

**Daniela Speranța Robotă
Mihail Radu Robotă**

**IMPORTANȚA
COMPETENȚELOR TRANSVERSALE**

PENTRU O CARIERĂ DE SUCCES

STUDIU MULTICULTURAL



 **EDITURA
EVOMIND**

2023

**DANIELA SPERANȚA ROBOTĂ
MIHAIL RADU ROBOTĂ**

**Importanța competențelor transversale
pentru o carieră de succes**

Studiu multicultural

ISBN: 978-606-9734-32-2

Editura EVOMIND

2023

Proiect TRAINing Transversal - Supporting Career Development and Research

Cuprins

1. Introducere	3
1.1 Competențe și abilități în secolul XXI	3
1.2 Privire de ansamblu asupra definițiilor și a abordărilor	3
1.3 Cadrul european al competențelor cheie	7
1.3.1 Abordarea TRAIT privind competențele, aptitudinile și transferabilitatea	10
1.3.2 Cadrul de TRAIT al celor două competențe adăugate este următorul:	10
1.3.3 Transversal versus transferabil	11
2. Problematika cercetării	12
2.1 Probleme abordate	12
2.2 Întrebările și scopurile cercetării	12
3. Metodologia de cercetare	14
3.1 Instrumentele folosite și colectarea datelor	14
3.2 Participanții și procedura de aplicare	17
3.3 Rezultate (date statistice obținute)	19
3.4 Discuții.....	70
4. Comentarii finale	73
5. BIBLIOGRAFIE	74
6. ANEXE	77

1. INTRODUCERE

1.1 Competențe și abilități în secolul XXI

De-a lungul ultimilor 20 de ani, o gamă largă de termeni, cum ar fi competențele cheie sau de bază, competențe transversale, competențe cross-curriculare etc. a fost folosită pentru a defini setul de cunoștințe, abilități, deprinderi și trăsături care sunt promovate de către educatori, responsabili educaționali sau angajatori, ca având o importanță critică pentru succesul profesional în lumea de astăzi și pentru carierele și locurile de muncă contemporane. De multe ori, în abordările americane ele sunt denumite abilitățile secolului 21, cum ar fi studiile longitudinale pe scară largă ale Parteneriatului pentru competențele secolului 21 (în prezent Parteneriatul pentru învățare în secolul 21 sau P21) - o coaliție care include membri ai business-ului american comunitate, lideri din educație și factori de decizie politică.

La nivel european, diversele inițiative puse în aplicare în cadrul Uniunii Europene, se referă la competențele cheie sau un echivalent pentru această denumire.

Cadrul european de referință privind competențele-cheie a fost definit în *Recomandarea privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții*, adoptată de Consiliul și Parlamentul European în decembrie 2006, ca urmare a cinci ani de muncă a experților și a reprezentanților guvernamentali care colaborează în cadrul metodei deschise de coordonare. Recomandarea definește cele 8 competențe-cheie recunoscute la nivel european (Recomandările Parlamentului European și al Consiliului din 18 decembrie 2006 privind competențele-cheie pentru învățarea de-a lungul vieții (2006/962 / CE), Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 30.12.2006).

1.2 Privire de ansamblu asupra definițiilor și a abordărilor

Definiții termenului de *competență* tind să se refere la o noțiune complexă, care merge dincolo de aspectele cognitive și include, de asemenea, atitudini și capacități, alături de un set de competențe. În plus, ele includ noțiunile de capacități, capabilități, calități, atribute, etc. Competențele cheie în accepțiunea europeană sunt acelea de care "toți indivizii au nevoie pentru împlinirea și dezvoltarea lor personală, pentru o cetățenie activă, incluziune socială și ocuparea

forței de muncă". Definiția UE a competențelor în EQF (Cadrul European al Calificărilor) include o noțiune de *autonomie și responsabilitate*. Astfel, "competența este definită ca fiind capacitatea dovedită de a utiliza cunoștințe, aptitudini și abilități personale, sociale și/sau metodologice în situații de muncă sau de studiu și în dezvoltarea profesională și personală. În documentul din 2004, Competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții; competența este descrisă ca o combinație de abilități, cunoștințe, aptitudini și atitudini cruciale pentru împlinirea personală, cetățenia activă, incluziune și angajabilitate. Contextele sunt armonizate; principala diferență este că, pentru EQF, competența trebuie să fie "dovedită", deoarece este un cadru explicativ ce se află în strânsă legătură cu calificările profesionale.

Abilitățile, pe de altă parte, înseamnă "capacitatea de a aplica cunoștințele și de a folosi îndemânările proprii pentru a finaliza sarcinile și pentru a rezolva problemele. În contextul Cadrului european al calificărilor, abilitățile sunt descrise ca fiind cognitive (implicând utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) sau practice (implicând dexteritate manuală și utilizarea de metode, materiale, unelte și instrumente).

"Cheie" reflectă gama de competențe de bază de care are nevoie individul, în scopul de a funcționa eficient în societate. Prin urmare, competențe-cheie contribuie la ambele obiective individuale și sociale, prin care să permită realizarea de:

- Realizarea și dezvoltarea personală pe tot parcursul vieții: crearea de capital cultural
- Cetățenia activă și incluziunea în societate: crearea de capital social
- Capacitatea de inserție profesională - capacitatea fiecăruia de a obține un loc de muncă decent: crearea capitalului uman.

Raportul comisiei internaționale, *Learning: the treasure within* (1996) definește necesitatea de a organiza învățarea în jurul a patru piloni: a învăța să știi, a învăța să faci, a învăța să trăiești împreună și a învăța să fii. Cu toate acestea, este interesant să aprofundăm unele dintre elementele incluse în fiecare dintre piloni pentru a înțelege, în primul rând, aspectele asupra cărora Comisia a dorit să insiste și, în al doilea rând, modul în care această abordare globală se compară cu cadrul UE al competențelor-cheie.

A învăța să știi include:

- înțelegere ... suficientă despre mediul în care trăim, în așa fel încât să fim capabili să trăim în demnitate, capacitatea de a de a dezvolta competențe profesionale și de a comunica.
- Plăcerea de a înțelege, cunoașterea și descoperirea.

- A învăța să știi, presupune a învăța să înveți, făcând apel la puterea de concentrare, de memorie și de gândire.

A învăța să faci include:

- De la abilitate la competență ... În loc de a cere o abilitate pe care o văd ca fiind încă prea limitată pentru nevoile lor, angajatorii caută competență - un amestec de calificare capacitate în sensul strict al termenului, dobândit prin formare profesională, a comportamentului social, al unei aptitudini pentru munca în echipă, precum și de inițiativă și disponibilitatea de a-și asuma riscuri.

- Abilitatea de a comunica cu alte persoane, pentru a gestiona și rezolva conflictele devine din ce în ce mai importantă.

- Nu este ușor să se aibă în vedere conținutul programelor de formare care vor produce abilitățile și aptitudinile necesare.

- Modalități prin care oamenii pot să învețe să facă față incertitudinilor în mod eficient și să joace un rol în crearea viitorului.

Într-o anumită măsură, cei doi piloni de mai sus ar putea fi comparați cu mai multe competențe cognitive, mai ușor accesibile prin intermediul unor abordări tradiționale și mai familiare pentru profesori. *A învăța să trăim împreună* și *a învăța să fim* (cele de mai jos) sunt mai apropiate de competențele-cheie cross-curriculare și în același fel, reprezintă mari provocări pentru sistemele de învățământ.

A învăța să trăim împreună include:

- Educația trebuie să ia două căi complementare; pe de o parte, descoperirea treptată a altora și pe de altă parte, experiența scopurilor comune pe tot parcursul vieții, care pare a fi o modalitate eficientă de a evita sau de a rezolva conflictele latente. Școala trebuie să îi ajute pe copii și pe tineri să descopere mai întâi cine sunt ei.

A învăța să fim include:

- Educația trebuie să contribuie la dezvoltarea multilaterală a fiecărui individ - minte și corp, inteligență, sensibilitate, simț estetic, responsabilitate personală și valori spirituale. Toate ființele umane trebuie să aibă posibilitatea de a-și dezvolta gândirea independentă, critică și să-și formeze propria lor judecată.

În acest raport al UNESCO, există, probabil, două noțiuni interdependente, care trec prin toți cei patru piloni: dezvoltarea întregului individ și dezvoltarea competenței ca atribut al individului.

1.3 Cadrul european al competențelor cheie

Cadrul european al competențelor-cheie definește cele 8 competențe cheie, după cum urmează:

Competență	Definiție
Comunicarea în limba maternă	Comunicarea în limba maternă este abilitatea de a exprima și interpreta concepte, gânduri, sentimente, fapte și opinii atât în formă orală și scrisă (ascultare, vorbire, citire și scriere), cât și de a interacționa lingvistic într-un mod adecvat și creativ într-o gamă variată de contexte sociale și culturale; în educație și formare profesională, locul de muncă, acasă și petrecere a timpului liber.
Comunicarea în limbi străine	Comunicarea în limbi străine are, în linii mari, aceleași dimensiuni principale de competențe ale comunicării în limba maternă: aceasta se bazează pe capacitatea de a înțelege, exprima și interpreta concepte, gânduri, sentimente, fapte și opinii în formă orală și scrisă (ascultare, vorbire, citire și scriere), și într-o gamă variată de contexte sociale și culturale (în educație și formare profesională, locul de muncă, acasă și în timpul liber), în conformitate cu nevoile individului. Comunicarea în limbi străine solicită, de asemenea, de competențe, cum ar fi medierea și înțelegerea interculturală. Nivelul unui individ de competență va varia între cele patru dimensiuni (ascultare, vorbire, citire și scriere), precum și între diferitele limbi, precum și în funcție de originea socială și culturală, de mediu, nevoi și / sau interese.
Competențe matematice și competențe de bază în știință și tehnologie	<p>A. Competențele matematice presupun abilitatea de a dezvolta și de a aplica gândirea matematică pentru a rezolva o serie de probleme în situații de zi cu zi. Bazându-se pe cunoașterea numerației, accentul se pune pe proces și activitate, precum și cunoștințe. Competența matematică implică, în grade diferite, capacitatea și dorința de a folosi moduri matematice de gândire (gândire logică și spațială) și de reprezentare (formule, modele, grafice, diagrame).</p> <p>B. Competența în știință se referă la capacitatea și dorința de a utiliza corpul de cunoștințe și metodologia folosită pentru a explica lumea naturală. Competența în tehnologie este văzută ca aplicarea cunoștințelor și a metodologiei ca răspuns la nevoile umane. Competențele în</p>

	domeniul științei și tehnologiei implică o înțelegere a schimbărilor cauzate de activitatea umană și responsabilitatea în calitate de cetățean.
Competențele digitale	Competența digitală implică utilizarea avizată a Tehnologiei Societății Informaționale (ISTI) pentru muncă, timp liber și comunicare. Ea este susținută de competențe de bază în domeniul TIC: utilizarea calculatoarelor pentru a prelua, evalua, stoca, produce, prezenta, schimba informații, precum și de a comunica și de a participa la rețele de colaborare prin intermediul internetului.
Învățarea învățării	"A învăța să înveți" este abilitatea de a urmări și persista în procesul de învățare, pentru a organiza propria învățare, inclusiv prin gestionarea eficientă a timpului și a informațiilor, atât individual cât și în grupuri. Această competență include conștientizarea nevoilor de învățare, identificarea oportunităților disponibile, precum și capacitatea de a depăși obstacolele pentru a învăța cu succes. Această competență

	<p>înseamnă acumularea, procesarea și asimilarea de noi cunoștințe și abilități, precum și căutarea și utilizarea oportunităților de formare. A învăța să înveți angajează oamenii să se bazeze pe experiențele de învățare și de viață anterioare, în scopul de a utiliza și aplica cunoștințele și abilitățile într-o varietate de contexte: acasă, la locul de muncă, în educație și formare. Motivația și încrederea sunt cruciale pentru această competență.</p>
Competențele sociale și civice	<p>Acestea includ competențe personale, interpersonale și interculturale care să acopere toate formele de comportament care ajută indivizii să participe într-un mod eficient și constructiv în viața socială și profesională, și mai ales în comunități diverse, precum și pentru a rezolva conflictele, atunci când este necesar. Competențele civice permit cetățenilor să participe pe deplin la viața civică, bazată pe cunoașterea conceptelor și structurilor sociale și politice, precum și un angajament de participare activă și democratică.</p>
Spirit de inițiativă și antreprenoriat	<p>Spiritul de inițiativă și antreprenoriat se referă la capacitatea unei persoane de a transforma ideile în acțiune. Aceasta include creativitate, inovare și asumarea de riscuri, precum și abilitatea de a planifica și gestiona proiecte, în vederea atingerii obiectivelor. Aceasta susține indivizii, nu numai în viața lor de zi cu zi acasă și în societate, dar, de asemenea, la locul de muncă. Oamenii sunt conștienți de contextul activității lor și trebuie să profite de oportunități, fiind o bază pentru abilități și cunoștințe mai specifice necesare de către cei care contribuie la activitatea socială sau comercială. Acest lucru ar trebui să includă conștientizarea valorilor etice și pentru a promova buna guvernare.</p>
Conștientizare și exprimare culturală	<p>Aprecierea importanței exprimării creative a ideilor, experiențelor și emoțiilor într-o gamă mass-media variată, inclusiv muzica, arta spectacolului, literatură și arte vizuale.</p>

Patru dintre competențele pot fi dobândite în cadrul disciplinelor tradiționale și, prin urmare, tind să fie ancorate în programele curriculare: comunicare în limba maternă - alfabetizare, competența matematică, competențe de bază în știință și tehnologie și comunicarea în limbi străine. Acest grup de competențe (în primul rând cognitive), este văzut

ca fiind măsurabile (la nivel național și internațional); competențele fiind evaluate prin teste iar rezultatele acestor teste sunt utilizate în cadrul eforturilor de îmbunătățire școlară la clasă, la școală și la nivel de sistem școlar.

Un al doilea grup de competențe tinde să aibă nevoie de un grad mai mare de organizare cross-curriculară, în cazul în care sunt competențele care trebuie atinse: a învăța să înveți, competențele sociale și civice, spiritul de inițiativă și antreprenoriat și exprimarea culturală. Ele sunt văzute ca fiind susținute de abilități transversale, cum ar fi gândirea critică, creativitate, inițiativă, rezolvare de probleme, evaluarea riscurilor, luarea deciziilor și gestionarea constructivă a sentimentelor.

1.3.1 Abordarea TRAIT privind competențele, aptitudinile și transferabilitatea

Prezentul proiect își propune să dezvolte ultimele 4 competențe transversale: a învăța să înveți; competența socială și civică; spiritul de inițiativă și antreprenoriat; expresia culturală, propuse în *Competențele cheie pentru învățarea de-a lungul vieții* (Consiliul Uniunii Europene, 2006).

Investigațiile inițiale efectuate de către partenerii implicați în acest proiect, au sugerat că ar trebui să adăugăm încă **2 competențe transversale**, care au reieșit din focus-grupurile organizate cu factorii de educație (formatori, profesori) și angajatori: *comunicare socială și interpersonală și dezvoltarea durabilă - buna guvernare* (considerând potențialul pe termen lung pentru o economie mondială în creștere într-o societate bazată pe comunicare).

1.3.2 Cadrul de TRAIT al celor două competențe adăugate este următorul:

Competență	Definiție
Comunicare interpersonală și socială	Printre acestea se numără înțelegerea dimensiunii interculturale în societate și în Europa, având în vedere identificarea cultural națională în interacțiune cu restul lumii. Comunicare interpersonală și socială dezvoltă încrederea și empatia în lucrul cu alții, permițându-le să comunice în mod eficient în diferite situații sociale, exprimând frustrarea într-un mod constructiv și ajungând la un compromis în

	lucrul cu ceilalți. Această competență ar trebui să includă depășirea stereotipurilor și prejudecăților, împreună cu înțelegerea codurilor de conduită și maniere.
Dezvoltare durabilă – bună guvernare	Dezvoltarea durabilă se bazează pe conștientizarea individului pentru abordările de mediu, sociale și de dezvoltare ale lumii contemporane, evaluarea individuală și responsabilitatea colectivă în realizarea unui viitor durabil. Oamenii sunt capabili să identifice și să conecteze dimensiunile ecologice, economice și sociale ale problemelor, luând în considerare mai multe aspecte, în ceea ce privește sustenabilitatea locală și la nivel mondial, având în vedere trecutul, prezentul și viitorul. Acest lucru ar trebui să includă, de asemenea promovarea valorilor, comportamentelor și practicilor durabile care abordează egalitatea de gen, echitatea și respectarea drepturilor omului.

1.3.3 Transversal versus transferabil

Termenul "*competențe transversale*" a înlocuit în mare măsură "*competențe transferabile*". Acestea din urmă se referă la abilitățile care sunt relevante pentru locuri de muncă și ocupații, altele decât cele pe care le au în prezent sau le-au achiziționat recent. Aceste abilități pot, de asemenea, să fie dobândite prin activități de petrecere a timpului liber sau prin participarea la programe specifice de educație sau formare. Mai general, acestea sunt competențe care au fost învățate într-un context sau cu scopul de a rezolva o situație/problemă specială și pot fi transferate ulterior în alte contexte (Cedefop 2008).

Potrivit lui Lorenz (2014), competențele transversale se referă la un set de aptitudini transferabile, care includ trăsături și competențe comportamentale personale și sociale. Aceste abilități socio-emoționale pot fi clasificate în funcție de două perspective distincte: i) competențe intra-personale care să sprijine dezvoltarea holistică a individului, și ii) competențe inter-personale, care permit individului să participe efectiv în societate. Acest proiect recunoaște interacțiunea complexă între aceste dimensiuni și consideră competențe transversale în accepțiunea modalităților de lucru, modalităților de lucru cu alții și a modului de a gândi și a modului de a gândi cu alții.

2. PROBLEMATICA CERCETĂRII

2.1 Probleme abordate

Probabil cel mai simplu mod de a explica creșterea gradului de conștientizare a importanței competențelor transversale este de a face referire la unele detalii relevante ale istoriei care stă la baza dezvoltării lor: revoluția tehnologică și globalizarea economică a secolului al XX-lea, precum și schimbarea rapidă a muncii, a mediului social și înconjurător. În ceea ce privește relevanța competențelor transversale pentru angajabilitate, multe proiecte de cercetare realizate până în prezent, investighează acest subiect din perspective diferite. Ca urmare, dezvoltarea unor competențe transversale a fost descoperită ca o necesitate în rândul angajatorilor în majoritatea societăților occidentale în scopul creșterii susținute a beneficiilor socio-economice. Liderii educaționali și politici din UE au recunoscut imperativ pregătirea tinerilor pentru secolul 21 (21st Century Learning Design). Obiectivul final este acela de a ne asigura că tinerii au cunoștințele și abilitățile de care au nevoie pentru a reuși în lumea de astăzi, globalizată și bazată pe cunoaștere. Numărul profesii și cariere noi crește vertiginos, necesitând transformarea fundamentală a oportunităților educaționale, împreună cu integrarea tehnologiei în procesul de predare și învățare.

Având în vedere tot ceea ce am discutat mai sus, cum definim care sunt competențele necesare astăzi?

Aceasta este încă o problemă deschisă la care dorim să oferim un răspuns, bazat pe cercetarea noastră cu privire la ceea ce angajatorii și responsabilii educaționali (formatori, profesori) au nevoie cu adevărat.

2.2 Întrebările și scopurile cercetării

Întrebările propuse în această cercetare sunt:

RQ-1 Care este importanța percepută a competențelor tehnice și transversale, așa cum sunt ele percepute la nivelul sistemului educațional și pe piața muncii?

RQ-1.1. Cât de importante sunt competențele tehnice și competențele transversale pe care ar trebui să le aibă un viitor angajat?

RQ-1.2. Ce categorie de competențe (cele tehnice sau cele transversale) pe care ar trebui să le aibă un viitor angajat este considerată mai importantă? RQ-2. How is perceived the transversal skills hierarchy for a future/a young employee?

RQ-2.1. Care este ierarhia percepută a competențelor transversale pe care le are cea mai performantă țintă (best target) (ca viitor tânăr angajat) / tânăr angajat?

RQ-2.2. Care este ierarhia percepută a competențelor transversale pe care le are cea mai puțin performantă țintă (less performing target)?

RQ-2.3. Care sunt diferențele de percepție între nivelul competențelor transversale atribuit țintei cele mai performante (best performing target) și nivelul competențelor transversale atribuit țintei cel mai puțin performante (less performing target)?

Scopul acestei cercetări este acela de a obține perspective de la angajatori, organizații de formare și responsabili educaționali (traineri, profesori din sistemul VET) cu privire la cunoștințele și practicile referitoare la dezvoltarea competențelor transversale, punând întrebări cu privire la importanța competențelor transversale, prioritățile specifice competențelor transversale și a deficiențelor în dezvoltarea competențelor transversale. Descoperirile majore vor ajuta formatorii implicați în proiectul TRAIT pentru a îmbunătăți înțelegerea nevoilor esențiale în dezvoltarea cursului TRAIT (blended learning) (Io2) în relație directă cu sistemul european de dezvoltare a forței de muncă.

Estimăm că vom avea informații semnificative conform cărora competențele transversale sunt cel puțin la fel de importante ca și competențele tehnice pentru tinerii angajați și că aceste competențe sunt, prin urmare, predictorii mai buni ai succesului pentru angajați (salarii, succesul profesional). De asemenea, estimăm că unele competențe transversale sunt considerate mai importante și mai critice pentru angajați. În cele din urmă, cercetarea va oferi idei și informații cu privire la dezvoltarea competențelor transversale prin bune practici și posibile abordări în proiectarea modelelor pentru a le dezvolta.

Această cercetare va fi proiectată, implementată, monitorizată și evaluată cu ajutorul Facultății de Psihologie și Științe ale Educației (Universitatea Al. I. Cuza din Iași), care este

partenerul asociat al proiectului TRAIT. Cooperarea în cadrul acestui studiu va rămâne activă și valabilă până la publicarea finală a rezultatelor în publicații științifice academice de specialitate.

3. METODOLOGIA DE CERCETARE

3.1 Instrumentele folosite și colectarea datelor

În cadrul acestei cercetări au fost concepute **două chestionare**, unul pentru *angajatori* (*TSR-E*) și altul pentru *profesori/traineri* (*TSR-T*).

Ambele chestionare au *aceeași structură* (aceleași număr de itemi, prezentați în aceeași ordine, același mod de cotare și aceleași dimensiuni măsurate). În cazul câtorva itemi, formulările au fost adaptate în funcție de ținta evaluată.

Fiecare chestionar este structurat în **două secțiuni** (secțiunea I și secțiunea II). În prima secțiune, respondenții sunt rugați să evalueze cel mai performant angajat (cel mai performant elev/formabil) pe o scală de la 1 la 5 (în care 1 înseamnă Dezacord total și 5 înseamnă Acord total) din perspectiva competențelor transversale pe care aceștia le au. În a doua secțiune, respondenții vor evalua cei mai slab performanți angajați (elevi/formabili). (vezi Anexa 4).

Cei 50 de itemi ai chestionarelor sunt organizați după cum urmează:

Scala Comunicare socială și interpersonală: 8 itemi – 1, 7, 13, 19, 25, 31, 37,

43 *Comunicare socială și interpersonală*

- Înțelege codurile de conduită și de bune maniere
- Înțelege dimensiunea interculturală la nivel social și în Europa
- Comunică eficient în situații sociale diferite și variate, având capacitatea de a-și exprima frustrarea într-un mod constructiv
- Înțelege identitatea proprie națională și culturală în interacțiune cu identitatea culturală europeană și mondială
- Poate să genereze încredere și empatie în lucrul cu alții
- Trece pentru prejudecăți și stereotipuri

- Este capabil să ajungă la un compromis atunci când lucrează cu ceilalți

Scala Învățarea învățării: 9 itemi – 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44,

50 *Învățarea învățării*

- Dedică timp învățării
- Se poate concentra pentru perioade scurte sau lungi de timp
- Reflectează critic asupra obiectului și scopului învățării
- Are abilitatea de a ști și a căuta oportunități de training și de formare
- Are dorința de a se schimba și a-și dezvolta permanent competențele
- Are o apreciere pozitivă asupra învățării
- Are spirit de inițiativă pentru a învăța
- Își cunoaște stilul de învățare și metodele preferate de învățare

Scala Competențe Civice și sociale: 8 itemi – 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39,

45 *Competențe civice și sociale*

- Cunoaște drepturile cetățenești și constituția țării
- Votează la alegeri și se implică în luare deciziilor democratice, la toate nivelurile
- Se oferă să participe voluntar în activități civice, în sprijinirea coeziunii sociale și diversității
- Consideră drepturile omului și egalitatea ca bază pentru solidaritate și responsabilitate în societatea modernă
- Acceptă și promovează egalitatea dintre femei și bărbați
- Știe despre principalele evenimente naționale, europene și mondiale, precum și istoria lumii, situația curentă a Europei și a vecinilor săi.
- Poate să interacționeze efectiv cu instituțiile din domeniul public
- Respectă valorile și intimitatea colegilor, reacționând împotriva comportamentelor antisociale

Scala Spirit de inițiativă și antreprenoriat: 8 itemi – 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40,

46 *Antreprenoriat*

- Are bune abilități de planificare, organizare și analizare, precum și de evaluare și înregistrare
- Are bune abilități pentru dezvoltarea și implementarea proiectelor
- Lucrează cooperativ și flexibil ca parte a unei echipe

- Acționează proactiv și răspunde pozitiv schimbărilor
- Poate să evalueze și să-și asume riscuri
- Manifestă inițiativă
- Are o atitudine pozitivă față de schimbare și inovație
- Poate să identifice oportunități pentru activități personale și profesionale

Scala Conștientizare și expresie culturală: 8 itemi – 5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47

- Are o atitudine deschisă față de diversitatea culturală și o atitudine deschisă față de diversitatea culturală
- Are interes pentru viața culturală și manifestarea artistică proprie
- Are un puternic simț al identității combinat cu respectul față de diversitate
- Este conștient de moștenirea culturală națională și europeană și locul acestora în lume
- Este conștient de evoluția gustului estetic și de importanța acestuia în viața cotidiană
- Are capacitatea de exprimare printr-o paletă largă de mijloace media
- Apreciază și se bucură de operele de artă și de manifestările culturale
- Identifică oportunitățile economice în activitățile culturale

Scala Dezvoltare durabilă – bună guvernare: 9 itemi – 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48,

49 Dezvoltare durabilă – bună guvernare

- Respectă mediul (natural, social și cultural)
- Valorizează responsabilitatea individuală și colectivă în obținerea unui viitor sustenabil
- Are conștiința dezvoltării de mediu și socială
- Identifică și conectează dimensiunile ecologice, economice și sociale ale problemelor
- Ia în considerare diferite dimensiuni ale unei probleme în termeni de local-global, luând în considerare trecutul, prezentul și viitorul
- Poate construi scenarii viitoare și alternative
- Recunoaște influența reciprocă între știință, societate și dezvoltare tehnologică promovând valorile, comportamentele și practicile sustenabile care sunt bazate pe egalitatea de gen, echitate și respectul pentru drepturile omului

Pentru a ne asigura că subiecții răspund într-o manieră asumată la acest instrument, am folosit (ca o modalitate de a controla veridicitatea instrumentului) un număr de 12 itemi inversați: 2, 4, 7, 10, 12, 14, 17, 23, 27, 33, 37, 42.

Modalitatea de cotare a itemilor: pentru itemii direcți răspunsurile subiecților au fost cotate astfel: Dezacord total 1 punct, Dezacord 2 puncte, Neutru 3 puncte, Acord 4 puncte și Acord total 5 puncte; pentru itemii inversați s-a folosit procedeul contrabalansării, punctajul acordat pentru fiecare variantă de răspuns fiind invers față de itemii direcți.

Scorul pentru fiecare scală s-a calculat realizând suma punctajelor obținute la itemii scalei respective care a fost ponderată prin împărțirea la numărul de itemi ai scalei. Prin urmare, scorurile pentru fiecare scală în parte sunt exprimate cu valori cuprinse între minim 1 și maxim 5, unde 1 înseamnă nivel scăzut al competenței iar 5 indică un nivel ridicat al competenței respective.

Scalele care compun TSR sunt viabile, coeficienții Alpha Cronbach având valori acceptabile atât pentru scalele din secțiunea I cât și pentru scalele din secțiunea II (pentru toate scalele valorile sunt peste 0,71, exceptând scala Comunicare socială și interpersonală din TSR Section I care are o valoare de 0,52, la limita minimă a acceptabilității).

Chestionarele au cuprins și 2 întrebări generale, referitoare la importanța competențelor tehnice și a celor transversale.

3.2 Participanții și procedura de aplicare

Parteneriatul propus prin proiectul TRAIT include șase parteneri de proiect care provin din cinci țări europene diferite (România, Italia, Turcia, Austria, Republica Cehă), cu caracteristici foarte diferite din punct de vedere geografic, cultural și social. Parteneriatul cuprinde, de asemenea, o varietate de niveluri de învățământ, domenii, moduri de instruire și grupe de vârstă ale grupurilor țintă. În special, aceasta include o școală VET din învățământul secundar (vârsta elevilor 15-45 +), acționând ca un Centru de Educație pentru adulți, cât, o direcție pentru educație (Turcia) ce coordonează toate instituțiile de învățământ de la nivelul preșcolar până la nivel terțiar, trei organizații non-guvernamentale active în domeniul programelor sociale pentru grupurile dezavantajate și șomeri - unul cu grup țintă specific pentru femei (Austria) și celelalte cu țintă specifică spre tinerii șomeri (Italia-roma, Republica Cehă).

În cele din urmă, IMM-ul este o întreprindere de comunicare socială, axată pe dezvoltarea de programe de integrare specifice în materie de comunicare și de programe publice pentru cetățeni (Italia-Torino).

În ciuda tuturor acestor diferențe, toți partenerii împărtășesc un interes comun pentru competențele transversale și și-au asumat obiectivele comune de cercetare. Mai mult decât atât, în primele luni de proiect au confirmat o complementaritate semnificativă de expertiză și experiență, în ceea ce privește practicile de predare/instruire și cercetare-educație. Partenerii de proiect cred că această diversitate de contexte educaționale și socio-culturale și lucrul în comun vor conduce la o soluție (adică, un cadru eficient pentru formarea și evaluarea competențelor transversale), care va fi aplicabilă la nivel european și ar fi benefică pentru pregătirea cetățenilor europeni, în special tineri, pentru viitoarea piață europeană a muncii.

Toți partenerii au experiență în programul LLP și fac parte dintr-o rețea europeană activă pentru dezvoltarea unor proiecte comune la nivel european. Prin urmare, munca pentru acest proiect a început cu o cercetare inițială în fiecare organizație parteneră despre importanța competențelor transversale (atât pentru angajatori și angajați) și ierarhia unei liste globale de competențe transversale.

Procedură

Operatorii din fiecare organizație parteneră au aplicat chestionarele TSR-E și TSR-T pe baza unui liber consimțământ din partea respondenților. Chestionarele au fost aplicate pentru 25 de responsabili educaționali și 25 angajatori, în fiecare organizație în parte. Per total, un număr de 300 de chestionare au fost aplicate (dintre acestea, un număr de aproximativ 10 nu au putut fi utilizate din cauza completării defectuoase).

