

**Η Πρακτική Άσκηση
στην ελληνική τριτοβάθμια
εκπαίδευση:
Στάσεις και αντιλήψεις
φοιτητικού πληθυσμού
και η σύνδεση της
Πρακτικής Άσκησης
με την αγορά εργασίας**

Αργύρης Κυρίδης

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα:

«Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση»

Πράξη:

«Διεύρυνση της Λειτουργίας και των Δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ) της ΓΣΕΕ» MIS 5000996

Πακέτο Εργασίας 7:

«Κύκλος Διαδικτυακών Θεματικών Εργαστηρίων (Online Workshops)»

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ
Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Εμμανουήλ Μπενάκη 71 Α, 106 81, Αθήνα
Τηλ: 210 3327710 • Fax: 210 3304452
www.ineobservatory.gr • www.inegsee.gr

Συγγραφέας:
Αργύρης Κυρίδης

Σχεδιασμός - σελιδοποίηση:
Γιάννης Γιαννακόπουλος

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι του συγγραφέα και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη. Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.

ISSN: 2732-9879
ISBN: 978-618-5668-21-1
Copyright © INE ΓΣΕΕ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

06

**ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ
ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ**

07

**ΣΥΝΤΟΜΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ
ΕΙΣΗΓΗΤΗ**

08

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

10

**1. Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΣΤΗΝ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

15

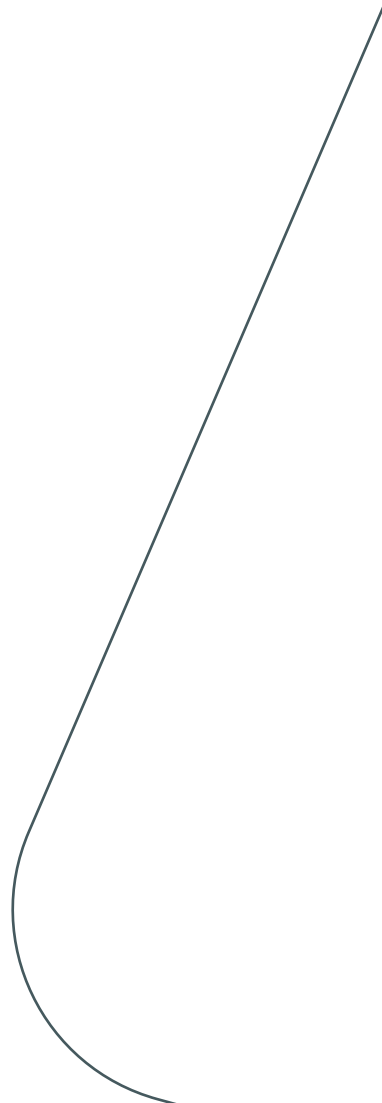
2. Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

17

3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

28

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

30

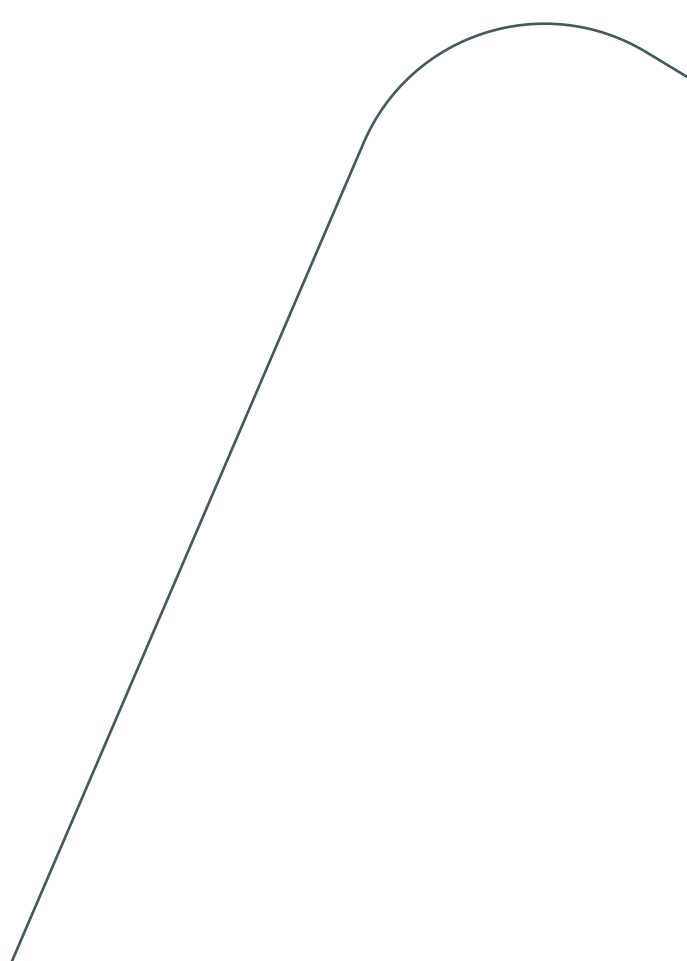
5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

33

6. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

35

7. ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ



ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, στο πλαίσιο της Πράξης με τίτλο «Διεύρυνση της λειτουργίας και των δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (INE) της ΓΣΕΕ» και του Υποέργου 1 «Διεύρυνση της λειτουργίας και των δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (INE) της ΓΣΕΕ», οργανώνει **«Κύκλο διαδικτυακών θεματικών εργαστηρίων» (Online Workshops)**. Τα υπό διαπραγμάτευση ζητήματα αφορούν (μακρο ή μικρο) οικονομικά, κοινωνικά, εργασιακά και εκπαιδευτικά θέματα κομβικού ενδιαφέροντος για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας και το σύνολο του εργατικού δυναμικού, τα οποία εμπίπτουν στην επιστημονική και ερευνητική εστίαση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Το Διαδικτυακό Θεματικό Εργαστήριο με τίτλο «*Η Πρακτική Άσκηση στην ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση: Στάσεις και αντιλήψεις φοιτητικού πληθυσμού και η σύνδεση της Πρακτικής Άσκησης με την αγορά εργασίας*» στο πλαίσιο της θεματικής ενότητας με τίτλο «*Κοινωνιολογία της Εργασίας*» υλοποιήθηκε στις 08/06/2022. Εισηγητής του εργαστηρίου ήταν ο κύριος Αργύρης Κυρίδης, καθηγητής Κοινωνιολογίας, Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης και μεθόδων κοινωνικής έρευνας, του τμήματος Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και Εκπαίδευσης του Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, που ειδικεύεται, μεταξύ άλλων, σε ζητήματα που αφορούν την κοινωνιολογία της εκπαίδευσης, την κοινωνιολογία του πολιτισμού, την κοινωνιολογία του εθνικισμού, την κοινωνιολογία των νέων τεχνολογιών και την πολιτική κοινωνιολογία. Το θεματικό εργαστήριο βασίστηκε στην παρουσίαση εισήγησης, την οποία ακολούθησε ανταλλαγή απόψεων και σύνθεση προβληματισμών σε επίπεδο ολομέλειας. Η εισήγηση, καθώς επίσης οι προβληματισμοί και τα συμπεράσματα του διαδικτυακού θεματικού εργαστηρίου, αποτυπώθηκαν στο παρόν Ηλεκτρονικό Ενημερωτικό Δελτίο.

Ο Υπεύθυνος της Πράξης

Χρήστος Γούλας, PhD

Γενικός Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ΣΥΝΤΟΜΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΕΙΣΗΓΗΤΗ

Ο Αργύρης Κυρίδης εργάζεται στο Τμήμα Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και Εκπαίδευσης του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης. Είναι πτυχιούχος του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών, όπου και αναγορεύτηκε διδάκτορας της Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης. Επίσης έκανε μεταπτυχιακές σπουδές στην Κοινωνιολογία και στην Πολιτική Επιστήμη στο Πανεπιστήμιο του Λονδίνου (University of London – Birkbeck College) (1988 - 1989). Έχει συγγράψει 6 βιβλία ως μοναδικός συγγραφέας καθώς και 26 βιβλία με άλλους συνεργάτες. Πενήντα τέσσερις εργασίες του έχουν συμπεριληφθεί σε συλλογικούς τόμους —13 εξ αυτών σε ξενόγλωσσους. Έχει δημοσιεύσει 270 άρθρα σε επιστημονικά περιοδικά και πρακτικά συνεδρίων —135 εξ αυτών σε διεθνή επιστημονικά περιοδικά ή πρακτικά διεθνών συνεδρίων, κατόπιν κρίσης. Επίσης, διευθύνει τη σειρά Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης, των εκδόσεων Gutenberg.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το εργαστήριο εξετάζει τον ρόλο της Πρακτικής Άσκησης στην ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση και τη σύνδεσή της με την αγορά εργασίας σύμφωνα με τις στάσεις φοιτητριών και φοιτητών. Πέραν της θεωρητικής προσέγγισης του ζητήματος με βάση τη διεθνή εμπειρία, εξετάζονται ζητήματα όπως: (α) Οι λόγοι συμμετοχής στην Π.Α., (β) Οι προσδοκίες από την Π.Α. και οι λόγοι που συνέδραμαν στην πιθανή μη ικανοποίησή τους, (γ) Οι λόγοι πιθανής διακοπής της Π.Α., (δ) Στάσεις απέναντι στην ΠΑ στα ΑΕΙ και ως προς τη σύνδεσή της με την αγορά εργασίας, (ε) Οι δεξιότητες που αναζητάει ο φοιτητικός πληθυσμός μέσα από την Πρακτική Άσκηση. Τέλος, αναφερόμαστε και σε ζητήματα ανασχεδιασμού και βελτίωσης της Π.Α.

