



ΕΛΙΔΕΚ.
Ελληνικό Ίδρυμα Έρευνας & Καινοτομίας



ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

ΠΡΑΚΤΙΚΑ 1^{ΟΥ} ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

του ερευνητικού έργου

«Προγράμματα Πρακτικής Άσκησης στην Ανώτατη Εκπαίδευση»
(Hi.Ed.WEP)



Επιμέλεια

Σοφία Μπουτσιούκη, Δημήτριος Σκιαδάς, Ηλίας Κουσκουβέλης, Κωνσταντίνος
Ζαφειρόπουλος, Νικόλαος Βασιλειάδης, Μαριάνθη Καρατσιώρη, Βασίλειος
Κόνιαρης, Αικατερίνη Τσαλαμπούνη

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

2022

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ:
ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ
ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

ΠΡΑΚΤΙΚΑ 1^{ΟΥ} ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

του ερευνητικού έργου

«Προγράμματα Πρακτικής Άσκησης στην ανώτατη Εκπαίδευση»
(Hi.Ed.WEP)

Επιμέλεια

Σοφία Μπουτσιούκη, Δημήτριος Σκιαδάς, Ηλίας Κουσκουβέλης, Κωνσταντίνος
Ζαφειρόπουλος, Νικόλαος Βασιλειάδης, Μαριάνθη Καρατσιώρη, Βασίλειος
Κόνιαρης, Αικατερίνη Τσαλαμπούνη

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

2022

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ:
ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ


Πρακτικά 1^{ου} Συνεδρίου
του ερευνητικού έργου «Προγράμματα Πρακτικής Άσκησης στην Ανώτατη
Εκπαίδευση» (Hi.Ed.WEP)

Επιμέλεια

Σοφία Μπουτσιούκη, Δημήτριος Σκιαδάς, Ηλίας Κουσκουβέλης, Κωνσταντίνος
Ζαφειρόπουλος, Νικόλαος Βασιλειάδης, Μαριάνθη Καρατσιώρη, Βασίλειος
Κόνιαρης, Αικατερίνη Τσαλαμπούνη

ISBN: 978-618-5255-19-0

Copyright @ 2022: Σοφία Μπουτσιούκη
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

	<p>Το ερευνητικό έργο υποστηρίχτηκε από το Ελληνικό Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας (ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ.) στο πλαίσιο της Δράσης «1^η Προκήρυξη ερευνητικών έργων ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ. για την ενίσχυση των μελών ΔΕΠ και Ερευνητών/τριών και την προμήθεια εξοπλισμού μεγάλης αξίας» (Αριθμός Έργου: 2590)</p>
---	---

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2022

Γραφιστική επιμέλεια εξώφυλλου και κειμένων: Κόνιαρης Βασίλειος

Απαγορεύεται η μερική ή ολική αναδημοσίευση του έργου αυτού, καθώς και η αναπαραγωγή του με οποιοδήποτε μέσο χωρίς τη σχετική άδεια του εκδότη

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ ΣΥΓΓΡΑΦΕΩΝ	<i>x</i>
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	<i>xxii</i>
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	<i>xxx</i>
<i>Διασύνδεση Εκπαίδευσης και Αγοράς Εργασίας</i>	<i>1</i>
1. ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΝΕΑ ΓΕΝΙΑ: ΤΑΣΕΙΣ, ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ	
<i>Νίκος Παπαδάκης</i>	<i>3</i>
2. ΤΟ ΝΕΟ ΤΟΠΙΟ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ	
<i>Δρ. Λουκάς Ζαχείλας</i>	<i>19</i>
3. ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΦΟΙΤΗΤΩΝ: ΔΙΝΟΝΤΑΣ ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ ΣΤΟ ΠΤΥΧΙΟ	
<i>Γαβριηλίδου Ζωή</i>	<i>31</i>
<i>Η Πρακτική Άσκηση στα ΑΕΙ</i>	<i>43</i>
4. ΔΗΜΙΟΥΡΓΩΝΤΑΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ: Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΜΙΑΣ ΕΙΚΟΣΑΕΤΙΑΣ	
<i>Κορωνάιος Αντώνης</i>	
<i>Παλαγεωργίου Βασιλική</i>	<i>45</i>
5. ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΤΟΥ ΕΚΠΑ: ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ	
<i>Ιωάννης Εμμανουήλ</i>	
<i>Βενετία Παρασκευοπούλου</i>	<i>57</i>
6. Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΩΣ ΜΟΧΛΟΣ ΓΝΩΣΗΣ, ΕΞΕΛΙΞΗ & ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ	
<i>Γεώργιος Πανταζής</i>	<i>61</i>
7. ΟΙ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΣΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΠΡΩΩΝ ΤΕΙ ΚΑΙ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΣΤΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ ΜΕΤΑ ΤΙΣ ΣΥΝΕΡΓΕΙΕΣ	
<i>Γεώργιος Μίνος</i>	<i>69</i>
8. Η ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΟΥ ΣΥΓΧΡΟΝΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	
<i>Πετρούλα Δεληαντώνη</i>	<i>73</i>
<i>Καινοτόμες Προσεγγίσεις της Πρακτικής Άσκησης στα ΑΕΙ</i>	<i>79</i>

9. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ: ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Γιώργος Ζαρίφης 81

10. ΕΙΚΟΣΙ ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΤΟ Α.Π.Θ.

Κορωνάιος Αντώνης

Παλαγεωργίου Βασιλική 97

11. Ο ΕΜΠΛΟΥΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ (Π.Α.) ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΕ ΜΕΘΟΔΟΥΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΥΠΟΥ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ: ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΚΑΙ ΚΑΘΟΛΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ

Μιλτιάδης Σταμπολής 113

12. Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Δόξα Παλακωνσταντίνου 129

Πολυδιάστατα λειτουργικά πλαίσια και πρακτική άσκηση στα ΑΕΙ 137

13. ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΗΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ / ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ (ΕΕΚ) ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟ ΕΠΑΝΑΔ ΕΔΒΜ ΚΑΙ ΤΟ ΕΠΑΝΕΚ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ 2014-2020

Καραβατά Φλωρεντία 139

14. ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΔΡΑΣΗΣ «ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ» - ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΣΤΟΧΩΝ 2014-2020

Αντωνία Μανιατάκου 149

15. START YOUR CAREER WITH AIESEC

Άνα Τσίτσα

Ζωή Κώτσου 161

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ ΣΥΓΓΡΑΦΕΩΝ

(αλφαβητικά)

Ζωή Γαβριλίδου

Η Ζωή Γαβριλίδου είναι Καθηγήτρια Γλωσσολογίας στο Τμήμα Ελληνικής Φιλολογίας και Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Φοιτητικής Μέριμνας του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης (Δ.Π.Θ.). Επίσης, είναι Πρόεδρος της Μονάδας Διασφάλισης Ποιότητας και Ιδρυματική Υπεύθυνη της Πρακτικής Άσκησης ΕΣΠΑ του Δ.Π.Θ και Διευθύντρια του Εργαστηρίου Γλωσσολογίας ΣυνΜορφώση και του ΔΠΜΣ «Εξειδίκευση στις ΤΠΕ και Ειδική Αγωγή: Ψυχοπαιδαγωγική της Ένταξης». Στο παρελθόν διετέλεσε Πρόεδρος του Τμήματος Ελληνικής Φιλολογίας (2013-2017) και Κοσμήτορας της Σχολής Κλασικών και Ανθρωπιστικών Σπουδών (2017-2018) του Δ.Π.Θ., καθώς και Διευθύντρια του Π.Ε.Κ. Καβάλας και Επιστημονική Υπεύθυνη του Σχολείου Δεύτερης Ευκαιρίας Κομοτηνής. Είναι εκπρόσωπος του Δ.Π.Θ. στο 2020 Learning & Teaching Thematic Peer Group: “Approaches in learning and teaching to promoting equity and inclusion” της European University Association, και εκλεγμένο μέλος του Δ.Σ. της European Association of Lexicography. Αποφοίτησε από το Τμήμα Φιλολογίας του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης και πραγματοποίησε τις μεταπτυχιακές και τις διδακτορικές σπουδές της στο Παρίσι. Έχει εργαστεί στο Λουξεμβούργο ως συντονίστρια για την ελληνική γλώσσα στο Πρόγραμμα Αυτόματης Μετάφρασης SYSTRAN που χρησιμοποιείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ έχει διδάξει σε Πανεπιστήμια της Ευρώπης (Πανεπιστήμιο Παρίσι XIII, Αυτόνομο Πανεπιστήμιο Βαρκελώνης) και της Αμερικής (Πανεπιστήμιο του Σικάγο). Επιπλέον, έχει πραγματοποιήσει, έπειτα από πρόσκληση, πληθώρα επιμορφώσεων σε εκπαιδευτικούς όλων των βαθμίδων, ενώ πρόσφατα (2020) συμμετείχε στην Επιμορφωτική Ομάδα για τους Γραμματισμούς του Ι.Ε.Π. Έχει συγγράψει μεγάλο αριθμό επιστημονικών άρθρων και βιβλίων, ενώ είναι συγγραφέας του βιβλίου γλώσσας της Β' Δημοτικού. Έχει διοργανώσει σειρά επιστημονικών συνεδρίων, υπήρξε επιστημονική υπεύθυνη ή μέλος της επιστημονικής ομάδας σε μεγάλο αριθμό ερευνητικών προγραμμάτων και είναι ή υπήρξε διευθύντρια δύο μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών στο Τμήμα Ελληνικής Φιλολογίας. Ήταν αναπληρώτρια συντονίστρια της επιτροπής εμπειρογνομόνων στο πρόγραμμα «Νέο Σχολείο-Σχολείο 21^{ου} αιώνα» για την αναμόρφωση των Προγραμμάτων Σπουδών για τη γλώσσα και τη λογοτεχνία στην προσχολική, στο δημοτικό και το γυμνάσιο, ενώ έχει συμμετάσχει ως εμπειρογνώμων στη συγγραφή νέων αναλυτικών προγραμμάτων σπουδών στην Κύπρο. Έχει επίσης πλούσια κοινωνική δράση με συνεργασίες με το Κοινωνικό Φροντιστήριο του Δήμου Κομοτηνής και του Δήμου Ιάσμου, τη Δημοτική Βιβλιοθήκη και το ΔΗΠΕΘΕ Κομοτηνής. Μεγάλο μέρος των δραστηριοτήτων της εστιάζει στην ανάδειξη των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι Έδρες Ελληνικών Σπουδών στο εξωτερικό μέσα από διεθνή συνέδρια, στρογγυλές τράπεζες και ειδικές εκδόσεις. Για το έργο της έχει τιμηθεί από την Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης και το Κέντρο

Βυζαντινών Νεοελληνικών και Κυπριακών Σπουδών του Πανεπιστημίου της Γρανάδα.

Πετρούλα Δεληαντώνη

Η Πετρούλα Δεληαντώνη είναι στέλεχος του Γραφείου Πρακτικής Άσκησης του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

