



Co-funded by
the European Union

Μελέτη Στρατηγικής

Για στελέχη της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης
και Κατάρτισης (ΕΕΚ)

Project number: 2022-1-AT01-KA220-VET-000088070

iNNOVela

uniri



HS TECHNICO PROFESSIONALE
SPAGNA - CAMPANI
SPOLETO

EXELIA

bit
schulungcenter
member of bit group

Πίνακας περιεχομένων

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	4
Μεθοδολογία για το έγγραφο στρατηγικής	4
ΜΕΡΟΣ Ι. ΓΙΑΤΙ Η ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΕΧΕΙ ΣΗΜΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	6
1. Το μεταβαλλόμενο τοπίο στην Επαγγελματική Εκπαίδευση	6
2. Ψυχική υγεία και η αποστολή της ΕΕΚ	8
3. Το κόστος της αδράνειας	9
4. Η ψυχική υγεία ως μοχλός θεσμικής αριστείας	10
5. Το Ευρωπαϊκό και πολιτικό πλαίσιο	11
6. Βασικές πληροφορίες από το AHEADinVET και άλλες ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες.....	12
ΜΕΡΟΣ ΙΙ. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	14
7. Ψυχικά υγιή ιδρύματα επαγγελματικής κατάρτισης	14
8. Οι τέσσερις πυλώνες της ενσωμάτωσης της ψυχικής υγείας.....	15
Πυλώνας I: Ηγεσία και διακυβέρνηση	15
Πυλώνας II: Διδακτικό και εκπαιδευτικό περιβάλλον	16
Πυλώνας III: Ευεξία στον χώρο εργασίας (εστίαση στο προσωπικό).....	17
Πυλώνας IV: Συνεργασίες και συμμετοχή της κοινότητας	18
9. Στρατηγικοί στόχοι και βασικοί τομείς απόδοσης.....	19
10. Παρακολούθηση, αξιολόγηση και εκπαίδευση	20
11. Ισορροπώντας τη φιλοδοξία και τη σκοπιμότητα.....	21
12. Σύνοψη Μέρος I και Μέρος II: Δημιουργία ψυχικά υγιών ιδρυμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	23
Μέρος III ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ	26
13. Κατανόηση της οργανωσιακής κουλτούρας και της αλλαγής.....	26
14. Το Μοντέλο Διαδικασίας Αλλαγής: Το μοντέλο πέντε φάσεων	27
Φάση 1: Διάγνωση – Κατανόηση του σημείου εκκίνησης	28
Φάση 2: Οικοδόμηση Οράματος – Συν-Δημιουργώντας το Μέλλον	28
Φάση 3: Σχεδιασμός και ιεράρχηση προτεραιοτήτων – Καθορισμός στόχων και δράσεων	29
Φάση 4: Υλοποίηση – Από το σχέδιο στην πράξη	30
Φάση 5: Βιωσιμότητα – Ενσωμάτωση και εξέλιξη.....	30
15. Οργανωτική αλλαγή	31
16. Στρατηγική επικοινωνίας και συμμετοχής.....	33

17.	Σύνοψη: Το ταξίδι της αλλαγής με μια ματιά.....	35
ΜΕΡΟΣ IV. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ		36
18.	Ενσωμάτωση της Ψυχικής Υγείας σε Συστήματα Ποιότητας και Ανάπτυξης Ιδρυμάτων	36
19.	Ενίσχυση ικανοτήτων και δεξιοτήτων	38
20.	Συστάσεις πολιτικής σε επίπεδο συστήματος	40
21.	Ενσωμάτωση της ευημερίας στην οργανωτική ταυτότητα	41
22.	Κοιτάζοντας μπροστά: Το μέλλον της ψυχικά υγιούς Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Και Κατάρτισης.....	42
23.	Τελικός Στοχασμός	43
Σύνοψη		44
ΜΕΡΟΣ V. ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟΘΗΚΗ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ		49
Πώς να χρησιμοποιήσετε το κιτ εργαλείων		49
Πότε να χρησιμοποιήσετε:		67
Τρόπος χρήσης:		67
Πρότυπο πίνακα στόχων		67
Πότε να χρησιμοποιήσετε		69
Πώς να χρησιμοποιήσετε		69
Πρότυπο παρακολούθησης υλοποίησης		69

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Το έργο Erasmus+ AHEADinVET – *Πρεσβευτές Ψυχικής Υγείας* σε ιδρύματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Και Κατάρτισης (EEK) επιδιώκει να προωθήσει τον ευρωπαϊκό διάλογο για την ψυχική υγεία στο πλαίσιο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK). Ο στόχος είναι να καταστήσει τις συζητήσεις για την ψυχική υγεία, φυσικό μέρος της εκπαιδευτικής ζωής, και να παρέχει ισχυρή βάση για την ανάπτυξη ικανοτήτων μεταξύ των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών.

Στο σημερινό τοπίο της EEK, οι μαθητές αντιμετωπίζουν αυξανόμενη πίεση από τις απαιτήσεις απόδοσης, την εξ αποστάσεως εκπαίδευση, την ψηφιακή υπερφόρτωση και την κοινωνική απομόνωση, παράγοντες που εντάθηκαν από την πανδημία COVID-19. Εν τω μεταξύ, οι εκπαιδευτικοί συχνά λειτουργούν ως σύμβουλοι εκτός από εκπαιδευτικοί, ωστόσο οι περισσότεροι δεν έχουν επίσημη εκπαίδευση, υλικό ή συστημική υποστήριξη για τη διαχείριση των προκλήσεων ψυχικής υγείας στις τάξεις τους. Πολλοί αναφέρουν συναισθηματική εξάντληση και δυσκολία στην εξισορρόπηση των στόχων των μαθημάτων με την ανάγκη σταθεροποίησης των μαθητών πρώτα.

Το AHEADinVET ανταποκρίνεται σε αυτήν την πραγματικότητα καταρρίπτοντας το ταμπού γύρω από την ψυχική υγεία στην εκπαίδευση και προωθώντας τον ενημερωμένο, ανοιχτό διάλογο. Το έργο αναγνωρίζει ότι η ψυχική υγεία δεν είναι μόνο ένα προσωπικό ζήτημα, αλλά και μια κοινωνική και οικονομική ανησυχία που απαιτεί συντονισμένη θεσμική και πολιτική δράση. Για να επιτύχει την αποστολή του, το AHEADinVET ανέπτυξε διάφορα αποτελέσματα που ομαδοποιούνται γύρω από τρία κύρια αποτελέσματα: την ευαισθητοποίηση, τη δημιουργία εκπαιδευτικών ευκαιριών και τη δημιουργία αντίκτυπου. Η μελέτη στρατηγικής αποτελεί μέρος της δημιουργίας αντίκτυπου και μια προσπάθεια υποστήριξης της αλλαγής. Παρόλο που η κύρια ομάδα-στόχος του έργου περιλαμβάνει εκπαιδευτικούς, εκπαιδευτές και ιδρύματα EEK, η δευτερεύουσα ομάδα-στόχος περιλαμβάνει στελέχη εκπαίδευσης ενηλίκων, υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και εκπαιδευτικούς συλλόγους, καθώς κάθε διαρκής αλλαγή θα πρέπει να υποστηρίζεται από την διοίκηση. Συνεπώς, η μελέτη στρατηγικής απευθύνεται κυρίως σε στελέχη και διευθυντές σχολείων EEK, καθώς είναι διαφορετικό να απευθύνεσαι στο άτομο και άλλο να διασφαλίζεις ότι ο οργανισμός δημιουργεί ένα πολιτιστικό περιβάλλον.

Μέσω όλων των δραστηριοτήτων του, το AHEADinVET προσπαθεί να συμβάλει στον μακροπρόθεσμο στόχο της δημιουργίας ψυχικά υγιών, χωρίς αποκλεισμούς και έτοιμων για το μέλλον συστημάτων EEK σε όλη την Ευρώπη, όπου οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται εξοπλισμένοι και υποστηριζόμενοι και όπου κάθε μαθητής μπορεί να ευδοκιμήσει.

Μεθοδολογία για το έγγραφο στρατηγικής

Η μελέτη στρατηγικής βασίζεται κυρίως (αλλά όχι μόνο) στην ανάλυση των καλών πρακτικών των ευρωπαϊκών ιδρυμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που ασχολούνται με την

ψυχική υγεία, καθώς και σε συνεντεύξεις με ειδικούς στον επαγγελματικό τομέα και στην ψυχική υγεία. Η κοινοπραξία AHEADinVET διεξήγαγε συνεντεύξεις με ειδικούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης από τις χώρες-εταίρους. Οι συμμετέχοντες στη συνέντευξη ήταν εκπαιδευτικοί, εκπαιδευτές, ψυχολόγοι και ενδιαφερόμενοι φορείς, όλοι με εμπειρία στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Η συμμετοχή εμπειρογνομόνων με ποικίλους ρόλους, επαγγέλματα και επίπεδα αντίκτυπου μας έδωσε μια ευρύτερη προοπτική σχετικά με τις προκλήσεις της ενσωμάτωσης της ψυχικής υγείας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Η κοινοπραξία AHEADinVET διεξήγαγε επίσης μια εκτενή αναζήτηση υφιστάμενων καλών πρακτικών σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Οι εταίροι του έργου κλήθηκαν να εντοπίσουν παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών στις χώρες τους, λαμβάνοντας υπόψη την γλωσσική επάρκεια, τις εθνικές πρωτοβουλίες, την εξοικείωση με τα σχολικά προγράμματα και άλλους σχετικούς παράγοντες. Το αποτέλεσμα είναι το έγγραφο «Μελέτη στρατηγικής - Παραδείγματα και ανάλυση καλών πρακτικών», με μια επισκόπηση των καλών πρακτικών, μια λεπτομερή περιγραφή επιλεγμένων και ένα συμπέρασμα, δηλαδή μια ανάλυση των επιλεγμένων καλών πρακτικών.

Η μελέτη στρατηγικής δημιουργήθηκε λαμβάνοντας επίσης υπόψη όλη την υπόλοιπη εμπειρία και γνώση που έχει συσσωρεύσει η κοινοπραξία κατά τη διάρκεια του έργου AHEADinVET, όπως πολυάριθμες συνεντεύξεις με ειδικούς για το MOOC και το μάθημα εκπαίδευσης, μια έρευνα και ένα έγγραφο πολιτικής, ένα Συνέδριο για την ψυχική υγεία, και ούτω καθεξής.

Η μελέτη στρατηγικής έχει ως στόχο να βοηθήσει τους διευθυντές και τα στελέχη Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Και Κατάρτισης να καταστήσουν τα ιδρύματά τους καλύτερα εξοπλισμένα για την αντιμετώπιση των προκλήσεων ψυχικής υγείας σε πολιτιστικό και λειτουργικό επίπεδο. Είναι οργανωμένο σε πέντε ενότητες:

Μέρος Ι. Γιατί η ψυχική υγεία έχει σημασία στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

Μέρος ΙΙ. Το στρατηγικό πλαίσιο για ψυχικά υγιή ιδρύματα

Μέρος ΙΙΙ . Το εγχειρίδιο οργανωτικής αλλαγής

Μέρος ΙV. Διατήρηση του μετασχηματισμού

Μέρος V. Το σύνολο εργαλείων για την οργανωμένη αλλαγή.

ΜΕΡΟΣ Ι. ΓΙΑΤΙ Η ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΕΧΕΙ ΣΗΜΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

1. Το μεταβαλλόμενο τοπίο στην Επαγγελματική Εκπαίδευση

Η Επαγγελματική Εκπαίδευση Και Κατάρτιση (EEK) διέρχεται μια περίοδο σοβαρών μετασχηματισμών σε όλη την Ευρώπη. Ο κόσμος της εργασίας, της εκπαίδευσης και της ευημερίας είναι ολοένα και πιο αλληλένδετοι και οι φορείς EEK βρίσκονται στο επίκεντρο αυτής της αλλαγής. Προετοιμάζουν τους νέους και τους ενήλικες όχι μόνο για την απασχόληση αλλά και για ουσιαστική συμμετοχή στην κοινωνία. Ωστόσο, το πλαίσιο στο οποίο λειτουργεί η EEK έχει γίνει πιο περίπλοκο και απαιτητικό, τόσο για τους μαθητές, όσο και για τους εκπαιδευτικούς και τους φορείς.

Μεταβαλλόμενη κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα

Η ραγδαία τεχνολογική αλλαγή, η ψηφιοποίηση, η πράσινη μετάβαση και οι δημογραφικές μεταβολές αναδιαμορφώνουν τις αγορές εργασίας. Οι εργαζόμενοι αναμένεται να προσαρμόζονται συνεχώς, να επανεκπαιδεύονται και να ενσωματώνουν νέες ικανότητες. Για πολλούς μαθητές, ιδίως για εκείνους που προέρχονται από κοινωνικά ευάλωτα περιβάλλοντα, αυτές οι πιέσεις επιδεινώνουν τις υπάρχουσες ανασφάλειες και ανησυχίες. Οι φοιτητές EEK είναι συχνά πιο εκτεθειμένοι σε κοινωνική ευαλωτότητα, οικονομική αστάθεια και χαμηλότερη αποτελεσματικότητα σε σύγκριση με τους φοιτητές γενικής εκπαίδευσης. Το συνδυασμένο αποτέλεσμα είναι ένας αυξανόμενος κίνδυνος αποσύνδεσης, άγχους και δυσκολιών ψυχικής υγείας κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους και της μετάβασής τους στην εργασία.

Οι εκπαιδευτικοί και οι εκπαιδευτές EEK αντιμετωπίζουν εξίσου έντονες πιέσεις. Πρέπει να ανταποκρίνονται σε ποικίλες μαθησιακές ανάγκες, να ενσωματώνουν νέες μεθόδους διδασκαλίας και να πληρούν τις απαιτήσεις απόδοσης των ιδρυμάτων, διατηρώντας παράλληλα τη δική τους ευεξία. Ο χρόνιος φόρτος εργασίας, η συναισθηματική εξάντληση και τα ασαφή όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αναφέρονται όλο και περισσότερο στον τομέα της εκπαίδευσης. Το αποτέλεσμα είναι ένα εργασιακό περιβάλλον όπου οι προκλήσεις ψυχικής υγείας μπορούν να συσσωρευτούν σιωπηλά, επηρεάζοντας τόσο την ατομική ευεξία όσο και την οργανωτική αποτελεσματικότητα.

Η κρίση ψυχικής υγείας στους νέους

Σε ολόκληρη την Ευρώπη, τα δεδομένα δείχνουν σταθερά αυξανόμενα επίπεδα ψυχικής δυσφορίας μεταξύ εφήβων και νεαρών ενηλίκων. Τα συμπτώματα άγχους, κατάθλιψης και επαγγελματικής εξουθένωσης γίνονται όλο και πιο συχνά, ενώ η συμπεριφορά αναζήτησης

βοήθειας παραμένει περιορισμένη. Στην Κροατία και σε συγκρίσιμα ευρωπαϊκά πλαίσια, έως και ένας στους τέσσερις νέους αντιμετωπίζει σημαντικές δυσκολίες ψυχικής υγείας, ωστόσο μόνο ένα κλάσμα λαμβάνει την κατάλληλη υποστήριξη. Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε αυτές τις τάσεις, αλλά αντανakλούν βαθύτερα διαρθρωτικά ζητήματα, όπως η κοινωνική απομόνωση, η ακαδημαϊκή πίεση και η αβεβαιότητα για το μέλλον. Οι εκπαιδευτικοί και οι εκπαιδευτές ΕΕΚ αναγνωρίζουν επίσης την αύξηση των προβλημάτων ψυχικής υγείας μεταξύ των μαθητών τους, όπως φάνηκε από τα αποτελέσματα της έρευνας AHEADinVET . Η διαδικτυακή έρευνα περιλάμβανε 405 εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές ΕΕΚ από πέντε ευρωπαϊκές χώρες. Λεπτομερή αποτελέσματα της έρευνας με ανάλυση των συνεντεύξεων εμπειρογνομόνων βρίσκονται στο [Παράρτημα ΕΓΓΡΑΦΟΥ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ για την Ψυχική Υγεία στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση - Λεπτομερή αποτελέσματα της πανευρωπαϊκής έρευνας για την Ψυχική Υγεία στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.](#)

Για τους μαθητές ΕΕΚ, αυτοί οι κίνδυνοι συχνά μεγεθύνονται από παράγοντες που σχετίζονται με το πλαίσιο, όπως οι πρώτες σχολικές εμπειρίες, οι κοινωνικοοικονομικές δυσκολίες ή το στίγμα που συνδέεται με τις επαγγελματικές κατευθύνσεις. Ένας ψυχικά ασθενής μαθητής δεν είναι μόνο ένας μαθητής που αντιμετωπίζει δυσκολίες, αλλά και ένας μελλοντικός εργαζόμενος που κινδυνεύει από περιθωριοποίηση. Η αντιμετώπιση της ψυχικής υγείας στο πλαίσιο της ΕΕΚ, επομένως, δεν είναι θέμα «προστιθέμενης αξίας», αλλά ουσιαστικό στοιχείο της ποιότητας της εκπαίδευσης και της κοινωνικής ένταξης.

Θεσμικές πιέσεις και προσδοκίες σε επίπεδο συστήματος

Τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) λειτουργούν σήμερα υπό αυξανόμενες απαιτήσεις λογοδοσίας. Αναμένεται να επιδεικνύουν ποιοτικά αποτελέσματα, υψηλά ποσοστά διατήρησης και αποτελεσματικές μεταβάσεις στην απασχόληση. Ωστόσο, αυτοί οι δείκτες δεν μπορούν να επιτευχθούν βιώσιμα χωρίς την προσοχή στις ψυχοκοινωνικές συνθήκες εκπαίδευσης και εργασίας. Η ψυχική υγεία είναι η κρυφή υποδομή της θεσμικής απόδοσης, το θεμέλιο πάνω στο οποίο ευδοκιμούν το κίνητρο, η δημιουργικότητα και η εκπαίδευση.

Ο Ευρωπαϊκός Χώρος Εκπαίδευσης, το Στρατηγικό Πλαίσιο της ΕΕ για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση (ΕΚ 2030) και πολλά έργα Erasmus+ αναδεικνύουν πλέον την ευημερία και την ένταξη ως βασικές πολιτικές προτεραιότητες. Η ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας στην ΕΕΚ, επομένως, ευθυγραμμίζεται όχι μόνο με την ηθική ευθύνη αλλά και με τις ευρωπαϊκές στρατηγικές κατευθύνσεις. Τα στελέχη που αναγνωρίζουν αυτή τη σύνδεση τοποθετούν τα ιδρύματά τους στην πρώτη γραμμή της καινοτομίας, της ισότητας και της ανθεκτικότητας.

2. Ψυχική υγεία και η αποστολή της ΕΕΚ

Η ΕΕΚ ως χώρος ανθρώπινης ανάπτυξης

Η επαγγελματική εκπαίδευση είχε ανέκαθεν διττή αποστολή: να προετοιμάζει τους μαθητές για συγκεκριμένα επαγγέλματα και να υποστηρίζει την προσωπική τους ανάπτυξη. Στον 21ο αιώνα, η δεύτερη διάσταση είναι πιο κρίσιμη από ποτέ. Η εργασία δεν διασφαλίζεται πλέον μόνο από τεχνικές δεξιότητες. Εξαρτάται από τη συναισθηματική νοημοσύνη, την προσαρμοστικότητα και την ικανότητα καλής συνεργασίας με άλλους, τα οποία όλα διαμορφώνονται από την ψυχική υγεία.

Ένα ψυχικά υγιές ίδρυμα ΕΕΚ καλλιεργεί περιβάλλοντα όπου οι μαθητές αισθάνονται ότι εκτιμώνται, είναι ικανοί και ασφαλείς να αναλάβουν μαθησιακά ρίσκα. Τέτοια περιβάλλοντα ενισχύουν όχι μόνο την ακαδημαϊκή συμμετοχή αλλά και τις κοινωνικές και συναισθηματικές ικανότητες που αναζητούν ολοένα και περισσότερο οι εργοδότες. Αντίθετα, όταν οι ανάγκες ψυχικής υγείας παραμελούνται, η εκπαίδευση αποκτά συναλλακτικό και αποξενωτικό χαρακτήρα, οδηγώντας σε απουσίες, εγκατάλειψη του σχολείου και απώλεια δυναμικού.

Η σύνδεση μεταξύ ευημερίας, εκπαίδευσης και ποιότητας

Έρευνες σε όλα τα εκπαιδευτικά επίπεδα επιβεβαιώνουν ότι η ευημερία και τα μαθησιακά αποτελέσματα είναι αλληλένδετα. Οι μαθητές που βιώνουν την αίσθηση του ανήκειν, τη συναισθηματική ασφάλεια και τις θετικές σχέσεις δασκάλου-μαθητή επιδεικνύουν ισχυρότερη ακαδημαϊκή επίδοση και επιμονή. Οι εκπαιδευτικοί που αισθάνονται ψυχολογικά ασφαλείς και υποστηρίζονται είναι πιο καινοτόμοι, συνεργατικοί και αποτελεσματικοί. Έτσι, η ψυχική υγεία δεν αποτελεί παράλληλη ατζέντα με την «ποιοτική εκπαίδευση», αλλά προϋπόθεση για αυτήν.

Για τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, αυτή η γνώση καλεί σε έναν στρατηγικό αναπροσανατολισμό. Αντί να αντιμετωπίζεται η ευημερία ως ατομική ανησυχία ή ως ένα περιστασιακό έργο, πρέπει να γίνει μια βασική διάσταση της ποιότητας. Τα ίδια συστήματα που παρακολουθούν την απόκτηση ικανοτήτων και τα αποτελέσματα της εργασίας θα πρέπει επίσης να παρακολουθούν την ψυχοκοινωνική ευημερία, το κλίμα και την ένταξη. Οι αποφάσεις ηγεσίας, η διαχείριση του προσωπικού και ο παιδαγωγικός σχεδιασμός επηρεάζουν όλα αυτό το οικοσύστημα.

Η ηθική και κοινωνική διάσταση

Πέρα από τα μετρήσιμα αποτελέσματα, υπάρχει μια ηθική επιταγή. Η εκπαίδευση, με την πιο βαθιά της έννοια, είναι μια πράξη φροντίδας. Όταν τα ιδρύματα φροντίζουν για την ψυχική υγεία των μαθητών και του προσωπικού, επιβεβαιώνουν την αξιοπρέπεια και την αλληλεγγύη ως οργανωτικές αξίες. Αυτή η προοπτική μετατρέπει την θεσμική αποστολή από απλή μετάδοση δεξιοτήτων σε ανθρώπινη ευημερία. Σε κοινωνίες όπου η ψυχική ασθένεια παραμένει

στιγματισμένη, τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορούν να αποτελέσουν πρότυπο ενσυναίσθησης, ένταξης και κοινωνικής ευθύνης.

3. Το κόστος της αδράνειας

Ο αντίκτυπος στην εκπαίδευση και την απασχόληση

Τα ανεπεξέργαστα προβλήματα ψυχικής υγείας μεταξύ των μαθητών μπορούν να έχουν εκτεταμένες συνέπειες. Συμβάλλουν στην απουσία από το σχολείο, στην πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου, στη χαμηλότερη επίδοση και στη μειωμένη εργασία. Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας εκτιμά ότι η απουσία από το σχολείο και η έλλειψη παρουσίας στην εργασία που σχετίζονται με την ψυχική υγεία κοστίζουν δισεκατομμύρια ετησίως σε απώλεια παραγωγικότητας. Στο πλαίσιο της ΕΕΚ, αυτό μεταφράζεται σε διαταραγμένες μαθησιακές οδούς, μειωμένη φήμη του ιδρύματος και μειωμένη οικονομική συμβολή.

Ευημερία του προσωπικού και θεσμική βιωσιμότητα

Οι εκπαιδευτές και οι εκπαιδευτές αποτελούν τον ακρογωνιαίο λίθο της ποιότητας της ΕΕΚ. Ωστόσο, λειτουργούν σε περιβάλλοντα που συχνά υποτιμούν τη συναισθηματική εργασία. Το χρόνιο στρες, η διοικητική υπερφόρτωση και η έλλειψη αναγνώρισης μπορούν να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση και φθορά. Η αντικατάσταση έμπειρου προσωπικού είναι δαπανηρή. Η απώλεια της εμπειρογνομosύνης του διαβρώνει τη μνήμη και τη συνέχεια του οργανισμού. Μια κουλτούρα ευημερίας, αντίθετα, ενισχύει τη διατήρηση της απασχόλησης, την καινοτομία και τη συνεργασία.