Η Πρακτική Άσκηση (Π.Α.), παρά το γεγονός ότι είχε συστηματική και έντονη παρουσία για πολλά χρόνια σε κάποια προγράμματα σπουδών της ελληνικής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπως για παράδειγμα στην εκπαίδευση των εκπαιδευτικών, μόλις τα τελευταία χρόνια εμφανίζεται ως συστηματική δραστηριότητα και ως αναπόσπαστο τμήμα των Προγραμμάτων Σπουδών στα ελληνικά Α.Ε.Ι. Σήμερα, σε όλα τα Α.Ε.Ι. της χώρας έχουν ιδρυθεί και λειτουργούν Γραφεία Πρακτικής Άσκησης τα οποία εντάσσονται στις Δομές Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας των ιδρυμάτων. Σε αντίθεση με τα ΑΕΙ, τα ΤΕΙ από το 1985 (Π.Δ. 174/85) με τον ιδρυτικό τους νόμο ήταν υποχρεωμένα να προσφέρουν Π.Α. στις φοιτήτριες και στους φοιτητές τους, εξάμηνης διάρκειας. Στα ΑΕΙ, όποια εκδοχή ΠΑ προσφερόταν ήταν άτυπης μορφής. Προφανώς, τόσο η θέση της Π.Α. στα Π.Σ. όσο και ο τρόπος που αναπτύσσεται ως συστηματική δραστηριότητα εξαρτάται εν πολλοίς από παραμέτρους που σχετίζονται με (α) με τη φιλοσοφία των Π.Σ. (β) την επιστημολογική ταυτότητα των πανεπιστημιακών τμημάτων, (γ) τις πραγματικές συνθήκες που επικρατούν στην οικονομία και στην αγορά εργασίας και (δ) την ετοιμότητα της αγοράς να συνδεθεί με τα πανεπιστήμια και να συνεργαστεί μαζί τους.

Όσες και όποιες αντιρρήσεις μπορεί να εκφράσει σήμερα κάποιος για την ΠΑ στην ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση, δεν μπορεί να παραγνωρίσει ότι :

Μέσω της Πρακτικής Άσκησης, οι ασκούμενοι έχουν τη δυνατότητα:

- να αποκτήσουν μια πρώτη εμπειρία/προϋπηρεσία σχετική με το επάγγελμα και, κατά συνέπεια, να μεταβούν ευκολότερα από τον χώρο των σπουδών τους στην αγορά εργασίας, θέτοντας τα θεμέλια για την επαγγελματική τους αποκατάσταση,
- να εξοικειωθούν με το εργασιακό περιβάλλον και να αναπτύξουν επαγγελματική συνείδηση,
- να εφαρμόσουν τις επιστημονικές τους γνώσεις στην πράξη και να εξοικειωθούν με τη συνύπαρξη διαφορετικών επιστημονικών κλάδων στον ίδιο χώρο εργασίας,
- να αναπτύξουν τις ατομικές τους δεξιότητες και ταυτόχρονα να ενσωματώσουν, να ενδυναμώσουν και να εμπλουτίσουν τις εξειδικευμένες δεξιότητες που έλαβαν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους.

Οι Φορείς Υποδοχής που απασχολούν φοιτητές με τη μορφή Πρακτικής Άσκησης:

- έχουν την ευκαιρία να αξιοποιήσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ιδέες νέων ανθρώπων,
- έχουν την ευκαιρία αξιολόγησης και επιλογής ενός μελλοντικού συνεργάτη,
- λαμβάνουν την ικανοποίηση ότι βοηθούν ένα νέο άνθρωπο στα πρώτα βήματα της σταδιοδρομίας του.

1.

Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Η Πρακτική Άσκηση (ΠΑ) και η μαθητεία, φαίνεται να αποτελούν στις μέρες μας δύο σημαντικά εργαλεία για την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού μιας χώρας και τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Παρά τις όποιες πιθανές αντιρρήσεις σχετικά με τον «σφικτό εναγκαλισμό» της εκπαίδευσης και ειδικά της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, δύσκολα θα μπορούσε κάποιος να ισχυριστεί ότι ειδικά η Πρακτική Άσκηση προσφέρει (α) ένα πλαίσιο συστηματοποίησης των πανεπιστημιακών σπουδών προσανατολισμένο στην επιστημονική εργασία, (β) τη στενότερη σύνδεση της επιστημονικής θεωρίας και της εφαρμοσμένης έρευνας με την πράξη, και (γ) μια ευκαιρία για τους φοιτητές και τις φοιτήτριες να γνωρίσουν έναν πιθανό χώρο εργασίας που σχετίζεται με τις σπουδές τους και κυρίως να αποκτήσουν μια πιο εμπειριστατωμένη εικόνα των εφαρμογών της επιστήμης τους στην καθημερινότητα και ειδικότερα στον εργασιακό χώρο. Είναι ξεκάθαρο πια ότι η Π.Α. αποτελεί αναγκαίο συμπλήρωμα των πανεπιστημιακών σπουδών, όχι μόνο στο επίπεδο μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης ενός επιστημονικού πεδίου – μιας επιστήμης με έμφαση στη σύνδεση της θεωρίας με την πράξη, αλλά και στο επίπεδο της αντιμετώπισης του φαινομένου του «χάσματος των δεξιοτήτων» (skills gap) το οποίο αναφέρεται στο «κενό» που υφίσταται μεταξύ των δεξιοτήτων που αποκτούν οι φοιτητές και οι φοιτήτριες μέσω των σπουδών τους και των δεξιοτήτων που απαιτεί το επάγγελμα και η αγορά εργασίας¹.

Η Π.Α. ακόμα και ως λεκτικό σχήμα αποδίδει ένα πλαίσιο κατανόησης του όρου και για το ευρύ κοινό όσο και για την πανεπιστημιακή κοινότητα, ο όρος και η έννοια που περιγράφει φαίνεται να είναι γνωστοί και ξεκάθαροι. Ωστόσο, στην βιβλιογραφία εμφανίζονται αρκετοί διαφορετικοί ορισμοί, οι οποίοι προσεγγίζουν την έννοια μέσα από κάποιες δομικές και νοηματικές παραλλαγές. Φαίνεται ότι ένα σαφές και ξεκάθαρο ορισμός, είναι αυτός που διατυπώθηκε από την Αμερικάνικη National Association of Colleges and Employers το 2011, και αποδίδεται ως εξής:

Η Πρακτική Άσκηση είναι μια μορφή βιωματικής μάθησης που ενσωματώνει τη γνώση και τη θεωρία που έχουν αποκτήσει οι εκπαιδευόμενοι κατά την εκπαιδευτική διαδικασία στην «τάξη» με την πρακτική εφαρμογή και ανάπτυξη δεξιοτήτων σε επαγγελματικό περιβάλλον. Η Πρακτική Άσκηση δίνει την ευκαιρία στους εκπαιδευόμενους να αποκτήσουν πολύτιμη εφαρμοσμένη εμπειρία και να διασυνδεθούν με επαγγελματικούς τομείς στους οποίους προσανατολίζονται για πορεία σταδιοδρομίας. Επίσης δίνεται η ευκαιρία στους εργοδότες την ευκαιρία να καθοδηγήσουν και να αξιολογήσουν τα talέντα, τις ικανότητες, τις γνώσεις και τις δεξιότητες των εκπαιδευομένων.