Din grupul de evaluatori cărora le-a fost aplicat chestionarul TSR-T fac parte: VET training organizations, VET providers, postsecondary VET schools.

Completarea chestionarelor s-a realizat individual sau în grupuri mici, prin aplicare directă. Operatorii au răspuns și au clarificat eventualele neclarități semnalate de către respondenți.

Respondenților li s-a garantat anonimatul și au fost asigurați că vor primi informații generale despre rezultatele obținute în cadrul cercetării.

3.3 Rezultate (date statistice obținute)

Vom prezenta rezultate obținute grupate în funcție de întrebările de cercetare care au fost vizate de această investigație

RQ-1.1. Cât de importante sunt competențele tehnice și competențele transversale pe care ar trebui să le aibă un viitor angajat? (pentru întreg eșantionul, pentru fiecare țara parteneră și în funcție de statutul evaluatorului).

Pentru a surprinde importanța percepută a competențelor tehnice și a celor transversale (pentru toate nivelurile de analiză) am utilizat *One-Sample T-Test*, setând valoarea de referință la 3 (care corespunde mediei teoretice a răspunsului la întrebările care vizau aceste aspecte, această valoare semnificând un nivel mediu în ceea ce privește dimensiunea respectivă).

RQ-1.1.a. Pentru întreg eșantionul de subiecți:

Rezultatele arată că, atât pentru competențele tehnice (media 4,37, $t(292)=30,97$, $p < 0,001$) cât și pentru competențele transversale (media 4,70, $t(292)=48,96$, $p < 0,001$), mediile la

nivelul întregului eșantion *sunt semnificativ mai ridicate* în comparație cu valoarea de referință aleasă. (vezi anexa 1a)

Prin urmare putem afirma că ambele categorii de competențe sunt considerate de către respondenți ca fiind de o mare importanță pentru un viitor angajat.

RQ-1.1.b. Pentru fiecare țară parteneră

Prezentăm mai jos, sub formă tabelară, rezultatele obținute (vezi anexa 1a) în fiecare țară parteneră pentru perceperea importanței competențelor tehnice (Table 1) și a celor transversale (Table 2).

Ca și în cazul întregului eșantion, pentru fiecare țară parteneră rezultatele au indicat același lucru, în sensul că *mediile pentru competențele tehnice cât și pentru cele transversale sunt mai ridicate* și diferă semnificativ de valoarea de referință, ceea ce evidențiază conștientizarea importanței lor. *Pentru competențele tehnice*

Partner Country	Mean	Std. Dev.	t	df	sig	Mean Diff.
<i>Austria</i>	3.79	.91	6.10	48	.000	0.79
<i>Czech Republic</i>	4.29	.60	15.15	50	.000	1.29
<i>Italia (ADM)</i>	4.81	.44	28.81	48	.000	1.81
<i>Italia (BB)</i>	4.29	.67	13.29	48	.000	1.28
<i>Romania</i>	4.48	.58	16.96	44	.000	1.48
<i>Turkey</i>	4.58	.83	13.37	49	.000	1.58

Table 1 Importanța percepută a competențelor tehnice pentru fiecare țară parteneră

Pentru competențele transversale:

Partner Country	Mean	Std. Dev.	t	df	sig	Mean Diff.
<i>Austria</i>	4.48	.76	13.59	48	.000	1.48
<i>Czech Republic</i>	4.86	.34	38.27	50	.000	1.86
<i>Italia (ADM)</i>	4.91	.27	48.54	48	.000	1.91
<i>Italia (BB)</i>	4.81	.39	32.49	48	.000	1.81
<i>Romania</i>	4.62	.57	18.90	44	.000	1.62

Turkey	4.54	.86	12.63	49	.000	1.54
--------	------	-----	-------	----	------	------

Table 2 Importanța percepută a competențelor transversale pentru fiecare țară parteneră

RQ-1.1.c. Pentru fiecare tip de evaluator (angajator sau formator)

Și în acest caz mediile pentru competențele tehnice cât și pentru cele transversale sunt mai ridicate și diferă semnificativ de valoarea de referință (vezi anexa 1 a), ceea ce arată ca atât angajatorii cât și formatorii consideră foarte importante aceste două categorii de competențe.

În cazul competențelor tehnice, atât pentru angajatori (media 4,43, $t(143)=26,21$, $p < 0$,

1) cât și pentru formatori/profesori (media 4,32, $t(148)=19,02$, $p < 0.001$), mediile la nivelul întregului eșantion sunt semnificativ mai ridicate în comparație cu valoarea de referință aleasă.

Situația este similară și pentru competențele transversale, unde, atât pentru angajatori (media 4,72, $t(143)=40,69$, $p < 0,001$) cât și pentru formatori/profesori (media 4,69, $t(148)=30,71$, $p < 0.001$), mediile la nivelul întregului eșantion sunt semnificativ mai ridicate în comparație cu valoarea de referință aleasă.

RQ-1.2. Ce categorie de competențe (cele tehnice sau cele transversale) pe care ar trebui să le aibă un viitor angajat este considerată mai importantă? (pentru întreg eșantionul, pentru fiecare țara parteneră și în funcție de statutul evaluatorului).

Pentru a surprinde diferențele între percepția importanței competențelor tehnice și percepția importanței celor transversale am utilizat, pentru toate situațiile care au fost vizate, procedura statistică Paired-Sample T-Test.

RQ-1.2.a. Pentru întreg eșantionul de subiecți:

Rezultatele obținute arată că, la nivelul întregului eșantion (vezi Annex 1 b-1), există o diferență statistică semnificativă ($t(292) = -6.86$, $p < 0.001$) între importanța acordată competențelor tehnice (media 4,37) și importanța acordată competențelor transversale (media 4,70), în sensul în care competențele transversale sunt considerate mai importante decât competențele tehnice.

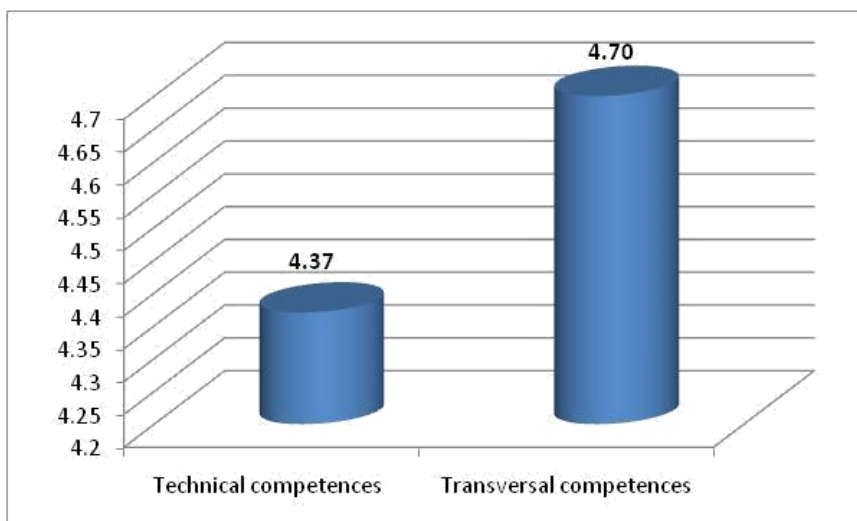


Figura 1. Compararea importanței competențelor tehnice și a celor transversale, pentru tot eșantionul de subiecți

RQ-1.2.b. Pentru fiecare dintre țările partenere (vezi Anex 1.b.2):

Austria. Rezultatele arată că pentru Austria importanța acordată de evaluatori competențelor tehnice (media 3,79) este semnificativ mai scăzută comparativ cu importanța acordată competențelor transversale (media 4,48), $t(48) = -4.12, p < 0,001$.

Czech Republic. În cazul Czech Republic, rezultatele indică o situație similară, competențele tehnice (media 4,29) fiind apreciate semnificativ mai puțin importante decât competențele transversale (media 4,86), $t(50) = -5.27, p < 0.001$.

Italia ADM. Pentru Italia ADM rezultatele arată că, în ceea ce privește importanța acordată competențelor tehnice (media 4,81) și competențelor transversale (media 4,91) nu există diferențe semnificative, $t(48) = -1,40, p > 0.05$.

Italia BB. Pentru Italia BB, rezultatele evidențiază, similar cu situația din Austria și Czech Republic, ideea că competențele tehnice (media 4,28) sunt considerate semnificativ mai puțin importante decât competențele transversale (media 4,81), $t(48) = -4.68, p < 0.001$.

România. Pentru România rezultatele arată că nu există o diferență semnificativă în ceea ce privește importanța competențelor tehnice (media 4.48) comparativ cu cele transversale (media 4,62), $t(44) = -1,08, p > 0.05$.

Turkey. La fel ca în cazurile Italia ADM și România, nici pentru evaluatorii din Turkey nu există diferențe semnificative în ceea ce privește perceperea importanței competențelor tehnice (media 4,58) comparativ cu competențele transversale (media 4,54), $t(49) = 0,53, p > 0.05$.

Prezentăm în graficul de mai jos, într-o manieră sintetică, aceste rezultate:

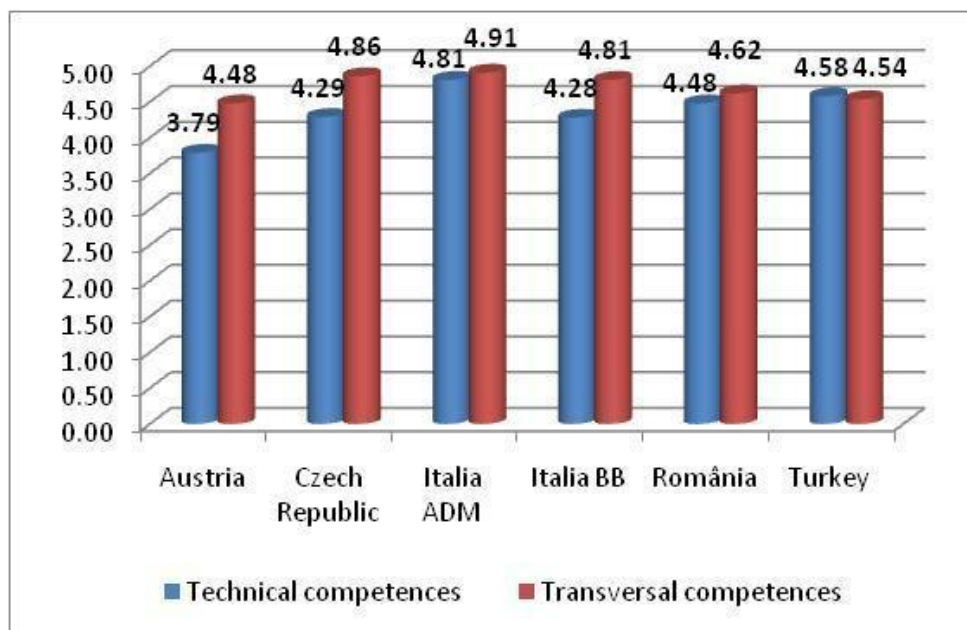


Chart 2. Compararea importanței competențelor tehnice și a celor transversale, pentru fiecare țară parteneră

RQ-1.2.c. În funcție de statutul evaluatorului (vezi Anexa 1.b.3)

Pentru angajatori. Angajatorii consideră că, pentru un viitor angajat, *competențele tehnice (media 4,43) sunt apreciate ca mai puțin importante decât competențele transversale (media 4,72), $t(143) = -4,37, p < 0,001$.*

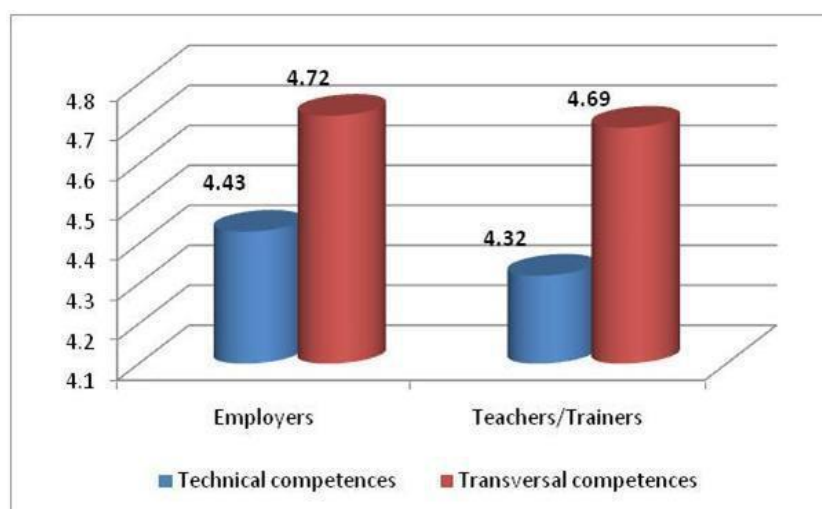


Chart 3. Compararea importanței competențelor tehnice și a celor transversale, pentru angajatori și profesori/formatori

Pentru profesori/formatori. Și în cazul profesorilor/formatorilor rezultatele indică același fenomen, adică, pentru un viitor angajat, competențele tehnice (media 4,32) sunt considerate de o importanță mai scăzută față de cele transversale (media 4,69), $t(143) = -4,37$, $p < 0,001$.

RQ-2. Cum este percepută ierarhia competențelor transversale pe care le are un viitor/un tânăr angajat? (pentru întreg eșantionul, pentru fiecare țara parteneră și în funcție de tipul evaluatorului).

RQ-2.1. Care este ierarhia percepută a competențelor transversale pe care le are cea mai performantă țintă (best target) (ca viitor tânăr angajat) / tânăr angajat

Pentru a surprinde nivelul perceput al fiecăreia dintre competențele transversale (pentru toate nivelurile de analiză) a fost utilizat *One-Sample T-Test*, setând valoarea de referință la 3 (care corespunde mediei teoretice a răspunsurilor la itemii care vizau aceste componente, această valoare servind ca indicator de referință pentru nivelul obișnuit al competențelor respective). (vezi Anexa 2.1.d.)

În plus, pentru a evidenția ierarhia percepută a competențelor transversale în cazul evaluării celei mai performante ținte (la toate nivelurile de analiză), au fost calculate mediile pentru fiecare dintre cele șase competențe transversale vizate, apoi a fost ordonate descrescător. Ulterior, pentru a vedea dacă există diferențe semnificative în ceea ce privește percepția acestora, și a putea sesiza o eventuală tendință de grupare a acestora, a fost utilizat *Paired-Samples-Test* (comparând între ele mediile pentru toate competențele vizate).

Toate analizele statistice pe baza cărora au fost raportate și organizate rezultatele cu privire la această problemă se regăsesc detaliat în Anexa 2.1.

RQ-2.1.a. La nivelul întregului eșantion

Pentru întreg eșantionul de referință au fost obținute rezultatele din tabelul de mai jos:

Competențele transversale ale țărilor performante	Mean	Std. Dev.
Întreg eșantionul		
Comunicare socială și interpersonală	3.93	.46

Învățarea învățării	4.14	.50
Competențe civice și sociale	3.98	.54
Antreprenoriat	4.18	.50
Expresie culturală	3.98	.54
Dezvoltare durabilă	4.01	.55

Tabelul 3 Media și Std. Dev. Pentru fiecare competență transversală, întreg eșantionul

Este de remarcat că atunci când au fost evaluate țintele performante (pentru toate cele șase competențe transversale) s-a constatat că nivelul lor este semnificativ mai ridicat decât nivelul mediu de referință (detalii în Anexa 2.1.d.). Prin urmare se poate afirma că *percepția tuturor acestor competențe este pozitivă*, în sensul că ele sunt considerate **calități relevante** ale acestora, datorită cărora persoanele considerate a fi cele mai performante (fie pe criteriul performanței profesionale fie al celei școlare) ajung să se distingă net (cel puțin ca percepție) de ceilalți.

În cadrul ierarhiei percepute a competențelor transversale se constată că, cea care se evidențiază cel mai puternic este **Antreprenoriatul**. Urmează descrescător, **Învățarea învățării**, **Dezvoltarea durabilă**, **Competențele civice**, **Expresia culturală și Comunicarea socială și interpersonală**. (vezi Anexa 2.1.a.)

Această situație din cadrul ierarhiei competențelor transversale asociate celor mai performante ținte evaluate este reflectată în graficul următor:

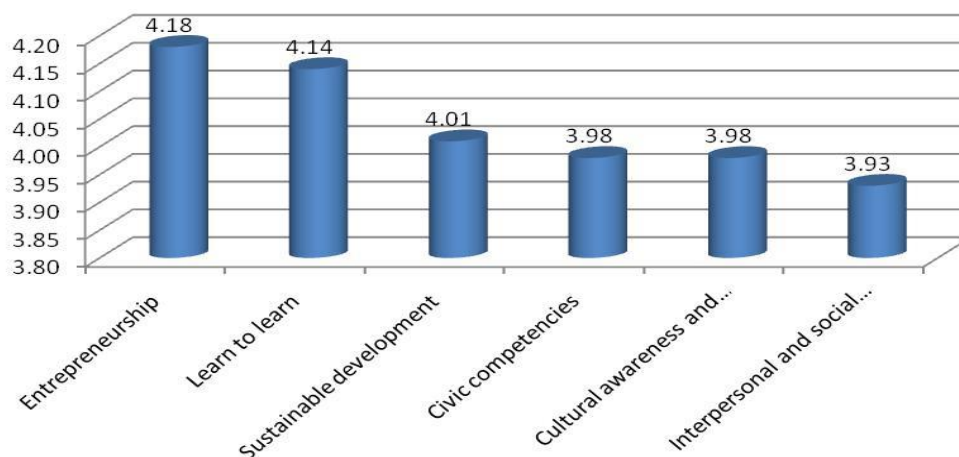


Figura 4. Ierarhia competențelor transversale pentru țintele cele mai performante, pentru întreg eșantionul

După cum se poate observa, valorile mediilor obținute pentru fiecare competență transversală sunt destul de apropiate. De remarcat însă că între **Antreprenoriat** și **Învățarea învățării** diferența dintre medii nu este semnificativă ($t(291) = -1.57, p = 0,11$), ceea ce arată că ele sunt percepute ca fiind principalele calități ale țințelor cele mai performante. Pe de altă parte, dacă se compară fiecare dintre acestea două cu oricare alta dintre celelalte patru, se constată că diferențele dintre medii sunt semnificative, adică acestea din urmă, deși reflectă calități ale țințelor performante, sunt considerate mai puțin definitorii decât **Antreprenoriat** și **Învățarea învățării**.

RQ-2.1.b. Pentru fiecare dintre țările partenere

Înainte de a prezenta situația specifică fiecărei țări în parte menționăm că, în cazul în evaluării țințelor cel mai performante (best performance targets), la fiecare dintre competențele transversale **mediile corespunzătoare acestora sunt semnificativ mai ridicate decât valoarea de referință** (vezi Anexa 2.1.b.). Acest lucru indică o percepție puternic pozitivă a prezenței acestora, ele **reflectând calități** (în sensul de puncte forte) ale persoanelor cel mai performante. De aceea, în înțelegerea ierarhiilor trebuie să ținem cont de acest aspect, în sensul că, dacă o competență se situează pe una dintre ultimele poziții aceasta nu înseamnă că ea reflectă cumva o slăbiciune a persoanei evaluate.

Austria

Pentru eșantionul din Austria au fost obținute rezultatele din tabelul de mai jos:

Competențe transversale	Mean	Std. Dev.
Austria		
Comunicare socială și interpersonală	3.67	0.35
Învățarea învățării	4.15	0.50
Competențe civice și sociale	4.05	0.66
Antreprenoriat	4.20	0.50
Expresie culturală	3.96	0.60
Dezvoltare durabilă	4.07	0.53

Tabelul 4. Media și Std. Dev. pentru competențele transversale, Austria (țințele cele mai performante)

În cazul Austriei, ierarhia competențelor transversale percepute ale ținutelor cel mai performante este următoarea: **Antreprenoriat, Învățarea învățării, Dezvoltare durabilă, Competențe civice, Expresie culturală și Comunicare socială și interpersonală.** (vezi Chart

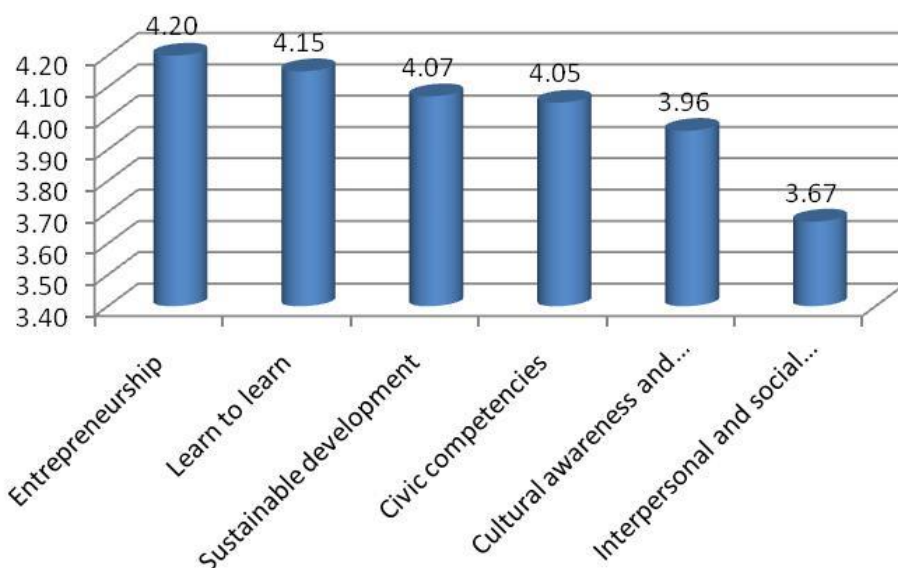


Figura 5. Ierarhia percepută a competențelor transversale pentru ținuturile cele mai performante, Austria

În zona de vârf a ierarhiei, **Spiritul antreprenorial (Antreprenoriat) și abilitatea de a ști să învețe (Învățarea învățării)** constituie principalele calități ale ținuturilor cel mai performante, căci (ambele având scoruri foarte ridicate) niciuna dintre ele nu îi este atribuită o relevanță semnificativ mai mare decât celelalte ($t(48) = -0,85, p > 0,05$).

În zona de mijloc a ierarhiei se situează **interesul pentru dezvoltarea durabilă (Dezvoltare durabilă), Competențele civice și interesul activ pentru manifestările culturale (Expresie culturală)**, evaluate la același nivel de relevanță (în ceea ce privește percepția lor nu s-au constatat diferențe semnificative statistice).

Pe ultima poziție în această ierarhie a calităților persoanelor înalt performante se situează **abilitatea de comunicare interpersonală și socială**, care a fost evaluată cu un nivel semnificativ mai scăzut decât toate celelalte cinci competențe transversale, inclusiv față de penultima clasată (**Expresia culturală**) ($t(48) = -3,97, p < 0,001$).

Republica Cehă

Pentru eșantionul din Cehia au fost obținute rezultatele din tabelul de mai jos:

Competențe transversale	Mean	Std. Dev.
Czech Republic		
Comunicare socială și interpersonală	4.14	0.42
Învățarea învățării	4.28	0.42
Competențe civice și sociale	4.00	0.49
Antreprenoriat	4.20	0.35
Expresie culturală	4.12	0.49
Dezvoltare durabilă	4.02	0.55

Tabelul 5. Media și Std. Dev. pentru fiecare competență transversală, Cehia

În cazul Cehiei, ierarhia competențelor transversale percepute ale țintelor cel mai performante este următoarea: **Învățarea învățării, Antreprenoriat, Comunicare socială și interpersonală, Expresie culturală, Dezvoltare durabilă și Competențe civice.** (vezi Chart 6).

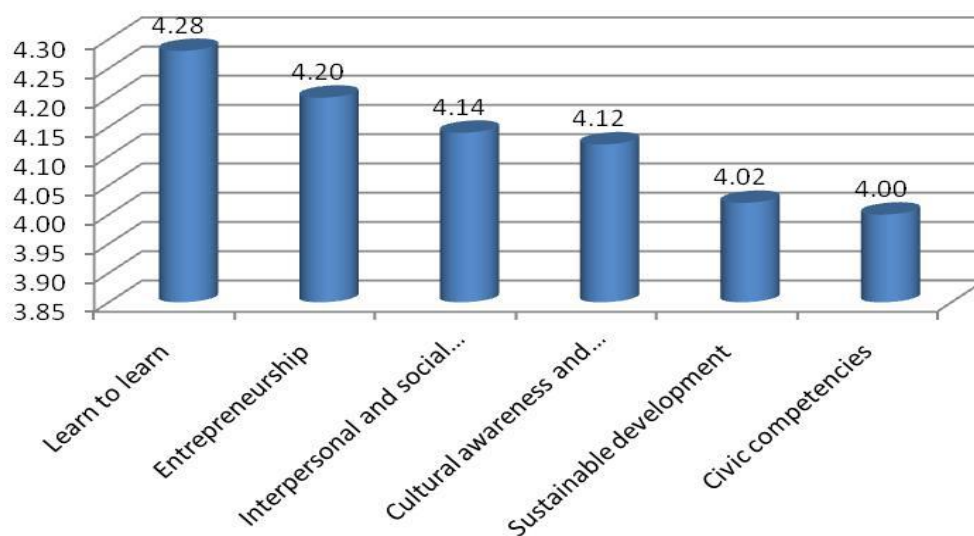


Figura 6. Ierarhia percepută a competențelor transversale pentru cele mai performante ținte, Cehia

Cea mai importantă calitate asociată persoanelor înalt performante este în Cehia abilitatea acestora de a ști să învețe (**Învățarea învățării**). Pe locul secund în ierarhie urmează **spiritul antreprenorial**. Diferența dintre mediile obținute pentru aceste dimensiuni nu este semnificativă statistic ($t(50)=1.82$, $p=0,074$), deci ele constituie cele două puncte forte definitorii ale persoanelor evaluate.

În zona de mijloc a ierarhiei se situează (cu valori extrem de apropiate) **abilitatea de Comunicare interpersonală și socială și interesul activ pentru manifestările culturale (Expresia culturală)**. Nu există diferențe semnificative de percepția între ele ($t(50)=0,70$, $p=0.46$).

La finalul ierarhiei se situează **interesul pentru dezvoltarea durabilă și competențele civice**, între ele nefiind constatate diferențe semnificative ($t(50)=-0.55$, $p=0,59$).

Italia ADM

Pentru eșantionul din Roma (partea centrală a Italiei) au fost obținute rezultatele din tabelul de mai jos:

Competențe transversale	Mean	Std. Dev.
Italia ADM		
Comunicare socială și interpersonală	3.99	0.34
Învățarea învățării	3.94	0.38
Competențe civice și sociale	4.13	0.32
Antreprenoriat	4.29	0.27
Expresie culturală	4.16	0.31
Dezvoltare durabilă	3.89	0.56

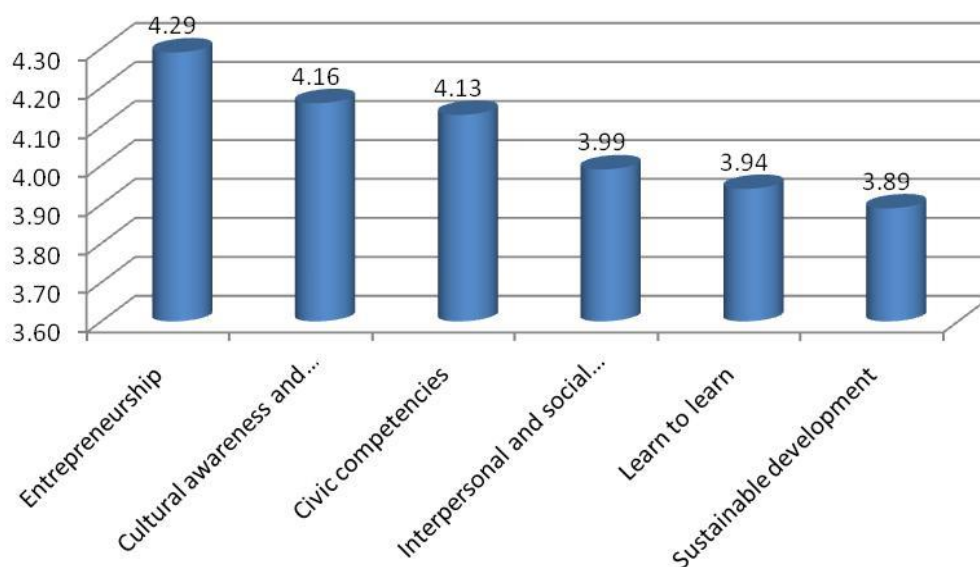
Tabelul 6. Media și Std. Dev. pentru competențele transversale, Italia-Roma (țintele cele mai performante)

Pentru Italia (Roma) ierarhia competențelor transversale percepute ale țăintelor cel mai performante este următoarea: **Antreprenoriat, Expresie culturală, Competențe civice, Comunicare socială și interpersonală, Învățarea învățării și Dezvoltare durabilă** (vezi tabelul 7).

Cea mai mare valoare, semnificativ mai ridicată decât pentru oricare dintre celelalte competențe transversale, se constată la *spiritul antreprenorial*. Prin urmare aceasta este principala calitate prezentă la persoanele înalt performante.

Spre deosebire de toate celelalte țări, în zona de mijloc a ierarhiei (pe al doilea și, respectiv, al treilea loc) se remarcă poziționarea *interesului ridicat pentru manifestările culturale (Cultural awareness and expression)* și a *competențelor civice (Civic competencies)*, ele reflectând calități de bază ale persoanelor înalt performante. Acestea se află pe același palier de relevanță (căci nu se constată diferențe statistice semnificative între ele).

În zona de final a ierarhiei, cu un nivel semnificativ mai scăzut față de cele din palierul anterior, sunt grupate omogen *abilitatea de comunicare interpersonală și socială (Interpersonal and social communication)* și *abilitatea de a ști să înveți (Learn to learn competence)*. Inedit pentru eșantionul din Roma (spre deosebire de toate celelalte țări) este că *abilitatea de a ști să înveți (Learn to learn)* nu este una dintre calitățile puternic definitorii ale persoanelor înalt performante. La fel, *interesul pentru dezvoltarea durabilă (Sustainable development awareness)* se află în aceeași categorie a calităților mai puțin definitorii, situație pe care o mai întâlnim doar în cazul Cehiei.



