *Survey of the Employability Skills Needed in the Workforce* (Robinson, 2006), consisted of 10 factors and 50 variables/employability skills, was used for data collection. Paired sample t-tests revealed that in all 50 cases, statistical important differences occurred, with the employers' expectations being greater than their perceptions of their employees' skills. Results should make all counterparts (universities, employers, graduates) involved in the training and recruitment of sport personnel to thoroughly think of the necessary actions to be taken in order for sport graduates to find and, most of all, keep a sport related employment.

Keywords: employability skills, sports and recreation employer

Δεξιότητες απασχολησιμότητας αποφοίτων: οι αντιλήψεις και οι προσδοκίες των εργοδοτών αθλητισμού και αναψυχής στην Ελλάδα

Εισαγωγή

Η απασχολησιμότητα των μελών μίας κοινωνίας, δη των νέων, αποτελεί κρίσιμο ζήτημα τόσο για τις κυβερνήσεις όσο και για τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ) (Saunters & Zuzel, 2010). Ως απασχολησιμότητα ορίζονται οι δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά που κάνουν ένα άτομο επιθυμητό από τους εργοδότες (Pan & Lee, 2011). Η δημιουργία πολλών Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων, ιδιωτικών και δημοσίων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και άλλων ιδιωτικών σχολών, σε συνδυασμό με την οικονομική ύφεση που αντιμετωπίζει η πλειονότητα των Ευρωπαϊκών χωρών, έχει καταστήσει την εύρεση μίας θέσης στην αγορά εργασίας ένα δύσκολο και έντονα ανταγωνιστικό ζήτημα. Σε αυτό το πλαίσιο, την τελευταία δεκαετία τουλάχιστον, οι ερευνητές προσπαθούν να καταγράψουν τις δεξιότητες που απαιτούνται από δυνητικούς εργοδότες σε διάφορους κλάδους της απασχόλησης (Asuquo & Inaja, 2013; Hodges & Burchell, 2003; Lowden, Hall, Elliot & Lewin, 2011; Maxwell, Scott, Macfarlane & Williamson, 2009; Mo Husain, Mokhtar, Ahmad & Mustapha, 2010; Pan & Lee, 2011; Robles, 2012; Ramli, Nawawi & Chun, 2010; Saunters & Zuzel, 2010; Singh, Thambusamy, Ramly, Abdulah & Mahmud, 2013; Wilton, 2012) υπογραμμίζοντας συχνά την ανάγκη για αναμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Saunters & Zuzel, 2010). Στόχος δεν είναι άλλος από την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των αποφοίτων στη διεκδίκηση μιας θέσης εργασίας και της αποδοτικότητάς τους ως εργαζομένους –επιτεύξεις που ισοδυναμούν με όφελος για τους ίδιους και την κοινωνία. Η ανασκόπηση της σχετικής με το θέμα της απασχολησιμότητας βιβλιογραφίας και του ορισμού των δεξιοτήτων που η εκάστοτε αγορά εργασίας φαίνεται να επιθυμεί, έχει οδηγήσει σε πολυποίκιλα συμπεράσματα. Στο χώρο των Βιομοριακών Επιστημών, για παράδειγμα, οι απόψεις των εργοδοτών και των φοιτητών φαίνεται να συγκλίνουν αναφορικά με την ιεράρχηση των δεξιοτήτων που απαιτούνται για απασχόληση, αξιολογώντας πιο θετικά τις λεγόμενες βασικές δεξιότητες, όπως είναι ο ενθουσιασμός, η αξιοπιστία και η ομαδική εργασία σε σχέση με τις γνωστικές δεξιότητες -χωρίς, βέβαια, αυτές οι τελευταίες να θεωρούνται αμελητέες (Saunters & Zuzel, 2010). Αναλόγως, οι εργοδότες που δραστηριοποιούνται σε τομείς της Μηχανικής, δίνουν έμφαση στην προσωπική ποιότητα και στις διαπροσωπικές δεξιότητες και λιγότερο στις τεχνικές και στις τεχνολογικές δεξιότητες των εργαζομένων

τους (Husain, Mokhtara, Ahmad & Mustapha, 2010). Η κριτική σκέψη, οι αναλυτικές και συνθετικές ικανότητες, καθώς και η ικανότητα ιεράρχησης των προβλημάτων, η διάθεση για συνεχή επαγγελματική εξέλιξη μέσω της απόκτησης νέων γνώσεων και η επικοινωνιακή ικανότητα διαμορφώνουν το γενικό προφίλ των δεξιοτήτων των αποφοίτων Σχολών Φυσιοθεραπείας (Ramli et al., 2010). Σε μελέτη που συγκέντρωσε δεδομένα από τους εμπλεκόμενους αποφοίτους, εργοδότες και πανεπιστημιακά ιδρύματα στο χώρο της άσκησης και του αθλητισμού, από έξι ευρωπαϊκές χώρες (Baker, Loughren & Crone, 2014), μελετήθηκαν για πρώτη φορά θέματα και ερωτήματα που απασχολούν όσους εμπλέκονται στην αθλητική αγορά εργασίας, όπως το πώς αντιμετωπίζουν οι εργοδότες τα προσόντα των αποφοίτων, τι πιστεύουν οι απόφοιτοι για την αυτεπάρκεια των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας και τι πρέπει να κάνουν οι ίδιοι για την κατάληψη μιας εργασιακής θέσης, ποιες είναι οι προοπτικές για τη σταδιοδρομία τους σε μακροπρόθεσμη βάση. Προέκυψε ότι οι ευκαιρίες απασχόλησης διαφέρουν από χώρα σε χώρα και η πρόσβαση σε αυτές δεν είναι ίση (Baker, et al., 2014). Από την πλευρά των εργοδοτών, διαφάνηκε ότι το 60% αυτών πιστεύει ότι οι απόφοιτοι Σχολών Αθλητισμού ανταποκρίθηκαν στις προσδοκίες τους αν και πολλοί διατυπώνουν την άποψη ότι υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης. Η εργασιακή εμπειρία και η πρακτική άσκηση αποτελεί ζητούμενο των περισσότερων εργοδοτών, αλλά μόνο οι μισοί δίνουν ευκαιρίες απασχόλησης, κάτι το οποίο φαίνεται να ισχύει και για τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον Ελλαδικό χώρο. Είναι σαφές ότι οι απόφοιτοι υπερεκτιμούν το βαθμό στον οποίο διαθέτουν προσωπικά τις ειδικές ικανότητες και τα χαρακτηριστικά σε σύγκριση με τους εργοδότες (Baker, et al., 2014).

Ο χώρος της αθλητισμού και της αναψυχής είναι μία συνεχώς αναπτυσσόμενη βιομηχανία που βασίζεται στην ύπαρξη ικανοποιημένων καταναλωτών. Καθώς αναπτύσσεται έντονος ανταγωνισμός τόσο μεταξύ των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες αθλητισμού και αναψυχής όσο και μεταξύ αυτών και άλλων οργανισμών που παρέχουν υπηρεσίες ψυχαγωγίας, οι πάροχοι υπηρεσιών αθλητισμού θα πρέπει να επιδιώξουν συστηματικά και επισταμένα την επίτευξη της ικανοποίησης, και ακόμη περισσότερο, της αφοσίωσης των καταναλωτών τους (Chelladurai & Chang, 2000; Howat, Crilley, Absher & Milne, 1996; Kyle, Graefe, Manning & Bacon, 2004). Οι περισσότεροι οργανισμοί αθλητισμού και αναψυχής περιλαμβάνουν μία φυσική αλληλεπίδραση με τους πελάτες τους, η οποία σε πολλές περιπτώσεις είναι μακροχρόνια και τακτική (π.χ. οι πελάτες ενός γυμναστηρίου) (Chang & Chelladurai, 2003; Lagrosen & Lagrosen, 2007; Theodorakis, Howat, Ko & Avourdiadou, 2014). Η

ικανοποίηση των πελατών πολύ συχνά, λοιπόν, είναι αποτέλεσμα αυτής ακριβώς της αλληλεπίδρασης. Για το λόγο αυτό, τα εκπαιδευτικά Ιδρύματα στο χώρο του αθλητισμού (στην Ελλάδα τα Τ.Ε.Φ.Α.Α.) θα πρέπει να επιδιώξουν ώστε οι απόφοιτοί τους να αποκτήσουν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους όλες τις δεξιότητες εκείνες που θα τους καταστήσουν αποτελεσματικούς κατά την αλληλεπίδρασή τους με τον αθλητικό καταναλωτή. Στόχος της συγκεκριμένης μελέτης ήταν να προσεγγίσει ανθρώπους που επιχειρούν ή διευθύνουν οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στο χώρο του αθλητισμού και της αναψυχής, με στόχο την καταγραφή των απόψεών τους σχετικά με την εργασιακή επάρκεια των αποφοίτων Τ.Ε.Φ.Α.Α. στην Ελλάδα.

Ανασκόπηση

Δεξιότητες απασχολησιμότητας

Δεξιότητες απασχολησιμότητας είναι οι δεξιότητες που είναι άμεσα σχετικές με την απόκτηση και τη διατήρηση της εργασίας (Harvey, 2001; McQuaid & Lindsay, 2005). Οι δεξιότητες αυτές διακρίνονται σε δύο κατηγορίες: α) στις μεταβιβάσιμες ή κοινωνικές ή γενικές ή μαλακές (soft) και β) στις ειδικές ή σκληρές (hard).

Σύμφωνα με τους Pegg, Waldock, Hendy-Isaac και Lawton (2012), στις μεταβιβάσιμες δεξιότητες, που οι εργοδότες επιθυμούν να συναντήσουν στους εν δυνάμει εργαζόμενους, ανήκουν η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, η επιρροή που κάποιος ασκεί σε άλλα άτομα, η δημιουργικότητα, η θέληση και διάθεση για μάθηση και εξέλιξη, η προσαρμογή και προσθήκη νέων γνώσεων, η ικανότητα να εργάζονται ως μέλη μιας ομάδας, να μπορούν να ελίσσονται και να προσαρμόζονται ανάλογα με τις συνθήκες που έχουν να αντιμετωπίσουν στον εργασιακό τους χώρο, η αυτονομία, η ανταπόκριση στην πίεση, η ικανότητα επικοινωνίας, να διαχειρίζονται σωστά το χρόνο τους, να είναι σε θέση να παίρνουν αποφάσεις, να είναι σε θέση να χρησιμοποιούν νέες τεχνολογίες και να μπορούν να σχεδιάζουν, να οργανώνουν, να υλοποιούν και να αξιολογούν τα αποτελέσματα της εργασίας που έχουν αναλάβει.

Ο ρόλος των ΑΕΙ στη διαμόρφωση των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας

Οι απαιτήσεις ενός μεταβαλλόμενου εργασιακού περιβάλλοντος και η επιδίωξη της επαγγελματικής ικανοποίησης και επιτυχίας από την πλευρά των αποφοίτων από τη στιγμή που εισέλθουν στην αγορά εργασίας, καθιστούν αναγκαίο τον ισχυρό δεσμό που πρέπει να υπάρχει μεταξύ της προσωπικής ανάπτυξης με την απασχολησιμότητα. Η προσωπική ανάπτυξη λογίζεται ως μέρος της πανεπιστημιακής εμπειρίας καθώς μέσω

αυτής το άτομο καθίσταται ικανό να διαχειριστεί στο μέγιστο τις δεξιότητες που κατέχει και γνωρίζει πώς θα τις χρησιμοποιήσει σε οποιαδήποτε νέα πρόκληση για εργασία. Όταν, δε, επιτύχει την κατάκτηση μίας θέσης εργασίας, χάρη σε αυτήν την εμπειρία θα μπορέσει να διαχειριστεί και την επαγγελματική του εξέλιξη (Higher Education Academy, 2007).

Τα πανεπιστημιακά ιδρύματα, λοιπόν, ανταποκρινόμενα στις συνεχώς αυξανόμενες προκλήσεις της αγοράς εργασίας, αλλά και των αναγκών και των προσδοκιών των φοιτητών, θα πρέπει να αποβλέπουν σε καλά σχεδιασμένες εμπειρίες μάθησης που ενισχύουν την εργασιακή εμπειρία και κατ' επέκταση βοηθούν στην προσωπική εξέλιξη του κάθε ατόμου, παρέχοντας το δυνατόν εξατομικευμένη μάθηση. Η εμπλοκή των φοιτητών στο σχεδιασμό, στη διαχείριση και στην αξιολόγηση αυτών των εμπειριών θα πρέπει να αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο για την ολοκλήρωση των σπουδών τους (Rae, 2007). Όταν οι απόφοιτοι είναι εξοπλισμένοι με τις απαραίτητες δεξιότητες, εκτελούν πιο αποτελεσματικά τα καθήκοντά που έχουν αναλάβει, διατηρούν τη θέση εργασίας (Wickramasinghe & Perera, 2010) και συμβάλουν στην ικανοποίηση των καταναλωτών τους.

Σε αυτό το πλαίσιο, είναι σημαντική η τακτική ανατροφοδότηση των πανεπιστημιακών δασκάλων για τον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες αξιολογούν τους αποφοίτους τους. Η ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ των εργοδοτών και των Πανεπιστημίων θα συμβάλει στη διαμόρφωση στρατηγικών που πρέπει να αναπτυχθούν, με στόχο την ενίσχυση της απασχολησιμότητας. Οι εργοδότες μπορούν να βοηθήσουν στην ενίσχυση του προτύπου των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας, όταν κατορθώσουν να εξισορροπήσουν μεταξύ των προσδοκιών και των ευθυνών που έχει ο καθένας τους απέναντι στους αποφοίτους (Leitch, 2006).

Δεξιότητες απασχολησιμότητας αποφοίτων Τ.Ε.Φ.Α.Α.

Η δυσκολία των αποφοίτων σχολών αθλητισμού και αναψυχής να παραμείνουν στις εργασιακές τους θέσεις (Skills Active, 2010), είτε λόγω των ελλειπών τους προσόντων, είτε λόγω του ότι οι ίδιοι δεν επιθυμούν να μείνουν σε επαγγέλματα τα οποία μπορεί να μην παρουσιάζουν «σταθερότητα» ή να μην αμείβουν καλά, έχει οδηγήσει στην ανάγκη μελέτης των δυνατοτήτων ανάπτυξης ενός πιο απασχολήσιμου και πιο αποτελεσματικού εργατικού δυναμικού που σχετίζεται με τον αθλητισμό (Baker et al, 2014; Goudas, Tsimeas, Tsitskari, Baker, Loughgreen & Crone, 2015; Minten & Forsyth, 2014).