1 Brooks, L., Cornelius, A., Greenfield, E., & Joseph, R. (1995). The relation of career-related work or internship experiences to the career development of college seniors. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 332-349. Resnick, L. B. (1987). The 1987 presidential address learning in school and out. *Educational Researcher*, 16(9), 13-54. Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 193-212. Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A. I., Dias, G. P., Brito, E., & Seabra, D. (2016). The million-dollar question: can internships boost employment? *Studies in Higher Education*, 43(1), 2-21. Hora, M.T., Wolfram, M. and Thompson, S. (2017). What do we know about the impact of internships on student outcomes? Research Brief #2, Center for Research on College – Workforce Transition.

Σύμφωνα με τους Hora, Wolfgram, και Thompson η έρευνα για τον βαθμό επίδρασης της Π.Α. στους εκπαιδευόμενους και στην αγορά εργασίας, είναι ελάχιστη, γεγονός που δημιουργεί και ένα κενό στις μεθοδολογικές προσεγγίσεις του συγκεκριμένου ερευνητικού προβλήματος². Αναφέρουν, μάλιστα, για να υποστηρίξουν την άποψή τους δύο χαρακτηριστικές φράσεις από δημοσιευμένες εργασίες: «Η αξιολόγηση της επίδρασης της Π.Α. στο ποσοστό ανεργίας, σε σχέση με την μορφή της Π.Α. και άλλους παράγοντες είναι στην ουσία ανύπαρκτη³» και «Με απλά λόγια, η βιβλιογραφία σχετικά με τις εμπειρίες στην πρακτική άσκηση είναι σε μεγάλο βαθμό περιγραφική και ανέκδοτη⁴». Τα όσα ερευνητικά δεδομένα υπάρχουν δείχνουν ότι η Π.Α. βελτιώνει την απασχολησιμότητα των φοιτητών, καθώς και τα ακαδημαϊκά αποτελέσματα και την αποκρυστάλλωση ενός σχεδίου για τη σταδιοδρομία τους. Ακόμα, εξετάζεται τη σημασία των χαρακτηριστικών της Π.Α. (βλ. αμοιβή, περιβάλλον εργασίας, η καθοδήγηση στον χώρο εργασίας κ.λπ).

Ωστόσο, ελάχιστη έρευνα έχει γίνει προς την κατεύθυνση της επίδρασης των χαρακτηριστικών της Π.Α., για παράδειγμα, στους μελλοντικούς μισθούς, στη διευκόλυνση αναζήτησης εργασίας με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και στις μελλοντικές επιλογές των φοιτητών και των φοιτητριών για σπουδές ή για το επάγγελμα⁵.

2 Hora, M.T., Wolfgram, M. and Thompson, S. (2017). ό.π., σ. 7.

3 Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A. I., Dias, G. P., Brito, E., & Seabra, D. (2016). The million-dollar question: can internships boost employment? *Studies in Higher Education*, 43(1), σ. 4.

4 Narayanan, V. K., Olk, P. M., & Fukami, C. V. (2010). Determinants of internship effectiveness: An exploratory model. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), 61-80.

5 Barbara, O.M., Klodiana, K, & Tony C. M. Lam (2014). Training Methods: A Review and Analysis. *Human Resource Development Review*, 13(1), 11-35.

Είναι ξεκάθαρο ότι ο σχεδιασμός, αλλά και η μορφή που παίρνει τελικά η Π.Α., αποτελούν κρίσιμα στοιχεία τα οποία προσδιορίζουν με καθοριστικό τρόπο την αποτελεσματικότητά της, ως προς την εκπαιδευτική διαδικασία, ως προς τη σύνδεση της θεωρίας με την επαγγελματική πράξη και ως προς τη διάνοξη δρόμων προς την αγορά εργασίας για τον φοιτητικό πληθυσμό. Σε γενικές γραμμές, η σχετική έρευνα έχει επικεντρωθεί στα ακόλουθα χαρακτηριστικά σχεδιασμού της Π.Α⁶:

- Αμοιβή: Στο συγκεκριμένο πεδίο, η έρευνα επικεντρώθηκε κυρίως σε ηθικά ζητήματα τα οποία σχετίζονται με τη μη αμειβόμενη ΠΑ, καθώς και με ζητήματα ασφάλισης, ειδικά για τις περιπτώσεις που ο ασκούμενος αναλάμβανε πλήρες ή part time έργο⁷.
- Συντονισμός μεταξύ εκπαιδευτικών και εργοδοτών: Η έρευνα έχει δείξει ότι όσο περισσότερο η ΠΑ παρακολουθείται και συντονίζεται από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, τόσο περισσότερο αποβαίνει προς όφελος των ασκούμενων⁸.
- Αποσαφήνιση καθηκόντων - Συμπεριφορές και ρόλοι εποπτών: Η διαδικασία του mentoring φαίνεται να είναι καθοριστική για την αποτελεσματικότητα της Π.Α. Όσο πιο δομημένη και ενισχυτική είναι τόσο πιο αποτελεσματική είναι η Π.Α. για τους/τις φοιτητές/τριες⁹. Στο πεδίο αυτό μπορούμε να αναφέρουμε ότι οι ασκούμενοι ζητούν αποσαφήνιση των καθηκόντων που αναλαμβάνουν με όσο πιο ξεκάθαρο τρόπο γίνεται¹⁰.
- Διάρκεια πρακτικής άσκησης: Η διάρκεια της Π.Α. αποτελεί ένα ζήτημα τριβής μεταξύ φοιτητών και πανεπιστημιακών. Στο πεδίο αυτό η έρευνα είναι ελάχιστη και δείχνει ότι οι απόψεις ως προς τον ιδανικό χρόνο είναι διαφορετικές, ανάλογα με το είδος των σπουδών και ανάλογα με το ποιος καλείται να απαντήσει (εκπαιδευτικοί/φοιτητές).

6 Hora, M.T., Wolfgram, M. and Thompson, S. (2017). What do we know about the impact of internships on student outcomes? Research Brief #2, Center for Research on College – Workforce Transition.

7 Bennett, A.M. (2011). Unpaid internships and the Department of Labor: The impact of underenforcement of the Fair Labor Standards Act on Equal Opportunity. University of Maryland Law Journal, 11(2), 292-311. Curiale, J. (2010). America's new glass ceiling: unpaid internships, the Fair Labor Standards Act, and the urgent need for change. Hastings Law Journal, 61, 1531-1560. Perlin, R. (2011). Intern nation: How to earn nothing and learn little in the brave new economy. Brooklyn, NY: Verso.

8 Hergert, M. (2009). Student perceptions of the value of internships in business education. American Journal of Business Education, 2(8), 9-14. Martin, E. (1997). The effectiveness of different models of work-based university education. Australian Government Publication Services.

9 Narayanan, et al., 2010; Zhao, H., & Liden, R. C. (2011). Internship: a recruitment and selection perspective. Journal of Applied Psychology, 96(1), 221. Hurst, J. L., Good, L. K., & Gardner, P. (2012). Conversion intentions of interns: what are the motivating factors? Education + Training, 54(6), 504-522. D'abate, C. P., Youndt, M. A., & Wenzel, K. E. (2009). Making the most of an internship: an empirical study of internship satisfaction. Academy of Management Learning & Education, 8(4), 527-539.

10 Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. Journal of Applied Psychology, 92(3), 707-721. Beenen, G., & Rousseau, D. M. (2010). Getting the most from MBA internships: promoting intern learning and job acceptance. Human Resource Management, 49(1), 3-22.

- Αυτονομία των ασκούμενων: Όσο μεγαλύτερη είναι η αυτονομία των ασκούμενων τόσο αυξάνεται ο βαθμός ικανοποίησής τους από την ΠΑ¹¹.
- Μηχανισμοί ανατροφοδότησης για φοιτητές: Θεωρείται σημαντικό στοιχείο για κάθε Π.Α. η ανατροφοδότηση των ασκούμενων, με έμφαση στην ανατροφοδότηση από το πανεπιστημιακό ίδρυμα, ώστε και οι ασκούμενοι να προχωρήσουν και στην αυτοαξιολόγηση τους¹².