Tabel 7. Ierarhia percepută a competențelor transversale pentru cele mai performante ținte Italia (Roma)

Italia BlueBook

Pentru eșantionul din Torino (partea de nord a Italiei) au fost obținute rezultatele din tabelul de mai jos:

Competențe transversale	Mean	Std. Dev.
Italia BB		
Comunicare socială și interpersonală	4.13	0.52

Învățarea învățării	<i>4.30</i>	<i>0.47</i>
Competențe civice și sociale	<i>4.03</i>	<i>0.51</i>
Antreprenoriat	<i>4.37</i>	<i>0.42</i>

Expresie culturală	4.10	0.54
Dezvoltare durabilă	4.16	0.54

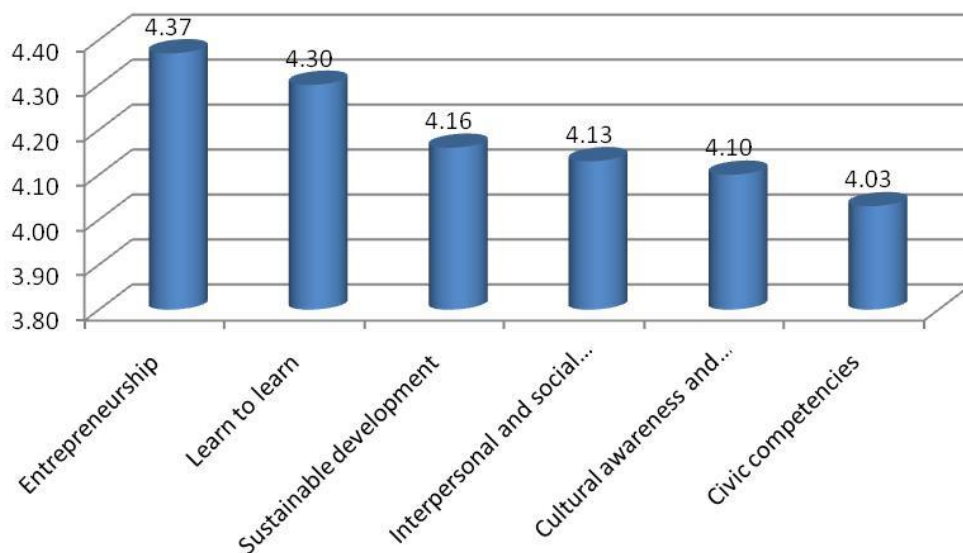
Tabel 7. Media și Std. Dev. pentru fiecare competență transversală, eșantionul Italian (Torino)

Pentru Torino (nordul Italiei), ierarhia competențelor transversale percepute ale țințelor cel mai performante este următoarea: **Entrepreneurship, Learn to learn, Sustainable development awareness, Interpersonal and social communication, Cultural awareness and expression and Civic competencies** (vezi Tabelul 8).

În acest caz se pot constata două grupări distincte ale competențelor transversale asociate persoanelor înalt performante.

În prima grupare intră calitățile principale (cele din vârful ierarhiei): *un accentuat spirit antreprenorial* (Entrepreneurship) și *o înaltă abilitate de a ști să învețe* (Learn to learn). Mediile corespunzătoare acestora sunt cele mai ridicate și nu diferă semnificativ între ele ($t(48)=-1.4, p=0,16$) - deci sunt omogene și puternic definitorii pentru țințele evaluate.

A doua grupare, cea a calităților de bază, cuprinde celelalte patru competențe transversale. Mediile corespunzătoare acestora sunt semnificativ statistic mai scăzute decât cele din categoria anterioară (de exemplu, diferența dintre Learn to learn și Sustainable development awareness este semnificativă, $t(48)= 2.08, p< 0,05$) prin urmare ele constituie o categorie distinctă. Pe de altă parte nu au fost evidențiate diferențe semnificative statistic între competențele care o constituie, deci se poate considera că această categorie este, de asemenea, omogenă.



Tabelul 8. Ierarhia percepută a competențelor transversale pentru țințele performante Italia (Torino)

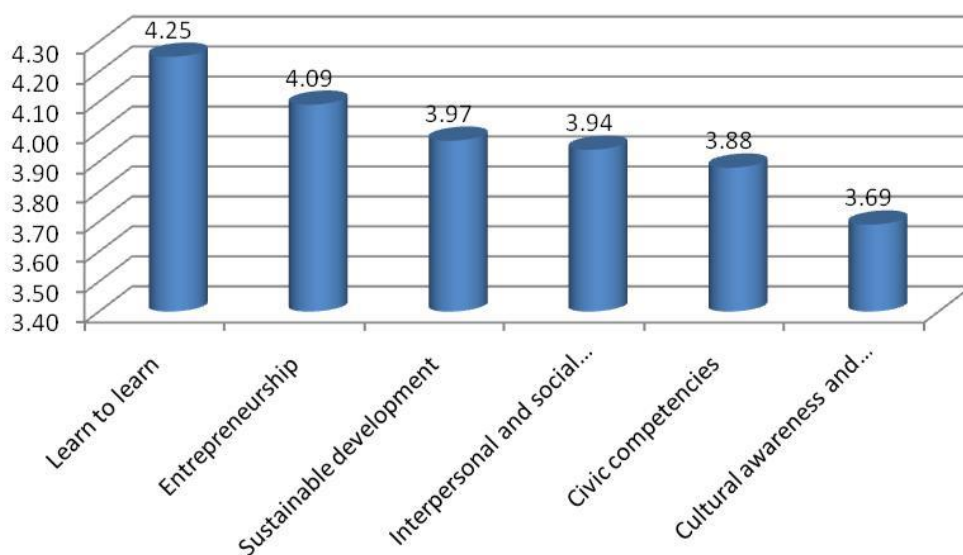
România

Pentru eșantionul din Romania au fost obținute rezultatele din tabelul de mai jos:

Competențe transversale	Mean	Std. Dev.
România		
Comunicare socială și interpersonală	3.94	0.42
Învățarea învățării	4.25	0.48
Competențe civice și sociale	3.88	0.53
Antreprenoriat	4.09	0.59
Expresie culturală	3.69	0.55
Dezvoltare durabilă	3.97	0.51

Table 8. Means and Std. Dev. for each of the transversal competences, Romanian sample

În cazul României, ierarhia competențelor transversale percepute ale țintelor cel mai performante este următoarea: *Learn to learn, Entrepreneurship, Sustainable development awareness, Interpersonal and social communication, Civic competencies* and *Cultural awareness and expression* (vezi tabelul 9).



Tabel 9. Ierarhia percepută a competențelor pentru țintele performante, România

Cea mai importantă caracteristică atribuită persoanelor înalt performante (pe primul loc în ierarhie) este *o înaltă abilitate de a ști să învețe (**Learn to learn**)*; datele statistice arată că nivelul său este semnificativ mai ridicat comparativ cu oricare dintre celelalte competențe vizate. De exemplu, comparată cu *spritul antreprenorial **Entrepreneurship***, care se situează pe a doua treaptă a ierarhiei, diferența constatată ($M_{diff}=0,15$) este semnificativă ($t(44)= 2.65$, $p < 0,05$).

Urmează în ierarhie grupul calităților de bază, format din: spirit antreprenorial accentuat (high ***Entrepreneurship***), *interes ridicat pentru dezvoltarea durabilă* (high ***Sustainable development awareness***), *o bună abilitate de comunicare interpersonală și socială* (good ***Interpersonal and social communication***) și *competențe civice bune* (good ***Civic competencies***). Această categorie de a calităților de bază nu este foarte omogenă. Pe de o parte, spiritul antreprenorial nu diferă ca accentuare față de interesul pentru dezvoltarea durabilă ($t(44)= 1.82$, $p=0,071$). Pe de altă parte *abilitatea de comunicare interpersonală și socială* ($t(44)= -2.23$, $p < 0,01$) și *nivelul de competență civică* ($t(44)= -3.11$, $p < 0,01$). sunt semnificativ mai puțin accentuate față de *spiritul antreprenorial*. Totuși între *interesul pentru dezvoltarea durabilă (**Sustainable development awareness**)*, *abilitatea de comunicare interpersonală și socială (**Interpersonal and social communication**)* și *competența civică (**Civic competencies**)*, nu se constată existența unor diferențe semnificative.

Ultimul palier al ierarhiei este ocupat de *interesul pentru manifestările culturale (**Cultural awareness and expression**)*, care este cea mai puțin accentuată calitate a persoanelor înalt performante, nivelul corespunzător acestei dimensiuni fiind semnificativ mai scăzut comparativ față de toate celelalte competențe.

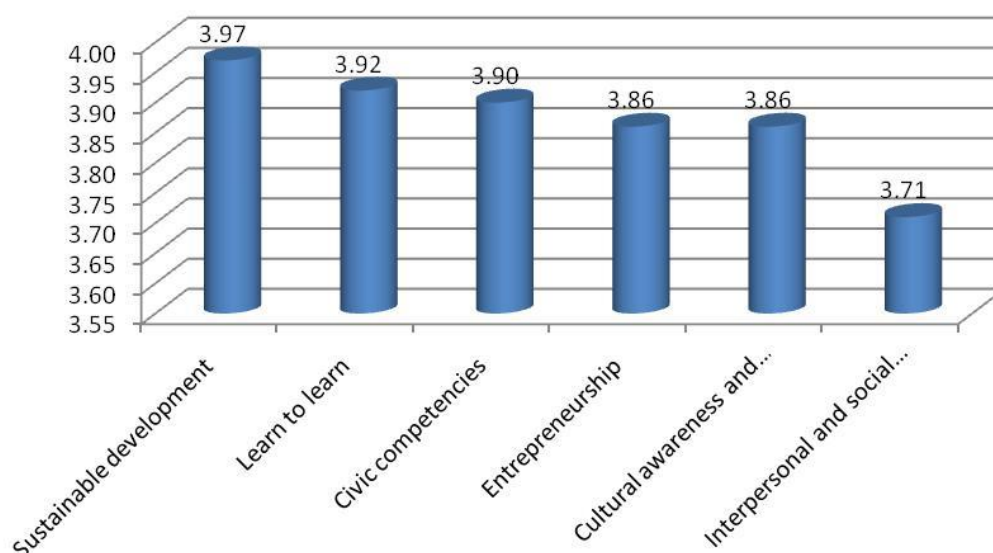
Turcia

Pentru eșantionul din Turcia au fost obținute rezultatele din tabelul următor::

Competențe transversale	Mean	Std. Dev.
Turcia		
Comunicare socială și interpersonală	3.71	0.46
Învățarea învățării	3.92	0.60
Competențe civice și sociale	3.90	0.63
Antreprenoriat	3.86	0.65
Expresie culturală	3.86	0.60
Dezvoltare durabilă	3.97	0.57

Tabel 9. Media și Std. Dev. pentru fiecare competență transversală, eșantion Turcia

Pentru Turcia ierarhia competențelor transversale percepute ale țintelor cel mai performante este următoarea: *Sustainable development awareness, Learn to learn, Civic competencies, Entrepreneurship, Cultural awareness and expression* and *Interpersonal and social communication* (vezi tabelul 10).



Tabel 10. Ierarhia percepută a competențelor transversale pentru țintele performante, Turcia

În cazul eșantionului din Turcia, gruparea calităților atribuite de evaluatori persoanelor înalt competente este extrem de omogenă. Pe primul loc în ierarhie este *interesul crescut pentru dezvoltarea durabilă (Sustainable development awareness)*. Primele cinci competențe din ierarhie

însă nu pot fi diferențiate între ele ca nivel de accentuare (diferențele între medii fiind în majoritatea lor ne semnificative). Astfel tindem să considerăm că, luate împreună, ele constituie palierul calităților de bază. Pentru că fiecare dintre acestea este uniform prezentă comparativ cu celelalte, ne este greu să putem detașa obiectiv vreuna dintre ele și să o putem considera o calitate principală. Totuși, deși diferențele nu sunt semnificative, *interesul pentru dezvoltarea durabilă* pare a avea o ușoară prevalență.

Constatăm că *abilitatea de comunicare interpersonală și socială (Interpersonal and social communication)* se situează pe ultima poziție a ierarhiei. Ea este și este cea mai puțin accentuată calitate a persoanelor evaluate, având un nivel semnificativ mai scăzut față de *interesul pentru manifestările culturale (Cultural awareness and expression)* și față de spiritul antreprenorial (*Entrepreneurship*).

RQ-2.1.c. În funcție de tipul de evaluator (Angajatori și Profesori/Traineri)

În cazul în evaluării țintelor cel mai performante (*best performance targets*), la fiecare dintre competențele transversale *mediile corespunzătoare acestora sunt semnificativ mai ridicate decât valoarea de referință* (see Annex 2.1.c.). Prin urmare, și la acest nivel de analiză (în funcție de tipul evaluatorului), percepția puternic pozitivă a acestora ne determină să le considerăm drept *calități* (puncte forte) ale persoanelor cel mai performante.

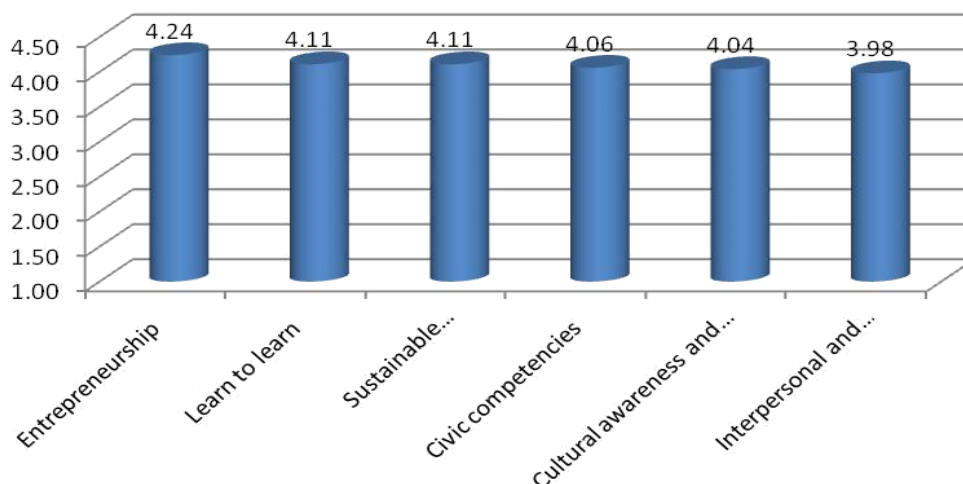
Pentru cei mai performanți angajați (evaluarea este făcută de angajatori)

Pentru eșantionul format din angajatori, au fost obținute rezultatele din tabelul următor:

Transversal competences perceived by Employers	Mean	Std. Dev.
Comunicare socială și interpersonală	3.98	0.44
Învățarea învățării	4.11	0.48
Competențe civice și sociale	4.06	0.53
Antreprenoriat	4.24	0.50
Expresie culturală	4.04	0.54
Dezvoltare durabilă	4.11	0.48

Tabel 10. Media și Std. Dev. pentru fiecare competență transversală, eșantionul Angajatori

Ierarhia competențelor transversale percepute de angajatori la cei mai performanți angajați este următoarea: *Entrepreneurship, Learn to learn, Sustainable development awareness, Civic competencies, Cultural awareness and expression* and *Interpersonal and social communication* (vezi tabelul 11).



Tabel 11. Ierarhia percepută a competențelor transversale pentru cele mai performante ținte, eșantion Angajatori

Calitatea principală a angajaților înalt performanți este, conform evaluărilor angajatorilor, *spiritul antreprenorial (Entrepreneurship)*. Nivelul spiritului antreprenorial este perceput ca fiind semnificativ mai ridicat comparativ cu toate celelalte competențe transversale, inclusiv față de a doua clasată, *capacitatea angajatului de a ști să învețe (Learn to learn)*, $t(142) = , p < 0,01$.

În categoria calităților de bază se grupează, fără a exista diferențe în ceea ce privește gradul lor de accentuare: *capacitatea angajatului de a ști să învețe (Learn to learn)*, interesul pentru dezvoltarea durabilă (*Sustainable development awareness*), competențele civice (*Civic competencies*) și *interesul pentru manifestările culturale (Cultural awareness and expression)*.

Cea mai puțin accentuată calitate, comparativ cu celelalte, este *abilitatea de comunicare interpersonală și socială (Interpersonal and social communication)*, ea situându-se pe ultima poziție a ierarhiei. Nivelul ei nu diferă semnificativ față de *interesul pentru manifestările culturale (Cultural awareness and expression)*, situat pe penultima poziție, $t(142) = -1,68$, $p = 0,095$. Însă, comparativ cu toate celelalte competențe, nivelul său este semnificativ mai puțin scăzut.

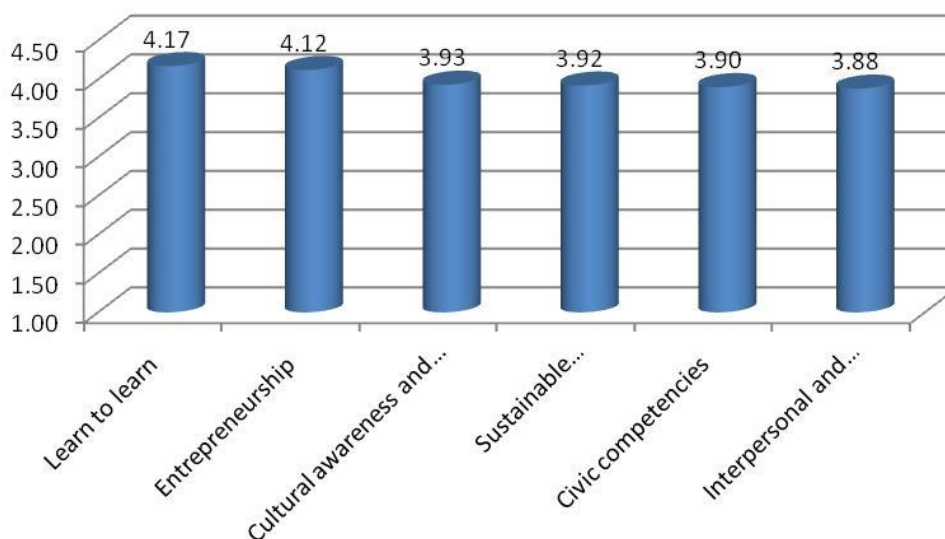
Pentru cei mai performanți elevi/formați (evaluarea este făcută de Profesori/Formatori)

Pentru eșantionul format din profesori/formatori, au fost obținute rezultatele din tabelul următor:

Competențe transversale percepute de către Profesori/Traineri	Mean	Std. Dev.
Comunicare socială și interpersonală	3.88	0.47
Învățarea învățării	4.17	0.52
Competențe civice și sociale	3.90	0.54
Antreprenoriat	4.12	0.48
Expresie culturală	3.93	0.54
Dezvoltare durabilă	3.92	0.59

Tabel 11. Media și Std. Dev. pentru fiecare competență transversală, eșantion Profesori/Traineri

Ierarhia competențelor transversale percepute de profesori/formatori la cei mai performanți elevi/formați este următoarea: *Learn to learn, Entrepreneurship, Cultural awareness and expression, Sustainable development awareness, Civic competencies, and Interpersonal and social communication* (vezi tabelul12).



Tabel 12. Ierarhia competențelor transversale pentru țintele performante, eșantion Profesori/Traineri

Cele mai distinctive calități ale elevilor/formațiilor înalt performanți, în percepția evaluatorilor, sunt o *întă capacită de a ști să învețe (Learn to learn)* și un *puternic spirit antreprenorial* (de inițiativă) (*Entrepreneurship*), acestea clasându-se pe primele două poziții ale ierarhiei. Nu există o pondere mai mare a vreuneia dintre ele, diferența dintre mediile corespunzătoare lor nefiind semnificativă, $t(148) = 1.55, p = 0,122$.

Următoarele trei competențe transversale din ierarhie constituie categoria calităților de bază (căci între ele nu există diferențe statistice semnificative): *interesul pentru manifestările culturale (Cultural awareness and expression)*, *interesul pentru dezvoltarea durabilă (Sustainable development awareness)*, și *competențele civice (Civic competencies)*.

Deși se situează pe ultima poziție a ierarhiei, fiind percepută ca mai puțin accentuată comparativ cu celelalte, *abilitatea de comunicare interpersonală și socială (Interpersonal and social communication)* reflectă tot o calitate, însă una într-o mai mică măsură definitorie decât celelalte.

RQ-2.2. Care este ierarhia percepută a competențelor transversale pe care le are cea mai puțin performantă țintă?

La fel ca și în cazul evaluării celor mai înalt performante ținte, pentru a putea surprinde nivelul perceput al fiecăreia dintre competențele transversale (pentru toate nivelurile de analiză) a fost utilizat One-Sample T-Test. Valoarea de referință a fost setată la 3 (care corespunde mediei teoretice a răspunsurilor la itemii care vizau aceste componente, această valoare servind ca indicator de referință pentru nivelul obișnuit al competențelor respective). O valoare a unei medii semnificativ mai scăzută decât valoarea de referință indică deci un *punct slab* (în text vom utiliza termeni precum *carență, neajuns, insuficiență*) al persoanei care a fost evaluată. (vezi Anexa 2.2.d.)

De asemenea, pentru a evidenția ierarhia percepută a competențelor transversale în cazul evaluării celor mai puțin performante ținte (la toate nivelurile de analiză), au fost calculate mediile pentru fiecare dintre cele șase competențe transversale vizate, apoi au fost ordonate descrescător. Ulterior, pentru a vedea dacă există diferențe semnificative în ceea ce privește percepția acestora, și a putea sesiza o eventuală tendință de grupare a acestora, a fost utilizat Paired-Samples-Test (comparând între ele mediile pentru toate competențele vizate).

Analizele statistice pe baza cărora au fost raportate și organizate rezultatele cu privire la această problemă se regăsesc în Anexa 2.2.

RQ-2.2.a. La nivelul întregului eșantion de referință

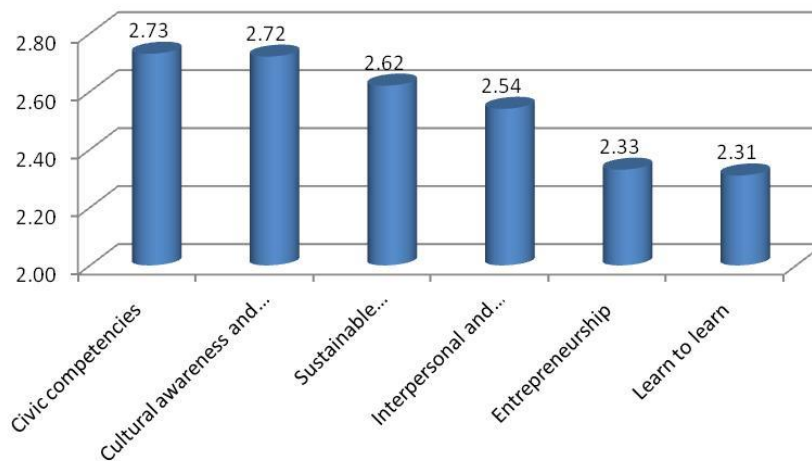
Așa cum se poate observa în Annex 2.2.d. (unde sunt rezultatele obținute în urma aplicării testului One-Sample T Test, la nivelul întregului eșantion investigat) *mediile* pentru fiecare dintre competențele transversale investigate *sunt semnificativ mai scăzute decât valoarea corespunzătoare nivelului obișnuit* al acestora, prin urmare ele reflectă *puncte slabe* ale ținutelor evaluate. De aceea, realizarea ierarhiei are ca interes major identificarea competențelor situate pe ultimele poziții, care vor indica aspectele cele mai deficitare percepute la aceste persoane.

Pentru întreg eșantionul de referință au fost obținute rezultatele din tabelul de mai jos:

Competențele transversale pentru ținutele cele mai slab performante	Mean	Std. Dev.
Întreg eșantionul		
Comunicare socială și interpersonală	2.54	.69
Învățarea învățării	2.31	.74
Competențe civice și sociale	2.73	.66
Antreprenoriat	2.33	.79
Expresie culturală	2.72	.64
Dezvoltare durabilă	2.62	.69

Tabel 12. Media și Std. Dev. pentru fiecare competență transversală, întreg eșantionul

Pentru întreg eșantionul, ierarhia competențelor transversale percepute la persoanele cel mai puțin performante este următoarea: *Civic competencies, Cultural awareness and expression, Sustainable development awareness, Interpersonal and social communication, Entrepreneurship* and *Learn to learn* (vezi tabelul 13).



Tabelul 13. Ierarhia competențelor transversale pentru cele mai puțin performante ținte, întreg eșantionul

Deși sunt situate pe primele locuri ale ierarhiei (și între ele nu există diferențe semnificative, $t(288)=-0.26$, $p=0.789$), atât *competențele civice (Civic competences)* cât și *interesul pentru manifestările culturale (Cultural awareness and expression)* au un nivel mult mai scăzut decât cel de referință. Ele indică două dintre *neajunsurile* ce sunt sesizate la persoanele cel mai puțin performante.

Interesul scăzut pentru dezvoltarea durabilă (low Sustainable development awareness) și *insuficienta abilitate de comunicare interpersonală și socială (deficiency of Interpersonal and social communication)* ocupă palierul *carențelor generale* ale țințelor evaluate. Pe de o parte, ambele au niveluri semnificativ mai scăzute decât primele două. Pe de altă parte, față de competențele de pe ultimele două locuri, nivelul lor este semnificativ mai ridicat.

În final, *carențele majore*, percepute ca definiții pentru cele mai puțin performante persoane, se dovedesc a fi *capacitatea extrem de scăzută de a ști să învețe (weak Learn to learn competence)* și *spiritul antreprenorial foarte diminuat (low Entrepreneurship)*. Ele sunt situate pe ultimele poziții ale ierarhiei, iar între nivelul *capacității de a ști să învețe* și cel al *spiritului antreprenorial* nu se constată diferențe semnificative ($t(291)=-1.02$, $p=0.392$).

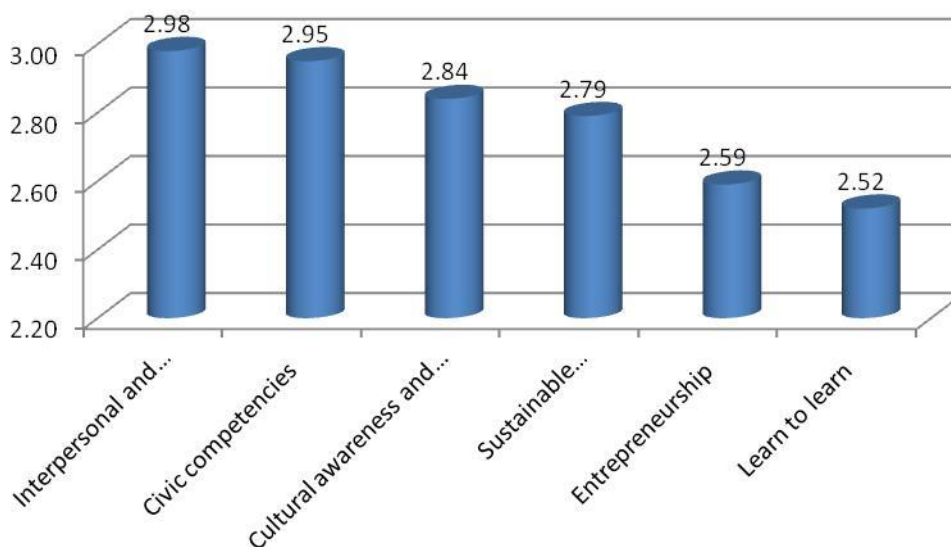
RQ-2.2.b. Pentru fiecare dintre țările partenere*Austria*

Pentru eșantionul din Austria au fost obținute rezultatele din tabelul 13.

Competențe transversale	Mean	Std. Dev.
Austria		
Comunicare socială și interpersonală	2.98	0.45
Învățarea învățării	2.52	0.70
Competențe civice și sociale	2.95	0.75
Antreprenoriat	2.59	0.78
Expresie culturală	2.84	0.73
Dezvoltare durabilă	2.79	0.78

Tabel 13. Media și Std. Dev. pentru fiecare competență transversală, Austria

Rezultatele obținute pentru eșantionul din Austria în urma aplicării One-Sample T Test, arată că pentru cele patru competențe de pe primele locuri ale ierarhiei, mediile nu diferă semnificativ de valoarea de referință. Se poate considera că aceste competențe cu un *nivel normal de funcționalitate* (nu sunt nici calități dar nici neajunsuri) constituie niște resurse importante pentru țintele evaluate.



Tabelul 14. Ierarhia competențelor transversale pentru țintele cele mai puțin performante, Austria

Aspectele deficitare caracteristice persoanelor cel mai puțin performante sunt: *spiritul antreprenorial* diminuat (low level of *Entrepreneurship*) ($t(47) = -3.549, p < 0.01$) și nivelul foarte redus al capacității de a ști să învețe (low level of *Learn to learn* competence) ($t(48) = -4.702, p < 0.01$).

Republica Cehă

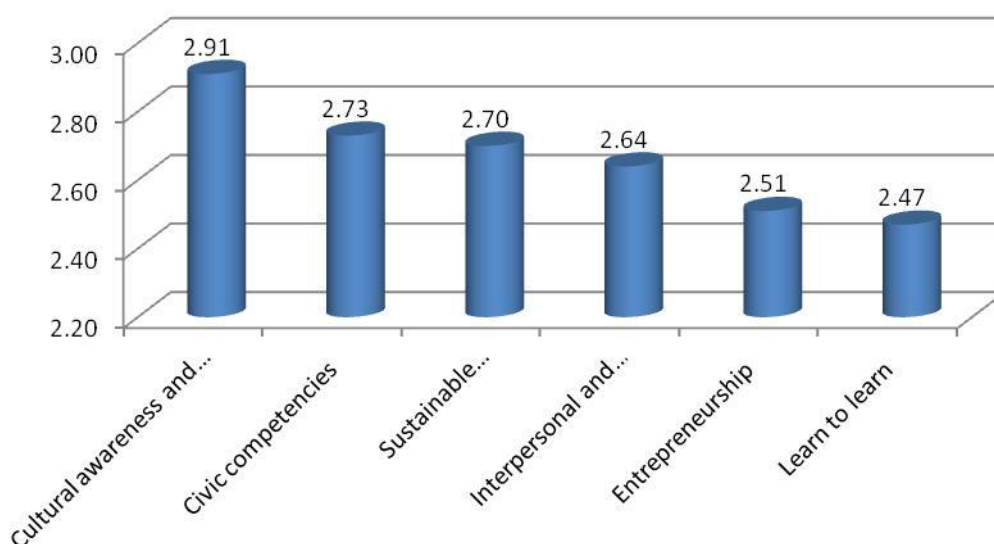
Pentru eșantionul din Republica Cehă au fost obținute rezultatele din tabelul 14. Ierarhia competențelor transversale, așa cum sunt ele percepute la țintele cel mai puțin performante, este următoarea: *Cultural awareness and expression, Civic competencies,*

Sustainable development awareness, Interpersonal and social communication, Entrepreneurship and *Learn to learn.*

Competențe transversale	Mean	Std. Dev.
Republica Cehă		
Comunicare socială și interpersonală	2.64	0.47
Învățarea învățării	2.47	0.47
Competențe civice și sociale	2.73	0.51
Antreprenoriat	2.51	0.45
Expresie culturală	2.91	0.34
Dezvoltare durabilă	2.70	0.45

Tabel 14. Media și Std. Dev. pentru fiecare competență transversală, Republica Cehă

Pe primul loc al ierarhiei se află *interesul pentru manifestările culturale (Cultural awareness and expression)*. Rezultatul obținut pe baza One-Sample T Test pentru această dimensiune arată că media obținută nu diferă semnificativ de valoarea de referință ($t(50)=-1,86, p=0,09$). De aceea se poate considera că această competență este percepută, la persoanele evaluate, ca având *un nivel de funcționalitate rezonabil* (obișnuit). Astfel, interesul pentru manifestările culturale (*Cultural awareness and expression*) poate constitui o resursă importantă a acestora.



