



ΑΝΩΤΑΤΗ
ΣΧΟΛΗ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ &
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΑΣΠΑΙΤΕ, Παράρτημα Β. Αιγαίου
Πρόγραμμα Εξειδίκευσης
Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΠΕΣΥΠ)
2014-2015

Διπλωματική Εργασία με Τίτλο:
«Πρακτική Άσκηση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και επαγγελματική
σταδιοδρομία: σχετίζονται και σε ποιο βαθμό; Η περίπτωση των
φοιτητών/τριών του Πανεπιστημίου Αιγαίου»

Φοιτήτριες: Βερρή Ειρήνη, Σκατζούρη Αναστασία

Επιβλέπων Καθηγητής: Δρ. Σουγλάνης Μιλτιάδης

Μυτιλήνη, Ιούνιος 2015

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τα Προγράμματα Πρακτικής Άσκησης έχουν εξελιχθεί σε ένα βασικό εκπαιδευτικό εργαλείο στο Πρόγραμμα Σπουδών πολλών Ιδρυμάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η εργασία αυτή πρόκειται να εξετάσει το ρόλο της πρακτικής άσκησης σε σχέση με την αξία που παρέχει στους φοιτητές/τριες, στα τριτοβάθμια εκπαιδευτικά Ιδρύματα και στους Φορείς Υποδοχής του ιδιωτικού/δημοσίου τομέα. Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση ενός αποτελεσματικού προγράμματος πρακτικής άσκησης θα πρέπει να αντιμετωπιστούν ως ζητήματα υψίστης σημασίας για την ποιοτική αναβάθμιση της εκπαιδευτικής διαδικασίας, καθώς επίσης πρέπει να δοθεί βαρύνουσα σημασία στην αξιολόγηση των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης η οποία είναι σημαντικό να πραγματοποιείται καθ' όλη τη διάρκεια της υλοποίησής τους αλλά και μετά το τέλος τους. Ευρήματα στο παρόν έγγραφο καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η πρακτική άσκηση έχει αναδειχθεί ένα αναπόσπαστο συστατικό πολλών ακαδημαϊκών προγραμμάτων σπουδών προσφέροντας οφέλη σε όλα τα συμμετέχοντα μέρη : τους φοιτητές/τριες , τα εκπαιδευτικά ιδρύματα αλλά και τους εργοδότες. Ωστόσο, πρέπει να ληφθεί μέριμνα για τη συμβουλευτική υποστήριξη των φοιτητών/τριών πριν την τελική τοποθέτησή τους σε θέσεις πρακτικής άσκησης, για αποτελεσματικότερο σχεδιασμό και υλοποίηση των εν λόγω προγραμμάτων αλλά και για την ανάπτυξη στρατηγικών αποτελεσματικής αξιολόγησής τους. Πιο συγκεκριμένα οι αξιολογήσεις θα πρέπει να πραγματοποιούνται σε τακτική βάση για να εξασφαλιστεί ότι τα προγράμματα πρακτικής άσκησης υπηρετούν τόσο τις ακαδημαϊκές και εκπαιδευτικές ανάγκες των φοιτητών/τριών σε συνδυασμό με την ανάπτυξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, όσο και τις πραγματικές ανάγκες των Φορέων Υποδοχής (επιχειρήσεων – οργανισμών) του ιδιωτικού ή/και δημοσίου τομέα.

ABSTRACT

Internships have become an essential educational tool in many Higher Education Institutions. This paper will examine the role of practice in relation to the value that provides students behavior shows, in higher educational institutions and the Host Companies of private or public sector. The design and implementation of an effective internship program should be seen as paramount issues for the qualitative upgrading of the educational process, and also be given guidance on the evaluation of internship programs which are important to the entire course their implementation and after their end. Findings in this paper conclude that the practice has become an integral component of many academic curriculum offering benefits to all parties involved: students behavior shows, educational institutions and employers. However, care must be taken to counseling students / three before the final placement in internships, for effective design and implementation of these programs and to develop their effective evaluation strategies. More specifically, the assessments should be conducted on a regular basis to ensure that the internship programs serving both the academic and educational needs of students / three in conjunction with the development of their careers, and the real needs of Host Companies of private and / or public sector.

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	6
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	7
Η πρακτική άσκηση ως εργαλείο των συστημάτων εκπαίδευσης για επαγγελματικό προσανατολισμό και σύνδεση της εκπαίδευσης με τη αγορά εργασίας.....	7
Εργασία - Επάγγελμα	7
Εργατικό Δυναμικό - Απασχολούμενοι – Άνεργοι.....	10
Απασχολούμενοι.....	10
Άνεργοι.....	11
Μη εργατικό δυναμικό	11
Οι Νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας.....	11
Οι γενικές τάσεις της Αγοράς Εργασίας.....	14
Οι κοινωνικές διαστάσεις των εξελίξεων στην αγορά εργασίας	16
Ο ρόλος της εκπαίδευσης και της πρακτικής άσκησης	17
Θεωρίες επαγγελματικής συμβουλευτικής : η θεωρία των D. Tiedeman και R. O' Hara.....	19
Ο ρόλος της συμβουλευτικής	20
Απαντώντας στις προκλήσεις του κοινωνικού αποκλεισμού	21
Τα οφέλη των συμμετεχόντων ασκούμενων φοιτητών/τριών	23
Τα οφέλη από τη συμμετοχή στην πρακτική άσκηση των Επιχειρήσεων -Φορέων Υποδοχής	24
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	26
Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ	27
Παρουσίαση του Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης Πανεπιστημίου Αιγαίου	27
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΠΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	33
Περιγραφή του συστήματος αξιολόγησης.....	33
Αντικείμενο και στόχοι της αξιολόγησης.....	33
Γενικό Μεθοδολογικό Πλαίσιο	33
Αξιολόγηση Πρακτικής Άσκησης από τον ασκούμενο φοιτητή	36
Αξιολόγηση Πρακτικής Άσκησης από τον επιβλέποντα καθηγητή	40
Αξιολόγηση Πρακτικής Άσκησης από το φορέα υποδοχής των φοιτητών	42
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	48
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	50
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	52

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία της Eurostat (2013) η ανεργία των νέων (ηλικίας 15-24 ετών) αυξήθηκε έντονα. Από το 2008 ο συνολικός αριθμός των άνεργων νέων στην ΕΕ αυξήθηκε κατά ένα εκατομμύριο. Σήμερα υπάρχουν στην ΕΕ των 27 πάνω από πέντε εκατομμύρια (5.000.000) νέοι ηλικίας κάτω των 25 ετών οι οποίοι δεν μπορούν να βρουν εργασία. Επιπλέον η ραγδαία αύξηση της ανεργίας τα τελευταία πέντε χρόνια και ιδιαίτερα των νέων αποτελεί μια από τις πιο σοβαρές συνέπειες της οικονομικής κρίσης στην ελληνική οικονομία και κοινωνία. Με ποσοστό που αγγίζει το 27,0%, η Ελλάδα παρουσιάζει τον υψηλότερο δείκτη ανεργίας μεταξύ των 27 χωρών-μελών της Ε.Ε., ενώ των νέων (15-24 ετών) εκτινάσσεται στο 64,2%, με τάση συνεχούς αύξησης. Η μεγάλη μείωση της απασχόλησης των νέων και ο κίνδυνος που δημιουργεί στο «να χαθεί μια γενιά», κινητοποίησε τους ευρωπαίους εταίρους για την άμεση λήψη μέτρων και πρωτοβουλιών με στόχο την αύξηση της απασχόλησης/απασχολησιμότητας των νέων. Κεντρικό ρόλο στην κατεύθυνση αυτή έχει η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, μέσω της καλύτερης σύνδεσης και ανταπόκρισής τους με την αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η πρακτική άσκηση μπορεί να διαδραματίσει βασικό ρόλο στην αύξηση της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας. Η πρακτική άσκηση μπορεί να γεφυρώσει το χάσμα μεταξύ των θεωρητικών γνώσεων που αποκτήθηκαν κατά την εκπαίδευση και των δεξιοτήτων και προσόντων που απαιτούνται σε έναν χώρο εργασίας, αυξάνοντας έτσι τις πιθανότητες των νέων να βρουν μια θέση εργασίας.

Ταυτόχρονα η Πρακτική Άσκηση έχει αναγνωριστεί ως σημαντικό μέρος της εκπαιδευτικής διαδικασίας (ειδικότερα στο πλαίσιο της τεχνικής και τεχνολογικής εκπαίδευσης με επέκταση τα τελευταία χρόνια και σε αυτό της θεωρητικής και θετικής εκπαίδευσης με έμφαση στις παιδαγωγικές επιστήμες), καθώς αυτή αφορά στην επαφή των εκπαιδευομένων με πραγματικές συνθήκες εργασίας. Ουσιαστικά η τοποθέτηση εκπαιδευόμενων – μαθητευόμενων σε θέσεις εργασίας υπό την εποπτεία και καθοδήγηση έμπειρων επαγγελματιών αποτελεί μια από τις σημαντικότερες εκπαιδευτικές διαχρονικές μεθόδους σύνδεσης της θεωρίας με την πράξη. Η εκμάθηση μια τέχνης, ενός επαγγέλματος χάνεται στα βάθη των αιώνων. Το σύστημα της «μαθητείας» ήταν εξαιρετικά οργανωμένο ακόμα από τον 16ο αιώνα στο πλαίσιο της συντεχνίας και μάλιστα ο μαθητευόμενος υπέγραφε σύμβαση με τον υπεύθυνο «μάστορα» στην οποία καθοριζόταν η διάρκεια, η αμοιβή, το είδος εργασίας και τυχόν διατροφή και ενδυμασία του νέου κατά την περίοδο της μαθητείας, η οποία ήταν συνήθως τρία (3) χρόνια. Για την ολοκλήρωση της μαθητείας και την απονομή του σχετικού τίτλου προβλέπονταν μάλιστα και η διαδικασία των εξετάσεων (Γ. Παπαγεωργίου, 1986).

Η Πρακτική Άσκηση επιδιώκει να συμβάλλει στην καλύτερη αξιοποίηση σε επαγγελματικό επίπεδο των γνώσεων και των δεξιοτήτων που απέκτησαν οι σπουδαστές/εκπαιδευόμενοι κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, στην ευκολότερη και επωφελέστερη ένταξή τους στα συστήματα

επαγγελματικής κατάρτισης και στο παραγωγικό σύστημα της χώρας, καθώς και στη δημιουργία ενός δίαυλου αμφίδρομης μετάδοσης των πληροφοριών μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων από τη μια πλευρά και των παραγωγικών φορέων από την άλλη. Στο πλαίσιο αυτό η πρακτική άσκηση καλείται να παίζει πρωταγωνιστικό ρόλο, θεωρώντας την ως το πλέον επιτυχημένο μοντέλο για την αντιμετώπιση της νεανικής ανεργίας.

Σε αυτό το σημείο θα θέλαμε να εκφράσουμε τις θερμές μας ευχαριστίες στους καθηγητές μας αλλά και τους συμφοιτητές μας στο ΠΕΣΥΠ Μυτιλήνης για τους δρόμους, που μας άνοιξαν στον «κόσμο της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού».

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κρίνοντας από τις πολυάριθμες αξιολογήσεις προγραμμάτων πρακτικής άσκησης που πραγματοποιήθηκαν στην Ελλάδα ή και στο εξωτερικό στο πλαίσιο της τυπικής ή/και άτυπης εκπαίδευσης, εύκολα μπορεί να συμπεράνει κανείς το μεγάλο ενδιαφέρον από όλες τις εμπλεκόμενες πλευρές (κοινωνικοί εταίροι, εκπαιδευτικά ιδρύματα). Μεγάλο επίσης είναι και το ενδιαφέρον των θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης κρίνοντας από το μεγάλο ποσό των επιδοτούμενων προγραμμάτων πρακτικής άσκησης τόσο στο επίπεδο της τυπικής όσο και στο πλαίσιο της άτυπης εκπαίδευσης.

Ταυτόχρονα προγενέστερες έρευνες (Benzing, 2004), (Michail, 2006), αποδεικνύουν την συνεισφορά του θεσμού της πρακτικής άσκησης στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην αποτελεσματικότερη προσέγγιση των πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα απέδειξαν ότι η πρακτική άσκηση μπορεί να αναδεχθεί ως σημαντικό εργαλείο ανάπτυξης των επαγγελματικών δεξιοτήτων – ικανοτήτων των σπουδαστών/στριών καθώς και των δεξιοτήτων σταδιοδρομίας όπως για παράδειγμα δεξιότητες – ικανότητες λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας, δεξιότητες επαγγελματικής επάρκειας, αναγνώριση της αξίας της δια βίου μάθησης, απόκτησης νέων εξειδικευμένων ικανοτήτων – δεξιοτήτων, δημιουργία κατάλληλου επαγγελματικού δικτύου επαφών που διευκολύνουν την ένταξη των αποφοίτων στην αγορά εργασίας.

Προς αυτή την κατεύθυνση η παρούσα εργασία επιχειρεί να προσφέρει μια όσο το δυνατό πιο σαφή περιγραφή της κατάστασης που επικρατεί στον τομέα της σύνδεσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας μέσα από την υλοποίηση και αξιολόγηση του Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης του Πανεπιστημίου Αιγαίου που υλοποιείται στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων. Πιο συγκεκριμένα πρόκειται να παραθέσουμε στοιχεία αξιολόγησης από την υλοποίηση του προγράμματος πρακτικής άσκησης φοιτητών/τριών του Πανεπιστημίου Αιγαίου με σκοπό να διερευνήσουμε τη σχέση μεταξύ του θεσμού της πρακτικής άσκησης και της επαγγελματικής

σταδιοδρομίας των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα εν λόγω στοιχεία ήταν προσβάσιμα από τους συγγραφείς της εν λόγω εργασίας λόγω της επαγγελματικής τους ενασχόλησης με το αντικείμενο της πρακτικής άσκησης ή μια εξ αυτών στην Κεντρική Δομή της Πρακτικής Άσκησης του Πανεπιστημίου Αιγαίου ή δεύτερη στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού και με την άμεση εμπλοκή της με τα προγράμματα μαθητείας που υλοποιεί ο ΟΑΕΔ στις Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ ΟΑΕΔ). Επίσης ένα μεγάλο μέρος των ευρημάτων της εν λόγω εργασίας είναι διαθέσιμα στο ΟΠΣ της Πρακτικής Άσκησης Πανεπιστημίου Αιγαίου <https://pa.aegean.gr>

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

Η πρακτική άσκηση ως εργαλείο των συστημάτων εκπαίδευσης για επαγγελματικό προσανατολισμό και σύνδεση της εκπαίδευσης με τη αγορά εργασίας

Εργασία - Επάγγελμα

Σύμφωνα με την κλασική οικονομική θεωρία, η εργασία αποτελεί ένα από τους τρεις βασικούς συντελεστές της παραγωγής. Σε συνδυασμό με τους άλλους δύο, το κεφάλαιο και τη γη, η εργασία συμβάλλει καθοριστικά στην παραγωγή οικονομικών αγαθών και υπηρεσιών που χρησιμοποιούνται για τη συντήρηση και ανάπτυξη της οικονομίας.

Η εργασία παρέχεται από τους εργαζόμενους έναντι κάποιας αμοιβής. Η αμοιβή εργασίας χρησιμοποιείται κυρίως για την αγορά αγαθών και υπηρεσιών, αναγκαίων ή λιγότερο αναγκαίων, όπως τα τρόφιμα, ο ρουχισμός, τα έξοδα κατοικίας, εκπαίδευσης, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, μεταφορών, αναψυχής κ.λ.π. Στη σύγχρονη εποχή, το μεγαλύτερο μέρος των εργαζόμενων, ή αλλιώς του εργατικού δυναμικού, αποτελείται από τους μισθωτούς. Οι μισθωτοί αμείβονται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο και απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας από κάποιον εργοδότη, στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα της οικονομίας.

συντηρητές κ.λ.π. Ένας εργαζόμενος που απασχολείται με εξαρτημένη εργασία, αλλά παρέχει και υπηρεσίες ανάλογα με το έργο, μπορεί να είναι ταυτόχρονα μισθωτός και ελεύθερος επαγγελματίας. Μια άλλη κατηγορία εργασίας κατά θέση στο επάγγελμα, όπως ταξινομούνται οι κατηγορίες αυτές από την ΕΣΥΕ (Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος), είναι οι αυτοαπασχολούμενοι ή εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό. Κατά κανόνα, στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι αγρότες και οι ιδιοκτήτες μικρών σχετικά καταστημάτων. Οι εργοδότες, τέλος, είναι εκείνοι οι οποίοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία στους μισθωτούς και, όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, ταυτίζονται

με τους επιχειρηματίες, που ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα σε διάφορους τομείς. Οι επιχειρηματίες, εφόσον η επιχειρηματική τους δράση είναι επιτυχής, αμείβονται με μέρος των κερδών, από το οποίο το υπόλοιπο μέρος εξυπηρετεί τους τόκους και τις αποσβέσεις των επενδυμένων κεφαλαίων. Σε μεγάλες επιχειρήσεις, συχνά τους εργοδότες υποκαθιστούν οι γενικοί διευθυντές, οι οποίοι αμείβονται με μισθό, ειδικά εμμίθια, διάφορες παροχές ή και συμμετοχή στα κέρδη.

Οι μισθωτοί, οι ελεύθεροι επαγγελματίες, οι αυτοαπασχολούμενοι, οι εργοδότες, οι επιχειρηματίες ασκούν διάφορα επαγγέλματα μέσα στο συνολικό σύστημα της οικονομίας. Με μια ευρεία έννοια, το οικονομικό σύστημα θα μπορούσε να παρομοιαστεί με ένα δέντρο, του οποίου κάθε κλαδί και φύλλο αντιστοιχεί σε κάποια μορφή οικονομικής και επαγγελματικής δραστηριότητας.

Η οικονομική δραστηριότητα διαρθρώνεται και κατανέμεται σε επιμέρους θέσεις και ιεραρχικές βαθμίδες εργασίας και επαγγέλματα. Το επάγγελμα είναι το συγκεκριμένο είδος της αμειβόμενης εργασίας ή επιχειρηματικής δραστηριότητας που η άσκηση του συνήθως προϋποθέτει ορισμένες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες. Γι αυτό η εκπαίδευση και η εμπειρία αποτελούν, κατά κανόνα, τα βασικά εφόδια για την είσοδο σε ένα επάγγελμα. Υπάρχει βέβαια πάντοτε η δυνατότητα διεξόδου σε διαφορετικό επάγγελμα από εκείνο στο οποίο ένα άτομο έχει εκπαιδευτεί ή έχει αποκτήσει εμπειρία. Αλλά και στην περίπτωση αυτή, χρειάζεται κάποιου είδους εκπαίδευση και εμπειρία για την απόκτηση των σχετικών δεξιοτήτων. Το σύνολο των επαγγελμάτων που έχει ασκήσει ένας εργαζόμενος στη διάρκεια της εργασιακής του ζωής, οι θέσεις εργασίας που έχει καταλάβει και η ιεραρχική του ανέλιξη απεικονίζουν την επαγγελματική του σταδιοδρομία ή καριέρα.

Οι οικονομικές δραστηριότητες των σύγχρονων κοινωνιών είναι πολυσύνθετες και πολύπλοκες. Γι αυτό και υπάρχουν πολλές χιλιάδες επαγγέλματα και υποκατηγορίες του, που, σύμφωνα με ορισμένες εκτιμήσεις, ξεπερνούν τις 20.000. Στη διάρκεια της εργασιακής του ζωής, ένας άνθρωπος είναι πιθανό να ασκήσει πολλά ομοειδή ή και ανόμοια επαγγέλματα και να αναλάβει στις κλίμακες της διοικητικής ιεραρχίας διάφορες θέσεις εργασίας. Έχει υπολογιστεί ότι μεταξύ 18 και 65 ετών ένας μέσος άνθρωπος αλλάζει περίπου δέκα επαγγέλματα ή εργασιακές θέσεις. Οι επτά από τις δέκα αυτές περιπτώσεις αφορούν τα πρώτα δέκα χρόνια. Σε ηλικίες άνω των 40 ετών οι αλλαγές επαγγελμάτων και εργασίας είναι πιο περιορισμένες.

Μέρος του συνολικού πληθυσμού μιας χώρας είναι το εργατικό δυναμικό, δηλαδή το σύνολο των εργαζομένων, στο οποίο συμπεριλαμβάνονται οι διάφορες κατηγορίες απασχολούμενων, όπως αναφέρθηκαν και πιο πάνω, δηλαδή, μισθωτοί, ελεύθεροι επαγγελματίες, αυτοαπασχολούμενοι και εργοδότες. Στο εργατικό δυναμικό συμπεριλαμβάνονται τα άτομα που μπορούν και επιθυμούν να εργάζονται με αμοιβή, να συμμετέχουν δηλαδή στην παραγωγική διαδικασία. Δεν συμπεριλαμβάνονται όσοι δεν είναι σε θέση ή δεν ενδιαφέρονται να εργαστούν. Αυτό αφορά τα

νεαρά άτομα που δεν σπουδάζουν, τους συνταξιούχους, τους βαριά ανάπηρους, τις νοικοκυρές, που απασχολούνται με μη αμειβόμενες οικιακές εργασίες, και τους εισοδηματίες. Παραδοσιακά, οι άντρες συμμετέχουν σε μεγάλο ποσοστό στο εργατικό δυναμικό, αν και τελευταία αυξάνεται αλματωδώς και η συμμετοχή των γυναικών. Οι εργαζόμενοι (ή αλλιώς το εργατικό δυναμικό ή ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός) απασχολούνται στους τρεις τομείς της παραγωγής και συγκεκριμένα:

1. Στον πρωτογενή τομέα (γεωργία, κτηνοτροφία, αλιεία, δασοκομία, μεταλλεία, ορυχεία
2. Στο δευτερογενή τομέα (κατασκευές, βιομηχανία, βιοτεχνία)
3. Στον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες, τράπεζες, εμπόριο, μεταφορές, τουρισμός, τηλεπικοινωνίες κ.λ.π.)

Πριν από τη βιομηχανική επανάσταση, πριν δηλαδή από τα τέλη του 18ου αιώνα, το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού εργαζόταν στον πρωτογενή τομέα της οικονομίας και ιδιαίτερα στη γεωργία. Στην προβιομηχανική εποχή η μεγάλη πλειοψηφία του πληθυσμού ήταν συγκεντρωμένη σε χωριά ή μικρές πόλεις στην ύπαιθρο. Ο δευτερογενής τομέας διευρύνθηκε ως συνέπεια της βιομηχανικής ανάπτυξης, που συνοδεύτηκε με μαζικές μετακινήσεις πληθυσμών από την ύπαιθρο στις πόλεις, τη λεγόμενη "αστικοποίηση του πληθυσμού". Στη σύγχρονη μεταβιομηχανική εποχή, στην κοινωνία της γνώσης, της «νέας οικονομίας» και της πληροφορικής, ο τριτογενής τομέας, οι υπηρεσίες, απασχολούν με διαρκώς αυξανόμενο ρυθμό τη μεγάλη πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού, στις ανεπτυγμένες και στις περισσότερες αναπτυσσόμενες χώρες.