Ιωάννης Π. Εμμανουήλ

Ο Ιωάννης Εμμανουήλ είναι Καθηγητής του Τμήματος Μαθηματικών του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (Ε.Κ.Π.Α.) και, επί του παρόντος, Ιδρυματικά Υπεύθυνος του προγράμματος της Πρακτικής Άσκησης των φοιτητών του Ε.Κ.Π.Α. Μετά την ολοκλήρωση των προπτυχιακών του σπουδών συνέχισε τις σπουδές του στο Πανεπιστήμιο της California στο Berkeley, από όπου πήρε διδακτορικό δίπλωμα στα μαθηματικά. Εργάστηκε στο Πανεπιστήμιο του Michigan στο Ann Arbor ως Επίκουρος Καθηγητής Hildebrandt (1994-1997) και στο Ινστιτούτο Ανώτερων Επιστημονικών Μελετών (IHES) στο Παρίσι (1997-1999). Εργάζεται ως μέλος ΔΕΠ στο Τμήμα Μαθηματικών του Ε.Κ.Π.Α. από το 2002. Έχει σημαντική διοικητική εμπειρία αναλαμβάνοντας διάφορες θέσεις ευθύνης: Κοσμήτορας της Σχολής Θετικών Επιστημών του Ε.Κ.Π.Α. (2018-σήμερα), Πρόεδρος του Τμήματος Μαθηματικών (2012-2014 και 2014-2016), Αναπληρωτής Πρόεδρος του Τμήματος Μαθηματικών (2008-2010 και 2010-2012), Μέλος της Συγκλήτου του Ε.Κ.Π.Α. (2004-2005, 2014-2016 και 2018-σήμερα), εκπρόσωπος του Ε.Κ.Π.Α. στη Γενική Συνέλευση του Συνδέσμου Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών (2016-σήμερα), Ιδρυματικός Υπεύθυνος του προγράμματος της Πρακτικής Άσκησης φοιτητών του Ε.Κ.Π.Α. (2019-σήμερα), Μέλος της Προσωρινής Συνέλευσης του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανισμών του Ε.Κ.Π.Α. (2019-σήμερα), Πρόεδρος της Ειδικής Διατμηματικής Επιτροπής του Διαπανεπιστημιακού ΠΜΣ “Διδακτική και Μεθοδολογία των Μαθηματικών” (2012-2016), Διευθυντής Προγράμματος Σπουδών του Διαπανεπιστημιακού ΠΜΣ “Μαθηματικά της Αγοράς και της Παραγωγής” (2007-σήμερα), Πρόεδρος της Επιτροπής Κατατακτηρίων Εξετάσεων του Τμήματος Μαθηματικών (2016-σήμερα), Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και Ταμίας της Ελληνικής Μαθηματικής Εταιρείας (2017-σήμερα), Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Εθνικού Οργανισμού Εξετάσεων (2020-σήμερα). Διδάσκει μαθήματα Άλγεβρας σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο. Είναι συγγραφέας πλήθους εργασιών στην Άλγεβρα, οι οποίες είναι δημοσιευμένες στα πιο γνωστά διεθνή μαθηματικά περιοδικά, όπως το “*Inventiones Mathematicae*” και το “*Advances in Mathematics*”. Είναι επίσης συγγραφέας μιας ερευνητικής μονογραφίας που έχει εκδοθεί από τον οίκο Springer και συν-συγγραφέας δύο διδακτικών πανεπιστημιακών συγγραμμάτων. Έχει επιβλέψει

την εκπόνηση μεταπτυχιακών εργασιών και διδακτορικών διατριβών στην Άλγεβρα και αυτό το διάστημα επιβλέπει την εκπόνηση δύο διδακτορικών διατριβών. Έχει δώσει διαλέξεις σε Πανεπιστήμια και έχει λάβει μέρος σε διάφορα συνέδρια στις ΗΠΑ και την Ευρώπη. Έχει βραβευθεί από την Ακαδημία Αθηνών με το βραβείο Παπαστράτου. Συμμετέχει ως επιστημονικός υπεύθυνος σε ένα ερευνητικό πρόγραμμα που χρηματοδοτεί το ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ. για την ενίσχυση των μελών ΔΕΠ, ενώ στο παρελθόν συμμετείχε ως επιστημονικός υπεύθυνος σε ευρωπαϊκά (Marie Curie, 2011-2013) και εθνικά (Αριστεία, 2012-2015 και ENTER-2004, 2006-2008) ερευνητικά προγράμματα. Υπήρξε επίσης μέλος της ερευνητικής ομάδας στο πρόγραμμα Πυθαγόρας (ΓΤΕΤ, 2004-2006).

Γεώργιος Κ. Ζαρίφης

Ο Γεώργιος Κ. Ζαρίφης είναι Αναπληρωτής Καθηγητής Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης στο Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής της Φιλοσοφικής Σχολής του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (Α.Π.Θ.). Το γνωστικό του αντικείμενο είναι η Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση, με έμφαση στην εφαρμογή μοντέλων κριτικοστοχαστικής μάθησης και διδασκαλίας σε ενηλίκους, καθώς και η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Ανάπτυξη στο πλαίσιο του σύγχρονου οργανισμού μάθησης. Στα ερευνητικά του ενδιαφέροντα περιλαμβάνονται η μελέτη και εφαρμογή τρόπων αποτίμησης της μάθησης σε ενηλίκους, η διερεύνηση και ενίσχυση των παραγόντων πρόσβασης και συμμετοχής ενηλίκων σε οργανωμένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες και ο ρόλος και η ταυτότητα του εκπαιδευτή ενηλίκων. Έχει δημοσιεύσει πάνω από 60 ερευνητικές εργασίες και μελέτες σε διεθνή επιστημονικά περιοδικά με κριτές, ενώ έχει συγγράψει 14 κεφάλαια σε συλλογικούς τόμους. Έχει συμμετάσχει σε πάνω από 40 διεθνή συνέδρια ως εισηγητής και είναι συγγραφέας και επιμελητής βιβλίων και εγχειριδίων στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. Επίσης έχει διαχειριστεί ως επιστημονικός υπεύθυνος 32 ανταγωνιστικά ερευνητικά έργα μέσω του ΕΛΚΕ Α.Π.Θ. και συμμετείχε ως ερευνητής σε πάνω από 30 εθνικά και διεθνή ερευνητικά έργα. Υπήρξε μέλος του επιστημονικού συμβουλίου των Κέντρων Δια Βίου Μάθησης (Κ.Δ.Β.Μ.), καθώς και επιστημονικός υπεύθυνος του Δικτύου Εμπειρογνομόνων για Κοινωνικά Θέματα στην Εκπαίδευση στην Ευρώπη (NESET II) για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Είναι κριτής σε 8 διεθνή επιστημονικά περιοδικά και 2 ελληνικά, ενώ είναι και μέλος της συντακτικής επιτροπής 3 διεθνών περιοδικών και μίας εκδοτικής σειράς για την εκπαίδευση ενηλίκων στον εκδοτικό οίκο Sense/Bril.