Tabel 15. Ierarhia competențelor transversale pentru țintele cel mai puțin performante, Republica Cehă

Pentru clarificarea relațiilor în cadrul ierarhiei am apelat la testul t pentru eșantioane perechi (Paired Sample T – Test).

Rezultatele arată că nu există diferențe de percepție între competențele situate pe următoarele trei poziții, ceea ce ne face să considerăm că ele reflectă acel palier al *competențelor care sunt ușor disfuncționale*.

Pe ultimele două poziții, cu un nivel semnificativ mai scăzut decât competențele din palierul anterior, regăsim *spiritul antreprenorial scăzut* (low *Entrepreneurship*) și capacitatea scăzută de a ști să învețe (low *Learn to learn* capacity). Între acestea două nu există diferențe semnificative statistice ($t(49)=-0,7, p=0,453$). Prin urmare aceste două aspecte reflectă *cele mai importante neajunsuri* care sunt atribuite țintelor slab performante adică, o slabă abilitate antreprenorială și o foarte diminuată capacitate de învățare.

Italia ADM (Roma)

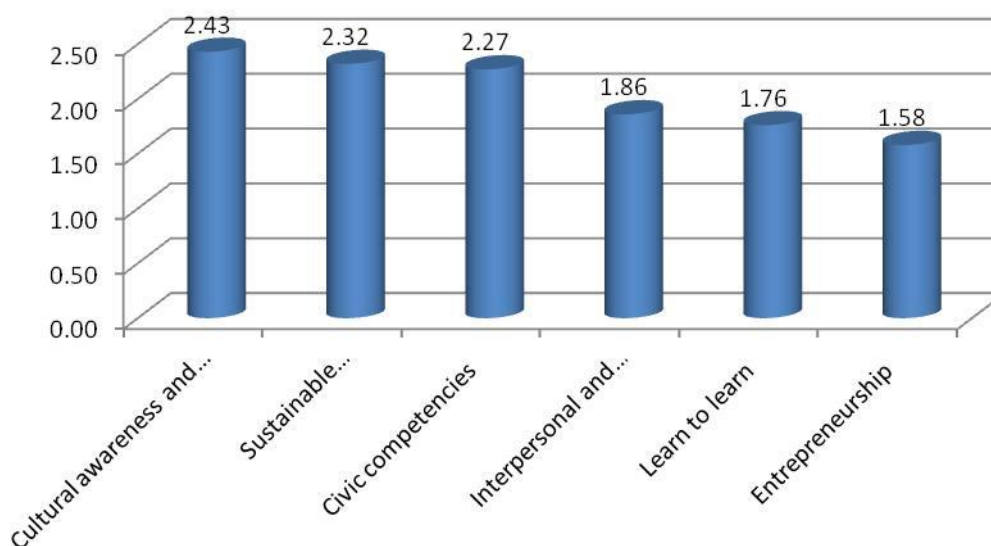
Pentru eșantionul din Roma au fost obținute rezultatele din tabelul 15.

Competențe transversale	Mean	Std. Dev.
Italia ADM (Roma)		
Comunicare socială și interpersonală	1.86	0.31
Învățarea învățării	1.76	0.26
Competențe civice și sociale	2.27	0.48
Antreprenoriat	1.58	0.25
Expresie culturală	2.43	0.31
Dezvoltare durabilă	2.32	0.56

Tabel 15. Media și Std. Dev. pentru fiecare competență transversală, Italia ADM (Roma)

În urma verificării cu One-Sample T Test (Annex 2.2.d.) mediile pentru fiecare dintre competențele transversale investigate s-au dovedit a fi semnificativ mai scăzute decât valoarea corespunzătoare nivelului obișnuit, prin urmare toate acestea reflectă doar *puncte slabe* (aspecte disfuncționale) ale țintelor evaluate.

Ierarhia competențelor transversale (see Chart 16), așa cum sunt ele percepute la țintele cel mai puțin performante este următoarea: *Cultural awareness and expression, Sustainable development awareness, Civic competencies, Interpersonal and social communication, Learn to learn* and *Entrepreneurship*.



Tabel 16. Ierarhia competențelor transversale pentru cele mai puțin performante ținte, Italia (Roma)

Pe primul loc al ierarhiei se află *interesul pentru manifestările culturale (Cultural awareness and expression)*, nivelul său fiind perceput ca semnificativ mai ridicat față de oricare dintre celelalte cinci competențe investigate (de exemplu, comparativ cu nivelul competenței situate pe locul secund $t(47)=2,13, p<0,05$). Situația sa pe prima poziție a ierarhiei ne sugerează că, în ceea ce privește felul în care sunt percepute țintele slab performante, interesul scăzut pentru manifestările culturale (low *Cultural awareness and expression*) este *cel mai puțin deranjat aspect* asociat acestora.

Neajunsurile majore atribuite țintelor evaluate (comparate unele cu altele, diferențele dintre mediile corespunzătoare lor sunt în majoritatea cazurilor ne semnificative statistic) sunt: *interesul redus pentru dezvoltarea durabilă* (low *Sustainable development awareness*), competențe civice foarte (weak *Civic competencies*), *abilitatea scăzută de comunicare interpersonală* (low level of *Interpersonal and social communication skills*) și *capacitatea foarte scăzută de a ști să învețe* (very low *Learn to learn capacity*).

Pe ultimul loc al ierarhiei (cu un nivel semnificativ mai scăzut decât toate celelalte competențe) este un spiritul antreprenorial (*Entrepreneurship*). Pentru evaluatorii din Roma, *spiritul antreprenorial extrem de scăzut* (extremely low level of *Entrepreneurship*) se dovedește a fi *cel mai disfuncțional aspect* constat la țintele cel mai slab performante.

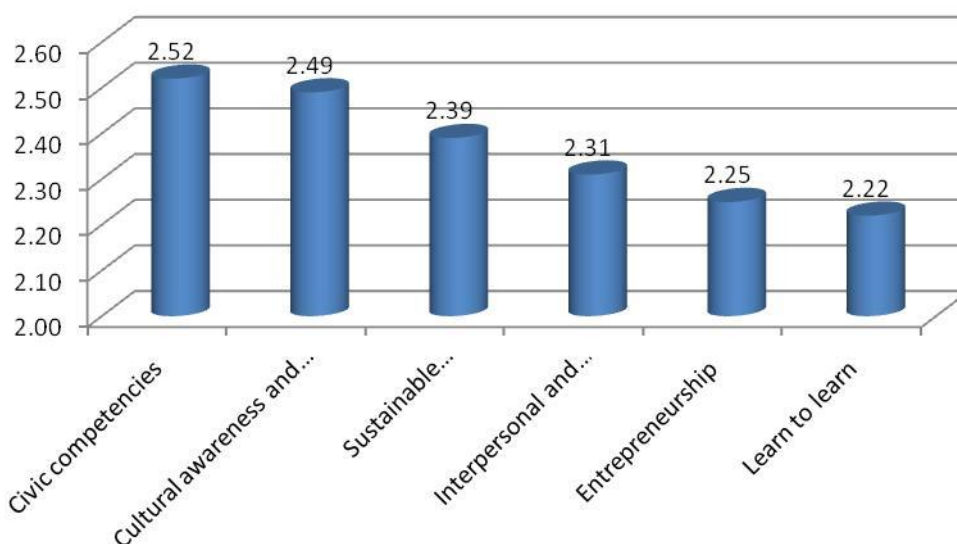
Italia BB (Torino)

Ca și în cazul eșantionului din Roma (vezi Anexa 2.2.d. One Sample T-Test) s-a evidențiat că nivelul competențelor transversale investigate reflectă doar *puncte slabe* (aspecte disfuncționale) ale țintelor evaluate.

Competențe transversale	Mean	Std. Dev.
Italia BB (Torino)		
Comunicare socială și interpersonală	2.31	0.77
Învățarea învățării	2.22	0.80
Competențe civice și sociale	2.52	0.63
Antreprenariat	2.25	0.76
Expresie culturală	2.49	0.73
Dezvoltare durabilă	2.39	0.69

Tabel 16. Media și Std. Dev. pentru fiecare competență transversală, Italia (Torino)

Ierarhia competențelor transversale (see Chart 17), așa cum sunt ele percepute la țintele cel mai puțin performante este următoarea: *Civic competencies*, *Cultural awareness and expression*, *Sustainable development awareness*, *Interpersonal and social communication*, *Entrepreneurship* and *Learn to learn*.



Tabel 17. Ierarhia competențelor transversale pentru țintele cel mai puțin performante, Italia(Torino)

Pe primele trei poziții ale ierarhiei (fără diferențe semnificative în ceea ce privește felul în care este percepută prezența lor acestora la țintele evaluate) se situează, într-o grupare omogenă: *competența civică redusă* (low *Civic competencies*), *interesul scăzut pentru manifestările culturale* (low *Cultural awareness and expression*) și *interesul scăzut pentru dezvoltarea durabilă* (low *Sustainable development awareness*). Nivelul scăzut al acestor competențe reflectă *limitele generale* caracteristice persoanelor slab performante.

Pe ultimele trei locuri ale ierarhiei găsim din nou o grupare omogenă (în sensul ca nu există diferențe semnificative între mediile corespunzătoare acestor competențe), cea care evidențiază *principalele disfuncționalități* sesizate la cele mai puțin performante ținte: *abilitatea scăzută de comunicare interpersonală și socială* (weak *Interpersonal and social communication* skills), *spirit antreprenorial scăzut* (low level of *Entrepreneurship*) și *capacitatea scăzută de a ști să învețe* (low *Learn to learn* capacity).

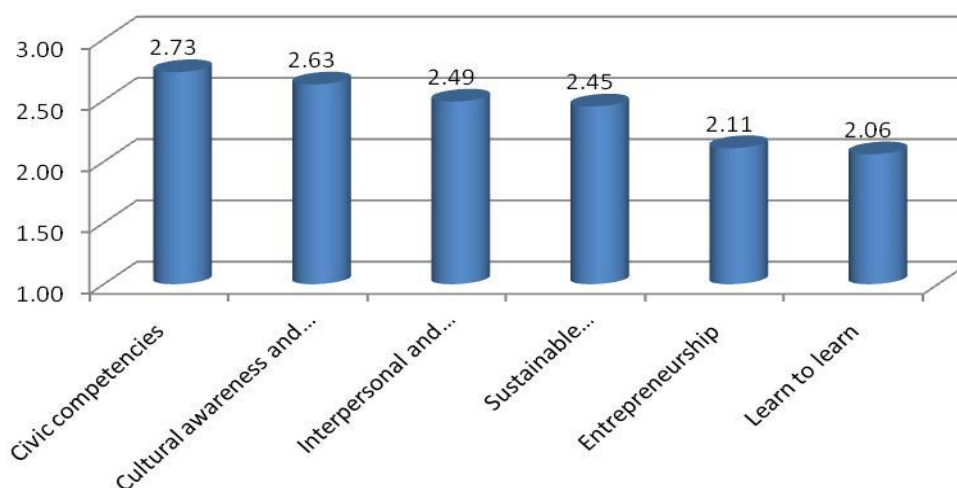
România

Prin utilizarea One Sample T-Test (see Annex 2.2.d.) s-a evidențiat că nivelul competențelor transversale pentru eșantionul din Romania reflectă, de asemenea, doar *puncte slabe* (aspecte disfuncționale) ale țintelor evaluate.

Competențe transversale	Mean	Std. Dev.
România		
Comunicare socială și interpersonală	2.49	0.65
Învățarea învățării	2.06	0.69
Competențe civice și sociale	2.73	0.60
Antreprenoriat	2.11	0.69
Expresie culturală	2.63	0.59
Dezvoltare durabilă	2.45	0.61

Table 17. Means and Std. Dev. for each of the transversal competences, Romania

Ierarhia competențelor transversale (vezi tabelul 18), așa cum sunt ele atribuite celor mai puțin performante ținte, este următoarea: *Civic competencies, Cultural awareness and expression, Interpersonal and social communication, Sustainable development awareness, Entrepreneurship* and *Learn to learn*.



Tabel 18. Ierarhia competențelor transversale pentru țintele cel mai puțin performante, România

Competențele de pe primele patru poziții se grupează destul de omogen (media pentru niciuna dintre ele nu diferă semnificativ de media următoarei clasate), constituind un palier ce reflectă *disfuncționalitățile generale* atribuite persoanelor slab performante : *competența*

civică redusă (low **Civic competencies**), *interesul scăzut pentru manifestările culturale* (low **Cultural awareness and expression**), *abilitatea scăzută de comunicare interpersonală și socială* (weak **Interpersonal and social communication skills**) și *interesul scăzut pentru dezvoltarea durabilă* (low **Sustainable development awareness**).

Pe ultimele două locuri ale ierarhiei se regăsesc *spiritul antreprenorial scăzut* (low level of **Entrepreneurship**) și *capacitatea scăzută de a ști să învețe* (low **Learn to learn capacity**). Comparând mediile corespunzătoare acestor două competențe nu se constată o diferență semnificativă: $t(44)=0.77$, $p= 0,44$; însă oricare dintre acestea două are un nivel semnificativ mai scăzut decât oricare dintre competențele din prima grupare. Prin urmare se poate considera că acestea sunt *principalele aspecte disfuncționale* sesizate la cele mai puțin performante ținte.

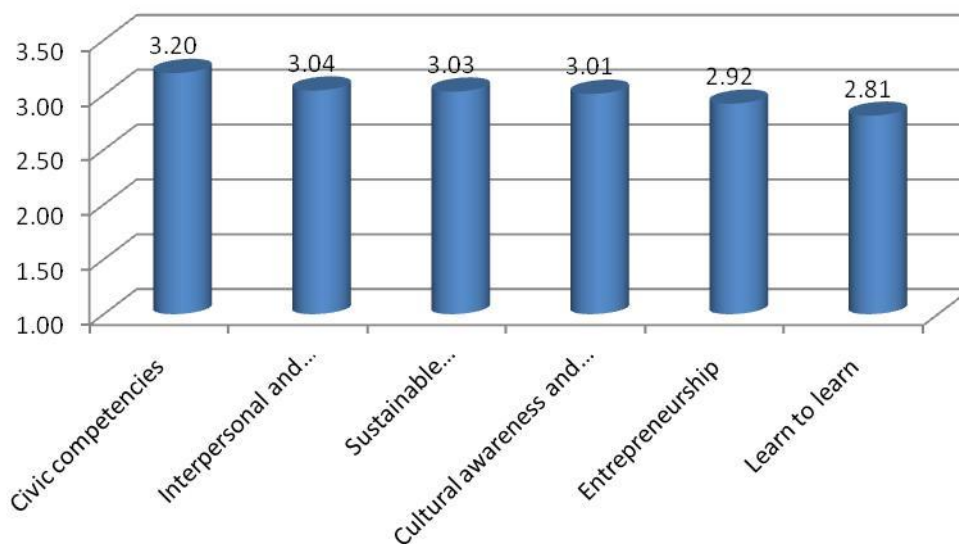
Turcia

Rezultatele obținute pentru eșantionul din Turcia (în urma aplicării One-Sample T Test), arată că, în ceea ce privește competențele civice (**Civic Competences**), media este semnificativ mai ridicată decât valoarea de referință ($t(49)=2.42$, $p<0,05$), deci ele reflectă o *calitate* a persoanelor evaluate. Pentru celelalte cinci dintre competențele vizate, mediile nu diferă semnificativ de valoarea de referință, prin urmare ele au un *nivel normal de funcționalitate* și nu trebuie interpretate ca reflectând nici calități dar nici neajunsuri ale persoanelor evaluate.

Competențe transversale	Mean	Std. Dev.
Turcia		
Comunicare socială și interpersonală	3.04	0.66
Învățarea învățării	2.81	0.86
Competențe civice și sociale	3.20	0.59
Antreprenoriat	2.92	0.89
Expresie culturală	3.01	0.77
Dezvoltare durabilă	3.03	0.75

Tabel 18. Media și Std. Dev. pentru fiecare competență transversală, Turcia

Ierarhia competențelor transversale (see Chart 19) este următoarea: **Civic competencies**, **Interpersonal and social communication**, **Sustainable development awareness**, **Cultural awareness and expression**, **Entrepreneurship** and **Learn to learn**.



Tabel 19. Ierarhia competențelor transversale pentru țintele cel mai puțin performante, Turcia

Pe primul loc al ierarhiei se situează competențele civice (*Civic Competence*). Această categorie se evidențiază față de celelalte prin aceea că nivelul lor este semnificativ mai ridicat decât al celorlalte competențe dar și față de nivelul de referință, deci ele reflectă un *punct forte* al țintelor cel mai puțin performante. Astfel principala calitate a acestor ținte este funcționalitatea ridicată a competențelor transversale (*Civic Competence*).

Între competențele de pe următoarele patru poziții nu există diferențe semnificative de percepție, palierul central al competențelor atribuite fiind următorul: o *abilitate moderată de comunicare interpersonală și socială* (moderate level of *Interpersonal and social communication*), un *oarecare interes pentru dezvoltarea sustenabilă* (n average *Sustainable development awareness* level), un *interes moderat pentru manifestările culturale* (a moderate level of *Cultural awareness and expression*) și un *spirit antreprenorial obișnuit* (an usual level of *Entrepreneurship*).

Pe ultima poziție a ierarhiei se situează *capacitatea de a ști să învețe* (*Learn to learn* capacity). Deși nivelul său indică un grad obișnuit de funcționalitate, totuși ea este percepută ca semnificativ mai puțin dezvoltată comparativ cu toate celelalte competențe.

RQ-2.2.c. Cum sunt percepute competențele transversale ale celor mai puțin performante ținte de către angajatori și de către profesori/formatori?

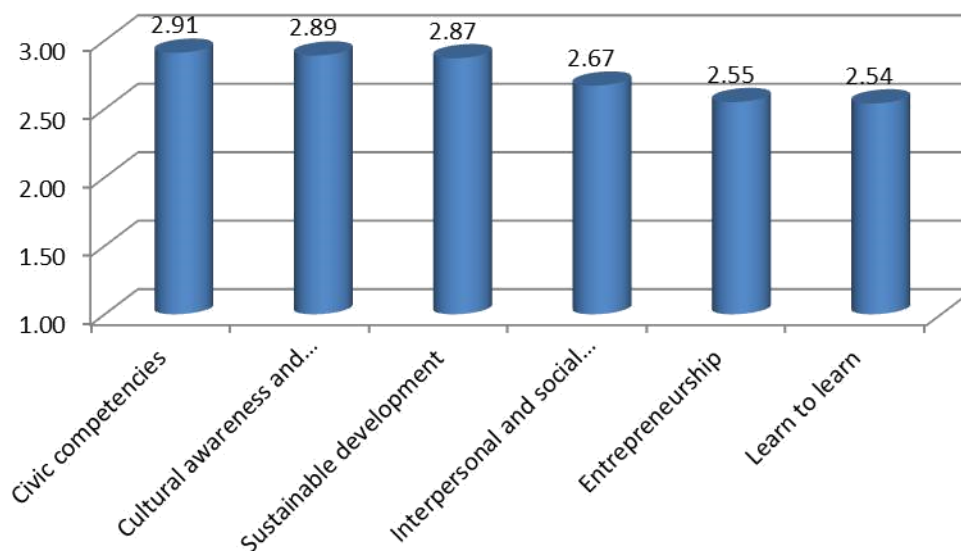
Cel mai puțin performante ținte în percepția Angajatorilor

Pentru eșantionul format din angajatori, au fost obținute rezultatele din tabelul 19:

Competențele transversale percepute de către Angajatori	Mean	Std. Dev.	t	df	sig
Comunicare socială și interpersonală	2.67	0.76	-5.08	141	0.000
Învățarea învățării	2.54	0.74	-7.29	143	0.000
Competențe civice și sociale	2.91	0.64	-1.63	142	0.104
Antreprenoriat	2.55	0.83	-6.35	141	0.000
Expresie culturală	2.89	0.65	-1.97	143	0.052
Dezvoltare durabilă	2.87	0.65	-2.21	143	0.029

Tabel 19. Media și Std. Dev. pentru fiecare competență transversală, eșantion Angajatori

Ierarhia competențelor transversale ale angajaților cel mai puțin performanți (în percepția angajatorilor) este următoarea (vezi tabelul 20): *Civic competencies, Cultural awareness and expression, Sustainable development awareness, Interpersonal and social communication, Entrepreneurship* and *Learn to learn*.



Tabelul 20. Ierarhia competențelor transversale pentru țintele cel mai puțin performante, eșantion Angajatori

Pe primele trei locuri ale ierarhiei se situează, cu medii foarte apropiate (diferența dintre ele nu este semnificativă statistic; vezi Anexa 2.2.c). *competențele civice (Civic competencies)*, *interesul pentru manifestările culturale (Cultural awareness and expression)* și *interesul pentru dezvoltarea durabilă (Sustainable development awareness)*. Atributele cele mai funcționale ale acestora sunt: o *competență civică moderată*, un *interes moderat pentru manifestările culturale* și un *interes destul de scăzut față de dezvoltarea durabilă*. (see Table 19, **t** and **sig** columns)

Abilitatea redusă de comunicare interpersonală și socială (low level of **Interpersonal and social communication**) se situează în zona intermediară a ierarhiei. Ea face trecerea înspre zona competențelor cu un grad mai mare de disfuncționale.

În zona de jos a ierarhiei se situează (aproape la egalitate,) *spiritul antreprenorial (Entrepreneurship)* și *capacitatea de a ști să învețe (Learn to learn)*. Ambele au niveluri semnificativ mai scăzute decât abilitatea de comunicare, și reflectă cele două neajunsuri majore ale angajaților slab performanți: *un diminuat spirit antreprenorial* și o *slabă capacitate de a ști să învețe*.

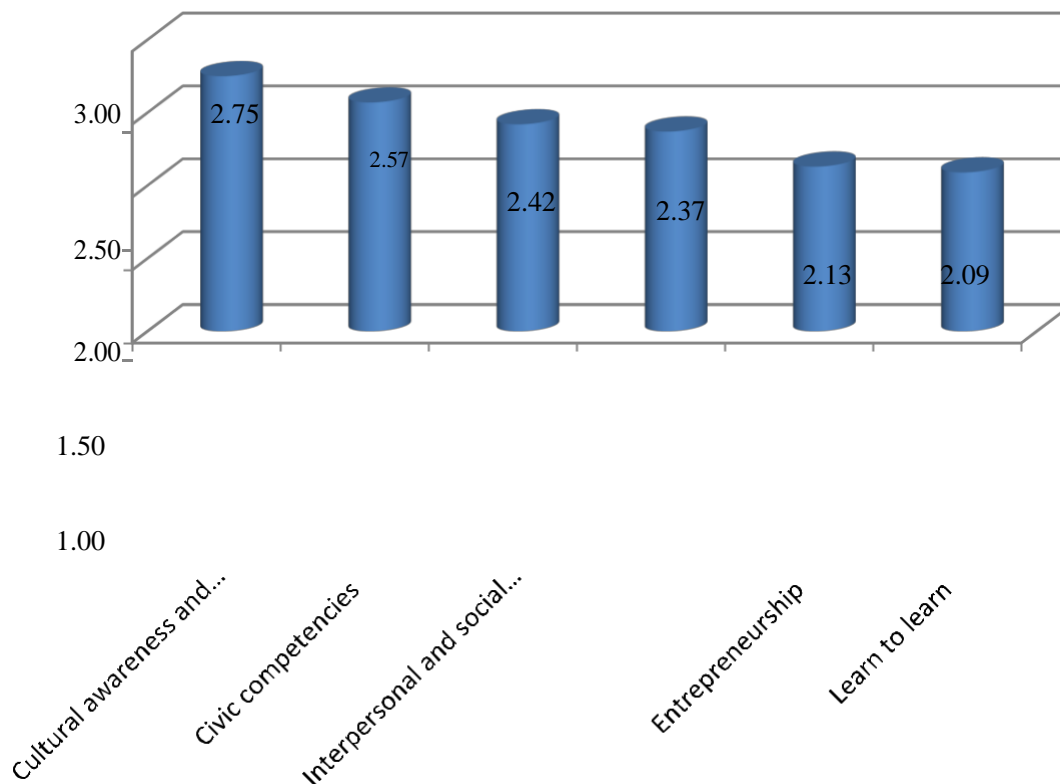
Cel mai puțin performante ținte în percepția Profesorilor/Formatorilor

Pentru eșantionul format din profesori/formatori, au fost obținute rezultatele din tabelul următor:

Competențele transversale		Mean	Std. Dev.	t	df	sig
Percepute de Profesori/Formatori						
Comunicare	socială și interpersonală	2.42	0.60	-1.52	148	0.000
Învățarea învățării		2.09	0.67	-6.26	147	0.000
Competențe civice și sociale		2.57	0.64	-8.09	148	0.000
Antreprenoriat		2.13	0.68	-5.34	147	0.000
Expresie culturală		2.75	0.59	-8.83	148	0.000
Dezvoltare durabilă		2.37	0.64	-1.93	148	0.000

Tabel 20. Media și Std. Dev. pentru fiecare competență transversală, eșantion Profesori/Formatori

Ierarhia competențelor transversale elevilor cel mai puțin performanți (în percepția profesorilor/formatorilor) este următoarea (vezi tabelul 21): **Cultural awareness and expression, Civic competences, Interpersonal and social communication, Sustainable development awareness, Entrepreneurship and Learn to learn.**



Tabel 21. Ierarhia competențelor transversale pentru țintele cel mai puțin performante, eșantion Profesori/Formatori

În ceea ce privește percepția profesorilor/formatorilor cu privire la ierarhia competențelor transversale ale elevilor (*students*) lucrurile sunt mult mai clare.

În primul rând (see Table 20, **t** and **sig** columns) toate aceste competențe sunt receptate ca având un nivel foarte scăzut, deci ele reflectă **puncte slabe** ale elevilor cel mai puțin performanți.

Cele mai aproape de un nivel acceptabil de funcționalitate (dar totuși neajunsuri) sunt *interesul pentru manifestările culturale (Cultural awareness and expression)* și *competențele civice (Civic competences)*.

Urmează zona intermediară a ierarhiei, unde, cu un nivel și mai scăzut de funcționalitate, se regăsesc: *abilitatea de comunicare interpersonală și socială (Interpersonal and social communication)* și *interesul pentru dezvoltarea durabilă (Sustainable development awareness)*.

Pe ultimele două poziții, cu un grad de disfuncționalitate mai accentuat decât cel specific zonei intermediare, se află spiritul antreprenorial (*Entrepreneurship*) și capacitatea de a ști să învețe (*Learn to learn*). Această poziționare arată că pentru profesori/formatorii aspecte cele mai deficitare ale elevilor slab performanți sunt: *spiritul antreprenorial redus* și *capacitatea foarte slabă a acestora de a ști să învețe*.

RQ-2.3. Care sunt diferențele de percepție între nivelul competențelor transversale atribuit țintei cele mai performante (*best performing target*) și nivelul competențelor transversale atribuit țintei cel mai puțin performante (*less performing target*)?

Această secțiune are ca scop să organizeze într-o manieră sintetică rezultatele prezentate anterior și să evidențieze diferențele de percepție atunci când se compară țintele înalt performante cu cele cel mai puțin performante.

Pentru a evidenția aceste aspecte au fost *comparate* (pentru fiecare dintre competențele transversale în parte) *mediile celor mai performante ținte* cu *mediile celor mai puțin performante ținte* (fiind utilizat testul statistic Paired Sample T-Test). Rezultatele sunt sintetizate (pe baza Anexei 2.3). sub formă de tabele și grafice.

În coloana *Mean diff.* din fiecare tabel este trecută diferența dintre medii. Valoarea diferenței dintre medii reflectă diferența de percepție în ceea ce privește caracteristica vizată de comparație. O valoare ridicată a acestei diferențe ne arată că cele două categorii de ținte evaluate sunt percepute diferit, în sensul că uneia dintre categorii (cea care are media mai mare) i se atribuie un nivel mai ridicat al caracteristicii respective decât celeilalte (cea care are media mai mică). În Coloana **Sig.** este menționat pragul de semnificație statistică, care ne indică dacă diferența dintre cele două medii este relevantă statistic (o valoare mai mică decât 0,05 a acestui prag indică diferențe semnificative).

Graficele au scopul de a facilita sesizarea intuitivă a felului diferit în care sunt percepute (prin prisma competențelor transversale atribuite) persoanele înalt performante comparativ cu cele slab performante. Pe axele graficului sunt reprezentate mediile pentru fiecare dintre competențele transversale (cu albastru, pentru percepția caracteristicii respective la țintele cele mai performante și cu roșu, pentru percepția caracteristicii la țintele cel mai slab performante). Fiecare axă este gradată de la **I** (în centrul graficului, și reflectă valoarea cea mai mică posibilă

pentru caracteristica respectivă) la 5 (la extremitatea graficului, și indică valoarea cea mai mare posibilă pentru caracteristică vizată).

Prezentăm în continuare rezultatele obținute întâi la nivel general (pentru întreg eșantionul de subiecți), apoi pentru fiecare țară în parte și, în final, pentru fiecare tip de evaluator (angajator sau profesor/formator).

RQ-2.3.a. La nivelul întregului eșantion de referință

Pe baza rezultatelor din tabelul 21 se poate afirma că țintele înalt performante sunt percepute, în ceea ce privește competențele lor transversale, *într-o manieră mult mai pozitivă* decât țintele slab performante (diferențele dintre medii sunt semnificative pentru toate dimensiunile comparate).

Percepția transversale Întreg eșantionul	competențelor socială	Best	Less	Mean	t	Sig.
		performan nt target Mean	performan t target Mean			
Comunicare interpersonală	și	3.93	2.54	1.39	26.99	,000
Învățarea învățării		4.14	2.31	1.83	34.76	,000
Competențe civice și sociale		3.98	2.73	1.25	25.45	,000
Antreprenoriat		4.18	2.33	1.84	32.55	,000
Expresie culturală		3.98	2.72	1.26	25.97	,000
Dezvoltare durabilă		4.01	2.62	1.40	29.22	,000

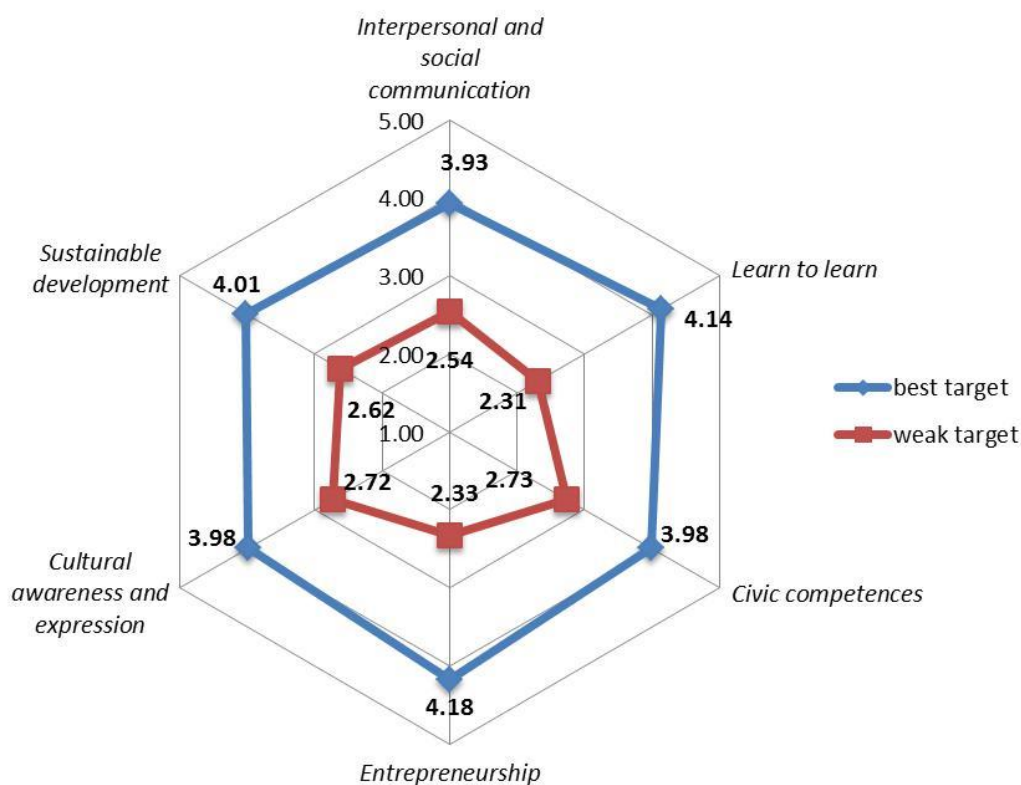
Tabelul 21. Diferența mediilor între competențele transversale atribuite țintelor celor mai performante și competențele transversale atribuite țintelor celor mai slab performante, întreg eșantionul

Toate competențe transversale ale țintelor înalt performante sunt percepute ca având un nivel mult mai ridicat decât al țintelor slab performante.