Η απασχόληση, ως έννοια, αναφέρεται στο μέρος εκείνο του εργατικού δυναμικού που σε μια δεδομένη στιγμή εργάζεται, δηλαδή κατέχει μια θέση αμειβόμενης εργασίας. Άνεργοι είναι όσοι δεν σπουδάζουν και, ενώ μπορούν και επιθυμούν να εργαστούν, σε μια δεδομένη στιγμή, δεν βρίσκουν εργασία που να αντιστοιχεί, μερικώς έστω, στα επαγγελματικά τους προσόντα. Μερικώς απασχολούμενοι είναι όσοι εργάζονται λιγότερες ώρες από τις συνήθειες για τα περισσότερα επαγγέλματα, δηλαδή κάτω από 30-35 ώρες. Η περιοδική απασχόληση αφορά τους εργαζόμενους που απασχολούνται κατά περιδικά χρονικά διαστήματα. Η υποαπασχόληση αναφέρεται σε εργαζόμενους που απασχολούνται αρκετά λιγότερες ώρες από τις συνήθειες και ο φόρτος εργασίας τους αυξομειώνεται σε διάφορες χρονικές περιόδους, όπως συμβαίνει με τους γεωργούς. Ως έννοια, η υποαπασχόληση μπορεί να ταυτιστεί με την περιοδική ή και τη μερική απασχόληση. Τελευταία; συζητείται πολύ και η τηλεργασία, που αναφέρεται στην απασχόληση από απόσταση, κυρίως μέσω του διαδικτύου. Τέλος, η ετεροαπασχόληση αφορά τα άτομα εκείνα που απασχολούνται σε αντικείμενα εργασίας εντελώς διαφορετικά από το περιεχόμενο των σπουδών τους. Όπως θα δούμε αναλυτικότερα πιο κάτω, το φαινόμενο αυτό παρατηρείται σε μεγάλη έκταση στη χώρα μας.

Οι παραπάνω έννοιες είναι χρήσιμο να γίνουν κατανοητές στην αρχή της περιήγησης μας στον πολυσήμαντο και θαυμαστό κόσμο της εργασίας, των επαγγελμάτων, καθώς και του

επαγγελματικού προσανατολισμού, που είναι το κρίσιμο μονοπάτι για το μέλλον κάθε ανθρώπου. Για την αποδοτική αυτή ορειβασία στο μέλλον της εργασίας αξίζει να γίνει η κατάλληλη προετοιμασία. Γιατί δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι το μέλλον ανήκει σε όσους το προετοιμάζουν.

Εργατικό Δυναμικό - Απασχολούμενοι – Άνεργοι

Τα στοιχεία της απασχόλησης αναφέρονται σε μέλη νοικοκυριών, ηλικίας 14 ετών και άνω. Από αυτά, τα άτομα που χαρακτηρίζονται ως απασχολούμενοι και άνεργοι, σύμφωνα με τους κατωτέρω ορισμούς, αποτελούν το εργατικό δυναμικό.

Απασχολούμενοι

Ως «Απασχολούμενοι» θεωρούνται οι ηλικίας 14 ετών και άνω, οι οποίοι:

- α) εργάστηκαν κατά την «και πάνω ή εβδομάδα αναφοράς» των στοιχείων, μία ώρα
- β) δεν εργάστηκαν κατά την «εβδομάδα αναφοράς» των στοιχείων, αλλά είχαν μια εργασία, από την οποία απουσίαζαν λόγω ασθένειας, αδείας, ταξιδιού αναψυχής, καιρικών συνθηκών, απεργίας, επισκευής μηχανημάτων ή καταστήματος κ.λ.π.

Οι πιο πάνω προϋποθέσεις ισχύουν και για τα μέλη του νοικοκυριού που βοηθούν στην οικογενειακή επιχείρηση χωρίς να αμείβονται. Ο ορισμός αυτός, που βρίσκεται σε συμφωνία με τις αποφάσεις της 13ης Διάσκεψης των Στατιστικολόγων Εργασίας του ΟΗΕ, διαφέρει από αυτός που χρησιμοποιούσε η Υπηρεσία μέχρι το 1982, όσον αφορά μόνο τα μη αμειβόμενα μέλη της οικογενειακής επιχείρησης. Συγκεκριμένα, μέχρι και το 1982, για να χαρακτηριστεί ένα άτομο της κατηγορίας «ως απασχολούμενος» έπρεπε να είχε εργαστεί την «εβδομάδα αναφοράς» 14 ώρες και πάνω ή αν λιγότερο από 14 ώρες, να εργαζόταν συνήθως στην οικογενειακή αυτή επιχείρηση τον υπόλοιπο χρόνο. Η διαφορά αυτή στον ορισμό των απασχολούμενων δεν έχει σημαντική επίδραση στο συνολικό αριθμό τους. Ειδικότερα, τα άτομα ηλικίας 14 ετών και άνω, που δεν εργάστηκαν την «εβδομάδα αναφοράς», λόγω εποχικότητας των εργασιών της επιχείρησης ή της γεωργικής εκμετάλλευσης, θεωρήθηκαν ότι είχαν μια εργασία από την οποία απουσίαζαν προσωρινά και, συνεπώς, περιλήφθηκαν στους απασχολούμενους, αν:

- α) ήταν εργοδότες ή αυτοαπασχολούμενοι,
- β) ήταν συμβοηθούμενα και μη αμειβόμενα μέλη, και εφόσον κατά το χρονικό διάστημα που λειτουργεί η επιχείρηση ή υπάρχουν εργασίες στη γεωργική εκμετάλλευση, συμμετέχουν ουσιαστικά στη λειτουργία της επιχείρησης ή τις εργασίες της γεωργικής εκμετάλλευσης. Διαφορετικά, αν δεν βοηθούν καθόλου ή βοηθούν πολύ λίγο, θεωρήθηκαν ότι δεν έχουν εργασία και, συνεπώς, δεν περιλήφθηκαν στους απασχολούμενους.

Οι μισθωτοί (υπάλληλοι ή εργάτες) που εργάζονται σε επιχειρήσεις (ξενοδοχεία, τουριστικές

επιχειρήσεις, γεωργικές εκμεταλλεύσεις κ.λ.π.) οι οποίες λειτουργούν εποχικώς, την εποχή που ΔΕΝ λειτουργεί η επιχείρηση και συνεπώς ούτε εργάζονται ούτε πληρώνονται, θεωρήθηκαν ότι ΔΕΝ έχουν εργασία, έστω και αν είναι σχεδόν βέβαιο ότι όταν θα. λειτουργήσει, θα εργασθούν και πάλι σε αυτήν. Οι μισθωτοί αυτής της κατηγορίας, αν στο διάστημα αυτό ζητούσαν εργασία, θεωρήθηκαν άνεργοι, διαφορετικά χαρακτηρίστηκαν ως μη ενεργοί.

Άνεργοι

Ως «άνεργοι» θεωρούνται τα άτομα ηλικίας 14 ετών και άνω, τα οποία συγκεντρώνουν όλες τις πιο κάτω προϋποθέσεις:

α) δεν εργάζονται, δηλαδή δεν εργάστηκαν την «εβδομάδα αναφοράς» ούτε είχαν μία εργασία από την οποία απουσίαζαν προσωρινώς λόγω ασθένειας, αδείας ταξιδιού αναψυχής, απεργίας, καιρικών συνθηκών, επισκευής μηχανημάτων ή καταστήματος κ.λ.π.

β) ζητούσαν εργασία, είτε ως μισθωτοί, είτε για να αρχίσουν μία δική τους εργασία,

γ) ήταν διαθέσιμα και μπορούσαν να αναλάβουν αμέσως την εργασία που τυχόν θα έβρισκαν, και

δ) είχαν κάνει κάποιες συγκεκριμένες ενέργειες για να βρουν εργασία (π.χ. γράφτηκαν σε Γραφεία Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, απευθύνθηκαν σε εργοδότες ή σε γνωστούς τους, παρακολουθούσαν αγγελίες σε εφημερίδες κ.λ.π.) Διευκρινίζεται, ότι τα άτομα που δεν εργάζονται, αλλά έχουν βρει μια εργασία που θα αρχίσουν αργότερα από την «εβδομάδα αναφοράς», καθώς και τα άτομα που είναι σε διαθεσιμότητα, θεωρούνται ως «άνεργοι». Ο ορισμός αυτός είναι απόλυτα όμοιος με αυτόν που εφαρμόζεται από την έρευνα του 1983 και μετά, αλλά διαφέρει ελαφρώς από αυτόν που είχε εφαρμοστεί στις έρευνες των ετών 1981 και 1982. Οι άνεργοι διακρίνονται σε δύο κατηγορίες:

-Σε αυτούς που δεν εργάστηκαν στο παρελθόν (<<ΝΕΟΙ>>)

-Σε αυτούς που έχουν εργαστεί κατά το παρελθόν, σε μία κανονική ή μη κανονική εργασία.

Μη εργατικό δυναμικό

Όλες οι λοιπές κατηγορίες ατόμων ηλικίας 14 ετών και άνω, που δεν περιλαμβάνονται στις ανωτέρω έννοιες των «απασχολούμενων» και των «ανέργων» αποτελούν το μη εργατικό δυναμικό.

Οι Νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας

Με τον όρο «νεοεισερχόμενοι» ή «νέοι άνεργοι» χαρακτηρίζονται τα άτομα που αναζητούν εργασία για πρώτη φορά, δηλαδή αυτοί που δεν έχουν απασχοληθεί ποτέ ξανά. Η θέση τους στην αγορά εργασίας είναι δύσκολη, καθώς ανταγωνίζονται για τις διαθέσιμες θέσεις απασχόλησης με

τους υπόλοιπους που αναζητούν εργασία και οι οποίοι έχουν απασχοληθεί στο παρελθόν. Το βασικό μειονέκτημα των ατόμων αυτών που εντοπίζεται στην οικονομική θεωρία και, συγκεκριμένα, στη Θεωρία Ανθρώπινου Κεφαλαίου (ΘΑΚ), είναι η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, ενός εκ των δύο βασικών συνιστωσών του ανθρώπινου κεφαλαίου (η άλλη είναι η εκπαίδευση).

Εμπειρικές μελέτες στην Ελλάδα μερικά χρόνια πριν την οικονομική ύφεση έδειξαν ότι οι απόφοιτοι, ακόμη και πανεπιστημίων, που αναζητούσαν εργασία για πρώτη φορά στερούνταν βασικά στοιχεία, τα οποία έκριναν σημαντικά οι εργοδότες, όπως είναι η νοοτροπία της εργασίας, η τήρηση του ωραρίου, η ακρίβεια στις εκφράσεις, η ικανότητα συνεργασίας στο πλαίσιο ομάδας, κτλ. (IOBE, 2007). Πολλά από αυτά τα στοιχεία τα αποκτά ο εργαζόμενος στην πρώτη του εργασία και πιθανόν όχι άμεσα. Άρα, προκειμένου οι εργοδότες να προσλάβουν τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, χρειάζονται επιπλέον κίνητρα. Ένα τέτοιο κίνητρο θα μπορούσε να είναι το χαμηλότερο κόστος εργασίας των νεοεισερχόμενων με τη μορφή του χαμηλότερου κατώτατου μισθού (βλέπε Ν.4047/2012 που ορίζει χαμηλότερο κατώτατο μισθό για νέους ως 25 ετών) ή η επιδότηση των ασφαλιστικών τους εισφορών και συχνά και των αποδοχών τους από το κράτος (παράδειγμα είναι η πληθώρα προγραμμάτων απασχόλησης του ΟΑΕΔ για νέους απόφοιτους ή νέους ως 30 ετών).

Με τον τρόπο αυτό επιχειρείται να διευκολυνθεί η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και μέσω αυτής η ομαλότερη ένταξη των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας. Ποια είναι όμως τα χαρακτηριστικά των νεοεισερχόμενων; Όπως ήδη αναφέρθηκε, περίπου 40% των νεοεισερχόμενων το 2013 είναι νέοι ηλικίας 15-24 ετών (8,4% ηλικίας 15-19 ετών και 31,1% ηλικίας 20-24 ετών), συνήθως άτομα που αναζητούν απασχόληση αμέσως μετά την αποφοίτησή τους από το εκπαιδευτικό σύστημα. Εξαιτίας των ιδιομορφιών του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος τα άτομα αποφοιτούν αργότερα από την τριτοβάθμια εκπαίδευση, τουλάχιστον μετά από τη θεσμικά καθορισμένη διάρκεια σπουδών, οπότε δεν αποτελεί έκπληξη ότι 31,6% των νεοεισερχόμενων ανέργων είναι άτομα ηλικίας 25-29 ετών. Αν προσθέσει κάποιος και τα άτομα ηλικίας 30-44 ετών που αποτελούν περίπου ένα πέμπτο ακόμη του συνόλου, τότε είναι κατανοητό ότι η απόφαση εισόδου στην αγορά εργασίας είναι υπόθεση των αναλογικά νεαρότερων ατόμων και αυτό εμφανίζει σχετική σταθερότητα, καθώς καταγράφεται και την περίοδο πριν την ύφεση. Μέχρι τα 29 έτη, οι γυναίκες αποτελούν τους μισούς νέους άνεργους, όμως στις ηλικιακές ομάδες 30-44 και 45-64 ετών η πλειονότητα των νέων ανέργων είναι γυναίκες (άνω του 70% και 90%, αντίστοιχα). Αυτό σημαίνει ότι σε αυτή την ηλικιακή ομάδα οι γυναίκες αναγκάζονται να αλλάξουν αποφάσεις που έλαβαν σε νεότερη ηλικία και να ψάξουν για πρώτη φορά για απασχόληση.

Εν μέρει, αυτό είναι αναμενόμενο και πιθανότατα οφείλεται στο πρότυπο της ελληνικής οικογένειας που ίσχυε κυρίως στο παρελθόν με τον άνδρα σύζυγο να εργάζεται και τη γυναίκα σύντροφο να μένει στο σπίτι, συχνά επιφορτισμένη με τη φροντίδα της οικογένειας και του νοικοκυριού, ειδικά εφόσον υπήρχαν παιδιά. Άλλωστε, το φαινόμενο καταγράφεται και πριν την οικονομική ύφεση, ενώ είναι ενδιαφέρον ότι, παρά το μεγαλύτερο μερίδιο των νεοεισερχόμενων γυναικών στις ηλικίες άνω των 30 ετών, οι άνδρες νεοεισερχόμενοι φαίνεται να αυξήθηκαν ταχύτερα στη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης: οι νεοεισερχόμενοι 30-44 και 45-64 ετών περίπου είναι 3,1 και 11,8 φορές περισσότεροι το 2013 σε σύγκριση με το 2008, ενώ οι νεοεισερχόμενες 1,9 και 3,1 φορές την ίδια περίοδο.

Το μεγαλύτερο μερίδιο των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας που αναζητούν απασχόληση έχουν απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης (38,8%). Από αυτούς οι περισσότεροι είναι άνδρες (58%) στην ηλικιακή ομάδα 20-24 ετών (38%) και ακολουθούν οι γυναίκες (84,4%) στην ηλικιακή ομάδα 30-44 ετών (21%). Η δεύτερη μεγαλύτερη εκπαιδευτική ομάδα είναι οι απόφοιτοι Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ΑΤΕΙ και μεταλυκειακές επαγγελματικές σχολές) που αποτελούν περίπου το 1/5 των νεοεισερχόμενων. Από αυτούς οι περισσότεροι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών (45,3%) και είναι μοιρασμένοι μεταξύ των δύο φύλων, και η αμέσως επόμενη πολυπληθέστερη ομάδα είναι τα άτομα 20-24 ετών (33,2%) όπου έξι στα δέκα είναι γυναίκες, κάτι που ενδεχομένως είναι ένδειξη ότι οι γυναίκες ολοκληρώνουν ταχύτερα τις σπουδές τους κυρίως στα ΑΤΕΙ όπου υπάρχει δυνατότητα παράτασης των σπουδών. Η τρίτη μεγαλύτερη εκπαιδευτική ομάδα είναι οι απόφοιτοι ανωτάτων σχολών (ΑΕΙ) που αποτελούν το 17,9% των νεοεισερχόμενων, η πλειονότητα των οποίων ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών (55,2%). Είναι ενδεικτικό και συνάδει με την αμέσως προηγούμενη παρατήρηση ότι οι γυναίκες απόφοιτες ανωτάτων σχολών αποτελούν την πλειονότητα (82,4%) στην ηλικιακή ομάδα 20-24 ετών (άτομα που μόλις έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους), αλλά και στις ηλικίες άνω των 30 ετών (άτομα που εισέρχονται στην αγορά σε μεγαλύτερη ηλικία).

Από τις μικρότερες εκπαιδευτικές ομάδες είναι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου, όπου ναι μεν οι άνδρες είναι περισσότεροι, σχεδόν έξι στους δέκα, αλλά στην ηλικιακή ομάδα 20-24 ετών υπάρχουν μόνο γυναίκες που αναζητούν εργασία. Διακρίνοντας τους άνεργους σε νεοεισερχόμενους και άτομα που έχουν ήδη εργαστεί είναι δυνατό να σχεδιαστούν πολιτικές απασχόλησης προσαρμοσμένες στις ιδιαίτερες ανάγκες τους και, επομένως, περισσότερο ελκυστικές για τους άνεργους και πιο αποτελεσματικές. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα από την ανωτέρω σύντομη ανάλυση είναι ο εντοπισμός σημαντικού αριθμού ατόμων, και μάλιστα γυναικών, που εισέρχονται στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά μετά την ηλικία των 30 ετών χωρίς την ανάλογη μέριμνα ομαλής ένταξης στην αγορά εργασίας που υπάρχει για νεότερα άτομα. Ένα δεύτερο χρήσιμο στοιχείο που προκύπτει είναι ότι η πλειονότητα των νεοεισερχόμενων

προέρχονται από τη μέση εκπαίδευση και από την ανώτερη Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση, επομένως οι δράσεις διευκόλυνσης της ένταξης στην αγορά εργασίας πρέπει να στοχεύουν ειδικά σε αυτές τις κατηγορίες (Χολέζας, 2014).

Οι γενικές τάσεις της Αγοράς Εργασίας.

Η διάρθρωση του εργατικού δυναμικού, η αύξηση, η συρρίκνωση, η αναδιάρθρωση του κατά κλάδο και περιφέρεια αντανακλά την αντίστοιχη δομή της οικονομίας και των μετεξελίξεων της. Σε διεθνή κλίμακα και ιδιαίτερα στις ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες, αυξάνεται αλματωδώς, ιδιαίτερα τα τελευταία πενήντα χρόνια η συμμετοχή των υπηρεσιών στο σύνολο της οικονομίας, ενώ μειώνεται ο αγροτικός και ο βιομηχανικός τομέας. Η επανάσταση της υψηλής τεχνολογίας σηματοδοτεί την είσοδο στην εποχή της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, της λεγόμενης νέας οικονομίας της πληροφορικής. Οι εξελίξεις αυτές έχουν σοβαρές επιπτώσεις στη διάρθρωση της απασχόλησης. Ορισμένα επαγγέλματα έχουν μεγαλύτερη ζήτηση από ό, τι παλαιότερα και άλλα μικρότερη. Νέα επαγγέλματα, που συνδέονται κυρίως με νέες τεχνολογίες, δημιουργούνται και παλαιά συρρικνώνονται ή εξαφανίζονται.

Οι διεθνείς διαρθρωτικές ανακατατάξεις της οικονομίας έχουν ανάλογο αντίκτυπο στην απασχόληση στη χώρα μας. Αλλά παράλληλα υπάρχουν επιμέρους ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν την ελληνική οικονομία. Ο παραδοσιακά κυρίαρχος αγροτικός τομέας συρρικνώνεται σοβαρά. Η απασχόληση στην αναιμική ελληνική βιομηχανία, αφού έφτασε στο υψηλότερό της σημείο στα σοβαρά, ενώ περιορίζεται και η ζήτηση για βιομηχανικούς εργάτες. Αντίθετα, αυξάνεται η ζήτηση σε διάφορα επαγγέλματα στους κλάδους των υπηρεσιών, στο εμπόριο, στον τουρισμό, στην υγεία, στην υψηλή τεχνολογία και γενικότερα σε ειδικότητες του τριτογενούς κυρίως τομέα, για άτομα με ικανοποιητική κατάρτιση και δυνατότητα προσαρμογής στις σύγχρονες εξελίξεις της τεχνολογίας. Όμως, το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα ελάχιστα ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες και τάσεις της αγοράς εργασίας. Παράγει πολύ περισσότερους αποφοίτους λυκείου γενικής μόρφωσης και πτυχιούχους πανεπιστημίου θεωρητικών κατευθύνσεων, που οι γνώσεις τους δεν ανταποκρίνονται στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Συμβαίνει συχνά πολλοί πτυχιούχοι πανεπιστημίου να στρέφονται σε αναζήτηση εργασίας σε διαφορετικούς κλάδους απ' αυτούς όπου έχουν ειδικευτεί, δηλαδή να ετεροαπασχολούνται, ή ακόμη και να υποαπασχολούνται ή να πολυαπασχολούνται.

Η τεχνική-επαγγελματική εκπαίδευση, παρ' όλες τις κατά καιρούς προσπάθειες ανόρθωσης της παραμένει υποβαθμισμένη. Αλλά και η εκπαίδευση μέσω των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, που επιδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, παρουσιάζει αρκετά προβλήματα.

Η υπερβάλλουσα ζήτηση παιδείας, γενικής και θεωρητικής κατεύθυνσης, οφείλεται όχι μόνο στις παραδοσιακές κατευθύνσεις του εκπαιδευτικού μας συστήματος, αλλά και στις κοινωνικές προσδοκίες και αξίες της ελληνικής κοινωνίας που θεωρεί τα τεχνικά επαγγέλματα «του μουντζούρη» ως παρακατιανά. Αντίθετα, υψηλού κύρους και πρώτης επιλογής θεωρούνται επαγγέλματα όπως του γιατρού, του δικηγόρου, του διπλωματούχου μηχανικού κτλ. Και κατά δεύτερο λόγο οι υπαλληλικές και μη χειρωνακτικές ειδικότητες γραφείου.