Η Minten (2010) μελέτησε τις απόψεις αποφοίτων του αθλητισμού και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η απασχολησιμότητα είναι ένα μάλλον πολύπλοκο φαινόμενο που υποδηλώνει υψηλό βαθμό αλληλεπίδρασης μεταξύ των αποφοίτων και των εργοδοτών. Οι Emery, Crabtree και Kerr (2012) εξέτασαν τις ανάγκες της αυστραλιανής αθλητικής αγοράς εργασίας και διαπίστωσαν ότι οι εργοδότες συχνά απαιτούσαν από τους αποφοίτους επίτευξη αποτελεσμάτων, συνεργασία με τους ανθρώπους, χρήση των πόρων και παροχή κατεύθυνσης.

Μία πρόσφατη έρευνα που διεξήχθη πανευρωπαϊκώς μεταξύ διαφόρων ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και οργανισμών, κατέληξε ότι αν και φαίνεται να υπάρχει μια γενική συμφωνία μεταξύ των αποφοίτων και των εργοδοτών σχετικά με τη σημασία των ειδικών δεξιοτήτων και χαρακτηριστικών, σημειώθηκε μια μεγάλη διαφορά μεταξύ τους σχετικά με την κατοχή των συγκεκριμένων δεξιοτήτων. Οι απόφοιτοι βαθμολόγησαν το επίπεδο των δεξιοτήτων που νόμιζαν ότι κατείχαν πιο υψηλά από ότι οι εργοδότες (Baker et al., 2014), .

Οι Goudas et al. (2015) παρουσίασαν στοιχεία από το ελληνικό δείγμα της προαναφερθείσας πανευρωπαϊκής μελέτης σημειώνοντας ότι υπάρχουν μεγάλες διαφορές στις αντιλήψεις μεταξύ των αποφοίτων και των εργοδοτών για την κατοχή των δεξιοτήτων, με τους εργοδότες να αξιολογούν κατά πολύ χαμηλότερα την κατοχή αυτών από ότι οι απόφοιτοι του αθλητισμού. Επιπλέον, οι Έλληνες εργοδότες αντιλαμβάνονται ότι οι απόφοιτοι κατέχουν αυτές τις δεξιότητες σε μικρότερο βαθμό από ότι οι Ευρωπαίοι ομόλογοι τους.

Τα αποτελέσματα των ερευνών προβληματίζουν στο αν και κατά πόσο τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα που σχετίζονται με τον αθλητισμό προετοιμάζουν τους αποφοίτους τους προκειμένου να βγουν και να πετύχουν στην αγορά εργασίας –κυρίως δε στην αγοράς εργασίας αθλητισμού και αναψυχής. Η άποψή μας είναι ότι προκειμένου τα Ιδρύματα να διαμορφώσουν σαφή εικόνα των αναγκών της αγοράς στην οποία απευθύνονται οι απόφοιτοί τους, θα πρέπει να διερευνήσουν τις απόψεις και προσδοκίες των εργοδοτών σχετικά με τις λεγόμενες δεξιότητες απασχολησιμότητας.

Στόχος της έρευνας αυτής, λοιπόν, ήταν να καταγράψει τις απόψεις και προσδοκίες των εργοδοτών στο χώρο του αθλητισμού και της αναψυχής για τις δεξιότητες απασχολησιμότητας των αποφοίτων Τ.Ε.Φ.Α.Α.. Πιο συγκεκριμένα, θα μελετηθούν: α) αν οι μεταβλητές και υποκλίμακες του ερωτηματολογίου αξιολόγησης των δεξιοτήτων των αποφοίτων Σχολών Αθλητικών Επιστημών θα παρουσιάσουν επαρκή εσωτερική συνοχή, β) αν οι εργοδότες αξιολογήσουν θετικά τις δεξιότητες

απασχολησιμότητας που διαθέτουν οι απόφοιτοι ΤΕΦΑΑ, γ) αν οι εργοδότες εκφράσουν θετικές προσδοκίες σχετικά με τις δεξιότητες απασχολησιμότητας που θα πρέπει να διαθέτουν οι Απόφοιτοι Σχολών Αθλητικών Επιστημών και δ) αν θα προκύψουν σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους των παραγόντων αξιολόγησης των δεξιοτήτων που οι απόφοιτοι διαθέτουν και αυτών που οι εργοδότες επιθυμούν να διαθέτουν οι Απόφοιτοι Σχολών Αθλητικών Επιστημών.

Μεθοδολογία

Δείγμα

Λόγω της απουσίας ενός επίσημου μητρώου όλων των δημοσίων και ιδιωτικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα, οι ερευνητές επέλεξαν ένα δείγμα των οργανώσεων που δραστηριοποιούνται στον τομέα του αθλητισμού και της αναψυχής, σχετικά βολικό και έτσι εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν 318 δημόσιοι και ιδιωτικοί οργανισμοί αθλητισμού και αναψυχής. Από όλους ζητήθηκε και λήφθηκε άδεια συμμετοχής στην έρευνας. Το ερωτηματολόγιο συμπλήρωσαν είτε όσοι σχετίζονταν άμεσα με την πρόσληψη και την αξιολόγηση των υπαλλήλων (ιδιοκτήτες, Γενικοί Διευθυντές) είτε εκείνοι που δε συμμετέχουν πραγματικά στην πρόσληψη, αλλά έχουν σχέση με την αξιολόγηση, συμβουλευτική και εκπαίδευση του προσωπικού (εκτελεστικός ή τεχνικός διευθυντής, σύμβουλος Φ.Α.). Τα βασικά κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος παρουσιάζονται στον Πίνακα 1.

Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργοδοτών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Φύλο (%)		Απόφοιτος Σχολής Αθλητισμού (%)	
Ανδρες	72.5	Ναι	60.6
Γυναίκες	27.5	Όχι	38.9
Ηλικία (%)		Θέση στον Οργανισμό (%)	
29 and younger	6.2	Ιδιοκτήτης/Ανώτερο διοικητικό στέλεχος	53.9
30-39	23.8	Διοικητικό στέλεχος, εκτελεστικός ή τεχνικός διευθυντής, Σύμβουλος Φ.Α.	45.1
40-49	45.1		
50 and older	24.3		

Όργανο μέτρησης

Το *Survey of Employability Skills Needed in the Workforce* (SESNW) διαμορφώθηκε αρχικώς από τους Evers, Rush και Bardrow (1998) στο πλαίσιο μίας ποιοτικής και ποσοτικής μελέτης που έγινε στον Καναδά με φοιτητές, καθηγητές, αποφοίτους και εργοδότες διαφόρων εταιρειών. Αποτέλεσμα της μελέτης ήταν ένα ερωτηματολόγιο 18 υποκλιμάκων και 67 μεταβλητών δεξιοτήτων απασχολησιμότητας. Την εγκυρότητα και το περιεχόμενο του συγκεκριμένου οργάνου αξιολόγησης των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας επιβεβαίωσε ο Robinson (2006) σε ανάλογη μελέτη στις ΗΠΑ, ενώ οι Ramli, Nawawi και Chun (2010), αξιοποίησαν τις υποκλίμακες και μεταβλητές του ερωτηματολογίου για να αξιολογήσουν τις δεξιότητες απασχολησιμότητας αποφοίτων σχολών φυσιοθεραπείας στη Μαλαισία. Η εγκυρότητα και αξιοπιστία, λοιπόν, των μεταβλητών του SESNW έχει επιβεβαιωθεί σε διαφορετικούς πολιτισμούς (Καναδά, ΗΠΑ, Μαλαισία), σε διαφορετικά δείγματα (εργοδότες, αποφοίτους, φοιτητές, καθηγητές) και σε διαφορετικούς εργασιακούς τομείς (Γεωργίας, Φυσιοθεραπείας, κ.α.), (Evers et al., 1998; Ramli et al., 2010; Robinson, 2006).

Από μία αναζήτηση της σχετικής βιβλιογραφίας διαπιστώθηκε ότι το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο δεν έχει χρησιμοποιηθεί ξανά σε ελληνικό πληθυσμό. Για το λόγο αυτό ακολουθήθηκαν όλες οι διαδικασίες μετάφρασης διπλής κατεύθυνσης. Πρώτον, δύο από τους συγγραφείς μετάφρασαν την αρχική κλίμακα στα ελληνικά, συγκρίνοντας τις δύο εκδόσεις. Είκοσι έξι από τα πενήντα στοιχεία μεταφράστηκαν με τον ίδιο τρόπο. Για τα υπόλοιπα στοιχεία, ζητήθηκε αμοιβαία συμφωνία ως προς την πιο κατάλληλη μετάφραση. Η ελληνική εκδοχή του ερωτηματολογίου δόθηκε στη συνέχεια σε δύο άλλους δίγλωσσους μελετητές στον τομέα του αθλητισμού, οι οποίοι τα μετέφρασαν πίσω στην αγγλική γλώσσα. Για να εξετασθεί η εγκυρότητα του περιεχομένου της μεταφρασμένης κλίμακας, τα τέσσερα άτομα που συμμετείχαν στη μετάφραση εξέτασαν το πρωτότυπο και τις μεταφρασμένες κλίμακες, ελέγχοντας αν κάθε μεταφρασθείσα κλίμακα είχε ταυτόσημο νόημα με την αρχική. Ενώ οι περισσότερες από τις δηλώσεις (32 από 50) δεν ήταν ίδιες με τις αρχικές, συμφωνήθηκε ότι η σημασία τους αντικατοπτρίζεται με αυτή την αρχική. Μετά από τις προτάσεις που έγιναν από την ομάδα εμπειρογνομώνων, πραγματοποιήθηκαν τροποποιήσεις στο ερωτηματολόγιο. Τέλος, μια πιλοτική μελέτη διεξήχθη με 15 εργοδότες του αθλητισμού και της αναψυχής, οι οποίοι στη συνέχεια αποκλείστηκαν από το δείγμα. Κανένας από τους ερωτηθέντες

δεν ανέφερε κάποια δυσκολία στην κατανόηση και τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Στο πλαίσιο της παρούσης μελέτης, το ερωτηματολόγιο που μοιράστηκε αποτελούνταν: α) από μία ομάδα ερωτήσεων που αφορούσαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων εργοδοτών, β) τις 50 μεταβλητές/δεξιότητες απασχολησιμότητας του SESNW, ζητώντας από τους εργοδότες να εκφράσουν τις προσδοκίες τους/αξιολογήσουν τη σημασία τους, σε μία πενταβάθμια κλίμακα (όπου 1: καθόλου σημαντικό ως 5: πολύ σημαντικό) και γ) τις 50 μεταβλητές/δεξιότητες απασχολησιμότητας του SESNW, ζητώντας από τους εργοδότες να αξιολογήσουν την κατοχή τους από τους εργαζομένους τους, έχοντας στο νου τους τον πιο αντιπροσωπευτικό εργαζόμενο τους και απόφοιτο σχολής αθλητισμού, μέσω μίας πενταβάθμιας κλίμακας (όπου 1: καθόλου ως 5: πολύ). Οι παράγοντες του ερωτηματολογίου και κάποιες ενδεικτικές ερωτήσεις παρουσιάζονται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2. Οι παράγοντες των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας του SESNW.

Παράγοντας	Ικανότητα να....
1. Επίλυση προβλημάτων	 αναγνωρίζει πιθανά προβλήματα
2. Λήψη αποφάσεων	 είναι ικανός να παίρνει αποφάσεις
3. Οργάνωση και Διαχείριση χρόνου	 θέτει προτεραιότητες
4. Επικοινωνιακή ικανότητα	 μπορεί να μεταδώσει πληροφορίες στους άλλους
5. Διαπροσωπικές δεξιότητες	 εργάζεται ως μέλος μιας ομάδας
6. Ηγετικές ικανότητες	 επιβλέπει τη δουλειά άλλων
7. Δημιουργικότητα, Καινοτομία, Ευελιξία, Ικανότητα αντίληψης	 προσαρμόζεται σε καταστάσεις που αλλάζουν
8. Δια βίου μάθηση	 έχει διάθεση να αποκτά νέες γνώσεις
9. Επαγγελματική συμπεριφορά	 έχει τις κατάλληλες δεξιότητες και γνώσεις
10. Προσωπικό σθένος	 αντιδρά θετικά στην κριτική

Διαδικασία

Η συλλογή των δεδομένων έγινε μέσω δια ζώσης ή εξ αποστάσεως επικοινωνίας (e-mail) από το Δεκέμβριο του 2014 ως και το Μάιο του 2015. Στο σύνολο σχεδόν των

οργανισμών στάλθηκε ένα e-mail υπενθύμισης για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Συνολικά 201 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια συγκεντρώθηκαν, ενώ 193 από αυτά ήταν σε θέση να χρησιμοποιηθούν (ποσοστό επιστροφής: 60,7%).

Στατιστική ανάλυση

Πραγματοποιήθηκαν περιγραφικές αναλύσεις και αναλύσεις αξιοπιστίας στους παράγοντες του ερωτηματολογίου. Επιπλέον πραγματοποιήθηκαν Paired samples t-test σε όλες τις μεταβλητές του ερωτηματολογίου, ανάμεσα σε αυτές που οι εργοδότες δηλώνουν ως σημαντικές και σε αυτές που θεωρούν ότι οι απόφοιτοι Τ.Ε.Φ.Α.Α. διαθέτουν.

Αποτελέσματα

Αξιολόγηση της εσωτερικής συνοχής των μεταβλητών του ερωτηματολογίου.

Για την αξιολόγηση της εσωτερικής συνοχής των μεταβλητών του ερωτηματολογίου ελέγχθηκαν οι δείκτες αξιοπιστίας α του Cronbach τόσο στις μεταβλητές που αξιολόγησαν τις δεξιότητες που οι εργοδότες θεωρούν ότι οι απόφοιτοι διαθέτουν (Πίνακας 3) όσο και στις μεταβλητές τις οποίες πιστεύουν ότι θα έπρεπε να διαθέτουν (Πίνακας 4).

Πίνακας 3. Δείκτης αξιοπιστίας α του Cronbach στις μεταβλητές αξιολόγησης των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας του ερωτηματολογίου.

Παράγοντας	Σύνολο μεταβλητών	M.O.	T.A.	α του Cronbach
Επίλυση προβλημάτων και αναλυτική ικανότητα	5	3,0131	,81378	.876
Λήψη αποφάσεων	3	3,0710	,94497	.848
Οργάνωση και διαχείριση χρόνου	8	3,3354	,80842	.905
Επικοινωνιακή Ικανότητα	6	3,3727	,81938	.888
Διαπροσωπικές Δεξιότητες	6	3,7293	,83059	.923
Ηγεσία και επιρροή	4	2,9986	,95559	.905
Δημιουργικότητα, Καινοτομία, Ευελιξία και Ικανότητα αντίληψης	5	3,1765	,91854	.913
Δια βίου μάθηση	2	3,5217	1,02806	.844
Επαγγελματική συμπεριφορά	4	3,5234	,85224	.865

Προσωπικό κίνητρο-σθένος	7	3,4151	,80780	.915
--------------------------	---	--------	--------	------

Πίνακας 4. Δείκτης αξιοπιστίας α του Cronbach στις μεταβλητές των προσδοκώμενων δεξιοτήτων απασχολησιμότητας του ερωτηματολογίου.