Cele mai mari decalaje sunt pentru *Entrepreneurhip* și pentru *Learn to learn* ceea ce arată că (în relația lor cu evaluatorii) țintele înalt performante, față de cele slab performante, s-au

dovedit a fi înzestrate cu *un spirit antreprenorial mult mai ridicat* și cu o *mult mai puternică capacitate de a ști să învețe*.

În plus, ele au manifestat un *interes mult mai mare pentru dezvoltarea durabilă*, o *mult mai eficientă abilitate de comunicare interpersonală și socială*, o *competență morală mult mai înaltă* și o *preocupare mult mai intensă pentru valorile culturale* comparativ cu persoanele cele mai puțin performante.



Tabelul 22. Diferențele în percepția competențelor transversale atribuite țintelor celor mai performante (cu albastru) și competențele transversale atribuite țintelor cel mai puțin performante (cu roșu) pentru întreg eșantionul

Graficul 22 reflectă foarte evident diferența de percepție între *registrul de funcționalitate al competențelor transversale ale persoanelor înalt performante* (delimitat de conturul albastru) și *registrul de funcționalitate al competențelor transversale ale persoanelor cel mai puțin performante*. (delimitat de conturul roșu).

RQ-2.3.b. Pentru fiecare țară parteneră

Fenomenul identificat la nivelul întregului eșantion (cel de polarizare accentuată a percepției competențelor transversale în funcție de performanța țintei evaluate) este de regăsit și în

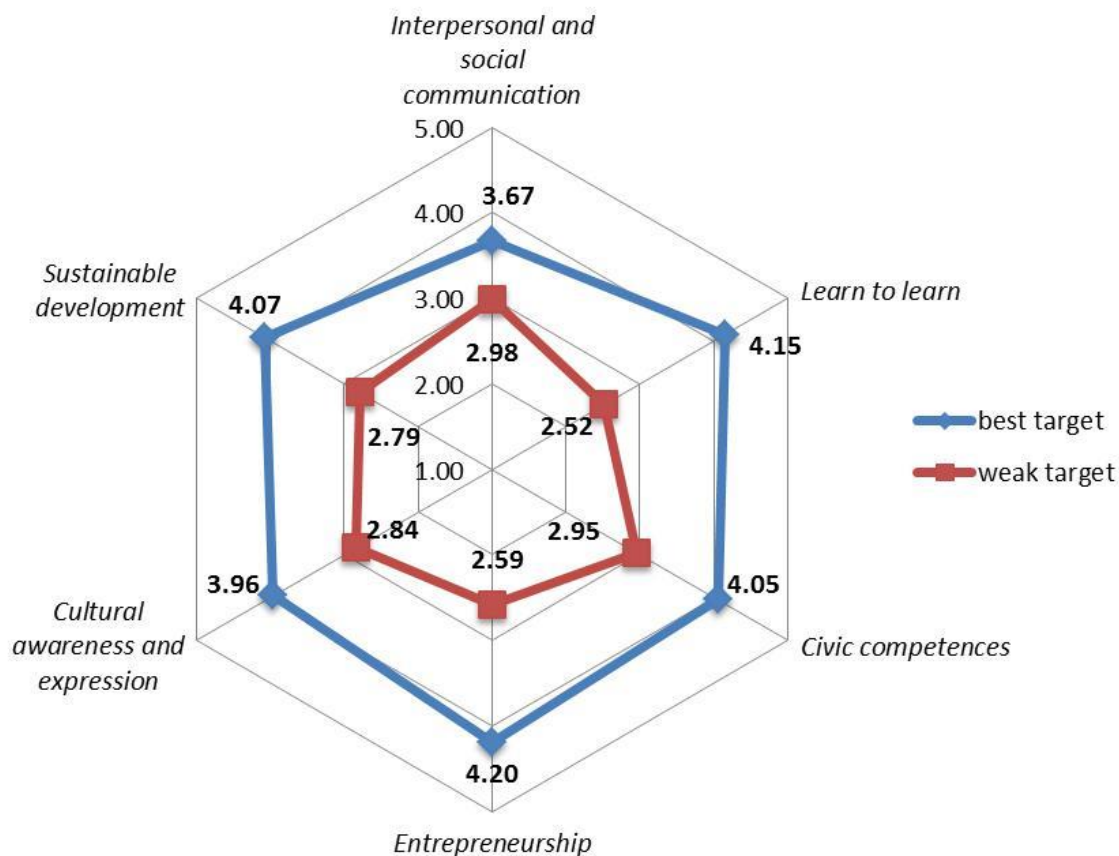
cazul fiecăreia dintre țările partenere. Situația este analogă cu cea remarcată la nivelul întregului eșantion, remarcându-se același sens al decalajului: cele mai performante ținte sunt percepute ca având un nivel semnificativ mai ridicat de funcționalitate al competențelor transversale comparativ cu cele mai puțin performante ținte.

Prezentăm pentru fiecare țară în parte rezultatele ce reflectă diferențele de percepție existente.

Austria

Percepția transversale	competențelor	Best performan nt target Mean	Less performan t target Mean	Mean diff.	t	Sig.
Austria						
Comunicare interpersonală	socială	și 3.67	2.98	0.75	10.30	,000
Învățarea învățării		4.15	2.52	1.63	14.38	,000
Competențe civice și sociale		4.05	2.95	1.08	9.11	,000
Antreprenoriat		4.20	2.59	1.61	14.77	,000
Expresie culturală		3.96	2.84	1.12	8.79	,000
Dezvoltare durabilă		4.07	2.79	1.28	12.23	,000

Tabelul 22. Media diferențelor între competențele transversale atribuite țintelor celor mai performante și competențele transversale atribuite țintelor cel mai puțin performante, Austria

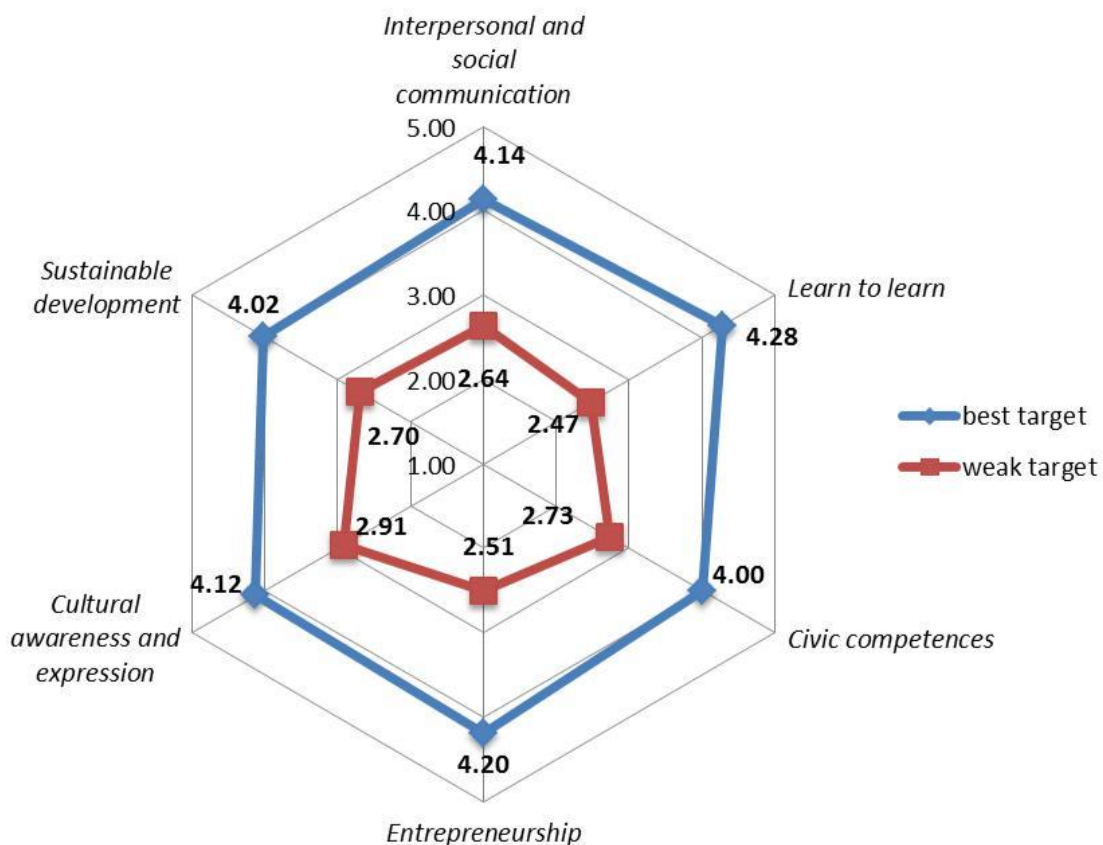


Tabel 23. Diferențele de percepție a competențelor transversale atribuite țintelor performante (în albastru) și țintelor slab performante (în roșu), pentru eșantionul din Austria

Republica Cehă

Percepția transversale Republica Cehă	competențelor	Best performa nt target Mean	Less performant target Mean	Mean diff.	t	Sig.
Comunicare interpersonală	socială	și 4.14	2.64	1.50	15.83	,000
Învățarea învățării		4.28	2.47	1.80	20.92	,000
Competențe civice și sociale		4.00	2.73	1.27	13.40	,000
Antreprenoriat		4.20	2.51	1.69	27.25	,000
Expresie culturală		4.12	2.91	1.20	13.68	,000
Dezvoltare durabilă		4.02	2.70	1.33	12.24	,000

Tabelul 23. Media diferențelor între competențele transversale atribuite țințelor celor mai performante și competențele transversale atribuite țințelor cel mai puțin performante, Republica Cehă

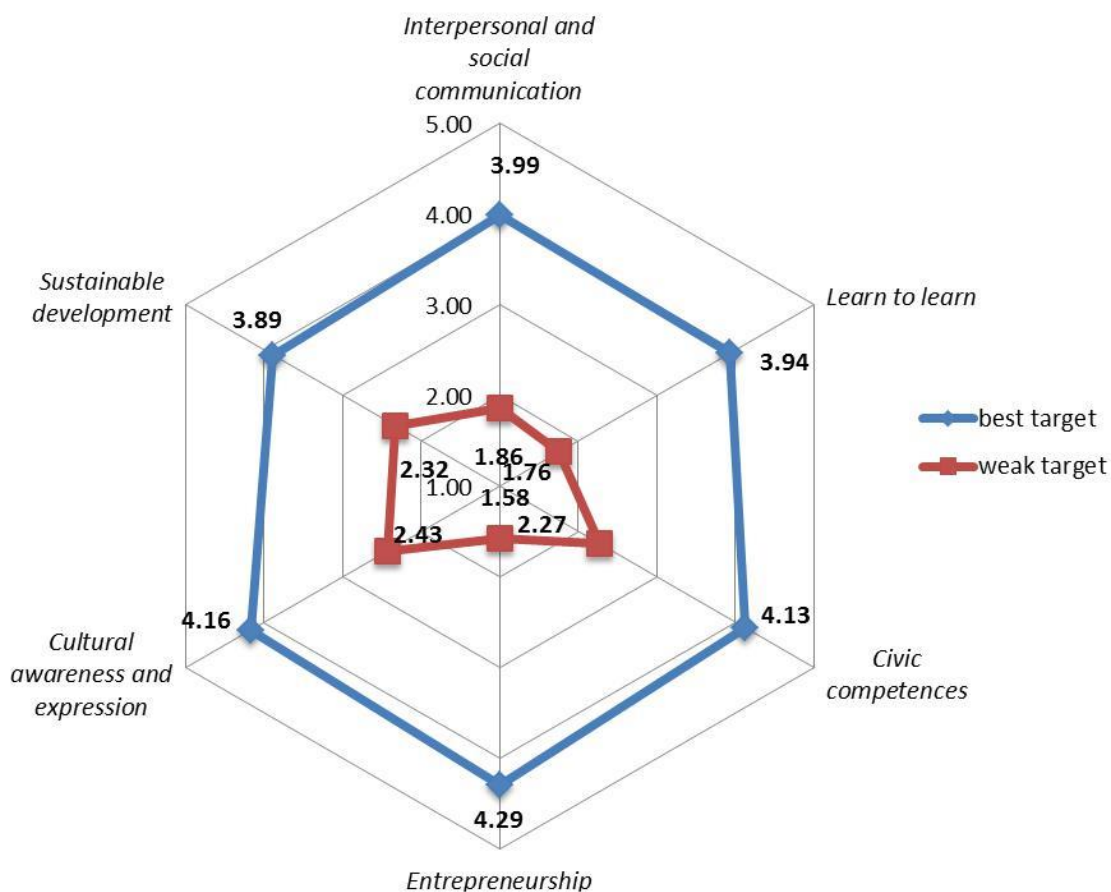


Tabel 24. Diferențele de percepție a competențelor transversale atribuite țințelor performante (în albastru) și țințelor slab performante (în roșu), pentru eșantionul din Republica Cehă

Italia ADM (Roma)

Percepția transversale	competențelor	Best performan nt target Mean	Less performan t target Mean	Mean diff.	t	Sig.
Italia Roma	socială	și 3.99	1.86	2.14	32.92	,000
Comunicare interpersonală						
Învățarea învățării		3.94	1.76	1.80	27.50	,000
Competențe civice și sociale		4.13	2.27	1.27	22.19	,000
Antreprenoriat		4.29	1.58	1.69	45.75	,000
Expresie culturală		4.16	2.43	1.20	24.70	,000
Dezvoltare durabilă		3.89	2.32	1.33	16.87	,000

Tabelul 24. Media diferențelor între competențele transversale atribuite țințelor celor mai performante și competențele transversale atribuite țințelor cel mai puțin performante, Italia Roma.

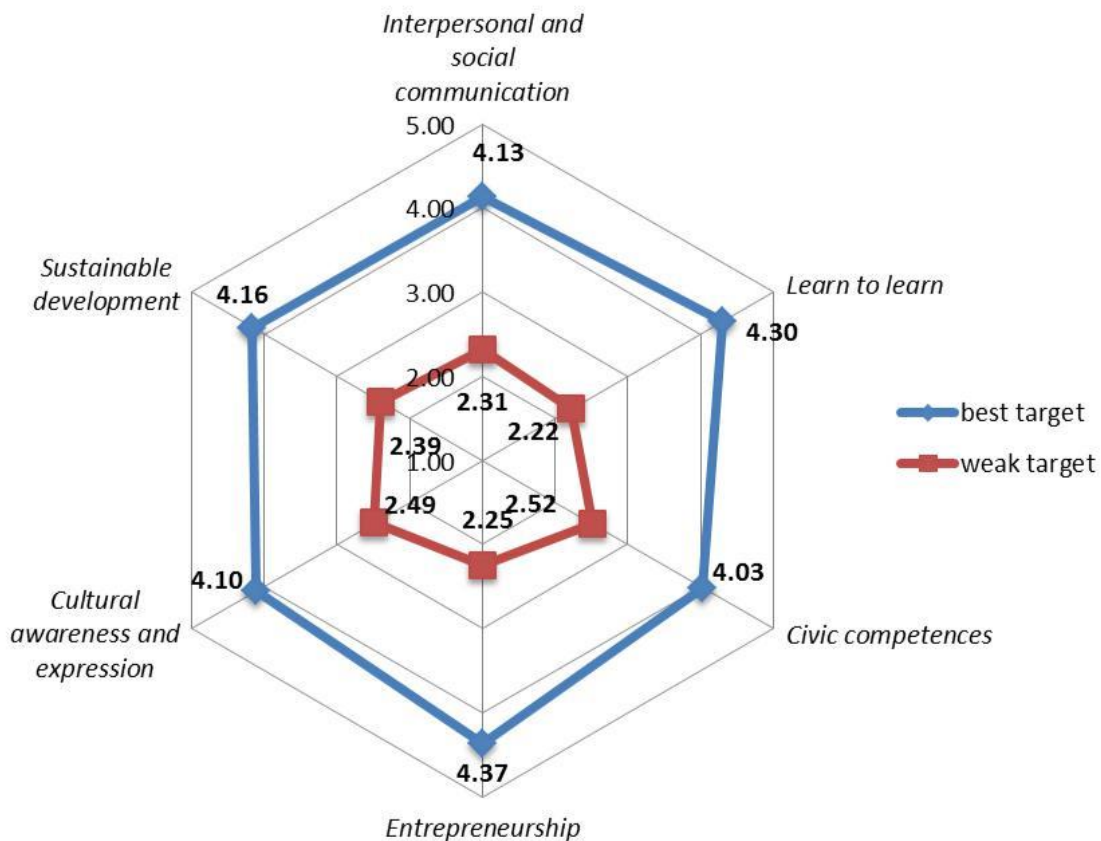


Tabel 25. Diferențele de percepție a competențelor transversale atribuite ținutelor performante (în albastru) și ținutelor slab performante (în roșu), pentru eșantionul din Italia, Roma

Italia BB (Torino)

Percepția transversale	competențelor	Best	Less	Mean	t	Sig.
		performant target Mean	performant target Mean			
Italia, Torino						
Comunicare interpersonală	socială și	4.13	2.31	1.82	13.86	,000
Învățarea învățării		4.30	2.22	2.08	17.01	,000
Competențe civice și sociale		4.03	2.52	1.51	13.57	,000
Antreprenoriat		4.37	2.25	2.11	17.07	,000
Expresie culturală		4.10	2.49	1.61	14.24	,000
Dezvoltare durabilă		4.16	2.39	1.76	15.49	,000

Tabel 25. Media diferențelor între competențele transversale atribuite ținutelor celor mai performante și competențele transversale atribuite ținutelor cel mai puțin performante, Italia Torino.

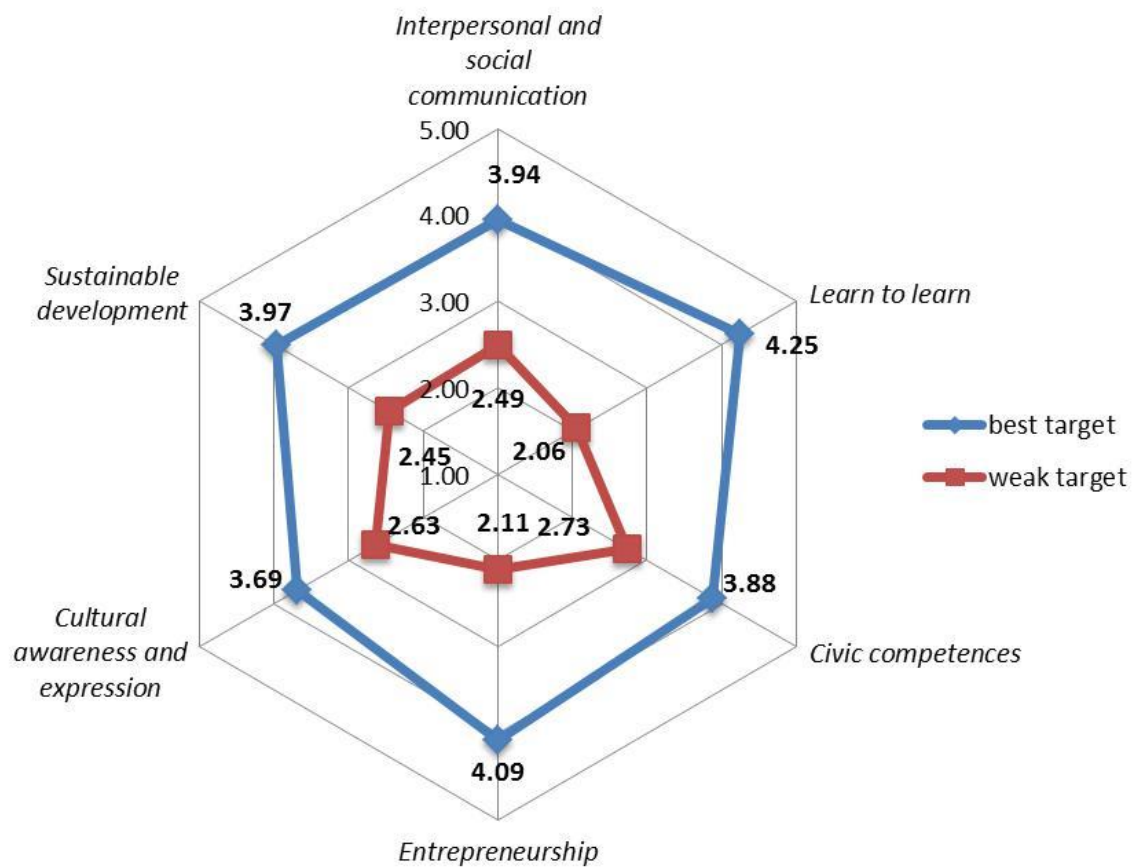


Tabel 26. Diferențele de percepție a competențelor transversale atribuite ținutelor performante (în albastru) și ținutelor slab performante (în roșu), pentru eșantionul din Italia, Torino.

România

Percepția transversale	competențelor	Best performa nt target Mean	Less performant target Mean	Mean diff.	t	Sig.
Comunicare interpersonală	socială și	3.94	2.49	1,45	11,66	,000
Învățarea învățării		4.25	2.06	2,19	15,78	,000
Competențe civice și sociale		3.88	2.73	1,15	9,19	,000
Antreprenoriat		4.09	2.11	1,98	13,69	,000
Expresie culturală		3.69	2.63	1,06	9,40	,000
Dezvoltare durabilă		3.97	2.45	1,51	12,76	,000

Tabel 26. Media diferențelor între competențele transversale atribuite țințelor celor mai performante și competențele transversale atribuite țințelor cel mai puțin performante, România

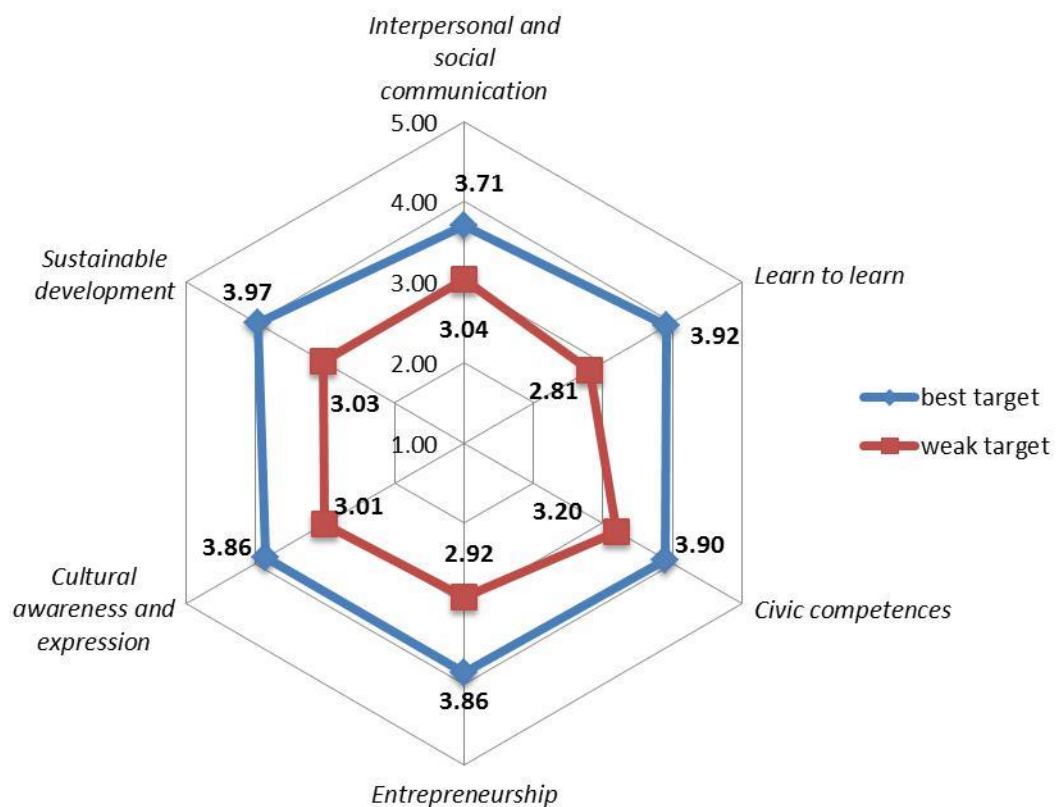


Tabel 27. Diferențele de percepție a competențelor transversale atribuite țințelor performante (în albastru) și țințelor slab performante (în roșu), pentru eșantionul din România.

Turcia

Percepția competențelor transversale	Best performa nt target Mean	Less performa nt target Mean	Mean diff.	t	Sig.
Turcia					
Comunicare socială și interpersonală	3.71	3.04	0,68	6,72	,000
Învățarea învățării	3.92	2.81	1,11	7,51	,000
Competențe civice și sociale	3.90	3.20	0,60	5,67	,000
Antreprenoriat	3.86	2.92	0,99	5,86	,000
Expresie culturală	3.86	3.01	0,85	6,06	,000
Dezvoltare durabilă	3.97	3.03	0,93	7,22	,000

Tabel 27. Media diferențelor între competențele transversale atribuite țintelor celor mai performante și competențele transversale atribuite țintelor cel mai puțin performante, Turcia



Tabel 28. Diferențele de percepție a competențelor transversale atribuite ținutelor performante (în albastru) și ținutelor slab performante (în roșu), pentru eșantionul din Turcia.

RQ-2.3.c. Pentru fiecare categorie de evaluatori

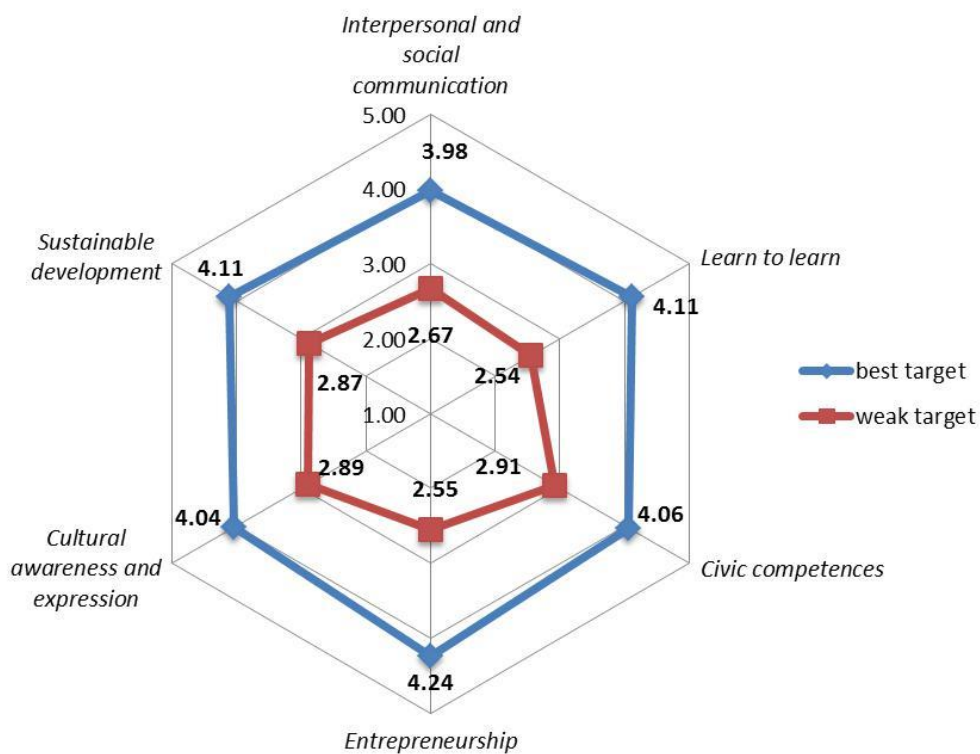
Polarizarea percepției competențelor transversale (în funcție de performanța țintei evaluate) este se manifestă în același fel atât în cazul angajatorilor cat și în cazul responsabililor educaționali.

Sensul decalajului este același: cele mai performante ținte sunt percepute cu un nivel semnificativ mai ridicat de funcționalitate al competențelor transversale comparativ cu cel mai puțin performante ținte. Cele mai mari decalaje se constată, de asemenea, în cazul *spiritului antreprenorial* și al *abilității de a ști să învețe*.