Παραδοσιακά ισχυρή παραμένει η επιδίωξη της μόνιμης επαγγελματικής αποκατάστασης στο δημόσιο τομέα, μέσα από τις ιστορικά ριζωμένες πελατειακές σχέσεις και την πολιτική πατρωνία. Παράλληλα, διευρύνεται συνεχώς ο αριθμός των Ελλήνων αποφοίτων ελληνικών και ξένων πανεπιστημίων ως συνέπεια της αυξημένης ζήτησης για ανώτατη εκπαίδευση. Το πρόβλημα είναι ότι αυξάνεται αλματωδώς η είσοδος στην αγορά εργασίας πτυχιούχων ΑΕΙ σε κορεσμένες ειδικότητες, όπως γιατροί, φαρμακοποιοί, οδοντίατροι, δικηγόροι, μαθηματικοί, φυσικοί, χημικοί, φιλόλογοι, θεολόγοι κτλ., σε βαθμό εξαιρετικά ανώτερο του αριθμού των αντιστοίχων θέσεων εργασίας. Επιπλέον, η μαζική αστικοποίηση του αριθμού των αντιστοίχων θέσεων εργασίας. Επιπλέον, η μαζική αστικοποίηση του πληθυσμού και η συγκέντρωσή του στις πόλεις και ιδιαίτερα στο λεκανοπέδιο Αττικής κατά τη μεταπολεμική περίοδο, σε συνδυασμό με τον οικονομικό μετασχηματισμό της χώρας, έχουν διαμορφώσει σήμερα μια διαφορετική πραγματικότητα στη διάρθρωση της αγοράς εργασίας απ' ό,τι στο παρελθόν. Έτσι, ενώ παλαιότερα η ελληνική περιφέρεια έδωχνε τα παιδιά της και τα έστελνε στην πρωτεύουσα ή στο εξωτερικό σε αναζήτηση εργασιακών ευκαιριών, σήμερα παρουσιάζεται, σε αρκετές περιπτώσεις, ως περισσότερο ελκυστικός τόπος διαμονής. Το πρόβλημα των ανισορροπιών ανάμεσα στη ζήτηση και προσφορά εργασίας εμφανίζεται να είναι επίσης έντονο και σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο.

Τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο, η ελληνική αγορά εργασίας, σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι ισχύει στην Ευρωπαϊκή Ένωση, χαρακτηρίζεται από έντονες ανισορροπίες στη ζήτηση και προσφορά εργασίας κατά επάγγελμα και περιοχή. Η υπόθεση αυτή στηρίζεται και στην άποψη ότι η χώρα μας αναπτύχθηκε στην περιφέρεια της διεθνούς οικονομίας και χαρακτηρίζεται από ανισομερή ανάπτυξη, που αντανακλάται και στη δομή της απασχόλησης.

Η χαρτογράφηση των αναγκών της αγοράς εργασίας, γενικότερα, ελάχιστα απασχόλησε μέχρι πρόσφατα τουλάχιστον τη χάραξη στρατηγικών για την απασχόληση, την εκπαίδευση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Έτσι, το σύστημα εκπαίδευσης αναπτύχθηκε άναρχα και ασυντόνιστα, ο επαγγελματικός προσανατολισμός παρέμεινε υποβαθμισμένος, και για τις πολιτικές απασχόλησης ελάχιστα λήφθηκαν υπόψη οι πραγματικές ανάγκες και τα δεδομένα της ζήτησης και προσφοράς εργασίας σε μια ραγδαία μετεξελισσόμενη οικονομία.

Οι κοινωνικές διαστάσεις των εξελίξεων στην αγορά εργασίας

Οι τάσεις για την εξέλιξη της εργασίας δίνουν το στίγμα προς το οποίο θα πρέπει να στραφεί η προσοχή μας στο μέλλον. Για την ελληνική περίπτωση όλες αυτές οι επισημάνσεις, αναμφίβολα, έχουν εφαρμοστεί με βραδύτερους ρυθμούς από εκείνους που εμφανίζουν οι ανεπτυγμένες-και χαρακτηριζόμενες μεταβιομηχανικές κοινωνίες. Δεν υποστηρίζουμε ότι πλησιάζει το τέλος της κοινωνίας της εργασίας. Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι η εργασία στο μέλλον αποκτά έναν άλλο σκοπό και εν πολλοίς και διαφορετικό περιεχόμενο, στο οποίο καλούμαστε ως κοινωνία να προσαρμοστούμε. Αυτό, το στάδιο της "αναγκαστικής" προσαρμογής ίσως αποδειχθεί το πιο δύσκολο εγχείρημα.

Η προοπτική του 21^{ου} αιώνα- φορτισμένου με πολλές προσδοκίες, ανησυχίες και ακαθόριστες φοβίες αφού ξεκίνησε καινούρια χιλιετήριδα - ενεργοποίησε διαδικασίες και προοιωνίζονταν ανακατατάξεις, οι οποίες άλλαξαν και θα αλλάξουν σε πολλά σημεία το σημερινό κόσμο.

Ειδικότερα για τη χώρα μας, η οποία στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης εκτίθεται σε ένα ευρύτερο κόσμο, που αντικρίζει μια άνευ προηγουμένου παγκόσμια οικονομικοκοινωνική κρίση, μεγάλες ανακατατάξεις στην αγορά εργασίας αλλά και σε έναν κόσμο επηρεασμένο περισσότερο από τις επιδράσεις της τεχνολογίας και περισσότερο από εμάς αντιμέτωπους με τις μεταβολές που παρατηρήθηκαν στη γηραιά ήπειρο μετά την πτώση του υπαρκτού σοσιαλισμού, οι αλλαγές σε όλες τις εκφάνσεις της ανθρώπινης δράσης προβλέπονται ότι θα είναι σημαντικές.

Στο χώρο της εργασίας, που ενδιαφέρει ιδιαίτερα εδώ, ξεκίνησε ήδη από την αρχή της πρώτης δεκαετίας του 21^{ου} αιώνα, να δρομολογείται μια άλλη καινούρια αντίληψη γι' αυτήν, η οποία με τη σειρά της έχει επηρεάσει ολόκληρη την κοινωνική ζωή του ατόμου. Ερωτήματα όπως: θα εξακολουθήσει η εργασία να κατέχει τον κεντρικό ρόλο στη ζωή του ατόμου και να αποτελεί την πηγή όλων των αξιών; θα έχει η εκπαίδευση και οι εξειδικεύσεις την ίδια σημασία και βαρύτητα στο μέλλον με αυτή που είχε μέχρι σήμερα;

Ήδη καινούριοι όροι όπως αυτός της απασχολησιμότητας (employability) έχουν εισαχθεί στο λεξιλόγιο της οικονομικής της εργασίας για να δηλώσουν αυτήν ακριβώς την αποσταθεροποίηση της μισθωτής εργασίας και των κατακλυσμιαίων μετεξελίξεων στις δομές της απασχόλησης εν γένει. Στη σύγχρονη αγορά εργασίας η κατάσταση που επικρατεί είναι ότι οι εργαζόμενοι οφείλουν με διαρκείς μετεκπαιδεύσεις μέσω προγραμμάτων της δια βίου μάθησης, να μπορούν και να δέχονται να απασχοληθούν σε μια νέα ειδικότητα ή θέση εργασίας, στην αρκετά πιθανή περίπτωση που η προηγούμενη ειδικότητα ή θέσεις τους, έχουν απαξιωθεί από τις ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και τις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Επίσης, η ευέλικτη απασχολησιμότητα με ασφάλεια (employability with flexicurity) αποτελεί από τους καινούριους όρους, ο οποίος αναφέρεται στο συνδυασμό απασχολησιμότητας με ασφάλεια εργασίας, που μπορεί να παρέχεται από κρατικούς φορείς στο στάδιο της μετάβασης ενός εργαζόμενου από την προηγούμενη στην

επόμενη ειδικότητα, επάγγελμα ή θέση εργασίας (Κατσανέβας, 2009). Ποιες τελικά είναι οι διαγραφόμενες τάσεις εργασίας μελλοντικά; οριοθετούν την προβληματική μας για την εργασία στο μέλλον και επιζητούν απαντήσεις ως προς τις κοινωνικές διαστάσεις και πρακτικές που προβάλλουν στον ορίζοντα.

Ο ρόλος της εκπαίδευσης και της πρακτικής άσκησης

Το σύστημα αξιών αλλά, και η θέση της εργασίας στο μέλλον αναμφίβολα θα επηρεάσουν το ρόλο και το περιεχόμενο της εκπαίδευσης. Οι διαγραφόμενες τάσεις βλέπουν την εκπαίδευση από δύο οπτικές γωνίες. Η πρώτη θα έχει ως στόχο να προετοιμάσει τα άτομα για υψηλά επαγγέλματα με μεγάλες απαιτήσεις γνώσεων και εξειδικεύσεων για την προετοιμασία της τεχνοκρατικής και επαγγελματικής ελίτ. Η δεύτερη θα "διδάσκει" τα άτομα πώς να χρησιμοποιούν το χρόνο της εκπαίδευσης, γιατί αυτός θα κυριαρχεί και θα απορροφά περισσότερο από το χρόνο εργασίας. Και στις δύο περιπτώσεις ο χρόνος εκπαίδευσης και πρακτικής άσκησης (μαθητείας) θα εκτείνεται σ' ολόκληρο το φάσμα της επαγγελματικής ζωής, γι' αυτό το επάγγελμα του εκπαιδευτή και του συμβούλου επαγγελματικής σταδιοδρομίας φαίνεται ότι θα κυριαρχήσει στο μέλλον.

Η στροφή της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε περισσότερες πρακτικές εξειδικεύσεις, οι οποίες θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες μιας παγκοσμιοποιημένης αγοράς εργασίας που βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στις Νέες Τεχνολογίες και ειδικότερα στις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών είναι δυνατόν να βοηθήσουν τα άτομα να καλύψουν πρακτικές τους ανάγκες αλλά, και να τις αναπτύξουν κατά την περίοδο της εκπαίδευσής τους. Γενικά μια εκπαίδευση με κύρια γνωρίσματα όχι μόνο τις εξειδικευμένες γνώσεις αλλά και την αυτάρκεια, τη συνεργατικότητα και τον αυτοσεβασμό θα είναι ό, τι πιο άμεσο θα χρειαζόμαστε στο μέλλον (Μπενέκου, 2003). Αυτό σημαίνει ότι η εκπαίδευση πρέπει να ικανοποιήσει πρακτικές όψεις της ζωής, δραστηριότητες αυτο-κατευθυνόμενες και δραστηριότητες στα πλαίσια της κοινότητας. Ακόμη η μετατόπιση από την απασχόληση στην αυτοαπασχόληση θα έχει ως αποτέλεσμα να μην είναι ευδιάκριτα τα όρια ανάμεσα στην εκπαίδευση, εξειδίκευση, εργασία και σχολή, αφού όλα αυτά αλληλοσυμπληρώνονται και συχνά αλληλοεπικαλύπτονται και αποκρυσταλλώνονται σε γνώση.

Η τυπική εκπαίδευση - κάτω από τέτοιες προοπτικές - φαίνεται ότι θα εγκαταλείψει τη μεγάλη εξειδίκευση - μια τάση που κυριάρχησε στις δεκαετίες του '60 και του '70 - γιατί δεν είναι εύκολη η αντιστοιχία ανάμεσα στις απαιτήσεις σε υψηλές εξειδικεύσεις της αγοράς εργασίας και την παροχή αυτών των εξειδικεύσεων μέσα από μια φορμαλιστική εκπαίδευση (INE ΓΣΣΕ ΑΔΕΔΕΥ, 2006). Δεν είναι έτσι καθόλου περίεργο ότι η γενική εκπαίδευση, που μπορεί να συμβάλλει περισσότερο αποτελεσματικά στην ανάπτυξη διανοητικών ικανοτήτων, όπως είναι η ακρίβεια, η ταχύτητα, η αυτοσυγκέντρωση, η αφαιρετική και γενικευτική επιδεξιότητα και η ικανότητα προσαρμογής, είναι κατάλληλη στο καινούριο πλαίσιο εργασίας και δράσης που δημιουργείται σήμερα συγκριτικά με

τη μεγάλης εξειδίκευσης επαγγελματική εκπαίδευση, που σε κάποιες εποχές -σήμερα - θεοποιήθηκε.

Από την άλλη πλευρά η Πρακτική Άσκηση πρωτίστως ως εκπαιδευτική διαδικασία αλλά και ως εργαλείο επαγγελματικού προσανατολισμού αποσκοπεί:

- Στην καλλιέργεια ευνοϊκών συνθηκών για την ενθάρρυνση της αυτενέργειας και της επαγγελματικής επινοητικότητας των ασκουμένων
- Στη σύνδεση της επιστημονικής γνώσης με την πράξη μέσω της εξοικείωσης των φοιτητών με ελεγχόμενο αλλά πραγματικό εργασιακό περιβάλλον
- Στην ανάδειξη των δεξιοτήτων των ασκουμένων φοιτητών
- Στη σταδιακή ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης και
- Στην παροχή δυνατότητας για απασχολησιμότητα στην αγορά εργασίας.

Σε ό,τι αφορά την απασχολησιμότητα (employability) των ασκουμένων το πανεπιστήμιο, με τη συνδρομή της Πρακτικής Άσκησης, καλείται να ενισχύσει σε επίπεδο επιστημονικό και εμπειρικό τα τέσσερα βασικά στοιχεία της, δηλαδή:

1. Την απόκτηση εφοδίων των εν δυνάμει εργαζομένων φοιτητών, που σχετίζονται με την επιστημονική γνώση, τις επαγγελματικές δεξιότητες, τις στάσεις και τις συμπεριφορές
2. Τις δυνατότητες αξιοποίησης και ανάδειξης των παραπάνω εφοδίων μέσω της αυτογνωσίας, του ρεαλισμού και της ικανότητας αυτοδιαχείρισης γνώσεων και δεξιοτήτων καταρχήν προς την ευρύτερη κοινωνία
3. Την ικανότητα ο υποψήφιος εργαζόμενος να παρουσιάζει προς τους εργοδότες με τρόπο πειστικό και δελεαστικό τις επαγγελματικές του δυνατότητες, εμπειρίες και προσόντα με στόχο την κατάκτηση ή και τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας
4. Τη δημιουργία των προϋποθέσεων εκείνων που σταδιακά θα ενισχύσουν το ευρύτερο επαγγελματικό προφίλ του νέου ανθρώπου και εν δυνάμει εργαζομένου.

Σημαντικό είναι να κατανοήσουμε τη στενή σχέση της συμβουλευτικής διαδικασίας που προηγείται της τοποθέτησης των ασκούμενων σε θέσεις εργασίας. Η κατάλληλη προετοιμασία των υποψήφιων ασκούμενων τόσο για την αναζήτηση ιδανικών θέσεων πρακτικής άσκησης που να εναρμονίζονται με το εκπαιδευτικό και προσωπικό τους προφίλ, όσο και η συμβουλευτική στήριξή τους για την ανάπτυξη επαγγελματικής συμπεριφοράς στους χώρους άσκησης, αποτελούν σημαντικές δράσεις που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά το σχεδιασμό προγραμμάτων πρακτικής άσκησης. Με αυτόν τον τρόπο αυξάνονται οι δείκτες για τη θετική αξιολόγηση των προγραμμάτων τόσο από τους ασκούμενους/ες όσο και από τους Φορείς Υποδοχής, καθώς επίσης μειώνεται αισθητά ο αριθμός των πρακτικών ασκήσεων που δεν φτάνουν σε επιτυχή κατάληξη (Michail, 2006). Ο ίδιος

κανόνας της ορθής επιλογής πρέπει να ισχύσει και για την περίπτωση των Φορέων Υποδοχής. Σε συνάρτηση με τον κατάλληλο προγραμματισμό και τη θέσπιση κριτηρίων επιλογής τόσο για τους ασκούμενους όσο και για τους Φορείς Υποδοχής είναι δυνατό οι πρακτικές ασκήσεις να οδηγήσουν στην παραμονή όλο και μεγαλύτερου αριθμού ασκούμενων στην αγορά εργασίας με την άμεση ή και μεταγενέστερη πρόσληψή τους στους Φορείς Υποδοχής (κυρίως του ιδιωτικού τομέα).

Θεωρίες επαγγελματικής συμβουλευτικής : η θεωρία των D. Tiedeman και R. O' Hara

Μια από τις θεωρίες που υποστηρίζουν και ενισχύουν την ιδέα ότι η πρακτική άσκηση είναι δυνατό να συμβάλλει αποτελεσματικά στην επιλογή επαγγέλματος είναι αυτή των Tiedeman και O' Hara. Στη θεωρία των Tiedeman και O' Hara (1963) ένα θεωρητικό εξελικτικό πρότυπο (μοντέλο) επαγγελματικής επιλογής, σύμφωνα με το οποίο η επαγγελματική ανάπτυξη είναι διαδικασία οικοδόμησης προσωπικής επαγγελματικής ταυτότητας που συντελείται κατά τη διάρκεια δύο εξελικτικών περιόδων: α) της περιόδου προσμονής (anticipation) ή προετοιμασίας (preoccupation) και β) της περιόδου υλοποίησης (implementation) ή προσαρμογής (adjustment). Η περίοδος της *προσμονής ή προετοιμασίας* περιλαμβάνει τις βαθμίδες: α) της *διερεύνησης*, κατά την οποία το άτομο ενημερώνεται και εξετάζει διαθέσιμες εναλλακτικές επιλογές, β) της *αποκρυστάλλωσης*, κατά την οποία το άτομο εστιάζει την προσοχή του σε μια μόνο περιοχή ή ομάδα λύσεων, αποδεχόμενο κάποιες ως πιθανές και απορρίπτοντας άλλες μη πραγματοποιήσιμες, γ) της *επιλογής*, κατά την οποία το άτομο καταλήγει σε μια επαγγελματική επιλογή και δ) της *διασάφησης*, κατά την οποία το άτομο οριστικοποιεί τις σκέψεις του και καταστρώνει ένα σχέδιο δράσης για την υλοποίησή τους. Η περίοδος της *υλοποίησης και προσαρμογής* αποτελείται από: α) την *είσοδο* του ατόμου στο επάγγελμα και την προσπάθειά του να ενσωματωθεί και να γίνει αποδεκτό από την ομάδα, β) την *αναμόρφωση*, κατά την οποία το άτομο προσπαθεί να προβάλει τον εαυτό και τις πεποιθήσεις του στην ομάδα και γ) την *ολοκλήρωση*, όπου επιτυγχάνεται ισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις της ομάδας και τις ανάγκες του ατόμου (Δημητρόπουλος 1994). Οι Tiedeman & O' Hara (1963) περιγράφουν μια διαδικασία η οποία αφορά το πέρασμα ή την εξέλιξη, μέσα από τα στάδια που προτείνουν. Πρόκειται για διαδικασία ανοίγματος και περιορισμού, η οποία καταλήγει στη συγκεκριμένη επιλογή με την οποία το άτομο προσαρμόζεται. Σημαντικό είναι ότι και εδώ η επιλογή του ατόμου δε θεωρείται τελική, καθώς το άτομο μπορεί να επανέλθει σε προηγούμενο στάδιο.

Η παραπάνω θεωρία φαίνεται να είναι περισσότερο συνθετική, αφού περιλαμβάνει αρκετές βαθμίδες προετοιμασίας και ακόμη αναφορά σε θέματα προσαρμογής του ατόμου στην ομάδα γενικά. Επιπρόσθετα η εν λόγω θεωρία φαίνεται να ενισχύει την ιδέα ότι η πρακτική άσκηση

συμβάλει αποτελεσματικά στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων ιδιαίτερα στη φάση της υλοποίησης ή προσαρμογής του ατόμου.

Ο ρόλος της συμβουλευτικής

Οικονομική κρίση, κοινωνικός αποκλεισμός και επισφαλείς θέσεις εργασίας: η ανάπτυξη προγραμμάτων πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο της τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης αλλά και ο διά βίου επαγγελματικός προσανατολισμός μπορεί άραγε να δώσει απαντήσεις στην τριπλή αυτή πρόκληση; Ο απόηχος της οικονομικής κρίσης που κορυφώθηκε το 2009 θα παραμείνει αισθητός για πολλά ακόμη χρόνια. Η κρίση έπληξε επιχειρήσεις, δημιούργησε κοινωνικούς κινδύνους και αποσταθεροποίησε θέσεις εργασίας και σταδιοδρομίες. Ιδιαίτερα μεγάλο πλήγμα δέχθηκαν οι νέοι, οι οποίοι καταγράφουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας και έχουν τις χειρότερες επαγγελματικές προοπτικές. Σε ορισμένους όμως τομείς – φυσικές επιστήμες, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά – υπάρχει σε πολλές χώρες έλλειψη δεξιοτήτων. Εξάλλου, ο ενεργός πληθυσμός της Ευρώπης γερνάει. Για να αντιμετωπίσουν αυτήν την κατάσταση, πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) ανέπτυξαν πολιτικές για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας. Μια από αυτές είναι και η ανάπτυξη του θεσμού της πρακτικής άσκησης στην τριτοβάθμια εκπαίδευσης (Cedefop, 2015). Η αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών ως προς την ανάπτυξη των κατάλληλων δεξιοτήτων και τη διαμόρφωση της νοοτροπίας που χρειάζεται για μια επιτυχημένη σταδιοδρομία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

Η πρακτική άσκηση με την απαραίτητη παροχή συμβουλευτικής προετοιμασίας που πρέπει να προηγείται της τελικής τοποθέτησης σε θέση εργασίας καθώς και ο επαγγελματικός προσανατολισμός που επιδιώκεται κατά τη διαδικασία αποδεικνύουν για μια ακόμα φορά τα πολλαπλασιαστικά οφέλη που προκύπτουν ευρύτερα. Πιο συγκεκριμένα ο θεσμός της πρακτικής άσκησης σε συνδυασμό με την κατάλληλη συμβουλευτική πριν την τοποθέτηση μπορεί να αποτελέσει τον συνδετικό κρίκο μεταξύ ατόμων, επιχειρήσεων και οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών. Ταυτόχρονα η συμβουλευτική σταδιοδρομίας και η πρακτική άσκηση μπορεί να βοηθήσουν στο να κατανοήσουν καλύτερα οι ενδιαφερόμενοι ποιες επαγγελματικές προοπτικές διαθέτουν και τι χρειάζεται να μάθουν ώστε να πραγματοποιήσουν τις φιλοδοξίες τους. Η συμβουλευτική μπορεί να εφαρμόζεται προκαταρκτικά για να βελτιώσει τα μαθησιακά αποτελέσματα, τη μετάδοση γνώσεων, την παραγωγικότητα και την καινοτομία. Εν ολίγοις, η πρακτική άσκηση, ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η συμβουλευτική ενισχύουν την ικανότητα ατόμων και επιχειρήσεων αυξάνουν την παραγωγικότητά τους υπό νέες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες.