Λουκάς Ζαχείλας

Ο Δρ. Λουκάς Ζαχείλας είναι επικεφαλής του Τομέα Συστημάτων και Θεσμών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στο Cedefop. Σπούδασε Χημεία,

εφαρμογές Πληροφορικής και είναι Διδάκτωρ σε θέματα εκπαιδευτικών πολιτικών (πλαίσια προσόντων). Αφού εργάστηκε επί 6 χρόνια στη φαρμακευτική βιομηχανία, στη συνέχεια ασχολήθηκε με θέματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στο χώρο αυτό έχει περισσότερα από 27 χρόνια εμπειρίας και έχει διατελέσει εθνικός εκπρόσωπος της Ελλάδας σε πολλά Ευρωπαϊκά Όργανα, όπως στο Συμβούλιο των Γενικών Διευθυντών Επαγγελματικής Κατάρτισης (DGVT), στη Συμβουλευτική Επιτροπή για την Επαγγελματική Κατάρτιση (ACVT) και στο Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Κατάρτισης (ETF). Επίσης, υπήρξε Εθνικός Συντονιστής Europass, Εθνικός Σύνδεσμος για τις επισκέψεις μελέτης και μέλος πολλών Εθνικών και Ευρωπαϊκών Ομάδων εργασίας όπως, οι Ομάδες εμπειρογνομόνων για το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF), το Σύστημα Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ECVET) και η Εθνική Επιτροπή για τη δημιουργία του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων. Στο Cedefop εργάζεται από το 2006, αρχικά ως ανώτερος εμπειρογνώμων σε θέματα προσόντων και μαθησιακών αποτελεσμάτων, ενώ από το 2014 είναι επικεφαλής του μεγαλύτερου Επιχειρησιακού Τομέα. Είναι αρμόδιος για την παρακολούθηση των εξελίξεων των πολιτικών και των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης, την Ευρωπαϊκή συνεργασία (όπως πλαίσια προσόντων, διασφάλιση ποιότητας), καθώς και τις μελλοντικές τάσεις της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Εκπροσωπεί το Cedefop σε όργανα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ομάδες εργασίας, οργανώσεις κοινωνικών εταίρων, επιστημονικά συνέδρια και Διοικητικά Συμβούλια φορέων. Είναι υπεύθυνος για τη συνεργασία του Cedefop με τις Ελληνικές Αρχές, την UNESCO και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Κατάρτισης (ETF).

Φλωρεντία Καραβατά

Η Φλωρεντία Καραβατά είναι Χημικός με Μεταπτυχιακές Σπουδές στη Διδασκαλία Χημείας & Νέες Εκπαιδευτικές Τεχνολογίες και πιστοποιημένη Project Manager από το IPMA (International Project Management Association). Υπήρξε ερευνήτρια με συμμετοχή στη διαχείριση των ερευνητικών έργων στο ΕΛ.ΚΕ.ΔΕ και στο Ε.Κ.Π.Α. Εργάστηκε σε φροντιστήρια, προσέφερε ιδιαίτερα μαθήματα και απασχολήθηκε σε σχολεία στην πρόσθετη διδακτική στήριξη. Εργάστηκε ως Στέλεχος της ΜΟΔ στο ΕΠΑΝΑΔ αναλαμβάνοντας την παρακολούθηση έργων νέων θέσεων εργασίας, stage και κατάρτισης. Το διάστημα 9/2005-6/2006 υπηρέτησε στη δημόσια εκπαίδευση ως εκπαιδευτικός και εκπαιδεύτρια στο Δ.Ι.Ε.Κ. Πύργου, οπότε και αποσπάστηκε στην Ειδική Υπηρεσία του ΕΠΕΑΕΚ αναλαμβάνοντας την παρακολούθηση έργων Δια Βίου Εκπαίδευσης. Διετέλεσε Προϊσταμένη της Μονάδας «Παρακολούθησης & Διαχείρισης Δράσεων Δια Βίου Εκπαίδευσης», η οποία ενσωμάτωσε στην τρέχουσα ΠΠ (2014) και τις δράσεις «Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την αγορά εργασίας», καθώς και Προϊσταμένη της Μονάδας «Διαχείρισης Πράξεων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και ενδυνάμωσης του ερευνητικού δυναμικού». Σήμερα είναι προϊσταμένη της

Μονάδας «Διαχείρισης Πράξεων Δια Βίου Μάθησης και Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την αγορά εργασίας» στην Ειδική Γραμματεία Διαχείρισης Προγραμμάτων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων. Έχει συμμετοχή σε πλήθος επιτροπών και ομάδων εργασίας, είναι εισηγήτρια στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης-Ινστιτούτο Επιμόρφωσης και έχει συγγράψει εκπαιδευτικό υλικό.

Αντώνιος Κορωνάιος

Ο Αντώνιος Κορωνάιος είναι Καθηγητής Πετρολογίας - Γεωχημείας στον Τομέα Ορυκτολογίας-Πετρολογίας-Κοιτασματολογίας του Τμήματος Γεωλογίας, του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (Α.Π.Θ.). Είναι πτυχιούχος και διδάκτωρ του Τμήματος Γεωλογίας του Α.Π.Θ. Διετέλεσε Καθηγητής στο Τμήμα Ορυχείων του ΤΕΙ Κοζάνης κατά την περίοδο 1993-1995 και από το 1995 έως σήμερα είναι μέλος ΔΕΠ του Τμήματος Γεωλογίας του Α.Π.Θ. Διετέλεσε Διευθυντής του Τομέα Ορυκτολογίας-Πετρολογίας-Κοιτασματολογίας κατά τις διετίες 2013-2015 και 2016 - 2018, ενώ είναι Διευθυντής του Εργαστηρίου Ορυκτολογίας-Πετρολογίας από το 2013. Το ερευνητικό έργο του αφορά στην ορυκτολογία, πετρολογία και γεωχημεία μαγματικών πετρωμάτων κυρίως του Βορειοελλαδικού χώρου (Μακεδονία και Θράκη), της Σερβίας, της Σλοβενίας και της Τουρκίας, στη μελέτη της γένεσης, εξέλιξης και γεωτεκτονικής σημασίας των μαγματικών πετρωμάτων, καθώς και στις χρήσεις και τη ραδιενέργεια των μαγματικών πετρωμάτων. Μετεκπαιδεύτηκε στο Τμήμα Πετρολογίας του Πανεπιστημίου της Βιέννης (Αυστρία), στο Ινστιτούτο γεωχρονολογήσεων και ισοτοπικής γεωχημείας της Pisa (Ιταλία) και στο Τμήμα Γεωλογικών Επιστημών του Πανεπιστημίου της Perugia (Ιταλία). Έχει δημοσιεύσει μόνος ή σε συνεργασία πάνω από 100 εργασίες σε ξένα και ελληνικά επιστημονικά περιοδικά. Βραβεύτηκε δύο φορές από την Ακαδημία Αθηνών με το βραβείο Κτενά (Δεκέμβριος 1990 και Δεκέμβριος 2003) για εργασίες πετρολογικού-γεωχημικού περιεχομένου. Διετέλεσε Ε.Υ. της Πρακτικής Άσκησης του Τμήματος Γεωλογίας από το 2001 έως και το 2005. Είναι Ιδρυματικά Υπεύθυνος (Ι.Υ.) της Πρακτικής Άσκησης του Α.Π.Θ. από το 2004 έως σήμερα. Έχει συνεπώς συνολική εμπειρία 20 ετών στα επιχειρησιακά προγράμματα Πρακτικής Άσκησης και εμπειρία 17 ετών ως Ι.Υ. Έχει δημοσιεύσει άρθρα και έχει συμμετάσχει σε συνέδρια για την Πρακτική Άσκηση. Συμμετείχε ως τακτικό μέλος σε Τεχνικό Κλιμάκιο για την έναρξη προγραμμάτων Πρακτικής Άσκησης Ανώτατης Εκπαίδευσης ακαδημαϊκού έτους 2015-2016, στην επιτροπή σύνταξης κειμένου για τη θεσμοθέτηση της Πρακτικής Άσκησης των Πανεπιστημίων, καθώς και σε επιτροπές κατανομής προϋπολογισμού Πρακτικής Άσκησης μεταξύ των Ιδρυμάτων. Από το 2020 είναι Υπεύθυνος της Οριζόντιας Δράσης Γραφείων Πρακτικής Άσκησης της χώρας.