Pentru eșantionul Angajatori

Percepția competențelor transversale	Best	Less	Mean	t	Sig.
	performant target Mean	performant target Mean			
Angajatori					
Comunicare socială și interpersonală	3.98	2.67	1.32	17.01	,000
Învățarea învățării	4.11	2.54	1.56	24.58	,000
Competențe civice și sociale	4.06	2.91	1.15	17.67	,000
Antreprenoriat	4.24	2.55	1.69	20.55	,000
Expresie culturală	4.04	2.89	1.15	17.24	,000
Dezvoltare durabilă	4.11	2.87	1.24	20.89	,000

Tabel 28. Diferența mediilor între competențele transversale atribuite ținutelor performante și competențele transversale atribuite ținutelor slab performante de către angajatori

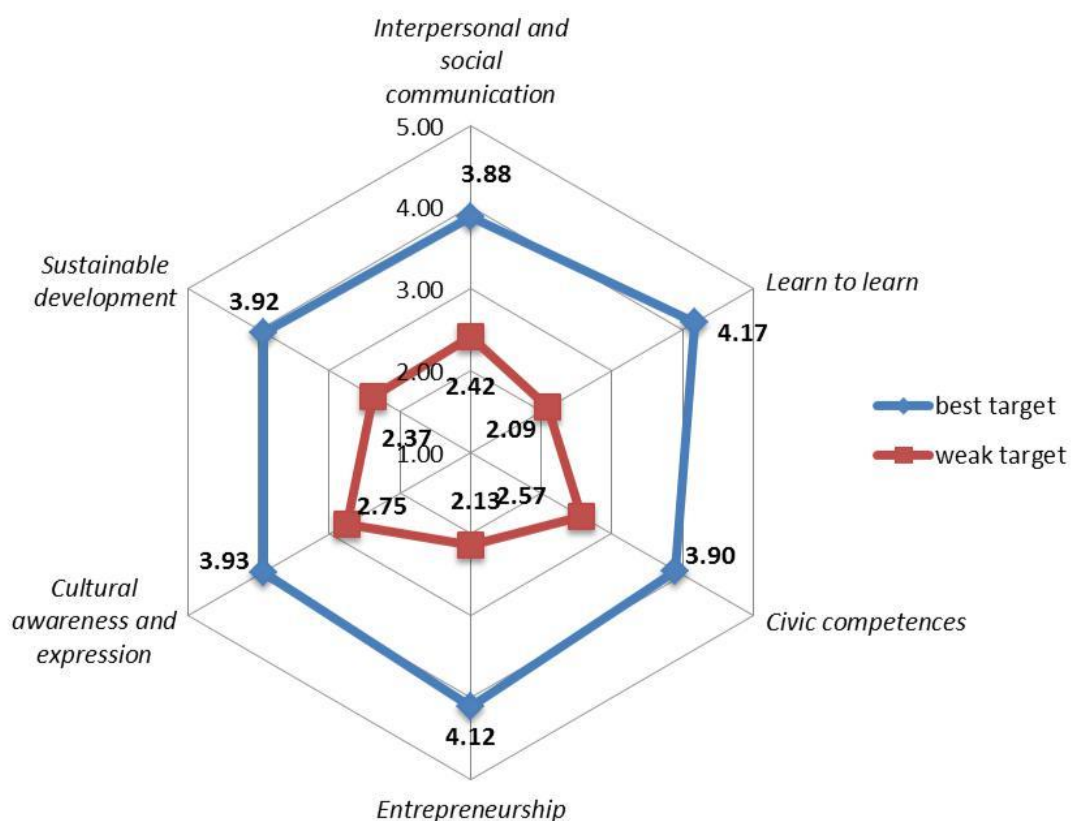


Tabel 29. Diferențele de percepție între competențele transversale atribuite celor mai performanți angajați (cu albastru) și competențele transversale atribuite celor mai puțin performanți angajați (cu roșu) pentru Angajatori

Pentru eșantionul Profesori/Formatori

Percepția competențelor transversale	Best performa nt target Mean	Less performa nt target Mean	Mean diff.	t	Sig.
Profesori/Formatori					
Comunicare socială și interpersonală	3.88	2.42	1.46	21.45	,000
Învățarea învățării	4.17	2.09	2.08	26.78	,000
Competențe civice și sociale	3.90	2.57	1.34	18.53	,000
Antreprenoriat	4.12	2.13	1.99	26.09	,000
Expresie culturală	3.93	2.75	1.36	19.66	,000
Dezvoltare durabilă	3.92	2.37	1.55	21.38	,000

Tabel 29. Diferența mediilor între competențele transversale atribuite țintelor performante și competențele transversale atribuite țintelor slab performante de către profesori/formatori



Tabel 30. Diferențele de percepție între competențele transversale atribuite celor mai performanți angajați (cu albastru) și competențele transversale atribuite celor mai puțin performanți angajați (cu roșu) pentru Profesori/Formatori

3.4 Discuții

Vom prezenta în această secțiune concluziile principale care au fost obținute în urma derulării **TSR** (*Transversal Skills Research*).

Care sunt cele mai bune competențe? Cele tehnice sau cele transversale?

Atât angajatorii cât și responsabilii educaționali consideră că, pentru un angajat, ambele categorii de competențe sunt foarte importante. O bună performanță profesională implică existența obiectivă a unor competențe tehnice de un anumit nivel, de aceea importanța mare care le este acordată este evidentă. Pe de altă parte, competențele transversale necesare unui angajat, care nu par a fi în mod direct legate de cerințele specifice ale unei anumite profesii, sunt considerate, în mod oarecum neașteptat, chiar mai importante decât competențele tehnice. Mai mult, această prevalență a importanței competențelor transversale față de cele tehnice, poate mai predictibilă pentru eșantionul format din responsabili educaționali (care prin menirea lor trebuie să asigure o dezvoltare complexă și cât mai armonioasă a tinerei generații), este constatată și în cazul eșantionului de angajatori (care de obicei sunt centrați pe cerințele tehnice implicate de activitatea profesională).

În urma analizei pentru fiecare țară în parte, s-a constatat de asemenea, că atât competențele tehnice cât și cele transversale sunt importante pentru un angajat. Atunci când sunt comparate între ele, în cazul Cehiei, Austriei, Italiei (Torino), competențele transversale sunt considerate mai importante decât competențele tehnice iar în cazul celorlalte țări partenere, adică Italia (Roma), România și Turcia, ele sunt considerate de importanță egală.

În concluzie, în ceea ce privește răspunsul la întrebarea de cercetare 1 (RQ1), putem răspunde că, deși ambele categorii de competențe sunt considerate de o importanță majoră pentru angajați, totuși, competențele transversale par a fi chiar mai importante pentru aceștia.

Care sunt cele mai importante competențe transversale?

În legătură cu răspunsul la cea de-a doua întrebare de cercetare (RQ2) referitoare la ierarhia competențelor transversale ale țințelor evaluate prin TSR, vom prezenta rezultatele pentru evaluarea țințelor înalt performante (best target) și a celor slab performante (weak target).

În cazul țințelor înalt performante, atât pentru responsabilii educaționali cât și pentru angajatori, această ierarhie are pe primele locuri spiritul antreprenorial și abilitatea de a ști să înveți și de cele mai multe ori, pe ultimele poziții sunt prezente interesul pentru manifestările culturale, abilitate de comunicare socială și interpersonală (există ușoare diferențieri în funcție de specificul național) sau competențele civice. Prin urmare, această cercetare arată că, definatorii pentru țințele înalt performante sunt abilitatea de a ști să învețe și spiritul antreprenorial.

În cazul analizei pe țări, situația se prezintă similar cu cea constatată la nivelul global al eșantionului, cu unele excepții.

În cazul Italiei (Roma), deși pe prima poziție se află spiritul antreprenorial, pe a doua poziție se regăsește interesul pentru manifestările culturale iar abilitatea de a ști să înveți se situează pe penultima treaptă a ierarhiei, înaintea interesului pentru dezvoltarea durabilă.

În cazul Turciei, cea mai importantă competență transversală este interesul pentru o dezvoltare durabilă, urmată de abilitatea de a ști să înveți, spiritul antreprenorial situându-se într-o poziție de mijloc.

Pentru cei mai buni elevi (ca viitori angajați), cât și pentru cei mai buni tineri angajați, competențele transversale definatorii sunt abilitatea de a ști să învețe și spiritul antreprenorial. Pe ultimele locuri ale ierarhiei, în cazul celor mai buni elevi, sunt competențele civice și abilitatea de comunicare socială și interpersonală. Pentru tinerii angajați, ultimele poziții ale ierarhiei sunt interesul pentru manifestările culturale și abilitatea de comunicare socială și interpersonală.

În cazul țințelor cel mai performante, faptul că o anumită competență transversală se află pe ultimele poziții, nu înseamnă că aceasta ar reflecta un punct slab al persoanei evaluate pentru că valorile lor oricum sunt mult mai ridicate decât nivelul mediu al acestora.

În cazul țințelor slab performante, atât pentru responsabilii educaționali cât și pentru angajatori, ierarhia competențelor transversale este total diferită de cea constatată în cazul țințelor înalt performante. În primul rând, nivelul acestor competențe este mai scăzut decât nivelul mediu, prin urmare multe dintre ele indică aspecte disfuncționale în ceea ce privește competențele respective. Ceea ce este constant, pentru toate nivelurile de analiză (general, pe țări și tip de evaluator) este că, pe ultimele poziții ale ierarhiei (adică cele mai deficitare competențe) sunt spiritul antreprenorial și abilitatea de a ști să înveți. Pe primele locuri, de cele mai multe ori se regăsesc competențele civice, interesul pentru o dezvoltare durabilă sau comunicarea socială și interpersonală. Pentru majoritatea țărilor, indiferent de poziția în ierarhie, aceste competențe transversale sunt situate la un nivel mai scăzut decât nivelul mediu, ceea ce indică o deficiență a acestora. O excepție o constituie valorile obținute pentru Austria și Turcia, unde nivelul competențelor transversale situate pe primele poziții se apropie de nivelul mediu, ceea ce indică faptul că acestea se află la un nivel normal (obișnuit) de funcționare. De asemenea, angajatorii consideră competențele de interes pentru manifestări culturale și competențele civice (primele în top) la un nivel normal de funcționare în timp ce, deși aceste competențe ocupă aceleași poziții, responsabilii educaționali le consideră deficitare.

Observăm că din punct de vedere al tipului de evaluator (angajatori și responsabili educaționali), există o diferență de percepție, la nivel general, în sensul că responsabilii educaționali tind să evalueze aceste competențe mai sever decât angajatorii, atât pentru țințele înalt performante cât și pentru cele slab performante. Probabil că standardele responsabililor educaționali sunt mai înalte, fiind mai aproape de idealul educațional decât de realitatea existentă în piața muncii.

Pentru fiecare competență analizată în cadrul acestei cercetări, există un decalaj între nivelul de competență atribuit țințelor înalt performante și nivelul de competență atribuit țințelor slab performante. Cele mai mari decalaje sunt pentru spiritul antreprenorial și pentru abilitatea de a ști să înveți, ceea ce arată că (în relația lor cu evaluatorii) țințele înalt performante s-au dovedit a fi înzestrate cu un spirit antreprenorial mult mai ridicat și cu o mult mai bună capacitate de a ști să învețe, comparativ cu țințele slab performante. În plus, același fenomen este valabil pentru toate celelalte competențe analizate, doar că decalajele sunt ușor mai scăzute dar totuși semnificative.

4. COMENTARIU FINALE

Această cercetare a asumat ca și cadru conceptual de referință, cadrul European al celor 8 competențe cheie (Key Competences for Lifelong Learning (2006/962/EC)) luând în centrul atenției cele 4 competențe transversale. Rezultatele obținute susțin empiric acest cadru teoretic iar instrumentalul utilizat (elaborat în cadrul acestei cercetări) este stabil/de încredere și poate fi folosit în evaluarea competențelor transversale atât în mediul educațional cât și în mediul economic.

În final, dacă fi să considerăm un profil optim al unui viitor sau actual bun angajat, acesta ar trebui să cuprindă, pe lângă competențele tehnice specifice profesiei, cel puțin o bună abilitate de a ști să înveți și un ridicat spirit antreprenorial. De aceea, orice model de formare pentru viitorii sau actualii angajați, ar trebui să includă informații și activități care să se refere la aceste două competențe transversale. Luând în considerare, de asemenea, faptul că responsabilitatea percepută pentru formarea competențelor transversale în general, este atribuită școlii (sistemului educațional), am putea recomanda ca aceasta să ia în considerare mai atent (eventual prin programe dedicate) dezvoltarea competențelor de învățare a învățării și de stimulare a spiritului antreprenorial.

Reflectând asupra tuturor întrebărilor de cercetare propuse în demostrul nostru, putem concluziona faptul că abilitățile transversale sunt complexe și nu pot fi educate (învățate) ci mai degrabă trebuie exersate prin experiență practică. Această experiență practică poate și stimulată și în școală (într-un cadru mai formal al învățării) prin abordări care să includă: auto-dirijarea învățării, învățarea pe bază de proiecte (proiecte ce simulează situații reale, proiecte desfășurate în mediul natural sau în comunitate), reflectarea, participarea și dialogul și o perspectivă generală multi- și inter- disciplinară în gândire și în muncă. Un model de învățare care se concentrează pe dezvoltarea competențelor transversale ar trebui să includă scenarii în care elevii (formabilii) să-și formeze propria experiență, să experimenteze, să organizeze materialele pentru ei înșiși și să se adapteze provocărilor.

Considerăm că o regândire a abordării competențelor transversale este o cerință actuală a lumii contemporane, atât din punct de vedere social cât și din punct de vedere economic. Lumea contemporană este într-o continuă schimbare, foarte dinamică și plină de incertitudini. De aceea, abilitățile de autonomie socială și economică devin mai importante decât achiziția cunoștințelor clasice și trebuie să devină o preocupare centrală pentru educație.

5. BIBLIOGRAFIE

- CEDEFOP. *European Training Thesaurus*. Luxembourg: Publications Office. (2008a). Available from Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3049_en.pdf.
- *Conclusions of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 15 November 2007, on improving the quality of teacher education*. Official Journal of the European Union, 12.12.2007.
- *Draft conclusions of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on improving the quality of teacher education, Adoption of the conclusions*, Brussels. 26 October 2007, 14413/07; EDUC 180 SOC 405.
- European Commission Working Group B. 'Key Competences'. *Analysis of the mapping of the key competency frameworks, Implementation of Education and Training 2010*, DG EAC, November 2004.
- European Commission. *An updated strategic framework for European cooperation in education and training*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions, Brussels, COM(2008) 865 final
- European Commission. *New Skills for New Jobs*. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions. Brussels, COM(2008) 868 final
- European Commission. *Opportunities, access and solidarity: towards a new social vision for 21st century Europe*. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions, Brussels, COM(2007) 726 final
- European Commission. *Common European Principles for Teacher Competences and Qualification.*, DG EAC, 2005 *Conclusions of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 21 November 2008 on preparing young people for the 21st Century: an agenda for a European cooperation on schools*, Official Journal of the European Union, 13.12.2008

- European Commission. *Impact Assessment*, Commission Staff Working Document, drafted for the preparation of the Communication SEC(2008) 3047
- European Commission. *Improving Competences for the 21st Century: An Agenda for European Cooperation on Schools*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions, Brussels, COM(2008) 425 final
- European Commission. *Key Competences for Lifelong Learning, European Reference Framework*, European Communities 2007.
- European Commission. *Teacher Education in Europe: An ETUCE Policy Paper*. European Trade Union Committee for Education, 2009 Working Paper on entrepreneurship education, Working Group B on Key Competences, 2004. (<http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/basicpaper2004.pdf>)
- European Commission. *Teaching and learning: towards the learning society*. White Paper, 1995.
- GORDON, J.; HALASZ G.; KRAWCZYK, M.; LENEY, T.; MICHEL, A.; PEPPER, D.; PUTKIEWICZ, E.; WIŚNIEWSKI, J. *Key competences in Europe: opening doors for lifelong learners across the school curriculum and teacher education*. Warsaw: CASE Network Reports, 2009.
- HOSKINS B. & FREDRICKSSON U. *Learning to learn: what is it and can it be measured?* EUR23432 – Joint Research Centre – Institute of the Protection and Security of the Citizen, 2008.
- JACQUES DELORS. *Learning: The Treasure Within*. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. UNESCO, 1996.
- *Key Competences for Lifelong Learning: A European Reference Framework*. An annex of a Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning. Official Journal of the European Union, 30.12.2006/L394.
- LENEY, T.; GORDON, J. & ADAM, S. *The Shift to Learning Outcomes: policies and practices in Europe*, Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training, 2008.
- MARIANO ESTELLA, C. *The impact of global changes on teacher education: challenges and opportunities and a vision for a culture of peace*. Ohio, University of Cincinnati, 2000, pp. 286-294.

- POWER, C.N. *Global trends in education*. International Education Journal, 2000, vol. 1, no. 3, pp. 152-162
- *Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on key competences for lifelong learning*. COM(2005) 548 final.
- RYCHEN D.S. *Key Competencies for all: an overarching conceptual framework of reference*. In D.S. Rychen & A. Tiana, (Eds.) *Developing Key Competencies in education: Some lessons from international and national experience*, UNESCO// International Bureau of Education, Geneva, 2004.
- *Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning*. 2006/962/EC & PE-CONS, Official Journal of the European Union, 3650/1/06.
- ROSENBERG; ST. HEIMLER, R. & MOROTE, E-S. *Basic employability skills. A triangular design approach*. *Education and Training*, 54(1):7-20, 2012.
- O'TOOLE, L. *Understanding individual patterns of learning: Implications for the well-being of students, in Education and Well-Being*. *European Journal of Education*. 43(1) pp. 71-86, 2008.
- *The Definition and Selection of Key Competences: Executive Summary*, OECD, 2004.
- ZHAO, Z.N. *Four 'Pillars of Learning' for the reorientation and reorganization of Curriculum: reflection and Discussion*. Asia-pacific programme of educational innovation for Development (APEID). Unesco Asia-Pacific Regional Bureau for Education, 2005.

6. ANEXE

Annex 1. General perception of technical and transversal competences

a. *One-Sample T- Test for whole sample*

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
gq_tech_c	293	4.3754	.76010	.04441
gq_transv_c	293	4.7099	.59777	.03492

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
gq_tech_c	30.974	292	.000	1.37543	1.2880	1.4628
gq_transv_c	48.963	292	.000	1.70990	1.6412	1.7786

b. *One-Sample T- Test for each partner country*

Austria

One-Sample Statistics^a

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
gq_tech_c	49	3.7959	.91241	.13034
gq_transv_c	49	4.4898	.76710	.10959

a. tara = AU

One-Sample Test^a

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
gq_tech_c	6.106	48	.000	.79592	.5338	1.0580
gq_transv_c	13.595	48	.000	1.48980	1.2695	1.7101

a. tara = AU

Czech Republic**One-Sample Statistics^a**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
gq_tech_c	51	4.2941	.60973	.08538
gq_transv_c	51	4.8627	.34754	.04867

a. tara = CZ

One-Sample Test^a

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
gq_tech_c	15.157	50	.000	1.29412	1.1226	1.4656
gq_transv_c	38.277	50	.000	1.86275	1.7650	1.9605

a. tara = CZ

Italia ADM (Rome)**One-Sample Statistics^a**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
gq_tech_c	49	4.8163	.44128	.06304
gq_transv_c	49	4.9184	.27664	.03952

a. tara = IT ADM

One-Sample Test^a

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
gq_tech_c	28.812	48	.000	1.81633	1.6896	1.9431
gq_transv_c	48.541	48	.000	1.91837	1.8389	1.9978

a. tara = IT ADM

Italia BB (Turin)**One-Sample Statistics^a**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
gq_tech_c	49	4.2857	.67700	.09671
gq_transv_c	49	4.8163	.39123	.05589

a. tara = IT BB

One-Sample Test^a

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
gq_tech_c	13.294	48	.000	1.28571	1.0913	1.4802
gq_transv_c	32.498	48	.000	1.81633	1.7040	1.9287

a. tara = IT BB

Romania**One-Sample Statistics^a**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
gq_tech_c	45	4.4889	.58861	.08775
gq_transv_c	45	4.6222	.57560	.08581

a. tara = RO

One-Sample Test^a

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
gq_tech_c	16.968	44	.000	1.48889	1.3121	1.6657
gq_transv_c	18.906	44	.000	1.62222	1.4493	1.7952

a. tara = RO

Turkey**One-Sample Statistics^a**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
gq_tech_c	50	4.5800	.83520	.11811
gq_transv_c	50	4.5400	.86213	.12192

a. tara = TR

One-Sample Test^a

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
gq_tech_c	13.377	49	.000	1.58000	1.3426	1.8174
gq_transv_c	12.631	49	.000	1.54000	1.2950	1.7850

a. tara = TR

**c. b. One-Sample T- Test for each evaluator status
Employers****One-Sample Statistics^a**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
gq_tech_c	144	4.4306	.65476	.05456
gq_transv_c	144	4.7222	.50790	.04233

a. tip_grup = 1.00

One-Sample Test^a

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
gq_tech_c	26.218	143	.000	1.43056	1.3227	1.5384
gq_transv_c	40.690	143	.000	1.72222	1.6386	1.8059

a. tip_grup = 1.00

*Teachers/Trainers***One-Sample Statistics^a**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
gq_tech_c	149	4.3221	.84844	.06951
gq_transv_c	149	4.6980	.67488	.05529

a. tip_grup = 2.00

One-Sample Test^a

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
gq_tech_c	19.022	148	.000	1.32215	1.1848	1.4595
gq_transv_c	30.711	148	.000	1.69799	1.5887	1.8072

a. tip_grup = 2.00

Annex 1b. Difference between perceived importance of technical and transversal competences (Paired Sample T-Test)

1 b -1. For whole sample

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 gq_tech_c	4.3754	293	.76010	.04441
gq_transv_c	4.7099	293	.59777	.03492

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 gq_tech_c & gq_transv_c	293	.263	.000

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 gq_tech_c - gq_transv_c	-.33447	.83425	.04874	-.43039	-.23855	-6.863	292	.000

1b-2. For each partner country Austria

Paired Samples Statistics^a

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 gq_tech_c	3.7959	49	.91241	.13034
gq_transv_c	4.4898	49	.76710	.10959

a. tara = AU

Paired Samples Correlations^a

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 gq_tech_c & gq_transv_c	49	.027	.855

a. tara = AU

Paired Samples Test^a

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 gq_tech_c - gq_transv_c	-.69388	1.17622	.16803	-1.03173	-.35603	-4.129	48	.000

a. tara = AU

Czech Republic**Paired Samples Statistics^a**

				Std. Error
--	--	--	--	------------

Paired Samples Statistics^a

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 gq_tech_c	4.8163	49	.44128	.06304
gq_transv_c	4.9184	49	.27664	.03952

a. tara = IT ADM

Paired Samples Correlations^a

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 gq_tech_c & gq_transv_c	49	.045	.757

a. tara = IT ADM

Paired Samples Test^a

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 gq_tech_c - gq_transv_c	-.10204	.51010	.07287	-.24856	.04448	-1.400	48	.168

a. tara = IT ADM

Italia ADM**Italia BB****Paired Samples Statistics^a**

				Std. Error
--	--	--	--	------------

Paired Samples Statistics^a

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 gq_tech_c	4.5800	50	.83520	.11811
gq_transv_c	4.5400	50	.86213	.12192

a. tara = TR

Paired Samples Correlations^a

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 gq_tech_c & gq_transv_c	50	.803	.000

a. tara = TR

Paired Samples Test^a

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 gq_tech_c - gq_transv_c	.04000	.53299	.07538	-.11147	.19147	.531	49	.598

a. tara = TR

Romania

Turkey**Paired Samples Statistics^a**

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 gq_tech_c	4.5800	50	.83520	.11811
gq_transv_c	4.5400	50	.86213	.12192

a. tara = TR

Paired Samples Correlations^a

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 gq_tech_c & gq_transv_c	50	.803	.000

a. tara = TR

Paired Samples Test^a

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 gq_tech_c - gq_transv_c	.04000	.53299	.07538	-.11147	.19147	.531	49	.598

a. tara = TR

1b-3. For each evaluator type (Employersr and Teachers/Trainers) for Employers**Paired Samples Statistics^a**

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 gq_tech_c	4.4306	144	.65476	.05456
gq_transv_c	4.7222	144	.50790	.04233

a. tip_grup = 1.00

Paired Samples Correlations^a

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 gq_tech_c & gq_transv_c	144	.068	.420

a. tip_grup = 1.00

Paired Samples Test^a

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 gq_tech_c - gq_transv_c	-.29167	.80100	.06675	-.42361	-.15972	-4.370	143	.000

a. tip_grup = 1.00

*for Teachers/Trainers***Paired Samples Statistics^a**

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 gq_tech_c	4.3221	149	.84844	.06951
gq_transv_c	4.6980	149	.67488	.05529

a. tip_grup = 2.00

Paired Samples Correlations^a

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 gq_tech_c & gq_transv_c	149	.372	.000

a. tip_grup = 2.00

Paired Samples Test^a

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 gq_tech_c - gq_transv_c	-.37584	.86584	.07093	-.51601	-.23567	-5.299	148	.000

a. tip_grup = 2.00

Annex 2.1. Hierarchy of perceived transversal competences for (best target)

2.1.a. For whole sample

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
b_ISCo_to_p	292	99.7%	1	0.3%	293	100.0%
b_L2L_to_p	292	99.7%	1	0.3%	293	100.0%
b_CivC_to_p	293	100.0%	0	0.0%	293	100.0%
b_Ent_to_p	293	100.0%	0	0.0%	293	100.0%
b_CAwEx_to_p	292	99.7%	1	0.3%	293	100.0%
b_SuDev_to_p	292	99.7%	1	0.3%	293	100.0%

Report

	b_ISCo_to_p	b_L2L_to_p	b_CivC_to_p	b_Ent_to_p	b_CAwEx_to_p	b_SuDev_to_p
Mean	3.9358	4.1446	3.9863	4.1839	3.9893	4.0183
N	292	292	293	293	292	292
Std. Deviation	.46349	.50526	.54626	.50059	.54966	.55131
Minimum	2.25	2.00	2.13	2.38	2.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	b_ISCo_to_p - b_L2L_to_p	-.20891	.44890	.02631	-.26070	-.15711	-7.939	290	.000
Pair 2	b_ISCo_to_p - b_CivC_to_p	-.04966	.45478	.02661	-.10204	.00272	-1.866	291	.063
Pair 3	b_ISCo_to_p - b_Ent_to_p	-.24700	.42036	.02460	-.29542	-.19859	-10.041	291	.000
Pair 4	b_ISCo_to_p - b_CAwEx_to_p	-.05155	.41396	.02427	-.09931	-.00378	-2.124	290	.035
Pair 5	b_ISCo_to_p - b_SuDev_to_p	-.07885	.41622	.02440	-.12687	-.03082	-3.232	290	.001
Pair 6	b_L2L_to_p - b_CivC_to_p	.16001	.49509	.02897	.10298	.21703	5.523	291	.000
Pair 7	b_L2L_to_p - b_Ent_to_p	-.03862	.41810	.02447	-.08678	.00953	-1.579	291	.116
Pair 8	b_L2L_to_p - b_CAwEx_to_p	.16022	.50351	.02952	.10213	.21832	5.428	290	.000
Pair 9	b_L2L_to_p - b_SuDev_to_p	.13173	.49346	.02893	.07480	.18866	4.554	290	.000
Pair 10	b_CivC_to_p - b_Ent_to_p	-.19753	.41608	.02431	-.24537	-.14968	-8.126	292	.000
Pair 11	b_CivC_to_p - b_CAwEx_to_p	.00000	.39242	.02296	-.04520	.04520	.000	291	1.000
Pair 12	b_CivC_to_p - b_SuDev_to_p	-.02683	.41747	.02443	-.07491	.02126	-1.098	291	.273
Pair 13	b_Ent_to_p - b_CAwEx_to_p	.19563	.44703	.02616	.14415	.24712	7.478	291	.000
Pair 14	b_Ent_to_p - b_SuDev_to_p	.16924	.47148	.02759	.11493	.22354	6.134	291	.000
Pair 15	b_CAwEx_to_p - b_SuDev_to_p	-.02749	.43278	.02537	-.07742	.02244	-1.084	290	.279