Ακόμα¹³:

- Η έρευνα δείχνει ότι η πρακτική άσκηση αν και αυξάνει την απασχολησιμότητα για τους φοιτητές αμέσως μετά την αποφοίτηση, υπάρχουν πολύ λιγότερα στοιχεία (και ακόμη και κάποια αρνητικά ευρήματα) σχετικά με τις επιπτώσεις στη μακροχρόνια απασχολησιμότητά τους.
- Η έρευνα δείχνει ότι η μάθηση στο χώρο εργασίας έχει θετικά μετρήσιμα οφέλη για την ακαδημαϊκή πορεία των ασκούμενων.
- Οι φοιτητές χρησιμοποιούν συχνά την πρακτική άσκηση ως έναν τρόπο για να δοκιμάσουν τις επιλογές σταδιοδρομίας, οι οποίες σε ορισμένες περιπτώσεις μπορούν να οδηγήσουν σε αυτό που η συμβουλευτική ψυχολογία αποκαλεί «αποκρυστάλλωση» σχεδίων καριέρας και ταυτότητας.
- Ένα άλλο πιθανό αποτέλεσμα της πρακτικής άσκησης προκύπτει για τους εργοδότες, καθώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μια εκτεταμένη διαδικασία επιλογής πιθανών μελλοντικών εργαζόμενων για μόνιμη απασχόληση στο μέλλον, πιθανώς προς όφελος τόσο του εργοδότη όσο και του ασκούμενου.

11 Virtanen, A., P. Tynjala & A. Etelapelto. (2014). Factors promoting vocational students' learning at work: study on student experiences. *Journal of Education and Work* 27(1): 43-70. Taylor, M. S. (1988). Effects of college internships on individual participants. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 393-401. Feldman, D. C. & B. A. Weitz. (1990). Summer interns: factors contributing to positive developmental experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 267-284.

12 Trede, F., & McEwen, C. (2015). Early workplace learning experiences: what are the pedagogical possibilities beyond retention and employability? *Higher Education*, 69(1), 19-32. Rothman, M. (2007). Lessons learned: advice to employers from interns. *Journal of Education for Business*, 82(3): 140-144.

13 Hora, M.T., Wolfram, M. and Thompson, S. (2017). What do we know about the impact of internships on student outcomes? Research Brief #2, Center for Research on College – Workforce Transition.

2.

Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της έρευνας είναι διερευνηθεί το πλαίσιο της Πρακτικής Άσκησης στην ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση σύμφωνα με τις στάσεις των φοιτητριών και των φοιτητών. Ειδικότερα εξετάζονται ζητήματα όπως: (α) Οι λόγοι συμμετοχής στην Π.Α., (β) Οι προσδοκίες από την Π.Α. και οι λόγοι που συνέδραμαν στην πιθανή μη ικανοποίησή τους, (γ) Οι λόγοι πιθανής διακοπής της Π.Α., (δ) Στάσεις απέναντι στην ΠΑ στα ΑΕΙ και ως προς τη σύνδεσή της με την αγορά εργασίας, (ε) Συσχέτιση δημογραφικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών των φοιτητριών και των φοιτητών με τις απαντήσεις ως προς τα προαναφερόμενα ζητήματα.

Τον πληθυσμό της έρευνας αποτέλεσαν φοιτητές, φοιτήτριες, απόφοιτοι και απόφοιτες ελληνικών ΑΕΙ που έχουν ολοκληρώσει την Πρακτική τους Άσκηση. Το δείγμα προέκυψε από τυχαία μη πιθανοτική, βολική δειγματοληψία μεταξύ κεντρικών και περιφερειακών Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Διακινήθηκαν περίπου 10.000 ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια (σε μορφή Google Forms) σε 5 Α.Ε.Ι. και 62 τμήματα. Συγκεντρώθηκαν 1365 απαντήσεις (ποσοστό περίπου 13,65%). Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ένα γραπτό ερωτηματολόγιο σε ένα ευρύ δείγμα φοιτητών και φοιτητριών, το οποίο περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστού τύπου. Αυτές διακρίνονται (Α) σε ερωτήσεις που αφορούν δημογραφικά, σε κοινωνικά και σε εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά (13 ερωτήσεις), (Β) σε ερωτήσεις συλλογής πληροφοριών που σχετίζονται με γενικότερη εργασιακή εμπειρία (3 ερωτήσεις), (Γ) σε ερωτήσεις συλλογής πληροφοριών που σχετίζονται με την συμμετοχή στην ΠΑ και (Δ) και ένα σύνολο από 5βαθμες κλίμακες τύπου Likert, οι οποίες κατέγραψαν τις στάσεις του δείγματος έναντι των εξής ζητημάτων: (α) Κριτήρια επιλογής του φορέα ΠΑ (13 δηλώσεις), (β) Σημαντικότητα της ΠΑ (12 δηλώσεις), (γ) Δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει ένας εργαζόμενος (18 δηλώσεις), (δ) Αρνητικές εμπειρίες από την ΠΑ (16 δηλώσεις), (ε) Προσδοκίες από την ΠΑ (13 δηλώσεις), (ε) Αρνητικές εμπειρίες από την ΠΑ (24 δηλώσεις), (στ) Στάσεις απέναντι στην ΠΑ στα ΑΕΙ και ως προς τη σύνδεσή της με την αγορά εργασίας (17 δηλώσεις). Η συγκεκριμένη κλίμακα χωρίζεται σε τρεις υποκλίμακες: Γενικές αρχές (6 δηλώσεις), ΠΑ και αγορά εργασίας (6 δηλώσεις), ΠΑ και συνθήκες εργασίας (5 δηλώσεις).

3

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Δημογραφικά, κοινωνικά και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Φύλο	f	%	Ηλικία	f	%
Άντρας	360	26,4	21-22 ετών	357	26,2
Γυναίκα	990	72,5	23-24 ετών	552	40,4
Άλλο	15	1,1	25 ετών και άνω	456	33,4
Επάγγελμα πατέρα	f	%	Επάγγελμα μητέρας	f	%
Ελεύθερος επαγγελματίας - Επιστήμονας	177	13,0	Ελεύθερη επαγγελματίας - Επιστήμονας	96	7,0
Ελεύθερος επαγγελματίας - τεχνίτης	165	12,1	Ελεύθερη επαγγελματίας - τεχνίτης	45	3,3
Δημόσιος Υπάλληλος	465	34,1	Δημόσιος Υπάλληλος	522	38,2
Ιδιωτικός Υπάλληλος	315	23,1	Ιδιωτική Υπάλληλος	282	20,7
Έμπορος	99	7,3	Έμπορος	39	2,9
Εργάτης	54	4,0	Εργάτρια	27	2,0
Αγρότης	90	6,6	Αγρότισσα	39	2,9
Οικιακά	--		Οικιακά	315	23,1
Εκπαίδευση Πατέρα	f	%	Εκπαίδευση μητέρας	f	%
Αναλφάβητος - Απόφοιτος Δημοτικού	129	9,5	Αναλφάβητη - Απόφοιτη Δημοτικού	78	5,7
Απόφοιτος Β/θμιας εκπαίδευσης	510	37,4	Απόφοιτη Β/θμιας εκπαίδευσης	474	34,7
Απόφοιτος Γ/θμιας Εκπαίδευσης	597	43,7	Απόφοιτη Γ/θμιας Εκπαίδευσης	690	50,5
Μεταπτυχιακές ή διδακτορικές σπουδές	129	9,5	Μεταπτυχιακές ή διδακτορικές σπουδές	123	9,0
Οικονομική κατάσταση της οικογένειας	f	%	Κατοικία	f	%
Πολύ κακή	15	1,1	Αθήνα - Θεσσαλονίκη	549	40,2
Κακή	60	4,4	Άλλο αστικό κέντρο	354	25,9
Μέτρια	765	56,0	Κωμόπολη - Ημιαστική περιοχή	267	19,6
Καλή	495	36,3	Αγροτική περιοχή	195	14,3
Πολύ καλή	30	2,2			
Μέσος Όρος		3,34			

Εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά και Εργασία

Προηγούμενο πτυχίο	f	%	Επιστημονικό πεδίο σπουδών	f	%
Όχι	150	11,0	Ανθρωπιστικές επιστήμες	483	35,4
Ναι	1215	89,0	Κοινωνικές επιστήμες	102	7,5
Άλλο	15	1,1	Θετικές επιστήμες	387	28,4
Εργασία κατά τη διάρκεια των σπουδών	f	%	Τεχνολογικές επιστήμες	216	15,8
Ναι	1038	76,0	Επιστήμες Υγείας	177	13,0
Όχι	327	24,0	Εργασία σε τομέα σχετικό με τις σπουδές	f	%
Σκέφτεστε μετά τις σπουδές σας να συνεχίσετε την προηγούμενη εργασία σας;	465	34,1	Ναι	678	49,7
			Όχι	687	50,3
			Όχι	756	64,1