Απαντώντας στις προκλήσεις του κοινωνικού αποκλεισμού

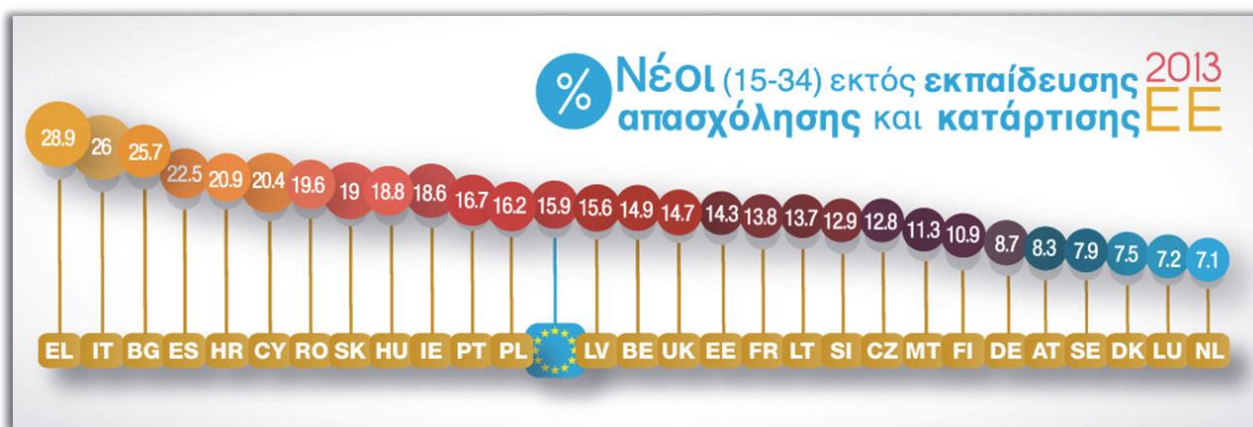
Η οικονομική κρίση αύξησε τον κοινωνικό κίνδυνο για τους νέους και τους εργαζόμενους που βρίσκονται στο μέσον του εργασιακού τους βίου, ιδίως όσους δραστηριοποιούνται σε ιδιαίτερα πληττόμενους τομείς. Οι νέοι υψηλής ειδίκευσης βρίσκουν πιο γρήγορα δουλειά και έχουν σταθερή ζήτηση σε ορισμένους τομείς· και όμως, πολλοί νέοι αποχωρούν πρόωρα από την εκπαίδευση. Το ποσοστό των νέων εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (γνωστών με το ακρωνύμιο NEET, Σχήμα 1.) είναι περίπου 20% στο ένα τρίτο των κρατών μελών της ΕΕ (Cedefop, 2015). Η Ελλάδα έχει την πρώτη θέση με ποσοστό που αγγίζει το 30%. Οι νέοι αυτοί διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο παρατεταμένης ανεργίας, παράτυπης απασχόλησης, φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Η οικονομική απραξία σε νεαρή ηλικία μπορεί να έχει βαθιές, χρόνιες και καταστρεπτικές επιπτώσεις στις επαγγελματικές προοπτικές και στη διαμόρφωση της επαγγελματικής εικόνας ενός ανθρώπου, οι οποίες συχνά βιώνονται ως τραυματική κατάσταση. Το φαινόμενο της πρόωρης αποχώρησης από την εκπαίδευση παρατηρείται κυρίως σε μετακινούμενους εργαζόμενους νεαρής ηλικίας, οι οποίοι έχουν συνήθως χειρότερα μαθησιακά αποτελέσματα και χειρότερες προοπτικές επαγγελματικής αποκατάστασης. Για την αντιμετώπιση του ζητήματος, τα κράτη μέλη διαμόρφωσαν προγράμματα εγγύησης της απασχολησιμότητας για νέους κάτω των 25 ετών (*youth guarantee*), στα οποία ο επαγγελματικός προσανατολισμός διαδραματίζει κεντρικό ρόλο.

Η συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού σε συνδυασμό με την εκπαίδευση βασισμένη σε πραγματικές συνθήκες εργασίας μπορούν να αποτελέσουν εργαλεία για την ομαλότερη μετάβαση των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας, την επανένταξη νέων που έχουν βρεθεί εκτός αγοράς εργασίας και την υποστήριξη της μετάβασης από την κατάρτιση στην εργασία. Καθώς ο επαγγελματικός προσανατολισμός αποτελεί ευέλικτη διαδικασία που μπορεί να παρέχεται από δημόσιες και τοπικές υπηρεσίες, έχει τη δυνατότητα να προσεγγίσει ομάδες που διατρέχουν κίνδυνο αποκλεισμού, όπως οι άνεργοι νέοι που βρίσκονται στην αρχή της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, οι μετανάστες και οι άνεργοι. Έτσι, υπηρετεί και στόχους κοινωνικής ένταξης, όπως η μείωση της ανεργίας και της φτώχειας και η αύξηση του επιπέδου των επαγγελματικών προσόντων. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η συμβουλευτική σε συνδυασμό με την πρακτική άσκηση μπορούν να αποτρέψουν τον αποκλεισμό των νέων από την απασχόληση, την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Αυτό μπορεί να γίνει με την εκτίμηση του κινδύνου αποχώρησης των μαθητών από την εκπαίδευση, και την αποσαφήνιση των επαγγελματικών τους προοπτικών, σε στενή συνεργασία με την οικογένεια και τους καθηγητές τους.

Οι αποτελεσματικές πρακτικές στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού προϋποθέτουν μια προσέγγιση προσαρμοσμένη στο άτομο που να περιλαμβάνει συζήτηση και αξιολόγηση των δεξιοτήτων, συμπεριφορών και προτιμήσεών του. Για να έχουν μακροπρόθεσμο θετικό αντίκτυπο στη σταδιοδρομία των ατόμων, χρειάζεται διεξοδική αρχική αξιολόγηση των δεξιοτήτων και μεθοδικότητα στον τρόπο με τον οποίο αναλύονται τα επόμενα στάδια μάθησης και αναζήτησης εργασίας. Η προσέγγιση αυτή είναι προτιμότερο να υποστηρίζεται από δίκτυα στα οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, διευθυντές επιχειρήσεων και ενώσεις επαγγελματιών, και να περιλαμβάνει συστηματική παρακολούθηση των ενδιαφερόμενων (Cedefop, 2015).

Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, οι δραστηριότητες διά βίου επαγγελματικού προσανατολισμού δίνουν χρήσιμες απαντήσεις σε ζητήματα τα οποία απασχολούν άτομα, ομάδες και επιχειρήσεις. Καθιστούν πιο επιτυχημένες τις μαθησιακές δραστηριότητες σε όλα τα στάδια και συνεπώς συγκαταλέγονται στις πιο αποδοτικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας. Επίσης, βελτιώνουν σταθερά και σε βάθος χρόνου τις επαγγελματικές προοπτικές των ενδιαφερόμενων. Συν τοις άλλοις, μετουσιώνουν τις πολιτικές για τη διά βίου μάθηση και την απασχόληση σε άμεση στήριξη προς τους πολίτες. Ένα καλά συντονισμένο σύστημα διά βίου επαγγελματικού προσανατολισμού διασφαλίζει τη συνοχή των εφαρμοζόμενων μέτρων υποστήριξης της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης και, κυρίως, παρέχει σαφείς επιλογές στους πολίτες. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός μπορεί να δώσει μια θετική απάντηση στην κοινωνική και οικονομική αστάθεια: τη θεωρία και πράξη της προσαρμοστικότητας.

Σχήμα 1



Τα οφέλη των συμμετεχόντων ασκούμενων φοιτητών/τριών

Ο θεσμός της πρακτικής άσκησης είναι μείζονος σημασίας καθώς αποτελεί, σε πολλές περιπτώσεις, τόσο το εφελκύριο για την επαγγελματική αποκατάσταση όσο και την πρώτη επαγγελματική εμπειρία των απόφοιτων των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Driscoll, 2002).

Πρόκειται για μία εμπειρία που απαιτεί την πρακτική εφαρμογή της θεωρίας στην πράξη αφού, κατά τη διάρκεια της πρακτικής οι φοιτητές μαθαίνουν να συνδυάζουν και να ενσωματώνουν τη γνώση, τις αρχές, τις αξίες και την φιλοσοφία του κάθε επαγγέλματος. Οι μαθητευόμενοι έχουν τη δυνατότητα να αντιμετωπίσουν πραγματικά περιστατικά σε χώρους εργασίας, να πάρουν ρίσκα, να συσχετίσουν την καινούργια μαθησιακή εμπειρία με προηγούμενες γνώσεις και εμπειρίες, να αντιμετωπίσουν φόβους και προκαταλήψεις, να αναπτύξουν ικανότητες και κυρίως επαγγελματικό πνεύμα. Τους δίνεται επίσης η ευκαιρία να συνεργαστούν με τους υπόλοιπους επαγγελματίες, να αποκτήσουν σεβασμό, να αναγνωρίσουν τα επαγγελματικά τους όρια και να προκαλέσουν τους εαυτούς τους για μεγαλύτερη προσπάθεια.

Οι προκλήσεις που βιώνουν οι νέοι επαγγελματίες είναι δυναμικές και πολύπλοκες καθώς οι απαιτήσεις του επαγγέλματος διαφοροποιούνται συνεχώς σε ένα επάγγελμα και μία κοινωνία που αλλάζουν ταυτότητα ραγδαία τα τελευταία χρόνια. Παράγοντες που έχουν σχέση με το επάγγελμα όπως υψηλή εξειδίκευση, νέες τεχνολογίες κ.α., ή παράγοντες που σχετίζονται με την κοινωνία όπως αυξημένη ανεργία, πολυπολιτισμικότητα, οικονομική κρίση, αλλά και παράγοντες που συνδέουν το επάγγελμα με την κοινωνία όπως αποτελεσματικότητα του κόστους ή ηθική και δεοντολογία του επαγγέλματος, δημιουργούν ένα ρευστό περιβάλλον στον εργασιακό χώρο στο οποίο για να ανταποκριθεί ο νεοεισερχόμενος χρειάζεται να είναι καλά προετοιμασμένος. Για να μπορεί να είναι προετοιμασμένος πρέπει τα ΑΕΙ να μπορούν να αξιολογούν την διαδικασία πρακτικής και να προσφέρουν σύγχρονες και ευέλικτες λύσεις.

Η αξιολόγηση της ικανοποίησης των εμπλεκόμενων στην πρακτική άσκηση έχει πολλαπλό νόημα, καθώς συμβάλλει στη βελτίωσή της ώστε να πετύχει το βασικό σκοπό της, που είναι να αποτελέσει μια πραγματικά ωφέλιμη εμπειρία. Για παράδειγμα, στα πρακτικά οφέλη της πρακτικής άσκησης που αναφέρονται στη βιβλιογραφία συγκαταλέγονται η διαμόρφωση ρεαλιστικών επαγγελματικών προσδοκιών, οι μεγαλύτεροι αρχικοί μισθοί, (αναφ. στη Paulins, 1998) και η καλλιέργεια της αυτό-ανάπτυξης (Heine, 1960). Αντιθέτως, μια άσχημη εμπειρία πρακτικής άσκησης μπορεί να οδηγήσει ακόμη και σε γρήγορη απομάκρυνση του ατόμου από τους αρχικούς επαγγελματικούς στόχους του (Fox, 2001).

Αναφορικά με τους παράγοντες που συνδέονται με την ικανοποίηση υπάρχουν αρκετές έρευνες, οι οποίες βέβαια στην πλειοψηφία τους αφορούν σε ασκούμενους συγκεκριμένου επιστημονικού πεδίου, με όποιους περιορισμούς συνεπάγεται αυτό στη γενίκευση των σχετικών ευρημάτων και σε

ασκούμενους άλλων επιστημονικών πεδίων. Για παράδειγμα στο χώρο της κοινωνικής εργασίας, έχει βρεθεί ότι η σαφήνεια των προσδοκιών και οι συγκεκριμένες οδηγίες για το τι απαιτείται από τον ασκούμενο, συνδέονται με την ικανοποίηση των φοιτητών και νοσηματοδοτούν την εμπειρία της πρακτικής άσκησης ως κάτι που αξίζει να βιώσει κανείς (Fernandez, 1998). Στο χώρο του μεταποιητικού εμπορίου και των επιχειρήσεων έχει βρεθεί ότι η πληροφόρηση για την πρακτική άσκηση και η ανατροφοδότηση από τους επόπτες, η ποικιλία των δραστηριοτήτων, η συνάφεια των καθηκόντων και οι ξεκάθαροι στόχοι, η αυτονομία και οι δυνατότητες για ανάπτυξη συνεργασιών συνδέονται άμεσα με την ικανοποίηση από την πρακτικής άσκησης., ενώ φάνηκε ότι το επίπεδο της αμοιβής δεν επηρέαζε τον βαθμό ικανοποίησης (Paulins, 2008). Επίσης, σε μια άλλη έρευνα από το χώρο των Οικονομικών Σπουδών και της Λογιστικής το εργασιακό περιβάλλον και η εργασιακή κουλτούρα της συγκεκριμένης επιχείρησης, καθώς και το πώς γενικά αντιμετωπίζεται ο ασκούμενος, συνδέθηκε με την ικανοποίηση από την Πρακτική Άσκηση, ενώ το πρόγραμμα σπουδών του πανεπιστημίου φάνηκε να συνεισφέρει ελάχιστα στην ικανοποίηση αυτή (Liu, 2012). Μια άλλη σημαντική παράμετρος αποτελεί η εποπτεία. Ασκούμενοι φοιτητές της νοσηλευτικής εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης όταν εποπτεύονται από υποστηρικτικούς μέντορες και η ικανοποίηση αυτή συνδέεται και με υψηλά επίπεδα αυτοπεποίθησης σχετικά με τη μελλοντική καριέρα τους (Ko, 2008). Αντίστοιχα ευρήματα ισχύουν και για τους φοιτητές από το χώρο της εκπαίδευσης και της Κοινωνικής Εργασίας (Fernandez, 1998). Η καλή σχέση με τον επιβλέποντα αποτελεί σημαντικό παράγοντα της ικανοποίησης από την Πρακτική Άσκηση και σε φοιτητές από το πεδίο των Δημοσίων Σχέσεων (Beebe, Blaylock, & Sweetser, 2009). Άλλοι σχετικοί παράγοντες που έχουν αναφερθεί είναι η ανατροφοδότηση (έπαινος και αναγνώριση) (Rath & Clifton, 2004) καθώς και η επίτευξη προσωπικών και εκπαιδευτικών στόχων (Jackson & Jackson, 2009).

Τα περισσότερα δεδομένα σχετικά με την ικανοποίηση των φοιτητών των πανεπιστημίων για την Πρακτική Άσκηση προέρχονται από έρευνες του εξωτερικού, ενώ από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση προέκυψαν ελάχιστες δημοσιευμένες έρευνες για ελληνικό πανεπιστήμιο, με στοιχεία ικανοποίησης που να αφορούν είτε σε φοιτητές είτε σε φορείς.

Τα οφέλη από τη συμμετοχή στην πρακτική άσκηση των Επιχειρήσεων - Φορέων Υποδοχής

Τα προγράμματα πρακτικής άσκησης, όχι λίγες φορές, περιγράφονται από την πλευρά των Επιχειρήσεων - Φορέων Υποδοχής, ως μια μακροχρόνια διαδικασία συνέντευξης επιλογής που διαρκεί κάποιους μήνες. Κατά τη διάρκεια προγραμμάτων πρακτικής άσκησης δίνεται η δυνατότητα σε εργοδότες να αξιολογήσουν την " νέα πρόσληψη " κατά τη διάρκεια μιας περιόδου

αρκετών μηνών και όχι μια τυποποιημένη διαδικασία συνέντευξης επιλογής. Ταυτόχρονα οι φορείς υποδοχής δεν έχουν καμία υποχρέωση να προσλάβουν τον φοιτητή/τρια, και είναι συνεπώς σε θέση να αξιολογήσουν τις γνώσεις – δεξιότητες - ικανότητες των εργαζομένων σχεδόν με μηδενικό ποσοστό κινδύνου. Τα ιδιαίτερα κοινωνικά χαρακτηριστικά των υποψηφίων (π.χ. εργατικότητα, συνέπεια, ηθική εργασίας, τεχνική επάρκεια, ειδικές δεξιότητες, συμπεριφορές, στάσεις των υποψηφίων) όπως και η επιστημονική τους κατάρτιση μπορούν να αξιολογηθούν πιο εύκολα στη διάρκεια ενός διμήνου ή τετραμήνου σε σύγκριση με μια συνέντευξη που έχει διάρκεια μιας ώρας. Οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να προσφέρουν θέσεις εργασίας σε αυτούς που έχουν αποδειχθεί «κατάλληλοι» για την επιχείρηση και συχνά σε πολύ μειωμένο κόστος προσλήψεων καθώς πρόκειται για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας χωρίς επαγγελματική εμπειρία (το μέσο κόστος της πρόσληψης ενός νεοεισερχόμενου πτυχιούχου που έχει πρακτική εμπειρία είναι σχεδόν το ήμισυ της πρόσληψης ενός έμπειρου ατόμου).

Οι ασκούμενοι που τοποθετούνται «κατάλληλα» χαίρουν συνήθως μεγαλύτερης υποκίνησης και έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να παραμείνουν στην επιχείρηση/φορέα υποδοχής μετά το τέλος της πρακτικής τους άσκησης (Callanan G, Benzing C, 2004). Τέλος οι ασκούμενοι είναι δυνατό να παρέχουν ανακούφιση για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης από πολλά από τα συνήθη καθήκοντά τους, ελευθερώνοντάς τους να αναλάβουν πρόσθετα καθήκοντα σε υψηλότερο επίπεδο ιεραρχίας της επιχείρησης (Michail, 2006).

Συνοψίζοντας, τα οφέλη της πρακτικής άσκησης για τις επιχειρήσεις / φορείς υποδοχής είναι:

- η άμεση επαφή τους με την νέα επιστημονική γνώση και τις καινοτόμες τεχνολογίες και πρακτικές
- η κάλυψη των τρεχουσών τους αναγκών με νεοεισερχόμενο ανθρώπινο δυναμικό και με ελάχιστο ή μηδενικό κόστος
- η ενίσχυση του κοινωνικού τους “προφίλ” στο πλαίσιο της κοινωνικής εταιρικής ευθύνης βοηθώντας την εφαρμογή της νέας επιστημονικής γνώσης καθώς και την προώθηση της απασχόλησης

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Για τη συγκεκριμένη εργασία, επιλέχθηκε **μεθοδολογία περιγραφικής έρευνας**. Ο τρόπος συγγραφής της παρούσας εργασίας που επιχειρήθηκε αφορούσε στην παρουσίαση της **εσωτερικής έρευνας αξιολόγησης του Πανεπιστημίου Αιγαίου** που διεξήγαγε το 2012, με τη συλλογή των δεδομένων από τα 17 Τμηματικά Γραφεία Πρακτικής Άσκησης καθώς και από την Κεντρική Δομή της Πρακτικής Άσκησης του Πανεπιστημίου Αιγαίου. Η επιλογή της παρουσίασης της έρευνας αξιολόγησης του Πανεπιστημίου Αιγαίου έγινε διότι μας ενδιέφερε να παρουσιάσουμε ένα μεγάλο αριθμό δεδομένων αξιολόγησης προγράμματος πρακτικής άσκησης στα οποία οι συγγραφείς είχαν άμεση πρόσβαση. Τα δεδομένα της εν λόγω έρευνας συγκεντρώθηκαν με τρία διαφορετικά ερωτηματολόγια αξιολόγησης κατά το ακαδημαϊκό έτος 2011-2012 τα οποία συμπληρώθηκαν ηλεκτρονικά από τους ασκούμενους φοιτητές/τριες, από τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα φορείς υποδοχής και από επιβλέποντες καθηγητές. Απώτερος σκοπός ήταν να γίνει από μέρους μας η παρουσίαση με τρόπο με τον οποίο να ερμηνεύσουν τη σχέση της συμμετοχής των φοιτητών/τριών στο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης του Πανεπιστημίου Αιγαίου με την μετέπειτα επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Παρακάτω πρόκειται να παρουσιάσουμε τα σημαντικότερα στοιχεία της έρευνας αξιολόγησης στα οποία συμπεριλαμβάνονται

- ο πληθυσμός της έρευνας αξιολόγησης που είναι όλοι οι φοιτητές/τριες του Πανεπιστημίου Αιγαίου που συμμετείχα στην πρακτική άσκηση ακαδημαϊκού έτους 2011-2012, 1.158 φοιτητές/τριες
- η συλλογή των δεδομένων η οποία πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονικά μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ) της Πρακτικής Άσκησης του Πανεπιστημίου Αιγαίου <https://pa.aegean.gr>
- τα όργανα συλλογής των δεδομένων, τρία (3) διαφορετικά ερωτηματολόγια αξιολόγησης που συμπληρώθηκαν από τους ασκούμενους φοιτητές/τριες, από τους Φορείς Υποδοχής (619 συνολικά εκπρόσωποι επιχειρήσεων – φορέων υποδοχής του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα) και από τους επιβλέποντες καθηγητές του Πανεπιστημίου Αιγαίου (βλ. Παράρτημα) .

Απώτερος στόχος μας ήταν η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής μας που τέθηκε η συμμετοχή των φοιτητών/τριών του Πανεπιστημίου Αιγαίου στο Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης και της εξαρτημένης μεταβλητής που αφορά στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Παρουσίαση του Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης Πανεπιστημίου Αιγαίου

Η Πρακτική Άσκηση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση θεωρείται ως ένας από τους τρόπους αντιμετώπισης της ανεργίας αλλά και της έγκαιρης κάλυψης των μελλοντικών αναγκών σε νέες δεξιότητες (IOBE, 2011). Η αναγκαιότητά της αναγνωρίζεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο και αυτό φαίνεται από την υποστήριξή της από κοινοτικούς πόρους, αρχικά κατά τη διάρκεια του Β' και αργότερα του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και, πιο πρόσφατα, στο Ε.Σ.Π.Α 2007-2013, όπου το Πρόγραμμα της Πρακτικής Άσκησης γνώρισε σταδιακή και σχεδόν, καθολική συμμετοχή από τα Α.Ε.Ι. της χώρας. Ειδικότερα στο κείμενο της Πρόσκλησης (No 27, 03 / 03 / 2009) αναγνωρίζεται ότι η Πρακτική Άσκηση αποτελεί σημαντικό μέρος της Ανώτατης Εκπαίδευσης, καθώς συνδέει τη θεωρία με την πράξη, συμβάλλει στην αξιοποίηση σε επαγγελματικό επίπεδο, των γνώσεων και των δεξιοτήτων που απέκτησαν οι φοιτητές και οι φοιτήτριες κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, διευκολύνει την ένταξη των αποφοίτων στην αγορά εργασίας, και λειτουργεί ως ένας δίαυλος αμφίδρομης επικοινωνίας ανάμεσα στα Α.Ε.Ι. της χώρας και τους παραγωγικούς φορείς.