2.1.b. For each partner country

Austria

Case Processing Summary^a

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
b_ISCo_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%
b_L2L_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%
b_CivC_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%
b_Ent_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%
b_CAwEx_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%
b_SuDev_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%

a. tara = AU

Report^a

	b_ISCo_to_p	b_L2L_to_p	b_CivC_to_p	b_Ent_to_p	b_CAwEx_to_p	b_SuDev_to_p
Mean	3.6735	4.1519	4.0536	4.2041	3.9668	4.0771
N	49	49	49	49	49	49
Std. Deviation	.35705	.50547	.66389	.50498	.60530	.53873
Minimum	2.88	2.00	2.63	2.88	2.75	2.67
Maximum	4.38	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

a. tara = AU

Paired Samples Test^a

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	b_ISCo_to_p - b_L2L_to_p	-.47846	.44927	.06418	-.60750	-.34941	-7.455	48	.000
Pair 2	b_ISCo_to_p - b_CivC_to_p	-.38010	.57845	.08264	-.54625	-.21395	-4.600	48	.000
Pair 3	b_ISCo_to_p - b_Ent_to_p	-.53061	.41184	.05883	-.64891	-.41232	-9.019	48	.000
Pair 4	b_ISCo_to_p - b_CAwEx_to_p	-.29337	.51384	.07341	-.44096	-.14578	-3.997	48	.000
Pair 5	b_ISCo_to_p - b_SuDev_to_p	-.40363	.43501	.06214	-.52858	-.27868	-6.495	48	.000
Pair 6	b_L2L_to_p - b_CivC_to_p	.09836	.57827	.08261	-.06774	.26446	1.191	48	.240
Pair 7	b_L2L_to_p - b_Ent_to_p	-.05215	.42868	.06124	-.17529	.07098	-.852	48	.399
Pair 8	b_L2L_to_p - b_CAwEx_to_p	.18509	.58524	.08361	.01699	.35319	2.214	48	.032
Pair 9	b_L2L_to_p - b_SuDev_to_p	.07483	.39505	.05644	-.03864	.18830	1.326	48	.191
Pair 10	b_CivC_to_p - b_Ent_to_p	-.15051	.44413	.06345	-.27808	-.02294	-2.372	48	.022
Pair 11	b_CivC_to_p - b_CAwEx_to_p	.08673	.42711	.06102	-.03595	.20942	1.422	48	.162
Pair 12	b_CivC_to_p - b_SuDev_to_p	-.02353	.46442	.06635	-.15692	.10987	-.355	48	.724
Pair 13	b_Ent_to_p - b_CAwEx_to_p	.23724	.44870	.06410	.10836	.36613	3.701	48	.001
Pair 14	b_Ent_to_p - b_SuDev_to_p	.12698	.36852	.05265	.02113	.23284	2.412	48	.020
Pair 15	b_CAwEx_to_p - b_SuDev_to_p	-.11026	.49454	.07065	-.25231	.03179	-1.561	48	.125

a. tara = AU

Czech Republic

Case Processing Summary^a

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
b_ISCo_to_p	51	100.0%	0	0.0%	51	100.0%
b_L2L_to_p	51	100.0%	0	0.0%	51	100.0%
b_CivC_to_p	51	100.0%	0	0.0%	51	100.0%
b_Ent_to_p	51	100.0%	0	0.0%	51	100.0%
b_CAwEx_to_p	51	100.0%	0	0.0%	51	100.0%
b_SuDev_to_p	51	100.0%	0	0.0%	51	100.0%

a. tara = CZ

Report^a

	b_ISCo_to_p	b_L2L_to_p	b_CivC_to_p	b_Ent_to_p	b_CAwEx_to_p	b_SuDev_to_p
Mean	4.1471	4.2810	4.0049	4.2083	4.1201	4.0283
N	51	51	51	51	51	51
Std. Deviation	.42183	.42476	.49558	.35326	.49684	.55903
Minimum	3.38	3.44	3.13	3.50	3.00	3.22
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

a. tara = CZ

Paired Samples Test^a

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	b_ISCo_to_p - b_L2L_to_p	-.13399	.28168	.03944	-.21321	-.05476	-3.397	50	.001
Pair 2	b_ISCo_to_p - b_CivC_to_p	.14216	.34462	.04826	.04523	.23908	2.946	50	.005
Pair 3	b_ISCo_to_p - b_Ent_to_p	-.06127	.34584	.04843	-.15854	.03600	-1.265	50	.212
Pair 4	b_ISCo_to_p - b_CAwEx_to_p	.02696	.26018	.03643	-.04622	.10014	.740	50	.463
Pair 5	b_ISCo_to_p - b_SuDev_to_p	.11874	.29070	.04071	.03697	.20050	2.917	50	.005
Pair 6	b_L2L_to_p - b_CivC_to_p	.27614	.47720	.06682	.14193	.41036	4.133	50	.000
Pair 7	b_L2L_to_p - b_Ent_to_p	.07271	.28420	.03980	-.00722	.15264	1.827	50	.074
Pair 8	b_L2L_to_p - b_CAwEx_to_p	.16095	.38732	.05424	.05201	.26988	2.968	50	.005
Pair 9	b_L2L_to_p - b_SuDev_to_p	.25272	.46618	.06528	.12161	.38384	3.871	50	.000
Pair 10	b_CivC_to_p - b_Ent_to_p	-.20343	.39683	.05557	-.31504	-.09182	-3.661	50	.001
Pair 11	b_CivC_to_p - b_CAwEx_to_p	-.11520	.28706	.04020	-.19593	-.03446	-2.866	50	.006
Pair 12	b_CivC_to_p - b_SuDev_to_p	-.02342	.30195	.04228	-.10835	.06151	-.554	50	.582
Pair 13	b_Ent_to_p - b_CAwEx_to_p	.08824	.42078	.05892	-.03011	.20658	1.498	50	.141
Pair 14	b_Ent_to_p - b_SuDev_to_p	.18001	.47189	.06608	.04729	.31273	2.724	50	.009
Pair 15	b_CAwEx_to_p - b_SuDev_to_p	.09178	.28997	.04060	.01022	.17333	2.260	50	.028

a. tara = CZ

Italia ADM (Rome)**Case Processing Summary^a**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
b_ISCo_to_p	48	98.0%	1	2.0%	49	100.0%
b_L2L_to_p	48	98.0%	1	2.0%	49	100.0%
b_CivC_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%
b_Ent_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%
b_CAWEx_to_p	48	98.0%	1	2.0%	49	100.0%
b_SuDev_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%

a. tara = IT ADM

Report^a

	b_ISCo_to_p	b_L2L_to_p	b_CivC_to_p	b_Ent_to_p	b_CAWEx_to_p	b_SuDev_to_p
Mean	3.9974	3.9491	4.1378	4.2959	4.1641	3.8957
N	48	48	49	49	48	49
Std. Deviation	.34833	.38282	.32800	.27326	.31702	.56538
Minimum	3.13	3.22	3.13	3.63	3.50	2.22
Maximum	4.50	4.67	4.75	4.75	5.00	4.56

a. tara = IT ADM

Paired Samples Test^a

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	b_ISCo_to_p - b_L2L_to_p	.05319	.56187	.08196	-.11178	.21816	.649	46	.520
Pair 2	b_ISCo_to_p - b_CivC_to_p	-.13802	.32128	.04637	-.23131	-.04473	-2.976	47	.005
Pair 3	b_ISCo_to_p - b_Ent_to_p	-.29427	.33271	.04802	-.39088	-.19766	-6.128	47	.000
Pair 4	b_ISCo_to_p - b_CAWEx_to_p	-.15691	.34722	.05065	-.25886	-.05497	-3.098	46	.003
Pair 5	b_ISCo_to_p - b_SuDev_to_p	.10156	.39320	.05675	-.01261	.21574	1.790	47	.080
Pair 6	b_L2L_to_p - b_CivC_to_p	-.18113	.42256	.06099	-.30383	-.05843	-2.970	47	.005
Pair 7	b_L2L_to_p - b_Ent_to_p	-.34520	.45022	.06498	-.47593	-.21447	-5.312	47	.000
Pair 8	b_L2L_to_p - b_CAWEx_to_p	-.19238	.51406	.07498	-.34331	-.04144	-2.566	46	.014
Pair 9	b_L2L_to_p - b_SuDev_to_p	.05556	.75255	.10862	-.16296	.27407	.511	47	.611
Pair 10	b_CivC_to_p - b_Ent_to_p	-.15816	.31434	.04491	-.24845	-.06787	-3.522	48	.001
Pair 11	b_CivC_to_p - b_CAWEx_to_p	-.00521	.30396	.04387	-.09347	.08305	-.119	47	.906
Pair 12	b_CivC_to_p - b_SuDev_to_p	.24206	.46558	.06651	.10833	.37579	3.639	48	.001
Pair 13	b_Ent_to_p - b_CAWEx_to_p	.14063	.32782	.04732	.04544	.23581	2.972	47	.005
Pair 14	b_Ent_to_p - b_SuDev_to_p	.40023	.54672	.07810	.24319	.55726	5.124	48	.000
Pair 15	b_CAWEx_to_p - b_SuDev_to_p	.25666	.44449	.06416	.12759	.38572	4.000	47	.000

a. tara = IT ADM

Italia BB (Turin)**Case Processing Summary^a**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
b_ISCo_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%
b_L2L_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%
b_CivC_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%
b_Ent_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%
b_CAwEx_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%
b_SuDev_to_p	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%

a. tara = IT BB

Report^a

	b_ISCo_to_p	b_L2L_to_p	b_CivC_to_p	b_Ent_to_p	b_CAwEx_to_p	b_SuDev_to_p
Mean	4.1378	4.3039	4.0306	4.3724	4.1046	4.1610
N	49	49	49	49	49	49
Std. Deviation	.51869	.47509	.51319	.42733	.54027	.54152
Minimum	2.25	2.78	2.13	3.38	2.00	2.00
Maximum	4.88	5.00	4.88	5.00	5.00	5.00

a. tara = IT BB

Paired Samples Test^a

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	b_ISCo_to_p - b_L2L_to_p	-.16610	.47238	.06748	-.30178	-.03042	-2.461	48	.017
Pair 2	b_ISCo_to_p - b_CivC_to_p	.10714	.37587	.05370	-.00082	.21510	1.995	48	.052
Pair 3	b_ISCo_to_p - b_Ent_to_p	-.23469	.34670	.04953	-.33428	-.13511	-4.739	48	.000
Pair 4	b_ISCo_to_p - b_CAwEx_to_p	.03316	.34401	.04914	-.06565	.13197	.675	48	.503
Pair 5	b_ISCo_to_p - b_SuDev_to_p	-.02324	.38480	.05497	-.13377	.08728	-.423	48	.674
Pair 6	b_L2L_to_p - b_CivC_to_p	.27324	.45829	.06547	.14161	.40488	4.174	48	.000
Pair 7	b_L2L_to_p - b_Ent_to_p	-.06859	.34177	.04882	-.16676	.02957	-1.405	48	.166
Pair 8	b_L2L_to_p - b_CAwEx_to_p	.19926	.43802	.06257	.07345	.32508	3.184	48	.003
Pair 9	b_L2L_to_p - b_SuDev_to_p	.14286	.47952	.06850	.00512	.28059	2.085	48	.042
Pair 10	b_CivC_to_p - b_Ent_to_p	-.34184	.40647	.05807	-.45859	-.22508	-5.887	48	.000
Pair 11	b_CivC_to_p - b_CAwEx_to_p	-.07398	.35163	.05023	-.17498	.02702	-1.473	48	.147
Pair 12	b_CivC_to_p - b_SuDev_to_p	-.13039	.31842	.04549	-.22185	-.03892	-2.866	48	.006
Pair 13	b_Ent_to_p - b_CAwEx_to_p	.26786	.41063	.05866	.14991	.38580	4.566	48	.000
Pair 14	b_Ent_to_p - b_SuDev_to_p	.21145	.40741	.05820	.09443	.32847	3.633	48	.001
Pair 15	b_CAwEx_to_p - b_SuDev_to_p	-.05641	.35152	.05022	-.15737	.04456	-1.123	48	.267

a. tara = IT BB

Romania**Case Processing Summary^a**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
b_ISCo_to_p	45	100.0%	0	0.0%	45	100.0%
b_L2L_to_p	45	100.0%	0	0.0%	45	100.0%
b_CivC_to_p	45	100.0%	0	0.0%	45	100.0%
b_Ent_to_p	45	100.0%	0	0.0%	45	100.0%
b_CAwEx_to_p	45	100.0%	0	0.0%	45	100.0%
b_SuDev_to_p	45	100.0%	0	0.0%	45	100.0%

a. tara = RO

Report^a

	b_ISCo_to_p	b_L2L_to_p	b_CivC_to_p	b_Ent_to_p	b_CAwEx_to_p	b_SuDev_to_p
Mean	3.9417	4.2568	3.8806	4.0972	3.6917	3.9704
N	45	45	45	45	45	45
Std. Deviation	.42773	.48015	.53231	.58198	.55108	.51324
Minimum	3.13	3.22	2.63	2.63	2.38	2.44
Maximum	4.88	5.00	4.75	5.00	4.88	4.89

a. tara = RO

Paired Samples Test^a

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	b_ISCo_to_p - b_L2L_to_p	-.31512	.33751	.05031	-.41652	-.21372	-6.263	44	.000
Pair 2	b_ISCo_to_p - b_CivC_to_p	.06111	.45354	.06761	-.07515	.19737	.904	44	.371
Pair 3	b_ISCo_to_p - b_Ent_to_p	-.15556	.46630	.06951	-.29565	-.01546	-2.238	44	.030
Pair 4	b_ISCo_to_p - b_CAwEx_to_p	.25000	.41372	.06167	.12570	.37430	4.054	44	.000
Pair 5	b_ISCo_to_p - b_SuDev_to_p	-.02870	.38652	.05762	-.14483	.08742	-.498	44	.621
Pair 6	b_L2L_to_p - b_CivC_to_p	.37623	.35142	.05239	.27066	.48181	7.182	44	.000
Pair 7	b_L2L_to_p - b_Ent_to_p	.15957	.40324	.06011	.03842	.28072	2.655	44	.011
Pair 8	b_L2L_to_p - b_CAwEx_to_p	.56512	.37663	.05614	.45197	.67828	10.065	44	.000
Pair 9	b_L2L_to_p - b_SuDev_to_p	.28642	.33121	.04937	.18691	.38593	5.801	44	.000
Pair 10	b_CivC_to_p - b_Ent_to_p	-.21667	.46725	.06965	-.35704	-.07629	-3.111	44	.003
Pair 11	b_CivC_to_p - b_CAwEx_to_p	.18889	.47645	.07102	.04575	.33203	2.659	44	.011
Pair 12	b_CivC_to_p - b_SuDev_to_p	-.08981	.38479	.05736	-.20542	.02579	-1.566	44	.125
Pair 13	b_Ent_to_p - b_CAwEx_to_p	.40556	.49512	.07381	.25681	.55430	5.495	44	.000
Pair 14	b_Ent_to_p - b_SuDev_to_p	.12685	.45948	.06849	-.01119	.26489	1.852	44	.071
Pair 15	b_CAwEx_to_p - b_SuDev_to_p	-.27870	.44374	.06615	-.41202	-.14539	-4.213	44	.000

a. tara = RO

Turkey**Case Processing Summary^a**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
b_ISCo_to_p	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%
b_L2L_to_p	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%
b_CivC_to_p	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%
b_Ent_to_p	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%
b_CAwEx_to_p	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%
b_SuDev_to_p	49	98.0%	1	2.0%	50	100.0%

a. tara = TR

Report^a

	b_ISCo_to_p	b_L2L_to_p	b_CivC_to_p	b_Ent_to_p	b_CAwEx_to_p	b_SuDev_to_p
Mean	3.7150	3.9289	3.8050	3.9225	3.8650	3.9728
N	50	50	50	50	50	49
Std. Deviation	.46431	.60972	.63596	.65897	.60811	.57312
Minimum	2.50	2.33	2.50	2.38	2.63	2.44
Maximum	4.50	4.89	5.00	5.00	5.00	5.00

a. tara = TR

Paired Samples Test^a

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	b_ISCo_to_p - b_L2L_to_p	-.21389	.37423	.05292	-.32024	-.10753	-4.041	49	.000
Pair 2	b_ISCo_to_p - b_CivC_to_p	-.09000	.40567	.05737	-.20529	.02529	-1.569	49	.123
Pair 3	b_ISCo_to_p - b_Ent_to_p	-.20750	.46264	.06543	-.33898	-.07602	-3.171	49	.003
Pair 4	b_ISCo_to_p - b_CAwEx_to_p	-.15000	.35714	.05051	-.25150	-.04850	-2.970	49	.005
Pair 5	b_ISCo_to_p - b_SuDev_to_p	-.23810	.34623	.04946	-.33754	-.13865	-4.814	48	.000
Pair 6	b_L2L_to_p - b_CivC_to_p	.12389	.46787	.06617	-.00908	.25685	1.872	49	.067
Pair 7	b_L2L_to_p - b_Ent_to_p	.00639	.42031	.05944	-.11306	.12584	.107	49	.915
Pair 8	b_L2L_to_p - b_CAwEx_to_p	.06389	.40871	.05780	-.05227	.18004	1.105	49	.274
Pair 9	b_L2L_to_p - b_SuDev_to_p	-.01587	.36641	.05234	-.12112	.08937	-.303	48	.763
Pair 10	b_CivC_to_p - b_Ent_to_p	-.11750	.43771	.06190	-.24190	.00690	-1.898	49	.064
Pair 11	b_CivC_to_p - b_CAwEx_to_p	-.06000	.41821	.05914	-.17885	.05885	-1.014	49	.315
Pair 12	b_CivC_to_p - b_SuDev_to_p	-.14116	.43609	.06230	-.26642	-.01590	-2.266	48	.028
Pair 13	b_Ent_to_p - b_CAwEx_to_p	.05750	.48852	.06909	-.08134	.19634	.832	49	.409
Pair 14	b_Ent_to_p - b_SuDev_to_p	-.03401	.46839	.06691	-.16855	.10052	-.508	48	.614
Pair 15	b_CAwEx_to_p - b_SuDev_to_p	-.08759	.36793	.05256	-.19327	.01810	-1.666	48	.102

a. tara = TR

2.1. c. For each evaluator type (Employers and Trainers/Teachers)

Employers

Case Processing Summary^a

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
b_ISCo_to_p	144	100.0%	0	0.0%	144	100.0%
b_L2L_to_p	143	99.3%	1	0.7%	144	100.0%
b_CivC_to_p	144	100.0%	0	0.0%	144	100.0%
b_Ent_to_p	144	100.0%	0	0.0%	144	100.0%
b_CAwEx_to_p	143	99.3%	1	0.7%	144	100.0%
b_SuDev_to_p	144	100.0%	0	0.0%	144	100.0%

a. tip_grup = 1.00

Report^a

	b_ISCo_to_p	b_L2L_to_p	b_CivC_to_p	b_Ent_to_p	b_CAwEx_to_p	b_SuDev_to_p
Mean	3.9844	4.1127	4.0668	4.2448	4.0481	4.1165
N	144	143	144	144	143	144
Std. Deviation	.44591	.48360	.53462	.50821	.54867	.48714
Minimum	3.00	2.33	2.50	2.38	2.38	2.44
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

a. tip_grup = 1.00

Paired Samples Test^a

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	b_ISCo_to_p - b_L2L_to_p	-.13102	.46918	.03924	-.20858	-.05346	-3.339	142	.001
Pair 2	b_ISCo_to_p - b_CivC_to_p	-.08247	.44696	.03725	-.15609	-.00884	-2.214	143	.028
Pair 3	b_ISCo_to_p - b_Ent_to_p	-.26042	.43490	.03624	-.33206	-.18878	-7.186	143	.000
Pair 4	b_ISCo_to_p - b_CAwEx_to_p	-.06031	.42940	.03591	-.13130	.01067	-1.680	142	.095
Pair 5	b_ISCo_to_p - b_SuDev_to_p	-.13214	.39454	.03288	-.19713	-.06715	-4.019	143	.000
Pair 6	b_L2L_to_p - b_CivC_to_p	.04885	.49334	.04125	-.03270	.13041	1.184	142	.238
Pair 7	b_L2L_to_p - b_Ent_to_p	-.13122	.42387	.03545	-.20129	-.06115	-3.702	142	.000
Pair 8	b_L2L_to_p - b_CAwEx_to_p	.07404	.50195	.04212	-.00923	.15731	1.758	141	.081
Pair 9	b_L2L_to_p - b_SuDev_to_p	-.00466	.42747	.03575	-.07533	.06600	-.130	142	.896
Pair 10	b_CivC_to_p - b_Ent_to_p	-.17795	.40688	.03391	-.24498	-.11093	-5.248	143	.000
Pair 11	b_CivC_to_p - b_CAwEx_to_p	.02535	.36445	.03048	-.03490	.08560	.832	142	.407
Pair 12	b_CivC_to_p - b_SuDev_to_p	-.04967	.37236	.03103	-.11101	.01166	-1.601	143	.112
Pair 13	b_Ent_to_p - b_CAwEx_to_p	.19930	.43662	.03651	.12712	.27148	5.459	142	.000
Pair 14	b_Ent_to_p - b_SuDev_to_p	.12828	.39738	.03312	.06282	.19374	3.874	143	.000
Pair 15	b_CAwEx_to_p - b_SuDev_to_p	-.07391	.38090	.03185	-.13688	-.01095	-2.320	142	.022

a. tip_grup = 1.00

Trainers/Teachers**Case Processing Summary^a**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
b_ISCo_to_p	148	99.3%	1	0.7%	149	100.0%
b_L2L_to_p	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
b_CivC_to_p	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
b_Ent_to_p	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
b_CAwEx_to_p	149	100.0%	0	0.0%	149	100.0%
b_SuDev_to_p	148	99.3%	1	0.7%	149	100.0%

a. tip_grup = 2.00

Report^a

	b_ISCo_to_p	b_L2L_to_p	b_CivC_to_p	b_Ent_to_p	b_CAwEx_to_p	b_SuDev_to_p
Mean	3.8885	4.1752	3.9086	4.1250	3.9329	3.9227
N	148	149	149	149	149	148
Std. Deviation	.47674	.52501	.54788	.48760	.54651	.59344
Minimum	2.25	2.00	2.13	2.38	2.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

a. tip_grup = 2.00

Paired Samples Test^a

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	b_ISCo_to_p - b_L2L_to_p	-.28416	.41627	.03422	-.35178	-.21654	-8.305	147	.000
Pair 2	b_ISCo_to_p - b_CivC_to_p	-.01774	.46153	.03794	-.09271	.05724	-.468	147	.641
Pair 3	b_ISCo_to_p - b_Ent_to_p	-.23395	.40676	.03344	-.30003	-.16788	-6.997	147	.000
Pair 4	b_ISCo_to_p - b_CAwEx_to_p	-.04307	.39975	.03286	-.10801	.02186	-1.311	147	.192
Pair 5	b_ISCo_to_p - b_SuDev_to_p	-.02664	.43138	.03558	-.09696	.04367	-.749	146	.455
Pair 6	b_L2L_to_p - b_CivC_to_p	.26669	.47439	.03886	.18989	.34348	6.862	148	.000
Pair 7	b_L2L_to_p - b_Ent_to_p	.05024	.39382	.03226	-.01351	.11400	1.557	148	.122
Pair 8	b_L2L_to_p - b_CAwEx_to_p	.24236	.49277	.04037	.16258	.32213	6.003	148	.000
Pair 9	b_L2L_to_p - b_SuDev_to_p	.26351	.51797	.04258	.17937	.34766	6.189	147	.000
Pair 10	b_CivC_to_p - b_Ent_to_p	-.21644	.42530	.03484	-.28529	-.14759	-6.212	148	.000
Pair 11	b_CivC_to_p - b_CAwEx_to_p	-.02433	.41729	.03419	-.09188	.04323	-.712	148	.478
Pair 12	b_CivC_to_p - b_SuDev_to_p	-.00460	.45729	.03759	-.07888	.06969	-.122	147	.903
Pair 13	b_Ent_to_p - b_CAwEx_to_p	.19211	.45825	.03754	.11793	.26630	5.117	148	.000
Pair 14	b_Ent_to_p - b_SuDev_to_p	.20908	.53215	.04374	.12264	.29553	4.780	147	.000
Pair 15	b_CAwEx_to_p - b_SuDev_to_p	.01736	.47458	.03901	-.05973	.09445	.445	147	.657

a. tip_grup = 2.00

Annex 2.2. Hierarchy of perceived transversal competences for (weak target)

2.2. a. For whole sample

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
w_ISCo_to_p	291	99.3%	2	0.7%	293	100.0%
w_L2L_to_p	292	99.7%	1	0.3%	293	100.0%
w_CivC_to_p	292	99.7%	1	0.3%	293	100.0%
w_Ent_to_p	290	99.0%	3	1.0%	293	100.0%
w_CAwEx_to_p	293	100.0%	0	0.0%	293	100.0%
w_SuDev_to_p	293	100.0%	0	0.0%	293	100.0%

Report

	w_ISCo_to_p	w_L2L_to_p	w_CivC_to_p	w_Ent_to_p	w_CAwEx_to_p	w_SuDev_to_p
Mean	2.5490	2.3181	2.7376	2.3384	2.7287	2.6208
N	291	292	292	290	293	293
Std. Deviation	.69602	.74580	.66815	.79289	.64553	.69581
Minimum	1.13	1.00	1.13	1.00	1.00	1.00
Maximum	4.75	4.89	4.88	4.75	5.00	4.78

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	w_ISCo_to_p - w_L2L_to_p	.23305	.45125	.02650	.18089	.28520	8.795	289	.000
Pair 2	w_ISCo_to_p - w_CivC_to_p	-.18405	.45089	.02648	-.23616	-.13194	-6.951	289	.000
Pair 3	w_ISCo_to_p - w_Ent_to_p	.21137	.46884	.02763	.15699	.26575	7.651	287	.000
Pair 4	w_ISCo_to_p - w_CAwEx_to_p	-.17139	.50503	.02961	-.22966	-.11312	-5.789	290	.000
Pair 5	w_ISCo_to_p - w_SuDev_to_p	-.06424	.44735	.02622	-.11586	-.01263	-2.450	290	.015
Pair 6	w_L2L_to_p - w_CivC_to_p	-.42120	.55618	.03260	-.48537	-.35703	-12.919	290	.000
Pair 7	w_L2L_to_p - w_Ent_to_p	-.02360	.39227	.02307	-.06901	.02182	-1.023	288	.307
Pair 8	w_L2L_to_p - w_CAwEx_to_p	-.40920	.53263	.03117	-.47055	-.34785	-13.128	291	.000
Pair 9	w_L2L_to_p - w_SuDev_to_p	-.30099	.45334	.02653	-.35320	-.24877	-11.345	291	.000
Pair 10	w_CivC_to_p - w_Ent_to_p	.39446	.57396	.03376	.32801	.46092	11.684	288	.000
Pair 11	w_CivC_to_p - w_CAwEx_to_p	.00728	.46518	.02722	-.04630	.06085	.267	291	.789
Pair 12	w_CivC_to_p - w_SuDev_to_p	.11924	.44304	.02593	.06822	.17027	4.599	291	.000
Pair 13	w_Ent_to_p - w_CAwEx_to_p	-.38922	.57018	.03348	-.45512	-.32332	-11.625	289	.000
Pair 14	w_Ent_to_p - w_SuDev_to_p	-.27888	.50138	.02944	-.33683	-.22093	-9.472	289	.000
Pair 15	w_CAwEx_to_p - w_SuDev_to_p	.10789	.42542	.02485	.05897	.15680	4.341	292	.000

2.2.b. For each partner country

Austria, Czech Republic, Italia ADM, Italia BB, Romania & Turkey

Report

tara		w_ISCo_to_p	w_L2L_to_p	w_CivC_to_p	w_Ent_to_p	w_CAwEx_to_p	w_SuDev_to_p
AU	Mean	2.9388	2.5238	2.9505	2.5990	2.8495	2.7959
	N	47	49	48	48	49	49
	Std. Deviation	.45510	.70892	.75782	.78295	.73553	.78448
	Minimum	2.13	1.22	1.63	1.13	1.63	1.33
	Maximum	4.00	4.44	4.88	4.75	5.00	4.67
CZ	Mean	2.6422	2.4778	2.7353	2.5172	2.9191	2.7015
	N	51	50	51	51	51	51
	Std. Deviation	.47567	.47367	.51213	.45963	.34079	.45078
	Minimum	1.13	1.11	1.13	1.50	1.38	1.11
	Maximum	3.88	3.78	4.00	3.88	3.75	3.67
IT ADM	Mean	1.8622	1.7619	2.2781	1.5833	2.4337	2.3129
	N	49	49	49	48	49	49
	Std. Deviation	.31996	.26836	.48497	.25439	.31879	.56093
	Minimum	1.13	1.22	1.13	1.00	1.50	1.11
	Maximum	2.63	2.56	3.00	2.00	2.88	3.11
IT BB	Mean	2.3163	2.2245	2.5204	2.2577	2.4949	2.3991
	N	49	49	49	49	49	49
	Std. Deviation	.77228	.80235	.63653	.76436	.73993	.69976
	Minimum	1.13	1.00	1.50	1.00	1.00	1.00
	Maximum	4.75	4.89	4.13	4.63	4.63	4.00
RO	Mean	2.4917	2.0691	2.7306	2.1139	2.6361	2.4593
	N	45	45	45	45	45	45
	Std. Deviation	.65355	.69723	.60004	.69690	.59102	.61070
	Minimum	1.38	1.11	1.63	1.13	1.63	1.33
	Maximum	4.75	4.22	4.50	4.00	4.88	4.78
TR	Mean	3.0400	2.8178	3.2050	2.9235	3.0175	3.0311
	N	50	50	50	49	50	50
	Std. Deviation	.66645	.86643	.59695	.89261	.77345	.75827
	Minimum	1.50	1.22	1.88	1.13	1.25	1.44
	Maximum	4.50	4.89	4.38	4.75	5.00	4.67
Total	Mean	2.5490	2.3181	2.7376	2.3384	2.7287	2.6208
	N	291	292	292	290	293	293
	Std. Deviation	.69602	.74580	.66815	.79289	.64553	.69581
	Minimum	1.13	1.00	1.13	1.00	1.00	1.00
	Maximum	4.75	4.89	4.88	4.75	5.00	4.78

*Austria*Paired Samples Test^a

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-t)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	w_ISCo_to_p - w_L2L_to_p	.44001	.55019	.08025	.27847	.60155	5.483	46	
Pair 2	w_ISCo_to_p - w_CivC_to_p	.01630	.52811	.07786	-.14052	.17313	.209	45	
Pair 3	w_ISCo_to_p - w_Ent_to_p	.36685	.56236	.08292	.19985	.53385	4.424	45	
Pair 4	w_ISCo_to_p - w_CAwEx_to_p	.13564	.49920	.07282	-.01093	.28221	1.863	46	
Pair 5	w_ISCo_to_p - w_SuDev_to_p	.18233	.53076	.07742	.02649	.33817	2.355	46	
Pair 6	w_L2L_to_p - w_CivC_to_p	-.44358	.58517	.08446	-.61349	-.27366	-5.252	47	
Pair 7	w_L2L_to_p - w_Ent_to_p	-.08044	.50095	.07231	-.22590	.06502	-1.112	47	
Pair 8	w_L2L_to_p - w_CAwEx_to_p	-.32568	.58884	.08412	-.49481	-.15655	-3.872	48	
Pair 9	w_L2L_to_p - w_SuDev_to_p	-.27211	.41824	.05975	-.39224	-.15197	-4.554	48	
Pair 10	w_CivC_to_p - w_Ent_to_p	.33777	.51467	.07507	.18665	.48888	4.499	46	
Pair 11	w_CivC_to_p - w_CAwEx_to_p	.08854	.53530	.07726	-.06689	.24398	1.146	47	
Pair 12	w_CivC_to_p - w_SuDev_to_p	.16580	.44385	.06406	.03692	.29468	2.588	47	
Pair 13	w_Ent_to_p - w_CAwEx_to_p	-.25000	.53842	.07771	-.40634	-.09366	-3.217	47	
Pair 14	w_Ent_to_p - w_SuDev_to_p	-.19502	.48369	.06981	-.33547	-.05458	-2.793	47	
Pair 15	w_CAwEx_to_p - w_SuDev_to_p	.05357	.54040	.07720	-.10165	.20879	.694	48	

a. tara = AU

*Czech Republic*Paired Samples Test^a

		Paired Differences				t	df	Sig.	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	w_ISCo_to_p - w_L2L_to_p	.14722	.30494	.04312	.06056	.23388	3.414	49	
Pair 2	w_ISCo_to_p - w_CivC_to_p	-.09314	.24855	.03480	-.16304	-.02323	-2.676	50	
Pair 3	w_ISCo_to_p - w_Ent_to_p	.12500	.36657	.05133	.02190	.22810	2.435	50	
Pair 4	w_ISCo_to_p - w_CAwEx_to_p	-.27696	.31555	.04419	-.36571	-.18821	-6.268	50	
Pair 5	w_ISCo_to_p - w_SuDev_to_p	-.05937	.23949	.03353	-.12672	.00799	-1.770	50	
Pair 6	w_L2L_to_p - w_CivC_to_p	-.24722	.41455	.05863	-.36504	-.12941	-4.217	49	
Pair 7	w_L2L_to_p - w_Ent_to_p	-.03472	.32433	.04587	-.12690	.05745	-.757	49	
Pair 8	w_L2L_to_p - w_CAwEx_to_p	-.43722	.36271	.05130	-.54030	-.33414	-8.524	49	
Pair 9	w_L2L_to_p - w_SuDev_to_p	-.21556	.36085	.05103	-.31811	-.11300	-4.224	49	
Pair 10	w_CivC_to_p - w_Ent_to_p	.21814	.42488	.05950	.09864	.33764	3.666	50	
Pair 11	w_CivC_to_p - w_CAwEx_to_p	-.18382	.33944	.04753	-.27929	-.08835	-3.867	50	
Pair 12	w_CivC_to_p - w_SuDev_to_p	.03377	.23332	.03267	-.03185	.09939	1.034	50	
Pair 13	w_Ent_to_p - w_CAwEx_to_p	-.40196	.38594	.05404	-.51051	-.29341	-7.438	50	
Pair 14	w_Ent_to_p - w_SuDev_to_p	-.18437	.38314	.05365	-.29213	-.07661	-3.436	50	
Pair 15	w_CAwEx_to_p - w_SuDev_to_p	.21759	.28428	.03981	.13764	.29755	5.466	50	

a. tara = CZ

Italia ADM

Paired Samples Test^a

		Paired Differences					t	df	Sig.
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	w_ISCo_to_p - w_L2L_to_p	.10034	.36804	.05258	-.00537	.20605	1.908	48	
Pair 2	w_ISCo_to_p - w_CivC_to_p	-.41582	.30766	.04395	-.50419	-.32745	-9.461	48	
Pair 3	w_ISCo_to_p - w_Ent_to_p	.26302	.23667	.03416	.19430	.33174	7.700	47	
Pair 4	w_ISCo_to_p - w_CAwEx_to_p	-.57143	.24474	.03496	-.64173	-.50113	-16.344	48	
Pair 5	w_ISCo_to_p - w_SuDev_to_p	-.45068	.47357	.06765	-.58670	-.31466	-6.662	48	
Pair 6	w_L2L_to_p - w_CivC_to_p	-.51616	.48846	.06978	-.65646	-.37585	-7.397	48	
Pair 7	w_L2L_to_p - w_Ent_to_p	.16435	.32721	.04723	.06934	.25936	3.480	47	
Pair 8	w_L2L_to_p - w_CAwEx_to_p	-.67177	.35905	.05129	-.77490	-.56864	-13.097	48	
Pair 9	w_L2L_to_p - w_SuDev_to_p	-.55102	.52849	.07550	-.70282	-.39922	-7.298	48	
Pair 10	w_CivC_to_p - w_Ent_to_p	.68490	.37277	.05380	.57666	.79314	12.729	47	
Pair 11	w_CivC_to_p - w_CAwEx_to_p	-.15561	.29814	.04259	-.24125	-.06998	-3.654	48	
Pair 12	w_CivC_to_p - w_SuDev_to_p	-.03486	.39243	.05606	-.14758	.07785	-.622	48	
Pair 13	w_Ent_to_p - w_CAwEx_to_p	-.84635	.26452	.03818	-.92316	-.76954	-22.167	47	
Pair 14	w_Ent_to_p - w_SuDev_to_p	-.71991	.49501	.07145	-.86364	-.57617	-10.076	47	
Pair 15	w_CAwEx_to_p - w_SuDev_to_p	.12075	.40189	.05741	.00531	.23618	2.103	48	