Γενικές πληροφορίες για την Πρακτική Άσκηση

Γενικές πληροφορίες για την Πρακτική Άσκηση	f	%
Η Πρακτική Άσκηση στην οποία συμμετείχατε ήταν αμειβόμενη;		
Ναι	1218	89,2
Όχι	147	10,8
Η Πρακτική Άσκηση στο Τμήμα σας είναι μάθημα υποχρεωτικό ή επιλογής;		
Υποχρεωτικό	489	35,8
Επιλογής	876	64,2
Ο φορέας, στον οποίο πραγματοποιήσατε την Πρακτική σας Άσκηση, ήταν Δημόσιος ή Ιδιωτικός;		
Δημόσιος	573	42,0
Ιδιωτικός	792	58,0
Με βάση την εμπειρία της Πρακτικής σας Άσκησης, θεωρείτε ότι το Πρόγραμμα Σπουδών του Τμήματός σας θα πρέπει να προσαρμοστεί στις ανάγκες της αγοράς εργασίας;		
Ναι	1170	85,7
Όχι	195	14,3

Κριτήρια επιλογής του φορέα Πρακτικής Άσκησης

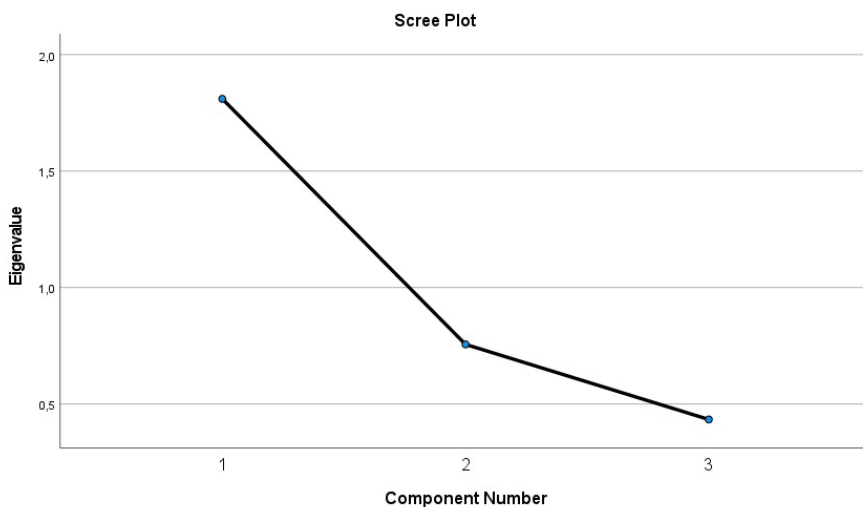
	Κριτήρια επιλογής φορέα Π.Α.	Mean	S.D.
Δ.1	Η θέση Πρακτικής Άσκησης σε αυτό το φορέα ήταν σχετική με το αντικείμενο σπουδών μου.	4,35	,911
Δ.2	Θεώρησα ότι μπορώ να αποκτήσω πολλές γνώσεις και δεξιότητες σε αυτόν το φορέα.	4,11	1,004
Δ.3	Ελπίζω σε μελλοντική πρόσληψη από το συγκεκριμένο φορέα.	3,18	1,421
Δ.4	Η Πρακτική Άσκηση σε αυτό το φορέα με βοήθησε / ή θα με βοηθήσει σε μελλοντική πρόσληψη από Φορέα με παρόμοιο αντικείμενο.	3,66	1,272
Δ.5	Εκεί με έστειλε το Τμήμα μου / ο Επιστημονικά Υπεύθυνος του Τμήματός μου.	2,39	1,558
Δ.6	Είναι κοντά στο σπίτι μου.	2,75	1,490
Δ.7	Ήταν η μόνη θέση Πρακτικής Άσκησης που είχε μείνει.	1,64	1,132
Δ.8	Ήταν ο μόνος Φορέας που με δέχτηκε.	1,60	1,139
Δ.9	Σε αυτό το Φορέα δε θα είχε πολύ δουλειά.	1,52	,892
Δ.10	Στην τύχη.	1,44	,885
Δ.11	Με βάση τις πληροφορίες φοιτητών/τριών που είχαν πραγματοποιήσει Πρακτική Άσκηση στον συγκεκριμένο φορέα	2,17	1,337

Γιατί είναι σημαντική η Πρακτική Άσκηση

	Γιατί είναι σημαντική η Π.Α.	Mean	S.D.
E.1	Για να εφαρμόσω τις γνώσεις που έχω αποκτήσει κατά τη διάρκεια των σπουδών μου.	4,16	,979
E.2	Για να δω αν έχω ελλείψεις στις γνώσεις μου, προκειμένου να τις εμπλουτίσω πριν αποφοιτήσω.	3,96	1,106
E.3	Γιατί θα μπορούσα με αυτόν τον τρόπο να επιλέξω το αντικείμενο του μεταπτυχιακού μου όταν αποφοιτήσω.	3,62	1,254
E.4	Για να πάρω τις Διδακτικές Μονάδες (ECTS) που δίνει το μάθημα της Πρακτικής Άσκησης.	3,06	1,498
E.5	Για να γνωρίσω τα γνωστικά αντικείμενα που «ζητά» η αγορά εργασίας.	4,13	1,024
E.6	Για να αποκτήσω δεξιότητες που δε μπορώ να αποκτήσω από τα μαθήματα.	4,51	,753
E.7	Για να ανακαλύψω ποιος κλάδος του επαγγέλματος μου ταιριάζει.	4,23	,945
E.8	Για να γνωρίσω το μελλοντικό χώρο εργασίας μου από κοντά.	3,98	1,132
E.9	Για να κάνω γνωριμίες με μελλοντικούς εργοδότες.	3,71	1,214
E.10	Γιατί ελπίζω μέσω της Πρακτικής Άσκησης να προσληφθώ από το συγκεκριμένο Φορέα Πρακτικής Άσκησης.	3,06	1,357
E.11	Γιατί η Πρακτική Άσκηση μπορεί να με βοηθήσει επαγγελματικά (προϋπηρεσία).	4,25	1,054
E.12	Γιατί άκουσα από συμφοιτητές μου ό τι η Πρακτική Άσκηση είναι πολύ χρήσιμη.	3,09	1,404
	Συνολικά	3,81	0,60

Αρνητικές εμπειρίες από την Πρακτική Άσκηση

	Γιατί είναι σημαντική η Π.Α;	Mean	S.D.
ΣΤ.1	Οι θεωρητικές μου γνώσεις δεν ήταν επαρκείς για το αντικείμενο της θέσης Πρακτικής Άσκησης.	2,56	1,264
ΣΤ.2	Η θέση Πρακτικής Άσκησης δεν ήταν σχετική με το αντικείμενο σπουδών μου.	1,80	1,143
ΣΤ.3	Ο επόπτης του Φορέα Πρακτικής Άσκησης δεν ήταν του επιπέδου που περίμενα.	1,95	1,326
ΣΤ.4	Ανακάλυψα ότι το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης δε θα με βοηθούσε τελικά επαγγελματικά.	1,97	1,209
ΣΤ.5	Ανακάλυψα ότι η θέση Πρακτικής Άσκησης δε θα με βοηθούσε τελικά επαγγελματικά.	2,15	1,316
ΣΤ.6	Μου ανέθεταν πολλές αρμοδιότητες.	2,23	1,236
ΣΤ.7	Δε μου ανέθεταν καμία αρμοδιότητα.	1,98	1,250
ΣΤ.8	Η επικοινωνία μου με τον επόπτη Πρακτικής Άσκησης στο Φορέα ήταν προβληματική.	1,77	1,240
ΣΤ.9	Το κλίμα συνεργασίας με τους άλλους εργαζόμενους δεν ήταν ικανοποιητικό.	1,68	1,137
ΣΤ.10	Ο χώρος Πρακτικής Άσκησης ήταν ακατάλληλος.	1,53	1,031
ΣΤ.11	Η περίοδος Πρακτικής Άσκησης ήταν ακατάλληλη.	2,13	1,419
ΣΤ.12	Δούλευα περισσότερο από το κανονικό ωράριο.	1,46	,956
ΣΤ.13	Η μετακίνησή μου προς το χώρο Πρακτικής Άσκησης ήταν χρονοβόρα.	2,33	1,474
ΣΤ.14	Η Πρακτική Άσκηση ήταν δαπανηρή (έξοδα διαμονής, έξοδα μετακίνησης).	1,74	1,198
ΣΤ.15	Κακές συνθήκες εργασίας	1,45	,946
	Συνολικά	1,9	0,66



Στάσεις απέναντι στην ΠΑ στα ΑΕΙ και ως προς τη σύνδεσή της με την αγορά εργασίας