Παράγοντας	Σύνολο μεταβλητών	M.O.	T.A.	α του Cronbach
Επίλυση προβλημάτων και αναλυτική ικανότητα	5	4,3574	,58454	.821
Λήψη αποφάσεων	3	4,4390	,60604	.744
Οργάνωση και διαχείριση χρόνου	8	4,5598	,50236	.869
Επικοινωνιακή Ικανότητα	6	4,4898	,54227	.850
Διαπροσωπικές Δεξιότητες	6	4,6148	,56273	.884
Ηγεσία και επιρροή	4	4,0227	,88126	.896
Δημιουργικότητα, Καινοτομία, Ευελιξία και Ικανότητα αντίληψης	5	4,5121	,55679	.854
Δια βίου μάθηση	2	4,7378	,52923	.802
Επαγγελματική συμπεριφορά	4	4,7092	,49695	.826
Προσωπικό κίνητρο-σθένος	7	4,5932	,49236	.873

Περιγραφικές αναλύσεις

Οι εργοδότες αξιολόγησαν μέτρια ή χαμηλά τους παράγοντες των δεξιοτήτων που θεωρούν ότι οι απόφοιτοι σχολών αθλητισμού διαθέτουν. Σχετικά υψηλότερα αξιολογούν τον παράγοντα «Διαπροσωπικές δεξιότητες» (M.O.=3,73, T.A.=0,83) ενώ πιο χαμηλά αξιολόγησαν τις ηγετικές ικανότητες και ικανότητες επιρροής που διαθέτουν οι απόφοιτοι Τ.Ε.Φ.Α.Α. στη χώρα μας (M.O.=2,99, T.A.=0,95) (Πίνακας 5).

Οι εργοδότες, αντιθέτως, εξέφρασαν υψηλότερες προσδοκίες αναφορικά με τις δεξιότητες απασχολησιμότητας που οι απόφοιτοι ΤΕΦΑΑ θα πρέπει να κατέχουν. Ως πλέον σημαντικούς, μάλιστα, οι εργοδότες αξιολογούν τους παράγοντες «Δια βίου μάθηση» (M.O.=4,74, T.A.=0,53) και «Επαγγελματική συμπεριφορά» (M.O.=4,71, T.A.=0,49) ενώ λίγο πιο χαμηλά αξιολογούν τον παράγοντα «Ηγετική ικανότητα και επιρροή» (M.O.=4,02, T.A.=0,88) (Πίνακας 5).

Διαφοροποίηση των απόψεων των εργοδοτών αναφορικά με το ποιες δεξιότητες οι απόφοιτοι των ελληνικών Τ.Ε.Φ.Α.Α. διαθέτουν και ποιες θα έπρεπε να διαθέτουν

Μετά από την εφαρμογή του paired sample t-test στο σύνολο των μεταβλητών στις οποίες απάντησαν οι εργοδότες των διαφόρων οργανισμών άσκησης, υγείας και αναψυχής, προέκυψε ότι οι προσδοκίες των εργοδοτών στο σύνολο των 50 μεταβλητών/δεξιοτήτων είναι στατιστικά πιο υψηλές από τις αντίστοιχες αξιολογήσεις των εργαζομένων τους. Πίνακες 5 & 6).

Πίνακας 5. Απόψεις εργοδοτών για τις δεξιότητες που κατά την άποψή τους οι απόφοιτοι των ΤΕΦΑΑ διαθέτουν και θα πρέπει να διαθέτουν.

Παράγοντας	Σύνολο δεξιοτήτων	Ποιες διαθέτουν		Ποιες θα έπρεπε να διαθέτουν	
		M.O.	T.A.	M.O.	T.A.
Επίλυση προβλημάτων και αναλυτική ικανότητα	Ικανότητα να....				
	1. ...αναγνωρίζει πιθανά προβλήματα	3,12	,903	4,43	,762
	2. ...ιεραρχεί τα πιθανά προβλήματα	2,99	,939	4,34	,801
	3. ...επιλύει προβλήματα	3,14	1,124	4,53	,746
	4. ...αισθάνεται σίγουρος/η να αντιμετωπίσει προβλήματα με τα οποία δεν είναι εξοικειωμένος/η	2,77	1,061	4,18	,846
	5. ...διαθέτει αναλυτική ικανότητα	3,03	,953	4,27	,706
	6. ...είναι ικανός/η να παίρνει αποφάσεις	3,21	1,063	4,46	,779
	7. ...λαμβάνει αποφάσεις βασιζόμενος σε διεξοδική ανάλυση της κατάστασης	2,91	1,026	4,30	,789
	8. ...αναγνωρίζει τις συνέπειες της απόφασης που πρέπει να λάβει	3,08	1,162	4,56	,656
	9. ...θέτει προτεραιότητες	3,27	,950	4,53	,632
Λήψη αποφάσεων	10. ...κατανέμει αποτελεσματικά το χρόνο	3,39	1,087	4,64	,645
	11. ...καταγράφει την πρόοδο ενός σχεδίου	2,94	1,104	4,51	,643
	12. ...αναθεωρεί σχέδια ώστε να συμπεριλάβει νέες πληροφορίες	2,90	1,105	4,37	,839
	13. ...διαχειρίζεται ταυτόχρονα διαφορετικά καθήκοντα	2,93	1,098	4,22	,823
	14. ...τηρεί τις προθεσμίες	3,45	1,103	4,55	,755
Οργάνωση και διαχείριση χρόνου					

Επικοινωνιακή Ικανότητα	15. ...είναι υπεύθυνος/η και αξιόπιστος/η	3,80	,985	4,81	,562
	16. ...είναι συνεπής	3,91	1,012	4,83	,572
	17. ...μπορεί να μεταδώσει πληροφορίες σε άλλους	3,57	,976	4,72	,577
	18. ...δίνει ξεκάθαρες εξηγήσεις για τα προβλήματα και τις λύσεις τους	3,30	1,035	4,65	,660
	19. ...μπορεί να κάνει μία αποτελεσματική παρουσίαση	3,28	,988	4,39	,744
	20. ...είναι ικανός/η στο γραπτό λόγο (e-mails, αναφορές, επιστολές, κ.ο.κ.)	3,28	1,080	4,35	,764
	21. ...ακούει προσεκτικά	3,57	1,026	4,57	,631
	22. ...απαντάει ιδανικά στα σχόλια άλλων	3,23	1,039	4,32	,849
	23. ...έχει την ικανότητα να εργάζεται ως μέλος μίας ομάδας	3,73	,957	4,64	,618
	24. ...μπορεί να σχετίζεται με ανώτερους	3,63	,957	4,38	,798
Διαπροσωπικές Δεξιότητες	25. ...δείχνει καλή διάθεση με τους συνεργάτες & τους ασκούμενους/πελάτες	3,84	,926	4,65	,697
	26. ...δημιουργήσει καλή σχέση με τους πελάτες	3,83	,966	4,68	,745
	27. ...κατανοεί τις ανάγκες των άλλων	3,44	,986	4,55	,751
	28. ...έχεις καλούς τρόπους –σεβασμό, φροντίδα, φιλική διάθεση, εμπνέει εμπιστοσύνη, απολαμβάνει τη δουλειά	3,91	1,028	4,78	,577
Ηγεσία και επιρροή	29. ...επιβλέπει τη δουλειά άλλων	3,01	1,123	4,02	1,040
	30. ...να δίνει κατεύθυνση και καθοδήγηση σε άλλους	3,18	1,084	4,22	,930
	31. ...αναθέτει εργασία σε συνεργάτες του	2,97	1,083	3,96	1,038
	32. ...αναθέτει εργασία σε υφισταμένους του	2,93	1,075	3,92	1,055
Δημιουργικότητα, Καινοτομία, Ευελιξία Και Ικανότητα αντίληψης	33. ...παρέχει καινοτόμες λύσεις σε προβλήματα	2,93	1,085	4,36	,814
	34. ...προσαρμόζεται σε καταστάσεις που αλλάζουν	3,23	1,062	4,59	,660
	35. ...επιδιώκει αλλαγές για να αυξηθεί η παραγωγικότητα	3,09	1,118	4,56	,688

Δια βίου μάθηση	36. ...επιδεικνύει ικανότητα κριτικής σκέψης, δημιουργώντας υποθέσεις και συνδέοντας ιδέες	3,09	,988	4,43	,689
	37. ...εφαρμόζει τη θεωρία στην πράξη	3,52	1,040	4,66	,615
	38. ...είναι ενημερωμένος/η για πρόσφατες πληροφορίες που αφορούν το επάγγελμα	3,48	1,046	4,73	,592
	39. ...έχει διάθεση να αποκτή νέες γνώσεις	3,57	1,158	4,75	,564
	40. ...έχει τις κατάλληλες δεξιότητες και γνώσεις	3,58	,955	4,70	,627
Επαγγελματική συμπεριφορά	41. ...είναι ειλικρινής και να γνωρίζει τις αδυναμίες του/της	3,20	1,035	4,63	,681
	42. ...αναζητά νέες γνώσεις προκειμένου να βοηθήσει τον ασκούμενο/πελάτη	3,51	1,010	4,73	,582
	43. ...λειτουργεί με ασφάλεια	3,80	1,032	4,78	,547
	44. ...διατηρεί ένα υψηλό επίπεδο ενέργειας	3,64	,955	4,60	,651
	45. ...λειτουργεί στο βέλτιστο επίπεδο απόδοσης	3,44	,958	4,64	,643
Προσωπικό κίνητρο-σθένος	46. ...αντιδρά θετικά στην κριτική	3,24	1,059	4,59	,627
	47. ...αρπάζει τις ευκαιρίες και να δρα προληπτικά	3,17	1,009	4,49	,737
	48. ...διατηρεί θετική στάση	3,72	,914	4,63	,611
	49. ...λειτουργεί αποτελεσματικά σε στρεσογόνες καταστάσεις	3,23	1,025	4,65	,580
	50. ...μπορεί να εργάζεται αυτόνομα	3,43	1,094	4,51	,787

Πίνακας 6. Paired samples t-test των προσδοκιών και αντιλήψεων των Ελλήνων εργοδοτών για τις \ δεξιότητες των αποφοίτων Τ.Ε.Φ.Α.Α.

Δεξιότητα να...	Διαφορά στο Μ.Ο.	Τ.Α.	t	Βαθμοί ελευθερίας	Sig. (2-tailed)
(Διαθέτει – Θα έπρεπε να διαθέτει)					
1. ...αναγνωρίζει πιθανά προβλήματα	-1,319	,990	-18,128	184	,000
2. ...ιεραρχεί τα πιθανά προβλήματα	-1,341	1,041	-17,509	184	,000
3. ...επιλύει προβλήματα	-1,376	1,097	-16,878	180	,000

4. ...αισθάνεται σίγουρος/η να αντιμετωπίσει προβλήματα με τα οποία δεν είναι εξοικειωμένος/η	-1,419	1,211	-15,985	185	,000
5. ...διαθέτει αναλυτική ικανότητα	-1,247	1,004	-16,937	185	,000
6. ...είναι ικανός/η να παίρνει αποφάσεις	-1,245	1,136	-14,866	183	,000
7. ...λαμβάνει αποφάσεις βασιζόμενος σε διεξοδική ανάλυση της κατάστασης	-1,379	1,089	-17,077	181	,000
8. ...αναγνωρίζει τις συνέπειες της απόφασης που πρέπει να λάβει	-1,481	1,181	-16,968	182	,000
9. ...θέτει προτεραιότητες	-1,259	,954	-17,952	184	,000
10. ...κατανέμει αποτελεσματικά το χρόνο	-1,243	1,099	-15,393	184	,000
11. ...καταγράφει την πρόοδο ενός σχεδίου	-1,563	1,165	-18,147	182	,000
12. ...αναθεωρεί σχέδια ώστε να συμπεριλάβει νέες πληροφορίες	-1,465	1,189	-16,761	184	,000
13. ...διαχειρίζεται ταυτόχρονα διαφορετικά καθήκοντα	-1,304	1,176	-15,049	183	,000
14. ...τηρεί τις προθεσμίες	-1,092	1,080	-13,721	183	,000
15. ...είναι υπεύθυνος/η και αξιόπιστος/η	-,995	,956	-14,193	185	,000
16. ...είναι συνεπής	-,896	,946	-12,809	182	,000
17. ...μπορεί να μεταδώσει πληροφορίες σε άλλους	-1,141	,939	-16,515	184	,000
18. ...δίνει ξεκάθαρες εξηγήσεις για τα προβλήματα και τις λύσεις τους	-1,339	1,056	-17,149	182	,000
19. ...μπορεί να κάνει μία αποτελεσματική παρουσίαση	-1,104	1,000	-14,898	181	,000
20. ...είναι ικανός/η στο γραπτό λόγο (e-mails, αναφορές, επιστολές, κ.ο.κ.)	-1,060	1,112	-12,926	183	,000
21. ...ακούει προσεκτικά	-,973	,991	-13,273	182	,000

22. ...απαντάει ιδανικά στα σχόλια άλλων	-1,078	1,126	-12,843	179	,000
23. ...έχει την ικανότητα να εργάζεται ως μέλος μίας ομάδας	-,892	,955	-12,702	184	,000
24. ...μπορεί να σχετίζεται με ανώτερους	-,742	,983	-10,181	181	,000
25. ...δείχνει καλή διάθεση με τους συνεργάτες & τους ασκούμενους/πελάτες	-,806	,939	-11,716	185	,000
26. ...δημιουργήσει καλή σχέση με τους πελάτες	-,835	1,054	-10,690	181	,000
27. ...κατανοεί τις ανάγκες των άλλων	-1,082	,925	-15,821	182	,000
28. ...έχεις καλούς τρόπους –σεβασμό, φροντίδα, φιλική διάθεση, εμπνέει εμπιστοσύνη, απολαμβάνει τη δουλειά	-,842	,993	-11,508	183	,000
29. ...επιβλέπει τη δουλειά άλλων	-1,000	1,100	-12,134	177	,000
30. ...να δίνει κατεύθυνση και καθοδήγηση σε άλλους	-1,039	1,066	-13,103	180	,000
31. ...αναθέτει εργασία σε συνεργάτες του	-1,000	1,275	-10,437	176	,000
32. ...αναθέτει εργασία σε υφισταμένους του	-,965	1,194	-10,601	171	,000
33. ...παρέχει καινοτόμες λύσεις σε προβλήματα	-1,416	1,177	-16,364	184	,000
34. ...προσαρμόζεται σε καταστάσεις που αλλάζουν	-1,370	1,123	-16,540	183	,000
35. ...επιδιώκει αλλαγές για να αυξηθεί η παραγωγικότητα	-1,486	1,171	-17,165	182	,000
36. ...επιδεικνύει ικανότητα κριτικής σκέψης, δημιουργώντας υποθέσεις και συνδέοντας ιδέες	-1,352	1,076	-16,949	181	,000
37. ...εφαρμόζει τη θεωρία στην πράξη	-1,137	1,088	-14,127	182	,000