Κίνδυνοι συμμόρφωσης

Σε πολλά ευρωπαϊκά πλαίσια, η εκπαιδευτική νομοθεσία αναφέρεται ολοένα και περισσότερο στην ευημερία των φοιτητών, την ένταξη και την ψυχολογική ασφάλεια. Τα ιδρύματα που δεν πληρούν αυτά τα πρότυπα διατρέχουν κίνδυνο όχι μόνο να βλάψουν τη φήμη τους αλλά και να αντιμετωπίσουν κανονιστικές συνέπειες. Το πιο σημαντικό είναι ότι διατρέχουν κίνδυνο να χάσουν την εμπιστοσύνη των φοιτητών, των γονέων και των συντρόφων τους. Η ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας στη στρατηγική του ιδρύματος αποτελεί επομένως τόσο αναγκαιότητα συμμόρφωσης όσο και ευκαιρία για τη βελτίωση της φήμης τους.

4. Η ψυχική υγεία ως μοχλός θεσμικής αριστείας

Από την αντιδραστική υποστήριξη στον προληπτικό σχεδιασμό

Οι παραδοσιακές προσεγγίσεις στην ψυχική υγεία στην εκπαίδευση ήταν συχνά αντιδραστικές, αντιμετωπίζοντας τις κρίσεις αντί να τις προλαμβάνουν. Μια στρατηγική προσέγγιση απαιτεί τη μετάβαση από τις ατομικές παρεμβάσεις στη συστημική πρόληψη και προαγωγή. Αυτό σημαίνει σχεδιασμό πολιτικών, παιδαγωγικών μεθόδων και περιβαλλόντων που υποστηρίζουν φυσικά την ευημερία, αντί να βασίζονται αποκλειστικά σε συμβούλους ή εξωτερικές υπηρεσίες.

Αυτός ο προληπτικός προσανατολισμός ευθυγραμμίζεται με τις αρχές της δημόσιας υγείας και με τη σύγχρονη οργανωσιακή ψυχολογία. Τονίζει ότι κάθε πτυχή της θεσμικής λειτουργίας, από την επικοινωνία της ηγεσίας έως τον σχεδιασμό του φυσικού χώρου, έχει επιπτώσεις στην ψυχική υγεία. Τα ιδρύματα που υιοθετούν αυτήν την άποψη αποκτούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα: γίνονται χώροι όπου οι άνθρωποι θέλουν να μάθουν και να εργαστούν.

Η επιτακτική ανάγκη της ηγεσίας

Η ηγεσία είναι ο αποφασιστικός παράγοντας στον πολιτισμικό μετασχηματισμό. Τα στελέχη θέτουν τον τόνο για το πώς η ευημερία εκτιμάται, αξιοποιείται και συζητείται. Όταν οι ηγέτες επιδεικνύουν διάθεση συνεργασίας σχετικά με την ψυχική υγεία, την ομαλοποιούν ως ένα θεμιτό θέμα επαγγελματικού διαλόγου. Αντίθετα, όταν οι ηγέτες παραμένουν σιωπηλοί, το στίγμα επιμένει. Η στρατηγική ηγεσία για την ψυχική υγεία περιλαμβάνει τόσο συμβολικές όσο και επιχειρησιακές δράσεις: ενσωμάτωση της ευημερίας στις δηλώσεις αποστολής, κατανομή πόρων, παροχή ανάπτυξης προσωπικού και μοντελοποίηση υγιούς συμπεριφοράς.

Η δέσμευση της ηγεσίας πρέπει επίσης να μεταφράζεται σε δομές διακυβέρνησης. Η σύσταση επιτροπών ευεξίας, ο διορισμός υποστηρικτών της ψυχικής υγείας και η ενσωμάτωση δεικτών ευεξίας σε πίνακες ελέγχου του ιδρύματος αποτελούν τρόπους θεσμοθέτησης της δέσμευσης. Το μήνυμα προς το προσωπικό και τους φοιτητές γίνεται σαφές: *η ευημερία είναι μέρος του τρόπου με τον οποίο ορίζουμε την επιτυχία.*

Το οργανωτικό οικοσύστημα ευημερίας

Η ψυχική υγεία δεν μπορεί να διαχωριστεί σε τμήματα. Διαμορφώνεται από την αλληλεπίδραση προσωπικών, σχεσιακών και οργανωτικών παραγόντων. Στο πλαίσιο της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Και Κατάρτισης, αυτό περιλαμβάνει:

- Μέθοδοι διδασκαλίας που προάγουν τη συμμετοχή και την αυτονομία.
- Δίκαιες και διαφανείς πρακτικές αξιολόγησης.
- Υποστηρικτικές σχέσεις μεταξύ συνομηλίκων και δασκάλων.

- Εύλογος φόρτος εργασίας και αναγνώριση για το προσωπικό.
- Πολιτικές και εγκαταστάσεις χωρίς αποκλεισμούς που διασφαλίζουν την προσβασιμότητα και την ασφάλεια.

Ένα ψυχικά υγιές ίδρυμα διαχειρίζεται αυτό το οικοσύστημα σκόπιμα, ευθυγραμμίζοντας την κουλτούρα και τις λειτουργίες του με τις αξίες της φροντίδας, της συμμετοχής και του σεβασμού.

5. Το Ευρωπαϊκό και πολιτικό πλαίσιο

Ευθυγράμμιση πολιτικής και ευκαιρίες

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η ψυχική υγεία στην εκπαίδευση δεν είναι πλέον περιφερειακή. Η ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στην ψυχική υγεία (2023) ζητά ρητά την ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας σε όλους τους τομείς πολιτικής, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων υπογραμμίζει την ευημερία και την ένταξη ως θεμέλια της κοινωνικής βιωσιμότητας. Στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, πλαίσια όπως το ET 2030, η Στρατηγική της ΕΕ για τη Νεολαία και οι Βασικές Ικανότητες της ΕΕ για τη Δια Βίου Εκπαίδευση αναφέρουν την ευημερία, την ανθεκτικότητα και την κοινωνικοσυναισθηματική ικανότητα ως βασικά αποτελέσματα.

Για τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, η ευθυγράμμιση με αυτά τα πλαίσια παρέχει νομιμότητα και πρόσβαση σε ευκαιρίες χρηματοδότησης. Τα προγράμματα Erasmus+, ESF + και τα εθνικά προγράμματα δίνουν ολοένα και μεγαλύτερη προτεραιότητα σε έργα που προωθούν την ευημερία και την ένταξη. Η τοποθέτηση της ψυχικής υγείας ως στρατηγικού στόχου είναι επομένως τόσο οραματική όσο και ρεαλιστική.

Εθνική και τοπική σημασία

Ενώ οι ευρωπαϊκές στρατηγικές παρέχουν ένα κοινό πλαίσιο, η εφαρμογή τους γίνεται τοπικά. Κάθε ίδρυμα ΕΕΚ λειτουργεί εντός της εθνικής του νομοθεσίας, του πολιτισμικού πλαισίου και του τοπίου των πόρων. Στην Κροατία, για παράδειγμα, οι πρόσφατες εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις δίνουν έμφαση στην συμπεριληπτική πρακτική και στη μαθητοκεντρική εκπαίδευση, αλλά η θεσμική ικανότητα για την αντιμετώπιση της ψυχικής υγείας παραμένει άνιση. Το έργο AHEADinVET συμβάλλει στη γεφύρωση αυτού του χάσματος προσφέροντας μοντέλα και πόρους βασισμένους σε τεκμήρια, προσαρμοσμένους στην πραγματικότητα της ΕΕΚ.

Εντάσσοντας την ψυχική υγεία στις αναπτυξιακές τους στρατηγικές, τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορούν να επηρεάσουν τον εθνικό διάλογο, να υποστηρίξουν υποστηρικτικές πολιτικές και να καταδείξουν τη σκοπιμότητα ολοκληρωμένων προσεγγίσεων. Η αλλαγή συχνά ξεκινά από την αρχή, μέσω ιδρυμάτων που αποτελούν πρότυπο καινοτομίας και συμπόνιας.

6. Βασικές πληροφορίες από το AHEADinVET και άλλες ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες

Αναδυόμενες καλές πρακτικές

Σε όλη την Ευρώπη, πολλά έργα και δίκτυα πειραματίζονται με τρόπους ενσωμάτωσης της ψυχικής υγείας στην ΕΕΚ. Κοινοί παράγοντες επιτυχίας περιλαμβάνουν:

- **Προσεγγίσεις ολόκληρου του ιδρύματος** που εμπλέκουν την ηγεσία, το προσωπικό και τους φοιτητές.
- **Ενίσχυση των ικανοτήτων** των εκπαιδευτικών ώστε να αναγνωρίζουν και να ανταποκρίνονται στις ανάγκες ψυχικής υγείας.
- **Συνεργασίες** με τοπικές υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής πρόνοιας.
- **Υποστήριξη από ομοτίμους** και συμμετοχικές πρωτοβουλίες που ενδυναμώνουν τους μαθητές.
- **Αναστοχασμός βάσει δεδομένων** χρησιμοποιώντας έρευνες και ελέγχους ευημερίας.

Το έργο AHEADinVET συνθέτει αυτά τα διδάγματα, καταδεικνύοντας ότι ο οργανωτικός μετασχηματισμός είναι εφικτός όταν η ψυχική υγεία προσεγγίζεται ως κοινή ευθύνη και όχι ως εξειδικευμένο έργο.

Κενά και προκλήσεις

Παρά την πρόοδο, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές προκλήσεις:

- Η ψυχική υγεία παραμένει στιγματισμένη και δεν συζητείται επαρκώς.
- Το προσωπικό δεν έχει αυτοπεποίθηση και εκπαίδευση για την αντιμετώπιση ζητημάτων ευεξίας.
- Οι θεσμικές πολιτικές σπάνια περιλαμβάνουν σαφείς στόχους ευημερίας.
- Τα συστήματα αξιολόγησης επικεντρώνονται στα ακαδημαϊκά και εργασιακά αποτελέσματα, παραμελώντας τους ψυχοκοινωνικούς δείκτες.
- Η βραχυπρόθεσμη χρηματοδότηση έργων περιορίζει τη βιωσιμότητα.

Η αντιμετώπιση αυτών των κενών απαιτεί ηγετικό όραμα, συνεργασία μεταξύ διαφορετικών τομέων και ευθυγράμμιση πολιτικής. Το πιο σημαντικό, απαιτεί μια πολιτισμική αλλαγή, από το να βλέπουμε την ψυχική υγεία ως κίνδυνο που πρέπει να διαχειριζόμαστε, στο να την αναγνωρίζουμε ως ένα δυνατό σημείο που πρέπει να καλλιεργείται.

Ο δρόμος προς τα εμπρός

Το Μέρος Ι του παρόντος Εγγράφου Στρατηγικής καθορίζει το σκεπτικό: η ψυχική υγεία είναι θεμελιώδης για την αποστολή, την απόδοση και τη βιωσιμότητα των ιδρυμάτων ΕΕΚ . Αποτελεί τόσο ηθική ευθύνη όσο και στρατηγική ευκαιρία. Το επόμενο βήμα είναι να διατυπωθεί ο τρόπος με τον οποίο τα ιδρύματα μπορούν να μετατρέψουν αυτή την κατανόηση σε πράξη.

Το Μέρος ΙΙ παρουσιάζει το Στρατηγικό Πλαίσιο για Ψυχικά Υγιή Ιδρύματα Επαγγελματικής Κατάρτισης, σκιαγραφώντας το όραμα, τις αρχές και τους πυλώνες που καθοδηγούν τον μετασχηματισμό. Μαζί, αυτά θα αποτελέσουν τη βάση για το εγχειρίδιο οργανωτικής αλλαγής, παρέχοντας πρακτικές οδούς για εφαρμογή σε πολιτιστικό και λειτουργικό επίπεδο.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ

7. Ψυχικά υγιή ιδρύματα επαγγελματικής κατάρτισης

Ένα ψυχικά υγιές ίδρυμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) είναι κάτι περισσότερο από ένα μέρος όπου τα άτομα ανταποκρίνονται καλά. Είναι ένα περιβάλλον που *προωθεί ενεργά την ευημερία, την αίσθηση του ανήκειν και τον σκοπό* για όλα τα μέλη της κοινότητάς του. Ένα τέτοιο ίδρυμα ενσωματώνει την προαγωγή της ψυχικής υγείας στις καθημερινές του λειτουργίες, τη λήψη αποφάσεων και τις σχέσεις του. Αναγνωρίζει ότι η ευημερία είναι ένας στρατηγικός πόρος που ενισχύει τη εκπαίδευση, την καινοτομία και την ποιότητα του ιδρύματος.

Αυτό το όραμα δεν περιορίζεται στην ατομική ανθεκτικότητα ή στην παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής. Περιλαμβάνει τις πολιτισμικές, δομικές και σχεσιακές διαστάσεις της οργανωσιακής ζωής. Ένα ψυχικά υγιές ίδρυμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ευθυγραμμίζει τις πολιτικές, την παιδαγωγική και τις πρακτικές του με μία μόνο αρχή: οι άνθρωποι ευδοκιμούν όταν αισθάνονται ασφαλείς, εκτιμημένοι και ικανοί για ανάπτυξη.

Δήλωση στρατηγικού οράματος

«Να δημιουργήσουμε περιβάλλοντα επαγγελματικής εκπαίδευσης που επιτρέπουν στους μαθητές και το προσωπικό να αναπτύξουν πλήρως τις δυνατότητές τους σε ψυχικά υγιείς, χωρίς αποκλεισμούς και υποστηρικτικές κοινότητες εκπαίδευσης και εργασίας.»

Αυτό το όραμα υπονοεί:

- Η ευημερία είναι ενσωματωμένη σε όλες τις θεσμικές διαδικασίες.
- Η ηγεσία αναλαμβάνει ρητά την ευθύνη για την ψυχική υγεία.
- Το προσωπικό και οι φοιτητές είναι ενεργοί παράγοντες, όχι παθητικοί αποδέκτες, της κουλτούρας ευημερίας.
- Οι συνεργασίες με την ευρύτερη κοινότητα υποστηρίζουν μια ολιστική προσέγγιση.

Βασικές αρχές

Οι βασικές αρχές των ψυχικά υγιών ιδρυμάτων είναι:

1. **Συμπερίληψη και ισότητα** – Η προαγωγή της ψυχικής υγείας εξυπηρετεί όλα τα μέλη της κοινότητας, με έμφαση στην ποικιλομορφία, την ευαλωτότητα και την προσβασιμότητα.

2. **Συμμετοχή και φωνή** – Οι μαθητές και το προσωπικό έχουν τη δυνατότητα να επηρεάσουν την ατζέντα της ευημερίας.
3. **Ολοκληρωμένη προσέγγιση του ιδρύματος** – Η ψυχική υγεία ενσωματώνεται σε όλα τα επίπεδα: πολιτική, παιδαγωγική, διοίκηση και καθημερινή πρακτική.
4. **Πρόληψη και προώθηση** – Έμφαση στη δημιουργία συνθηκών ευημερίας αντί στην αντίδραση σε κρίσεις.
5. **Πρακτική βασισμένη σε στοιχεία** – Οι στρατηγικές καθοδηγούνται από δεδομένα, έρευνα και αναστοχασμό.
6. **Βιωσιμότητα και συνέχεια** – Οι πολιτικές για την ψυχική υγεία ενσωματώνονται στη μακροπρόθεσμη θεσμική ανάπτυξη.
7. **Συνεργασία και συνεργασία** – Η συνεργασία με οικογένειες, εργοδότες και υπηρεσίες υγείας ενισχύει το δίκτυο υποστήριξης.

Αυτές οι αρχές αποτελούν την ηθική και λειτουργική πυξίδα για τον θεσμικό μετασχηματισμό.

8. Οι τέσσερις πυλώνες της ενσωμάτωσης της ψυχικής υγείας

Μια βιώσιμη στρατηγική για την ψυχική υγεία στην ΕΕΚ βασίζεται σε τέσσερις αλληλεξαρτώμενους πυλώνες . Μαζί, σχηματίζουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο που συνδέει την ηγεσία, την παιδαγωγική, την κουλτούρα του χώρου εργασίας και τις συνεργασίες με την κοινότητα.

Πυλώνας Ι: Ηγεσία και διακυβέρνηση

Η ηγεσία καθορίζει τη στρατηγική κατεύθυνση, τη νομιμότητα και την προβολή των πρωτοβουλιών ψυχικής υγείας . Τα στελέχη πρέπει να ενσωματώνουν την ευημερία στη θεσμική διακυβέρνηση αντί να την αναθέτουν σε μεμονωμένα έργα ή υπηρεσίες.

ΑHEADinVET δημιούργησε [ένα έγγραφο πολιτικής](#) που μπορεί να σας βοηθήσει να ορίσετε την κατεύθυνση, τη νομιμότητα και την ορατότητα της ψυχικής υγείας.

Βασικές στρατηγικές δράσεις:

- **Ενσωμάτωση αποστολής και πολιτικής:** Συμπερίληψη της ευεξίας και της ψυχικής υγείας στην αποστολή του ιδρύματος, στο σχέδιο ανάπτυξης και στο πλαίσιο διασφάλισης ποιότητας.

- **Εκπαίδευση ηγεσίας:** Ενίσχυση της ψυχικής υγείας και της συναισθηματικής νοημοσύνης μεταξύ ηγετών και διευθυντών.
- **Διακυβέρνηση ευημερίας:** Δημιουργήστε μια συντονιστική επιτροπή ή ομάδα εργασίας για την ευημερία που θα αναφέρεται απευθείας στο διοικητικό συμβούλιο.
- **Δεδομένα:** Ενσωματώστε δείκτες ευημερίας στους πίνακες ελέγχου των ιδρυμάτων και στις ετήσιες εκθέσεις.
- **Συμβολική ηγεσία:** Οι ηγέτες αποτελούν πρότυπο διάθεση συνεργασίας, ενσυναίσθησης και ισορροπίας στη συμπεριφορά και την επικοινωνία τους.

Αναμενόμενα αποτελέσματα:

- Η ψυχική υγεία αναγνωρίζεται ως στρατηγική προτεραιότητα.
- Συνεκτικές πολιτικές που καθοδηγούν τη συνεπή πρακτική.
- Οργανωσιακή κουλτούρα ευθυγραμμισμένη με τη φροντίδα και την ένταξη.

Πυλώνας II: Διδακτικό και εκπαιδευτικό περιβάλλον

Η εκπαίδευση δεν είναι μόνο μια γνωστική διαδικασία, αλλά και συναισθηματική και κοινωνική. Το διδακτικό και εκπαιδευτικό περιβάλλον διαμορφώνει το αίσθημα του ανήκειν, τα κίνητρα και την αυτοπεποίθηση των μαθητών. Η ψυχικά υγιής παιδαγωγική ενισχύει τη συμμετοχή και αποτρέπει τη δυσφορία. Το έργο AHEADinVET αφιερώθηκε στη δημιουργία διαφόρων αποτελεσμάτων που παρέχουν υποστήριξη για βασικές στρατηγικές δράσεις που αναφέρονται παρακάτω.

Βασικές στρατηγικές δράσεις:

- **Παιδαγωγικός σχεδιασμός:** Προώθηση ενεργητικών, συνεργατικών και βασισμένων στα δυνατά σημεία μεθόδων εκπαίδευσης που ενισχύουν την αποτελεσματικότητα.
- **Υποστήριξη εκπαιδευτικών:** Παροχή επαγγελματικής ανάπτυξης σχετικά με την αναγνώριση σημαδιών δυσφορίας, την υποστήριξη των μαθητών και τη διαχείριση του δικού τους άγχους.
- **Θετικές σχέσεις:** Ενισχύστε τις σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ δασκάλου και μαθητή και συνομηλίκων μέσω της καθοδήγησης και της ομαδικής εκπαίδευσης.
- **Ασφαλές εκπαιδευτικό κλίμα:** Διασφαλίστε ότι οι τάξεις είναι συναισθηματικά ασφαλείς, απαλλαγμένες από εκφοβισμό, διακρίσεις ή ταπείνωση.
- **Ενσωμάτωση στο πρόγραμμα σπουδών:** Συμπεριλάβετε θέματα κοινωνικοσυναισθηματικών δεξιοτήτων, ανθεκτικότητας και ευεξίας στα προγράμματα σπουδών, όπου είναι απαραίτητο.

- **Φωνή μαθητή:** Εμπλέξετε τους μαθητές στον σχεδιασμό πρωτοβουλιών ευημερίας και στην αξιολόγηση του αντίκτυπού τους.

Αναμενόμενα αποτελέσματα:

- Αυξημένη συμμετοχή, παρακολούθηση και διατήρηση των φοιτητών.
- Ενισχυμένη αυτοπεποίθηση και ικανότητα των εκπαιδευτικών.
- Μαθησιακά περιβάλλοντα που προάγουν τόσο την απόδοση όσο και την ευημερία.

Τα αποτελέσματά μας περιλαμβάνουν ένα εργαλείο αυτοαξιολόγησης για την αξιολόγηση του τρέχοντος επιπέδου δυνατών σημείων των εκπαιδευτικών, ένα ηλεκτρονικό μάθημα και ένα ΜΟΟC για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων, ένα σχέδιο εκπαίδευσης με παρουσία για ομαδική εκπαίδευση, καθώς και μια σειρά Podcast διαθέσιμη στο [YouTube](#) και [to Spotify](#). Επίσης, έχει αναπτυχθεί ένα [ενότητα προγράμματος σπουδών](#) που μπορεί να προσαρμοστεί και να εφαρμοστεί ώστε να ταιριάζει σε ένα συγκεκριμένο εκπαιδευτικό περιβάλλον.

Πυλώνας III: Ευεξία στον χώρο εργασίας (εστίαση στο προσωπικό)

Οι εκπαιδευτικοί και το προσωπικό αποτελούν πρότυπα και επωφελούνται από την ευημερία των ιδρυμάτων. Η ψυχική τους υγεία έχει άμεσο αντίκτυπο στην ποιότητα της διδασκαλίας, την καινοτομία και τη σταθερότητα των ιδρυμάτων. Η υποστήριξη της ευημερίας του προσωπικού αποτελεί επομένως στρατηγική επένδυση.

Βασικές στρατηγικές δράσεις:

- **Φόρτος εργασίας και αυτονομία:** Αναθεωρήστε τις διαδικασίες εργασίας για να διασφαλίσετε εύλογους φόρτους εργασίας και αυτονομία λήψης αποφάσεων.
- **Υποστήριξη από ομοτίμους και συναδελφικότητα:** Ανάπτυξη δικτύων ομοτίμων, προγραμμάτων καθοδήγησης και ομάδων αναστοχαστικής πρακτικής.
- **Επαγγελματική αναγνώριση:** Γιορτάστε τα επιτεύγματα και προωθήστε μια κουλτούρα εκτίμησης.
- **Ψυχολογική ασφάλεια:** Δημιουργήστε ένα περιβάλλον όπου το προσωπικό μπορεί να εκφράζει ανησυχίες χωρίς φόβο κρίσης.
- **Πρόσβαση σε υποστήριξη:** Παροχή εμπιστευτικής συμβουλευτικής, προγραμμάτων βοήθειας εργαζομένων ή οδών παραπομπής.
- **Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:** Ενθαρρύνετε τις ευέλικτες ρυθμίσεις και σεβαστείτε τα προσωπικά όρια.

Αναμενόμενα αποτελέσματα:

- Μειωμένη επαγγελματική εξουθένωση και απουσίες.
- Βελτιωμένη ικανοποίηση από την εργασία και διατήρηση.
- Ισχυρότερο αίσθημα ανήκειν και δέσμευσης μεταξύ του προσωπικού.

Όπως και με τον Πυλώνα II: Περιβάλλον Διδασκαλίας και Εκπαίδευσης, η υποστήριξη για τις βασικές στρατηγικές δράσεις που αναφέρονται παραπάνω μπορεί να βρεθεί στα αποτελέσματα του έργου, όπως το [ηλεκτρονικό μάθημα](#).

Πυλώνας IV: Συνεργασίες και συμμετοχή της κοινότητας

Η προαγωγή της ψυχικής υγείας εκτείνεται πέρα από τα θεσμικά όρια. Η συνεργασία με εξωτερικούς φορείς διασφαλίζει τη συνέχεια της φροντίδας και την κοινή ευθύνη για την ευημερία.

Βασικές στρατηγικές δράσεις:

- **Διατομεακή συνεργασία:** Συνεργασία με υπηρεσίες ψυχικής υγείας, ΜΚΟ, εργοδότες και κοινωνικούς φορείς.
- **Συμμετοχή της οικογένειας:** Εμπλέξτε τους γονείς και τους φροντιστές μέσω επικοινωνίας και κοινών δραστηριοτήτων.
- **Έργα με βάση την κοινότητα:** Ενθαρρύνετε τη συμμετοχή των μαθητών σε κοινωνικές πρωτοβουλίες και πρωτοβουλίες ευημερίας.
- **Υποστήριξη μετάβασης:** Συντονισμός με τους εργοδότες για τη διασφάλιση υγιών μεταβάσεων σε μαθητείες και εργασία.
- **Δημόσια επικοινωνία:** Προώθηση του ιδρύματος ως οργανισμού με επίκεντρο την ευημερία μέσω ενημέρωσης και εκστρατειών.