Ζωή Κώτσου

Η Ζωή Κώτσου είναι Υπεύθυνη Εξερχόμενων Ανταλλαγών Πρακτικής Άσκησης της ΑΙΕSEC Ελλάδος για τα έτη 2020-2021.

Αντωνία Μανιατάκου

Η Αντωνία Μανιατάκου είναι Αναπληρώτρια Προϊσταμένη της Μονάδας Β2.2 «Διαχείρισης Πράξεων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης & Ενδυνάμωσης του Ερευνητικού Δυναμικού», της Ειδικής Γραμματείας Διαχείρισης Προγραμμάτων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων. Είναι πτυχιούχος Ψυχολογίας του Deree College of Greece, του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (Ε.Κ.Π.Α.) και του Τμήματος Αγγλικής Γλώσσας του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (Α.Π.Θ.). Έχει πραγματοποιήσει μεταπτυχιακές σπουδές στην Εφαρμοσμένη Ψυχολογία (M.Sc. in Applied Psychology) και στην Εκπαίδευση (Master in Education) στο University of Wales, United Kingdom. Γνωρίζει πολύ καλά την Αγγλική και την Ιταλική γλώσσα. Έχει παρακολουθήσει μεγάλο αριθμό σεμιναρίων σχετικά με την οργάνωση και τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με τη διαχείριση ευρωπαϊκών και εθνικών προγραμμάτων, την ευρωπαϊκή πολιτική για την εκπαίδευση, τη διοίκηση και την ηγεσία, κλπ. Έχει εργαστεί ως στέλεχος και ως αναπληρώτρια προϊσταμένη στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων (1997-2013) με αντικείμενο την έκδοση προσκλήσεων, την αξιολόγηση, την ένταξη, την παρακολούθηση και τη διαχείριση φυσικού και οικονομικού αντικείμενου διαφόρων πράξεων που αφορούσαν τη δημιουργία και την περαιτέρω ενίσχυση ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών, την ενίσχυση των ερευνητικών προγραμμάτων, τη χορήγηση υποτροφιών του ΙΚΥ, τη δημιουργία και διάθεση ηλεκτρονικών ακαδημαϊκών συγγραμμάτων, κλπ. Επιπλέον, έχει συμμετάσχει σε επιτροπές του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων για την αξιολόγηση προτάσεων που είχαν υποβληθεί στο πλαίσιο χρηματοδοτούμενων πράξεων. Από το 2014 έως σήμερα εργάζεται ως Αναπληρώτρια Προϊσταμένη στο Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων (πρώην Υπουργείο Οικονομίας και Ανάπτυξης) (Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Ε.Π. “Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση” – ΕΠΑΝΑΔ ΕΔΒΜ) με αντικείμενο τη διαχείριση πράξεων που αφορούν την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και την ενδυνάμωση του ερευνητικού δυναμικού, καθώς και την απόκτηση ακαδημαϊκής διδακτικής εμπειρίας από νέους επιστήμονες κατόχους διδακτορικού. Διετέλεσε Πρόεδρος Τοπικού Συμβουλίου ΕΥΔ ΕΠΕΑΕΚ του Πανελληνίου Σωματείου Εργαζομένων στο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (2002-2014), ενώ από το 2019 έως σήμερα είναι Πρόεδρος Τοπικού Συμβουλίου ΕΥΔ ΕΠΑΝΑΔ_ΕΔΒΜ του Πανελληνίου Σωματείου Εργαζομένων στο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, με αντικείμενο την εκπροσώπηση συναδέλφων για διευθέτηση και προώθηση συλλογικών θεμάτων.