38. ...είναι ενημερωμένος/η για πρόσφατες πληροφορίες που αφορούν το επάγγελμα	-1,243	1,053	-16,058	184	,000
39. ...έχει διάθεση να αποκτή νέες γνώσεις	-1,176	1,133	-14,000	181	,000
40. ...έχει τις κατάλληλες δεξιότητες και γνώσεις	-1,131	,986	-15,523	182	,000
41. ...είναι ειλικρινής και να γνωρίζει τις αδυναμίες του/της	-1,426	1,145	-16,845	182	,000
42. ...αναζητά νέες γνώσεις προκειμένου να βοηθήσει τον ασκούμενο/πελάτη	-1,220	1,012	-16,268	181	,000
43. ...λειτουργεί με ασφάλεια	-,978	,983	-13,459	182	,000
44. ...διατηρεί ένα υψηλό επίπεδο ενέργειας	-,957	,920	-14,149	184	,000
45. ...λειτουργεί στο βέλτιστο επίπεδο απόδοσης	-1,211	1,045	-15,766	184	,000
46. ...αντιδρά θετικά στην κριτική	-1,368	1,168	-15,926	184	,000
47. ...αρπάζει τις ευκαιρίες και να δρα προληπτικά	-1,317	1,037	-17,184	182	,000
48. ...διατηρεί θετική στάση	-,907	,906	-13,543	182	,000
49. ...λειτουργεί αποτελεσματικά σε στρεσογόνες καταστάσεις	-1,429	1,063	-18,128	181	,000
50. ...μπορεί να εργάζεται αυτόνομα	-1,060	1,073	-13,335	181	,000

Συμπεράσματα - Συζήτηση

Σκοπός της έρευνας ήταν να συγκεντρώσει τις απόψεις εργοδοτών/ατόμων που εμπλέκονται στις διαδικασίες πρόσληψης πτυχιούχων Σχολών Αθλητισμού αναφορικά με τις δεξιότητες που θεωρούν ότι οι απόφοιτοι διαθέτουν και αυτών που, κατά τη γνώμη τους, θα έπρεπε να διαθέτουν. Για την επίτευξη αυτού του στόχου μεταφράστηκε και προσαρμόστηκε σε ελληνικό πληθυσμό η κλίμακα *Survey of the Employability Skills Needed in the Workforce* (Evers et al., 1998; Robinson, 2006). Το εν λόγω ερωτηματολόγιο μέσα από 10 παράγοντες και 50 μεταβλητές διεξοδικά καταγράφει και αξιολογεί τις δεξιότητες απασχολησιμότητας. Προκειμένου να ελεγχθεί η εσωτερική

συνοχή της κλίμακας και των υποκλιμάκων της, πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις αξιοπιστίας α του Cronbach, οι οποίες έδειξαν υψηλή εσωτερική συνοχή στο σύνολο των μεταβλητών και παραγόντων των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας αποφοίτων Τ.Ε.Φ.Α.Α..

Περιγραφικές αναλύσεις έδειξαν ότι οι αθλητικοί εργοδότες του δείγματος αξιολόγησαν από μετρίως ως και σχετικά χαμηλά το σύνολο των επιμέρους μεταβλητών και παραγόντων των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας που οι απόφοιτοι διαθέτουν. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι οι εργοδότες του δείγματος θεωρούν ότι οι απόφοιτοι δε διαθέτουν «*ηγετικές ικανότητες*» ενώ μετρίως διαθέτουν «*διαπροσωπικές δεξιότητες*». Σε ανάλογα αποτελέσματα κατέληξαν και οι Hodges και Burchell (2003) σε αποφοίτους σχολών διοίκησης επιχειρήσεων, με τις ηγετικές ικανότητες να αξιολογούνται αρνητικά από τους εργοδότες, ενώ πιο υψηλά αξιολογήθηκε η προθυμία των εργαζομένων τους να αποκτούν νέες γνώσεις και δεξιότητες.

Από τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης προέκυψε ότι οι εργοδότες προσδοκούν από τους αποφοίτους ΤΕΦΑΑ να διαθέτουν το σύνολο των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας. Συγκεκριμένα, οι Έλληνες εργοδότες ως πλέον σημαντικές αξιολογούν τη διάθεση των αποφοίτων να επιδιώκουν τη δια βίου εκπαίδευσή τους, επιδιώκοντας συνεχώς την απόκτηση των κατάλληλων γνώσεων και δεξιοτήτων που θα τους βοηθούν στο να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της εκάστοτε εξελισσόμενης αγοράς. Η επαγγελματική συμπεριφορά αποτελεί τη δεύτερη σε σημαντικότητα δεξιότητα που, σύμφωνα με τους Έλληνες εργοδότες, πρέπει να διαθέτουν οι απόφοιτοι Τ.Ε.Φ.Α.Α.. Ως τρίτη πιο σημαντική οι Έλληνες αθλητικοί εργοδότες αξιολογούν την κατοχή διαπροσωπικών δεξιοτήτων –την οποία κατέταξαν ως πρώτη σε σειρά δεξιότητα που φαίνεται να διαθέτουν οι απόφοιτοι ΤΕΦΑΑ στην Ελλάδα. Αρκετά χαμηλά οι εργοδότες αξιολογούν τη δεξιότητα «*ηγετικές ικανότητες*», αν και όπως προέκυψε από τα αποτελέσματα, χαμηλή είναι και η αξιολόγηση της κατοχής αυτής της δεξιότητας από τους έλληνες αποφοίτους ΤΕΦΑΑ.

Συμπερασματικά, η ικανότητα και η προθυμία των αποφοίτων Τ.Ε.Φ.Α.Α. να μαθαίνουν, με άλλα λόγια η δια βίου μάθηση, κατατάσσεται ως η σημαντικότερη μεταβιβάσιμη δεξιότητα για την κατάκτηση και τη διατήρηση μια εργασιακή θέσης, όπως διαπιστώνεται και από τα αποτελέσματα άλλων ερευνών (Asuquo & Inaja, 2013; Ramli et al., 2010; Singh et al., 2013). Η επαγγελματική συμπεριφορά προκύπτει να είναι το δεύτερο χαρακτηριστικό που επιζητά ένας εργοδότης από έναν εργαζόμενο στο χώρο της άσκησης και του αθλητισμού, αποτέλεσμα που φαίνεται να έχει επιβεβαιωθεί και στο

χώρο των κοινωνικών επιστημών (Singh et al., 2013). Οι διαπροσωπικές δεξιότητες κατατάσσονται ως τρίτη προσδωκόμενη ομάδα δεξιοτήτων, στοιχείο στο οποίο έχουν καταλήξει ερευνητές τόσο από το χώρο του αθλητισμού όσο και από άλλα επιστημονικά πεδία (Baker, et al., (2014); Hodges & Burchell, 2003; Lowden et al., 2011; Robles, 2012).

Το αποτέλεσμα ότι οι Έλληνες εργοδότες αξιολογούν τη δια βίου μάθηση ως τη πλέον σημαντική δεξιότητα των αποφοίτων ταυτίζεται και με τα αποτελέσματα της έρευνας των Hodges και Burchell (2003) που αφορούσε στην καταγραφή των απόψεων των εργοδοτών αποφοίτων σχολών διοίκησης επιχειρήσεων, κατά την οποία οι εργοδότες δήλωσαν ότι επιθυμούν οι απόφοιτοι να είναι ενημερωμένοι για τις πρόσφατες πληροφορίες που αφορούν το επάγγελμα. Οι Maxwell και συν. (2009) επίσης αναφέρουν ότι οι ηγετικές ικανότητες δεν είναι από τα πρώτα χαρακτηριστικά που θα αναζητήσουν οι εργοδότες σε μια ενδεχόμενη πρόσληψη. Η μελέτη με τίτλο «Employability of Graduates in Sport, 2014», που πραγματοποιήθηκε στην Ευρώπη, έρχεται επίσης να επιβεβαιώσει τα αποτελέσματά μας. Συγκεκριμένα, στην ερώτηση κατά πόσο κατέχουν κάποιες δεξιότητες απασχολησιμότητας οι απόφοιτοι των Σχολών Αθλητισμού, οι εργοδότες αξιολογούν τις ηγετικές ικανότητες χαμηλά. Όσον αφορά, στο δεύτερο σκέλος, δηλαδή, στο κατά πόσο θα έπρεπε να τις διαθέτουν, βαθμολογούν ως πιο σημαντικές κατά σειρά την ομαδική εργασία και συνεργασία, την ενεργητικότητα και το πάθος και την ικανότητα και την προθυμία για μάθηση. Και εδώ οι ηγετικές ικανότητες συγκεντρώνουν μέτρια βαθμολογία ανάμεσα στις προσδωκόμενες δεξιότητες απασχολησιμότητας.

Η εφαρμογή των ζευγαρωτών t-test σε καθεμία από τις μεταβλητές απασχολησιμότητας που κατά τους Έλληνες εργοδότες οι απόφοιτοι ΤΕΦΑΑ διαθέτουν και θα έπρεπε να διαθέτουν, κατέληξε στο ότι στο σύνολο των 50 μεταβλητών υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε συμφωνία με ανάλογη μελέτη (Goudas, et al., 2015) και η οποία έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των απόψεων των εργοδοτών τόσο για τις δεξιότητες που οι απόφοιτοι κατέχουν όσο και γι' αυτές που θα έπρεπε να κατέχουν .

Οι διαφορές στις απόψεις των εργοδοτών για το σε ποιο βαθμό οι απόφοιτοι διαθέτουν και σε ποιο θα έπρεπε να διαθέτουν τις διάφορες δεξιότητες απασχολησιμότητας υποδεικνύει μία απόσταση ανάμεσα στην παρεχόμενη εκπαίδευση των αθλητικών στελεχών και στις ανάγκες της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας. Μία απόσταση που είναι σημαντικό να γεφυρωθεί με την από κοινού συνεργασία των

Πανεπιστημίων με τον επιχειρηματικό κόσμο. Η παροχή εργασιακών ευκαιριών από την πλευρά των εργοδοτών και η παρατήρηση των απασχολούμενων φοιτητών/τριών μπορεί να δώσει ανατροφοδότηση στα Ιδρύματα να αναπροσαρμόσουν το πρόγραμμα σπουδών τους ή/και τα μαθησιακά αποτελέσματα των διδασκομένων μαθημάτων με τρόπο τέτοιο ώστε να ανταποκρίνεται πιο αποτελεσματικά στις ανάγκες τις αγοράς και της κοινωνίας. Είναι σημαντικό, σε κάθε περίπτωση, να λαμβάνουμε υπόψη μας ότι η βελτίωση των δεξιοτήτων των επαγγελματιών του χώρου μπορεί να συμβάλει σημαντικά όχι μόνο στην αύξηση της απασχολησιμότητάς τους, αλλά και στην ουσιαστική ικανοποίηση των συμμετεχόντων μελών προγραμμάτων άσκησης, αθλητισμού και αναψυχής, με πολλαπλές θετικές συνέπειες στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο

Οι εργοδότες επιθυμούν ολοκληρωμένους αποφοίτους που κατέχουν γενικές και ειδικές δεξιότητες, δίνοντας ιδιαίτερη βαρύτητα στις πρώτες για να είναι σε θέση να αναλάβουν ένα ευρύ φάσμα αρμοδιοτήτων που μπορεί να τους ανατεθεί (Hodges & Burchell, 2003, Saunters & Zuzel, 2010). Είναι επιτακτική ανάγκη, λοιπόν, οι γενικές ή μεταβιβάσιμες δεξιότητες να λάβουν το χώρο που τους αναλογεί έναντι των τεχνικών στα Προγράμματα Σπουδών των Πανεπιστημίων (Hodges & Burchell, 2003, Maxwell et. al., 2009, Mo Husain et al., 2010, Pan & Lee, 2011, Rae, 2007, Robles, 2012).

Προκειμένου κάτι τέτοιο να επιτευχθεί, η έρευνα αυτή αλλά και η διεθνής βιβλιογραφία προτείνει τις ακόλουθες εναλλακτικές:

α. Την ανάθεση ομαδικών εργασιών, η οποία μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στην ανάπτυξη όλων των μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων. Βέβαια, για τα θετικά αποτελέσματα μιας τέτοιας προσπάθειας θα πρέπει να υπάρχει αξιολόγηση από τους υπευθύνους των μαθημάτων, με τη μορφή ουσιαστικής ανατροφοδότησης, αλλά και προβληματισμού, δυνατότητας για αυτοαξιολόγηση από τους ίδιους τους φοιτητές επί των αποτελεσμάτων, ώστε ο καθένας εξ αυτών να γνωρίζει τα δυνατά και αδύνατα σημεία του και να αναπτύξει μια θετική και ρεαλιστική εικόνα των δυνατοτήτων του.

β. Οι επιμέρους συζητήσεις μεταξύ εκπαιδευτών και φοιτητών μπορεί να αποτελέσουν ένα πολύ καλό μέσο προσέγγισης των αναγκών αυτών και ένα πολύ καλό τρόπο υποστήριξης εκεί όπου χρειάζεται, ώστε να παρέχεται εξατομικευμένη μάθηση και να δίνονται όλα εκείνα τα επαγγελματικά εφόδια για την επιτυχή διεκδίκηση μιας θέσης εργασίας. (Baker et al., 2014).

γ. Οι καλά σχεδιασμένες εργασιακές εμπειρίες μάθησης, που στηρίζονται στη συνεργασία εργοδοτών και πανεπιστημίων μπορούν να βοηθήσουν ουσιαστικά στην προσωπική εξέλιξη του κάθε αποφοίτου, αλλά και στην προετοιμασία ενός άρτια

επαγγελματικά εργαζομένου, που θα είναι σε θέση να οικοδομήσει και να διαχειριστεί με το καλύτερο δυνατό τρόπο την επαγγελματική του σταδιοδρομία, νιώθοντας ευχαρίστηση για κάτι που ο ίδιος έχει επιλέξει και δημιουργήσει. Είναι αναγκαίο, λοιπόν, και απαραίτητο, τα Ιδρύματα να περάσουν στην εφαρμοσμένη μάθηση για να υπάρξει σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας (Rae, 2007).

δ. Η ενημέρωση και προώθηση των ευρωπαϊκών προγραμμάτων πρακτικής άσκησης, όπως το Erasmus Plus, είναι ένα ακόμη μέσο ανάπτυξης των γενικών δεξιοτήτων στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο, καθώς δίνει ευκαιρίες για συμμετοχή και μελέτη της εργασιακή εμπειρίας που μπορεί να προσφερθεί σε χώρους εργασίας, σε μια διεθνή, πλέον, αγορά εργασίας (Baker et al., 2014).