Αναμενόμενα αποτελέσματα:

- Ισχυρότερο πλαίσιο ασφάλειας για φοιτητές και προσωπικό.
- Ενισχυμένη φήμη και εμπιστοσύνη του ιδρύματος.
- Ενσωμάτωση της ευημερίας σε ευρύτερα δίκτυα κοινότητας και αγοράς εργασίας.

Μπορείτε να βρείτε υποστήριξη για βασικές στρατηγικές δράσεις που αναφέρονται παραπάνω στα αποτελέσματα του έργου, όπως [ένα ηλεκτρονικό μάθημα](#).

9. Στρατηγικοί στόχοι και βασικοί τομείς απόδοσης

Μεταφράζοντας το όραμα σε δράση

Για να τεθεί σε λειτουργία το πλαίσιο, τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης θα πρέπει να ορίσουν **στρατηγικούς στόχους** και **βασικούς τομείς απόδοσης**. Αυτοί παρέχουν μετρήσιμη κατεύθυνση και λογοδοσία, επιτρέποντας παράλληλα ευελιξία για τοπική προσαρμογή. Κάθε στόχος θα πρέπει να καθορίζει αποτελέσματα, δείκτες, υπεύθυνες μονάδες και χρονοδιαγράμματα.

Παράδειγμα στρατηγικών στόχων

Στον παρακάτω πίνακα, μπορείτε να βρείτε ένα παράδειγμα στρατηγικών στόχων.

Στρατηγικός Στόχος	Βασικός τομέας απόδοσης	Ενδεικτικοί Δείκτες
1. Ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας στην πολιτική και τη διακυβέρνηση των ιδρυμάτων	Ηγεσία και διακυβέρνηση	- Η δήλωση αποστολής περιλαμβάνει την ευημερία - Η ετήσια έκθεση περιλαμβάνει δεδομένα ευημερίας. - Συγκρότηση επιτροπής ευημερίας
2. Ενίσχυση της ικανότητας του προσωπικού για την προαγωγή της ψυχικής υγείας	Διδασκαλία και ανάπτυξη προσωπικού	- % προσωπικού που έχει εκπαιδευτεί σε θέματα ψυχικής υγείας - Βαθμολογίες ικανοποίησης προσωπικού - Λειτουργία ομάδων υποστήριξης συνομηλίκων
3. Βελτίωση της ευημερίας και της συμμετοχής των μαθητών	Εκπαιδευτικό περιβάλλον και φωνή μαθητή	- Αποτελέσματα έρευνας για την ευημερία των φοιτητών - Ποσοστά προσέλευσης και διατήρησης - Συμμετοχή μαθητών σε προγράμματα ευημερίας

Στρατηγικός Στόχος	Βασικός τομέας απόδοσης	Ενδεικτικοί Δείκτες
4. Προώθηση ενός υποστηρικτικού και βιώσιμου χώρου εργασίας	Ευημερία του προσωπικού	- Αποτελέσματα έρευνας για την ευημερία του προσωπικού - Μειωμένη απουσία από την εργασία - Θετικά σχόλια σχετικά με τη διαχείριση του φόρτου εργασίας - Διαθεσιμότητα υπηρεσιών συμβουλευτικής
5. Δημιουργήστε συνεργασίες για ολιστική ευεξία	Συμμετοχή της κοινότητας	- Αριθμός και ποιότητα εξωτερικών συνεργασιών - Συμμετοχή σε τοπικές εκδηλώσεις ευημερίας - Ικανοποίηση εργοδότη με την ανθεκτικότητα των αποφοίτων

Τα ιδρύματα μπορούν να επεκτείνουν ή να προσαρμόσουν αυτούς τους στόχους με βάση το μέγεθος, τους πόρους και το πλαίσιο τους. Το κλειδί είναι να διασφαλιστεί η συνέπεια μεταξύ της στρατηγικής πρόθεσης και της επιχειρησιακής πρακτικής .

10. Παρακολούθηση, αξιολόγηση και εκπαίδευση

Ο ρόλος των δεδομένων στον μετασχηματισμό

Η ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας στη στρατηγική του ιδρύματος απαιτεί συστηματική παρακολούθηση και αξιολόγηση. Τα δεδομένα επιτρέπουν στα ιδρύματα να εντοπίζουν τις ανάγκες, να μετρούν την πρόοδο και να προσαρμόζουν τις παρεμβάσεις. Η αξιολόγηση δεν πρέπει να περιορίζεται σε ποσοτικούς δείκτες, αλλά να περιλαμβάνει ποιοτικές πληροφορίες από φοιτητές και προσωπικό.

Προτεινόμενα εργαλεία παρακολούθησης

- Ετήσιες έρευνες για το κλίμα ευεξίας (φοιτητές και προσωπικό).
- Ομάδες εστίασης και συνεντεύξεις για την καταγραφή βιωμάτων.

- **Εργαλεία ελέγχου** που αξιολογούν πολιτικές, πρακτικές και συνθήκες μαθησιακού περιβάλλοντος.
- **Παρακολούθηση συμβάντων** (απουσία από την εργασία, πρόωρη αποχώρηση, επαγγελματική εξουθένωση).
- **Συμμετοχική αξιολόγηση** μέσω αναστοχαστικών εργαστηρίων ή αφήγησης ιστοριών.

Βρόχοι ανατροφοδότησης και κουλτούρα εκπαίδευσης

Τα δεδομένα θα πρέπει να τροφοδοτούν τον αναστοχασμό και τη εκπαίδευση, όχι απλώς τη συμμόρφωση. Ένα ψυχικά υγιές ίδρυμα ενθαρρύνει την ανοιχτή συζήτηση των ευρημάτων και τη συλλογική κατανόηση. Οι τακτικές συνεδρίες αναστοχασμού, που πραγματοποιούνται για ομάδες ηγεσίας, διδακτικό προσωπικό και φοιτητές, μετατρέπουν την παρακολούθηση σε διάλογο και προάγουν τη συνεχή βελτίωση. Αυτή η προσέγγιση ενισχύει την οργανωσιακή ενσυναίσθηση και την κοινή ευθύνη για την αλλαγή.

11. Ισορροπώντας τη φιλοδοξία και τη σκοπιμότητα

Σταδιακός μετασχηματισμός

Η ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας στην κουλτούρα των ιδρυμάτων είναι μια μακροπρόθεσμη διαδικασία. Απαιτεί δέσμευση, αλλά και ρεαλισμό. Τα ιδρύματα μπορούν να ξεκινήσουν με πιλοτικές πρωτοβουλίες, να αξιολογήσουν τον αντίκτυπό τους και να επεκταθούν σταδιακά. Μικρές, ορατές επιτυχίες ενισχύουν τη δυναμική και την αξιοπιστία.

Αξιοποίηση υφιστάμενων δομών

Αντί να δημιουργούν παράλληλα συστήματα, τα ιδρύματα μπορούν να ενσωματώσουν στόχους ευημερίας σε υπάρχοντα πλαίσια:

- Συμπεριλάβετε δείκτες ευημερίας στη διασφάλιση ποιότητας.
- Ευθυγραμμιστείτε με τις υπάρχουσες πολιτικές ένταξης, ποικιλομορφίας ή υποστήριξης φοιτητών.
- Χρησιμοποιήστε τις ημέρες ανάπτυξης του προσωπικού για να ενισχύσετε την ευημερία.
- Ενσωματώστε θέματα ευημερίας στις διαδικασίες αναθεώρησης του προγράμματος σπουδών.

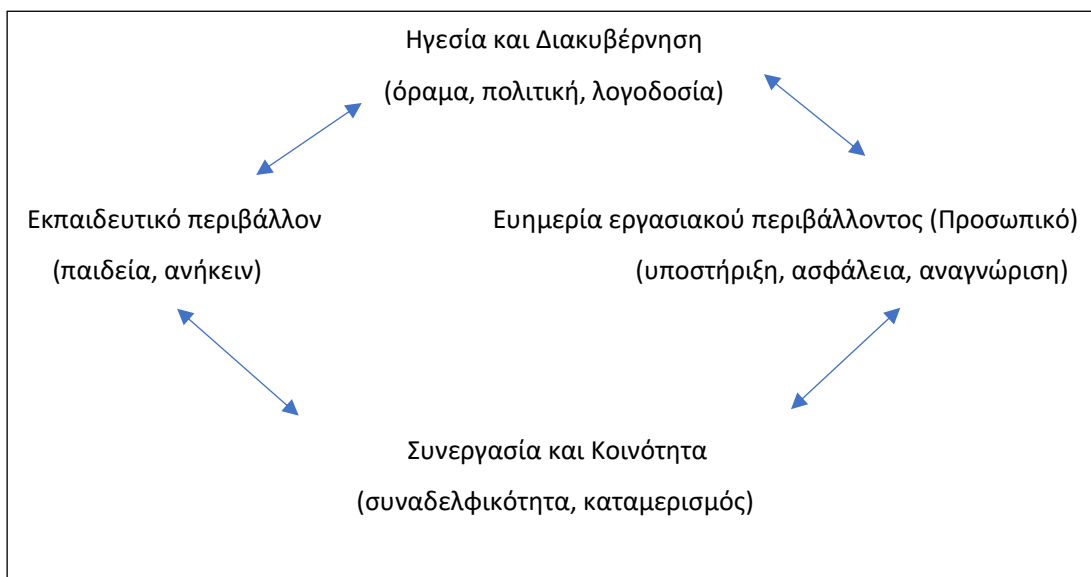
Συνέχεια και ευθυγράμμιση ηγεσίας

Ο στρατηγικός μετασχηματισμός απαιτεί συνεπή ηγεσία σε βάθος χρόνου και μέσω αλλαγών στη διοίκηση. Η θεσμοθέτηση της ευημερίας μέσω πολιτικών, επιτροπών και συστημάτων αναφοράς διασφαλίζει ότι οι πρωτοβουλίες θα επιβιώσουν περισσότερο από τους μεμονωμένους πρωταθλητές. Ο σχεδιασμός διαδοχής ηγεσίας θα πρέπει να περιλαμβάνει ρητά τις αξίες της ευημερίας.

Το στρατηγικό πλαίσιο στην πράξη

Για την πραγματοποίηση του πλαισίου, τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορούν να χρησιμοποιήσουν το ακόλουθο μοντέλο ως αναφορά για τον σχεδιασμό και την επικοινωνία.

Το μοντέλο τεσσάρων πυλώνων για ψυχικά υγιή ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης:



Στο επίκεντρο αυτού του μοντέλου βρίσκεται η θεσμική κουλτούρα, οι κοινές αξίες, οι κανόνες και οι σχέσεις που διαμορφώνουν την καθημερινή ζωή. Οι τέσσερις πυλώνες ενισχύουν ο ένας τον άλλον, δημιουργώντας έναν ανθεκτικό και συμπονετικό οργανισμό.

Από το πλαίσιο στον μετασχηματισμό

Το Μέρος II ορίζει τη δομή και τις αρχές των ψυχικά υγιών ιδρυμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το επόμενο βήμα είναι λειτουργικό: πώς μπορούν τα ιδρύματα να προχωρήσουν από την κατανόηση στην εφαρμογή; Ποια βήματα μπορούν να κάνουν οι ηγέτες για

να διαγνώσουν την τρέχουσα κατάστασή τους, να κινητοποιήσουν το προσωπικό και να διαχειριστούν την πολιτισμική αλλαγή;

Το Μέρος ΙΙΙ, *Το Εγχειρίδιο Οργανωτικής Αλλαγής*, θα μεταφράσει αυτό το στρατηγικό πλαίσιο σε πρακτικά εργαλεία, μοντέλα και διαδικασίες για θεσμικό μετασχηματισμό. Θα καθοδηγήσει τα στελέχη στον κύκλο αλλαγής, από την αξιολόγηση έως τη βιωσιμότητα, και θα παρέχει πρότυπα, λίστες ελέγχου και παραδείγματα από τον πραγματικό κόσμο από την πρακτική της ΕΕΚ. Πριν από την ανάγνωση του Εγχειριδίου Οργανωτικής Αλλαγής, ακολουθεί η συνοπτική παρουσίαση του Μέρους Ι και του Μέρους ΙΙ.

12. Σύνοψη Μέρος Ι και Μέρος ΙΙ: Δημιουργία ψυχικά υγιών ιδρυμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης

Η υπόθεση για δράση

Η ψυχική υγεία αποτελεί το θεμέλιο της εκπαίδευσης, της εργασίας και της ποιότητας των ιδρυμάτων.

Τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν είναι μόνο χώροι απόκτησης δεξιοτήτων, αλλά και κοινότητες όπου οι νέοι και το προσωπικό αναπτύσσουν αυτοπεποίθηση, αίσθηση του ανήκειν και ανθεκτικότητα. Χωρίς την αντιμετώπιση της ευημερίας, κανένα σύστημα δεν μπορεί να επιτύχει αριστεία, ένταξη ή βιωσιμότητα.

Γιατί η ψυχική υγεία έχει σημασία στην ΕΕΚ

Φαινόμενο	Δυσκολία
Αυξανόμενα προβλήματα ψυχικής υγείας μεταξύ φοιτητών και προσωπικού	Χαμηλότερη συμμετοχή, πρόωρη αποχώρηση, επαγγελματική εξουθένωση
Υψηλός φόρτος εργασίας και πίεση στη διδασκαλία	Μειωμένο κίνητρο και καινοτομία
Στίγμα και έλλειψη επίγνωσης	Σιωπή, αποφυγή, αποσπασματικές απαντήσεις
Κατακερματισμένα συστήματα υποστήριξης	Αντιδραστική διαχείριση κρίσεων αντί για πρόληψη
Εστίαση των ιδρυμάτων στην απόδοση έναντι της ευημερίας	Διάβρωση της εμπιστοσύνης και της κοινότητας

Στόχος: Μετάβαση από την αντιδραστική υποστήριξη σε μια προληπτική, συστημική κουλτούρα ευημερίας.

Στρατηγικό όραμα

«Να δημιουργήσουμε περιβάλλοντα επαγγελματικής εκπαίδευσης που επιτρέπουν στους μαθητές και το προσωπικό να αναπτύξουν πλήρως τις δυνατότητές τους σε ψυχικά υγιείς, χωρίς αποκλεισμούς και υποστηρικτικές κοινότητες εκπαίδευσης και εργασίας.»

Βασικές αρχές

1. **Συμπερίληψη και ισότητα** – ευημερία για όλους
2. **Συμμετοχή** – κοινή ευθύνη για την αλλαγή
3. **Ολοκληρωμένη προσέγγιση** – η ψυχική υγεία ενσωματωμένη σε όλες τις λειτουργίες
4. **Πρόληψη και προώθηση** – προληπτική και όχι αντιδραστική
5. **Δράση βασισμένη σε στοιχεία** – καθοδηγούμενη από δεδομένα και αναστοχασμό
6. **Βιωσιμότητα** – ενσωματωμένη στον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό
1. **Συνεργασία** – συνεργασία πέρα από τα θεσμικά τείχη

Στρατηγικοί στόχοι

Στόχος	Αποτέλεσμα
1. Ενσωμάτωση της ευημερίας στην πολιτική και τη διακυβέρνηση	Ορατή δέσμευση από την ηγεσία
2. Ενίσχυση της ικανότητας και του αλφαριθμητισμού του προσωπικού	Εκπαιδευτικοί με αυτοπεποίθηση και υποστήριξη
3. Δημιουργήστε ασφαλή, ελκυστικά μαθησιακά περιβάλλοντα	Το αίσθημα του ανήκειν και το κίνητρο των μαθητών
4. Προώθηση υγιών, βιώσιμων χώρων εργασίας	Μειωμένη επαγγελματική εξουθένωση, ισχυρότερες ομάδες
5. Ενίσχυση των συνεργασιών και των μεταβάσεων	Συνέχεια φροντίδας και εμπιστοσύνη της κοινότητας

Από το όραμα στην πράξη

Η πορεία προς ψυχικά υγιείς φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι ένα ταξίδι μετασχηματισμού, όχι ένα εφάπαξ έργο. Απαιτεί ηγετικό θάρρος, συλλογικό στοχασμό και διαρκή δέσμευση.

Μέρος III ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

13. Κατανόηση της οργανωσιακής κουλτούρας και της αλλαγής

Γιατί έχει σημασία ο πολιτισμός

Κάθε ίδρυμα έχει μια ξεχωριστή κουλτούρα, τις κοινές αξίες, πεποιθήσεις και συνήθειες που καθοδηγούν τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι συμπεριφέρονται και λαμβάνουν αποφάσεις. Η κουλτούρα καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο το προσωπικό ανταποκρίνεται στις νέες ιδέες, τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται οι φοιτητές και τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται οι προκλήσεις. Όσον αφορά την ψυχική υγεία, η κουλτούρα είναι ο καθοριστικός παράγοντας: μπορεί είτε να καλλιεργήσει την διάθεση συνεργασίας, την ενσυναίσθηση και τη συνεργασία είτε να διατηρήσει τη σιωπή, το στίγμα και την επαγγελματική εξουθένωση.

Ένα ψυχικά υγιές ίδρυμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καλλιεργεί μια κουλτούρα όπου:

- Η ευεξία εκτιμάται όσο και η απόδοση.
- Οι ηγέτες είναι προσιτοί και έχουν ενσυναίσθηση.
- Το προσωπικό αισθάνεται ψυχολογικά ασφαλές να εκφράσει την ευαλωτότητά του ή να εκφράσει ανησυχίες.
- Οι μαθητές βιώνουν την αίσθηση του ανήκειν, του σεβασμού και της υποστήριξης.

Ο μετασχηματισμός αυτής της κουλτούρας απαιτεί χρόνο, εμπιστοσύνη και ηγεσία. Η διαδικασία αφορά λιγότερο την εισαγωγή νέων κανόνων και περισσότερο την ευθυγράμμιση των καθημερινών συμπεριφορών με κοινές αξίες.

Η ψυχολογία της οργανωσιακής αλλαγής

Οι αλλαγές στο εκπαιδευτικό περιβάλλον είναι πολύπλοκες επειδή επηρεάζουν την επαγγελματική ταυτότητα, τις σχέσεις και τα συναισθήματα. Οι άνθρωποι σπάνια αντιστέκονται στην ίδια την αλλαγή, αντιστέκονται στην *αβεβαιότητα* και την *απώλεια ελέγχου*.

Η επιτυχημένη διαχείριση αλλαγών, επομένως, εξαρτάται από:

- **Συμμετοχή** : οι άνθρωποι υποστηρίζουν αυτό που βοηθούν να δημιουργηθεί.
- **Σαφήνεια** : μια κοινή κατανόηση του «γιατί» και του «πώς».

- **Εμπιστοσύνη** : η πεποίθηση ότι οι ηγέτες θα ακούσουν, δεν θα επιβάλουν.
- **Αναγνώριση** : ορατή πρόοδος και εορτασμός μικρών νικών.

Ο εκπαιδευτικός ψυχολόγος Michael Fullan (2007) περιγράφει την αλλαγή ως «εκπαίδευση εν κινήσει». Τα ιδρύματα πρέπει να μαθαίνουν συλλογικά — αναστοχαζόμενα, πειραματιζόμενα και προσαρμοζόμενα. Η αλλαγή της κουλτούρας της ψυχικής υγείας είναι ακριβώς αυτό το είδος συλλογικής μαθησιακής διαδρομής.

Κοινά εμπόδια στην αλλαγή στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Και Κατάρτιση

Εμπόδιο	Περιγραφή	Αντιμετώπιση
Στίγμα και σιωπή	Το προσωπικό ή οι μαθητές αισθάνονται ανασφαλείς όταν συζητούν για την ψυχική υγεία.	Πρωωθήστε τον ανοιχτό διάλογο· χρησιμοποιήστε εκστρατείες ευαισθητοποίησης και μοντέλα ηγεσίας.
Ατομισμός	Πρωτοβουλίες για την ψυχική υγεία υπάρχουν αλλά είναι ασύνδετες.	Δημιουργήστε μια συντονιστική δομή (ομάδα ευεξίας).
Υπερφόρτωση	Το προσωπικό πιστεύει ότι «μία ακόμη πρωτοβουλία» προσθέτει πίεση.	Ενσωματώστε την ευημερία στις υπάρχουσες διαδικασίες· απλοποιήστε την.
Περιορισμένοι πόροι	Έλλειψη χρηματοδότησης ή χρόνου.	Ξεκινήστε με μικρά βήματα· δώστε προτεραιότητα σε δράσεις χαμηλού κόστους (επικοινωνία, υποστήριξη από ομοτίμους).
Βραχυπρόθεσμη σκέψη	Εστιάστε σε έργα, όχι σε μακροπρόθεσμα συστήματα.	Ενσωματώστε την ευημερία σε κύκλους στρατηγικής, πολιτικής και αξιολόγησης.

14. Το Μοντέλο Διαδικασίας Αλλαγής: Το μοντέλο πέντε φάσεων

Για την υποστήριξη των ηγετών στη διαχείριση του μετασχηματισμού, η Στρατηγική AHEADinVET προτείνει ένα **μοντέλο πέντε φάσεων**. Αυτό το μοντέλο μπορεί να εφαρμοστεί σε διάστημα 12-24 μηνών, προσαρμοσμένο στο μέγεθος και την ετοιμότητα κάθε ιδρύματος. Πρότυπα για τα εργαλεία που προτείνονται για κάθε μία από τις φάσεις βρίσκονται στα παραρτήματα.

Φάση 1: Διάγνωση – Κατανόηση του σημείου εκκίνησης

Πριν από τον σχεδιασμό μιας αλλαγής, τα ιδρύματα πρέπει πρώτα να κατανοήσουν την τρέχουσα κατάστασή τους. Η διάγνωση παρέχει μια κοινή, τεκμηριωμένη εικόνα των δυνατών σημείων, των αναγκών και των ευκαιριών.

Βασικές δράσεις:

- Διεξαγωγή Ελέγχου Ευεξίας (έρευνα προσωπικού και φοιτητών σχετικά με τις αντιλήψεις για την ψυχική υγεία, τους παράγοντες άγχους και τους πόρους).
- Εξετάστε τις υπάρχουσες πολιτικές, διαδικασίες και πρακτικές που σχετίζονται με την ευημερία.
- Χάρτης διαθέσιμων εσωτερικών και εξωτερικών υποστηρίξεων.
- Διοργανώστε ομάδες εστίασης με το προσωπικό και τους φοιτητές για να εντοπίσετε τις προκλήσεις και τις προτεραιότητες.
- Αναλύστε δεδομένα (παρουσία, εγκατάλειψη σχολείου, απουσίες, παράπονα κ.λπ.) υπό το πρίσμα της ευημερίας.

✓ Εργαλεία:

[Εργαλείο Αυτοαξιολόγησης Θεσμικής Ευημερίας](#)

[Έρευνα ευημερίας για φοιτητές και προσωπικό](#)

[Οδηγός Ομάδων Εστίασης για Φοιτητές και Προσωπικό](#)

[Πρότυπο πίνακα ελέγχου δεδομένων](#)

Αποτέλεσμα:

Μια σαφής βασική έκθεση που προσδιορίζει τα δυνατά σημεία, τα κενά και τους τομείς δράσης.

Φάση 2: Οικοδόμηση Οράματος – Συν-Δημιουργώντας το Μέλλον

Η αλλαγή είναι πιο αποτελεσματική όταν οι άνθρωποι βοηθούν στη διαμόρφωσή της. Η συνδημιουργία του οράματος διασφαλίζει την ανάληψη ευθύνης και τη συλλογική ενέργεια.

Βασικές δράσεις:

- Διοργανώστε ένα εργαστήριο οραματισμού με την ηγεσία, το προσωπικό και τους εκπροσώπους των φοιτητών.
- Χρησιμοποιήστε συμμετοχικές τεχνικές (World Café, Appreciative Inquiry) για να ορίσετε πώς μοιάζει ένα «ψυχικά υγιές ίδρυμα».
- Σύνταξη δήλωσης οράματος ευημερίας ευθυγραμμισμένης με τις θεσμικές αξίες και τη στρατηγική.

- Προσδιορίστε 3–5 κατευθυντήριες αρχές για την καθοδήγηση μελλοντικών ενεργειών.
- Κοινοποιήστε ευρέως το όραμα — μέσω αφισών, ενημερωτικών δελτίων και συναντήσεων.