	Γενικές αρχές	Mean	S.D.	Cronbach's alpha	Φορτίσεις
Z.1.1	Η ΠΑ είναι ο προθάλαμος για την αγορά εργασίας	3,59	1,063	0,763	0,611
Z.1.2	Η ΠΑ είναι απαραίτητη για κάθε κλάδο πανεπιστημιακών σπουδών	4,27	,982		0,808
Z.1.3	Η ΠΑ θα πρέπει να συνιστά υποχρεωτικό τμήμα των Προγραμμάτων Σπουδών	4,13	1,083		0,724
Z.1.4	Η ΠΑ οφείλει να λειτουργεί σε ένα πλαίσιο διάνοιξης πολλαπλών επαγγελματικών δυνατοτήτων που να σχετίζονται με τις σπουδές (π.χ. διαφορετικοί τομείς και ευκαιρίες απασχόλησης που να σχετίζονται με τις σπουδές).	4,45	,763		0,729
Z.1.5	Η ΠΑ θα πρέπει να επικεντρώνεται συστηματικά και στις δεξιότητες που θα πρέπει να διαθέτει ένας / μία εργαζόμενος/η σε έναν συγκεκριμένο τομέα εργασίας ανάλογα με τις σπουδές του.	4,25	,871		0,662
Z.1.6	Η ΠΑ θα πρέπει να διέπεται από στενή συνεργασία του τμήματος και του φορέα απασχόλησης.	4,13	1,012		0,573
	Συνολικό Z.1	4,14	0,65		

	ΠΑ και αγορά εργασίας			Cronbach's alpha	
Z.2.1	Η Πρακτική Άσκηση (ΠΑ) σου δίνει τη δυνατότητα να γνωρίσεις το επάγγελμα που θα ασκήσεις στο μέλλον	4,22	,847	0,910	0,776
Z.2.2	Η ΠΑ σου δίνει τη δυνατότητα να αναπτύξεις επαγγελματικές δεξιότητες που θα χρειαστείς στο μέλλον	4,26	,859		0,819
Z.2.3	Η ΠΑ σου δίνει τη δυνατότητα να αποκτήσεις γνώσεις που θα σου είναι χρήσιμες στην άσκηση του επαγγέλματος	4,30	,810		0,828
Z.2.4	Η ΠΑ σου δίνει τη δυνατότητα να γνωρίσεις την αγορά εργασίας	4,22	,873		0,833
Z.2.5	Η ΠΑ σου δίνει μια ευκαιρία να βρεις δουλειά μετά την αποφοίτηση	3,66	1,154		0,769
Z.2.6	Η ΠΑ σου δίνει τη δυνατότητα να γνωρίσεις ανθρώπους από την αγορά εργασίας οι οποίοι μπορεί να σου είναι χρήσιμοι στο μέλλον	4,03	,921		0,796
	Συνολικό Z.2	4,12	0,76		
	ΠΑ και συνθήκες εργασίας			Cronbach's alpha	
Z.3.1	Η ΠΑ σου δίνει τη δυνατότητα να γνωρίσεις τις πραγματικές συνθήκες της αγοράς εργασίας	3,01	1,147	0,752	0,766
Z.3.2	Η ΠΑ αναφέρεται σε ένα εξιδανικευμένο εργασιακό περιβάλλον	2,82	1,298		0,836
Z.3.3	Κατά τη διάρκεια της ΠΑ δεν υφίσταται εργασιακή εκμετάλλευση	2,96	1,239		0,846
Z.3.4	Κατά τη διάρκεια της ΠΑ δεν παρουσιάζονται ζητήματα τριβής με την εργοδοσία	2,90	1,214		0,902
Z.3.5	Κατά τη διάρκεια της ΠΑ δεν παρουσιάζονται ζητήματα τριβής με τους συναδέλφους	4,00	,980		0,878
	Συνολικό Z.3	3,13	0,83		
	Συνολικό Z	3,8	0,6		
	Cronbach's alpha της συνολικής κλίμακας			0,853	

Η έρευνα έδειξε ότι οι σημαντικότεροι λόγοι επιλογής ενός συγκεκριμένου φορέα Π.Α. είναι η σχετικότητα με το αντικείμενο των σπουδών ($M= 4,35$), η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων ($M= 4,11$) και η πιθανή μελλοντική πρόσληψη από φορέα με παρόμοιο αντικείμενο ($M= 3,66$). Οι αρνητικές εμπειρίες από την Π.Α. δε φαίνεται να είναι σημαντικές και όλοι οι σχετικοί Μ.Ο. παρουσιάζουν τιμές μικρότερες του 2,5. Ο δε ολικός Μ.Ο. της κλίμακας είναι ακόμα μικρότερος ($M= 1,9$).

Οι απαντήσεις του δείγματος στο πλαίσιο των γενικών αρχών της Π.Α. που δόθηκε δείχνουν υψηλό μέσο όρο ($M= 4,14$). Το γεγονός αυτό δείχνει ότι οι φοιτητές έχουν κατανόηση και αποδέχονται ένα πλαίσιο λειτουργίας του θεσμού, το οποίο διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και στοχεύσεις. Ως προς τη σύνδεση της Π.Α. με την αγορά εργασίας το δείγμα εκφράζει, επίσης, έναν αρκετά υψηλό βαθμό συμφωνίας ($M= 4,12$), φαίνεται να μη συμφωνεί ούτε και να διαφωνεί με τις δηλώσεις που περιλαμβάνονται στην υποκλίμακα σχετικά με την Π.Α. και τις συνθήκες εργασίας. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ο Μ.Ο. ($M= 2,96$) στη δήλωση που σχετίζεται με την εργασιακή εκμετάλλευση καθώς και στη δήλωση που σχίζεται με ζητήματα τριβής με την εργοδοσία ($M= 2,9$). Η ολική εικόνα ως προς την κλίμακα για τις συνθήκες εργασίας στην Π.Α. είναι ουδέτερη, γεγονός που υποδηλώνει ότι το εργασιακό περιβάλλον της Π.Α. δεν είναι εξιδανικευμένο και οι ασκούμενοι/ες αντιμετωπίζουν συνθήκες εργασίας, αν όχι πλήρως προσομοιωμένες στις συνθήκες συνθήκες, τουλάχιστον σε σχετικά κοντινό περιβάλλον.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι βαθμοί συμφωνίας του δείγματος απέναντι στις δεξιότητες που αναμένει να αποκτήσει από τη διαδικασία της Π.Α. Ο ακόλουθος πίνακας είναι αποκαλυπτικός.

ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ Π.Α.

	Δεξιότητες Π.Α.	Mean	S.D.
	Άσκηση επιρροής	3,65	1,054
	Αισιοδοξία	4,08	0,98
	Διαπραγματευτική ικανότητα με τους πελάτες	4,09	1,022
	Μετάδοση γνώσεων	4,09	1,031
	Δημιουργικότητα	4,18	1,009
	Ανάληψη πρωτοβουλιών	4,28	0,828
	Λήψη αποφάσεων	4,36	0,853
	Αναζήτηση πληροφοριών	4,43	0,726
	Διαχείριση χρόνου	4,5	0,75
	Επιμονή	4,56	0,699
	Ομαδική Συνεργασία	4,56	0,692
	Επίλυση προβλημάτων	4,6	0,649
	Επικοινωνιακή ευχέρεια	4,66	0,605
	Ευγένεια	4,67	0,634
	Υπομονή	4,68	0,627
	Συνέπεια	4,76	0,5
	Υπευθυνότητα	4,81	0,422
Επιπρόσθετα	Οργανωτικότητα, προσαρμοστικότητα, ευσυνειδησία, αυτοπεποίθηση, ενσυναίσθηση		

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι δεξιότητες που παρουσιάζουν τους μεγαλύτερους Μ.Ο. συμφωνίας. Οι 5 πιο «ισχυρές» δεξιότητες αφορούν κυρίως σε ατομικά χαρακτηριστικά ή στοιχεία χαρακτήρα και λιγότερα σε χαρακτηριστικά που «κερδίζονται» στον χώρο εργασίας. Την ίδια στιγμή, χαρακτηριστικά όπως η «ανάληψη πρωτοβουλιών», η «ομαδική συνεργασία», η «επίλυση προβλημάτων» παρά το γεγονός ότι διαθέτουν σημαντικά υψηλό Μ.Ο. υπολείπονται των στοιχείων του «χαρακτήρα».