ε. Η πραγματοποίηση σεμιναρίων και ημερίδων από την πλευρά των Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων μπορεί να ενισχύσει πρακτικά το κομμάτι της Δια βίου μάθησης που αποτελεί κύρια επιθυμία των εργοδοτών της παρούσας έρευνας και να αποτελέσει και τον επικοινωνιακό δίαυλο μιας ουσιαστική συνεργασίας των Πανεπιστημίων με τον επιχειρηματικό κόσμο.

Συμπερασματικά, σκοπός της έρευνας ήταν να συγκεντρώσει τις απόψεις ατόμων που εμπλέκονται στις διαδικασίες πρόσληψης πτυχιούχων Τ.Ε.Φ.Α.Α. αναφορικά με τις δεξιότητες που θεωρούν ότι οι απόφοιτοι διαθέτουν και αυτών που, κατά τη γνώμη τους, θα έπρεπε να διαθέτουν. Οι σημαντικές διαφορές που προέκυψαν από τη σύγκριση των δεξιοτήτων που οι απόφοιτοι διαθέτουν και πρέπει να διαθέτουν, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη από όλους τους εμπλεκόμενους στο χώρο του αθλητισμού, κυρίως δε από τα Α.Ε.Ι.. Πιθανή λύση προς τη βελτίωση και ουσιαστική ανάπτυξη των δεξιοτήτων των αποφοίτων τους μπορεί να είναι μία αναμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών ή επικέντρωση στην εκπαίδευση του φοιτητή σε θέματα όχι μόνο (τεχνικών) γνώσεων αλλά και λοιπών μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων.

Η συγκεκριμένη μελέτη, όμως, μπορεί να αποτελέσει την αφορμή για μια μελλοντική πιο εκτεταμένη έρευνα και συλλογή δεδομένων από μεγαλύτερο ποσοστό εργοδοτών αλλά και αποφοίτων στην Ελλάδα. Επιπλέον, σημαντική κρίνεται και η καταγραφή των απόψεων τόσο των καθηγητών όσο και των φοιτητών. Οι μεν καθηγητές προτείνεται να αξιολογήσουν την εκπαιδευτική διαδικασία και το κατά πόσο αυτή συνδέεται με τις ανάγκες των καταναλωτών συμμετεχόντων και, άρα, της αγορά εργασίας. Οι δε φοιτητές είναι ανάγκη να καταγράψουν και να αξιολογήσουν κατά πόσο κατέχουν τις ειδικές και γενικές δεξιότητες και νιώθουν τον εαυτό τους έτοιμο να διεκδικήσει και να διατηρήσει μια εργασιακή θέση, καθώς και να προτείνουν τι πιστεύουν ότι θα συμβάλει στη βελτίωση

αυτών των δεξιοτήτων. Τα συμπεράσματα που θα προκύψουν από τις απόψεις όλων των πλευρών (πανεπιστημιακών, εργοδοτών, φοιτητών και αποφοίτων) θα δώσουν μια ολιστική εικόνα για το τι συμβαίνει στη σημερινή αγορά εργασίας και τη σύνδεσή της με τη πανεπιστημιακή εκπαίδευση. Τέλος, και αναφερόμενοι στην ανάγκη συλλογής αποτελεσμάτων από όλους τους εμπλεκόμενους, μία προσέγγιση των καταναλωτών προϊόντων και υπηρεσιών άσκησης, αθλητισμού και αναψυχής, θα μπορούσε επίσης σημαντικά να συμβάλει στη διαμόρφωση μίας ολοκληρωμένης εικόνας των δεξιοτήτων που οι απόφοιτοι Σχολών Αθλητισμού, στη χώρα μας και διεθνώς, κατέχουν

Βιβλιογραφία

- Asuquo, P. N., & Inaja, E. A. (2013). Fostering sustainable career development and employability among young people in the changing world of work: employers' Perspective. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 84, 1492-1499.
- Baker, C., Loughren, E., & Crone, D. (2014). *Employability of Graduates in Sports Needs Analysis* (Work page 2). Final report. UK: University of Gloucestershire.
- Chelladurai, P., & Chang, K. (2000). Targets and standards of quality in sport services. *Sport Management Review*, 3, 1-22.
- Evers, F. T., Rush, J. C., & Berdrow, I. (1998). *The bases of competence. Skills for lifelong learning and employability*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Goudas M., Tsimeas P., Tsitskari E., Baker C., Loughgreen E., & Crone D. (2015). Skills and attributes needed in the workplace: a European survey of sport employers' and sport graduates' perceptions. Short papers for the 23rd International Congress of Physical Education & Sport, 15-17 of May, Komotini, Greece, 240-243. Διαθέσιμο στο: <http://www.phyed.duth.gr/files/congress/2015/spaper15.pdf>. Last accessed: 12 Ιουλίου 2015
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.
- Higher Education Academy. *Personal development planning*. Διαθέσιμο στο: www.heacademy.ac.uk/867.htm. Last accessed: 15-1-2015.
- Hodges, D., & Burchell, N. (2003). Business Graduate Competencies: Employers' Views on Importance and Performance. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 4(2), 16-22.
- Howat, G., Crilley, G., Absher, J., & Milne, L. (1996). Measuring customer service quality in sports and leisure centres. *Managing Leisure*, 1(2), 77-89.

- Husain, M. Y., Mokhtar, S. B., Ahmad, A. A., & Mustapha, R. (2010). Importance of employability skills from employers' perspective. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 7, 430-438.
- Kyle, G.T., Graefe, A.R., Manning, R.E., & Bacon, J. (2004). Predictors of behavioral loyalty among hikers along the Appalachian Trail. *Leisure Sciences*, 26, 99-118.
- Lagrosen, S., & Lagrosen, Y. (2007). Exploring service quality of the health and fitness industry. *Managing Service Quality*, 17(1), 41–53.
- Leitch, S. (2006). *Prosperity for all in the global economy – World class skills*. London: HM Treasury.
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D.D., & Lewin, J. (2011). Employers' perceptions of the employability skills of news graduates. Διαθέσιμο στο: www.edge.co.uk. Last accessed: 6-3-2015.
- Maxwell, G., Scott, B., Macfarlane, D., & Williamson, E. (2009). Employers as stakeholders in postgraduate employability skills development. *International Journal of Management Education*, 8(2), 1-11.
- Minten, S., & Forsyth, J. (2014). The careers of sports graduates: Implications for employability strategies in higher education sport courses. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 15, 94-102.
- Mcquaid, R., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219, in BRIDGSTOCK, R. (2001). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher education Research and Development*, 28(1), 31-34.
- Pan, Y. J., & Lee, L. S. (2011). Academic performance and perceived employability of graduate students in business and management—An analysis of nationwide graduate destination survey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 91-103.
- Pegg, A., Waldock, J., Hendy-Isaac, S., & Lawton, R. (2012). *Pedagogy for Employability*, the Higher Education Academy. Διαθέσιμο στο: <https://www.heacademy.ac.uk/sites/default/files/pedagogy-for-employability-update-2012.pdf>. Last accessed at: 10/02/2016.
- Rae, D. (2007). Connecting enterprise and graduate employability: challenges to the higher education culture and curriculum? *Education+ Training*, 49(8/9), 605-619.

- Ramli, A., Nawawi, R., & Chun, M. P. P. (2010). Employees' perception of employability skills needed in today's workforce among physiotherapy graduates. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 7, 455-463.
- Robinson, J.S. (2006). *Graduates and employers' perceptions of entry-level employability skills needed by agriculture, food and natural resources graduates*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Missouri. Columbia, USA.
- Robles, M. M. (2010). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
- Saunders, V., & Zuzel, K. (2010). Evaluating Employability Skills: Employer and Student Perceptions. *Bioscience education*, 15. Διαθέσιμο στο: www.Bioscience.heacademy.ac.uk/journal/15/beej-15-2.pdf. Last accessed: 02/03/2015.
- Singh, P., Thambusamy, R., Ramly, A., Abdullah, H. I., & Mahmud, Z. (2013). Perception Differential between Employers and Instructors on the Importance of Employability Skills. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 90, 616-625.
- Skills Active (2010). Sector Skills Assessment: Active Leisure, Learning and Well-being, Scotland.
- Theodorakis, N.D., Howat, G., Ko, Y.J., & Avourdiadou, S. (2014). A comparison of service quality models in the context of sport and fitness centres. *Managing Leisure*, 19(1), 18-35.
- Wickramasinghe, V. & Perera, L. (2010). Graduates' university' lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education + Training*, 52(3), 226-244.
- Wilton, Nick. (2012). The impact of work placements on skills development and labour market outcomes for business and management graduates. *Studies in Higher Education*, 37(5), 603–620.



Contents lists available at ScienceDirect

Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education

journal homepage: www.elsevier.com/locate/jhlste

Critical Perspectives

Employers' expectations of the employability skills needed in the sport and recreation environment

E. Tsitskari^{a,*}, M. Goudas^b, E. Tsalouchou^a, M. Michalopoulou^a^a School of Physical Education & Sport, Democritus University of Thrace, University Campus, 69100 Komotini, Greece^b School of Physical Education & Sport, University of Thessaly, Karies, 42100 Trikala, Greece

ARTICLE INFO

Keywords:

Sport
Higher Education Institutions (HEIs)
Employability skills
Sport & recreation employers

ABSTRACT

This study aimed to test the applicability of the Survey of Employability Skills Needed in the Workforce (SESNW) (Robinson, 2006) in Greek sport employers. One hundred ninety three employers from three sectors participated in the study. Consecutive EFAs led to six robust factors of employability skills, labeled Professional Behavior & Development, Leadership & Influence, Problem Solving, Organization & Time Management, Communication Ability and (Inter)Personal skills. All factors were highly rated by the employers were no differences occurred between employment sectors. By understanding the competencies expected by employers, Universities may better align undergraduate programs with industry needs, enhancing the graduates' employability.

1. Introduction

Sport and recreation business is a growing sector that relies on the continuous support by satisfied customers. Within a hard competition with other similar agencies and against other leisure habits, sport and recreation organizations should enhance service quality (Chelladurai & Chang, 2000; Howat, Crilley, Absher, & Milne, 1996) and promote their customers' satisfaction and commitment (Kyle, Graefe, Manning, & Bacon, 2004).

Most sport and recreation services require multiple roles of their employees. These roles require a range of personal and interpersonal competencies. Therefore, Higher Education Institutions (HEIs) are expected to develop a wide range of competencies and skills in order to enhance students' employability (Minten & Forsyth, 2014). In fact, enhancing students' employability skills has become a key aim for Sport HEI's (Butt & Rehman, 2010; De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011; Euriko, da Silva, & do Valle, 2015), while current trends even propose the matching of sport graduates' skills to sport employers' needs (Emery, Crabtree, & Kerr, 2012). This requires thorough understanding of sport employers' needs.

This study's purpose was to test the applicability of the *Survey of Employability Skills Needed in the Workforce* (Robinson, 2006) in the field of sport and recreation, in a Greek sample of employers. Moreover, it aimed to examine how the various groups of skills are valued and to what different extent in each sector of the sport market, in an attempt to test whether employers' needs differentiate according to their operating sector. This research may help sport HEIs to better achieve the aim of offering the kind of education that may meet the needs and expectations of the sport organizations/employers.

Three research questions were examined: first, whether the ten factor structure of the SESNW scale could be verified in a Greek sample of sport and recreation employers. Secondly, whether the factors would be differentially rated by the employers. Thirdly,

* Corresponding author.

E-mail addresses: etsitska@phyed.duth.gr (E. Tsitskari), mgoudas@pe.uth.gr (M. Goudas), el.tsalouchou@gmail.com (E. Tsalouchou), michal@phyed.duth.gr (M. Michalopoulou).

<http://dx.doi.org/10.1016/j.jhlste.2016.11.002>

Received 30 October 2015; Received in revised form 19 September 2016; Accepted 9 November 2016

1473-8376/ © 2016 Elsevier Ltd. All rights reserved.

whether there would be differences in the evaluation of graduate skills among employers of different sport and recreation sectors.

2. Literature review

2.1. Graduate employability

Graduate employability is a complex and difficult to define and measure concept (Andrews & Higson, 2008; Boden & Nevada, 2010). Early definitions of graduate employability focused on employment outcomes, i.e. getting a job after the completion of higher education, but also maintaining it or transferring to a new one (Aamodt & Havnes, 2008; Azevedo, Apfelthaler, & Hurst, 2012; Hillage & Pollard, 1998). Taking into consideration that employment or unemployment may be affected by a number of different factors, such as economic cycles, recent research has re-defined the concept of graduate employability as a characteristic of the individual (Azevedo et al., 2012; Yorke & Knight, 2007). According to Yorke (2006), employability skills, also called *soft skills*, are “a set of achievements –skills, understandings and personal attributes- that make graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy”. Thus, graduate employability represents a broad range of knowledge, skills and personal attributes (Cranmer, 2006).

With these in mind, “Employability skills” refer to generic or transferable skills, which along with the technical skills and knowledge are used in the workplace. These skills are not job specific, but appear to be important in all industries and jobs, at all levels. These skills include among others, problem solving, taking decisions, functioning in teams, managing time and stress, and learning new knowledge (Singh, Thambusamy, Ramly, Abdullah, & Mahmud, 2013). In line with Azevedo and her associates (2012), we concur that the cultivation of students’ employability skills should be one of the key aims of HEIs. Moreover, we think that a set of soft skills should be defined for sport graduates. These skills can be used as learning outcomes of HEIs’ undergraduate or lifelong learning programs. The systematic study of the employers’ perceptions regarding the soft skills needed in the workplace, could significantly assist the HEIs to review and redesign their curriculum in order to address possible competency gaps in early stages of employment (Azevedo et al., 2012). Thus, this study aimed to test an evaluation tool with Greek sport and recreation employers in order to examine the importance they place to different skills.

2.2. Employability research

According to Hillage and Pollard (1998); Minten (2010), employability is defined as “...being capable of getting and keeping fulfilling work. More comprehensively employability is the capability to move self-sufficiently within the labor market to realize potential through sustainable employment. For the individual, employability depends on the knowledge, skills and attitudes they possess, the way they use those assets and present them to employers and the context (e.g. personal circumstances and labor market environment) within which they seek work”. Although undergraduate programs offer to students highly valued academic qualifications (Yorke, 2006), they often fail to provide the key employability skills needed in order for graduates not only to gain but also to maintain employment (Cranmer, 2006; De La Harpe, Radloff, & Wyber, 2000). Research had indicated that graduates often lack the readiness needed to perform to the standards of the employers (Crebert, Bates, Bell, Carol-Joy & Cragolini, 2004), as they fail to understand the implications of working together on a team, solving problems, and making decisions and because they have a misconception of what their job will entail, often expecting a structured, supervised environment similar to the one experienced in their collegiate courses (Candy & Crebert, 1991).