✓ **Εργαλεία:** Πρότυπο

[οδηγού συντονισμού εργαστηρίου οράματος
για τη δήλωση οράματος ευεξίας
Εργαλείο αναστοχασμού για τον πολιτισμό](#)

Αποτέλεσμα:

Ένα συνοπτικό, εμπνευσμένο όραμα για την ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας, το οποίο υποστηρίζεται από ολόκληρη την κοινότητα.

Φάση 3: Σχεδιασμός και ιεράρχηση προτεραιοτήτων – Καθορισμός στόχων και δράσεων

Αφού καθοριστεί το όραμα, το επόμενο βήμα είναι η μετατροπή του σε ένα στρατηγικό σχέδιο δράσης .

Βασικές δράσεις:

- Σύσταση επιτροπής διαχείρισης ευεξίας (συμπεριλαμβανομένης της ηγεσίας, των εκπαιδευτικών, του διοικητικού προσωπικού, των μαθητών και των συμβούλων).
- Δώστε προτεραιότητα σε 3-4 στρατηγικούς στόχους χρησιμοποιώντας το Πλαίσιο των Τεσσάρων Πυλώνων (ηγεσία, παιδαγωγική, προσωπικό, συνεργασίες).
- Για κάθε στόχο, ορίστε:
 - ο Συγκεκριμένοι στόχοι και δραστηριότητες.
 - ο Υπεύθυνα άτομα ή ομάδες.
 - ο Χρονικά πλαίσια και πόροι.
 - ο Δείκτες επιτυχίας.
- Ευθυγράμμιση του σχεδίου με τη στρατηγική ανάπτυξης του ιδρύματος και τους κύκλους διασφάλισης ποιότητας.

✓ **Εργαλεία:**

[Σχέδιο δράσης για την ευημερία \(πρότυπο\)
Πίνακας στόχων SMART](#)

Αποτέλεσμα:

Ένα Σχέδιο Δράσης 12-24 μηνών που συνδέει τους στόχους ευημερίας με μετρήσιμα αποτελέσματα.

Φάση 4: Υλοποίηση – Από το σχέδιο στην πράξη

Η εφαρμογή είναι το πιο δυναμικό στάδιο, όπου οι πολιτικές γίνονται καθημερινή συμπεριφορά. Η έμφαση θα πρέπει να δίνεται στην επικοινωνία, τη συμμετοχή και τα ορατά αποτελέσματα.

Βασικές δράσεις:

- **Φάση έναρξης:** Παρουσίαση του σχεδίου δράσης στο ίδρυμα, τονίζοντας τη δέσμευση της ηγεσίας.
- **Πιλοτικά έργα:** Ξεκινήστε με 2-3 μικρές πρωτοβουλίες (π.χ. πρόγραμμα υποστήριξης από ομοτίμους, συνεδρίες αναστοχασμού του προσωπικού, εργαστήρια διαχείρισης άγχους).
- **Ενίσχυση ικανοτήτων:** Εκπαίδευση βασικού προσωπικού (εκπαιδευτικών, μέντορων, συμβούλων) στον αλφαριθμητισμό σε θέματα ψυχικής υγείας.
- **Στρατηγική επικοινωνίας:** Ενημερώστε τα ενδιαφερόμενα μέρη μέσω ενημερωτικών δελτίων, πινάκων ανακοινώσεων και εσωτερικών καμπανιών.
- **Παρακολούθηση:** Συλλογή γρήγορης ανατροφοδότησης και προσαρμογή όπως απαιτείται.

✓ **Εργαλεία:**

[Πρότυπο σχεδίου επικοινωνίας παρακολούθησης υλοποίησης](#)

Αποτέλεσμα:

Ορατή πρόοδος, ισχυρότερη συμμετοχή και αυξανόμενη εμπιστοσύνη στη διαδικασία.

Φάση 5: Βιωσιμότητα – Ενσωμάτωση και εξέλιξη

Βιωσιμότητα σημαίνει ότι η ευημερία παραμένει αναπόσπαστο κομμάτι του τρόπου λειτουργίας του ιδρύματος, ακόμη και μετά από αλλαγές στην ηγεσία ή τη χρηματοδότηση.

Βασικές δράσεις:

- Ενσωματώστε τους στόχους ευημερίας σε ετήσιες εκθέσεις, πλαίσια ποιότητας και συζητήσεις για την απόδοση του προσωπικού.
- Διατήρηση της επιτροπής ευημερίας ως μόνιμης δομής.
- Καταγράψτε ιστορίες επιτυχίας και διδάγματα που αντλήθηκαν.

- Προσφέρετε ευκαιρίες συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης σε θέματα ευημερίας.
- Συνδέστε τους δείκτες ευημερίας με τις διαδικασίες διαπίστευσης και επιθεώρησης.
- Ενημερώνετε περιοδικά το σχέδιο δράσης με βάση τα νέα δεδομένα.

✓ **Εργαλεία:**

[*Πρότυπο Πολιτικής Θεσμικής Ευημερίας*](#)

[*Πλαίσιο Ετήσιας Αναθεώρησης*](#)

Αποτέλεσμα:

Η ψυχική υγεία ενσωματωμένη στο οργανωτικό DNA — μέρος του «πώς κάνουμε τα πράγματα εδώ».

15. Οργανωτική αλλαγή

Αυτή η ενότητα παρέχει μια επιλογή πρακτικών εργαλείων που μπορούν να προσαρμόσουν και να χρησιμοποιήσουν τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Αυτοαξιολόγηση του πλαισίου ευημερίας

Για να διασφαλιστεί η διαρκής αλλαγή, είναι απαραίτητη η τακτική αυτοαξιολόγηση. Για να γίνει αυτό, είναι προτιμότερο να χρησιμοποιείται ένα δομημένο εργαλείο για να αξιολογείται σε ποιο βαθμό η ψυχική υγεία και η ευεξία είναι ενσωματωμένες στο ίδρυμα. Ο τακτικός έλεγχος επιτρέπει την υποστήριξη, τον προβληματισμό, τη συγκριτική αξιολόγηση και τη συνεχή βελτίωση χρησιμοποιώντας το μοντέλο των Τεσσάρων Πυλώνων και τα επίπεδα ωριμότητας.

Τομείς προς αξιολόγηση:

1. **Ηγεσία και Διακυβέρνηση:** Είναι η ευημερία μέρος της αποστολής, της πολιτικής και του σχεδιασμού;
2. **Διδασκαλία και Εκπαίδευση:** Αισθάνονται οι μαθητές ασφαλείς, αφοσιωμένοι και υποστηριγμένοι;
3. **Ευεξία Προσωπικού:** Είναι διαχειρίσιμο το φόρτο εργασίας; Υπάρχουν ευκαιρίες για υποστήριξη και αναγνώριση;
4. **Συνεργασίες:** Υπάρχουν ενεργοί δεσμοί με τις υπηρεσίες υγείας και τις κοινωνικές υπηρεσίες της κοινότητας;

5. **Φυσικό και Κοινωνικό Περιβάλλον:** Είναι οι εγκαταστάσεις προσβάσιμες, ασφαλείς και χωρίς αποκλεισμούς;

Ένα παράδειγμα [αυτοαξιολόγησης ενός πλαισίου ευημερίας](#) μπορεί να βρεθεί στο κιτ εργαλείων οργανωσιακής αλλαγής, καθώς και στον [24μηνιο χάρτη πορείας για τους θεσμούς](#), ως πρακτικό παράδειγμα του πώς τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορούν να δομήσουν το ταξίδι τους προς τον μετασχηματισμό της ευημερίας σε διάστημα δύο ακαδημαϊκών ετών.

Πρότυπο: Σχέδιο δράσης για την θεσμική ευημερία

Στόχος	Ενέργειες	Υπεύθυνος	Χρονολόγιο	Πόροι	Δείκτες
Παράδειγμα: Ενίσχυση της ευημερίας του προσωπικού	- Εισαγωγή της καθοδήγησης από ομοτίμους - Εκκίνηση μηνιαίου ενημερωτικού δελτίου ευεξίας - Διεξαγωγή έρευνας για το άγχος του προσωπικού	Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού & Ομάδα Ευεξίας	6 μήνες	1.500 €	70% συμμετοχή του προσωπικού· χαμηλότερες απουσίες

Ερωτήσεις αναστοχασμού για ομάδες ηγεσίας

1. Πώς οι τρέχουσες πολιτικές μας υποστηρίζουν ή εμποδίζουν την ευημερία;
2. Ποια μηνύματα στέλνουμε για την ψυχική υγεία μέσω των καθημερινών μας πρακτικών;
3. Πώς διαμορφώνουμε ως ηγέτες τα υγιή όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;
4. Με ποιους τρόπους οι μαθητές και το προσωπικό έχουν λόγο στη διαμόρφωση της ευημερίας;
5. Πώς μπορούμε να μετρήσουμε την επιτυχία πέρα από την ακαδημαϊκή επίδοση;

Μελέτη περίπτωσης (Παράδειγμα)

Ένα μεσαίου μεγέθους σχολείο επαγγελματικής κατάρτισης δημιούργησε μια «Ομάδα Εργασίας για την Ευημερία» αποτελούμενη από εκπαιδευτικούς, τον σχολικό σύμβουλο και δύο εκπροσώπους μαθητών. Η ομάδα διεξήγαγε μια σύντομη έρευνα και ανακάλυψε ότι η επαγγελματική εξουθένωση του προσωπικού και το άγχος των μαθητών κατά τη διάρκεια των εξετάσεων ήταν βασικά ζητήματα. Εισήγαγαν μηνιαίες συναντήσεις αναστοχασμού και συνεδρίες ενσυναίσθησης για τους εκπαιδευτικούς και εφάρμοσαν ευέλικτες προθεσμίες για εκπαίδευση μέσω project. Μέσα σε ένα χρόνο, οι απουσίες μειώθηκαν κατά 15% και η ικανοποίηση τόσο του προσωπικού όσο και των μαθητών βελτιώθηκε. Η εμπειρία έδειξε ότι οι μικρές, συνεργατικές δράσεις μπορούν να δημιουργήσουν σημαντική πολιτισμική αλλαγή.

Ένα πρότυπο για [μελέτες περίπτωσης](#) μπορεί να βρεθεί στο Εργαλειοθήκη Οργανωσιακής Αλλαγής.

16. Στρατηγική επικοινωνίας και συμμετοχής

Η επικοινωνία είναι η ζωτική δύναμη του πολιτισμικού μετασχηματισμού. Οι πρωτοβουλίες για την ψυχική υγεία επιτυγχάνουν όταν οι άνθρωποι αισθάνονται ενημερωμένοι, εμπνευσμένοι και συμμετέχουν.

Εσωτερική επικοινωνία

- **Διαφάνεια:** Τακτικές ενημερώσεις σχετικά με τις δραστηριότητες και τα αποτελέσματα που αφορούν την ευημερία.
- **Αμφίδρομη ανατροφοδότηση:** Ενθαρρύνετε τη συμβολή του προσωπικού και των φοιτητών μέσω ερωτηματολογίων ή κουτιών προτάσεων.
- **Αφήγηση ιστοριών:** Μοιραστείτε προσωπικές ή συλλογικές ιστορίες επιτυχίας για να εξανθρωπίσετε την αλλαγή.
- **Συμβολικές δράσεις:** Μηνύματα ηγεσίας κατά τη διάρκεια της Παγκόσμιας Ημέρας Ψυχικής Υγείας ή θεσμικών εκδηλώσεων.
- **Οπτική ταυτότητα:** Δημιουργήστε αναγνωρίσιμο branding (λογότυπο, σλόγκαν) για το πρόγραμμα ευεξίας.

Εξωτερική επικοινωνία

- Μοιραστείτε τα επιτεύγματά σας με γονείς, εργοδότες και τοπικά μέσα ενημέρωσης.
- Συμμετέχετε σε εκδηλώσεις για την ευημερία της κοινότητας.

- Να τοποθετηθεί ο θεσμός ως πρότυπο κοινωνικής ευθύνης.
- Επιδιώξτε συνεργασίες με τοπικά κέντρα υγείας, ΜΚΟ και δήμους.

Παράδειγμα:

Μια καμπάνια «Εβδομάδα Ευεξίας» που συνδιοργανώνεται με ένα τοπικό κέντρο υγείας μπορεί να περιλαμβάνει εργαστήρια, εκθέσεις και ανοιχτές συζητήσεις για την ψυχική υγεία, με τη συμμετοχή φοιτητών, προσωπικού και εργοδοτών.

Αρχές εμπλοκής

Αρχή	Εννοια
Ορατότητα	Διατηρήστε την ευημερία σας σταθερά ορατή στην επικοινωνία.
Συμμετοχή	Πρόσκληση για συνεισφορά, όχι απλώς για παρουσία.
Αναγνώριση	Γιορτάστε την πρόοδο και τα άτομα που κάνουν τη διαφορά.
Συνέχεια	Διατηρήστε τακτική επικοινωνία, όχι μεμονωμένες εκδηλώσεις.

Διατήρηση της ορμής

Η πολιτισμική αλλαγή απαιτεί συνεχή ενίσχυση. Οι ηγέτες θα πρέπει να προβλέπουν τις διακυμάνσεις στην ενέργεια και τα κίνητρα και να σχεδιάζουν μηχανισμούς για τη διατήρηση της ορμής.

Βασικές στρατηγικές:

- Εναλλάξτε τα μέλη της ομάδας ευημερίας για να διατηρείτε τις ιδέες φρέσκες.
- Δημιουργήστε ετήσια βραβεία ευημερίας για το προσωπικό και τους μαθητές.
- [Συμπεριλάβετε δείκτες ευημερίας στους Δείκτες Απόδοσης \(KPI\) των ιδρυμάτων.](#)
- Καταγράψτε και κοινοποιήστε την πρόοδο σε συνέδρια ή δίκτυα.
- Συνδέστε την ευημερία με τα σχέδια επαγγελματικής ανάπτυξης.

Το μήνυμα θα πρέπει να παραμείνει συνεπές: *Η ευημερία δεν είναι ένα έργο που ολοκληρώνουμε, είναι αυτό που γινόμαστε.*

17. Σύνοψη: Το ταξίδι της αλλαγής με μια ματιά

Φάση	Σκοπός	Κύρια αποτελέσματα
1. Διάγνωση	Κατανοήστε την τρέχουσα κατάσταση	Βασική έκθεση, έλεγχος ευημερίας
2. Οικοδόμηση οράματος	Ορισμός κοινής κατεύθυνσης	Δήλωση οράματος, κατευθυντήριες αρχές
3. Σχεδιασμός	Ορίστε προτεραιότητες και δράσεις	Στρατηγικό σχέδιο δράσης
4. Υλοποίηση	Βάλτε τα σχέδια σε εφαρμογή	Πιλοτικά έργα, εκπαίδευση, επικοινωνία
5. Βιωσιμότητα	Ενσωμάτωση και εξέλιξη	Ενσωμάτωση πολιτικής, αξιολόγηση, ανανέωση

Αυτό το μοντέλο πέντε φάσεων παρέχει έναν οδικό χάρτη για τους ηγέτες ώστε να περάσουν από την ευαισθητοποίηση στον μετασχηματισμό. Κάθε βήμα είναι επαναληπτικό, ενθαρρύνοντας τον προβληματισμό, την προσαρμογή και τη συμμετοχή.

ΜΕΡΟΣ IV. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ

18. Ενσωμάτωση της Ψυχικής Υγείας σε Συστήματα Ποιότητας και Ανάπτυξης Ιδρυμάτων

Από την καινοτομία στην ενσωμάτωση

Για πολλά ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι πρωτοβουλίες ψυχικής υγείας ξεκινούν ως πιλοτικά έργα ή βραχυπρόθεσμες καινοτομίες. Ενώ αυτές οι προσπάθειες συχνά δημιουργούν ενθουσιασμό και αντίκτυπο, κινδυνεύουν να εξασθενίσουν μόλις γίνουν αλλαγές στη χρηματοδότηση ή την ηγεσία. Ο απώτερος στόχος, επομένως, είναι **η θεσμοθέτηση** : η ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας σε πολιτικές, ρουτίνες και πλαίσια αξιολόγησης, ώστε να καταστεί αυτοσυντηρούμενη.

Αυτή η μετατόπιση απαιτεί μετάβαση από:

- Έργα → Πολιτική
- Ατομική δέσμευση → Κοινή ευθύνη
- Βραχυπρόθεσμες δράσεις → Κύκλοι συνεχούς βελτίωσης

Ένα ψυχικά υγιές ίδρυμα ενσωματώνει την ευημερία σε κάθε διάσταση του συστήματος ποιότητας που διαθέτει, σχεδιασμό, εφαρμογή, αξιολόγηση και αναφορά.

Ο Κύκλος Ποιότητας για την Ενσωμάτωση της Ευεξίας

Στάδιο	Βασικές ερωτήσεις	Παραδείγματα Δράσης
Σχέδιο	Ποιες είναι οι προτεραιότητες και οι στόχοι μας για την ευημερία;	Συμπεριλάβετε την ευημερία στο στρατηγικό σχέδιο· καταναείμετε πόρους
Δράση	Πώς εφαρμόζουμε πρωτοβουλίες ευημερίας;	Παροχή εκπαίδευσης, υποστήριξης από ομοτίμους και εκστρατειών επικοινωνίας
Ελεγχος	Πώς ξέρουμε ότι λειτουργεί;	Διεξαγωγή ερευνών, αναθεώρηση δεικτών, διοργάνωση ομάδων εστίασης
Πράξη	Πώς βελτιώνουμε και ενσωματώνουμε μαθήματα;	Ενημέρωση πολιτικής, βελτίωση πρακτικών, κοινοποίηση αποτελεσμάτων

Αυτός ο κύκλος *Σχεδιασμός-Εφαρμογή-Έλεγχος-Δράση (PDCA)* ευθυγραμμίζει την ευημερία με τα υπάρχοντα μοντέλα διασφάλισης ποιότητας που χρησιμοποιούνται στην ΕΕΚ, καθιστώντας τον μετρήσιμο και επαναληπτικό.

Συμπερίληψη της ευημερίας στην πιστοποίηση και την αυτοαξιολόγηση των ιδρυμάτων

Τα εθνικά και ευρωπαϊκά πλαίσια ποιότητας για την ΕΕΚ δίνουν ολοένα και μεγαλύτερη έμφαση στην ευημερία και την ένταξη των μαθητών.

Τα ιδρύματα μπορούν να επιδείξουν αριστεία συμπεριλαμβάνοντας ρητά δείκτες ψυχικής υγείας στις εκθέσεις αυτοαξιολόγησής τους, όπως:

- Αποδεικτικά στοιχεία εφαρμογής πολιτικής ευημερίας.
- Αποτελέσματα ερευνών για την ευημερία των φοιτητών και του προσωπικού.
- Παραδείγματα συμμετοχικών πρωτοβουλιών.
- Εκπαίδευση προσωπικού και ανάπτυξη ικανοτήτων στον τομέα της ψυχικής υγείας.
- Μηχανισμοί ανατροφοδότησης και συνεχούς βελτίωσης.

Η ενσωμάτωση της ευημερίας στις επίσημες διαδικασίες αξιολόγησης διασφαλίζει τη βιωσιμότητα και την λογοδοσία, ενώ παράλληλα σηματοδοτεί στους επιθεωρητές, τους χρηματοδότες και τους συνεργάτες ότι το ίδρυμα λαμβάνει σοβαρά υπόψη την ψυχική υγεία ως μέρος της ποιοτικής του ταυτότητας.

Στρατηγική ευθυγράμμιση με τις ευρωπαϊκές προτεραιότητες

Η διατήρηση του μετασχηματισμού σημαίνει επίσης ευθυγράμμιση με ευρύτερα πλαίσια, όπως:

- **Πλαίσιο ΕΤ 2030** – προτεραιότητα στην ένταξη και την ευημερία στην εκπαίδευση.
- **Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων** – εστίαση σε υγιή, ασφαλή και προσαρμόσιμα εργασιακά περιβάλλοντα.
- **Ολοκληρωμένη Προσέγγιση στην Ψυχική Υγεία (ΕΕ, 2023)** – προωθεί την ψυχική υγεία σε όλους τους τομείς πολιτικής.

Εντάσσοντας την ευημερία σε αυτές τις ατζέντες, τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενισχύουν την πρόσβαση στη χρηματοδότηση, την προβολή και τη διακρατική συνεργασία. Συμβάλλουν επίσης στο όραμα του Ευρωπαϊκού Χώρου Εκπαίδευσης για ποιοτική εκπαίδευση με γνώμονα την ευημερία και τη βιωσιμότητα.

Στην οργανωτική αλλαγή εργαλειοθήκη εσείς μπορεί να βρει ένα επιμελημένο Κατάλογος βασικών ευρωπαϊκών και διεθνών πλαισίων, εκθέσεων και κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με την ψυχική υγεία και ευεξία στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ([εργαλείο 17](#)).

19. Ενίσχυση ικανοτήτων και δεξιοτήτων

Ο ανθρώπινος παράγοντας στη διατήρηση της αλλαγής

Η θεσμική αλλαγή εξαρτάται από τους ανθρώπους, τις δεξιότητές τους, το κίνητρο και την αυτοπεποίθησή τους. Για να διαρκέσει ο μετασχηματισμός της ευημερίας, το προσωπικό και οι ηγέτες πρέπει να διαθέτουν τις ικανότητες να αναγνωρίζουν τις ανάγκες ψυχικής υγείας, να υποστηρίζουν τους άλλους και να διατηρούν υγιή επαγγελματικά όρια.

Ενίσχυση της ψυχικής υγείας σε όλους τους ρόλους

Ομάδα-στόχος	Βασικές ικανότητες προς ανάπτυξη	Προτεινόμενες μέθοδοι
Ηγέτες και στελέχη	Στρατηγικό όραμα, συναισθηματική νοημοσύνη, μοντελοποίηση αυτοφροντίδας, σχεδιασμός πολιτικής	Σεμινάρια ηγεσίας, καθοδήγηση, δίκτυα συνομηλίκων
Δάσκαλοι και εκπαιδευτές	Αναγνώριση δυσφορίας, υποστηρικτική επικοινωνία, παιδαγωγική με επίγνωση του τραύματος	Εργαστήρια, διαδικτυακά μαθήματα, κοινότητες πρακτικής
Προσωπικό υποστήριξης και σύμβουλοι	Διαχείριση περιστατικών, οδοί παραπομπής, αντιμετώπιση κρίσεων	Διεπαγγελματική εκπαίδευση, εποπτεία
Φοιτητές	Υποστήριξη από συνομηλίκους, διαχείριση άγχους, αναζήτηση βοήθειας	Εκστρατείες ευαισθητοποίησης, καθοδήγηση, μαθήματα ευεξίας

Αυτά τα στοιχεία κατάρτισης θα πρέπει να ενσωματωθούν σε σχέδια επαγγελματικής ανάπτυξης και να αναγνωριστούν ως μέρος των απαιτήσεων συνεχούς εκπαίδευσης.

Ανάπτυξη ενός μοντέλου ηγεσίας για την ευημερία

Η αποτελεσματική ηγεσία στην ευημερία συνδυάζει τρεις διαστάσεις:

1. **Στρατηγική** – ενσωμάτωση της ευημερίας στην πολιτική και τη διακυβέρνηση.
2. **Σχέσεις** – οικοδόμηση εμπιστοσύνης και ενσυναίσθησης εντός των ομάδων.
3. **Επιχειρησιακό** – διασφάλιση ότι υπάρχουν οι κατάλληλες δομές και πόροι.

Ένα πρόγραμμα ανάπτυξης ηγεσίας μπορεί να περιλαμβάνει:

- Συνεδρίες αναστοχασμού σχετικά με το προσωπικό στυλ ηγεσίας.
- 360° ανατροφοδότηση σχετικά με τις ηγετικές ικανότητες στον τομέα της ευημερίας.
- Καθοδήγηση ή καθοδήγηση από έμπειρους συναδέλφους.
- Ανάλυση περιπτώσεων διλημάτων ευημερίας και λύσεις.

Αυτό βοηθά τους ηγέτες των θεσμικών οργάνων να γίνουν πρότυπα για την κουλτούρα ψυχικής υγείας που επιδιώκουν να δημιουργήσουν.

Κοινότητες πρακτικής και εκπαίδευση από ομοτίμους

Οι επαγγελματίες ΕΕΚ μαθαίνουν καλύτερα ο ένας από τον άλλον. Η βιώσιμη μεταμόρφωση της ευημερίας απαιτεί χώρους για διάλογο μεταξύ ομοτίμων, ανταλλαγή γνώσεων και συλλογικό προβληματισμό.

Παραδείγματα περιλαμβάνουν:

- Περιφερειακά ή εθνικά δίκτυα ευημερίας στα Επαγγελματικά Δίκτυα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.
- Διαδικτυακές κοινότητες για κοινή χρήση πόρων.
- Ομάδες εποπτείας από ομοτίμους για συμβούλους ή συντονιστές.
- Ετήσια θεσμικά «Φόρουμ Ευεξίας» που παρουσιάζουν καλές πρακτικές.