Γεώργιος Μίνος

Ο Γεώργιος Μίνος είναι Καθηγητής στο Τμήμα Νοσηλευτικής του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος (ΔΙ.ΠΑ.Ε.) με γνωστικό αντικείμενο “Βιοσυστηματική Βιομετρία”. Είναι πτυχιούχος Βιολογίας και διδάκτωρ Βιολογίας του Τμήματος Βιολογίας του Πανεπιστημίου Πατρών. Συμμετείχε ως ελεύθερος επαγγελματίας σε αλιευτικές & ιχθυολογικές μελέτες, ενώ υπήρξε επιστημονικός & τεχνικός Σύμβουλος σε μονάδες ιχθυοκαλλιέργειας και Επιστημονικός Συνεργάτης σε διάφορα ΤΕΙ της Ελλάδας (1998-2003). Το συγγραφικό του έργο περιλαμβάνει 29 εργασίες σε διεθνή επιστημονικά περιοδικά με κριτές, 2 κεφάλαια σε ξενόγλωσσα βιβλία μετά από κρίση, 3 εργασίες σε περιοδικά χωρίς κριτές και 93 εργασίες σε πρακτικά επιστημονικών συνεδρίων μετά από κρίση (34 σε Διεθνή και 59 σε Ελληνικά Συνέδρια). Επίσης, είχε την επιμέλεια έκδοσης στην ελληνική γλώσσα 3 ξενόγλωσσων βιβλίων και είναι συν-συγγραφέας 1 βιβλίου. Η ερευνητική εμπειρία του περιλαμβάνει συμμετοχή σε 27 ερευνητικά προγράμματα. Υπήρξε Επιστημονικός Υπεύθυνος σε 7 από αυτά και σε 2 προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης και Προώθησης της Απασχόλησης. Έχει ασκήσει διοικητικές αρμοδιότητες ως Διευθυντής Τομέα (2004-2011, 2017-2018), ως αναπληρωτής Προϊστάμενος (2008-2013), ως Πρόεδρος Τμήματος (2013-2015), ως Διευθυντής ερευνητικού εργαστηρίου (2018-2019), ως τακτικό μέλος Συμβουλίου Κέντρου Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης (ΚΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ.) του ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης (2018-2020) και ως τακτικό μέλος Επιτροπής Ερευνών του ΕΛΚΕ ΔΙ.ΠΑ.Ε. (2019-2022). Είναι αξιολογητής στο Ενιαίο Μητρώο Αξιολογητών του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων και στο Μητρώο του Ελληνικού Επιστημονικού Δυναμικού της ΓΤΕΚ. Είναι αξιολογητής 48 εργασιών σε 26 διεθνή περιοδικά, μέλος της επιστημονικής επιτροπής αξιολόγησης εργασιών (Editorial Member) ενός διεθνούς περιοδικού και μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής αξιολόγησης εργασιών σε 7 Διεθνή και 3 Ελληνικά Επιστημονικά Συνέδρια. Υπήρξε Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής (Advisory Board) διοργάνωσης Διεθνούς Επιστημονικής Ημερίδας και μέλος της Οργανωτικής Επιτροπής (Organizing Committee) διοργάνωσης Διεθνούς Επιστημονικού Συνεδρίου. Συμμετείχε σε συμβουλευτικές επιτροπές επίβλεψης διδακτορικών διατριβών και σε επταμελή Εξεταστική Επιτροπή, καθώς και σε εκλεκτορικά και εισηγητικές επιτροπές.

Γεώργιος Πανταζής

Ο Γεώργιος Πανταζής είναι Καθηγητής στο Εργαστήριο Γεωδαισίας, της Σχολής Αγρονόμων & Τοπογράφων Μηχανικών (ΣΑΤΜ) του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου (Ε.Μ.Π.) και Διευθυντής του Εργαστηρίου. Παράλληλα, είναι Επιστημονικά Υπεύθυνος της Πρακτικής Άσκησης (ΠΑ) της ΣΑΤΜ και Ιδρυματικά Υπεύθυνος της ΠΑ του Ε.Μ.Π. Είναι Διπλωματούχος Αγρονόμος & Τοπογράφος Μηχανικός Ε.Μ.Π. και Διδάκτωρ Μηχανικός Ε.Μ.Π. Διδάσκει στα προπτυχιακά μαθήματα “Ειδικά Θέματα Γεωδαισίας”, “Μεγάλες Γεωδαιτικές Ασκήσεις ΙΙ”, “Τεχνική Γεωδαισία”, “Αποτυπώσεις

μνημείων” της ΣΑΤΜ, “Γεωδαισία” της Σχολής Πολιτικών Μηχανικών, “Τοπογραφία Αρχιτεκτόνων” της Σχολής Αρχιτεκτόνων, καθώς και στα ΔΠΜΣ “Γεωπληροφορικής” και “Προστασίας Μνημείων” στο Ε.Μ.Π. Τα επιστημονικά και ερευνητικά του ενδιαφέροντα εστιάζουν σε αντικείμενα Εφαρμοσμένης Γεωδαισίας και αφορούν στην ανάπτυξη μεθοδολογίας για την έρευνα του προσανατολισμού μνημείων, στον προσδιορισμό αστρονομικού αζιμουθίου, στην πρόβλεψη της εξέλιξης μετακινήσεων κατασκευών κατά τη διάρκεια προγράμματος παρακολούθησης, στην ανάλυση παρατηρήσεων γεωδαιτικών δικτύων, στη γεωμετρική τεκμηρίωση τεχνητών και φυσικών κατασκευών, στον έλεγχο και βαθμονόμηση γεωδαιτικών οργάνων (Γεωδαιτική Μετρολογία) και στην ανάπτυξη μεθοδολογιών για την πραγματοποίηση μετρήσεων ακριβείας. Έχει συμμετάσχει σε 18 Ερευνητικά Προγράμματα, σε 2 από τα οποία ως Επιστημονικός Υπεύθυνος. Έχει συμμετάσχει σε 70 επιστημονικά συνέδρια ή ημερίδες, στα περισσότερα από τα οποία υπήρξε ομιλητής. Έχει περίπου 80 δημοσιεύσεις και παρουσιάσεις εργασιών σε Επιστημονικά Περιοδικά, Πρακτικά Διεθνών και Ελληνικών Συνεδρίων κυρίως στα αντικείμενα της Γεωδαισίας, του αστρονομικού προσανατολισμού μνημείων, της Γεωμετρικής Τεκμηρίωσης Μνημείων, των μετρήσεων ακριβείας. Μόνο την τελευταία πενταετία έχει δημοσιεύσει 12 άρθρα σε διεθνή επιστημονικά περιοδικά και 17 σε πρακτικά συνεδρίων. Έχει συγγράψει δύο βιβλία με τίτλους “Εφαρμοσμένη Γεωδαισία” (2010, Εκδόσεις Ζήτη) και “Γεωδαιτικές Μέθοδοι Ελέγχου Μετακινήσεων” (2020, Εκδόσεις Ζήτη).