Ο στατιστικός έλεγχος διαφορών μεταξύ των Μ.Ο. ως προς το φύλο έδειξε τις εξής στατιστικά σημαντικές διαφορές: οι άντρες δείχνουν μεγαλύτερο βαθμό συμφωνίας στην υποκλίμακα «Π.Α. και αγορά εργασίας» ($F= 7,17$, $df= 2$, $p< 0.001$) και στην κλίμακα «Π.Α. και συνθήκες εργασίας» ($F= 7,52$, $df= 2$, $p< 0.001$), αλλά και στην ολική κλίμακα «ΠΑ στα ΑΕΙ και ως προς τη σύνδεσή της με την αγορά εργασίας», ($F= 1,646$, $df= 2$, $p< 0.05$).

Ο στατιστικός έλεγχος διαφορών μεταξύ των Μ.Ο. ως προς την οικονομική κατάσταση της οικογένειας έδειξε τις εξής στατιστικά σημαντικές διαφορές: οι φοιτήτριες και οι φοιτητές των οποίων η οικονομική κατάσταση της οικογένειας ήταν πολύ κακή δείχνουν μεγαλύτερο βαθμό συμφωνίας στην υποκλίμακα «Π.Α. και συνθήκες εργασίας» ($F= 6,613, df= 4, p< 0,001$).

Ο στατιστικός έλεγχος διαφορών μεταξύ των Μ.Ο. ως προς τον τομέα σπουδών έδειξε τις εξής στατιστικά σημαντικές διαφορές: οι φοιτήτριες και οι φοιτητές με σπουδές στις ανθρωπιστικές επιστήμες δείχνουν μικρότερο βαθμό συμφωνίας στην κλίμακα «Αρνητικές εμπειρίες από την Πρακτική Άσκηση» σε σχέση με όσους/ες σπουδάζουν Κοινωνικές επιστήμες ($F= 6,826, df= 4, p< 0,001$). Όσοι/ες σπουδάζουν ανθρωπιστικές επιστήμες παρουσιάζουν μικρότερο Μ.Ο. σε σχέση με όσους/ες σπουδάζουν Τεχνολογικές επιστήμες και θετικές επιστήμες, στην υποκλίμακα «ΠΑ και αγορά εργασίας» ($F= 9,64, df= 4, p< 0,001$). Όσοι/ες σπουδάζουν Θετικές επιστήμες παρουσιάζουν μεγαλύτερο Μ.Ο. στην υποκλίμακα «ΠΑ και συνθήκες εργασίας» σε σχέση με όσους σπουδάζουν Ανθρωπιστικές και Κοινωνικές επιστήμες ($F= 8,763, df= 4, p< 0,001$).

4.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η Πρακτική Άσκηση στην ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση, αποτελεί ένα σημαντικό συστατικό στοιχείο των σπουδών, σύμφωνα με τις απόψεις των φοιτητριών και των φοιτητών του δείγματος. Το δείγμα της έρευνας θεωρεί απαραίτητη την πρακτική άσκηση πέραν των λίγων σχετικά δυσκολιών και αρνητικών στοιχείων που αντιμετώπισε¹⁴. Είναι χαρακτηριστικό ότι ο μέσος όρος των βαθμών συμφωνίας στις κλίμακες των γενικών αρχών της Π.Α. και στην κλίμακα που αναφέρεται στη σύνδεση της Π.Α. με την αγορά εργασίας είναι πολύ υψηλό¹⁵, ενώ ο Μ.Ο. στην κλίμακα που αναφέρεται στα προβλήματα της ΠΑ είναι πολύ χαμηλό. Τα δεδομένα αυτά δείχνουν μια ευρεία αποδοχή της ΠΑ εκ μέρους του φοιτητικού πληθυσμού και μάλιστα σχεδόν κατά έναν αδιαφοροποίητο τρόπο. Με άλλα λόγια εμφανίζεται μια αδιαίρετη αποδοχή της Π.Α. η οποία δεν φαίνεται να επηρεάζεται σχεδόν καθόλου από τα κοινωνικά, εκπαιδευτικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, πλην των ελάχιστων εξαιρέσεων που αναφέρθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο¹⁶. Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι οι όποιες στατιστικά σημαντικές διαφορές παρουσιάστηκαν στις αναλύσεις δεν μπορούν να ερμηνευτούν με ξεκάθαρο τρόπο και στο επίπεδο αυτό μια ποιοτική έρευνα, η οποία να επικεντρώνονταν στα σημεία αυτά να προσέφερε ένα ευρύτερο και ακριβέστερο ερμηνευτικό πλαίσιο.

Ένα ακόμα πολύ ενδιαφέρον στοιχείο που αναδείχθηκε από την έρευνα ήταν το ζήτημα των εργασιακών – επαγγελματικών δεξιοτήτων που ο φοιτητικός πληθυσμός θεωρεί ότι είναι σημαντικό να αποκτήσει μέσω της Π.Α. Το δείγμα έδειξε πολύ υψηλό βαθμό συμφωνίας σε 16 επαγγελματικές δεξιότητες οι οποίες σύμφωνα με τη βιβλιογραφία θεωρούνται σημαντικά «προσόντα» για έναν/μία εργαζόμενο/η¹⁷.

14 Hergert, Michael. (2011). Student Perceptions Of The Value Of Internships In Business Education. *American Journal of Business Education*, 2. 10.19030/ajbe.v2i8.4594. D'Abate, C. P., Youndt, M.A., & Wenzel, K. E. (2009). Making the most of an internship: an empirical study of internship satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), 527-539.

15 Saniter, N. and Siedler. (2014). Door opener or waste of time? The effects of student internships on labor market outcomes. IZA Discussion Paper No. 8141.

16 Posey LO, Carlisle KE, Smellie DC (1998). An internship study case: how internships can benefit the student, the university and the organization. *Train Dev J* 42(2), 59.

17 Bennett, N., Dunne, E. & Carré, C. (2000). *Skills Development in Higher Education and Employment*. Buckingham: Society for Research into Higher Education and Open University Press

5.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

Η συζήτηση που ακολούθησε ήταν πολύ ενδιαφέρουσα και ανέδειξε σημαντικές πτυχές της ΠΑ στην ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ένα σημαντικό στοιχείο που αναδείχθηκε ήταν η ξεκάθαρη διάκριση μεταξύ των δύο πυλώνων: της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Κατέστη σαφές ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση θα πρέπει να επικεντρώνεται αμιγώς στην επιστημονική εκπαίδευση του φοιτητικού πληθυσμού και να μην εξαρτάται από τον τρόπο οργάνωσης και τις «απαιτήσεις» της αγοράς εργασίας. Αποστολή της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αποτελεί η επιστημονική θεωρητική και ερευνητική συγκρότηση του φοιτητικού πληθυσμού σύμφωνα πάντα με τις εξελίξεις των επιστημών και των κλάδων τους. Η αγορά θέτει τις επαγγελματικές δεξιότητες που οι επιστήμονες θα πρέπει να διαθέτουν και στο επίπεδο αυτό η ΠΑ λειτουργεί ως το εργαλείο διασύνδεσης μεταξύ των δύο πυλώνων, χωρίς όμως να αναγνωρίζεται η επικυριαρχία της αγοράς έναντι της επιστήμης. Τονίστηκε, με ξεκάθαρο τρόπο ότι η ΠΑ στην τριτοβάθμια εκπαίδευση αποτελεί τμήμα της εκπαιδευτικής διαδικασίας και δεν πρέπει με κανέναν τρόπο να αποσχίζεται νοηματικά και πρακτικά από αυτήν.

Ένα ακόμα πολύ ενδιαφέρον σημείο που αναδείχθηκε είναι αυτό της εργασιακής εκμετάλλευσης κατά την ΠΑ. Το σημείο αυτό σχετίζεται με παλαιότερη έρευνα που δημοσίευσε το ΙΝΕ και η οποία αναφέρεται στην εργασιακή επισφάλεια του φοιτητικού πληθυσμού, εκτός της ΠΑ¹⁸. Φυσικά κατά την ΠΑ οι φοιτητικός πληθυσμός παρουσιάζει ένα μέτριο βαθμό συμφωνίας (>3,0) ως προς την εργασιακή εκμετάλλευση, ενώ στην προηγούμενη έρευνά μας τα ¾ του δείγματος δήλωσε ότι αντιμετωπίζει προβλήματα στην εργασία του και ένα ποσοστό 77% δήλωσε ότι θεωρεί ότι είναι αντικείμενο εκμετάλλευσης. Προφανώς, η δομική και τυπική συγκρότηση της ΠΑ υπό τη «σκέπη» των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και η δήλωση του φοιτητικού πληθυσμού στο σύστημα «Εργάνη» προστατεύει σε ένα πολύ σημαντικό βαθμό τους ασκούμενους και τις ασκούμενες φοιτητές και φοιτήτριες.