a. tara = IT ADM

Italia BB

Paired Samples Test^a

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	w_ISCo_to_p - w_L2L_to_p	.09184	.55412	.07916	-.06733	.25100	1.160	48	
Pair 2	w_ISCo_to_p - w_CivC_to_p	-.20408	.54885	.07841	-.36173	-.04643	-2.603	48	
Pair 3	w_ISCo_to_p - w_Ent_to_p	.05867	.59133	.08448	-.11118	.22852	.695	48	
Pair 4	w_ISCo_to_p - w_CAwEx_to_p	-.17857	.56481	.08069	-.34080	-.01634	-2.213	48	
Pair 5	w_ISCo_to_p - w_SuDev_to_p	-.08277	.47211	.06744	-.21837	.05284	-1.227	48	
Pair 6	w_L2L_to_p - w_CivC_to_p	-.29592	.59207	.08458	-.46598	-.12586	-3.499	48	
Pair 7	w_L2L_to_p - w_Ent_to_p	-.03316	.43173	.06168	-.15717	.09084	-.538	48	
Pair 8	w_L2L_to_p - w_CAwEx_to_p	-.27041	.53385	.07626	-.42375	-.11707	-3.546	48	
Pair 9	w_L2L_to_p - w_SuDev_to_p	-.17460	.46481	.06640	-.30811	-.04109	-2.630	48	
Pair 10	w_CivC_to_p - w_Ent_to_p	.26276	.64512	.09216	.07746	.44805	2.851	48	
Pair 11	w_CivC_to_p - w_CAwEx_to_p	.02551	.44193	.06313	-.10143	.15245	.404	48	
Pair 12	w_CivC_to_p - w_SuDev_to_p	.12132	.53089	.07584	-.03117	.27380	1.600	48	
Pair 13	w_Ent_to_p - w_CAwEx_to_p	-.23724	.59798	.08543	-.40901	-.06548	-2.777	48	
Pair 14	w_Ent_to_p - w_SuDev_to_p	-.14144	.49213	.07030	-.28280	-.00008	-2.012	48	
Pair 15	w_CAwEx_to_p - w_SuDev_to_p	.09580	.43770	.06253	-.02992	.22153	1.532	48	

a. tara = IT BB

Romania

Paired Samples Test^a

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	w_ISCo_to_p - w_L2L_to_p	.42253	.37331	.05565	.31038	.53468	7.593	44	
Pair 2	w_ISCo_to_p - w_CivC_to_p	-.23889	.44180	.06586	-.37162	-.10616	-3.627	44	
Pair 3	w_ISCo_to_p - w_Ent_to_p	.37778	.49248	.07341	.22982	.52573	5.146	44	
Pair 4	w_ISCo_to_p - w_CAwEx_to_p	-.14444	.49425	.07368	-.29293	.00405	-1.960	44	
Pair 5	w_ISCo_to_p - w_SuDev_to_p	.03241	.30766	.04586	-.06002	.12484	.707	44	
Pair 6	w_L2L_to_p - w_CivC_to_p	-.66142	.59565	.08879	-.84037	-.48247	-7.449	44	
Pair 7	w_L2L_to_p - w_Ent_to_p	-.04475	.38993	.05813	-.16190	.07240	-.770	44	
Pair 8	w_L2L_to_p - w_CAwEx_to_p	-.56698	.60710	.09050	-.74937	-.38458	-6.265	44	
Pair 9	w_L2L_to_p - w_SuDev_to_p	-.39012	.39824	.05937	-.50977	-.27048	-6.571	44	
Pair 10	w_CivC_to_p - w_Ent_to_p	.61667	.69821	.10408	.40690	.82643	5.925	44	
Pair 11	w_CivC_to_p - w_CAwEx_to_p	.09444	.42736	.06371	-.03395	.22284	1.482	44	
Pair 12	w_CivC_to_p - w_SuDev_to_p	.27130	.42725	.06369	.14294	.39966	4.260	44	
Pair 13	w_Ent_to_p - w_CAwEx_to_p	-.52222	.71425	.10647	-.73681	-.30764	-4.905	44	
Pair 14	w_Ent_to_p - w_SuDev_to_p	-.34537	.50535	.07533	-.49719	-.19355	-4.585	44	
Pair 15	w_CAwEx_to_p - w_SuDev_to_p	.17685	.41711	.06218	.05154	.30217	2.844	44	

a. tara = RO

Turkey

Paired Samples Test^a

		Paired Differences					t	df	Sig.
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	w_ISCo_to_p - w_L2L_to_p	.22222	.38206	.05403	.11364	.33080	4.113	49	
Pair 2	w_ISCo_to_p - w_CivC_to_p	-.16500	.46183	.06531	-.29625	-.03375	-2.526	49	
Pair 3	w_ISCo_to_p - w_Ent_to_p	.10459	.39475	.05639	-.00879	.21798	1.855	48	
Pair 4	w_ISCo_to_p - w_CAwEx_to_p	.02250	.53135	.07514	-.12851	.17351	.299	49	
Pair 5	w_ISCo_to_p - w_SuDev_to_p	.00889	.34109	.04824	-.08805	.10583	.184	49	
Pair 6	w_L2L_to_p - w_CivC_to_p	-.38722	.56962	.08056	-.54911	-.22534	-4.807	49	
Pair 7	w_L2L_to_p - w_Ent_to_p	-.11168	.30399	.04343	-.19899	-.02436	-2.572	48	
Pair 8	w_L2L_to_p - w_CAwEx_to_p	-.19972	.55991	.07918	-.35885	-.04060	-2.522	49	
Pair 9	w_L2L_to_p - w_SuDev_to_p	-.21333	.43519	.06154	-.33701	-.08965	-3.466	49	
Pair 10	w_CivC_to_p - w_Ent_to_p	.27551	.58015	.08288	.10887	.44215	3.324	48	
Pair 11	w_CivC_to_p - w_CAwEx_to_p	.18750	.58207	.08232	.02208	.35292	2.278	49	
Pair 12	w_CivC_to_p - w_SuDev_to_p	.17389	.52209	.07383	.02551	.32226	2.355	49	
Pair 13	w_Ent_to_p - w_CAwEx_to_p	-.09439	.51698	.07385	-.24288	.05411	-1.278	48	
Pair 14	w_Ent_to_p - w_SuDev_to_p	-.10374	.38667	.05524	-.21481	.00732	-1.878	48	
Pair 15	w_CAwEx_to_p - w_SuDev_to_p	-.01361	.41546	.05875	-.13168	.10446	-.232	49	

a. tara = TR

2.2. c. For each evaluator type (Employers and Trainers/Teachers)

TS perceived by Employers and Trainers - general statistics

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
w_ISCo_to_p * tip_grup	291	99.3%	2	0.7%	293	100.0%
w_L2L_to_p * tip_grup	292	99.7%	1	0.3%	293	100.0%
w_CivC_to_p * tip_grup	292	99.7%	1	0.3%	293	100.0%
w_Ent_to_p * tip_grup	290	99.0%	3	1.0%	293	100.0%
w_CAwEx_to_p * tip_grup	293	100.0%	0	0.0%	293	100.0%
w_SuDev_to_p * tip_grup	293	100.0%	0	0.0%	293	100.0%

Report

tip_grup		w_ISCo_to_p	w_L2L_to_p	w_CivC_to_p	w_Ent_to_p	w_CAwEx_to_p	w_SuDev_to_p
1.00	Mean	2.6752	2.5463	2.9117	2.5537	2.8924	2.8796
	N	142	144	143	142	144	144
	Std. Deviation	.76174	.74709	.64592	.83812	.65773	.65299
	Minimum	1.38	1.22	1.63	1.00	1.38	1.67
	Maximum	4.75	4.89	4.88	4.75	5.00	4.78
2.00	Mean	2.4287	2.0961	2.5705	2.1318	2.5705	2.3706
	N	149	148	149	148	149	149
	Std. Deviation	.60548	.67638	.64811	.68880	.59405	.64422
	Minimum	1.13	1.00	1.13	1.00	1.00	1.00
	Maximum	4.13	4.44	4.38	4.75	4.25	4.22
Total	Mean	2.5490	2.3181	2.7376	2.3384	2.7287	2.6208
	N	291	292	292	290	293	293
	Std. Deviation	.69602	.74580	.66815	.79289	.64553	.69581
	Minimum	1.13	1.00	1.13	1.00	1.00	1.00
	Maximum	4.75	4.89	4.88	4.75	5.00	4.78

Employers**Paired Samples Test^a**

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	w_ISCo_to_p - w_L2L_to_p	.13683	.41365	.03471	.06821	.20546	3.942	141	
Pair 2	w_ISCo_to_p - w_CivC_to_p	-.22872	.45167	.03804	-.30393	-.15352	-6.013	140	
Pair 3	w_ISCo_to_p - w_Ent_to_p	.12946	.49919	.04219	.04605	.21288	3.069	139	
Pair 4	w_ISCo_to_p - w_CAwEx_to_p	-.20246	.52986	.04446	-.29037	-.11456	-4.553	141	
Pair 5	w_ISCo_to_p - w_SuDev_to_p	-.19259	.51396	.04313	-.27785	-.10732	-4.465	141	
Pair 6	w_L2L_to_p - w_CivC_to_p	-.37092	.48533	.04059	-.45115	-.29069	-9.139	142	
Pair 7	w_L2L_to_p - w_Ent_to_p	-.00831	.41685	.03498	-.07747	.06084	-.238	141	
Pair 8	w_L2L_to_p - w_CAwEx_to_p	-.34606	.51299	.04275	-.43057	-.26156	-8.095	143	
Pair 9	w_L2L_to_p - w_SuDev_to_p	-.33333	.43581	.03632	-.40512	-.26154	-9.178	143	
Pair 10	w_CivC_to_p - w_Ent_to_p	.35461	.56510	.04759	.26052	.44870	7.451	140	
Pair 11	w_CivC_to_p - w_CAwEx_to_p	.01486	.44984	.03762	-.05950	.08922	.395	142	
Pair 12	w_CivC_to_p - w_SuDev_to_p	.03526	.43217	.03614	-.03618	.10670	.976	142	
Pair 13	w_Ent_to_p - w_CAwEx_to_p	-.34067	.59085	.04958	-.43869	-.24265	-6.871	141	
Pair 14	w_Ent_to_p - w_SuDev_to_p	-.32658	.55323	.04643	-.41837	-.23480	-7.035	141	
Pair 15	w_CAwEx_to_p - w_SuDev_to_p	.01273	.40718	.03393	-.05434	.07980	.375	143	

a. tip_grup = 1.00

Trainers /Teachers

Paired Samples Test^a

		Paired Differences				t	df	Sig. (
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	w_ISCo_to_p - w_L2L_to_p	.32536	.46764	.03844	.24939	.40132	8.464	147	
Pair 2	w_ISCo_to_p - w_CivC_to_p	-.14178	.44756	.03667	-.21423	-.06932	-3.867	148	
Pair 3	w_ISCo_to_p - w_Ent_to_p	.28885	.42555	.03498	.21972	.35798	8.258	147	
Pair 4	w_ISCo_to_p - w_CAwEx_to_p	-.14178	.48011	.03933	-.21950	-.06405	-3.605	148	
Pair 5	w_ISCo_to_p - w_SuDev_to_p	.05807	.33107	.02712	.00448	.11167	2.141	148	
Pair 6	w_L2L_to_p - w_CivC_to_p	-.46978	.61472	.05053	-.56964	-.36992	-9.297	147	
Pair 7	w_L2L_to_p - w_Ent_to_p	-.03836	.36779	.03034	-.09831	.02159	-1.265	146	
Pair 8	w_L2L_to_p - w_CAwEx_to_p	-.47063	.54579	.04486	-.55929	-.38197	-10.490	147	
Pair 9	w_L2L_to_p - w_SuDev_to_p	-.26952	.46910	.03856	-.34572	-.19332	-6.990	147	
Pair 10	w_CivC_to_p - w_Ent_to_p	.43243	.58164	.04781	.33795	.52692	9.045	147	
Pair 11	w_CivC_to_p - w_CAwEx_to_p	.00000	.48084	.03939	-.07784	.07784	.000	148	
Pair 12	w_CivC_to_p - w_SuDev_to_p	.19985	.43976	.03603	.12866	.27104	5.547	148	
Pair 13	w_Ent_to_p - w_CAwEx_to_p	-.43581	.54758	.04501	-.52476	-.34686	-9.682	147	
Pair 14	w_Ent_to_p - w_SuDev_to_p	-.23311	.44309	.03642	-.30509	-.16113	-6.400	147	
Pair 15	w_CAwEx_to_p - w_SuDev_to_p	.19985	.42373	.03471	.13125	.26845	5.757	148	

a. tip_grup = 2.00

Annex 3.1. Reliability of TSR section I- scales (alpha-Cronbach coefficients)

a. Global alpha-Cronbach coefficient for TSR section I (for best target)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	230	90.2
	Excluded ^a	25	9.8
	Total	255	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b_i_1	4.5304	.75717	230
b_i_2	4.1304	1.11380	230
b_i_3	4.0478	.92626	230
b_i_4	4.0739	.98403	230
b_i_5	3.9217	.93124	230
b_i_6	4.2391	.79256	230
b_i_7	3.4478	1.35568	230
b_i_8	4.1870	.72678	230
b_i_9	3.8609	.93348	230
b_i_10	4.1304	1.05335	230
b_i_11	3.9913	.83059	230
b_i_12	4.3391	.93348	230
b_i_13	3.9130	.77702	230
b_i_14	4.4652	.84425	230
b_i_15	4.0348	.91975	230
b_i_16	4.2652	.72636	230
b_i_17	4.1696	.98101	230
b_i_18	4.1609	.80676	230
b_i_19	4.2000	.74996	230
b_i_20	3.6522	1.22238	230
b_i_21	4.0957	.72358	230
b_i_22	4.0826	.87025	230
b_i_23	4.1696	.94010	230
b_i_24	3.8000	.86867	230
b_i_25	4.3174	.64011	230
b_i_26	4.0913	.80143	230
b_i_27	4.2826	1.01222	230
b_i_28	4.2739	.72312	230
b_i_29	3.9652	.83515	230
b_i_30	3.9913	.78741	230
b_i_31	3.7826	.87451	230
b_i_32	4.3826	.67498	230
b_i_33	4.0435	1.07282	230
b_i_34	4.3043	.75546	230
b_i_35	4.2870	.65104	230
b_i_36	3.9435	.87734	230
b_i_37	3.8043	1.25067	230
b_i_38	4.3130	.76911	230
b_i_39	3.9348	.80939	230
b_i_40	4.2957	.68002	230
b_i_41	4.0783	.83219	230
b_i_42	3.8913	1.13361	230
b_i_43	3.6435	1.17983	230
b_i_44	3.8043	1.07410	230
b_i_45	3.9000	.96827	230
b_i_46	4.3174	.63325	230
b_i_47	3.9000	.80038	230
b_i_48	4.1739	.70878	230
b_i_49	3.9826	.77609	230
b_i_50	4.2565	.65373	230

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b_i_1	199.3391	432.976	.401	.929
b_i_2	199.7391	429.381	.337	.929
b_i_3	199.8217	425.798	.511	.928
b_i_4	199.7957	434.329	.265	.930
b_i_5	199.9478	423.997	.556	.927
b_i_6	199.6304	428.033	.534	.928
b_i_7	200.4217	436.367	.141	.932
b_i_8	199.6826	433.187	.412	.929
b_i_9	200.0087	429.432	.410	.929
b_i_10	199.7391	427.967	.392	.929
b_i_11	199.8783	426.754	.546	.928
b_i_12	199.5304	428.014	.448	.928
b_i_13	199.9565	426.216	.603	.927
b_i_14	199.4043	427.980	.500	.928
b_i_15	199.8348	431.449	.363	.929
b_i_16	199.6043	429.463	.538	.928
b_i_17	199.7000	424.412	.515	.928
b_i_18	199.7087	427.762	.532	.928
b_i_19	199.6696	429.305	.525	.928
b_i_20	200.2174	438.398	.123	.932
b_i_21	199.7739	429.381	.543	.928
b_i_22	199.7870	426.133	.537	.928
b_i_23	199.7000	425.634	.507	.928
b_i_24	200.0696	424.179	.594	.927
b_i_25	199.5522	433.244	.470	.928
b_i_26	199.7783	429.178	.493	.928
b_i_27	199.5870	422.479	.545	.927
b_i_28	199.5957	429.997	.522	.928
b_i_29	199.9043	430.899	.420	.928
b_i_30	199.8783	426.893	.574	.927
b_i_31	200.0870	426.578	.521	.928
b_i_32	199.4870	431.788	.497	.928
b_i_33	199.8261	425.646	.438	.928
b_i_34	199.5652	428.535	.546	.928
b_i_35	199.5826	432.305	.497	.928
b_i_36	199.9261	425.789	.542	.928
b_i_37	200.0652	433.869	.206	.931
b_i_38	199.5565	428.222	.545	.928
b_i_39	199.9348	426.489	.569	.927
b_i_40	199.5739	430.569	.537	.928
b_i_41	199.7913	426.367	.556	.927
b_i_42	199.9783	421.104	.511	.928
b_i_43	200.2261	431.556	.270	.930
b_i_44	200.0652	432.306	.285	.930
b_i_45	199.9696	430.685	.362	.929
b_i_46	199.5522	432.292	.512	.928
b_i_47	199.9696	428.519	.513	.928
b_i_48	199.6957	430.763	.507	.928
b_i_49	199.8870	429.926	.486	.928
b_i_50	199.6130	433.540	.448	.928

b. Alpha-Cronbach coefficients for each scale of TSR section I (for best target)

Interpersonal and social communication scale

Case Processing Summary				Item Statistics				Item-Total Statistics				
Cases	Valid	N	%		Mean	Std. Deviation	N		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Excluded ^a	4	1.6	b_i_1	4.5259	.76572	251	b_i_1	27.0637	12.436	.257	
	Total	255	100.0	b_i_7	3.4382	1.34431	251	b_i_7	28.1514	11.913	.074	
				b_i_13	3.9283	.79677	251	b_i_13	27.6614	11.537	.414	
				b_i_19	4.1992	.75376	251	b_i_19	27.3904	12.087	.335	
				b_i_25	4.2948	.69909	251	b_i_25	27.2948	12.705	.244	
				b_i_31	3.7610	.88466	251	b_i_31	27.8287	12.167	.237	
				b_i_37	3.7968	1.24682	251	b_i_37	27.7928	10.997	.225	
				b_i_43	3.6454	1.18565	251	b_i_43	27.9442	10.453	.333	

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.522	8

Learn to learn scale

Case Processing Summary				Item Statistics				Item-Total Statistics				
Cases	Valid	N	%		Mean	Std. Deviation	N		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Excluded ^a	4	1.6	b_i_2	4.1275	1.10258	251	b_i_2	33.0478	17.094	.286	
	Total	255	100.0	b_i_8	4.1713	.74198	251	b_i_8	33.0040	17.604	.444	
				b_i_14	4.4382	.86670	251	b_i_14	32.7371	17.523	.365	
				b_i_20	3.6534	1.21465	251	b_i_20	33.5219	16.563	.292	
				b_i_26	4.0837	.81300	251	b_i_26	33.0916	17.636	.384	
				b_i_32	4.3705	.70012	251	b_i_32	32.8048	17.110	.573	
				b_i_38	4.3028	.77198	251	b_i_38	32.8725	16.784	.560	
				b_i_44	3.7849	1.08882	251	b_i_44	33.3904	15.527	.490	
				b_i_50	4.2430	.68753	251					

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.719	8

Case Processing Summary				Item Statistics				Item-Total Statistics				
Cases	Valid	N	%		Mean	Std. Deviation	N		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Excluded ^a	6	2.4	b_i_4	4.0683	.99563	249	b_i_4	29.6386	12.224	.213	.749
	Total	255	100.0	b_i_10	4.1044	1.05740	249	b_i_10	29.6024	11.249	.329	.726
				b_i_16	4.2771	.72923	249	b_i_16	29.4297	11.649	.506	.683
				b_i_22	4.0683	.88409	249	b_i_22	29.6386	11.006	.497	.681
				b_i_28	4.2771	.71245	249	b_i_28	29.4297	11.778	.494	.685
				b_i_34	4.3012	.76308	249	b_i_34	29.4056	11.299	.550	.673
				b_i_40	4.2932	.67680	249	b_i_40	29.4137	11.889	.504	.685
				b_i_46	4.3173	.62841	249	b_i_46	29.3896	12.473	.413	.702

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	8

Cultural awareness and expression scale

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	244	95.7
	Excluded ^a	11	4.3
	Total	255	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b_i_5	3.8975	.94812	244
b_i_11	3.9836	.83625	244
b_i_17	4.1680	.99404	244
b_i_23	4.1639	.94159	244
b_i_29	3.9631	.87175	244
b_i_35	4.2787	.65750	244
b_i_41	4.0615	.85123	244
b_i_47	3.8770	.79689	244

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b_i_5	28.4959	13.617	.494	.728
b_i_11	28.4098	14.218	.485	.730
b_i_17	28.2254	13.632	.457	.736
b_i_23	28.2295	13.922	.451	.736
b_i_29	28.4303	14.600	.393	.746
b_i_35	28.1148	15.271	.442	.739
b_i_41	28.3320	14.075	.497	.727
b_i_47	28.5164	14.547	.460	.734

Sustainable development scale

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	251	98.4
	Excluded ^a	4	1.6
	Total	255	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	8

Anr

TSRse
each co

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b_i_6	4.2112	.85746	251
b_i_12	4.2988	.97281	251
b_i_18	4.1514	.81055	251
b_i_24	3.7729	.89455	251
b_i_30	3.9801	.78205	251
b_i_36	3.9203	.91740	251
b_i_42	3.8526	1.13762	251
b_i_48	4.1594	.71449	251
b_i_49	3.9602	.78893	251

ch
re:

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b_i_6	32.0956	20.767	.473	
b_i_12	32.0080	20.328	.447	
b_i_18	32.1554	20.788	.508	
b_i_24	32.5339	19.450	.627	
b_i_30	32.3267	21.141	.479	
b_i_36	32.3865	19.438	.608	
b_i_42	32.4542	19.281	.463	
b_i_48	32.1474	21.846	.425	
b_i_49	32.3466	20.363	.592	

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	235	92.2
	Excluded ^a	20	7.8
	Total	255	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
w_i_1	2.9149	1.33381	235
w_i_2	2.5404	1.16275	235
w_i_3	2.9532	1.11801	235
w_i_4	2.4766	1.08726	235
w_i_5	2.8213	1.09094	235
w_i_6	2.9489	1.16463	235
w_i_7	2.2979	1.11161	235
w_i_8	2.1830	1.04418	235
w_i_9	2.3277	.96470	235
w_i_10	2.4851	1.15968	235
w_i_11	2.4468	1.08227	235
w_i_12	2.7830	1.12837	235
w_i_13	2.3915	1.10164	235
w_i_14	2.4894	1.13364	235
w_i_15	2.7277	1.07927	235
w_i_16	2.2468	1.05750	235
w_i_17	2.6553	1.13054	235
w_i_18	2.8553	1.09989	235
w_i_19	2.3957	1.02989	235
w_i_20	2.4043	1.09505	235
w_i_21	2.7660	1.08235	235
w_i_22	2.1702	1.06456	235
w_i_23	3.0043	1.10360	235
w_i_24	2.3915	.94729	235
w_i_25	2.2340	1.07044	235
w_i_26	2.1532	1.00104	235
w_i_27	2.9447	1.04653	235
w_i_28	2.3447	1.08423	235

s for each scale of

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
w_i_1	124.0128	943.423	.623	.960
w_i_2	124.3872	965.614	.406	.960
w_i_3	123.9745	964.239	.443	.960
w_i_4	124.4511	963.659	.466	.960
w_i_5	124.1064	957.651	.554	.960
w_i_6	123.9787	964.217	.425	.960
w_i_7	124.6298	977.730	.249	.961
w_i_8	124.7447	946.994	.750	.959
w_i_9	124.6000	955.660	.665	.959
w_i_10	124.4426	959.855	.488	.960
w_i_11	124.4809	947.960	.707	.959
w_i_12	124.1447	949.979	.647	.959
w_i_13	124.5362	943.301	.765	.959
w_i_14	124.4383	956.179	.554	.960
w_i_15	124.2000	954.768	.605	.960
w_i_16	124.6809	950.133	.691	.959
w_i_17	124.2723	961.601	.476	.960
w_i_18	124.0723	959.563	.521	.960
w_i_19	124.5319	955.789	.619	.960
w_i_20	124.5234	979.464	.228	.961
w_i_21	124.1617	961.136	.506	.960
w_i_22	124.7574	950.552	.679	.959
w_i_23	123.9234	969.533	.371	.961
w_i_24	124.5362	954.181	.704	.959
w_i_25	124.6936	948.060	.714	.959
w_i_26	124.7745	951.774	.704	.959
w_i_27	123.9830	967.196	.430	.960
w_i_28	124.5830	951.142	.657	.959
w_i_29	123.7064	978.559	.221	.961
w_i_30	124.5319	956.959	.690	.959
w_i_31	124.2298	964.126	.535	.960
w_i_32	124.4766	949.943	.677	.959
w_i_33	124.3830	963.904	.450	.960

Interpersonal and social communication scale

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	250	98.0
	Excluded ^a	5	2.0
	Total	255	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
w_i_1	2.9400	1.33248	250
w_i_7	2.3240	1.12431	250
w_i_13	2.4200	1.11741	250
w_i_19	2.4320	1.04005	250
w_i_25	2.2840	1.11008	250
w_i_31	2.7280	.96005	250
w_i_37	2.6900	1.12457	250

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
w_i_1	17.4440	22.513	.578	
w_i_7	18.0600	27.695	.223	
w_i_13	17.9640	22.991	.686	
w_i_19	17.9520	25.178	.511	
w_i_25	18.1000	22.982	.693	
w_i_31	17.6560	26.933	.375	

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	293	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	293	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
w_i_2	2.5324	1.18342	293
w_i_8	2.1706	1.07185	293
w_i_14	2.4744	1.17196	293
w_i_20	2.3481	1.11111	293
w_i_26	2.2014	1.04541	293
w_i_32	2.4608	1.09919	293
w_i_38	2.2696	1.10059	293
w_i_44	2.2696	1.01647	293
w_i_50	2.1638	1.01721	293

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
w_i_2	18.3584	38.053	.388	.862
w_i_8	18.7201	34.990	.709	.830
w_i_14	18.4164	35.805	.567	.844
w_i_20	18.5427	39.578	.308	.868
w_i_26	18.6894	35.626	.674	.833
w_i_32	18.4300	35.821	.615	.839
w_i_38	18.6212	35.448	.646	.836
w_i_44	18.6212	35.503	.709	.830
w_i_50	18.7270	35.788	.682	.833

Civic competences scale

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	246	96.5
	Excluded ^a	9	3.5
	Total	255	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
w_i_3	2.9797	1.13371	246
w_i_9	2.3455	.98069	246
w_i_15	2.7724	1.09405	246
w_i_21	2.7886	1.08611	246
w_i_27	2.9837	1.06510	246
w_i_33	2.5569	1.11154	246
w_i_39	2.7114	1.16498	246
w_i_45	2.6707	1.05430	246

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
w_i_3	18.8293	24.150	.363	.772
w_i_9	19.4634	23.115	.573	.738
w_i_15	19.0366	22.003	.612	.728
w_i_21	19.0203	22.779	.532	.742
w_i_27	18.8252	24.006	.416	.762
w_i_33	19.2520	24.451	.345	.774
w_i_39	19.0976	23.141	.444	.758
w_i_45	19.1382	22.683	.566	.737

Entrepreneurship scale

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	248	97.3
	Excluded ^a	7	2.7
	Total	255	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
w_i_4	2.4597	1.08653	248
w_i_10	2.5040	1.16979	248
w_i_16	2.2621	1.04932	248
w_i_22	2.1694	1.06259	248
w_i_28	2.3347	1.08210	248
w_i_34	2.2621	1.14525	248
w_i_40	2.3952	1.15109	248
w_i_46	2.4597	1.09025	248

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
w_i_4	16.3871	32.586	.454	.859
w_i_10	16.3427	31.902	.463	.859
w_i_16	16.5847	30.487	.674	.835
w_i_22	16.6774	30.017	.708	.831
w_i_28	16.5121	30.648	.632	.839
w_i_34	16.5847	29.790	.663	.835
w_i_40	16.4516	31.050	.547	.849
w_i_46	16.3871	29.655	.720	.829

Cultural awareness and expression scale

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	251	98.4
	Excluded ^a	4	1.6
	Total	255	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
w_i_5	2.8367	1.09234	251
w_i_11	2.4741	1.10015	251
w_i_17	2.6972	1.14015	251
w_i_23	3.0199	1.10797	251
w_i_29	3.2112	1.18627	251
w_i_35	2.4980	1.10408	251
w_i_41	2.7410	1.24285	251
w_i_47	2.5100	.98127	251

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
w_i_5	19.1514	21.873	.425	.693
w_i_11	19.5139	20.803	.538	.670
w_i_17	19.2908	21.455	.441	.690
w_i_23	18.9681	22.327	.368	.705
w_i_29	18.7769	22.710	.291	.722
w_i_35	19.4900	20.419	.579	.661
w_i_41	19.2470	23.219	.221	.739
w_i_47	19.4781	21.731	.516	.678

Sustainable development scale**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	249	97.6
	Excluded ^a	6	2.4
	Total	255	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
w_i_6	2.9759	1.16718	249
w_i_12	2.8273	1.14225	249
w_i_18	2.8795	1.09321	249
w_i_24	2.4137	.96802	249
w_i_30	2.4177	.91705	249
w_i_36	2.7108	1.06480	249
w_i_42	2.5944	1.01209	249
w_i_48	2.6024	.99117	249
w_i_49	2.3815	.99344	249

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
w_i_6	20.8273	32.732	.448	.849
w_i_12	20.9759	31.975	.526	.840
w_i_18	20.9237	31.942	.562	.836
w_i_24	21.3896	31.836	.669	.826
w_i_30	21.3855	32.593	.635	.830
w_i_36	21.0924	32.979	.488	.844
w_i_42	21.2088	33.263	.496	.842
w_i_48	21.2008	31.419	.691	.823
w_i_49	21.4217	31.575	.673	.825