Τέτοιες κοινότητες μετατρέπουν τις ατομικές εμπειρίες σε συλλογικές ικανότητες, ενισχύοντας τόσο την ικανότητα όσο και το ηθικό.

20. Συστάσεις πολιτικής σε επίπεδο συστήματος

Για να διασφαλιστεί ότι η ενσωμάτωση της ευημερίας θα γίνει συνήθης πρακτική σε ολόκληρη την ΕΕΚ, η συστημική υποστήριξη είναι απαραίτητη.

Οι ακόλουθες συστάσεις απευθύνονται στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, στους φορείς και στις οργανώσεις-ομπρέλες που διαμορφώνουν το τοπίο της ΕΕΚ.

Για θεσμικούς ηγέτες

1. **Ενσωματώστε την ευημερία στον στρατηγικό σχεδιασμό** και στους ετήσιους κύκλους αξιολόγησης ποιότητας.
2. **Διαθέστε σταθερούς πόρους** — όχι μόνο προϋπολογισμούς αλλά και χρόνο και ρόλους προσωπικού — για τον συντονισμό της ευημερίας.
3. **Να αποτελείτε πρότυπο υγιούς ηγεσίας:** να επιδεικνύετε διάθεση συνεργασίας , ισορροπία και φροντίδα στην επικοινωνία και τη λήψη αποφάσεων.
4. **Διασφάλιση συμμετοχής:** εμπλέξτε εκπαιδευτικούς, μαθητές και συνεργάτες στη διαμόρφωση στρατηγικών ευημερίας.
5. **Παρακολούθηση και εορτασμός της προόδου:** συμπερίληψη των αποτελεσμάτων για την ευημερία σε ετήσιες εκθέσεις και εκδηλώσεις.

Για τις εθνικές και περιφερειακές αρχές

1. **Ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας στα πλαίσια πολιτικής για την ΕΕΚ** ως αναγνωρισμένης ποιοτικής διάστασης.
2. **Παροχή μηχανισμών χρηματοδότησης** για μακροπρόθεσμες πρωτοβουλίες ευημερίας, πέρα από τους σύντομους κύκλους έργων.
3. **Ενσωμάτωση δεικτών ευημερίας** στα συστήματα διαπίστευσης και επιθεώρησης.
4. **Υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης** στον τομέα της ψυχικής υγείας για όλους τους εκπαιδευτικούς.
5. **Ενθάρρυνση της διατομεακής συνεργασίας** μεταξύ των τομέων της εκπαίδευσης, της υγείας, της εργασίας και του κοινωνικού τομέα.
6. **Αναγνώριση και διάδοση ορθών πρακτικών** μέσω εθνικών βραβείων ή βάσεων δεδομένων.

Τα υπουργεία και οι οργανισμοί έχουν τη δύναμη να μετατρέψουν την ευημερία από μια προαιρετική δραστηριότητα σε ένα πρότυπο θεσμικής αριστείας.

Για Ευρωπαίους και διακρατικούς ενδιαφερόμενους

1. Προώθηση της διακρατικής έρευνας και της ανταλλαγής γνώσεων σχετικά με την ευημερία στην ΕΕΚ.
2. Συμπερίληψη των αποτελεσμάτων για την ευημερία στις προτεραιότητες χρηματοδότησης του Erasmus+ και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.
3. Υποστήριξη διακρατικών συστημάτων αξιολόγησης από ομοτίμους που περιλαμβάνουν κριτήρια ψυχικής υγείας.
4. Ενίσχυση της φωνής των φοιτητών και του προσωπικού στους διαλόγους για την ευρωπαϊκή εκπαιδευτική πολιτική.
5. Διευκόλυνση κοινών πλαισίων που συνδέουν την ψυχική υγεία, την ψηφιοποίηση και την ένταξη στην ΕΕΚ.

21. Ενσωμάτωση της ευημερίας στην οργανωτική ταυτότητα

Από τη συμμόρφωση στην καταδίκη

Όταν η ευημερία διατηρείται, γίνεται μέρος της ταυτότητας του ιδρύματος, «ο τρόπος με τον οποίο κάνουμε τα πράγματα εδώ».

Η μετάβαση από την εξωτερική συμμόρφωση στην εσωτερική καταδίκη συμβαίνει όταν:

- Το προσωπικό και οι μαθητές αντιλαμβάνονται την ευημερία ως αναπόσπαστο μέρος του σκοπού τους.
- Οι πολιτικές βιώνονται μέσα από καθημερινές συμπεριφορές.
- Οι συζητήσεις για την ψυχική υγεία είναι φυσιολογικές, όχι εξαιρετικές.
- Το ίδρυμα είναι περήφανο που είναι μια κοινότητα που νοιάζεται.

Σύμβολα βιώσιμης κουλτούρας

Συμβολική πρακτική	Έννοιες
Η ευημερία ενσωματώνεται στο σύνθημα ή την ιστοσελίδα του σχολείου	Ορατότητα και δέσμευση
Δημοσιεύτηκε η Ετήσια Έκθεση Ευεξίας	Διαφάνεια και λογοδοσία
«Βραβεία Ευημερίας» για φοιτητές/προσωπικό	Αναγνώριση συμπεριφορών φροντίδας
Κοινόχρηστοι χώροι ευεξίας (ήσυχα δωμάτια, χώροι πρασίνου)	Εμπρακτη υποστήριξη για την ψυχική υγεία
Κοινές εκδηλώσεις με εξωτερικούς συνεργάτες	Συμμετοχή και συνέχεια της κοινότητας

Τέτοια σύμβολα ενισχύουν τις αξίες και διασφαλίζουν ότι η ευημερία παραμένει ορατή, πολύτιμη και εορτάζεται.

22. Κοιτάζοντας μπροστά: Το μέλλον της ψυχικά υγιούς Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Και Κατάρτισης

Η πολιτιστική κληρονομιά του AHEADinVET

Το έργο AHEADinVET καταδεικνύει ότι η ψυχική υγεία και η επαγγελματική αριστεία δεν είναι ανταγωνιστικοί στόχοι, αλλά αλληλεξαρτώμενοι. Τα ιδρύματα που φροντίζουν για την ευημερία παράγουν μαθητές που είναι ανθεκτικοί, προσαρμόσιμοι και απασχολήσιμοι, προσωπικό που είναι καινοτόμο και πιστό, καθώς και κοινότητες που είναι συνεκτικές και προσανατολισμένες στο μέλλον.

Η μελέτη στρατηγικής και το Έγγραφο Κλιμάκωσης δεν αποτελούν τελικά σημεία αλλά ζωντανούς πόρους. Ο αντίκτυπός τους εξαρτάται από τη συνεχή αναστοχασμό, την προσαρμογή και τη συνεργασία σε όλα τα συστήματα EEK της Ευρώπης.

Το όραμα μπροστά

«Κάθε ίδρυμα EEK στην Ευρώπη γίνεται ένας χώρος όπου η ευημερία και η εκπαίδευση αλληλοενισχύονται, όπου η εκπαίδευση όχι μόνο προετοιμάζει για την εργασία, αλλά και για τη ζωή.»

Αυτό το όραμα απαιτεί θάρρος, αλλά και ελπίδα: την πεποίθηση ότι η εκπαίδευση μπορεί να είναι τόσο τεχνικά άριστη όσο και βαθιά ανθρωπίνη.

Σύνοψη Βασικών Μηνυμάτων

Θέμα	Βασικό μήνυμα
Σκεπτικό (Μέρος I)	Η ψυχική υγεία είναι κεντρικής σημασίας για τη εκπαίδευση, την εργασία και την ποιότητα στην ΕΕΚ.
Στρατηγικό Πλαίσιο (Μέρος II)	Τέσσερις πυλώνες – ηγεσία, διδασκαλία, ευημερία του προσωπικού, συνεργασίες – καθοδηγούν τη συστημική ολοκλήρωση.
Οργανωτική Αλλαγή (Μέρος III)	Ο μετασχηματισμός ακολουθεί πέντε φάσεις: Διάγνωση → Όραμα → Σχεδιασμός → Υλοποίηση → Διατήρηση.
Βιωσιμότητα (Μέρος IV)	Ενσωματώστε την ευημερία στην πολιτική, την ανάπτυξη ικανοτήτων και τα συστήματα ποιότητας για διαρκή αλλαγή.

23. Τελικός Στοχασμός

Η διατήρηση ενός ψυχικά υγιούς ιδρύματος δεν αφορά την επίτευξη της τελειότητας. Πρόκειται για τη διατήρηση ενός ζωντανού διαλόγου μεταξύ των ανθρώπων και του σκοπού — διασφαλίζοντας ότι όλοι στην κοινότητα αισθάνονται ότι τους βλέπουν, τους υποστηρίζουν και ότι είναι ικανοί να αναπτυχθούν. Η μεταμόρφωση δεν συμβαίνει μέσω μεγαλεπήβολων χειρονομιών αλλά μέσω συνεπούς, φροντιστικής πρακτικής.

«Η αλλαγή κουλτούρας συμβαίνει όταν οι καθημερινές συζητήσεις αντανakλούν τις βαθύτερες αξίες μας.»

– Προσαρμοσμένο από τον Edgar Schein, *Οργανωσιακή Κουλτούρα και Ηγεσία*

Συνεπώς, το καθήκον των ηγετών της ΕΕΚ δεν είναι μόνο να διαχειρίζονται συστήματα, αλλά και να ηγούνται με ανθρωπιά, να καλλιεργούν θεσμούς όπου η ευημερία αποτελεί αξία και καθημερινή πραγματικότητα.

Σύνοψη

Προς Ιδρύματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Η ψυχική υγεία έχει αναδειχθεί ως ένα από τα πιο κρίσιμα ζητήματα που επηρεάζουν τους μαθητές, τους εκπαιδευτικούς και τους ηγέτες στα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK) της Ευρώπης. Το έργο Erasmus+ AHEADinVET – *Πρεσβευτές Ψυχικής Υγείας* στα ιδρύματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης αναγνωρίζουν ότι η ευημερία των μαθητών και του προσωπικού δεν αποτελεί προαιρετικό στοιχείο, αλλά *στρατηγική προϋπόθεση για τη εκπαίδευση, την ένταξη και την ποιότητα του ιδρύματος*.

Αυτό η μελέτη στρατηγικής και το εγχειρίδιο οργανωτικής αλλαγής παρέχουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο και ένα σύνολο πρακτικών εργαλείων για τα στελέχη EEK που επιθυμούν να θέσουν την ψυχική υγεία στο επίκεντρο της θεσμικής τους ατζέντας. Προσφέρει τόσο έμπνευση όσο και καθοδήγηση για τον μετασχηματισμό των ιδρυμάτων EEK σε πολιτιστικό και λειτουργικό επίπεδο, διασφαλίζοντας ότι η ευημερία ενσωματώνεται στη διακυβέρνηση, την παιδαγωγική και την καθημερινή πρακτική.

Μέρος Ι – Γιατί η Ψυχική Υγεία Έχει Σημασία στην EEK

Τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK) λειτουργούν σήμερα σε ένα ολοένα και πιο περίπλοκο περιβάλλον. Η ραγδαία τεχνολογική αλλαγή, οι μεταβαλλόμενες αγορές εργασίας και η κοινωνική αστάθεια έχουν εντείνει την πίεση τόσο στους μαθητές όσο και στο προσωπικό. Οι νέοι στην επαγγελματική εκπαίδευση συχνά βιώνουν υψηλότερα επίπεδα άγχους, ανασφάλειας και στιγματισμού, ενώ οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν μεγάλο φόρτο εργασίας και συναισθηματική εξάντληση.

Οι προκλήσεις της ψυχικής υγείας μεταφράζονται άμεσα σε εκπαιδευτικές προκλήσεις: απουσίες, πρόωγη εγκατάλειψη του σχολείου, χαμηλότερο κίνητρο και επαγγελματική εξουθένωση. Το κόστος της αδράνειας είναι σημαντικό, τόσο ανθρώπινο όσο και οικονομικό. Αντίθετα, τα ιδρύματα που επενδύουν στην ευημερία βλέπουν βελτιωμένα μαθησιακά αποτελέσματα, ισχυρότερη συμμετοχή και μεγαλύτερη διατήρηση του προσωπικού.

Οι ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές αναγνωρίζουν ήδη την ευημερία ως βασική διάσταση της ποιοτικής εκπαίδευσης. Η ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας στην EEK, επομένως, ευθυγραμμίζεται με το **Στρατηγικό Πλαίσιο της ΕΕ για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση 2030**, τον **Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων** και την **Ολοκληρωμένη Προσέγγιση στην Ψυχική Υγεία (2023)**.

Το Μέρος Ι τεκμηριώνει την ανάγκη για αλλαγή: η ψυχική υγεία αποτελεί τόσο ηθική επιταγή όσο και στρατηγική αναγκαιότητα για τη σύγχρονη επαγγελματική εκπαίδευση.

Μέρος II – Το στρατηγικό πλαίσιο για ψυχικά υγιή ιδρύματα Επαγγελματικής Κατάρτισης

Το δεύτερο μέρος καθορίζει το όραμα, τις αρχές και τη δομή των ψυχικά υγιών ιδρυμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ένα υγιές ίδρυμα δεν ορίζεται από την απουσία ασθένειας αλλά από την παρουσία ευεξίας, όπου οι φοιτητές και το προσωπικό αισθάνονται ασφαλείς, εκτιμημένοι και ικανοί για ανάπτυξη. Το πλαίσιο βασίζεται σε επτά κατευθυντήριες αρχές: συμπερίληψη, συμμετοχή, εμπλοκή ολόκληρου του ιδρύματος, πρόληψη, πρακτική βασισμένη σε τεκμηριωμένα στοιχεία, βιωσιμότητα και συνεργασία.

Οι τέσσερις πυλώνες της ολοκλήρωσης

1. **Ηγεσία και Διακυβέρνηση** – ενσωμάτωση της ευημερίας στην αποστολή, την πολιτική και τις δομές λογοδοσίας.
2. **Διδακτικό και Εκπαιδευτικό Περιβάλλον** – καλλιέργεια ασφαλών, συμπεριληπτικών και ελκυστικών τάξεων που ενισχύουν την αποτελεσματικότητα και το αίσθημα του ανήκειν.
3. **Ευεξία στον χώρο εργασίας (Εστίαση στο προσωπικό)** – διασφάλιση διαχειρίσιμου φόρτου εργασίας, συναδελφικής υποστήριξης, αναγνώρισης και ψυχολογικής ασφάλειας.
4. **Συνεργασίες και Συμμετοχή της Κοινότητας** – σύνδεση με οικογένειες, εργοδότες και υπηρεσίες υγείας για την παροχή ολιστικής υποστήριξης.

Αυτοί οι πυλώνες αλληλοσυνδέονται και αλληλοενισχύονται, σχηματίζοντας ένα οικοσύστημα στο οποίο η ψυχική υγεία καθίσταται κοινή ευθύνη.

Το Μέρος II εισάγει επίσης στρατηγικούς στόχους και δείκτες απόδοσης, επιτρέποντας στα ιδρύματα να μεταφράζουν τις αξίες σε μετρήσιμα αποτελέσματα και συνεχή βελτίωση.

Μέρος III – Το Εγχειρίδιο Οργανωτικής Αλλαγής

Ο πολιτισμικός μετασχηματισμός απαιτεί κάτι περισσότερο από καλές προθέσεις· απαιτεί δομημένες διαδικασίες.

Το Μέρος III παρουσιάζει ένα μοντέλο πέντε φάσεων για την ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας σε θεσμικά συστήματα:

Φάση	Σκοπός	Κύρια αποτελέσματα
1. Διάγνωση	Αξιολογήστε την τρέχουσα κατάσταση ευεξίας και τις ανάγκες σας	Βασική έκθεση, έλεγχος ευημερίας
2. Οικοδόμηση οράματος	Συνδημιουργήστε κοινές φιλοδοξίες	Δήλωση οράματος, κατευθυντήριες αρχές
3. Σχεδιασμός	Αναπτύξτε συγκεκριμένους στόχους και δράσεις	Σχέδιο Δράσης για την Ευημερία, δομή διακυβέρνησης
4. Υλοποίηση	Αναλάβετε πρωτοβουλίες και χτίστε αλληλεπίδραση	Εκπαίδευση, επικοινωνία, πιλοτικά έργα
5. Βιωσιμότητα	Ενσωματώστε την ευημερία στην πολιτική και την καθημερινότητά σας	Ετήσια αξιολόγηση, ενσωμάτωση πολιτικής, συνεχής εκπαίδευση

Το Εγχειρίδιο δίνει έμφαση στη συμμετοχή, τη διαφάνεια και τις μικρές, ορατές επιτυχίες που δημιουργούν δυναμική. Η αλλαγή θεωρείται ως μια επαναληπτική διαδικασία εκπαίδευσης και όχι ως μια μεταρρύθμιση από την διοίκηση προς τα κάτω.

Μέρος IV – Διατήρηση του μετασχηματισμού

Ο πραγματικός μετασχηματισμός διαρκεί μόνο όταν η ευημερία ενσωματώνεται στην ταυτότητα και το σύστημα ποιότητας του ιδρύματος .

Το Μέρος IV περιγράφει πώς τα ιδρύματα μπορούν να θεσμοθετήσουν την ψυχική υγεία με τους εξής τρόπους:

- Ενσωμάτωση δεικτών ευημερίας στην αυτοαξιολόγηση και την πιστοποίηση.
- Ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας στον στρατηγικό σχεδιασμό και στους ετήσιους κύκλους υποβολής εκθέσεων.
- Καθιέρωση συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης στον τομέα της ψυχικής υγείας.
- Δημιουργία μοντέλων ηγεσίας που συνδυάζουν ενσυναίσθηση, στρατηγική και επιχειρησιακή αυστηρότητα.
- Δημιουργία κοινοτήτων πρακτικής και διατομεακών συνεργασιών.

Η ενότητα παρέχει επίσης συστάσεις πολιτικής για τους ηγέτες της ΕΕΚ, τις εθνικές αρχές και τα ευρωπαϊκά ενδιαφερόμενα μέρη. Οι βασικές δράσεις περιλαμβάνουν τη δημιουργία

μακροπρόθεσμων μηχανισμών χρηματοδότησης, την ενίσχυση της διατομεακής συνεργασίας, την ενσωμάτωση της ευημερίας στα κριτήρια επιθεώρησης και την ανάπτυξη διακρατικών δικτύων για εκπαίδευση από ομοτίμους.

Η βιωσιμότητα επιτυγχάνεται όταν οι θεσμοί μεταβαίνουν από τη συμμόρφωση στην πεποίθηση, όταν η ευημερία δεν θεωρείται πλέον ως έργο αλλά ως «ο τρόπος που κάνουμε τα πράγματα εδώ».

Συμβολικές πρακτικές όπως τα ετήσια βραβεία ευημερίας, οι δημόσιες εκθέσεις και οι κοινόχρηστοι χώροι για στοχασμό καθιστούν την κουλτούρα ορατή και διαρκή.

Η συνεισφορά του AHEADinVET

Το έργο AHEADinVET παρέχει την εννοιολογική βάση και τους πρακτικούς πόρους που υποστηρίζουν αυτήν τη στρατηγική. Προσφέρει εργαλεία αυτοαξιολόγησης, ψηφιακές καμπάνιες και υλικό ανάπτυξης ικανοτήτων για την ενδυνάμωση των επαγγελματιών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ως *πρεσβευτών ψυχικής υγείας* εντός των ιδρυμάτων τους.

Ευθυγραμμιζόμενο με τα ευρωπαϊκά πλαίσια και τις εθνικές προτεραιότητες, το AHEADinVET υποστηρίζει τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να γίνουν ψυχικά υγιή, χωρίς αποκλεισμούς και έτοιμα για το μέλλον, μέρη όπου η εκπαίδευση και η ευημερία αλληλοενισχύονται.

Βασικά σημεία

Θέμα	Στρατηγικό μήνυμα
Ψυχική υγεία στην ΕΕΚ	Κεντρικό στοιχείο της ποιότητας, της ένταξης και της εργασίας
Θεσμικός μετασχηματισμός	Απαιτείται πολιτισμική και λειτουργική αλλαγή
Σκελετός	Τέσσερις πυλώνες: ηγεσία, εκπαίδευση, προσωπικό, συνεργασίες
Διαχείριση αλλαγών	Πέντε φάσεις από τη διάγνωση έως τη βιωσιμότητα
Βιωσιμότητα	Ενσωμάτωση της ευημερίας στην πολιτική, την ηγεσία και τη διασφάλιση ποιότητας

Κλείσιμο της προβληματικής σκέψης

«Ένας υγιής θεσμός είναι αυτός που επιτρέπει στους ανθρώπους να ευδοκιμούν — όχι μόνο να αποδίδουν.»

Αυτό η μελέτη στρατηγικής αποτελεί ταυτόχρονα έναν οδικό χάρτη και μια πρόσκληση: προς τους ηγέτες της ΕΕΚ να υποστηρίξουν την ψυχική υγεία ως κινητήρια δύναμη αριστείας, προς τους εκπαιδευτικούς να αποτελέσουν πρότυπο φροντίδας και ανθεκτικότητας και προς τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να αναγνωρίσουν την ευημερία ως ακρογωνιαίο λίθο της εκπαιδευτικής βιωσιμότητας.

Όταν τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης προάγουν την ψυχική υγεία, ενδυναμώνουν όχι μόνο τα άτομα αλλά και τον κοινωνικό και οικονομικό ιστό των κοινοτήτων τους. Αυτή είναι η μετασχηματιστική υπόσχεση του AHEADinVET — ενός ευρωπαϊκού συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που προετοιμάζει τους ανθρώπους όχι μόνο για την εργασία, αλλά και για τη ζωή.

ΜΕΡΟΣ V. ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟΘΗΚΗ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

Το Εργαλειοθήκη Οργανωσιακής Αλλαγής παρέχει την πρακτική βάση για το παρόν Έγγραφο Στρατηγικής, επιτρέποντας στα ιδρύματα ΕΕΚ να μετατρέψουν την πολιτισμική επίγνωση σε επιχειρησιακή πραγματικότητα.

Μετατρέπει τα «γιατί» και «τι» από τα Μέρη I και II σε ένα συγκεκριμένο «πώς». Κάθε εργαλείο μπορεί να προσαρμοστεί στο τοπικό πλαίσιο, διασφαλίζοντας τη βιωσιμότητα πολύ μετά την ολοκλήρωση του έργου AHEADinVET .

Το Εργαλειοθήκη Οργανωσιακής Αλλαγής έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) να μετατρέψουν τις στρατηγικές προθέσεις σχετικά με την ψυχική υγεία και ευεξία σε πρακτικές, συντονισμένες δράσεις.

Πώς να χρησιμοποιήσετε το κιτ εργαλείων

Συνολικά, υπάρχουν 20 μεμονωμένα πρότυπα που υποστηρίζουν το Εγχειρίδιο Οργανωσιακής Αλλαγής. Κάθε εργαλείο, είτε πρόκειται για παράδειγμα έρευνας, κατευθυντήριας γραμμής είτε για εργαλείο αναστοχασμού, μπορεί να χρησιμοποιηθεί μεμονωμένα ή ως μέρος ενός ολοκληρωμένου κύκλου. Τα ιδρύματα ενθαρρύνονται να προσαρμόζουν τα πρότυπα στα τοπικά πλαίσια. Το Εργαλειοθήκη δεν είναι κανονιστικό, αλλά αρθρωτό, ευέλικτο και συμμετοχικό.

Ποιος πρέπει να το χρησιμοποιήσει:

- Εκτελεστικές ομάδες ΕΕΚ και υπεύθυνοι ποιότητας
- Συντονιστές ή επιτροπές ευημερίας
- Εκπρόσωποι εκπαιδευτικών και προσωπικού
- Φοιτητικά συμβούλια και συνομήλικοι μέντορες
- Εξωτερικοί συνεργάτες (π.χ. υπηρεσίες υγείας, ΜΚΟ)

Τα εργαλεία έχουν σχεδιαστεί για συλλογική χρήση, ιδανικά σε εργαστήρια ή συναντήσεις που ενθαρρύνουν τον διάλογο, αντί απλώς ως γραφειοκρατία.

Σκοπός

Το Εργαλειοθήκη βοηθά τα ιδρύματα να ενσωματώσουν την ψυχική υγεία και ευεξία στις καθημερινές τους πρακτικές .