Αναφέρθηκε από υπευθύνους των ΠΑ τόσο σε ιδρυματικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο τμήματος η γραφειοκρατία ως ένας σημαντικός παράγοντας δυσκολίας και ότι θα πρέπει να μειωθεί σημαντικά, αφού σε πλείστες περιπτώσεις αποτελεί τροχοπέδη στην ομαλή και πιο αποτελεσματική λειτουργία των ΠΑ.

Ακόμα ένα σημαντικό και πολύ ενδιαφέρον στοιχείο που συζητήθηκε είναι οι δυνατότητες των μεντόρων στους χώρους της ΠΑ να εκπαιδεύσουν τον ασκούμενο φοιτητικό πληθυσμό και τονίστηκε η δυνατότητα που θα πρέπει να έχουν τα πανεπιστήμια να εκπαιδεύουν έστω πολύ σύντομα και περιεκτικά τους/τις συγκεκριμένους επαγγελματίες.

Εκ μέρους των φορέων υποδοχής ασκούμενων φοιτητριών και φοιτητών αναφέρθηκε η σημαντικότητα της ΠΑ τόσο για τους/τις ασκούμενους/ες όσο και για τους φορείς.

18 Κυρίδης, Α. (2020). Ο φοιτητικός πληθυσμός ως εργατικό δυναμικό ευκαιρίας. Χαρακτηριστικά, προβλήματα και διαστάσεις της φοιτητικής εργασίας. Αθήνα: ΙΝΕ - ΓΣΕΕ.

Τέλος, θα πρέπει να τονιστεί ότι η ΠΑ στην τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν είναι θεσμοθετημένη με απολύτως τυπικό τρόπο και ένα μικρό ποσοστό του φοιτητικού πληθυσμού ολοκληρώνει τις σπουδές του (στα περισσότερα τμήματα και σχολές) έχοντας συμμετάσχει στην ΠΑ. Η μοναδική χρηματοδότηση της ΠΑ (αποζημίωση φοιτητριών και φοιτητών και ασφάλιση ατυχημάτων) είναι το πρόγραμμα ΕΣΠΑ με τις πεπερασμένες χρηματοδοτικές του «ικανότητες» και η καθολική ανάπτυξη της ΠΑ στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι σχεδόν αδύνατη. Βεβαίως, το σύστημα «Ατλας» αποτελεί ένα πολύ καλό εργαλείο παρακολούθησης των δεδομένων της ΠΑ, αλλά ελάχιστες πληροφορίες μπορεί ένα ίδρυμα να συγκεντρώσει για την επαγγελματική πορεία των αποφοίτων του και να την συνδέσει ερευνητικά με την αποτελεσματικότητα της ΠΑ στην οποία συμμετείχαν.

6.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η Πρακτική Άσκηση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση αποτελεί τμήμα της εκπαιδευτικής διαδικασίας και αποβλέπει στη διασύνδεση των σπουδών με τον χώρο της πιθανής εργασίας των αποφοίτων. Πρόκειται για τη δυνατότητα που δίδεται στον φοιτητικό πληθυσμό να γνωρίσει και να ασκηθεί στους τομείς της πιθανής εργασίας του μετά το τέλος των σπουδών του.

Σύμφωνα με τα δεδομένα της έρευνας ο φοιτητικός πληθυσμός εκφράζει υψηλό βαθμό ικανοποίησης για την Πρακτική Άσκηση και θεωρεί ότι του προσφέρει σημαντικές εμπειρίες, οι οποίες είναι χρήσιμες τόσο για τις σπουδές του όσο και για την μελλοντική του εργασία. Παρά τα όποια λίγα προβλήματα που παρουσιάζονται η Π.Α. είναι μια πολύ χρήσιμη διαδικασία, χρήσιμη τόσο για τον φοιτητικό πληθυσμό, όσο και για τους εργοδοτικούς φορείς οι οποίοι έχουν την ευκαιρία να εντάξουν στον χώρο δραστηριοποίησης τους νέες επιστημόνισες και νέους επιστήμονες που μεταφέρουν τις νεότερες επιστημονικές εξελίξεις όπως τις διδάχτηκαν κατά την περίοδο των σπουδών τους.

7.

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Barbara, O.M., Klodiana, K., & Tony C. M. Lam (2014). Training Methods: A Review and Analysis. *Human Resource Development Review*, 13(1), 11–35.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721.
- Beenen, G., & Rousseau, D. M. (2010). Getting the most from MBA internships: promoting intern learning and job acceptance. *Human Resource Management*, 49(1), 3–22.
- Bennett, A.M. (2011). Unpaid internships and the Department of Labor: The impact of underenforcement of the Fair Labor Standards Act on Equal Opportunity. *University of Maryland Law Journal*, 11(2), 292–311.
- Bennett, N., Dunne, E. & Carré, C. (2000). *Skills Development in Higher Education and Employment*. Buckingham: Society for Research into Higher Education and Open University Press
- Brooks, L., Cornelius, A., Greenfield, E., & Joseph, R. (1995). The relation of career-related work or internship experiences to the career development of college seniors. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 332–349.
- Curiale, J. (2010). America's new glass ceiling: unpaid internships, the Fair Labor Standards Act, and the urgent need for change. *Hastings Law Journal*, 61, 1531–1560.
- D'Abate, C. P., Youndt, M.A., & Wenzel, K. E. (2009). Making the most of an internship: an empirical study of internship satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), 527–539.
- Feldman, D. C. & B. A. Weitz. (1990). Summer interns: factors contributing to positive developmental experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 267–284.
- Hergert, M. (2009). Student perceptions of the value of internships in business education. *American Journal of Business Education*, 2(8), 9–14. 10.19030/ajbe.v2i8.4594
- Hora, M.T., Wolfgram, M. and Thompson, S. (2017). *What do we know about the impact of internships on student outcomes?* Research Brief #2, Center for Research on College – Workforce Transition.
- Hurst, J. L., Good, L. K., & Gardner, P. (2012). Conversion intentions of interns: what are the motivating factors? *Education + Training*, 54(6), 504–522.
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 193–212.

- Martin, E. (1997). *The effectiveness of different models of work-based university education*. Australian Government Publication Services.
- Narayanan, et al., 2010; Zhao, H., & Liden, R. C. (2011). Internship: a recruitment and selection perspective. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 221.
- Narayanan, V. K., Olk, P. M., & Fukami, C. V. (2010). Determinants of internship effectiveness: An exploratory model. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), 61-80.
- Perlin, R. (2011). *Intern nation: How to earn nothing and learn little in the brave new economy*. Brooklyn, NY: Verso.
- Posey LO, Carlisle KE, Smellie DC (1998). An internship study case: how internships can benefit the student, the university and the organization. *Train Dev J* 42(2), 59.
- Resnick, L. B. (1987). The 1987 presidential address learning in school and out. *Educational Researcher*, 16(9), 13-54.
- Rothman, M. (2007). Lessons learned: advice to employers from interns. *Journal of Education for Business*, 82(3), 140-144.
- Saniter, N. and Siedler. (2014). *Door opener or waste of time? The effects of student internships on labor market outcomes*. IZA Discussion Paper No. 8141.
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A. I., Dias, G. P., Brito, E., & Seabra, D. (2016). The million-dollar question: can internships boost employment? *Studies in Higher Education*, 43(1), 2-21.
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A. I., Dias, G. P., Brito, E., & Seabra, D. (2016). The million-dollar question: can internships boost employment? *Studies in Higher Education*, 43(1), σ. 4.
- Taylor, M. S. (1988). Effects of college internships on individual participants. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 393-401.
- Trede, F., & McEwen, C. (2015). Early workplace learning experiences: what are the pedagogical possibilities beyond retention and employability? *Higher Education*, 69(1), 19-32.
- Virtanen, A., P. Tynjala & A. Etelapelto. (2014). Factors promoting vocational students' learning at work: study on student experiences. *Journal of Education and Work* 27(1): 43-70.
- Κυρίδης, Α. (2020). *Ο φοιτητικός πληθυσμός ως εργατικό δυναμικό ευκαιρίας. Χαρακτηριστικά, προβλήματα και διαστάσεις της φοιτητικής εργασίας*. Αθήνα: ΙΝΕ - ΓΣΕΕ.



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμμανουήλ Μπενάκη 71 Α, 106 81, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

ISSN: 2732-9879

ISBN: 978-618-5668-21-1