Based on a literature review, and qualitative and quantitative research with students, academic staff, graduates and employers of different companies in Canada, Evers, Rush and Bardrow (1998) defined 18 competencies/soft skills in which graduates needed to be proficient in order to succeed in the workplace. Four bases of competences and 18 soft skills (with 67 items) were identified: i) *Mobilizing Innovation and Change*, consisted of *ability to conceptualize, creativity, risk-taking, and visioning*, ii) *Managing People and Tasks* consisted of *coordinating, decision making, leadership and influence, managing conflict, and planning and organizing*, iii) *Communicating*, consisted of *interpersonal, listening, oral communication, and written communication* and iv) *Managing Self*, consisted of *learning, personal organization, personal strengths, problem-solving*. Robinson (2006) examining graduates’ self-assessment of soft skills, confirmed the face and content validity and reliability of the Evers et al., (1998) instrument. The *Survey of Employability Skills Needed in the Workforce* (Evers et al., 1998; Robinson, 2006) (SESNW) has been used for research in different industries (Agriculture, Physiotherapy, others), cultures (Malaysia, U.S.A., Canada) and stakeholders (employers, graduates, students, professors).

By using an adapted form of SESNW scale, with 10 skills and 50 items, Ramli, Nawawi, and Chun (2010) investigated employers’ perceptions of employability skills and competency levels of physiotherapy graduate employees in Malaysia. The authors concluded that seven skills should be further enhanced in the education of physiotherapists; *critical thinking, generating hypothesis and linking ideas, applying theory into practice, sharp analytical skills, prioritize problems, keep up to date, giving clear explanations about problems and treatments and recognizing the effects of decisions to be made*.

Evidence from a European multi-country study of employers and business graduates (Azevedo et al., 2012) suggested that key soft skills (i.e. *teamwork and relationship building, communication, self and time management, influencing and persuading, critical/analytical skills, ability to see the bigger picture, presentation, and leadership*) were regarded by business graduates as significant determinants for both current job performance and for their future career development. Employers, though, did not appear to be much confident on the graduates’ capacity level in these skills. In another study, Singh and his co-authors (2013), studied how employers of Malaysian national and multinational companies and instructors from public Universities evaluated seven

generic skills. They reported that both parties (employers and instructors) ranked highly the seven skills, with *communication* and *integrity and professional ethics* being identified as the most important ones.

Maxwell, Scott, Macfarlane and Williamson (2009), explored the perceptions of employers on the employability skills of Human Resource Management students. *Communication* and *problem solving* emerged as the core skills, randomly followed by *decision making*, *team working*, *independent working*, *leadership*, *personal learning and development*, *strategic skills*, *information retrieval* and *numerical skills*. Saunders and Zuzel (2010) examined employability skills from the perspective of students or graduate in bio molecular sciences as well their employers' perceptions. In general, *enthusiasm*, *dependability* and *team working*, were ranked higher than *subject knowledge*, *leadership* or *networking*, confirming that employers, even in highly technical scientific jobs, generally value certain generic skills higher than specialist occupational skills and knowledge. According to Saunders and Zuzel (2010), this is not to ignore the importance of subject knowledge, but to emphasize the added value of the personal qualities and generic skills (Saunders & Zuzel, 2010). As Robles (2012) also mentioned, although employers quite exceedingly want new employees to possess soft skills, hard (technical expertise and knowledge) and soft skills act complementary. Conclusively, some of the soft skills seem equally important to all employment sectors (eg. *Communication skills*, *team working*, etc), while others are quite sector specific (eg. *Numerical skills* or *giving clear explanations about problems and treatments*).

The examination of employers', graduates and students' perceptions employability skills seems to increasingly attract the interest of research. This seems also to be the case for sport and recreation HEIs' programs, where the research conducted is still in its early stages.

2.3. Employability research in sport and recreation

Minten (2010) and Minten and Forsyth (2012) commented on the low infiltration of graduates into the sport industry, although the annual surveys conducted by the International Health, Racquet, and Sportclub Association (IHRSA) revealed a significant increase in the number of sport, recreation and fitness organizations and their customers during the past few years (The International Health, Racquet and Sportclub Association (IHRSA), 2013). Although controversial these statements may be, they mirror the sport graduates' employability reality: some face difficulties in finding or keeping a sport related job, probably due to their poor vocational preparedness (Emery et al., 2012); others may initially get employed in sport jobs but rapidly move to other industries that could offer them higher level jobs, challenge and better pay (Minten, 2010). Indications also exist that the sport industry's service management, especially the management of customer understanding and relations, is quite deficient (Kyle, Theodorakis, Karageorgiou, & Lafazani, 2010; Lagrosen & Lagrosen, 2007; Tsitskari, Quick, & Tsakiraki, 2014) leading to a loss of customers and a seasonality in operation (especially, for services such as outdoor sports, sport academies and fitness centres) (Hurley, 2004; Lagrosen & Lagrosen, 2007). These notions have resulted in a concern for developing a more employable and more effective sport related workforce (Baker, Loughren, & Crone, 2014; Goudas et al., 2015; Minten & Forsyth, 2014, and others) and a need to further study the employability skills needed in the sport workplace.

Sleap and Reed (2006) investigated the views of physical education and sport science graduates regarding the extent to which they developed work skills at university. The researchers concluded that graduates felt university experiences had helped them to develop mostly personal and interactive skills rather than business specific skills. Minten (2010) also examined sport employees' opinions as long as those of their significant others within their organization and concluded that employability is a rather complex phenomenon involving high interaction between the employees and the employers. Emery et al. (2012) examined the employers' needs of the Australian sport management job market and found out that the employers' most frequently demanded skills were *achieving results*, *working with people*, *using resources* and *providing direction*.

Recently, a collaboration between European HEIs and organizations led to the *Employability of Graduates in Sport (EGS) Needs Analysis Report* (Baker et al., 2014), which offers a multi-national and in-depth approach of current employment related status and concerns of both graduates and employers in the sports sector. 2047 sport graduates and 327 employers from six countries (UK, France, Germany, Greece, Spain and Czech Republic) were contacted through online surveys. The data analyses revealed that although there appears a general agreement between graduates and employers on the importance of the specific skills and attributes, a wide difference occurred in their opinion regarding the possession of the specific skills. Graduates rated the level of the skills they thought they possessed more highly than employers did.

Goudas et al. (2015) presented data from the Greek sub-samples of the EGS Survey. The researchers noted that large differences exist between graduates' and employers' perceptions of the skills possession, with the employers evaluating much lower this possession than the sport graduates. Moreover, Greek employers perceived that graduates possessed these skills to a lower extent than their European counterparts.

Since employers are the most influential stakeholders when it comes to the employment of graduates, it is crucial to investigate the employers' opinion on the issue of employability in order to ascertain the most important generic skills employers seek in graduates in general (Singh et al., 2013), and in the sport and recreation field as well.

Therefore, this study examined Greek sport and recreation employers' perceptions of employees' skills needed in this industry. Although Baker et al., examined sport and recreation employers perceptions in Europe, they used an instrument which tapped twenty skills with single-item measures. Further, they did not provide evidence regarding the psychometrics of their instrument, while, based on the employability skills' definition, the EGS' items "computer skills", "subject knowledge" and "work experience", are not considered as soft skills. For this, in the present study, we opted for using the SENSWE, which provides for multiple-item assessment of the proposed skills. Further, the use of SENSWE allows for a comparison of the results with those of previous studies that used this instrument in different countries and industries.

Table 1
Socio-Demographic characteristics of the sample.

Sex (%)		Degree in sport sciences (%)	
Men	72.5	Yes	60.6
Women	27.5	No	38.9
Age (%)		Position in the organization (%)	
29 and younger	6.2	Owner/General manager	53.9
30–39	23.8	Executive or technical manager, P.E. counselor	45.1
40–49	45.1		
50 and older	24.3		

3. Methods

3.1. Sample data and collection

Due to an absence of an official registry of all public and private enterprises in Greece, the researchers opted for an opportunistic sample of organizations operating in the sport and recreation sector. All possible respondents were initially contacted by e-mail and phone, in order to ensure authorization for the subsequent questionnaire. This procedure enabled the identification of a target population of 318 employers, to whom the questionnaire was then sent by e-mail or delivered personally. Data were collected between December 2014 and May 2015, as in many cases a reminder message was necessary. With this procedure, 201 completed questionnaires were gathered, while 193 of them were able to be used, giving a return rate of 60.7%. Respondents were divided to those directly related to the recruitment and evaluation of employees (*Owners and/or General managers*) and those that are not really involved in recruiting but are related to the evaluation, advisory and education of the staff (*Executive or technical manager, P.E. counselor*). The main socio-demographic characteristics of the sample are presented in Table 1.

Following the proposals of the AEHESIS project (Duffy, Petry, Froberg, Madella & Tokarsky, 2008) four groups of employers were identified: i) Health and Fitness (n=50, 25.9%), ii) Physical Education (n=24, 12.4%), iii) Sport Coaching (n=104, 53.9%) and iv) Sport and Recreation Management (n=11, 5.7%). Due to the low number of employers in the last category, this was collapsed to the Health and Fitness (Table 2), as, according to Emery et al. (2012), most frequent sport-specific management opportunities occur in health & fitness.

3.2. Instrument

The questionnaire was divided in two parts: the first gathered employers' demographic characteristics, education, sport sector and number of active employees. The second part included the adapted *Survey of Employability Skills Needed in the Workforce* (SESNW) (Evers et al., 1998; Robinson, 2006) that Ramli et al. (2010) performed in a similar sector as that of physiotherapists. The scale used consisted of 10 factors and 50 items/employability skills of graduates. All items measured the employers' expectations of the employability skills on a 5-point Likert-type scale, ranging from 1 (not important at all, i.e. least required) to 5 (totally important, i.e. most required). The factors of the SESNW and item examples are presented in Table 3.

Procedures of back translation were followed. First, two of the authors translated the original scale into Greek and compared the two versions. Twenty six of the fifty items were translated in an identical way. For the rest of the items, mutual agreement was sought as to the most appropriate translation. The emerged Greek version was then given to two other bilingual scholars in the field of sport who translated the items back into English. In order to examine the content validity of the translated scale, all four individuals involved examined the original and the translated scales, checking whether each translated item and its corresponding original one was identical in meaning. While most of the statements (35 out of 50) were not identical to the original ones, it was agreed that their meaning reflected that of the original. After suggestions were considered by the panel of experts, modifications to the questionnaire were made. Finally, a pilot study was conducted with 15 sport and recreation employers, who were then excluded from the sample. None of the respondents reported any difficulty in understanding and completing the questionnaire.

3.3. Data analysis

To examine the factorial validity of the Greek SESNW version, Exploratory Factor Analyses were performed, while the subscales'

Table 2
Respondents' sectors of operation.

Sport sector (in line with AEHESIS)	%
Health & Fitness – Sport & Recreation Management	31.6
Physical Education	12.4
Sport Coaching	53.9

Table 3

Ten factors of the employability skills needed in the workforce (Ramli et al., 2010; Robinson, 2006) and one example for each..

Factor	Ability to....
1. Problem solving	 Identify problems
2. Decision making	 make decisions independently
3. Organizational & time management	meet deadlines
4. Communication ability	make an effective presentation
5. Interpersonal skills	work as a team member
6. Leadership & influence	supervise the work of others
7. Creativity, innovation, flexibility & ability to conceptualize	demonstrate critical thinking
8. Lifelong learning	keep up to date on latest information regarding the profession
9. Professional behavior	be honest and know his/her limitations
10. Motivation – personal strength	 Function well in stressful situations

internal consistency was examined with Cronbach's alpha and item-total correlations. Descriptive statistics were calculated in order to evaluate the employers' expectations of the employability skills needed in the sport and recreation work, as long as to extract the sample's demographics. Finally, a MANOVA was conducted to examine between group differences on how the three different employment sectors (independent variable) evaluate the six factors of employability skills needed in the sport workforce (dependent variables).

4. Results

4.1. Exploratory factor analysis

Exploratory factor analysis was performed to examine the hypothesized 10 factor structure of the initial SESNW scale. The data set met the criteria for factor analysis, with KMO=.910, while the Bartlett's Test of Sphericity was 3244.757, $p < .001$.

Oblimin rotation was used to allow for factor inter-correlations and Cattell (1966) eigenvalue criteria larger than 1.00 was applied. Successive EFAs were run, deleting items that had crossloadings or loadings less than .40. After deleting 21 items, a six item factor solution was extracted that accounted for the 69.56% of the total variance, which is quite high considering Streiner (1994). All 29 items that remained in the scale had quite strong factor loadings, as shown in Table 4. According to Guadagnoli and Velicer (1988), when the factorial loadings are from .60 and above and the sample respondents is more than 150, as in our case, the results of EFA can be considered reliable.

The first factor consisted of nine items that describe one's professional behavior (e.g. *responsibility & reliability, applying theory into practice*, etc) and it was named "*Professional behavior & development*". The second factor, *Leadership & Influence* consisted of four items and is identical to the one initially proposed by Robinson. It includes items that describe someone's ability to supervise the work or delegate work to others. The third factor, *Problem Solving* consisted of four items that were also proposed by Robinson and describe someone's ability to identify and solve problems. Five items loaded on the fifth factor which was named *Organization & Time Management*. Four out of these items came from the respective factor of the original scale and one from the factor "*Problem solving*" item. All items describe how an employee may manage time and his/her responsibilities in the organization. The fifth factor consisted of four items which describe someone's integrity and professional ethics in the workplace (e.g. *punctuality, understanding the needs of others*, etc). The factor was named *(Inter)Personal skills* and its items previously loaded to different subscales in the model proposed by Robinson. Finally, the sixth factor consisted of three items and was labeled *Communication Ability* as they refer to someone's ability to communicate written or orally with customers or supervisors. Its items loaded to various factors initially proposed by Robinson.

4.2. Internal consistency and descriptives

The values of alpha were calculated (Cronbach, 1951) to assess the internal consistency reliabilities of the scale and the emerged sub-scales. Alpha coefficients and mean item-total correlations were satisfactory, and appear in Table 5. A composite score was calculated for each factors by summing-up the ratings of the respective items and divided by the number of items. Table 5 also presents descriptive statistics for these scores. All employability skills were positively evaluated by the Greek sport and recreation employers, with *Professional Behavior* and *Interpersonal Skills* having slightly higher scores.

4.3. Sector differences

A Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) was performed with employment sectors as the independent variable and the six employability factors as the dependent ones. Results showed no effect of the employment sector on the evaluation of employability skills (Wilk's Lambda=.875, $F=1.711$, $p > .5$).