Ακολουθεί το μοντέλο αλλαγής πέντε φάσεων (Διάγνωση → Όραμα → Σχεδιασμός → Υλοποίηση → Βιωσιμότητα) που παρουσιάστηκε στο *Μέρος III* του Εγγράφου Στρατηγικής. Εφόσον

εφαρμόζεται, κάθε εργαλείο περιγράφεται ως προς τον σκοπό του και τον τρόπο αποτελεσματικής χρήσης του.

Χρησιμοποιήστε το με ευελιξία: ξεκινήστε από το σημείο που βρίσκεται το ίδρυμά σας αυτήν τη στιγμή, προσαρμόστε τα πρότυπα όπως απαιτείται και εμπλέξτε τόσο το προσωπικό όσο και τους φοιτητές σε κάθε βήμα.

Πώς να ξεκινήσετε

1. **Σχηματίστε την Επιτροπή Ευημερίας σας:** Συμπεριλάβετε ηγεσία, εκπαιδευτικούς, συμβούλους και μαθητές.
2. **Εκτελέστε την Αυτοαξιολόγηση:** Εντοπίστε τα δυνατά και τα κενά (Φάση 1).
3. **Διοργανώστε ένα Εργαστήριο Οραματισμού:** Συμφωνήστε για το τι σημαίνει για εσάς ένα «ψυχικά υγιές ίδρυμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης».
4. **Συντάξτε το Σχέδιο Δράσης και την Πολιτική:** Μεταφράστε τις αξίες σε στόχους, ρόλους και χρονοδιαγράμματα.
5. **Επικοινωνήστε και γιορτάστε:** Κοινοποιήστε ευρέως την πρόοδο για να δημιουργήσετε αλληλεπίδραση.
6. **Ετήσια αξιολόγηση:** Χρησιμοποιήστε το Πρότυπο Αναφοράς και τους δείκτες για την παρακολούθηση της βελτίωσης.

Κορυφαίες συμβουλές για την επιτυχία

Διατηρήστε τη συμμετοχικότητα: η ευημερία προκύπτει από τον διάλογο. Ξεκινήστε με μικρά βήματα, σκεφτείτε μακροπρόθεσμα – τα πρώτα κέρδη χτίζουν εμπιστοσύνη. Ενσωματώστε, μην προσθέτετε: ευθυγραμμιστείτε με τα υπάρχοντα συστήματα ποιότητας και ένταξης.

Δείξτε τα αποτελέσματα οπτικά: οι πίνακες ελέγχου δεδομένων ή οι αφίσες κάνουν τον αντίκτυπο ορατό.

Μοιραστείτε τη εκπαίδευση: ανταλλάξτε εμπειρίες εντός περιφερειακών και ευρωπαϊκών δικτύων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Να θυμάστε ότι το Toolkit είναι μια πυξίδα, όχι μια λίστα ελέγχου. Χρησιμοποιήστε το για να κατευθύνετε σταθερά το ίδρυμά σας προς μια κουλτούρα όπου η ευημερία και η εκπαίδευση αλληλοενισχύονται.

Εργαλείο 1. Γλωσσάρι βασικών εννοιών

Όρος	Ορισμός (στο πλαίσιο της ΕΕΚ)
Ψυχική Υγεία	Μια κατάσταση ευεξίας στην οποία οι μαθητές και το προσωπικό αξιοποιούν τις ικανότητές τους, αντιμετωπίζουν τις καθημερινές πιέσεις της ζωής, εργάζονται παραγωγικά και συνεισφέρουν στην κοινότητά τους (ΠΟΥ).
Ευημερία	Μια ολιστική έννοια που περιλαμβάνει τις ψυχικές, σωματικές, συναισθηματικές και κοινωνικές διαστάσεις της υγείας.
Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον	Ο συνδυασμός κοινωνικών σχέσεων, θεσμικής κουλτούρας και φυσικού περιβάλλοντος που επηρεάζει την ψυχολογική ασφάλεια και τη εκπαίδευση.
Προσέγγιση ολόκληρου του ιδρύματος	Συντονισμένη δράση σε όλους τους τομείς της σχολικής ζωής – ηγεσία, διδασκαλία, υποστήριξη και συνεργασίες – για την προαγωγή της ψυχικής υγείας.
Γνώσεις ψυχικής υγείας	Γνώσεις και δεξιότητες που επιτρέπουν την αναγνώριση, τη διαχείριση και την πρόληψη προβλημάτων ψυχικής υγείας.
Ψυχολογική ασφάλεια	Κοινή πεποίθηση ότι το ίδρυμα είναι ασφαλές για ανάληψη διαπροσωπικών κινδύνων, όπως η έκφραση ευαλωτότητας ή νέων ιδεών.
Οργανωσιακή κουλτούρα	Οι κοινές αξίες, οι κανόνες και οι συνήθειες που διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρονται οι άνθρωποι εντός του ιδρύματος.
Πρωταθλητής ευεξίας	Ένα ορισμένο άτομο (προσωπικό ή φοιτητής) που υποστηρίζει και συντονίζει πρωτοβουλίες ευημερίας.
Έλεγχος ευεξίας	Μια δομημένη διαδικασία για την αξιολόγηση των δυνατών σημείων και των αναγκών του ιδρύματος που σχετίζονται με την ψυχική υγεία.
Ελαστικότητα	Η ικανότητα των ατόμων ή των συστημάτων να προσαρμόζονται θετικά στις προκλήσεις και να ανακάμπτουν από το άγχος.

Εργαλείο 2. Εργαλείο αυτοαξιολόγησης θεσμικής ευημερίας

Σκοπός:

Να καθοριστεί μια σαφής βάση για το πώς η ψυχική υγεία και η ευεξία ενσωματώνονται επί του παρόντος σε επίπεδο ηγεσίας, διδασκαλίας, υποστήριξης προσωπικού και συνεργασιών.

Πότε να χρησιμοποιηθεί:

Στην αρχή της διαδικασίας αλλαγής (Φάση 1: Διάγνωση) και επαναλαμβάνεται ετησίως για τη μέτρηση της προόδου.

Ποιος πρέπει να το χρησιμοποιήσει:

Επιτροπή Ευημερίας ή ομάδα ηγεσίας· μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί με επικεφαλής τμημάτων.

Πώς να χρησιμοποιήσετε:

- Βαθμολογήστε κάθε τομέα (Ηγεσία, Διδασκαλία, Προσωπικό, Συνεργασίες, Περιβάλλον) σε μια κλίμακα από 1 έως 5.
- Συζητήστε τις αποκλίσεις μεταξύ των μεμονωμένων βαθμολογιών — οι διαφορές συχνά αποκαλύπτουν τυφλά σημεία.
- Συνοψίστε οπτικά τα αποτελέσματα σε ένα *Διάγραμμα Ραντάρ Ευεξίας* για να ενθαρρύνετε τη συζήτηση.

Αποτέλεσμα:

Μια συνοπτική «συνοπτική» έκθεση που προσδιορίζει τα δυνατά σημεία, τα κενά και τους τομείς προτεραιότητας του ιδρύματος.

Εργαλείο αυτοαξιολόγησης θεσμικής ευημερίας - παράδειγμα

Θέμα	Δείκτες (κλίμακα 1 – 5)	Τρέχουσα βαθμολογία	Σκορ-στόχος
Δέσμευση ηγεσίας	Η αποστολή και η πολιτική αναφέρουν την ευημερία	3	5
Συμμετοχή του προσωπικού	Υπαρξη ομάδας ευημερίας	2	4
Φωνή μαθητή	Φοιτητές που εκπροσωπούνται στον σχεδιασμό	2	5

Θέμα	Δείκτες (κλίμακα 1 – 5)	Τρέχουσα βαθμολογία	Σκορ-στόχος
Εκπαιδευτικό περιβάλλον	Ενεργή πολιτική κατά του εκφοβισμού	4	5
Ευημερία του προσωπικού	Τακτικές συνεδρίες εποπτείας ή αναστοχασμού	3	4
Συνεργασίες με την κοινότητα	Επίσημη σύνδεση με υπηρεσίες υγείας/κοινωνικές υπηρεσίες	2	4

Εργαλείο 3. Οδηγός ομάδας εστίασης

Σκοπός:

Οι ομάδες εστίασης βοηθούν τα ιδρύματα να εξερευνήσουν την εμπειρία που κρύβεται πίσω από τους αριθμούς των ερευνών. Παρέχουν ποιοτικές πληροφορίες για την ευημερία, τις σχέσεις και τον πολιτισμό από όσους εμπλέκονται άμεσα στην καθημερινή εκπαίδευση και την επαγγελματική ζωή. Συνιστώνται

ξεχωριστές συνεδρίες για φοιτητές και προσωπικό για να διασφαλιστεί η διάθεση συνεργασίας και η εμπιστοσύνη.

Πότε να χρησιμοποιήσετε:

Κατά τη Φάση 1: Διάγνωση (για την κατανόηση του σημείου εκκίνησης) και ξανά στη Φάση 5: Βιωσιμότητα (για την αξιολόγηση της προόδου ή τη δοκιμή νέων πρωτοβουλιών).

Υλοποίηση:

- 6–10 συμμετέχοντες ανά ομάδα (ομοιογενής: όλοι οι μαθητές ή όλο το προσωπικό).
- Διάρκεια: 60–90 λεπτά.
- Συντονιστής: ουδέτερο άτομο (σύμβουλος, υπεύθυνος ευημερίας ή εξωτερικός συντονιστής).
- Χρησιμοποιήστε συσκευή εγγραφής ήχου ή σημειώσεων (με τη συγκατάθεση).
- Διασφάλιση εμπιστευτικότητας και εθελοντικής συμμετοχής.

Πρότυπο ομάδας εστίασης

Τμήμα	Περιεχόμενο / Κατευθυντήριες Ερωτήσεις	Σημειώσεις Συντονιστή
1. Καλωσόρισμα και εισαγωγή (5 λεπτά)	- Ευχαριστήστε τους συμμετέχοντες και εξηγήστε τον σκοπό («Θέλουμε να κατανοήσουμε τι βοηθά και τι εμποδίζει την ευημερία στο σχολείο μας») - Δώστε έμφαση στην εμπιστευτικότητα και τον σεβασμό. - Λάβετε συγκατάθεση για σημειώσεις/ηχογράφηση.	Ορίστε έναν χαλαρό, συνομιλητικό τόνο.
2. Προθέρμανση (5 λεπτά)	- «Όταν σκέφτεσαι να νιώθεις καλά στο σχολείο/στη δουλειά, τι σου έρχεται στο μυαλό;»	Βοηθά τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν το θέμα.
3. Γενικό κλίμα ευεξίας (15 λεπτά)	- «Πώς θα περιγράφατε την ατμόσφαιρα εδώ;» - «Τι κάνει αυτό το μέρος υποστηρικτικό ή αγχωτικό;» - «Νιώθεις ότι ανήκεις κάπου;»	Ενθαρρύνετε παραδείγματα και διαφορετικές οπτικές γωνίες.
4. Υποστήριξη και επικοινωνία (15 λεπτά)	- «Αν κάποιος νιώθει άγχος ή στρες, τι συμβαίνει;» - «Με ποιον μπορούν να μιλήσουν οι άνθρωποι;» - «Πώς χειρίζεται το σχολείο τα ζητήματα ευημερίας;»	Διερεύνηση της προσβασιμότητας των δομών υποστήριξης.
5. Διδακτικό/εργασιακό περιβάλλον (15 λεπτά)	<i>Για τους μαθητές:</i> «Σας βοηθούν οι δάσκαλοι όταν δυσκολεύεστε;» «Είναι λογικό το φόρτο εργασίας;» <i>Για το προσωπικό:</i> «Πόσο διαχειρίσιμο είναι το φόρτο εργασίας σας;» «Νιώθετε ότι σας αναγνωρίζουν και σας υποστηρίζουν;»	Κρατήστε τις ερωτήσεις σχετικές με κάθε ομάδα.
6. Φωνή και συμμετοχή (10 λεπτά)	- «Έχουν οι φοιτητές/το προσωπικό λόγο στις αποφάσεις που τους επηρεάζουν;» - «Πώς μοιράζονται οι ιδέες ή οι ανησυχίες σχετικά με την ευημερία;»	Αναζητήστε μηχανισμούς συμμετοχής.
7. Στόχοι και βελτιώσεις (10 λεπτά)	- «Ποιο πράγμα θα βελτίωνε περισσότερο την ευημερία εδώ;»	Συνοψίστε τις κύριες προτάσεις.
8. Κλείσιμο (5 λεπτά)	- Συνοψίστε τα βασικά σημεία στους συμμετέχοντες. - Ευχαριστήστε τους και εξηγήστε πώς θα χρησιμοποιηθούν τα αποτελέσματα.	Τελειώστε θετικά.

Μετά τη Συνεδρία

- Συνοψίστε τις σημειώσεις σε 3–4 θέματα: *δυνατά σημεία, προκλήσεις, ανάγκες, ιδέες.*
- Συνδυάστε τα με δεδομένα έρευνας στην αναφορά βασικής κατάστασης ευεξίας σας.
- Ενσωμάτωση των ευρημάτων στη Φάση 2: Οικοδόμηση οράματος.

Πίνακας ελέγχου δεδομένων ευεξίας του Εργαλείου 4

Σκοπός:

Ο Πίνακας Ελέγχου Δεδομένων Ευεξίας παρέχει έναν απλό τρόπο παρακολούθησης και οπτικοποίησης της προόδου των δεικτών ευεξίας με την πάροδο του χρόνου.

Ενοποιεί ποσοτικά δεδομένα (π.χ., βαθμολογίες ερευνών, απουσίες) και ποιοτικές περιλήψεις (π.χ., θέματα ομάδων εστίασης) σε μία επισκόπηση.

Ο πίνακας ελέγχου βοηθά τις ομάδες ηγεσίας να παρακολουθούν τις τάσεις, να εντοπίζουν τους κινδύνους έγκαιρα και να επικοινωνούν με σαφήνεια την πρόοδο στο προσωπικό και τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Πότε να χρησιμοποιήσετε:

- Μετά την ολοκλήρωση του πρώτου Ελέγχου Ευεξίας (Φάση 1).
- Ενημερώνεται ανά τρίμηνο ή ετησίως (Φάσεις 4 & 5).

Προτεινόμενη μορφή

Μπορείτε να δημιουργήσετε τον πίνακα ελέγχου στο Excel , στα Υπολογιστικά Φύλλα Google ή σε έναν πίνακα μέσα στην αναφορά του ιδρύματός σας .

Πρότυπο πίνακα ελέγχου

Πεδίο ορισμού	Δείκτης	Βασικό επίπεδο (Ετος 1)	Τρέχον (Ετος 2)	Στόχος	Τάση (↑/↓)	Σχόλια / Πληροφορίες
Ευημερία Φοιτητών	% φοιτητών που αναφέρουν υψηλή ευεξία (μέσος όρος έρευνας Q 1-5 ≥ 4)	62%	71%	75%	↑	Βελτίωση μετά την εισαγωγή εργαστηρίων ευεξίας.
Ευημερία του Προσωπικού	% του προσωπικού που συμφωνεί ότι «ο φόρτος εργασίας είναι διαχειρίσιμος»	48%	55%	65%	↑	Συνεδρίες διαχείρισης χρόνου και μειωμένος φόρτος διαχείρισης.
Θεσμική κουλτούρα	Μέση βαθμολογία «αίσθησης του	3.6	3.9	4.2	→	Σταθερό· παρακολούθηση με

Πεδίο ορισμού	Δείκτης	Βασικό επίπεδο (Ετος 1)	Τρέχον (Ετος 2)	Στόχος	Τάση (↑/↓)	Σχόλια / Πληροφορίες
	ανήκειν» (προσωπικό + φοιτητές)					ομάδες εστίασης για βαθύτερη γνώση.
Παρακολούθηση / Διατήρηση	Ποσοστό απουσιών φοιτητών	12%	9%	< 8%	↓	Η συνεχής υποστήριξη μέσω καθοδήγησης δείχνει αποτελέσματα.
Δέσμευση / Φωνή	% προσωπικού και φοιτητών που αισθάνονται ότι ακούγονται στη λήψη αποφάσεων	58%	64%	70%	↑	Εισήχθησαν πλαίσια προτάσεων και φόρουμ.
Εξωτερικές Συνεργασίες	Αριθμός συνεργασιών για την ευημερία (π.χ., ΜΚΟ, υπηρεσίες υγείας)	1	3	4	↑	Δύο νέα μνημόνια συνεργασίας υπογράφηκαν φέτος.

Προαιρετικά πρόσθετα

- Χρησιμοποιήστε μορφοποίηση υπό όρους ή χρωματικούς κωδικούς (πράσινο = εντός χρονοδιαγράμματος, κίτρινο = χρειάζεται προσοχή, κόκκινο = εκτός χρονοδιαγράμματος).
- Προσθέστε ένα μικρό διάγραμμα ή γράφημα για κάθε τομέα για να οπτικοποιήσετε την αλλαγή.
- Συμπεριλάβετε ποιοτικά σχόλια από έρευνες ή ομάδες εστίασης για να προσθέσετε περιεχόμενο.

Συμβουλές ερμηνείας

- Εξετάστε τα δεδομένα τριμήνου στις συνεδριάσεις της Επιτροπής Ευημερίας.

2. Εντοπίστε τόσο τις βελτιώσεις όσο και τα σημάδια έγκαιρης προειδοποίησης .
3. Συνδέστε τα αποτελέσματα του πίνακα ελέγχου απευθείας με τις αναθεωρήσεις του Σχεδίου Δράσης.
4. Κοινοποιήστε δημόσια τα σημαντικότερα σημεία (ενημερωτικό δελτίο προσωπικού, πίνακας ευημερίας).

Εργαλείο 5. Οδηγός Συντονισμού Εργαστηρίου Οραματισμού

Σκοπός:

Το Εργαστήριο Οραματισμού βοηθά το ίδρυμά σας να συν-δημιουργήσει μια κοινή αντίληψη για το τι σημαίνει στην πράξη ένας «ψυχικά υγιής φορέας επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης».

Ενισχύει την ανάληψη ευθύνης για την ατζέντα ευημερίας και θεσπίζει κατευθυντήριες αρχές για τον μεταγενέστερο σχεδιασμό.

Πότε να χρησιμοποιήσετε:

Κατά τη Φάση 2: Οικοδόμηση Οράματος, μετά τη διαγνωστική φάση (αποτελέσματα έρευνας και ομάδας εστίασης) αλλά πριν από τη σύνταξη του Σχεδίου Δράσης ή της Πολιτικής.

Διάρκεια και μορφή:

- **Διάρκεια:** 2 – 3 ώρες
- **Συμμετέχοντες:** 10 – 20 άτομα (ηγεσία, εκπαιδευτικοί, προσωπικό υποστήριξης, εκπρόσωποι φοιτητών, σύμβουλος, ενδεχομένως ένας εταίρος της κοινότητας)
- **Συντονιστής:** Ουδέτερος συντονιστής ή συντονιστής ευεξίας
- **Μορφή:** Δια ζώσης ή υβριδική· χρήση οπτικών εργαλείων (διαφημιστικά γραφήματα, αυτοκόλλητες σημειώσεις, κοινόχρηστος διαδικτυακός πίνακας)

Ροή Εργαστηρίου

Βήμα	Φορά	Σκοπός	Δραστηριότητες / Υλικά
1. Καλωσόρισμα και πλαίσιο	10 λεπτά	Δώστε τόνο, εξηγήστε τους στόχους	Σύντομη παρουσίαση του πλαισίου AHEADinVET και βασικά ευρήματα από την αυτοαξιολόγηση

Βήμα	Φορά	Σκοπός	Δραστηριότητες / Υλικά
2. Έναρξη με εκτίμηση	15 λεπτά	Χτίστε θετική νοοτροπία	Ερώτηση στρογγυλής τραπέζης: « <i>Τι καθιστά ήδη το ίδρυμά μας έναν χώρο φροντίδας για εκπαίδευση και εργασία;</i> »
3. Εξερεύνηση φιλοδοξιών	30 λεπτά	Προσδιορίστε τις κοινές ελπίδες	Εργασία σε μικρές ομάδες: « <i>Φανταστείτε το σχολείο μας σε τρία χρόνια αν η ευημερία είναι κεντρικής σημασίας. Τι βλέπετε, τι ακούτε, τι νιώθετε;</i> »
4. Συλλογική σύνθεση	30 λεπτά	Ορίστε βασικές αξίες και θέματα	Οι ομάδες παρουσιάζουν οράματα. Ο συντονιστής ομαδοποιεί τις ιδέες σε 4-6 θέματα (π.χ. ασφάλεια, αίσθηση του ανήκειν, ενδυνάμωση, συνεργασία)
5. Σχεδιασμός του οράματος	30 λεπτά	Διατυπώστε μια συνοπτική δήλωση	Συνεδρία ολομέλειας με χρήση του <i>Υποδείγματος Δήλωσης Οράματος</i> (Εργαλείο 3β)
6. Συμφωνία επί κατευθυντήριων αρχών	20 λεπτά	Προσδιορίστε το «πώς» θα βιωθούν οι αξίες	Καταιγισμός ιδεών 4–5 κατευθυντήριων αρχών (π.χ. συμπερίληψη, συμμετοχή, πρακτική βασισμένη σε τεκμήρια)
7. Τελικός αναστοχασμός	15 λεπτά	Δεσμευτείτε για τα επόμενα βήματα	Οι συμμετέχοντες μοιράζονται μια συγκεκριμένη ενέργεια που θα αναλάβουν για να υποστηρίξουν το όραμα

Συμβουλές για τον συντονιστή

- Χρησιμοποιήστε συμπεριληπτική γλώσσα και προσκαλέστε όλες τις φωνές.
- Καταγράψτε τις ιδέες οπτικά (π.χ., σε πίνακες με τίτλο «Το μέλλον μας μοιάζει με...»).
- Διατηρήστε την ενέργειά σας ψηλά με διαλείμματα ή γρήγορα τονωτικά φαγητά.
- Ολοκληρώστε συνοψίζοντας το προσχέδιο του οράματος δυνατά για συλλογική επικύρωση.

Αποτελέσματα

1. Σχέδιο Δήλωσης Οράματος Ευημερίας (για βελτίωση αργότερα με την ηγεσία).
2. Λίστα Κατευθυντήριων Αρχών (για συμπερίληψη στην πολιτική ή τη στρατηγική).
3. Σύνοψη των σχολίων των συμμετεχόντων και επόμενα βήματα.

Εργαλείο 6. Πρότυπο για τη δήλωση οράματος ευεξίας

Σκοπός:

Να επισημοποιήσει το συλλογικό όραμα του ιδρύματος για την ψυχική υγεία και ευεξία.

Αυτή η δήλωση μιας σελίδας γίνεται το βασικό σημείο αναφοράς για πολιτικές, επικοινωνιακό υλικό και σχέδια δράσης.

Πώς να χρησιμοποιήσετε

- Αναπτύχθηκε κατά τη διάρκεια ή μετά το Εργαστήριο Οραματισμού.
- Εγκρίθηκε από την ηγεσία και κοινοποιήθηκε ευρέως.
- Εμφανίζεται σε αίθουσες διδακτικού προσωπικού, χώρους φοιτητών και στρατηγικά έγγραφα.

Περίγραμμα

Τμήμα	Οδηγός Περιεχομένου	Παράδειγμα (επεξηγηματικό)
Τίτλος	Ένας σύντομος, εμπνευσμένος τίτλος (μέγιστο 15 λέξεις).	«Η ευημερία στην καρδιά της εκπαίδευσης».
Δήλωση Οράματος	3–4 προτάσεις που περιγράφουν την επιθυμητή μελλοντική κατάσταση. Χρησιμοποιήστε συμπεριληπτική, βασισμένη σε αξίες γλώσσα.	Το ίδρυμά μας είναι μια κοινότητα όπου κάθε μαθητής και μέλος του προσωπικού αισθάνεται ασφαλής, εκτιμημένος και ικανός για ανάπτυξη. Θεωρούμε την ευημερία ως το θεμέλιο της εκπαίδευσης, της καινοτομίας και της αίσθησης του ανήκειν. Μαζί δημιουργούμε ένα περιβάλλον που υποστηρίζει την ψυχική υγεία μέσω του σεβασμού, της συνεργασίας και της φροντίδας.
Οι κατευθυντήριες αρχές μας	4–6 συνοπτικές προτάσεις που ξεκινούν με ρήματα δράσης.	- Συμπεριλαμβάνουμε κάθε μαθητή και συνάδελφο. - Ακούμε και δίνουμε φωνή σε όλους. - Προωθούμε την πρόληψη και την έγκαιρη υποστήριξη. - Μαθαίνουμε συνεχώς από στοιχεία και εμπειρία.