Βασιλική Παπαγεωργίου

Η Βασιλική Παπαγεωργίου, είναι Σύμβουλος Επικοινωνίας στο Γραφείο Πρακτικής Άσκησης του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (Α.Π.Θ.). Είναι πτυχιούχος του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, ενώ περάτωσε Μεταπτυχιακές Σπουδές στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (Μ.Β.Α.) με εξειδίκευση στο Marketing στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Ολοκλήρωσε το ετήσιο πρόγραμμα Ε.Π.ΠΑΙ.Κ. – παιδαγωγικών μαθημάτων στην Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης Θεσσαλονίκης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.). Γνωρίζει πολύ καλά Αγγλικά (επίπεδο C2) και Γαλλικά (επίπεδο C1). Κατά τη διάρκεια των προπτυχιακών σπουδών της πραγματοποίησε την Πρακτική της Άσκηση στην EFG Eurobank στη Θεσσαλονίκη, όπου απασχολήθηκε σε όλα τα τμήματα και δραστηριότητες της τράπεζας για απόκτηση όσο το δυνατόν μεγαλύτερης εμπειρίας. Το διάστημα 2006-2007 εργάστηκε ως εξωτερικός συνεργάτης (με σύμβαση έργου) στο Γραφείο Πρακτικής Άσκησης του Πανεπιστημίου Μακεδονίας με κύριο αντικείμενο εργασίας τη διοικητική υποστήριξη, την υποδοχή και εξυπηρέτηση των φοιτητών. Από το 2011, εργάζεται ως Σύμβουλος Επικοινωνίας (με σύμβαση έργου) στο Γραφείο Πρακτικής Άσκησης του Α.Π.Θ. με κύρια αντικείμενα εργασίας τη διαχείριση έργου, την εξεύρεση νέων Φορέων Υποδοχής, την ανάπτυξη νέων μεθόδων προσέγγισης των εν δυνάμει

Φορέων, την επικοινωνία με τα Τμήματα, που συμμετέχουν στο Πρόγραμμα, τη διοργάνωση εκδηλώσεων, τη φωτογράφιση και βιντεοσκόπηση των εκδηλώσεων και τη διοικητική υποστήριξη του Γραφείου Πρακτικής Άσκησης του Α.Π.Θ. Έχει δημοσιεύσει δύο εργασίες σχετικές με το Marketing και τρεις εργασίες σχετικές με την Πρακτική Άσκηση. Συμμετείχε στην επιμέλεια και σύνταξη του Απολογιστικού Τόμου Πρακτικής Άσκησης Α.Π.Θ. για το διάστημα 2010-2015. Έχει συμμετάσχει σε όλες τις συναντήσεις (20) του Δικτύου των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης και σε αρκετές από αυτές με εισηγήσεις.

Νίκος Παπαδάκης

Ο Νίκος Παπαδάκης είναι Καθηγητής στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης και Αναπληρωτής Διευθυντής του Κέντρου Ερευνών και Μελετών για τις Ανθρωπιστικές, τις Κοινωνικές και τις Επιστήμες της Αγωγής του Πανεπιστημίου Κρήτης (ΚΕΜΕ-Π.Κ. / 2016-2021). Είναι Distinguished Visiting Professor στην Academy of Globalization and Education Policy (AGEP) του Zhengzhou University (ZZU) της Κίνας (2021-2024). Επίσης, είναι Διευθυντής του Κέντρου Πολιτικής Έρευνας & Τεκμηρίωσης (ΚΕΠΙΕΤ) του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης και Μέλος του Επιστημονικού Εκπαιδευτικού Συμβουλίου του ΕΚΔΔΑ (Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης). Επιπρόσθετα είναι Μέλος του Standing Group “*Political Culture*” του ECPR (European Consortium for Political Research), Μέλος του UN SDSN Global, ενώ έχει διατελέσει Special Adviser στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011- 2013) και Μέλος του Advisory Board του UNDP/RCPAR (Regional Centre for Public Administration Reform / 2008-2011). Είναι επιστημονικός συνεργάτης της Ε.Ε.Τ.Α.Α. (Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης) και συνεργάζεται ερευνητικά με το Ινστιτούτο («Κοινωνικό Πολύκεντρο») της ΑΔΕΔΥ και το ESRC-funded Research «LLAKES» του UCL-ΙοΕ. Έχει δημοσιεύσει 164 μελέτες, στα αγγλικά, γαλλικά, κινέζικα και ελληνικά. Επίσης, έχει συγγράψει 10 βιβλία-μονογραφίες στα ελληνικά και αγγλικά, έχει επιμεληθεί άλλους 10 συλλογικούς τόμους και έχει συμμετάσχει (είτε ως Επιστημονικός Υπεύθυνος, είτε ως Ερευνητής-Επιστημονικός Συνεργάτης) σε 45 (κυρίως ερευνητικά) Προγράμματα στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Δόξα Παπακωνσταντίνου

Η Δόξα Παπακωνσταντίνου είναι Αναπληρώτρια Καθηγήτρια στο Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, της Σχολής Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, με γνωστικό αντικείμενο “Εργασιακές σχέσεις και Στήριξη των Ατόμων με Αναπηρία στο Χώρο της Εργασίας”. Είναι πτυχιούχος Νομικής από το Τμήμα

Νομικής της Σχολής Νομικών και Οικονομικών Επιστημών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (Α.Π.Θ.), και κάτοχος Μεταπτυχιακού διπλώματος Ειδίκευσης στον Κλάδο Εμπορικού και Οικονομικού Δικαίου του Τμήματος Νομικής του Α.Π.Θ. Έλαβε το διδακτορικό της δίπλωμα από το Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Τα ερευνητικά και εκπαιδευτικά της ενδιαφέροντα αφορούν στην εργασιακή ενσωμάτωση, στις εργασιακές σχέσεις, στις πολιτικές απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, στο σχετικό νομοθετικό πλαίσιο, καθώς και στον εκφοβισμό, στην παρενόχληση, ως μορφή διάκρισης, και στη σεξουαλική παρενόχληση των ατόμων με αναπηρία στο χώρο εργασίας. Στα επιστημονικά της ενδιαφέροντα συγκαταλέγεται επίσης η πρόσβαση στην αγορά εργασίας των νέων εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEETs). Διδάσκει στα Μεταπτυχιακά Προγράμματα «Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή» και «Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση» του Πανεπιστημίου Μακεδονίας· παράλληλα έχει διδάξει στο Π.Μ.Σ. στην κατεύθυνση «Ειδική Αγωγή» του Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών. Έχει συμμετάσχει σε ερευνητικά προγράμματα που προωθούν την εκπαίδευση και τη μετάβαση στην αγορά εργασίας των ατόμων με αναπηρία, όπως το Trans2Work και το PACES, ενώ παρουσιάζει σημαντική συγγραφική δράση στο γνωστικό της αντικείμενο με μονογραφίες και δημοσιεύσεις σε διεθνή έγκριτα περιοδικά. Είναι μέλος του συντακτικού συμβουλίου του περιοδικού “Journal of Vocational Rehabilitation” και συστηματικός κριτής σε διεθνή περιοδικά, όπως τα “BMJ Open”, “Disability and Rehabilitation”, και “Journal of Career Development”.