Table 4
Exploratory Factor Analysis of the SESNW's items.

Items	Factor 1 Professional Behavior & Development	Factor 2 Leadership & Influence	Factor 3 Problem solving	Factor 4 Organization & time management	Factor 5 (Inter) Personal skills	Factor 6 Communication ability	Communalities
15. Responsible & reliable	.516						.721
34. Adapting to situations of change	.542						.588
37. Applying theory into practice	.511						.650
38. Keeping up to date on latest information regarding the professionalism	.726						.683
39. Willingness to gain new knowledge	.755						.755
42. Seeks further knowledge	.722						.592
43. Works safely	.691						.640
44. Maintaining a high energy level	.759						.774
48. Maintaining positive attitude	.673						.695
29. Supervising the work of others		.858					.779
30. Giving directions & guidance to others		.722					.728
31. Delegating work to peers		.909					.847
32. Delegating work to subordinates		.878					.757
1. Identifying problems			.709				.727
2. Prioritizing problems			.719				.629
3. Solving problems			.784				.705
4. Confident about tackling unfamiliar problems			.641				.575
5. Sharp analytical skills				.456			.549
9. Setting priorities				.515			.589
10. Allocating time efficiently				.529			.697
13. Managing several tasks at once				.607			.564
14. Meeting deadlines				.704			.800
16. Punctuality					.603		.754
18. Gives clear explanation (eg. about the exercise)					.449		.700
26. Establish good rapport with others/customers					.758		.736
27. Understanding the needs of others					.567		.785
19. Making effective presentation						.499	.722
20. Relevant skills in written communication (e-mails, reports, etc)						.771	.770
24. Relating well with supervisors							.662
Eigenvalues	12.8	2.4	1.56	1.2	1.08	.602	
% of variance	44.43	8.35	5.4	4.1	3.7	1.01	
Total variance explained (%)						3.48	69.56

Table 5

Descriptive statistics and reliability analysis for the employability skills needed in the sport workplace.

Factors	Items	M	S.D	α	Mean item total correlation
<i>Professional behavior & development</i>	9	4.69	.47	.926	.733
<i>Leadership & Influence</i>	4	4.02	.88	.896	.771
<i>Problem solving</i>	4	4.37	.65	.835	.668
<i>Organization & time management</i>	5	4.45	.53	.806	.597
<i>(Inter)Personal skills</i>	4	4.67	.59	.879	.744
<i>Communication ability</i>	3	4.37	.64	.776	.613
<i>α of the whole scale</i>				.949	.628

5. Discussion

The study's aim was to test the applicability of the *Survey of Employability Skills Needed in the Workforce* (Evers et al., 1998; Robinson, 2006) in the field of sport and recreation, in a Greek sample of employers. Moreover, it aimed to examine how the various groups of skills are valued and to what different extent in each sector of the sport market.

As for the applicability of the adapted Greek version of SESNW, the responses gathered from Greek sports employers did not adequately support the dimensionality of the original scale. Results from the exploratory factor analyses indicated that *Professional behavior & development*, *Leadership & influence*, *Problem solving*, *Organization & time management*, *(Inter)Personal skills* and *Communication ability* were the factors that Greek sport employers expect from their employees. In relation with the initial questionnaire, the scale emerged was shorter (29 instead of 50 items). With the exception of factors *Leadership & Influence* and *Problem solving*, which were identical with the ones initially proposed by Robinson (2006), the rest were relatively different from those of the original scale. Obviously, this may be due to the different sector and country examined. However, further testing of this factorial structure preferable employing confirmatory factor analysis is warranted. While the proposed soft skills should further be tested, they do provide a good foundation for future research on the topic of sport employability.

Regarding the second research question, as for the evaluation of sport employers' expectations of graduates' capability in the key factor skills that emerged from this study, the results indicated the importance of all skills. Asuquo and Inaja (2013) also confirmed that employers assess as important all skill factors when they seek to recruit and retain efficient staff in order to achieve competitive advantage in today's fast changing and demanding environment. Descriptive statistics revealed that although employers in our survey assessed highly all the emerging skill factors, they evaluated somewhat higher *Professional behavior & development* and *(Inter)personal skills*, while *Organization & time management*, *Problem solving*, *Communication ability* and *Leadership* followed closely. Baker et al. (2014) also concluded that European sport and recreation employers evaluated highly all employability skills gathered through EGS, with *ability and willingness to learn*, *energy and passion*, *teamwork and cooperation*, and *communication* being rated higher than others, while the Greek subsample of employers provided similar results. Interestingly, Baker and his co-authors also reported that the level to which employers perceived that sports graduates possess these specific skills did not match the level of importance they attribute to them, while wide variations exist between countries as well. Most importantly, while there is a general agreement between graduates and employers on the importance of the specific skills used in the survey, there was much less agreement on the possession of these skills. In all cases, graduates rated the level of their skills higher than employers did (Baker et al., 2014). In general, both the EGS survey and our research confirm that sport and recreation employers assess as important a wide range of skills and competencies when seeking and, especially, when retaining their employees.

The results of both our survey, and of other researchers, show that sport employers demand their employees to portray professionalism and develop their knowledge. This means that they wish their (future) employees to be willing to gain new knowledge, to strive for a higher level of performance, and aim to produce a better result. The concept of continuous professional development should be introduced in the sport HEIs curriculum (Ramli et al., 2010). Students and graduates should realize the importance of being reliable, of gaining new knowledge and keeping up to date, of being positive and energetic. According to Asuquo and Inaja (2013), individuals who are committed to continuous learning are not only lifelong learners who are curious, self-assessing and obtaining realistic feedbacks from others, but also willing to develop their skills, as well as be alert to opportunities for learning and professional development.

The sport employers of this survey also expected their employees to demonstrate personal and interpersonal skills. According to Robles (2012), personality measures are equally important predictors of work success as cognitive ability and work accuracy. Hiring applicants, who have personal and interpersonal skills, is key factor for an organization to gain or maintain a competitive advantage (Glenn, 2008; Robles, 2012). Some researchers note that interpersonal, i.e. those attributes that characterize a person's relationship with others, are the most important skills at all levels of a job (Robles, 2012; Sheikh, 2009). These skills are the foundation of good customer service and this is especially the case in a sector, as the sport and recreation sector, where, due to its intangibility, quality of the services offered are dependent on its professionals (Dhiman, 2012; Euriko et al., 2015; Everson, 1999).

Our survey's employers also highly evaluated *Organization & time management*. Other studies (Azevedo et al., 2012; Baker et al., 2014) have also mentioned the importance of one setting priorities, meeting deadlines, and managing several tasks at once in order to be efficient and productive in a highly competitive environment. The ability to prioritize and solve problems is related to the ability to analyze, to recognize and identify a problem, and, moreover, to feel confident that he/she will be able to deal with it (Ramli et al., 2010). These generic skills seem of core importance for sport organizations, as they deal with different target groups (e.g.

children or elderly, amateurs or professionals, healthy or non-healthy participants) and different psychological or physiological parameters (e.g. participating for reasons of socialization or for coping with a chronic disease).

Communication ability was also highly evaluated by the respondents of the survey. Verbal and non-verbal communication is actually characterized as one of the most important skills needed in the global working environment (John, 2009; Mitchell, Skinner, & White, 2010; Robles, 2012). Jelphe (2006), indeed, claimed that the lack of communication ability lead to many problematic situations in different industries, such as the finance or health care, etc. Sport employers evaluated *Leadership skills* as the least important of the competences expected. Employers were asked to evaluate their expectations on someone's ability to supervise the work of others, give direction and guidance and delegate work to others. Baker et al. (2014) also concluded that *Leadership* was one of the skills and attributes that sport employers in Europe assess as slightly less important. Singh et al. (2013) and Maxwell, Scott, Macfarlane and Williamson (2009) research also concluded to similar results, although conducted in different workplaces.

Regarding the third research question, no differences occurred in the way employers of different sectors evaluate their expectations of graduates' soft skills. As Minten and Forsyth (2014) and Slep and Reed (2006) mentioned, sports graduates develop careers in a wide range of occupational areas within (e.g. PE teachers, sport trainers, outdoor recreation, etc.) and outside (e.g. physiotherapy, army, civil servants, etc.) of sport. Consequently, sport HEIs should reinforce their graduates with a range of attributes that will enable them to access a variety of working environments and career areas (Minten & Forsyth, 2014). After all, the students' ability to integrate and demonstrate employability skills have been shown to link to the development of their confidence in the application of new and different contexts of working environments (Dunne & Rawlins, 2000; Ramli et al., 2010).

6. Conclusions

The Greek version of SESNW seems as a useful tool for the systematic recording and evaluation of employers' perceptions of the employability skills needed in the sport and recreation workplace. Such information may help HEIs adapt their curricula and teaching methods since sport and recreation educational institutions should reinforce links with employers in order to ensure a high degree of mutual understanding and connectivity. Moreover, the Greek version of SESNW could be used along with other version of the same questionnaire in order to test sport and recreation employability skills among different cultures through comparative studies.

References

- Aamodt, P. O., & Havnes, A. (2008). Factors affecting professional job mastery: quality of study or work experience? *Quality in Higher Education*, 14, 234–248.
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'Soft skills' versus 'Hard' business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33, 411–422.
- Asuquo, P. N., & Inaja, A. E. (2013). Fostering sustainable career development and employability among young people in the changing world of work: employers' perspective. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 84, 1492–1499.
- Azevedo, A., Apfelthaler, G., & Hurst, D. (2012). Competency development in business graduates: An industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements. *The International Journal of Management Education*, 10, 12–28.
- Baker, C., Loughren, E., & Crone, D. (2014). *Employability of Graduates in Sport Needs Analysis* (Work Package 2) Final Report U.K: University of Gloucestershire.
- Boden, R., & Nevada, M. (2010). Employing discourse: Universities and graduate 'employability'. *Journal of Education Policy*, 25, 37–54.
- Butt, B., & Rehman, K. (2010). A study examining students' satisfaction in higher education. *Procedia Social & Behavioral Sciences*, 2, 5446–5450.
- Candy, P. C., & Crebert, R. G. (1991). Ivory tower to concrete jungle. *The difficult Transition from the Academy to the Workplace as Learning environments Journal of Higher Education*, 62(5), 570–592.
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 245–276.
- Chelladurai, P., & Chang, K. (2000). Targets and standards of quality in sport services. *Sport Management Review*, 3, 1–22.
- Cranmer, S. (2006). Enhancing graduate employability: Best intentions and mixed outcomes. *Studies in Higher Education*, 31(2), 169–184.
- Crebert, G., Bates, M., Bell, B., Carol-Joy, & Cragnolini, V. (2004). Ivory tower to concrete jungle revisited. *Journal of Education and Work*, 17(1), 47–70.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334.
- De La Harpe, B., Radloff, A., & Wyber, J. (2000). Quality and generic professional skills. *Quality in Higher Education*, 6, 231–243.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 438–447.
- Dhiman, M. V. (2012). Employers' perceptions about tourism management employability skills. *Anatolia International Journal of Tourism & Hospitality Research*, 23(3), 359–372.
- Duffy, R., Petry, K., Froberg, K., Madella, A. & Tokarsky, W. (2008). Higher Education in sport in Europe. From labour market demand to training supply. Implementation of the Bologna Process and Model. Curriculum Development in Coaching, Maidenhead. Meyer & Meyer Sport.
- Dunne, E., & Rawlins, M. (2000). Bridging the gap between industry and higher education: Training academics to promote student teamwork. *Innovations in Education and Training International*, 37(4), 361–371.
- Emery, P. R., Crabtree, R. M., & Kerr, A. K. (2012). The Australian sport management job market: An advertisement audit of employer need. *Annals of Leisure Research*, 15(4), 335–353.
- Euriko, S. T., da Silva, J. A. M., & do Valle, P. O. (2015). A model of graduates' satisfaction and loyalty in tourism higher education: The role of employability. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 16, 30–42.
- Everson, R. (1999). Soft skills, hard sell. *Techniques: Making Education & Career Connections*, 74(3), 29–31.
- Evers, F. T., Rush, J. C., & Berdrow, I. (1998). *The bases of competence. Skills for lifelong learning and employability* San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Glenn, J. L. (2008). The "new" customer service model: Customer advocate, company ambassador. *business education. Forum*, 62(4), 7–13.
- Goudas, M., Tsimeas, P., Tsitskari, E., Baker, C., Loughgreen, E. & Crone, D. (2015). Skills and attributes needed in the workplace: A European survey of sport employers' and sport graduates' perceptions. Short papers for the 23rd International Congress of Physical Education & Sport, 15–17 of May, Komotini, Greece, 240–243. Retrieved July 12, 2015, from: <http://www.phyed.duth.gr/files/congress/2015/spaper15.pdf>.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis* London: Department of Education Employment.
- Howat, G., Crilley, G., Absher, J., & Milne, L. (1996). Measuring customer service quality in sports and leisure centres. *Managing Leisure*, 1(2), 77–89.
- Hurley, T. (2004). Managing customer retention in the health and fitness club industry: A case of neglect. *Irish Managing Review*, 17(1/2), 23–29.
- International Health, Racquet & Sportsclub Association (IHRSA), The IHRSA Report, 2013 (2013). Retrieved on 17th September, 2014, from: <http://www.ihrsa.org>.
- Jelphe, K. (2006). Communication: Soft skill, hard impact? *Clinician in Management*, 14, 33–37.