Τμήμα	Οδηγός Περιεχομένου	Παράδειγμα (επεξηγηματικό)
		- Διατηρούμε την ευημερία μέσω της ομαδικής εργασίας και της αναστοχασμού.
Δέσμευση	1–2 προτάσεις που δείχνουν την υποστήριξη της ηγεσίας.	Υπογεγραμμένο από τη σχολική ηγεσία και την επιτροπή ευημερίας, αυτό το όραμα καθοδηγεί την καθημερινή μας εργασία και τις στρατηγικές μας αποφάσεις.
Ημερομηνία & Υπογραφές	Για την επισημοποίηση της υιοθεσίας.	Διευθυντής, Συντονιστής Ευημερίας, Εκπρόσωπος Φοιτητών

Προτάσεις υλοποίησης

- Ενσωματώστε τη δήλωση οράματος στον ιστότοπο, τα ενημερωτικά δελτία, το εισαγωγικό υλικό και τα έγγραφα πολιτικής του ιδρύματος.
- Επανεξετάζετε τη δήλωση ετησίως για να διασφαλίζετε τη συνάφειά της.
- Χρησιμοποιήστε βασικές φράσεις από το όραμα ως συνθήματα για εκστρατείες ή εβδομάδες ευημερίας.

Εργαλείο 7. Πρότυπο πολιτικής ευημερίας (απόσπασμα)

1. Σκοπός και πεδίο εφαρμογής

Ορίστε τη δέσμευση του ιδρύματος για την ψυχική υγεία και περιγράψτε ποιους καλύπτει η πολιτική (φοιτητές, προσωπικό, εξωτερικούς συνεργάτες).

2. Αρχές

- Συμπερίληψη
- Συμμετοχή
- Πρόληψη και προώθηση
- Εμπιστευτικότητα και σεβασμός

3. Ρόλοι και ευθύνες

- Ηγεσία: Στρατηγική κατεύθυνση και πόροι
- Επιτροπή Ευημερίας: Συντονισμός και παρακολούθηση
- Προσωπικό: Υλοποίηση και υποστήριξη από ομοτίμους
- Φοιτητές: Συμμετοχή και ανατροφοδότηση

4. Σχέδιο Υλοποίησης

Συνοψίστε τους ετήσιους στόχους και τις βασικές δραστηριότητες.

5. Αναθεώρηση

της Πολιτικής Κύκλου Εργασίας, η οποία θα επανεξετάζεται κάθε δύο χρόνια στο πλαίσιο της διασφάλισης ποιότητας του ιδρύματος.

Εργαλείο 8. Σχέδιο δράσης για την ευημερία (πρότυπο)

Σκοπός:

Να επισημοποιηθεί η θεσμική δέσμευση για την ψυχική υγεία και να οριστούν η διακυβέρνηση, οι αρμοδιότητες και οι μηχανισμοί αναθεώρησης.

Πότε να χρησιμοποιηθεί:

Μετά τη φάση οικοδόμησης οράματος και παράλληλα με την ανάπτυξη του θεσμικού Σχεδίου Δράσης.

Ποιος πρέπει να το χρησιμοποιήσει:

Ομάδες ηγεσίας και πολιτικής/ποιότητας με τη συμβολή εκπροσώπων του προσωπικού και των φοιτητών.

Πώς να χρησιμοποιήσετε:

- Ξεκινήστε με μια σύντομη δήλωση προθέσεων που ευθυγραμμίζεται με την αποστολή του ιδρύματος.
- Περιγράψτε τις κατευθυντήριες αρχές (ένταξη, πρόληψη, εμπιστευτικότητα).
- Ορίστε με σαφήνεια τους ρόλους και τις αρμοδιότητες — αυτό αποφεύγει τον κατακερματισμό αργότερα.
- Καθορίστε χρονοδιαγράμματα παρακολούθησης και αναθεώρησης (π.χ., διετής αναθεώρηση).

Αποτέλεσμα:

Μια επίσημη, εγκεκριμένη πολιτική που νομιμοποιεί την εργασία για την ευημερία και διασφαλίζει τη συνέχεια.

Στρατηγικός Στόχος	Δράση	Υπεύθυνος	Χρονολόγιο	Πόροι	Δείκτες Επιτυχίας
Βελτίωση της ευημερίας του προσωπικού	Καθιερώστε τακτικούς ελέγχους ευεξίας	Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Ευημερίας	6 μήνες	Εσωτερικός	80% συμμετοχή προσωπικού
Πρωθήστε τη φωνή των μαθητών	Δημιουργία Φόρουμ Ευημερίας Φοιτητών	Αναπληρωτής Προϊστάμενος & Σύμβουλος	1 έτος	€500	Το Φόρουμ συνεδριάζει τριμηνιαίως

Στρατηγικός Στόχος	Δράση	Υπεύθυνος	Χρονολόγιο	Πόροι	Δείκτες Επιτυχίας
Δημιουργήστε εξωτερικές συνεργασίες	Υπογραφή Μνημονίου Συνεργασίας με το τοπικό Κέντρο Ψυχικής Υγείας	Διευθυντής	3 μήνες	Κανένας	Επίσημη συνεργασία

Εργαλείο 9. Δείγματα στοιχείων έρευνας ευεξίας

Σκοπός:

Η συλλογή άμεσης ανατροφοδότησης σχετικά με τις αντιλήψεις για την ασφάλεια, το αίσθημα του ανήκειν, το άγχος και το θεσμικό κλίμα.

Πότε χρησιμοποιείται:

Κατά την έναρξη (φάση διάγνωσης) και τουλάχιστον μία φορά ετησίως για παρακολούθηση και αξιολόγηση.

Ποιος πρέπει να το χρησιμοποιεί:

Ομάδες διασφάλισης ποιότητας ή συμβουλευτικής, με υποστήριξη ανάλυσης δεδομένων.

Πώς να χρησιμοποιήσετε:

- Χορηγήστε ανώνυμα ηλεκτρονικά ή σε έντυπη μορφή.
- Συμπληρώστε τα ποσοτικά δεδομένα (κλίμακες Likert) με ερωτήσεις ανοιχτού τύπου για ποιοτική κατανόηση.
- Κοινοποιήστε τα βασικά ευρήματα με διαφάνεια στην σχολική κοινότητα.

Αποτέλεσμα:

Βάση τεκμηρίωσης για στοχευμένες παρεμβάσεις και αξιολόγηση της προόδου.

Παραδείγματα ερωτήσεων έρευνας για την ευημερία των φοιτητών και του προσωπικού μπορείτε να βρείτε παρακάτω.

Έρευνα ευημερίας για μαθητές

Εκπαιδευτικό περιβάλλον & ασφάλεια

- Νιώθω ασφαλής από εκφοβισμό, διακρίσεις ή παρενόχληση στο σχολείο μου.
- Οι εκπαιδευτικοί φέρονται στους μαθητές δίκαια και με σεβασμό.
- Μπορώ να εκφράζω τις απόψεις μου στην τάξη χωρίς φόβο ότι θα με κρίνουν.

- Το φυσικό περιβάλλον του σχολείου (τάξεις, διάδρομοι, εργαστήρια) δίνει την αίσθηση ασφάλειας και φιλόξενου περιβάλλοντος.
- Όταν προκύπτουν προβλήματα μεταξύ των μαθητών, οι εκπαιδευτικοί μας βοηθούν να τα επιλύουμε επικοινωνητικά.

Υποστήριξη & σχέσεις

- Υπάρχει τουλάχιστον ένας ενήλικας στο σχολείο στον οποίο μπορώ να απευθυνθώ αν νιώθω άγχος ή αναστάτωση.
- Οι δάσκαλοί μου παρατηρούν πότε δυσκολεύομαι και μου προσφέρουν βοήθεια.
- Νιώθω ότι το σχολείο νοιάζεται για την ευημερία μου, όχι μόνο για τους βαθμούς μου.
- Οι συνομήλικοί μου στηρίζουν ο ένας τον άλλον στις δύσκολες στιγμές.
- Το σχολείο παρέχει σαφείς πληροφορίες σχετικά με το πού μπορείτε να λάβετε υποστήριξη ψυχικής υγείας.

Συμμετοχή στη εκπαίδευση και αυτοπεποίθηση

- Νιώθω κίνητρο να μαθαίνω και να παρακολουθώ μαθήματα τακτικά.
- Πιστεύω ότι μπορώ να πετύχω στις σπουδές μου αν δουλέψω σκληρά.
- Οι καθηγητές μου με ενθαρρύνουν να αναγνωρίζω τα δυνατά μου σημεία και τις ικανότητές μου.
- Είμαι σίγουρος για το μέλλον μου μετά την ολοκλήρωση αυτού του προγράμματος.
- Οι μέθοδοι διδασκαλίας που χρησιμοποιούνται στην τάξη καθιστούν τη εκπαίδευση ευχάριστη και ουσιαστική.

Φωνή και συμμετοχή φοιτητών

- Οι μαθητές καλούνται να εκφράσουν τις απόψεις τους σχετικά με τη σχολική ζωή και την ευημερία.
- Αισθάνομαι ότι τα σχόλιά μου λαμβάνονται σοβαρά υπόψη από τους εκπαιδευτικούς ή τους διευθυντές των σχολείων.
- Ενθαρρύνω να συμμετέχω σε σχολικά έργα ή σε δραστηριότητες ευεξίας.
- Το σχολείο τιμά τα επιτεύγματα και τις προσπάθειες των μαθητών πέρα από τους βαθμούς.

Στρες και αντιμετώπιση

- Ξέρω πώς να διαχειρίζομαι το άγχος που σχετίζεται με τις σχολικές εργασίες.
- Ο φόρτος εργασίας του σχολείου είναι λογικός και επιτρέπει χρόνο για ξεκούραση.

- Νιώθω ότι το σχολείο μου με βοηθά να αναπτύξω ψυχική ανθεκτικότητα και δεξιότητες αντιμετώπισης.
- Έχω μάθει πώς να ζητάω βοήθεια όταν τη χρειάζομαι.

Έρευνα ευεξίας για το προσωπικό

Ηγεσία & οργανωσιακή κουλτούρα

- Η ηγεσία αυτού του ιδρύματος υποστηρίζει ενεργά την ευημερία του προσωπικού.
- Η ευημερία συζητείται ανοιχτά και χωρίς στιγματισμό στις συναντήσεις του προσωπικού.
- Κατανοώ πώς η εργασία μου συμβάλλει στο όραμα και τον σκοπό του ιδρύματος.
- Οι αποφάσεις που επηρεάζουν τον φόρτο εργασίας και την ευημερία του προσωπικού κοινοποιούνται με διαφάνεια.
- Νιώθω ότι με εκτιμούν και με εκτιμούν για τη δουλειά που κάνω.

Φόρτος εργασίας, ισορροπία και πόροι

- Ο φόρτος εργασίας μου είναι διαχειρίσιμος εντός του κανονικού ωραρίου εργασίας.
- Έχω αρκετό χρόνο για να προετοιμάσω ποιοτική διδασκαλία και να υποστηρίξω αποτελεσματικά τους μαθητές.
- Το ίδρυμα παρέχει πόρους (υλικά, χρόνο, εκπαίδευση) που με βοηθούν να κάνω καλά τη δουλειά μου.
- Μπορώ να διατηρήσω μια υγιή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.
- Ο προγραμματισμός των μαθημάτων και των διοικητικών εργασιών είναι δίκαιος και ρεαλιστικός.

Επαγγελματικές σχέσεις & υποστήριξη

- Οι συνάδελφοι είναι υποστηρικτικοί και πρόθυμοι να βοηθήσουν ο ένας τον άλλον.
- Νιώθω άνετα να συζητώ θέματα ευεξίας ή άγχους με τον άμεσο προϊστάμενό μου.
- Λαμβάνω εποικοδομητική ανατροφοδότηση και ενθάρρυνση από την ηγεσία.
- Η ομαδική εργασία και η συνεργασία αναγνωρίζονται και ανταμείβονται.
- Οι συγκρούσεις ή οι εντάσεις μεταξύ του προσωπικού αντιμετωπίζονται με σεβασμό.

Επαγγελματική ανάπτυξη & αναγνώριση

- Το ίδρυμα προσφέρει εκπαίδευση ή εργαστήρια σχετικά με την ευεξία και την ψυχική υγεία.
- Έχω ευκαιρίες να εξελιχθώ επαγγελματικά σε τομείς που με ενδιαφέρουν.
- Η συμβολή μου στη σχολική ζωή (πέραν της διδασκαλίας) αναγνωρίζεται.
- Η καινοτομία και η δημιουργικότητα ενθαρρύνονται.
- Νιώθω περήφανος που εργάζομαι σε αυτό το ίδρυμα.

Ψυχολογική ασφάλεια & κλίμα

- Μπορώ να εκφράσω ανησυχίες ή λάθη χωρίς φόβο μήπως με κατηγορήσουν.
- Η επικοινωνία μεταξύ του προσωπικού και της διοίκησης είναι ανοιχτή και σεβαστή.
- Το σχολικό περιβάλλον μου επιτρέπει να είμαι ο εαυτός μου στη δουλειά.
- Το ίδρυμα αντιδρά εποικοδομητικά σε σχόλια ή κριτική.
- Συνολικά, πιστεύω ότι αυτός είναι ένας ψυχικά υγιής χώρος εργασίας.

Κλίμακα: 1 = Διαφωνώ απόλυτα ... 5 = Συμφωνώ απόλυτα

Διαχείριση: Ανώνυμη· δύο φορές το χρόνο· σε συνδυασμό με ποιοτική ανατροφοδότηση.

Προαιρετικές σύντομες ανοιχτές ερωτήσεις

Για φοιτητές:

- Τι σε βοηθάει να νιώθεις καλά που πηγαίνεις σχολείο;
- Τι θα μπορούσε να κάνει το σχολείο για να υποστηρίξει καλύτερα την ευημερία σας;

Για το προσωπικό:

- Ποιες πτυχές της εργασίας σας υποστηρίζουν περισσότερο την ευεξία σας;
- Ποιες αλλαγές θα έκαναν το εργασιακό σας περιβάλλον πιο υγιές και πιο ισορροπημένο;

Συμβουλές διαχείρισης

- Διατηρήστε την έρευνα ανώνυμη και εθελοντική.
- Στόχος είναι δύο φορές το χρόνο (στην αρχή και στο τέλος του ακαδημαϊκού έτους).
- Χρησιμοποιήστε τόσο ηλεκτρονική όσο και έντυπη μορφή για να μεγιστοποιήσετε τη συμμετοχή.

- Συνδυάστε ποσοτικά αποτελέσματα με ομάδες εστίασης για ποιοτικές πληροφορίες.
- Κοινοποιήστε τα ευρήματα με διαφάνεια στο προσωπικό και τους φοιτητές και συζητήστε τα επόμενα βήματα.

Εργαλείο 10. Πίνακας Στόχων SMART

Σκοπός:

Να βοηθήσει τους θεσμούς να μετατρέψουν το όραμά τους για την ευημερία σε συγκεκριμένους, μετρήσιμους, εφικτούς, σχετικούς και χρονικά περιορισμένους στόχους. Ο πίνακας διασφαλίζει ότι ο σχεδιασμός δράσης παραμένει ρεαλιστικός, διαφανής και προσανατολισμένος στα αποτελέσματα.

Πότε να χρησιμοποιήσετε:

Κατά τη Φάση 3: Σχεδιασμός, αμέσως μετά το Εργαστήριο Οραματισμού και πριν από την οριστικοποίηση του Προτύπου Σχεδίου Δράσης.

Τρόπος χρήσης:

1. Εξετάστε τα ευρήματα από την αυτοαξιολόγηση και τις ομάδες εστίασης.
2. Επιλέξτε 3–5 βασικές προτεραιότητες ευημερίας.
3. Ορίστε έναν ή περισσότερους SMART στόχους για κάθε έναν.
4. Επανεξετάστε το ανά τρίμηνο για να παρακολουθείτε την πρόοδο και να κάνετε προσαρμογές όπως απαιτείται.

Πρότυπο πίνακα στόχων

Περιοχή Προτεραιότητας	Ειδικός Στόχος	Μετρήσιμος(-οι) Δείκτης(-ες)	Εφικτές Δράσεις	Σχετικό Αποτέλεσμα / Σκεπτικό	Προθεσμία περιορισμένης χρονικής διάρκειας	Υπεύθυνο/α Πρόσωπο/α
Ευημερία του Προσωπικού	Αύξηση της αντιληπτής διαχειρισμότητας του φόρτου εργασίας από	Βελτίωση 15% σε σχέση με την Έρευνα Προσωπικού του 12ου	- Εισαγωγή εργαλείου ψηφιακής σήμανσης - Βελτιστοποίηση	Μειώνει το άγχος, βελτιώνει το ηθικό	Ιούνιος 2026	Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπεύθυνος Ευεξίας

Περιοχή Προτεραιότητας	Ειδικός Στόχος	Μετρήσιμος(-οι) Δείκτης(-ες)	Εφικτές Δράσεις	Σχετικό Αποτέλεσμα / Σκεπτικό	Προθεσμία περιορισμένης χρονικής διάρκειας	Υπεύθυνο/α Πρόσωπο/α
	το προσωπικό	τριμήνου έως τον Ιούνιο του 2026	διαδικασιών διαχείρισης			
Υποστήριξη Φοιτητών	Βελτίωση της επίγνωσης σχετικά με τις επιλογές βοήθειας για την ψυχική υγεία	Το 90% των μαθητών μπορούν να κατονομάσουν ≥ 1 υπηρεσία υποστήριξης (έρευνα)	- Ανάπτυξη αφισών, συνεδρίες προσανατολισμού	Ενθαρρύνει την έγκαιρη αναζήτηση βοήθειας	Δεκέμβριος 2025	Σύμβουλος, Φοιτητής Εκπρόσωπος
Σχολικό Κλίμα	Ενισχύστε το αίσθημα του ανήκειν	Μέση βαθμολογία ≥ 4 στο ερώτημα «Νιώθω ότι ανήκω κάπου»	- Έναρξη προγράμματος καθοδήγησης από ομοτίμους - Ημέρα κοινότητας υποδοχής	Ενισχύει την αλληλεπίδραση και τη διατήρηση	Απρίλιος 2026	Ομάδα Εκπαιδευτικών, Μαθητικό Συμβούλιο

Συμβουλές προς διευκόλυνση

- Διατηρήστε τη διατύπωση συγκεκριμένη και σύντομη.
- Ελέγξτε την κάθετη ευθυγράμμιση: κάθε ενέργεια πρέπει να συμβάλλει σαφώς στον στόχο της.
- Προτεραιότητες χρωματικής κωδικοποίησης (π.χ., πράσινο = σε καλό δρόμο, κίτρινο = σε εξέλιξη).
- Χρησιμοποιήστε αυτόν τον πίνακα ως παράρτημα στο Σχέδιο Δράσης για την Θεσμική Ευημερία .

Εργαλείο 11. Παρακολούθηση υλοποίησης

Σκοπός

Το Implementation Tracker βοηθά την Επιτροπή Ευημερίας και την ομάδα ηγεσίας να παρακολουθούν την πρόοδο κάθε δράσης στο Σχέδιο Δράσης για την Ευημερία των Θεσμών. Παρέχει έναν απλό, οπτικό τρόπο καταγραφής όσων έχουν γίνει, όσων βρίσκονται σε εξέλιξη και όσων χρειάζονται προσοχή — διασφαλίζοντας την λογοδοσία και τη εκπαίδευση σε όλη τη διαδικασία.

Πότε να χρησιμοποιήσετε

Κατά τη Φάση 4: Υλοποίηση, αφού εγκριθεί και τεθεί σε εφαρμογή το Σχέδιο Δράσης. Θα πρέπει να επανεξετάζεται σε κάθε συνεδρίαση της Επιτροπής Ευημερίας (τουλάχιστον μία φορά ανά τρίμηνο).

Πώς να χρησιμοποιήσετε

1. Μεταφέρετε ενέργειες και στόχους από το **Πρότυπο Σχεδίου Δράσης** σε αυτόν τον ιχνηλάτη.
2. Ενημερώνετε τακτικά τις στήλες «Κατάσταση», «Πρόοδος» και «Σημειώσεις».
3. Χρησιμοποιήστε χρωματική κωδικοποίηση ή σύμβολα (● σε καλό δρόμο | ● σε εξέλιξη | ● με καθυστέρηση | ○ δεν ξεκίνησε).
4. Στο τέλος του έτους, συνοψίστε τα επιτεύγματα για την Ετήσια Έκθεση Ευημερίας.

Πρότυπο παρακολούθησης υλοποίησης

Περιοχή Προτεραιότητας	Δράση / Πρωτοβουλία	Ημερομηνία έναρξης	Ημερομηνία-στόχος ολοκλήρωσης	Υπεύθυνο Άτομο / Ομάδα	Απαιτούμενοι πόροι	Κατάσταση (● ● ●)	Πρόοδος / Βασικά Ορόσημα	Εμπόδια / Απαιτούμενη υποστήριξη	Αποδεικτικά στοιχεία / Αποτελέσματα	Ημερομηνία επόμενης αξιολόγησης
Ευημερία του Προσωπικού	Διεξαγωγή έρευνας ευεξίας προσωπικού	Σεπτέμβριος 2025	Οκτ 2025	Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπεύθυνοι Ευεξίας	Εργαλείο έρευνας, χρονικό περιθώριο στη συνάντηση του προσωπικού	●	Η έρευνα ολοκληρώθηκε, ποσοστό απόκρισης 78%	Κανένας	Συνοπτική ή παρουσίαση δεδομένων στην επιτροπή	Νοέμβριος 2025
Υποστήριξη Φοιτητών	Έναρξη προγράμματος καθοδήγησης από ομοτίμους	Οκτ 2025	Απρ 2026	Σύμβουλος, Φοιτητικό Συμβούλιο	Εκπαιδευτικό υλικό, χρόνος εποπτείας	●	10 εκπαιδευμένοι μέντορες το πρόγραμμα εφαρμόστηκε	Χρειάζεται υποστήριξη επικοινωνίας με εκπαιδευτικούς	Έκθεση ενδιαμέσων αξιολόγησης	Ιανουάριος 2026

Περιοχή Προτεραιότητας	Δράση / Πρωτοβουλία	Ημερομηνία έναρξης	Ημερομηνία-στόχος ολοκλήρωσης	Υπεύθυνο Άτομο / Ομάδα	Απαιτούμενοι πόροι	Κατάσταση (  )	Πρόοδος / Βασικά Ορόσημα	Εμπόδια / Απαιτούμενη υποστήριξη	Αποδεικτικά στοιχεία / Αποτελέσματα	Ημερομηνία επόμενης αξιολόγησης
							πιλοτικά σε 2 τμήματα			
Σχολικό Κλίμα	Αναδιαμόρφωση κοινόχρηστου χώρου με φοιτητική τέχνη	Νοέμβριος 2025	Φεβρουάριος 2026	Ομάδα Εγκαταστάσεων, Καθηγητής Καλλιτεχνικών	Βαφή, πίνακες προβολής		Μόνο φάση σχεδιασμού	Εκκρεμεί η έγκριση χρηματοδότησης	Φωτογραφίες, έρευνα σχολίων	Μάρτιος 2026
Ανακοίνωση	Δημιουργήστε μηνιαίο ενημερωτικό δελτίο ευημερίας	Οκτ 2025	σε εξέλιξη	Συντονιστής Ευεξίας	Πρότυπο, λογισμικό σχεδιασμού		3 τεύχη που δημοσιεύθηκαν	Χρειάζονται ευρύτερες υποβολές από το προσωπικό	Αναλυτικά στοιχεία ενημερωτικού δελτίου	Ιανουάριος 2026
Ηγεσία & Διακυβέρνηση	Ενσωματώστε την ευημερία στην ετήσια αξιολόγηση	Ιανουάριος 2026	Ιούνιος 2026	Διευθυντής, Υπεύθυνοι Διασφάλισης Ποιότητας	Ωρα συνάντησης, φόρμα αξιολόγησης		Το προσχέδιο δεν έχει ακόμη εξεταστεί	Ανταγωνιστικές προτεραιότητες	Ενημερωμένα αναφορά διασφάλισης ποιότητας	Φεβρουάριος 2026

Προτεινόμενη διαδικασία αξιολόγησης

- **Μηνιαία (άτυπη):** Ο συντονιστής ελέγχει την πρόοδο με τα υπεύθυνα άτομα.
- **Τριμήνου (επίσημη):** Η Επιτροπή Ευημερίας εξετάζει τον ιχνηλάτη και ενημερώνει την κατάσταση.
- **Ετήσια:** Τα δεδομένα από το tracker τροφοδοτούν την *Ετήσια Έκθεση Ευεξίας* και τον *Πίνακα Ελέγχου*.

Προαιρετική σύνοψη

Δημιουργήστε έναν απλό πίνακα ελέγχου ή γράφημα που να δείχνει:

- % ολοκληρωμένων δράσεων (ανά πυλώνα ή τομέα προτεραιότητας)
- Μέση βαθμολογία προόδου
- Σημαντικότερα σημεία / ιστορίες επιτυχίας

(Αυτό μπορεί να ενσωματωθεί απευθείας με το *Πρότυπο Πίνακα Ελέγχου Δεδομένων – Εργαλείο 4*.)