Με τη διαπίστωση ότι η Πρακτική Άσκηση αποτελεί ένα σημαντικό και αναπόσπαστο πλέον μέρος της Ανώτατης Εκπαίδευσης, καθώς ενισχύει τη σύνδεση της θεωρητικής εκπαίδευσης με την πράξη και τις εφαρμογές επιστημονικών εξειδικεύσεων, το Πανεπιστήμιο Αιγαίου έχει εντάξει την οργάνωση και τη λειτουργία της συγκεκριμένης εκπαιδευτικής διαδικασίας ως μαθήματος στο Πρόγραμμα Σπουδών των 16 Τμημάτων του, βάσει της ΠΡΟΣΚΛΗΣΗΣ του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων στο επιχειρησιακό πρόγραμμα «εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» άξονας προτεραιότητας 4 «Αναβάθμιση των συστημάτων αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικής εκπαίδευσης και σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας στις 8 Περιφέρειες Σύγκλισης». Στόχος είναι το μάθημα αυτό να συμβάλλει τόσο στην καλύτερη αξιοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων που αποκτούν οι φοιτητές κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, όσο και στην ευκολότερη και επωφελέστερη ένταξη των αποφοίτων στην αγορά εργασίας.

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση 2007-2013» στοχεύει στην επέκταση, τη θεσμική κάλυψη και την ποιοτική αναβάθμιση της Πρακτικής Άσκησης στο πλαίσιο των προγραμμάτων σπουδών στις βαθμίδες και τα επίπεδα της εκπαίδευσης που έχουν έξοδο στην αγορά εργασίας. Προωθείται η ανάπτυξη πλαισίου κινήτρων, τόσο για την αύξηση των συμμετεχόντων φοιτητών, όσο και για την προσέλκυση περισσότερων επιχειρήσεων υποδοχής της Πρακτικής Άσκησης.

Η εφαρμογή της αποκτημένης γνώσης στην αγορά εργασίας μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, καθώς και στην ανάπτυξη της καινοτομίας και επιχειρηματικότητας των τελειόφοιτων. Επίσης, η απόκτηση τέτοιων εμπειριών μπορεί να βοηθήσει στο σωστό

επαγγελματικό προσανατολισμό του φοιτητή ο οποίος, σε πολλές περιπτώσεις, δεν έχει ορίσει τους επαγγελματικούς του στόχους.

Στην Ελλάδα, η Πρακτική Άσκηση στο χώρο της Ανώτατης Εκπαίδευσης μέχρι σήμερα είχε μεγάλη συμμετοχή φοιτητών, ενώ αποτελεί επί μακρόν θεσμοθετημένο τμήμα των προγραμμάτων σπουδών που προσφέρονται από τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Η σταδιακά αυξανόμενη υλοποίηση προγραμμάτων Πρακτικής Άσκησης, η σταδιακή ενσωμάτωσή τους ως οργανικά τμήματα των προγραμμάτων σπουδών που προσφέρονται και από τα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα και η τυποποίηση των λειτουργιών έχουν δημιουργήσει μια σταθερή και μόνιμη σχέση συνεργασίας των Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης με το εργασιακό περιβάλλον.

Παρά την ικανοποίηση όμως των σχετικών ποσοτικών δεικτών, αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι τα ποιοτικά αποτελέσματα από την υλοποίηση των προγραμμάτων Πρακτικής Άσκησης συχνά υπολείπονται των στόχων και των προσδοκιών από αυτά. Βασικός στόχος λοιπόν της υλοποίησης νέων προγραμμάτων Πρακτικής Άσκησης κατά την προγραμματική περίοδο 2015-2020 είναι η ποιοτική αναβάθμιση αυτών των προγραμμάτων, με στόχο την επίτευξη ουσιαστικής αμφίδρομης ανάδρασης μεταξύ Ανώτατης Εκπαίδευσης και εργασιακού χώρου. Επιδιώκεται δηλαδή όχι μόνο η τυπική, αλλά και η ουσιαστική σύνδεση της εκπαίδευσης με την παραγωγή, σε τέτοιο βαθμό ώστε η Πρακτική Άσκηση των φοιτητών να μην αποτελεί μόνο αίτημα των Ιδρυμάτων προς την αγορά εργασίας, αλλά και αίτημα της αγοράς εργασίας προς τα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης.

Επιμέρους στόχοι της Πρακτικής Άσκησης είναι:

- Η απόκτηση μιας πρώτης εμπειρίας / προϋπηρεσίας σχετικής με το επάγγελμα ή/και η επαγγελματική ένταξη στο χώρο που πραγματοποιήθηκε η Πρακτική Άσκηση.
- Η ουσιαστικότερη αφομοίωση της επιστημονικής γνώσης μέσα από τη διαδικασία της επαγγελματικής επιστημονικής εξάσκησης, η ανάδειξη των δεξιοτήτων των ασκουμένων και η ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης.
- Η ομαλότερη μετάβαση των φοιτητών από το χώρο της προετοιμασίας τους στο χώρο της παραγωγής, των επιχειρήσεων και των οργανισμών, η εξοικείωση των φοιτητών της Ανώτατης Εκπαίδευσης με το εργασιακό περιβάλλον και τις απαιτήσεις του επαγγελματικού χώρου, καθώς και με τις εργασιακές σχέσεις και το ύψος των απολαβών, όπως διαμορφώνονται στην ελληνική πραγματικότητα.
- Η καλλιέργεια ευνοϊκών συνθηκών για τη δημιουργική συνάντηση διαφορετικών επιστημονικών κλάδων και η ενθάρρυνση της αυτενέργειας και της επαγγελματικής επινοητικότητας των ασκουμένων.
- Η δημιουργία ενός δίαυλου αμφίδρομης μετάδοσης πληροφοριών μεταξύ Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης και παραγωγικών φορέων, ώστε να διευκολύνεται η μεταξύ τους συνεργασία.

- Η ενσωμάτωση των νέων τάσεων και αναγκών της αγοράς εργασίας και της ζήτησης για συγκεκριμένες ειδικότητες και δεξιότητες των αποφοίτων στα προγράμματα σπουδών που προσφέρονται από τα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης της χώρας

Συγκεκριμένα, ο σχεδιασμός και η υλοποίηση του προγράμματος Πρακτικής Άσκησης στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου στοχεύει:

Α – Σε σχέση με την εκπαιδευτική διαδικασία:

στην παροχή προπτυχιακών σπουδών που να συνδέονται με τις πραγματικές ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας,

στην ουσιαστικότερη αφομοίωση της επιστημονικής γνώσης μέσα από τη διαδικασία της επαγγελματικής επιστημονικής εξάσκησης,

στην καλλιέργεια ευνοϊκών συνθηκών για τη δημιουργική συνάντηση διαφορετικών επιστημονικών κλάδων και η ενθάρρυνση της αυτενέργειας και της επαγγελματικής επινοητικότητας των ασκούμενων φοιτητών,

στην ενσωμάτωση των νέων τάσεων και αναγκών της αγοράς εργασίας και της ζήτησης για συγκεκριμένες ειδικότητες και δεξιότητες των αποφοίτων στα προγράμματα σπουδών που προσφέρονται από το Τμήμα.

Β – Σε σχέση με τον επαγγελματικό προσανατολισμό:

στην παροχή δυνατότητας διερεύνησης των κατευθύνσεων επαγγελματικής απασχόλησης καθώς και των σχετικών παραγωγικών δραστηριοτήτων,

στην απόκτηση μιας πρώτης εμπειρίας - προϋπηρεσίας σχετικής με το επάγγελμα και στον εμπλουτισμό του βιογραφικού των αποφοίτων,

στην εξοικείωση των φοιτητών του Τμήματος Κοινωνιολογίας με το εργασιακό περιβάλλον και τις απαιτήσεις του επαγγελματικού χώρου, καθώς και με τις εργασιακές σχέσεις και το ύψος των απολαβών όπως διαμορφώνονται στην ελληνική και ευρωπαϊκή πραγματικότητα με αποτέλεσμα την ευκολότερη ένταξη στο παραγωγικό σύστημα της χώρας,

στην ανάδειξη των δεξιοτήτων των ασκούμενων και στην ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης,

στην πιθανή πρόσληψη των αποφοίτων σε φορείς που συμμετέχουν στο πρόγραμμα.

Γ – Σε σχέση με την προώθηση των σχέσεων μεταξύ εκπαίδευσης / αγοράς εργασίας

στην ομαλότερη μετάβαση των φοιτητών από το χώρο της προετοιμασίας τους στο χώρο της παραγωγής, των επιχειρήσεων και των οργανισμών,

στη δημιουργία ενός δίαυλου αμφίδρομης μετάδοσης πληροφοριών μεταξύ του Τμήματος και των σχετικών φορέων ώστε να διευκολύνεται η περαιτέρω συνεργασία

να συμβάλει στη δημιουργία μηχανισμών παρακολούθησης και διάγνωσης των μεταβαλλόμενων αναγκών της αγοράς εργασίας σε επιστημονικό δυναμικό

Στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου η Πρακτική Άσκηση, το Σεπτέμβριο του 2014 ολοκλήρωσε τον πέμπτο χρόνο υλοποίησής της στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ, ενώ μέχρι το τέλος του 2015 αναμένεται να έχουν ολοκληρώσει την Πρακτική Άσκηση 4.392 φοιτητές και φοιτήτριες (διάστημα 2009-2015). Αναφορικά με την τήρηση των ποιοτικών κριτηρίων, και στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου (όπως και σε κάθε άλλο Α.Ε.Ι. όπου υλοποιείται παρόμοια δράση) η Πρακτική Άσκηση αξιολογείται από όλους τους εμπλεκόμενους σε αυτή, φοιτητές, φορείς και ακαδημαϊκό προσωπικό.

Στην παρούσα εργασία παρουσιάζουμε αρχικά μια περιγραφή της αξιολόγησης και της ικανοποίησης της Πρακτικής Άσκησης για τους φοιτητές/τριες με παράθεση των αντίστοιχων στοιχείων και για τους φορείς υποδοχής. Στη συνέχεια διερευνούμε τους σημαντικότερους παράγοντες που συνδέονται: α) με την ικανοποίηση των φοιτητών από την Πρακτική Άσκηση και β) με την πρόθεσή τους να απασχοληθούν στο φορέα μετά την ολοκλήρωση της Πρακτικής Άσκησης. Αντίστοιχα για τους φορείς εξετάζουμε τους σημαντικότερους παράγοντες που συνδέονται: γ) με την ικανοποίησή τους από το πρόγραμμα της Πρακτικής Άσκησης, και δ) με την πρόθεσή τους να συνεχίσουν να απασχολούν ασκούμενους φοιτητές του Πανεπιστημίου Αιγαίου μελλοντικά. Να τονίσουμε ότι οι διερευνήσεις β) και γ) σχετίζονται και με το βασικότερο και απώτερο σκοπό της Πρακτικής Άσκησης, την επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων.

Ο πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει τα τμήματα του Πανεπιστημίου Αιγαίου, τον αριθμό των φοιτητών που συμμετείχαν στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος

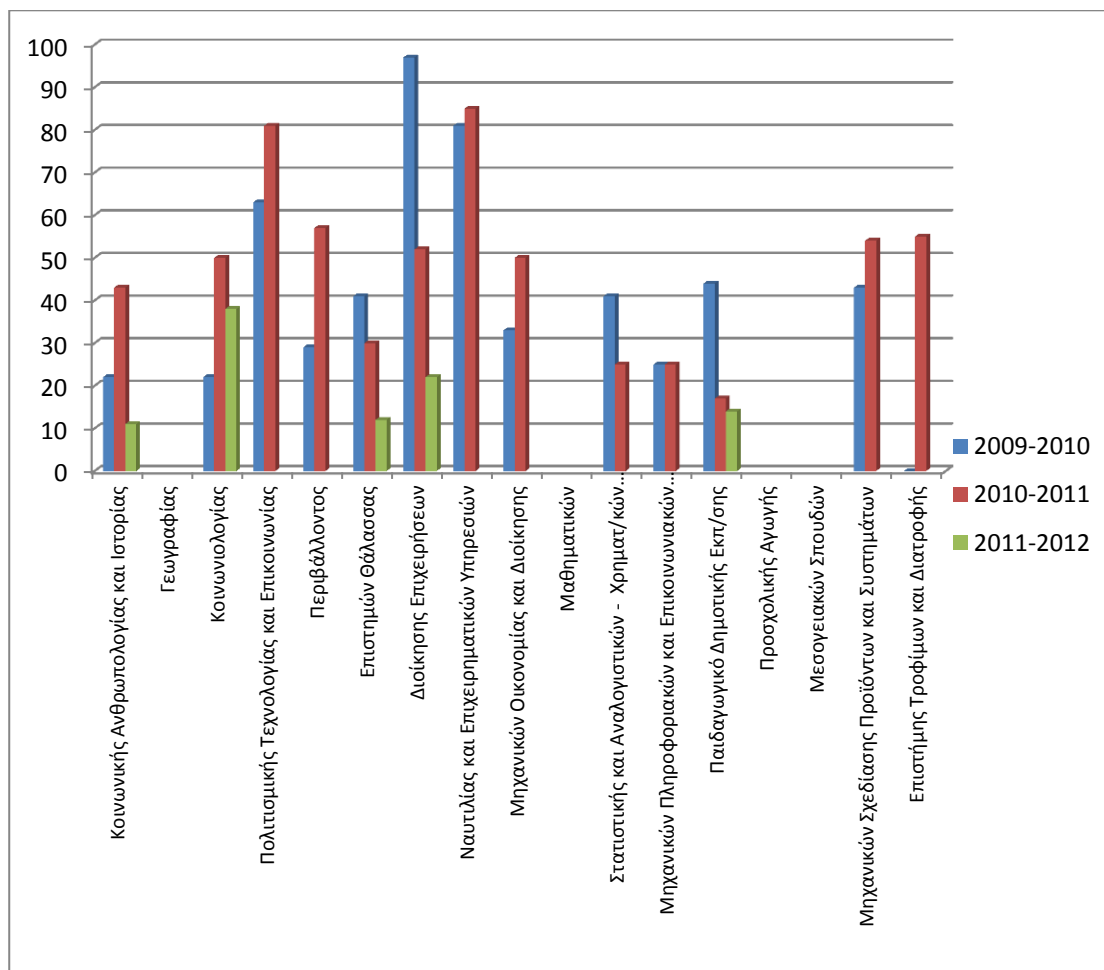
Τμήμα	Ασκούμενοι ανά ακαδημαϊκό έτος			Συνολο ασκούμενων 2009-2012
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	
Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας	22	43	43	108
Γεωγραφίας	26	36	70	132
Κοινωνιολογίας	22	50	79	151
Πολιτισμικής Τεχνολογίας και Επικοινωνίας	63	81	184	328
Περιβάλλοντος	29	57	81	167
Επιστημών Θάλασσας	41	30	55	126
Διοίκησης Επιχειρήσεων	97	52	92	241
Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών	81	85	14	180
Μηχανικών Οικονομίας και Διοίκησης	33	50	77	160
Μαθηματικών	69	62	75	206
Στατιστικής και Αναλογιστικών - Χρηματικών Μαθηματικών	41	25	39	105
Μηχανικών Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων	25	25	49	99
Παιδαγωγικό Δημοτικής Εκπ/σης	44	17	14	75
Προσχολικής Αγωγής	0	73	50	123
Μεσογειακών Σπουδών	0	26	121	147
Μηχανικών Σχεδίασης Προϊόντων και Συστημάτων	43	54	43	140
Επιστήμης Τροφίμων και Διατροφής	0	55	72	127
ΣΥΝΟΛΟ ΤΜΗΜΑΤΩΝ	636	821	1158	2615

Πίνακας 1: Συμμετοχή φοιτητών στο Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης ανά τμήμα.

Όπως προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα, στο Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης έχουν συμμετάσχει συνολικά, 2.615 φοιτητές/τριες:

- 636 φοιτητές/τριες το ακαδημαϊκό έτος 2009-2010
- 821 φοιτητές/τριες το ακαδημαϊκό έτος 2010-2011 και
- 1.158 φοιτητές/τριες το ακαδημαϊκό έτος 2011-2012.

Η κατανομή τους ανά τμήμα φαίνεται στο σχήμα που ακολουθεί:



ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΠΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ

Περιγραφή του συστήματος αξιολόγησης

Αντικείμενο και στόχοι της αξιολόγησης

Η αξιολόγηση των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης βασίστηκε σε δύο προσεγγίσεις:

- Τη διαμορφωτική αξιολόγηση (formative evaluation)
Η διαμορφωτική αξιολόγηση πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια υλοποίησης του προγράμματος της Πρακτικής Άσκησης και έδωσε τη δυνατότητα στους συντελεστές του προγράμματος, μέσω των πληροφοριών και γενικότερων στοιχείων που τους δόθηκαν, να βελτιώσουν τη λειτουργία του θεσμού της πρακτικής άσκησης.
- Την απολογιστική αξιολόγηση (debriefing / summative evaluation)
Η απολογιστική αξιολόγηση πραγματοποιείται μετά τη λήξη του προγράμματος της Πρακτικής Άσκησης και αποσκοπεί αφενός στην τεκμηρίωση της αξίας της υλοποίησης του έργου και της επίτευξης των στόχων του, αφετέρου στην καταγραφή προτάσεων πολιτικής.

Η απολογιστική αξιολόγηση περιλαμβάνει την αξιολόγηση της Κεντρικής Δομής Πρακτικής Άσκησης του Ιδρύματος και την αξιολόγηση των υπηρεσιών των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης.

Η αξιολόγηση των υπηρεσιών των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης είχε ως στόχο την αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης από τους ασκούμενους, τους επιβλέποντες καθηγητές και τους φορείς υποδοχής των φοιτητών.

Γενικό Μεθοδολογικό Πλαίσιο

Σκοπός της έκθεσης αξιολόγησης είναι η παροχή των κατάλληλων πληροφοριών και στοιχείων για το βαθμό επίτευξης των στόχων και της αποτελεσματικότητας των δράσεων. Με τον τρόπο αυτό θα συμβάλλει στη βελτίωση της υλοποίησης του προγράμματος αλλά και των προσφερόμενων υπηρεσιών προς τους φοιτητές και τους φορείς υποδοχής.

Για την υλοποίηση της αξιολόγησης λήφθηκαν υπόψη:

- ✚ Το Έντυπο Υποβολής Πρότασης του Έργου

- ✦ Το Τεχνικό Δελτίο του Έργου
- ✦ Οι ενδιάμεσες εκθέσεις αξιολόγησης της Κεντρικής Δομής και των γραφείων πρακτικής άσκησης
- ✦ Τα ερωτηματολόγια που συλλέχτηκαν από τους φοιτητές, τους επιβλέποντες καθηγητές και τους φορείς απασχόλησης

Ειδικά όσον αφορά τα ερωτηματολόγια, έχουν σχεδιαστεί τρία διαφορετικά. Το πρώτο απευθύνεται στους φοιτητές που ασκούνται στα πλαίσια της Πρακτικής και τους ζητείται να αξιολογήσουν το πρόγραμμα. Το δεύτερο απευθύνεται στους επόπτες καθηγητές των φοιτητών που ασκούνται και τους ζητείται να αξιολογήσουν τόσο τους φοιτητές όσο και το πρόγραμμα συνολικά. Τέλος, το τρίτο ερωτηματολόγιο απευθύνεται στους φορείς απασχόλησης και τους ζητείται να αξιολογήσουν τους φοιτητές που απασχόλησαν και το πρόγραμμα.

Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν σε όλους τους συμμετέχοντες και συγκεκριμένα

- Σε όλους τους φοιτητές όλων των τμημάτων που απασχολήθηκαν στα πλαίσια του Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης
- Σε όλους τους επόπτες καθηγητές των φοιτητών που απασχολήθηκαν στα πλαίσια του Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης
- Τέλος, σε όλους τους φορείς απασχόλησης που δέχθηκαν φοιτητές στα πλαίσια του Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης

Για την επεξεργασία των ερωτηματολογίων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο IBM SPSS Statistics 20.

Για τις ανάγκες της αξιολόγησης χρησιμοποιήθηκαν ορισμένες μόνο από τις ερωτήσεις που συμπεριλαμβάνονται στα ερωτηματολόγια.