- John, J. (2009). Study on the nature of impact of soft skills training programme on the soft skills development of management students. *Pacific Business Review*, October/December, 19–27.
- Kyle, G. T., Graefe, A. R., Manning, R. E., & Bacon, J. (2004). Predictors of behavioral loyalty among hikers along the Appalachian Trail. *Leisure Sciences*, 26, 99–118.
- Kyle, G. T., Theodorakis, N. D., Karageorgiou, A., & Lafazani, M. (2010). The effect of service quality on customer loyalty within the context of ski resorts. *Journal of Park & Recreation Administration*, 28(1), 1–15.
- Lagrosen, S., & Lagrosen, Y. (2007). Exploring service quality of the health and fitness industry. *Managing Service Quality*, 17(1), 41–53.
- Maxwell, G., Scott, B., Macfarlane, D., & Williamson, E. (2009). Employers as stakeholders in postgraduate employability skills development. *International Journal of Management Education*, 8(2), 1–11.
- Mitchell, G. W., Skinner, L. B., & White, B. J. (2010). Essential soft skills for success in the twenty-first century workforce as perceived by business educators. *Delta Pi Epsilon Journal*, 52, 43–53.
- Minten, S. (2010). Use them or lose them: A study of the employability of sport graduates through their transition into the sport workplace. *Managing Leisure*, 15(1–2), 67–82.
- Minten, S., & Forsyth, J. (2014). The careers of sports graduates: Implications for employability strategies in higher education sports courses. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 15, 94–102.
- Ramli, A., Nawawi, R., & Chun, M. P. P. (2010). Employees' perception of employability skills needed in today's workforce among physiotherapy graduates. *Procedia Social & Behavioral Sciences*, 7, 455–463.
- Robinson, J. S. (2006). *Graduates and employers' perceptions of entry-level employability skills needed by agriculture, food and natural resources graduates*. Dissertation submitted for the degree of the Doctor of Philosophy, Faculty of the Graduate School Columbia: University of Missouri, Columbia.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
- Saunders, V., & Zuzel, K. (2010). Evaluating employability skills: Employer and student perceptions. *Bioscience Education* (15(June)). Retrieved May 12, 2015, from www.bioscience.heacademy.ac.uk/journal/vol15/beej-15-2.pdf.
- Sheikh, S. (2009). April). Alumni perspectives survey: Comprehensive data report. Reston, VA: Graduate Management Admission Council. Retrieved May 12, 2015, from: http://www.gmac.com/~media/Files/gmac/Research/Measuring%20Program%20ROI/APR09Alumni_CDR_Web.pdf
- Singh, P., Thambusamy, R., Ramly, A., Abdullah, I. H., & Mahmud, Z. (2013). Perception differential between employers and instructors on the importance of employability skills. *Procedia, Social & Behavioral Sciences*, 90, 616–625.
- Sleap, M., & Reed, H. (2006). Views of sport science graduates regarding work skills developed at university. *Teaching in Higher Education*, 11(1), 47–61.
- Streiner, D. L. (1994). Figuring out factors: The use and misuse of factor analysis. *Can J of Psychiatry*, 39, 135–140.
- Tsitskari, E., Quick, S., & Tsakiraki, A. (2014). Measuring exercise involvement among fitness centers' members: is it related with their satisfaction? *Services Marketing Quarterly*, 35(4), 372–389.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is – what it is not* York: Higher Education Academy.
- Yorke, M., & Knight, P. (2007). Evidence-informed pedagogy and the enhancement of student employability. *Teaching in Higher Education*, 12, 157–170.

**ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΤΕΦΑΑ ΣΤΗ ΣΗΜΑΡΙΝΗ
ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Τσαλούχου Ε., Τσίτσκαρη Ε., Γούδας Μ., Μιχαλοπούλου Μ., Κουθούρης Χ.

Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Τ.Ε.Φ.Α.Α.,
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Τ.Ε.Φ.Α.Α.

**EMPLOYERS' PERCEPTION OF EMPLOYABILITY SKILLS NEEDED IN
TODAYS WORKFORCE AMONG SPORTS SCIENCES GRADUATES.**

Tsalouchou E., Tsitskari E., Goudas M., Michalopoulou M., Kouthouris Ch.

Democritus University of Thrace, D.P.E.S.S.,
University of Thessaloy, D.P.E.S.S.

Η απασχολησιμότητα των μελών μίας κοινωνίας είναι κρίσιμο ζήτημα τόσο για τις κυβερνήσεις όσο και για τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ) παγκοσμίως. Ως απασχολησιμότητα ορίζονται οι δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά που κάνουν ένα άτομο επιθυμητό από τους εργοδότες. Στόχος της έρευνας αυτής ήταν να καταγράψει και να αξιολογήσει τις δεξιότητες εκείνες, που σύμφωνα με την άποψη των Ελλήνων εργοδοτών, είναι οι πλέον σημαντικές ώστε οι απόφοιτοι των Τ.Ε.Φ.Α.Α. να καταστούν αποδοτικοί επαγγελματίες προς όφελος των ιδίων, των πιθανών εργοδοτών και των εκάστοτε ασκουμένων. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε σε δια ζώσης και εξ αποστάσεως επικοινωνία με εργοδότες διαφόρων φορέων και οργανισμών που δραστηριοποιούνται στο χώρο της άσκησης και αναψυχής, του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα καθώς και μη κερδοσκοπικών οργανισμών. Να σημειωθεί ότι καθώς δεν τηρούνται βάσεις καταγραφής όλων των σχετικών φορέων σε πανελλαδικό ή τοπικό επίπεδο, η αρχική πρόθεση ήταν να συγκεντρωθούν περίπου 200 ερωτηματολόγια. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω του ερωτηματολογίου «*Survey of the Employability Skills Needed in the Workforce*» (Robinson, 2006), το οποίο μέσα από 10 παράγοντες και 50 μεταβλητές διεξοδικά καταγράφει τις αντιλήψεις των εργοδοτών αναλογικά με το σε πιο βαθμό διαθέτουν συγκεκριμένες δεξιότητες οι πτυχιούχοι. Όλες οι απαντήσεις δίνονταν μέσω μίας 5βάθμιας κλίμακας. Ακολουθήθηκαν όλες οι διαδικασίες της back to back μετάφρασης του ερωτηματολογίου ενώ πραγματοποιήθηκαν δύο πιλοτικές εφαρμογές του. Η συλλογή των δεδομένων έλαβε χώρα από το Σεπτέμβριο του 2014 ως το Φεβρουάριο του 2015. Στο ερωτηματολόγιο συνολικά απάντησαν 193

εργοδότες και υπεύθυνοι φορέων και οργανισμών του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα που απασχολούν αποφοίτους Τ.Ε.Φ.Α.Α.. Οι αναλύσεις α του Cronbach έδειξαν υψηλή εσωτερική συνοχή των παραγόντων, η οποία κυμαίνονταν από .758 σε .923. Οι Έλληνες εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνα σε γενικές γραμμές αξιολογούν μετρίως τις δεξιότητες που κατέχουν οι απόφοιτοι των σχολών Φ.Α. και αθλητισμού. Χαμηλότερα δε αξιολογούν τις *ηγετικές* τους δεξιότητες ($M.O.=2,99$, $T.A.=0,95$), ενώ σχετικά υψηλότερα (αλλά και πάλι μετρίως) τις *διαπροσωπικές* ($M.O.=3,73$, $T.A.=0,83$). Την τελευταία δεκαετία, τουλάχιστον, ερευνητές προσπαθούν να καταγράψουν τις δεξιότητες που απαιτούνται από δυνητικούς εργοδότες σε διάφορους κλάδους υπογραμμίζοντας συχνά την ανάγκη για αναμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών των εκάστοτε ΑΕΙ. Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής μπορούν να βοηθήσουν τις Σχολές Φ.Α. και Άσκησης να αναμορφώσουν τα προγράμματα σπουδών τους και τις μεθόδους διδασκαλίας με τρόπο τέτοιο ώστε να κάνουν τους αποφοίτους τους ανταγωνιστικούς στη διεκδίκηση των θέσεων εργασίας και να αυξήσουν την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητάς τους - επιτεύξεις που ισοδυναμούν με όφελος για τους ιδίους και την κοινωνία.

23^ο Διεθνές Συνέδριο Φ.Α. & Αθλητισμού, 2015

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ: Η ΑΠΟΨΗ ΤΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΣΕΦΑΑ ΤΟΥ Δ.Π.Θ.

Σουμελίδου Μ., Τσίτσκαρη Ε., Τριγώνης Ι., Ματσούκα Ο., Γούδας Μ.

Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Σ.Ε.Φ.Α.Α.

Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Σ.Ε.Φ.Α.Α.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ: Η ΑΠΟΨΗ ΤΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΣΕΦΑΑ ΤΟΥ Δ.Π.Θ.

Soumelidou M., Tsitskari E., Trigonis I., Matsouka O., Goudas M.

Η απασχολησιμότητα αποτελεί ένα ιδιαίτερα κρίσιμο θέμα τόσο για τις κυβερνήσεις των διαφόρων κρατών όσο και για τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ). Με την αύξηση των εισακτέων στα ΑΕΙ και την παγκόσμια αρνητική οικονομική συγκυρία, όλο και περισσότερο μειώνονται οι θέσεις απασχόλησης που αντιστοιχούν σε ένα μεγαλύτερο αριθμό αποφοίτων. Από την άλλη, ο λόγος για τον οποίο οι περισσότεροι φοιτητές επενδύουν στην απόκτηση πανεπιστημιακής εκπαίδευσης είναι η αύξηση των πιθανοτήτων για επαγγελματική απορρόφηση. Κάτι τέτοιο, βέβαια, δε φαίνεται στην πράξη, καθώς όλο και πιο έντονα διαφαίνεται ότι η κτήση ακαδημαϊκών γνώσεων και προσόντων δεν είναι πλέον ικανή να εξασφαλίσει την επαγγελματική αποκατάσταση. Διάφορες έρευνες έχουν μελετήσει και έχουν συμφωνήσει στις επαγγελματικές δεξιότητες των αποφοίτων, από τη μεριά των εργοδοτών. Ελάχιστες είναι οι μελέτες που ασχολήθηκαν με την άποψη των ίδιων των φοιτητών και αποφοίτων των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Στόχος της έρευνας αυτής ήταν να καταγράψει τις απόψεις των φοιτητών της Σχολής Επιστήμης Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού του Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης σχετικά με τις επαγγελματικές δεξιότητες που θεωρούν ότι πρέπει να έχουν μετά την αποφοίτησή τους προκειμένου να είναι αποτελεσματικοί στην αθλητική αγορά εργασίας. Το δείγμα αποτέλεσαν οι τεταρτοετείς φοιτητές του Τμήματος κατά το ακαδημαϊκό έτος 2014-15. Οι φοιτητές, αφού ενημερώθηκαν για τους στόχους της έρευνας, συμπλήρωσαν ερωτηματολόγιο στο πλαίσιο διάλεξης μαθήματος της εκάστοτε ειδικότητάς τους. Από το σύνολο των 305 εγγεγραμμένων τεταρτοετών φοιτητών, το ερωτηματολόγιο συμπλήρωσαν 212 άτομα, ενώ 208 ήταν τελικώς τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν για την έκδοση των αποτελεσμάτων (ποσοστό επιστροφής 67,1%). Για τις ανάγκες της έρευνας χρησιμοποιήθηκε μέρος του ερωτηματολογίου «*Survey of the Employability Skills Needed in the Workforce*» (Robinson, 2006), του οποίου οι 50 μεταβλητές μειώθηκαν σε 21 μετά από συνεντεύξεις με τυχαία επιλεγμένους φοιτητές του 4^{ου} έτους και από συζήτηση με ειδικούς. Οι απαντήσεις δόθηκαν μέσω μίας 5βάθμιας κλίμακας τύπου Likert. Από τις περιγραφικές αναλύσεις προέκυψε ότι οι φοιτητές ως πιο σημαντικές αξιολογούν κατά σειρά τις: α) όρεξη και διάθεση για δουλειά, β) εμπειρία σχετική με το αντικείμενο, γ) συνέπεια, δ) ικανότητα

να αποκτά γνώσεις και να εξελίσσεται και ε) ικανότητα να εφαρμόζει τη θεωρία στην πράξη. Οι προαναφερθείσες μεταβλητές αξιολογήθηκαν με μέσο όρο άνω του 4,5. Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής δε διαφοροποιούνται σημαντικά από αυτά μελετών σε εργοδότες διαφόρων επαγγελματικών χώρων και πρέπει να συζητηθούν με τις διοικήσεις των ΑΕΙ προκειμένου τόσο τα προγράμματα σπουδών αλλά κύρια τα μαθησιακά αποτελέσματα αυτών να αποσκοπούν στην ανάπτυξη των σημαντικών για την αγορά εργασίας δεξιοτήτων.

Λέξεις κλειδιά: φοιτητής/τρια, Σ.Ε.Φ.Α.Α., επαγγελματικές δεξιότητες

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
commun_3_1	202	2	5	4,18	,734
problem_3_2	207	2	5	4,08	,678
decision_3_3	207	2	5	4,37	,640
alone_3_4	206	2	5	4,32	,722
team_3_5	206	2	5	4,43	,686
leader_3_6	207	2	5	4,16	,869
practice_3_7	208	2	5	4,53	,629
honest_3_8	207	1	5	4,22	,845
critical_3_9	208	1	5	4,41	,717
present_3_10	206	2	5	4,20	,687
knowled_3_11	207	3	5	4,58	,600
inform_3_12	206	2	5	4,33	,622
technol_3_13	208	1	5	3,71	,777
polite_3_14	208	1	5	4,44	,759
teach_3_15	208	1	5	4,19	,737
ontime_3_16	207	2	5	4,59	,631
creativ_3_17	207	2	5	4,37	,704
desire_3_18	207	2	5	4,67	,583
enterp_3_19	205	1	5	3,84	,879
initiativ_3_20	207	2	5	4,34	,632
experien_3_21	206	1	5	4,59	,632
Valid N (listwise)	190				

Η απασχολησιμότητα αποτελεί ένα ιδιαίτερα κρίσιμο θέμα τόσο για τις κυβερνήσεις των διαφόρων κρατών όσο και για τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ). Με την αύξηση των εισακτέων στα ΑΕΙ και την παγκόσμια αρνητική οικονομική συγκυρία, όλο και περισσότερο μειώνονται οι θέσεις απασχόλησης που αντιστοιχούν σε ένα μεγαλύτερο αριθμό αποφοίτων. Από την άλλη, ο λόγος για τον οποίο οι περισσότεροι φοιτητές

επενδύουν στην απόκτηση πανεπιστημιακής εκπαίδευσης είναι η αύξηση των πιθανοτήτων για επαγγελματική απορρόφηση. Κάτι τέτοιο, βέβαια, δε φαίνεται στην πράξη, καθώς όλο και πιο έντονα διαφαίνεται ότι η κτήση ακαδημαϊκών γνώσεων και προσόντων δεν είναι πλέον ικανή να εξασφαλίσει την επαγγελματική αποκατάσταση. Αντιθέτως, διαφαίνεται ότι οι επαγγελματίες προσδοκούν από τους αποφοίτους των διαφόρων ΑΕΙ να διαθέτουν επαγγελματικές δεξιότητες που θα τους καταστήσουν ικανούς να αντεπεξέλθουν άμεσα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας –αν και εφόσον απορροφηθούν σε αυτή

One of the key reasons why many students invest in university education is to improve their employment prospects. However, whilst achievement of good academic qualifications is highly valued, it no longer appears sufficient to secure employment (Yorke, 2006). Additionally, employers expect students to have well developed employability skills, so that they can make an immediate contribution to the workplace when recruited (e.g. Confederation of British Industry, 2008). Various surveys have been conducted (e.g. Archer and Davison, 2008; Bunt *et al.*, 2005; Canny, 2004; National Employers Skills Survey 2007; Stephens and Hamblin, 2006) to identify the desired skills required for graduate employment and considerable agreement has been found amongst different employers (irrespective of the nature of the employment) on the skills valued most. However, it is important to ascertain whether students have similar views to employers. Accordingly, our study focussed on the perceptions not only of employers, but also of undergraduate sandwich students and of graduates, in order to recognise opportunities in the curriculum for developing and enhancing student employability skills.