Συμβουλές για τον συντονιστή

- Χρησιμοποιήστε αυτό το εργαλείο παρακολούθησης κατά τη διάρκεια των συσκέψεων για να εστιάσετε τη συζήτηση σε λύσεις, όχι μόνο σε προβλήματα.

- Ενθαρρύνετε τα υπεύθυνα άτομα να προσθέσουν σύντομες σκέψεις («Τι λειτούργησε; Τι δεν λειτούργησε;»).
- Αρχαιοθετήστε το tracker κάθε έτους για να δείξετε τη θεσμική εκπαίδευση με την πάροδο του χρόνου.
- Διατηρήστε τη μορφή ελαφριά — ιδανικά μία σελίδα ανά όρο ή ανά τομέα προτεραιότητας.

Εργαλείο 12. Πρότυπο Σχεδίου Επικοινωνίας

Σκοπός:

Να διασφαλιστεί η συνεπής, διαφανής και ενδιαφέρουσα επικοινωνία σχετικά με τις πρωτοβουλίες ευημερίας.

Πότε να χρησιμοποιηθεί:

Στην αρχή της Φάσης 4: Υλοποίηση, αφού προσδιοριστούν οι βασικές δράσεις.

Ποιος πρέπει να το χρησιμοποιήσει:

Συντονιστής Ευεξίας, υπεύθυνος επικοινωνίας ή εκπρόσωπος ηγεσίας.

Πώς να χρησιμοποιήσετε:

- Ορίστε το κοινό-στόχο (προσωπικό, μαθητές, γονείς, συνεργάτες).
- Σχεδιάστε βασικά μηνύματα, κανάλια (email, αφίσες, συγκεντρώσεις, μέσα κοινωνικής δικτύωσης) και συχνότητα.
- Χρησιμοποιήστε το πρότυπο για να χαρτογραφήσετε ποιος επικοινωνεί τι, πότε και πώς.

Αποτέλεσμα:

Βελτιωμένη ευαισθητοποίηση, συμμετοχή και προβολή των προσπαθειών ευημερίας σε ολόκληρο το ίδρυμα.

Ομάδα-στόχος	Μήνυμα	Κανάλι	Συχνότητα	Υπεύθυνος
Προσωπικό	Ενημερώσεις σχετικά με πρωτοβουλίες ευημερίας	Συναντήσεις προσωπικού, ενημερωτικό δελτίο	Μηνιαίος	Πρωταθλητής Ευεξίας
Φοιτητές	Ευαισθητοποίηση και συμμετοχή	Αφίσες, συνελεύσεις, μέσα κοινωνικής δικτύωσης	Συνεχής	Φοιτητικό Συμβούλιο

Ομάδα-στόχος	Μήνυμα	Κανάλι	Συχνότητα	Υπεύθυνος
Γονείς/Εργοδότες	Συνεργασία και πρόοδος	Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, ημέρες ανοιχτών θυρών	Δύο φορές το χρόνο	Προϊστάμενος Τμήματος

Εργαλείο 13. Φύλλο εργασίας αναστοχασμού: «Η κουλτούρα μας στη φροντίδα»

Σκοπός:

Να παρακινήθούν οι ομάδες ηγεσίας να εξετάσουν τις έμμεσες αξίες και πρακτικές του ιδρύματος σχετικά με την ευημερία.

Πότε να χρησιμοποιηθεί:

Κατά τη διάρκεια εργαστηρίων διαμόρφωσης οράματος ή αναστοχασμού κατά τη διάρκεια της υλοποίησης.

Ποιος πρέπει να το χρησιμοποιήσει:

Ηγεσία, Επιτροπή Ευημερίας και ομάδες εκπαιδευτικών.

Πώς να χρησιμοποιήσετε:

- Συζητήστε ερωτήσεις όπως: «Πώς βιώνει το νέο προσωπικό την κουλτούρα μας;»
- Προσδιορίστε μικρές συμβολικές ή συμπεριφορικές αλλαγές που θα μπορούσαν να βελτιώσουν το κλίμα (π.χ. γλώσσα που χρησιμοποιείται σε συναντήσεις, τελετουργίες αναγνώρισης).
- Καταγράψτε τις συμφωνημένες ενέργειες και επανεξετάστε κάθε έξι μήνες.

Αποτέλεσμα:

Αυξημένη πολιτισμική επίγνωση και ευθυγράμμιση μεταξύ αξιών και καθημερινής συμπεριφοράς.

Κατευθυντήριες ερωτήσεις για ομάδες ηγεσίας:

1. Πώς αντικατοπτρίζει η θεσμική μας γλώσσα τη φροντίδα και την ένταξη;
2. Ποιες καθημερινές πρακτικές σηματοδοτούν ενσυναίσθηση ή, αντίστροφα, παραμέληση;
3. Ποιες συμπεριφορές επιβραβεύουμε, την παραγωγικότητα ή την ισορροπία;
4. Πώς βιώνουν οι νέοι υπάλληλοι την κουλτούρα μας τον πρώτο μήνα;

5. Ποιες συμβολικές χειρονομίες μπορούν να δείξουν τη δέσμευσή μας για ευημερία;

Χρησιμοποιήστε το κατά τη διάρκεια συναντήσεων ηγεσίας ή συνεδριών στρατηγικού σχεδιασμού.

Εργαλείο 14. Πρότυπο Μελέτης Περίπτωσης

Σκοπός:

Η καταγραφή και η κοινοποίηση πρωτοβουλιών ορθών πρακτικών στον τομέα της ευημερίας για εκπαίδευση και αναπαραγωγή.

Πότε να χρησιμοποιηθεί:

Οποιαδήποτε στιγμή μετά την αρχική εφαρμογή (Φάσεις 4–5).

Ποιος πρέπει να το χρησιμοποιήσει:

Υπεύθυνοι έργων ή εκπαιδευτικοί που υλοποίησαν μια πρωτοβουλία για την ευημερία.

Πώς να χρησιμοποιήσετε:

- Καταγράψτε το πλαίσιο, τις ενέργειες, τα αποτελέσματα και τα διδάγματα που αντλήθηκαν.
- Να είναι συνοπτικό (1–2 σελίδες) με αποσπάσματα ή εικόνες όπου είναι δυνατόν.
- Κοινοποίηση εσωτερικά και εξωτερικά (δίκτυα, συνέδρια, διάδοση Erasmus+).

Αποτέλεσμα:

Χαρτοφυλάκιο θεσμικής εμπειρίας που υποστηρίζει τη εκπαίδευση, την αναγνώριση και την αναβάθμιση.

Όνομα Ιδρύματος	Μέγεθος / Τύπος	Πρόκληση που εντοπίστηκε	Ληφθείσα δράση	Αποτελέσματα	Μαθήματα που αντλήθηκαν
Παράδειγμα: Τεχνική Σχολή Ριέκα	500 μαθητές	Υψηλό άγχος πριν από τις εξετάσεις	Παρουσίαση του «Calm Room» και εργαστηρίων χαλάρωσης	Μειωμένες αναφορές άγχους· υψηλότερη προσέλευση	Σημασία της συμμετοχής των μαθητών

Εργαλείο 15. Πρότυπο ετήσιας έκθεσης ευεξίας

Σκοπός:

Να διασφαλιστεί η λογοδοσία, η διαφάνεια και η εκπαίδευση, συνοψίζοντας την ετήσια πρόοδο.

Πότε να χρησιμοποιηθεί:

Στο τέλος κάθε ακαδημαϊκού έτους (Φάση 5: Βιωσιμότητα).

Ποιος πρέπει να το χρησιμοποιήσει:

Επιτροπή Ευημερίας με τη συμβολή της ηγεσίας και των τμημάτων.

Πώς να χρησιμοποιήσετε:

- Χρησιμοποιήστε το Σχέδιο Δράσης ως αναφορά για να συνοψίσετε τι επιτεύχθηκε.
- Παρουσιάστε δεδομένα ερευνών, δείκτες, ιστορίες επιτυχίας και τομείς βελτίωσης.
- Διανείμετε το ενημερωτικό δελτίο στο προσωπικό και τα ενδιαφερόμενα μέρη και δημοσιεύστε τα βασικά σημεία.

Αποτέλεσμα:

Επίσημη ενσωμάτωση της ευημερίας στα συστήματα αναφοράς και ποιότητας των ιδρυμάτων.

Ενότητες:

1. Εκτελεστική περίληψη
2. Επισκόπηση των δράσεων που έχουν αναληφθεί (συνδέεται με το Σχέδιο Δράσης)
3. Βασικοί δείκτες (δεδομένα έρευνας, παρουσία, εναλλαγή προσωπικού, ανατροφοδότηση)
4. Ιστορίες επιτυχίας και προκλήσεις
5. Προτεραιότητες για το επόμενο έτος

Αυτή η μορφή υποστηρίζει τη διαφάνεια και ευθυγραμμίζει την ευημερία με τη διασφάλιση ποιότητας.

Εργαλείο 16. Πλαίσιο Αυτοαξιολόγησης Ιδρύματος AHEADinVET

Αυτό το δομημένο πλαίσιο επιτρέπει στα ιδρύματα να αξιολογούν την πρόοδό τους στην ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας. Χρησιμοποιεί ως βάση το Μοντέλο των Τεσσάρων Πυλώνων, με επίπεδα απόδοσης από 1 (Αρχικό) έως 4 (Ενσωματωμένο).

Το Πλαίσιο Αυτοαξιολόγησης Ιδρυμάτων του AHEADinVET επιτρέπει στα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης να αξιολογούν την πρόοδό τους στην ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας και ευεξίας στα οργανωσιακά συστήματα.

Είναι ένα διαγνωστικό και αναπτυξιακό εργαλείο, δομημένο γύρω από το *Πλαίσιο των Τεσσάρων Πυλώνων* (Ηγεσία, Διδασκαλία, Ευημερία Προσωπικού και Συνεργασίες).

Το πλαίσιο παρέχει περιγραφές για τέσσερα επίπεδα ωριμότητας , από το *Αρχικό* (1) έως το

Ενσωματωμένο (2), βοηθώντας τα ιδρύματα να εντοπίσουν το τρέχον στάδιο και να θέσουν ρεαλιστικούς στόχους βελτίωσης.

Χρησιμοποιείται ετησίως ή ανά εξάμηνο, προωθεί τον αναστοχαστικό διάλογο μεταξύ ηγετών, εκπαιδευτικών και φοιτητών και δημιουργεί στοιχεία για εσωτερική διασφάλιση ποιότητας και εξωτερική πιστοποίηση.

Δεν είναι ένα εργαλείο κρίσης, αλλά ένας οδηγός για συνεχή θεσμική εκπαίδευση και πολιτισμικό μετασχηματισμό .

Πυλώνας	Επίπεδο 1 – Αρχικό	Επίπεδο 2 – Ανάπτυξη	Επίπεδο 3 – Ενοποίηση	Επίπεδο 4 – Ενσωματωμένο
Ηγεσία & Διακυβέρνηση	Δεν υπάρχει επίσημη πολιτική· περιορισμένη ενημέρωση	Άτυπη δέσμευση· πιλοτικές δραστηριότητες	Η ευημερία περιλαμβάνεται σε σχέδια και αναφορές	Πλήρως ενσωματωμένη πολιτική· ετήσια αναθεώρηση
Διδασκαλία & Εκπαίδευση	Καμία αναφορά στην ευημερία	Ατομικές πρωτοβουλίες εκπαιδευτικών	Συντονισμένες πρακτικές ευεξίας	Κουλτούρα ευημερίας σε όλες τις τάξεις
Ευεξία στον χώρο εργασίας	Ad hoc υποστήριξη· υψηλά επίπεδα άγχους	Κάποια αναγνώριση, μικρή δομή	Προγράμματα ευημερίας προσωπικού σε λειτουργία	Θετική, βιώσιμη κουλτούρα στον χώρο εργασίας
Συνεργασίες	Ελάχιστη εξωτερική επαφή	Περιστασιακή συνεργασία	Τακτικές τοπικές συνεργασίες	Μακροπρόθεσμο, πολυτομεακό δίκτυο

Μέθοδος βαθμολόγησης: Κάθε πυλώνας βαθμολογείται με 1–4. Η μέση βαθμολογία παρέχει το επίπεδο ωριμότητας της παγκόσμιας ευημερίας.

Σκοπός: Συγκριτική αξιολόγηση της προόδου και καθοδήγηση του σχεδιασμού για το επόμενο έτος.

Εργαλείο 1 7. Λίστα Ευρωπαϊκών και Διεθνών Πόρων

Αυτό το εργαλείο παρουσιάζει μια επιμελημένη λίστα βασικών ευρωπαϊκών και διεθνών πλαισίων, εκθέσεων και κατευθυντήριων γραμμών που σχετίζονται με την ψυχική υγεία και ευεξία στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Συνδέει τη θεσμική δράση με ευρύτερα πλαίσια πολιτικής, επιτρέποντας στους ηγέτες της ΕΕΚ να ευθυγραμμίσουν τις στρατηγικές τους με τις υφιστάμενες ευρωπαϊκές προτεραιότητες και τα διεθνή πρότυπα. Οι πόροι περιλαμβάνουν έγγραφα πολιτικής της ΕΕ και του ΟΟΣΑ, πλαίσια του ΠΟΥ και επιλεγμένες πρωτοβουλίες Erasmus+ που ενημερώνουν για πρακτικές που βασίζονται σε στοιχεία.

Συμβουλευόμενοι αυτά τα υλικά, τα ιδρύματα μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι στρατηγικές ευημερίας τους είναι συνεκτικές, συγκρίσιμες και ενημερωμένες εντός του Ευρωπαϊκού Χώρου Εκπαίδευσης.

Οργάνωση / Πλαίσιο	Συνάφεια με την ψυχική υγεία στην ΕΕΚ	Σύνδεσμος / Αναφορά
Ολοκληρωμένο Μοντέλο Σχολικής Υγείας	Πλαίσιο για ολιστική ευημερία στην εκπαίδευση	ΠΟΥ (2021)
Στρατηγικό Πλαίσιο της ΕΕ για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση 2030 (ΕΤ 2030)	Δίνει προτεραιότητα στην ένταξη, την ευημερία και την υποστήριξη του προσωπικού	Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2021)
Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων	Αρχή 16: Υγειονομική περίθαλψη και ευεξία στην εργασία	Ευρωπαϊκή Επιτροπή
Στρατηγική της ΕΕ για τη Νεολαία 2019–2027	Εστίαση στην ψυχική υγεία και τη συμμετοχή	Πύλη Νεολαίας της ΕΕ
Πλαίσιο Εκπαίδευσης 2030 του ΟΟΣΑ	Δίνει έμφαση στη συναισθηματική ανθεκτικότητα και την αυτονομία	ΟΟΣΑ (2018)
Κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ για τη βελτίωση της ψυχικής υγείας των εκπαιδευτικών	Πρακτικές οδηγίες για την εκπαιδευτική ηγεσία	Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023)
AHEADinVET Erasmus+	Πόροι βασισμένοι σε τεκμήρια και εργαλεία αυτοαξιολόγησης για την ΕΕΚ	www.aheadinvet.com

Εργαλείο 1 8. Θεσμικός Οδικός Χάρτης (24μηνο Σχέδιο) – παράδειγμα

Ο 24μηνος Χάρτης Πορείας για τα Ιδρύματα προσφέρει ένα πρακτικό παράδειγμα του πώς τα ιδρύματα ΕΕΚ μπορούν να δομήσουν το ταξίδι τους προς τον μετασχηματισμό της ευημερίας σε διάστημα δύο ακαδημαϊκών ετών.

Ακολουθεί το μοντέλο πέντε φάσεων που περιγράφεται στο Εγχειρίδιο Οργανωσιακής Αλλαγής , από τη Διάγνωση έως τη Βιωσιμότητα, και απεικονίζει τυπικά ορόσημα, υπεύθυνους φορείς και ενδεικτικά χρονοδιαγράμματα.

Ο οδικός χάρτης χρησιμεύει ως πρότυπο σχεδιασμού και όχι ως σταθερό χρονοδιάγραμμα: κάθε ίδρυμα μπορεί να τον προσαρμόσει στο μέγεθός του, τους πόρους του και την ετοιμότητά του για αλλαγή. Η κύρια λειτουργία του είναι να οπτικοποιεί την πρόοδο, να προωθεί την λογοδοσία και να διατηρεί την ορμή αναλύοντας τον μακροπρόθεσμο μετασχηματισμό σε εφικτά βήματα.

Φάση	Χρονικό πλαίσιο	Βασικά Ορόσημα
Διάγνωση	Μήνες 1–3	Ο έλεγχος ευημερίας ολοκληρώθηκε· η έκθεση εγκρίθηκε
Οικοδόμηση οράματος	Μήνες 4–5	Υιοθέτηση Δήλωσης Οράματος· έναρξη επικοινωνιακής εκστρατείας
Σχεδίαση	Μήνες 6–8	Οριστικοποιήθηκε το Σχέδιο Δράσης· συστάθηκε επιτροπή
Εκτέλεση	Μήνες 9–20	Υλοποίηση πιλοτικών έργων· παροχή εκπαίδευσης προσωπικού
Βιωσιμότητα	Μήνες 21–24	Ενσωμάτωση πολιτικής· δημοσίευση ετήσιας έκθεσης για την ευημερία

Ο οδικός χάρτης μπορεί να προσαρμοστεί στον θεσμικό ρυθμό και στο πλαίσιο.

Εργαλείο 1 9. Συνιστώμενοι Δείκτες για Παρακολούθηση και Αξιολόγηση

Ο αποτελεσματικός μετασχηματισμός απαιτεί σαφή, μετρήσιμα στοιχεία προόδου. Αυτό το εργαλείο παρέχει ένα σύνολο συνιστώμενων δεικτών που μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση του αντίκτυπου των πρωτοβουλιών τους για την ευημερία.

Οι δείκτες καλύπτουν πολλαπλούς τομείς (ευημερία φοιτητών και προσωπικού, κουλτούρα

ιδρύματος, παρουσία, διατήρηση και συμμετοχή της κοινότητας) και έχουν σχεδιαστεί για εύκολη ενσωμάτωση με τα υπάρχοντα συστήματα διασφάλισης ποιότητας.

Επιτρέπουν την αναστοχασμό βάσει δεδομένων, υποστηρίζουν τη διαφανή υποβολή εκθέσεων και καταδεικνύουν τη θεσμική δέσμευση για συνεχή βελτίωση. Τα ιδρύματα ενθαρρύνονται να προσαρμόζουν αυτούς τους δείκτες στα εθνικά τους πλαίσια, διατηρώντας παράλληλα τη συνέπεια στις μετρήσεις με την πάροδο του χρόνου.

Πεδίο ορισμού	Δείκτης	Πηγή δεδομένων	Συχνότητα
Ευημερία των φοιτητών	Βαθμολογία ευεξίας που αναφέρεται από τον ίδιο τον χρήστη	Ετήσια έρευνα	Ετήσια
Ευημερία του προσωπικού	Δείκτης επαγγελματικής εξουθένωσης (π.χ. Κοπεγχάγη, Κατάλογος επαγγελματικής εξουθένωσης)	Ερωτηματολόγιο προσωπικού	Ετήσια
Θεσμική κουλτούρα	Αίσθημα του ανήκειν (Likert 1–5)	Μικτές μέθοδοι	Κάθε 2 χρόνια
Παρουσία	Ποσοστό απουσιών φοιτητών	Σχολικά αρχεία	Τριμηνιαία
Κράτηση	Ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου	Δεδομένα ιδρύματος	Ετήσιος
Σταθερότητα προσωπικού	Ποσοστό κύκλου εργασιών	Δεδομένα ανθρώπινου δυναμικού	Ετήσιος
Εξωτερική εμπλοκή	Αριθμός συνεργασιών	Διοικητικά αρχεία	Ετήσιος
Ανακοίνωση	Ορατότητα μηνυμάτων ευεξίας	Εσωτερικός λογιστικός έλεγχος	Δύο φορές το χρόνο

Εργαλείο 20. Οπτικοί Πόροι και Πρότυπα (για έντυπη ή ψηφιακή χρήση)

Η οπτική επικοινωνία ενισχύει την αλληλεπίδραση και την κατανόηση. Αυτό το τελικό εργαλείο παρέχει μια λίστα με προτεινόμενα infographics, γραφήματα και εκτυπώσιμα πρότυπα που μπορούν να συνοδεύσουν η μελέτη στρατηγικής ή να χρησιμοποιηθούν σε θεσμική εκπαίδευση, υποβολή εκθέσεων και διάδοση.

Αυτά τα οπτικά μέσα μεταφράζουν σύνθετα πλαίσια , όπως το *Μοντέλο Τεσσάρων Πυλώνων* και τη *Διαδικασία Αλλαγής Πέντε Φάσεων* , σε προσβάσιμες μορφές για το προσωπικό και τους φοιτητές.

Περιλαμβάνουν επίσης πρακτικά πρότυπα (π.χ. αφίσες, πίνακες ελέγχου, διαγράμματα ραντάρ ευεξίας) που βοηθούν τα ιδρύματα να κάνουν την ευημερία ορατή τόσο σε φυσικούς όσο και σε ψηφιακούς χώρους. Η ενσωμάτωση οπτικού υλικού υποστηρίζει τη διαφάνεια, τη συμμετοχή και μια αναγνωρίσιμη ταυτότητα για την πρωτοβουλία ευεξίας.

Προτεινόμενες συμπεριλήψεις για τα παραρτήματα της τελικής έκθεσης ή το διαδικτυακό κιτ εργαλείων:

- Διάγραμμα ραντάρ ευεξίας (για οπτικοποίηση ελέγχου)
- Πληροφοριακό γράφημα μοντέλου τεσσάρων πυλώνων
- Διάγραμμα ροής διαδικασίας αλλαγής πέντε φάσεων
- Παράδειγμα αφίσας για την ευημερία του προσωπικού («Όλοι έχουμε ψυχική υγεία»)
- Πληροφοριακό γράφημα: *Από το όραμα στη δράση – Το ταξίδι ενός ψυχικά υγιούς ιδρύματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης*

Αναφορές

- AHEADinVET. (2023). *MentAl HEalth AmbassaDors in VET institutions (AHEADinVET)* [Project description]. Retrieved October 2025, from <https://www.aheadinvet.com/en/projekt>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman.
- Basch, C. E. (2011). Healthier students are better learners: A missing link in school reforms to close the achievement gap. *Journal of School Health*, 81(10), 593–598. <https://doi.org/10.1111/j.1746-1561.2011.00632.x>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- European Commission. (2019). *European Youth Strategy 2019–2027*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://youth.europa.eu/youthstrategy>
- European Commission. (2021). *Council Resolution on a Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training towards the European Education Area and beyond (2021–2030)*. Brussels: European Commission.
- European Commission. (2023). *A Comprehensive Approach to Mental Health*. Brussels: European Commission. <https://ec.europa.eu>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2022). *Working conditions and workers’ well-being in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the EU.
- European Parliament & Council of the EU. (2017). *European Pillar of Social Rights*. Luxembourg: Publications Office of the EU.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). New York, NY: Teachers College Press.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. New York, NY: Teachers College Press.
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist*, 62(2), 95–108. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.2.95>
- Kieling, C., et al. (2011). Child and adolescent mental health worldwide: Evidence for action. *The Lancet*, 378(9801), 1515–1525. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(11\)60827-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(11)60827-1)
- OECD. (2018). *The Future of Education and Skills 2030: Conceptual learning framework*. Paris: OECD. <https://www.oecd.org/education/2030-project>
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Free Press.

World Health Organization (WHO). (2010). *A framework for promoting health in schools: The WHO global school health initiative*. Geneva: WHO.

World Health Organization (WHO). (2021). *Guidelines on mental health promotion and protection in schools*. Geneva: WHO. <https://www.who.int>

World Health Organization (WHO). (2023). *Mental health: Strengthening our response* [Fact sheet]. Retrieved October 2025, from <https://www.who.int>



AHEAD inVET

mentAI HEalth AmbassaDors
in VET institutions



Co-funded by
the European Union



www.aheadinvet.com



[/aheadinvet/](https://www.instagram.com/aheadinvet/)



[/profile.php?id=100089631393898](https://www.facebook.com/profile.php?id=100089631393898)



[/company/ahead-invet/](https://www.linkedin.com/company/ahead-invet/)



[/AheadInvet](https://twitter.com/AheadInvet)



iNOVELa

UNIRI



ITS TECNICO PROFESSIONALE
SPAGNA - CAMPANI
SPOLETO

EXELIA

bit
schulungcenter
member of bit group

Project number: 2022-1-AT01-KA220-VET-000088070