Συγκεκριμένα:

Για το ερωτηματολόγιο που απευθύνεται στους φοιτητές, χρησιμοποιήθηκαν οι ερωτήσεις:

- Ποια ήταν τα κίνητρα ώστε να υποβάλλετε αίτηση για την πραγματοποίηση Πρακτικής Άσκησης (βάλτε κατά σειρά προτίμησης ξεκινώντας από 1, 2 κ.ο.κ)
- Πιστεύετε ότι το αντικείμενο της θέσης Πρακτικής Άσκησης σχετιζόταν με το αντικείμενο σπουδών σας;
- Είστε ικανοποιημένος/η από τις εργασίες που σας ανατέθηκαν;

- Πιστεύετε ότι ανταποκριθήκατε ικανοποιητικά στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης πρακτικής;
- Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης μπορεί να επηρεάσει θετικά τη μετέπειτα επαγγελματική σας σταδιοδρομία;
- Θεωρείτε ότι σας ανατέθηκαν εργασίες σχετικές με το αντικείμενο της θέσης πρακτικής άσκησης;
- Πιστεύετε ότι το προσωπικό της επιχείρησης/φορέα ήταν συνεργάσιμοι/ες μαζί σας;
- Είστε ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία σας με τον επόπτη καθηγητή/τρια;
- Είστε ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία σας με το Γραφείο Πρακτικής Άσκησης;

Για το ερωτηματολόγιο που απευθύνεται στους επόπτες καθηγητές, χρησιμοποιήθηκαν οι ερωτήσεις:

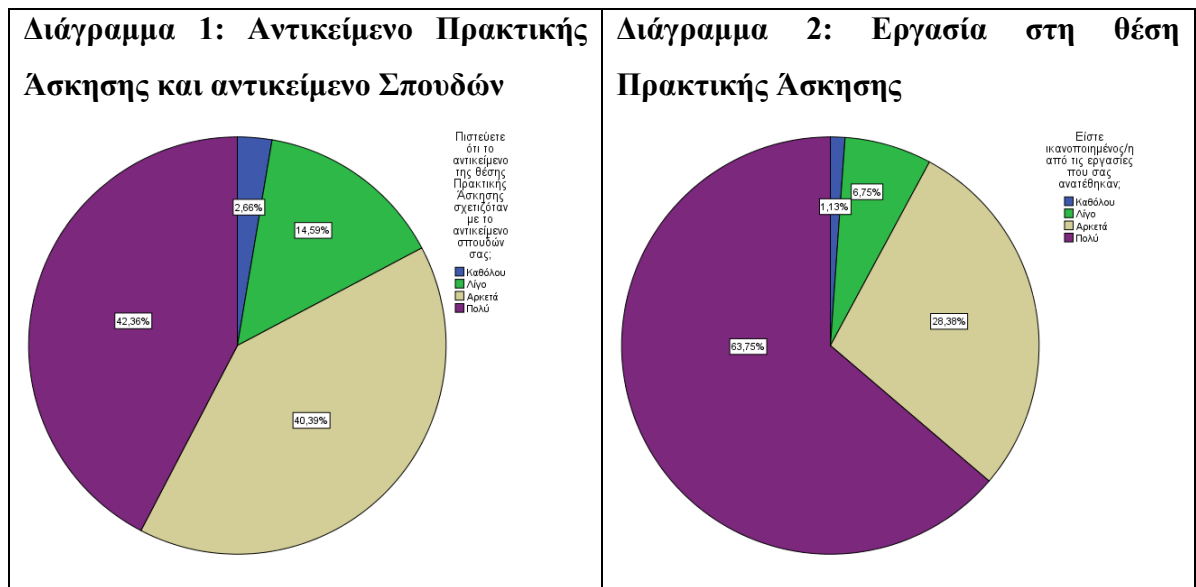
- Το αντικείμενο της Πρακτικής Άσκησης ήταν συναφές με τις σπουδές του/ης φοιτητή/ριας;
- Θεωρείτε ότι ο/η φοιτητής/ρια ήταν ικανοποιημένος/η από την εμπειρία της πρακτικής άσκησης; (η αντίληψη του/ης φοιτητή/ριας όπως σας μεταφέρθηκε από τον/ην ίδιο/α κατά την επικοινωνία σας)
- Συνολικά είστε ικανοποιημένος/η από την συνεργασία σας με τον/ην συγκεκριμένο φοιτητή/τρια;
- Πώς θα τον/ην αξιολογούσατε;
- Θεωρείτε σημαντικό το πρόγραμμα της πρακτικής άσκησης για την σύνδεση του πανεπιστημίου με τον επιχειρηματικό κόσμο?
- Πως θα κρίνατε την συνεργασία σας με τον φορέα υποδοχής;
- Θεωρείτε ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης είναι σωστά και καλά σχεδιασμένο;
- Τι δράσεις προτείνετε για την βελτίωση του προγράμματος ;
- Θεωρείτε ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα πρέπει να πραγματοποιείται και μετά το τέλος της χρηματοδότησής τους από το ΕΣΠΑ (2015); (να δημιουργηθούν δηλαδή δομές όπου κάθε τμήμα θα μπορεί να εξασφαλίζει θέσεις πρακτικής άσκησης στους φοιτητές του)

Τέλος, για το ερωτηματολόγιο που απευθύνεται στους επόπτες καθηγητές, χρησιμοποιήθηκαν οι ερωτήσεις:

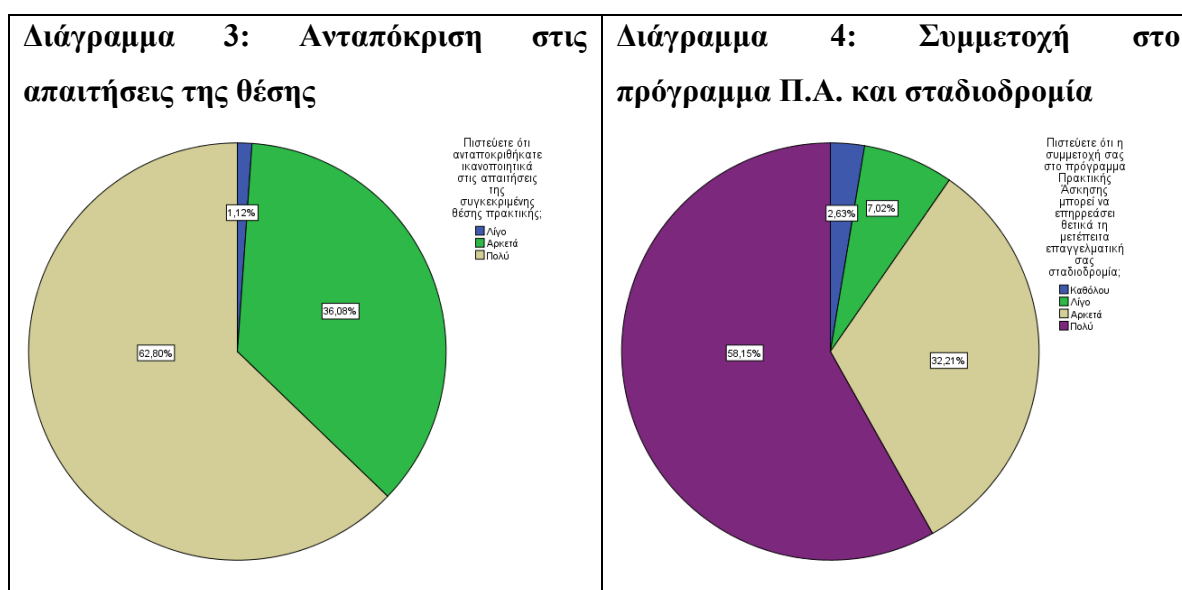
- Απουσίες φοιτητή από την άσκηση (δικαιολογημένες/αδικαιολογητες παρακαλώ διευκρινίστε):
- Θεωρείτε ότι ο φοιτητής/ρια διέθετε τις απαιτούμενες γνώσεις ώστε να ανταποκριθεί στις ανάγκες των εργασιών που του/ης ανατέθηκαν;
- Ο/Η φοιτητής/τρια ανταποκρίθηκε στις απαιτήσεις της εργασίας του?
- Ο/Η φοιτητής/τρια ήταν συνεπής στις υποχρεώσεις του?
- Υπήρξαν προβλήματα συνεργασίας με τον/την φοιτητή/τρια?
- Η γενική σας εκτίμηση για την παρουσία και εργασία του φοιτητή είναι
- Θεωρείτε ότι το πρόγραμμα «Πρακτική Άσκηση» είναι σημαντικό-χρήσιμο για τις επιχειρήσεις;
- Θα θέλατε να συνεχίσετε να συνεργάζεστε με το Πανεπιστήμιο Αιγαίου για εποχιακή απασχόληση φοιτητών;
- Με βάση την εμπειρία σας, πως θα αξιολογούσατε την συνεισφορά του προγράμματος στην σύνδεση γνώσεων & απασχόλησης
- Θεωρείτε ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης είναι σωστά και καλά σχεδιασμένο;
- Τι προτείνετε για την βελτίωση του προγράμματος ; (βάλτε τους αριθμούς με σειρά προτίμησης)
 - Μεγαλύτερη διάρκεια της πρακτικής άσκησης του φοιτητή
 - Μεγαλύτερη συχνότητα (περισσότερες από μια φορά το χρόνο)
 - Άλλο

Αξιολόγηση Πρακτικής Άσκησης από τον ασκούμενο φοιτητή

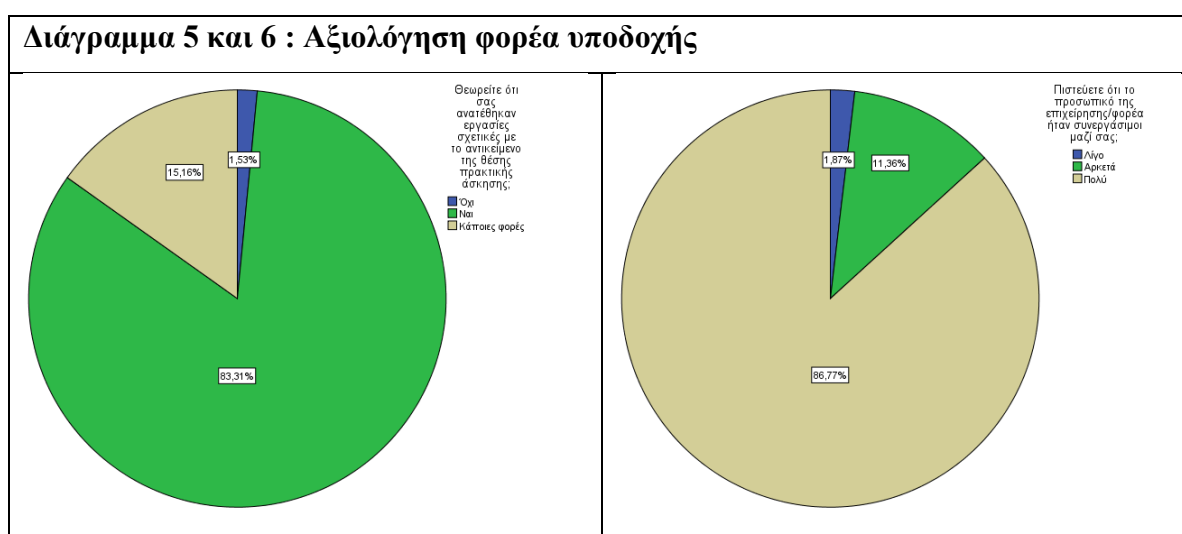
Όσον αφορά το αντικείμενο της θέσης Πρακτικής Άσκησης, πάνω από το 82% το φοιτητών πίστευε ότι αυτό συσχετιζόταν αρκετά έως πολύ με το αντικείμενο των σπουδών τους (Διάγραμμα 1), ενώ πάνω από το 91% ήταν αρκετά έως πολύ ευχαριστημένο από τις εργασίες που του ανατέθηκαν (Διάγραμμα 2).



Πάνω από το 98% των φοιτητών πιστεύει ότι ανταποκρίθηκε αρκετά ως πολύ ικανοποιητικά στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης πρακτικής άσκησης (Διάγραμμα 3), ενώ πάνω από το 90% των φοιτητών πιστεύει ότι η συμμετοχή στο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης μπορεί να επηρεάσει αρκετά έως πολύ θετικά τη μετέπειτα επαγγελματική τους σταδιοδρομία (Διάγραμμα 4).

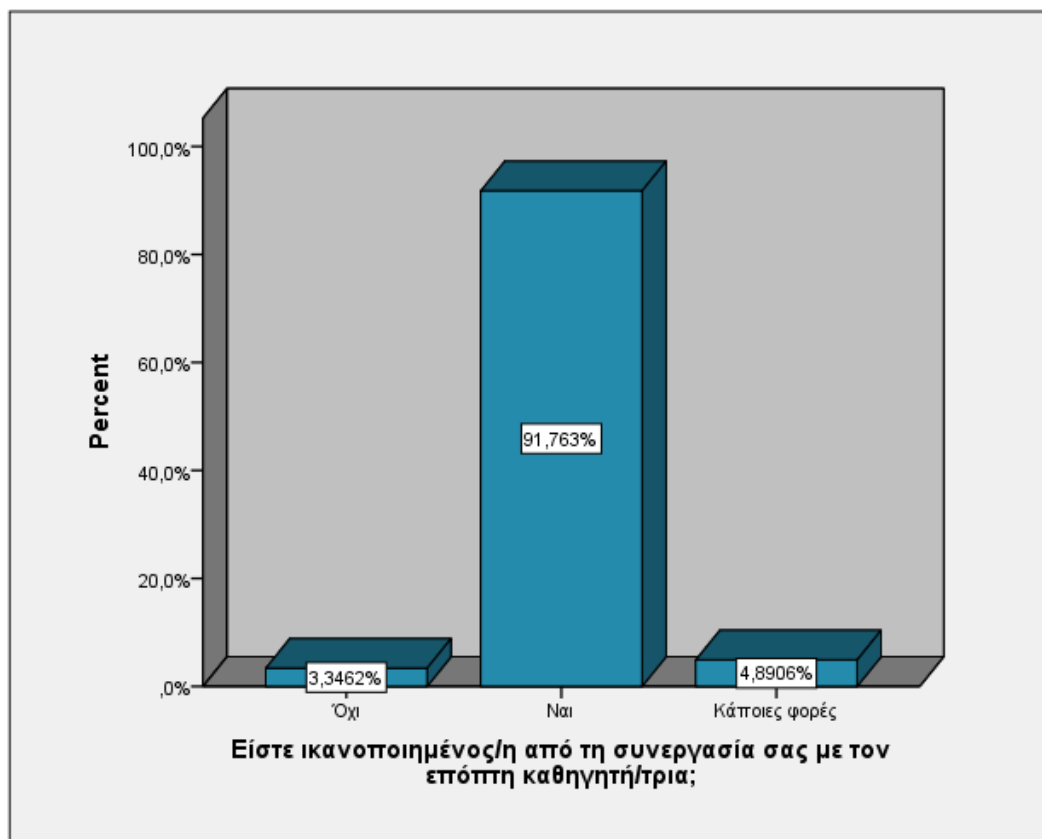


Το 83% περίπου των φοιτητών θεωρεί ότι του ανατέθηκαν εργασίες σχετικές με το αντικείμενο της θέσης πρακτικής άσκησης (Διάγραμμα 5), ενώ το 98% θεωρεί ότι το προσωπικό του φορέα ήταν αρκετά έως πολύ συνεργάσιμο (Διάγραμμα 6).



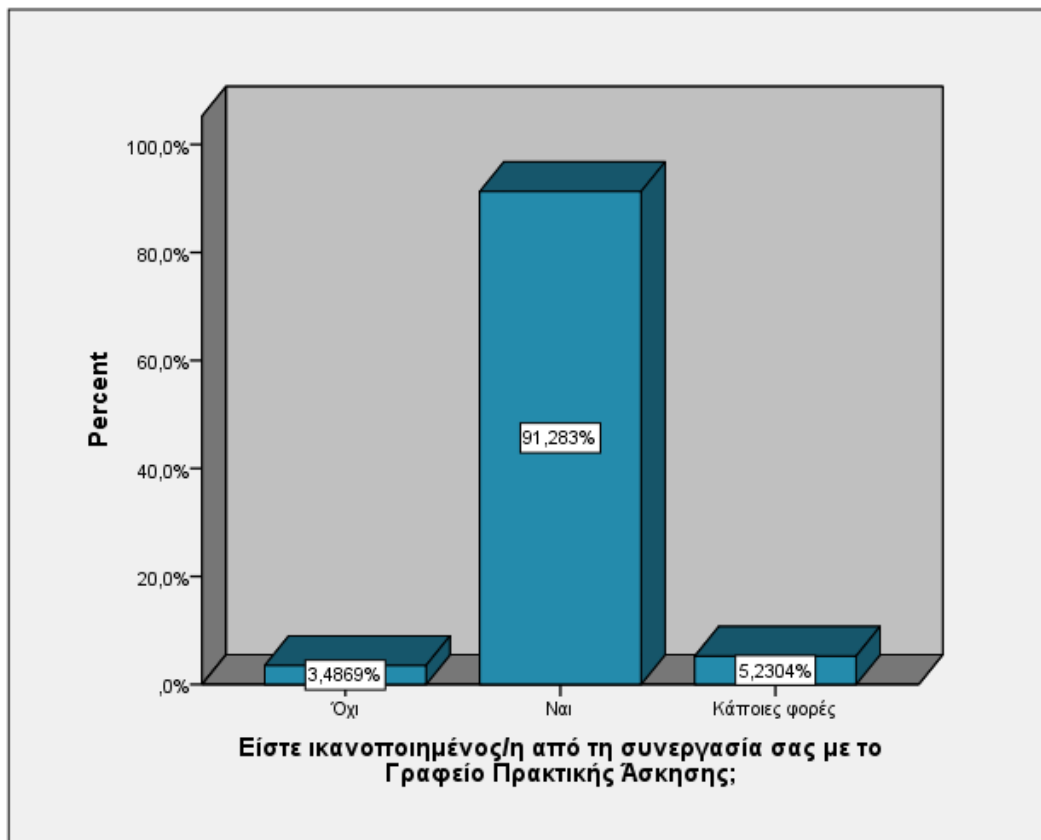
Όσον αφορά την αξιολόγηση του επόπτη καθηγητή, το 92% είναι ικανοποιημένο από τη συνεργασία μαζί του (Διάγραμμα 7).

Διάγραμμα 7 : Αξιολόγηση επόπτη καθηγητή



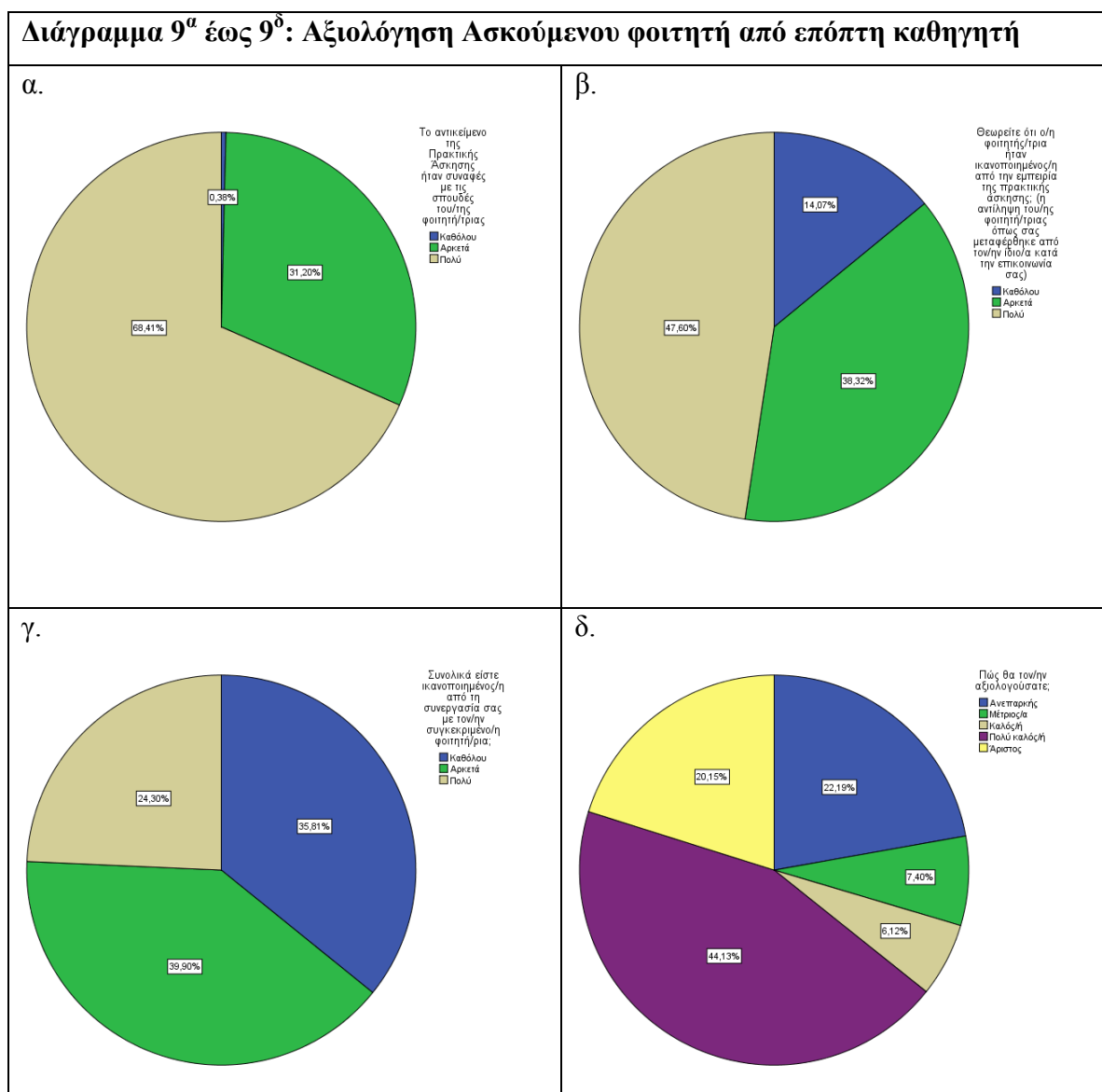
Τέλος, όσον αφορά την αξιολόγηση του Γραφείου Πρακτικής Άσκησης, το 91% των φοιτητών ήταν ικανοποιημένο με το Γραφείο Πρακτικής Άσκησης (Διάγραμμα 8).

Διάγραμμα 8 : Αξιολόγηση Γραφείου Πρακτικής Άσκησης



Αξιολόγηση Πρακτικής Άσκησης από τον επιβλέποντα καθηγητή

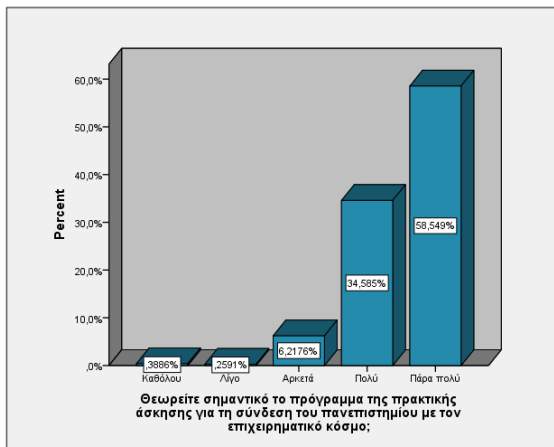
Όσον αφορά την αξιολόγηση του ασκούμενου φοιτητή από τον επόπτη καθηγητή, η συντριπτική πλειοψηφία (99,5%) ότι το αντικείμενο της πρακτικής άσκησης είναι αρκετά ή πολύ συναφές με τις σπουδές του φοιτητή (Διάγραμμα 9α), το 85% είναι πολύ ικανοποιημένος από την εμπειρία της πρακτικής άσκησης (Διάγραμμα 9β), 65% είναι αρκετά έως πολύ ικανοποιημένο από τη συνεργασία με τον φοιτητή (Διάγραμμα 9γ), ενώ το 70% αξιολογεί τον φοιτητή καλό, πολύ καλό και άριστο (Διάγραμμα 9δ).



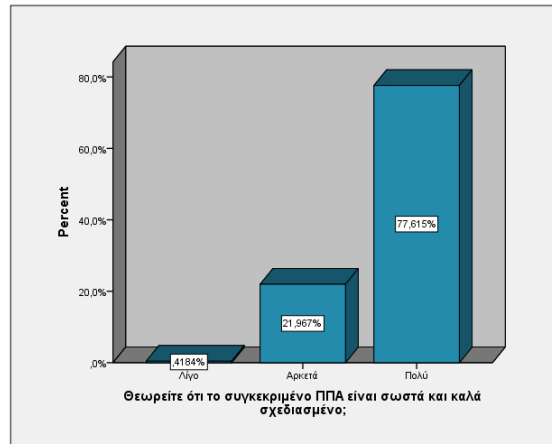
Τέλος, το 92% των επιβλεπόντων καθηγητών θεωρούν το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης πολύ και πάρα πολύ σημαντικό για τη σύνδεση του πανεπιστημίου με τον επιχειρηματικό κόσμο (Διάγραμμα 10^α), το 99,5% κρίνει ως αρκετά και πολύ καλή τη συνεργασία με το φορέα υποδοχής (Διάγραμμα 10^β), και το 97,4% θεωρεί ότι θα πρέπει το πρόγραμμα να πραγματοποιηθεί και μετά το τέλος της χρηματοδότησης από το ΕΣΠΑ (Διάγραμμα 10^γ).

Διάγραμμα 10^α – 10^γ: Αξιολόγηση Ασκούμενου φοιτητή από επόπτη καθηγητή

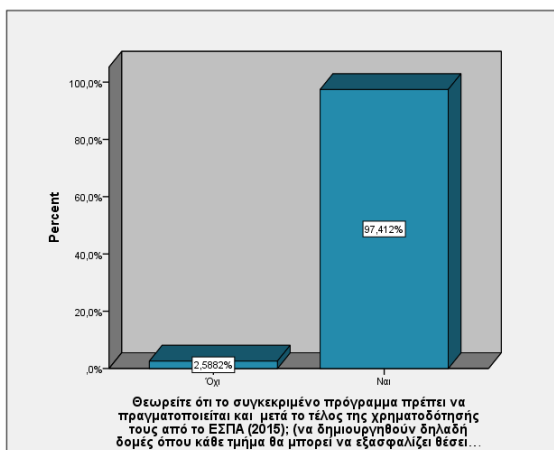
α.



β.



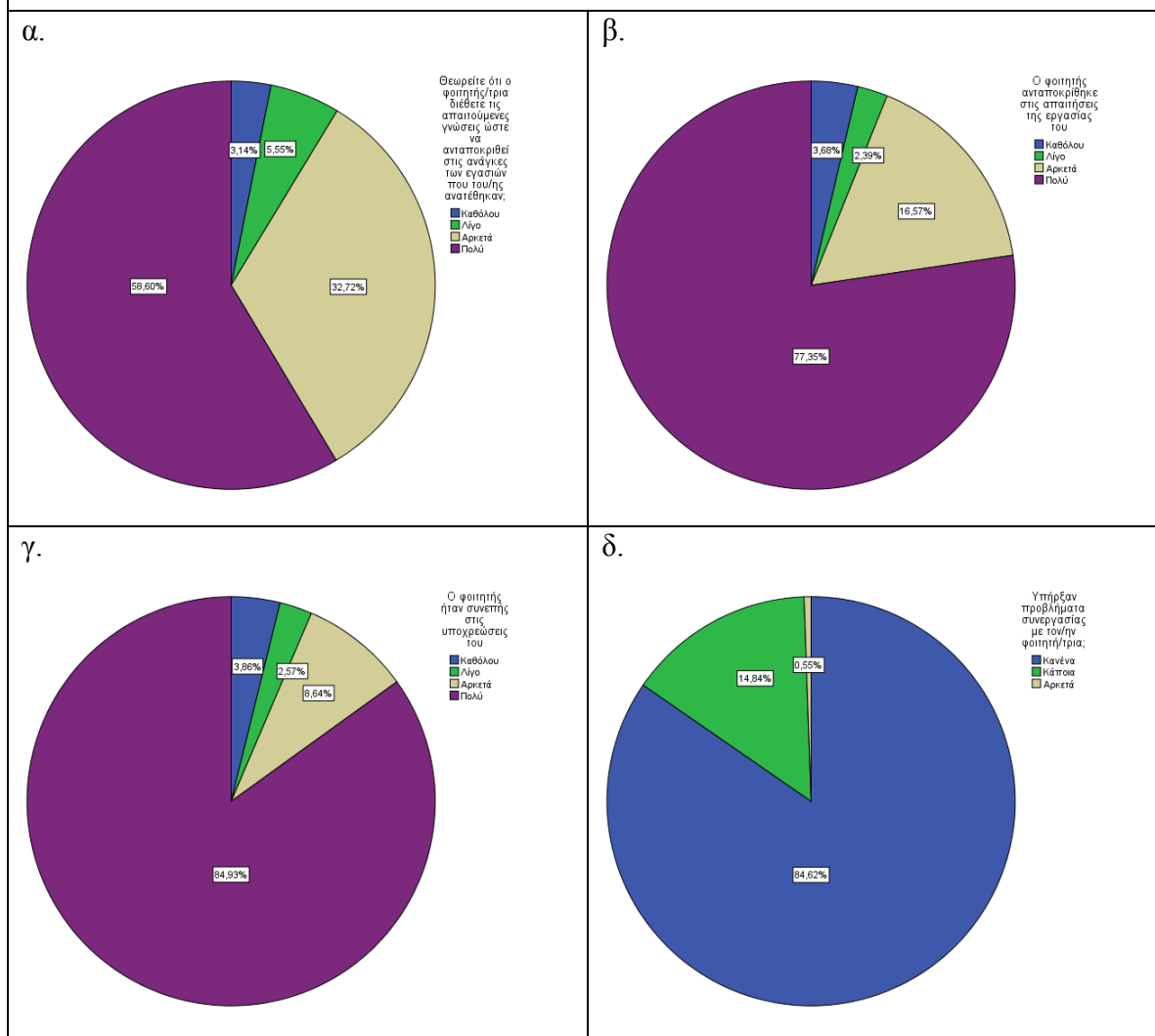
γ.



Αξιολόγηση Πρακτικής Άσκησης από το φορέα υποδοχής των φοιτητών

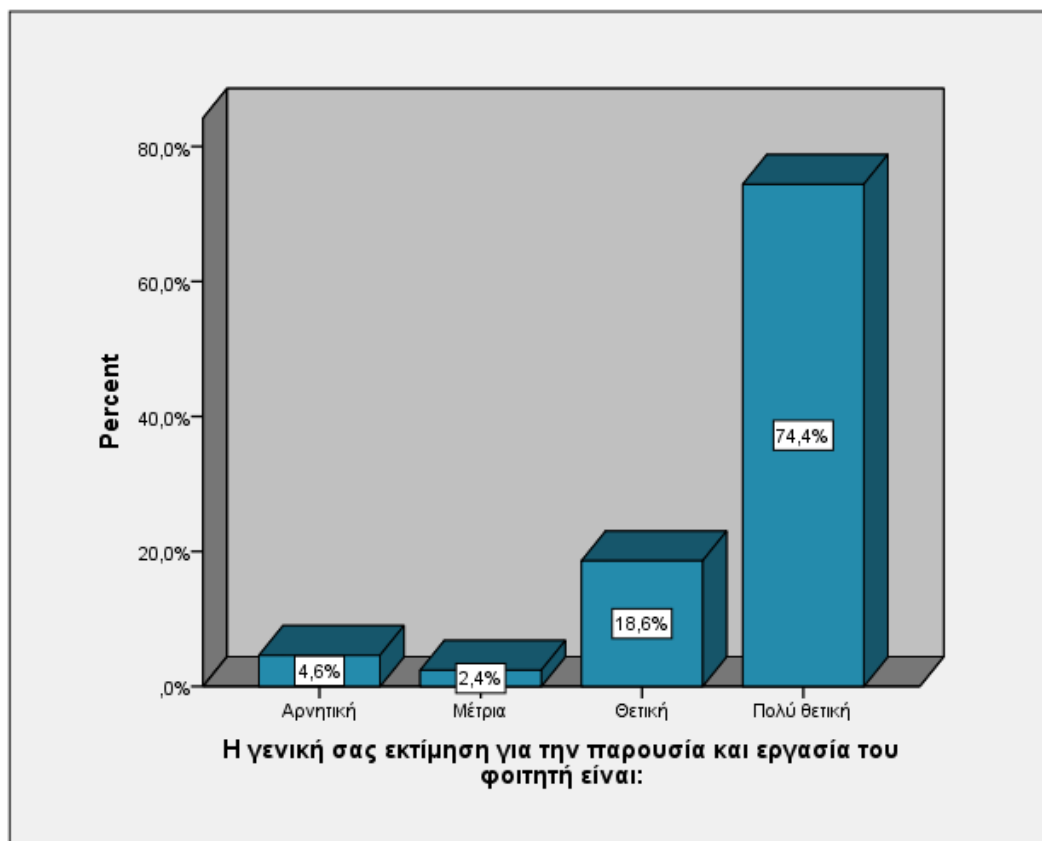
Στα διαγράμματα 11α έως 11δ παρουσιάζεται η αξιολόγηση του ασκούμενου φοιτητή από τον φορέα απασχόλησης. Το 90% των φορέων απασχόλησης πιστεύει ότι οι φοιτητές διαθέτουν σε αρκετά ή μεγάλο βαθμό τις απαιτούμενες γνώσεις για να ανταποκριθούν στις ανάγκες του φορέα απασχόλησης (Διάγραμμα 11^α), το 94% θεωρεί ότι οι φοιτητές ανταποκρίθηκαν αρκετά έως πολύ στις απαιτήσεις της εργασίας που τους ανατέθηκε (Διάγραμμα 11β) και το 93% ότι ήταν συνεπείς σε αρκετά έως μεγάλο βαθμό στις υποχρεώσεις τους (Διάγραμμα 11γ). Τέλος το 85% δηλώνει ότι δεν υπήρξε κανένα πρόβλημα συνεργασίας με τον φοιτητή (Διάγραμμα 11δ).

Διάγραμμα 11^α - 11^δ: Αξιολόγηση Ασκούμενου φοιτητή από φορέα απασχόλησης



Το 93% περίπου των φορέων απασχόλησης έχει θετική (περίπου 18,6%) ή πολύ θετική (περίπου 74,4%) εκτίμηση για την παρουσία και εργασία του φοιτητή (Διάγραμμα 12).

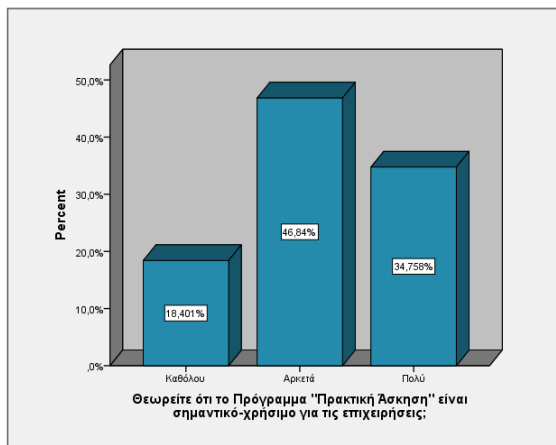
Διάγραμμα 12 : Γενική Αξιολόγηση φοιτητή



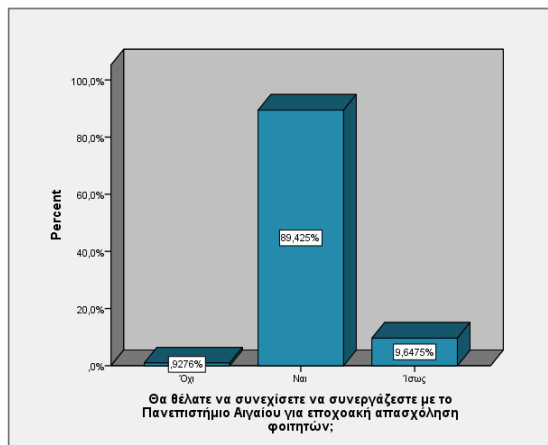
Όσον αφορά το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης, το 82% θεωρεί ότι είναι αρκετά έως πολύ σημαντικό για τις επιχειρήσεις και τους φορείς (Διάγραμμα 13α). Πάνω από το 89% θέλει με βεβαιότητα να συνεχίσει να συνεργάζεται με το Πανεπιστήμιο και το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης για την εποχιακή απασχόληση των φοιτητών (Διάγραμμα 13β). Πάνω από το 94% θεωρεί ότι είναι σημαντική έως πολύ σημαντική η συνεισφορά του προγράμματος στη σύνδεση γνώσεων και εμπειρίας (Διάγραμμα 13γ), ενώ πάνω από το 92% των φορέων θεωρεί ότι το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης είναι αρκετά έως πολύ καλά σχεδιασμένο (Διάγραμμα 13δ). Τέλος, όσον αφορά τις προτάσεις για τη βελτίωση του Προγράμματος, το μεγαλύτερο των φορέων απασχόλησης θεωρεί ότι αυτό θα πρέπει να έχει μεγαλύτερη διάρκεια ενώ ένα σημαντικό ποσοστό θεωρεί ότι θα πρέπει να έχει μεγαλύτερη συχνότητα.

Διάγραμμα 13^α - 13^δ: Αξιολόγηση Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης

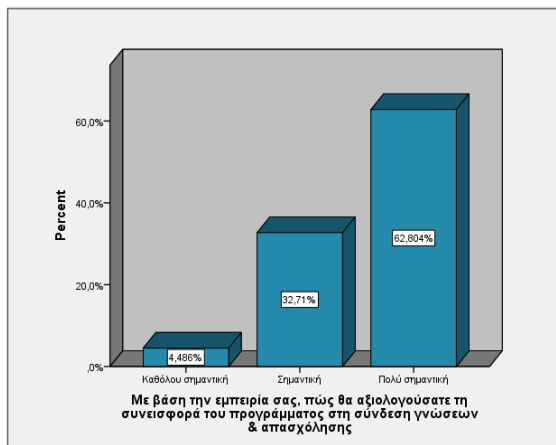
α.



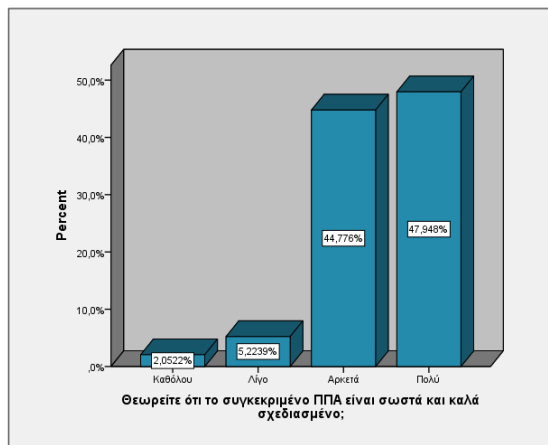
β.



γ.



δ.



Με βάση την αξιολόγηση αυτή, τα συμπεράσματα που προκύπτουν είναι τα ακόλουθα:

Αξιολόγηση Πρακτικής Άσκησης από τον ασκούμενο φοιτητή

- ✚ Το μεγαλύτερο ποσοστό των φοιτητών απασχολήθηκε σε θέσεις οι οποίες σχετίζονταν αρκετά (40,39%) έως πολύ (42,36%) με τις σπουδές τους
- ✚ Πολύ σημαντικό ποσοστό ήταν αρκετά (28,38%) έως πολύ (63,75%) ευχαριστημένοι με τις εργασίες και το αντικείμενο της θέσης
- ✚ Μόλις ένα 1,12% των φοιτητών θεωρούν ότι ανταποκρίθηκαν λίγο ικανοποιητικά στις απαιτήσεις της θέσης
- ✚ Πολύ μεγάλο ποσοστό των φοιτητών πιστεύει ότι η συμμετοχή στο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης μπορεί να επηρεάσει αρκετά (32,21%) έως πολύ (58,15%) θετικά τη μετέπειτα επαγγελματική τους σταδιοδρομία
- ✚ Πολύ μεγάλο ποσοστό (83,31%) των φοιτητών θεωρεί του ανατέθηκαν εργασίες σχετικές με το αντικείμενο της θέσης της πρακτικής άσκησης
- ✚ Πολύ μεγάλο ποσοστό (86,77%) θεωρεί ότι το προσωπικό του φορέα ήταν πολύ συνεργάσιμο αρκετά έως πολύ συνεργάσιμο
- ✚ Πολύ μεγάλο ποσοστό είναι ικανοποιημένο από τη συνεργασία με τον επόπτη καθηγητή (91,763%)
- ✚ Πολύ μεγάλο ποσοστό (περίπου 91,283%) είναι ικανοποιημένο με το Γραφείο Πρακτικής Άσκησης

Αξιολόγηση Πρακτικής Άσκησης από τον επιβλέποντα καθηγητή

- ✚ Το μεγαλύτερο ποσοστό των επιβλεπόντων καθηγητών θεωρεί ότι το αντικείμενο της πρακτικής άσκησης είναι αρκετά (31,20%) έως πολύ (68,41%) συναφές με τις σπουδές του φοιτητή
- ✚ Μόλις το 14,07% πιστεύει ότι ο/η φοιτητής/τρια δεν ήταν ικανοποιημένος/η από την εμπειρία της πρακτικής άσκησης (έτσι όπως αυτό μεταφέρθηκε από τον/την ίδιο/α).
- ✚ Ένα σημαντικό ποσοστό της τάξεως του 35,81% δεν είναι καθόλου ικανοποιημένος από τη συνεργασία με τον φοιτητή/τρια.
- ✚ Το 22,19% αξιολογεί τον φοιτητή/τρια ως ανεπαρκή, ενώ περίπου το 64% τον αξιολογεί ως πολύ καλό και άριστο
- ✚ Η συντριπτική πλειοψηφία δήλωσε ότι το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης είναι πολύ (34,59%) έως πάρα πολύ (58,55%) σημαντικό για τη σύνδεση του πανεπιστημίου με τον επιχειρηματικό κόσμο
- ✚ Πολύ σημαντικό ποσοστό (77,6%) θεωρεί το πρόγραμμα πολύ καλά σχεδιασμένο

✦ Πολύ μεγάλο ποσοστό (97,41%) θεωρεί ότι το πρόγραμμα θα πρέπει να πραγματοποιηθεί και μετά το τέλος της χρηματοδότησης από το ΕΣΠΑ

Αξιολόγηση Πρακτικής Άσκησης από το φορέα υποδοχής των φοιτητών

✦ Υψηλό ποσοστό των φορέων πιστεύει ότι οι φοιτητές διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις για να ανταποκριθούν στις ανάγκες του φορέα απασχόλησης (περίπου 90%)

✦ Μεγάλο ποσοστό (περίπου 93%) πιστεύει ότι οι φοιτητές ανταποκρίθηκαν στις απαιτήσεις της εργασίας που τους ανατέθηκε

✦ Η συντριπτική πλειοψηφία πιστεύει ότι οι φοιτητές ήταν αρκετά (8,64%) έως πολύ (84,93%) συνεπείς στις υποχρεώσεις τους

✦ Μόλις το 0,55% δηλώνει ότι υπήρξαν αρκετά προβλήματα συνεργασίας με τους φοιτητές και το 15% περίπου δηλώνει ότι υπήρξαν κάποια προβλήματα συνεργασίας

✦ Η μεγάλη πλειοψηφία των φορέων απασχόλησης έχει θετική έως πολύ θετική εκτίμηση για την παρουσία και εργασία του φοιτητή (18,6% και 74,4% αντίστοιχα)

✦ Η συντριπτική πλειοψηφία θεωρεί ότι το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης είναι αρκετά (46,84%) έως πολύ (34,76%) σημαντικό για τις επιχειρήσεις και τους φορείς

✦ Πολύ υψηλό ποσοστό (89,43%) θέλει με βεβαιότητα να συνεχίσει να συνεργάζεται με το Πανεπιστήμιο και το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης για την εποχιακή απασχόληση των φοιτητών

✦ Το 62,8% των φορέων θεωρεί ότι είναι πολύ σημαντική και το 32,71% θεωρεί ότι είναι αρκετά σημαντική η συνεισφορά του προγράμματος στη σύνδεση γνώσεων και εμπειρίας

✦ Πολύ μεγάλο ποσοστό θεωρεί ότι το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης είναι αρκετά (44,78%) έως πολύ καλά (47,95%) σχεδιασμένο

✦ Το υψηλότερο ποσοστό των φορέων απασχόλησης θεωρεί ότι το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης θα πρέπει να έχει μεγαλύτερη διάρκεια

✦ Σημαντικό ποσοστό απασχόλησης θεωρεί ότι το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης θα πρέπει να έχει μεγαλύτερη συχνότητα.

Από την έκθεση αξιολόγησης του Πανεπιστημίου Αιγαίου προκύπτει επίσης ότι ένα ποσοστό που αγγίζει το 6% των ασκούμενων φοιτητών/τριών του Πανεπιστημίου Αιγαίου προσλήφθηκαν μετά το τέλος της πρακτικής τους στους φορείς υποδοχής όπου και την υλοποίησαν.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από την έκθεση αξιολόγησης του Πανεπιστημίου Αιγαίου προκύπτει:

- 1) Η πλειοψηφία των φοιτητών/τριών που τοποθετήθηκαν σε θέσεις πρακτικής θεωρούν πολύτιμη την εμπειρία σε πραγματικές συνθήκες εργασίας και σημαντικό εφόδιο για τη μετέπειτα επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.
- 2) Οι φορείς υποδοχής θεωρούν πετυχημένο το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης, επιθυμούν μελλοντική συνεργασία με τα τριτοβάθμια εκπαιδευτικά ιδρύματα για απασχόληση φοιτητών/τριών σε θέσεις πρακτικής άσκησης και ενδιαφέρονται για προγράμματα πρακτικής άσκησης μεγαλύτερης διάρκειας και συχνότητας.
- 3) Οι επόπτες καθηγητές πιστεύουν ότι η πρακτική άσκηση είναι πολύ σημαντική εκπαιδευτική διαδικασία για τη διασύνδεση των τριτοβάθμιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με τον επιχειρηματικό κόσμο. Επίσης στην πλειοψηφία τους θεωρούν ότι η αποτελεσματική εποπτεία – μεντορεία μπορεί να συμβάλλει αποτελεσματικά στην αναβάθμιση της ποιότητας των Προγραμμάτων Πρακτικής Άσκησης, στη μείωση του αριθμού των πρακτικών ασκήσεων που δεν φτάνουν στο τέλος αλλά κυρίως στην αύξηση της απασχόλησης των ασκούμενων μετά το τέλος της πρακτικής τους άσκησης (κυρίως τελειόφοιτων ασκούμενων φοιτητών/τριών). Τέλος οι επόπτες καθηγητές πιστεύουν ότι το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης πρέπει να συνεχίσει να υλοποιείται και μετά το τέλος της χρηματοδότησης από το ΕΣΠΑ (πιθανότατα με συμμετοχή στη χρηματοδότηση και των φορέων υποδοχής).

Επίσης από την αξιολόγηση του Πανεπιστημίου Αιγαίου προκύπτει ότι ένα ποσοστό που αγγίζει το 6% των ασκούμενων φοιτητών/τριών του Πανεπιστημίου Αιγαίου προσλήφθηκαν μετά το τέλος της πρακτικής τους στους φορείς υποδοχής όπου και την υλοποίησαν. Εδώ αξίζει να σημειωθεί το γεγονός ότι ένα μεγάλο ποσοστό που αγγίζει το 25% των ασκούμενων απασχολείται στους Φορείς Υποδοχής και μετά το τέλος της πρακτικής τους αλλά χωρίς συμβάσεις εργασίας ή με μορφές άτυπης ή «μαύρης» απασχόλησης (μερική απασχόληση, απασχόληση χωρίς σύμβαση εργασίας). Επίσης σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι τα μικρά ποσοστά σχετικά με τις προσλήψεις ασκούμενων μετά την πρακτική τους στους Φορείς Υποδοχής πιθανόν να σχετίζεται με τη μικρή διάρκεια της πρακτικής άσκησης (2μηνης – 3μηνης διάρκειας) σε σχέση με αυτή στα ΤΕΙ (6μηνη διάρκεια).

Από τα παραπάνω στοιχεία εύκολα μπορεί να διαπιστώσει κανείς το σημαντικό βαθμό συσχέτισης μεταξύ προγραμμάτων πρακτικής άσκησης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Τόσο από έρευνες που παραθέσαμε στη βιβλιογραφική ανασκόπηση της παρούσας εργασίας όσο και από τα στοιχεία αξιολόγησης του Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης του Πανεπιστημίου Αιγαίου διαπιστώνουμε τη συνάφεια που μπορεί να έχει η πρακτική άσκηση στην

τριτοβάθμια εκπαίδευση με την διευκόλυνση της πρόσβασης των πρόσφατα αποφοιτησάντων στην αγορά εργασίας. Υπάρχουν όμως σημαντικά ποιοτικά κριτήρια που πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη από τους σχεδιαστές και διαχειριστές των εν λόγω προγραμμάτων και σε αυτό το σημείο θα θέλαμε να τα παραθέσουμε:

α) Ενδυνάμωση και ποιοτική αναβάθμιση του θεσμού της πρακτικής άσκησης των εκπαιδευομένων στην Ανώτατη Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την ένταξη της πρακτικής άσκησης στα προγράμματα σπουδών, με τη βελτίωση των συνθηκών διεξαγωγής της και με την εγκαθίδρυση συστημάτων αξιολόγησής της.

β) Προώθηση, γενικότερα, της μάθησης βασισμένης στην εργασία (work related training). Νοείται κυρίως η μαθητεία, καθώς και η ενδυνάμωση άλλων πρακτικών διττής μάθησης (όπως ενδεικτικά η πρακτική άσκηση πτυχιούχων ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, προγράμματα απόκτησης πρώτης εργασιακής εμπειρίας κλπ.) σε μόνιμη βάση με υποχρεωτικό χαρακτήρα στα προγράμματα σπουδών.

γ) Στόχευση στις οριζόντιες γνώσεις και δεξιότητες που αυξάνουν την κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού και διευρύνουν την απασχολησιμότητά του (όπως η ικανότητα κριτικής σκέψης, επίλυσης προβλημάτων, διοίκησης, ανάληψης πρωτοβουλίας, επιχειρηματικού πνεύματος, συλλογικής εργασίας, επικοινωνίας, κλπ.). και όχι περιορισμός σε επαγγελματικά δικαιώματα και τίτλους. Ανάπτυξη με άλλα λόγια των κοινωνικών δεξιοτήτων και των δεξιοτήτων σταδιοδρομίας των φοιτητών/τριών. Οι συνθήκες, έτσι όπως διαμορφώνονται και με την ταχύτητα με την οποία αλλάζουν, απαιτούν ανθρώπινο δυναμικό με πολλαπλές ικανότητες, ακόμα και σε πεδία, που είναι πέραν του εκάστοτε τεχνικού αντικειμένου (π.χ. θέματα διοίκησης και διαχείρισης, θέματα ποιότητας, υγείας και ασφάλειας, τεχνολογιών πληροφορικής, ρυθμιστικό πλαίσιο κλπ.). Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας όπως και ο δια βίου επαγγελματικός προσανατολισμός σε συνδυασμό με τον ποιοτικό σχεδιασμό προγραμμάτων πρακτικής άσκησης, μπορούν να σταθούν υποστηρικτικά στα προγράμματα σπουδών των τριτοβάθμιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων προετοιμάζοντας τους νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας να την προσεγγίσουν με μεγαλύτερο σθένος και μικρότερο ψυχολογικό κόστος.

«Για να γίνει κανείς ικανός σε οποιοδήποτε επάγγελμα τρία πράγματα χρειάζονται: φύση, μελέτη και πρακτική εξάσκηση» (Αριστοτέλης)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (1994). Σχολικός εκπαιδευτικός και επαγγελματικός προσανατολισμός και συμβουλευτική. Αθήνα: Γρηγόρης.

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, (2015), Ενημερωτικό σημείωμα – 9094 ELμ, Αριθμός καταλόγου: TI-BB-14-007-EL-N, ISBN 978-92-896-1545-7, doi: 10.2801/68032

Κατσανέβας Θ., (2009), «Ο Χρυσός Κανόνας για Επιλογές Σταδιοδρομίας, Σύγχρονος Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Αθήνα, Εκδόσεις Πατάκη

INE ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2006). Ελληνική Οικονομία & Απασχόληση (ετήσια έκθεση)

IOBE (2011). Μελέτη για τις δυνατότητες βελτίωσης της αποτελεσματικότητας του θεσμού της Πρακτικής Άσκησης στην εκπαίδευση. Αθήνα: Αυτοέκδοση – ΕΣΠΑ 2007-2013.

IOBE (2007), Η Απασχολησιμότητα των Αποφοίτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα, Αθήνα, Αυτοέκδοση – ΕΣΠΑ 2007-2013

Μπενέκου Β. (2003). Αναβάθμιση και Αξιολόγηση σπουδών ζητούν οι φοιτητές. Έθνος της Κυριακής (31 Αυγούστου) σελ. 31

Παπαγεωργίου Γ., (1986), «Η Μαθητεία στα Επαγγέλματα (16ος-20ός αι.)», Ιστορικό Αρχείο Ελληνικής Νεολαίας, Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, Αθήνα.

Χολέζας Ι., (2014), Ανθρώπινοι πόροι και κοινωνικές πολιτικές, περιοδικό ΕΚΕΠ οικονομικές εξελίξεις, τεύχος 24, σελ. 29-35

Beebe A., Blaylock A., & Sweetser K.D. (2009). Job satisfaction in public relations internships. *Public Relations Review*, 35, 156-158.

Callanan G, Benzing C, (2004),"Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students", *Education + Training*, Vol. 46 Iss 2 pp. 82 – 89

Driscoll J: (2002) *Practicing Clinical Supervision: A Reflective Approach*. London, England: Elsevier;.

Fernandez E. (1998). Student perceptions of satisfaction with practicum learning. *Social Work Education*, 17(2), 173-201.

Fox T. (2001). A sense of place. *Caterer and Hotelkeeper*, 189, 4160.

Heine R.W. (1960). The internship: Factors in choice and level of satisfaction. *Journal of Medical Education*, 35(5), 404-408.

Jackson H. R. & Jackson W. M. (2009). Students Assessment of a Semidirected Internship Program. *Journal of Geography*, 108(2), 57-67.

Ko W.-H., (2008). Training, satisfaction with internship programs and confidence about future careers among hospitality students: a case study of universities in Taiwan. *Journal of Theaching in Travel and Tourism*, 7(4), 1-15.

Mihail M. D., (2006),"Internships at Greek universities: an exploratory study", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 18 Iss 1 pp. 28 – 41

Liu G. (2012). A survey on student satisfaction with cooperative accounting education based on CPA firm internships. *Asian Review of Accounting*, 20(3), 259-277.

Rath R., & Clifton, D.O. (2004). The power of praise and recognition,.*Gallup Management Journal*, available at : <http://gmj.gallup.com>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

1) Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Φοιτητή/τριας

ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ Ι

ΠΡΟΤΥΠΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

ΑΠΟ ΤΟ/Η ΦΟΙΤΗΤΗ/ΡΙΑ

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ:

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΣΚΟΥΜΕΝΟΥ:

Ονοματεπώνυμο ασκουμένου/ης: .

Σχολή /Τμήμα:

Εξάμηνο Σπουδών:

Α.Μ. Φοιτητή:

Επόπτης καθηγητής/τρια

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΦΟΡΕΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ:

Επωνυμία φορέα/επιχείρησης:

Αντικείμενο Δραστηριότητας:

Ονοματεπώνυμο υπευθύνου φορέα /
επιχείρησης που παρακολούθησε την ΠΑ
ασκούμενου φοιτητή:

Ιδιότητα/Θέση υπευθύνου στον
φορέα/επιχείρηση:

Α. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ – ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ:

1. Ποια ήταν τα κίνητρα ώστε να υποβάλλετε αίτηση για την πραγματοποίηση Πρακτικής Άσκησης (βάλτε κατά σειρά προτίμησης ξεκινώντας από 1, 2 κ.ο.κ)
 - i. Ενδιαφέρον για απόκτηση εμπειριών σε πραγματικές συνθήκες εργασίας ☐
 - ii. Ικανοποίηση προσωπικών μου φιλοδοξιών ☐
 - iii. Οικονομικά κίνητρα ☐
 - iv. Να με βοηθήσει στο να διαλέξω το μελλοντικό μου επάγγελμα ☐

v. Απόκτηση άτυπων προσόντων για τη μελλοντική μου εργασία (π.χ. γνώσεις/δεξιότητες/ικανότητες που αποκτούνται κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής μας σταδιοδρομίας) : ☐

vi. Άλλο, παρακαλώ διευκρινίστε:

.....
.....
.....
.....

2. Πιστεύετε ότι το αντικείμενο της θέσης Πρακτικής Άσκησης σχετιζόταν με το αντικείμενο σπουδών σας;

ΠΟΛΥ ☐

ΑΡΚΕΤΑ ☐

ΛΙΓΟ ☐

ΚΑΘΟΛΟΥ ☐

3. Είστε ικανοποιημένος/η από τις εργασίες που σας ανατέθηκαν;

ΠΟΛΥ ☐

ΑΡΚΕΤΑ ☐

ΛΙΓΟ ☐

ΚΑΘΟΛΟΥ ☐

4. Πιστεύετε ότι σας δόθηκε η ευκαιρία να αναλάβετε πρωτοβουλίες κατά τη διάρκεια της πρακτικής σας;
 ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐ ΛΙΓΟ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐
5. Πιστεύετε ότι ανταποκριθήκατε ικανοποιητικά στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης πρακτικής;
 ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐ ΛΙΓΟ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐
6. Θεωρείτε ότι συνεργαστήκατε ικανοποιητικά με τρίτους για τη διεκπεραίωση συγκεκριμένου/ης έργου/εργασίας;
 ΝΑΙ ☐ ΚΑΠΟΙΕΣ ΦΟΡΕΣ ☐ ΟΧΙ ☐
7. Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης μπορεί να επηρεάσει θετικά τη μετέπειτα επαγγελματική σας σταδιοδρομία;
 ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐ ΛΙΓΟ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐

Β. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ:

1. Θεωρείτε ότι σας ανατέθηκαν εργασίες σχετικές με το αντικείμενο της θέσης πρακτικής άσκησης;
 ΝΑΙ ☐ ΚΑΠΟΙΕΣ ΦΟΡΕΣ ☐ ΟΧΙ ☐
2. Πιστεύετε ότι το προσωπικό της επιχείρησης/φορέα ήταν συνεργάσιμοι/ες μαζί σας;
 ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐ ΛΙΓΟ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐
3. Σας δόθηκε η ευκαιρία να διεκπεραιώσετε μια εργασία από την αρχή ως το τέλος;
 ΝΑΙ ☐ ΚΑΠΟΙΕΣ ΦΟΡΕΣ ☐ ΟΧΙ ☐

Γ. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΕΠΟΠΤΗ ΚΑΘΗΓΗΤΗ ΚΑΙ ΤΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ:

1. Είστε ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία σας με τον επόπτη καθηγητή/τρια;
 ΝΑΙ ☐ ΚΑΠΟΙΕΣ ΦΟΡΕΣ ☐ ΟΧΙ ☐

Παρακαλώ διευκρινίστε γιατί:

.....

Παρακαλούμε διατυπώστε τυχόν σχόλια, παρατηρήσεις, προτάσεις για την εποπτεία και τον τρόπο υλοποίησής της:

.....
.....
.....
.....

2. Είστε ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία σας με το Γραφείο Πρακτικής Άσκησης;\

ΝΑΙ ☐

ΚΑΠΟΙΕΣ ΦΟΡΕΣ ☐

ΟΧΙ ☐

Παρακαλώ διευκρινίστε γιατί:

.....
.....
.....

Παρακαλούμε διατυπώστε τυχόν σχόλια, παρατηρήσεις, προτάσεις για τη συνεργασία σας με το ΓΠΑ:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ημερομηνία ____/____/____

Υπογραφή φοιτητή/ριας _____

2) Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης φοιτητή από επόπτη καθηγητή

ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ II

ΠΡΟΤΥΠΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΑΣΚΟΥΜΕΝΟΥ

ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΠΟΠΤΗ ΚΑΘΗΓΗΤΗ / ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΑ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΟΠΤΗ ΚΑΘΗΓΗΤΗ / ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΑ:

Ονοματεπώνυμο Επόπτη Καθηγητή

/Επιβλέποντα:

Σχολή / Τμήμα:

Ιδιότητα/Θέση στο Ίδρυμα:

Τηλέφωνο επικοινωνίας Επιβλέποντα:

E-mail - Fax:

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΣΚΟΥΜΕΝΟΥ:

Ονοματεπώνυμο ασκουμένου: .

Σχολή /Τμήμα:

Εξάμηνο Σπουδών:

A.M. Φοιτητή:

Φορέας Υποδοχής ασκούμενου:

1. ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΑΣΚΟΥΜΕΝΟΥ ΦΟΙΤΗΤΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΠΟΠΤΗ ΚΑΘΗΓΗΤΗ / ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΑ (ΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΝΟΝΤΑΙ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΘΕ ΤΜΗΜΑΤΟΣ)

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ:

1. Το αντικείμενο της Πρακτικής Άσκησης ήταν συναφές με τις σπουδές του/ης φοιτητή/ριας;
ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐
2. Θεωρείτε ότι η Πρακτική Άσκηση στο φορέα, βοήθησε τον/ην φοιτητή/ρια να κατανοήσει καλύτερα τις γνώσεις που έχει αποκτήσει κατά την διάρκεια της φοίτησής του στο Τμήμα;
ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐

3. Θεωρείτε ότι ο/η φοιτητής/ρια ήταν ικανοποιημένος/η από την εμπειρία της πρακτικής άσκησης;
(η αντίληψη του/ης φοιτητή/ριας όπως σας μεταφέρθηκε από τον/ην ίδιο/α κατά την επικοινωνία σας)
ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐

4. Πόσες φορές συναντηθήκατε με τον/ην φοιτητή/ρια πριν και κατά την πραγματοποίηση της Πρακτικής Άσκησης;
1 ΦΟΡΑ ☐ 2 ΦΟΡΕΣ ☐ 3 ΦΟΡΕΣ ☐ 4 ΦΟΡΕΣ ☐ 5 ΦΟΡΕΣ ☐

5. Συνολικά είστε ικανοποιημένος/η από την συνεργασία σας με τον/ην συγκεκριμένο φοιτητή/τρια;
ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐

6. Πώς θα τον/ην αξιολογούσατε;
ΑΡΙΣΤΟΣ ☐ ΠΟΛΥ ΚΑΛΟΣ/Η ☐ ΚΑΛΟΣ/Η ☐ ΜΕΤΡΙΟΣ/Α ☐
ΑΝΕΠΑΡΚΗΣ ☐

7. Ο φοιτητής στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης παρέδωσε κάποια εργασία;
ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

Αν ναι, ποιός ήταν ο βαθμός της εργασίας; ...

Παρακαλούμε για τη διατύπωση σχολίων ή παρατηρήσεων για το/η φοιτητή/ρια:

.....
.....

2. ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓ/ΤΟΣ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ (ΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΝΟΝΤΑΙ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΘΕ ΤΜΗΜΑΤΟΣ)

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ & ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ :

Α) ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟ/ΤΟΣ ΣΤΗΝ ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ – ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

8. Θεωρείτε σημαντικό το πρόγραμμα της πρακτικής άσκησης για την σύνδεση του πανεπιστημίου με τον επιχειρηματικό κόσμο;

ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ☐ ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐ ΛΙΓΟ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐

Β) ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΠΟΠΤΗ ΚΑΘΗΓΗΤΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΕ ΤΟΝ ΦΟΡΕΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ

9. Πως θα κρίνατε την συνεργασία σας με τον φορέα υποδοχής;

ΠΟΛΛΗ ΚΑΛΗ ☐

ΚΑΛΗ ☐

ΜΕΤΡΙΑ ☐

ΚΑΚΗ ☐

Γ) ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΠΟΠΤΗ ΚΑΘΗΓΗΤΗ ΑΠΟ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΤΟΥ ΣΥΓΓΕΚΡΙΜΕΝΟΥ ΠΡΟΓ/ΤΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

10. Θεωρείτε ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης είναι σωστά και καλά σχεδιασμένο;

ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐

ΛΙΓΟ ☐

ΚΑΘΟΛΟΥ ☐

11. Τι δράσεις προτείνετε για την βελτίωση του προγράμματος ;

Δράση 1...

Δράση 2...

12. Θεωρείτε ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα πρέπει να πραγματοποιείται και μετά το τέλος της χρηματοδότησής τους απο το ΕΣΠΑ (2015); (να δημιουργηθούν δηλαδή δομές όπου κάθε τμήμα θα μπορεί να εξασφαλίζει θέσεις πρακτικής άσκησης στους φοιτητές του)

ΝΑΙ ☐

ΟΧΙ ☐

Ημερομηνία Συμπλήρωσης Ερωτηματολογίου

Ονοματεπώνυμο και Υπογραφή Επόπτη Καθηγητή_____

3) Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης φοιτητή από φορέα υποδοχής

ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΙΙΙ

ΠΡΟΤΥΠΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΑΣΚΟΥΜΕΝΟΥ

ΑΠΟ ΤΟΝ ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ:

(να διευκρινίζεται κατά περίπτωση για ποιο έτος είναι)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΦΟΡΕΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ:

Επωνυμία φορέα/επιχείρησης:

Αντικείμενο Δραστηριότητας:

Νομική Μορφή / Τομέας (Ιδιωτικός-
Δημόσιος):

Διεύθυνση:

Ονοματεπώνυμο υπευθύνου φορέα /
επιχείρησης που παρακολούθησε την ΠΑ
ασκούμενου φοιτητή:

Τηλέφωνο επικοινωνίας υπευθύνου:

E-mail - Fax:

Ιδιότητα/Θέση υπευθύνου στον
φορέα/επιχείρηση:

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΣΚΟΥΜΕΝΟΥ:

Ονοματεπώνυμο ασκούμενου: .

Σχολή /Τμήμα:

Εξάμηνο Σπουδών:

Α.Μ. Φοιτητή:

Επόπτης καθηγητής

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΠΑ

Διάρκεια Πρακτικής άσκησης από –
έως:

Ωράριο ασκούμενου φοιτητή/τριας:

Απουσίες φοιτητή από την άσκηση

(δικαιολογημένες/αδικαιολογητες
παρακαλώ διευκρινίστε):

Τμήμα/Τμήματα στα οποία
εξασκήθηκε:

Αντικείμενο εργασίας που ανατέθηκε
στον ασκούμενο φοιτητή (παρακαλώ
περιγράψτε την/τις εργασία/ες που
ανέλαβε ο ασκούμενος)

**3. ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΑΣΚΟΥΜΕΝΟΥ ΦΟΙΤΗΤΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΥΠΟΛΟΧΗΣ
(ΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΝΟΝΤΑΙ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΘΕ ΤΜΗΜΑΤΟΣ)**

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ:

Α) ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ - ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ – ΣΥΝΕΠΕΙΑΣ - ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

1. Θεωρείτε ότι ο φοιτητής/ρια διέθετε τις απαιτούμενες γνώσεις ώστε να ανταποκριθεί στις ανάγκες των εργασιών που του/ης ανατέθηκαν;
ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐ ΛΙΓΟ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐
2. Ο/Η φοιτητής/τρια ανταποκρίθηκε στις απαιτήσεις της εργασίας του/της;
ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐ ΛΙΓΟ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐
3. Ο/Η φοιτητής/τρια ήταν συνεπής στις υποχρεώσεις του/της;
ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐ ΛΙΓΟ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐

Β) ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΟΜΑΔΑ/ΕΣ

4. Θεωρείτε ότι ο/η φοιτητής/τρια συνεργάστηκε ικανοποιητικά με τρίτους για τη διεκπεραίωση συγκεκριμένου/ης έργου/εργασίας;
ΝΑΙ ☐ ΚΑΠΟΙΕΣ ΦΟΡΕΣ ☐ ΟΧΙ ☐

Γ) ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ

5. Θεωρείτε ότι ο/η φοιτητής/τρια αναλάμβανε πρωτοβουλία για την ολοκλήρωση των εργασιών που του είχαν ανατεθεί;
ΝΑΙ ☐ ΚΑΠΟΙΕΣ ΦΟΡΕΣ ☐ ΟΧΙ ☐

Δ) ΤΥΧΟΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΤΗΚΑΝ

6. Υπήρξαν προβλήματα συνεργασίας με τον/την φοιτητή/τρια;
ΚΑΝΕΝΑ ☐ ΚΑΠΟΙΑ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐

Σε περίπτωση που υπήρξαν προβλήματα παρακαλώ να τα αναφέρετε παρακάτω.....

Ε) ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΤΟΥ ΑΣΚΟΥΜΕΝΟΥ

7. Η γενική σας εκτίμηση για την παρουσία και εργασία του φοιτητή είναι

ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΗ ☐ ΘΕΤΙΚΗ ☐ ΜΕΤΡΙΑ ☐ ΑΡΝΗΤΙΚΗ ☐

4. ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓ/ΤΟΣ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ (ΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΝΟΝΤΑΙ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΘΕ ΤΜΗΜΑΤΟΣ)

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ:

A) ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΛΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓ/ΤΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ/ΦΟΡΕΑ

8. Θεωρείτε ότι το πρόγραμμα «Πρακτική Άσκηση» είναι σημαντικό-χρήσιμο για τις επιχειρήσεις;
ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐
9. Θα θέλατε να συνεχίσετε να συνεργάζεστε με το Πανεπιστήμιο Αιγαίου για εποχιακή απασχόληση φοιτητών;
ΝΑΙ ☐ ΙΣΩΣ ☐ ΟΧΙ ☐

B) ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟ/ΤΟΣ ΣΤΗΝ ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ – ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

10. Με βάση την εμπειρία σας, πως θα αξιολογούσατε την συνεισφορά του προγράμματος στην σύνδεση γνώσεων & απασχόλησης
ΠΟΛΥ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ☐ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐
ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ☐

Γ) ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΤΟΥ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΥ ΠΡΟΓ/ΤΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

11. Θεωρείτε ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης είναι σωστά και καλά σχεδιασμένο;
ΠΟΛΥ ☐ ΑΡΚΕΤΑ ☐ ΛΙΓΟ ☐ ΚΑΘΟΛΟΥ ☐

12. Τι προτείνετε για την βελτίωση του προγράμματος ; (βάλτε τους αριθμούς με σειρά προτίμησης

Μεγαλύτερη διάρκεια της πρακτικής άσκησης του φοιτητή	
Μεγαλύτερη συχνότητα (περισσότερες από μια φορές το χρόνο)	
Άλλο	

Ημερομηνία Συμπλήρωσης Ερωτηματολογίου

(Όνομα – Ιδιότητα αντιπροσώπου του φορέα διεξαγωγής της ΠΑ