Βενετία Παρασκευοπούλου

Η Βενετία Παρασκευοπούλου είναι στέλεχος του Γραφείου Πρακτικής Άσκησης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Μιλτιάδης Σταμπουλής

Ο Μιλτιάδης Σταμπουλής είναι Αναπληρωτής Καθηγητής στο Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, με γνωστικό αντικείμενο “Οικονομία της Εργασίας και Πολιτικές Κατάρτισης” και συμπληρωματικά επιστημονικά ενδιαφέροντα τη μελέτη της σχέσης εκπαίδευσης – δια βίου μάθησης με την απασχόληση, την ανάλυση των συστημάτων και του προγραμματισμού της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, την οικονομία και διοίκηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και την εξέλιξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού σε σχέση με τις νέες τεχνολογίες. Είναι απόφοιτος του Τμήματος Οικονομικών της Σχολής Ν.Ο.Ε. του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου

Θεσσαλονίκης (Α.Π.Θ.) και κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και διδακτορικού στην Οικονομία Ανθρώπινων Πόρων από το Πανεπιστήμιο Παρισίων 1 - Πάνθεον - Σορβόννη. Δραστηριοποιείται στην Ελλάδα από το 1990, ως μελετητής σε θέματα λειτουργίας αγορών εργασίας και πολιτικών απασχόλησης, ενώ έχει σημαντική εμπειρία σε αξιολογήσεις στα πεδία πολιτικών της δια βίου μάθησης, της κοινωνικής πολιτικής, των πολιτικών απασχόλησης και της διοίκησης ανθρώπινων πόρων, στον συντονισμό και εκπόνηση αντίστοιχων εμπειρογνομosυνών, καθώς και στη διαχείριση και παρακολούθηση έργων συγχρηματοδοτούμενων από το Ε.Κ.Τ. Από το 1992 ανήκει στο Σώμα Μεσολαβητών-Διαιτητών του Οργανισμού Μεσολάβησης Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) και δραστηριοποιείται στην επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας. Την περίοδο 2004-2009 διετέλεσε μέλος της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων του Εθνικού Συμβουλίου Ανταγωνιστικότητας και Ανάπτυξης, ενώ την περίοδο 2005-2008 ήταν Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής και του Δ.Σ. του Κέντρου Ερευνών για θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων. Τέλος, έχει διατελέσει, επί δεκαπενταετία, Διευθυντής Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης των φορέων επιχειρηματικότητας της Βορείου Ελλάδος. Έχει να επιδείξει σημαντικό συγγραφικό έργο σε πλειάδα επιστημονικών τόμων και διεθνών περιοδικών με κριτές, έχει πραγματοποιήσει πολλές δημοσιεύσεις σε ελληνικά και διεθνή συνέδρια με έκδοση πρακτικών, ενώ έχει συγγράψει δύο βιβλία σε αντικείμενα που σχετίζονται με το γνωστικό του αντικείμενο και τα επιστημονικά του ενδιαφέροντα.

Ανα Τοίτσα

Η Ανα Τοίτσα είναι Υπεύθυνη Δημοσίων Σχέσεων της AIESEC Ελλάδος για τα έτη 2020-2021.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι νέοι αποτελούν μια ομάδα του πληθυσμού ιδιαίτερα ευάλωτη στις μεταλλαγές που λαμβάνουν χώρα τόσο στο εθνικό όσο και στο διεθνές περιβάλλον. Η αποτελεσματική προετοιμασία τους για την ομαλή μετάβασή τους στην αγορά εργασίας και την κοινωνικοοικονομική τους ενσωμάτωση αποτελεί έναν εμβληματικό στόχο των σύγχρονων εκπαιδευτικών συστημάτων. Η ανάπτυξη των κατάλληλων -κάθετων/σκληρών και οριζόντιων/μαλακών- δεξιοτήτων φαίνεται να αποτελεί το κυριότερο (αν και όχι το μοναδικό) εργαλείο σε αυτήν την προσπάθεια. Τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα (Α.Ε.Ι.) συμμετέχουν δυναμικά στο εγχείρημα αυτό ενσωματώνοντας στις πρωτοβουλίες τους διάφορες μορφές μάθησης στο χώρο εργασίας.

Η πρακτική άσκηση είναι μια από τις πλέον διαδεδομένες μορφές μάθησης στο χώρο εργασίας, με την οποία επιχειρείται η απόκτηση από τους ασκούμενους γνώσεων και ικανοτήτων που θα διευκολύνουν και θα υποστηρίξουν την μετάβασή τους στην αγορά εργασίας. Η πρακτική άσκηση μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε στο πλαίσιο ενός προγράμματος τυπικής εκπαίδευσης είτε να λάβει χώρα εκτός αυτής, ακόμα και μετά την αποφοίτηση του ατόμου. Σε ό,τι αφορά ειδικά την ανώτατη εκπαίδευση, η πρακτική άσκηση των φοιτητών είναι πολυδιάστατη σε ό,τι αφορά τον τόπο, τον χρόνο, τον τρόπο, τα μέσα και τις συνθήκες της πραγματοποίησής της. Με διαφορετικές μορφές εμφανίζεται και η διασύνδεση της πρακτικής άσκησης με το πρόγραμμα σπουδών των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, αφού μπορεί να περιλαμβάνεται οργανικά σε αυτό, να λειτουργεί συμπληρωματικά προς αυτό ή απλώς να κινείται παράλληλα με αυτό.

Η συμμετοχή των φοιτητών σε πρακτική άσκηση τους δίνει την ευκαιρία να συνδέσουν τη θεωρητική γνώση των ακαδημαϊκών σπουδών με την επαγγελματική πράξη και να αποκτήσουν πολύτιμη εργασιακή εμπειρία. Τα πλεονεκτήματα από τη συμμετοχή των νέων ατόμων σε προγράμματα πρακτικής άσκησης δεν περιορίζονται μόνο στην απόκτηση επαγγελματικών γνώσεων και ικανοτήτων ή στην εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον. Αντιθέτως, επεκτείνονται στην απόκτηση από τους νέους χρήσιμων κοινωνικών δεξιοτήτων, στην ευρύτερη κοινωνικοοικονομική τους δικτύωση, καθώς και στην δια βίου αναδιαμόρφωση της μαθησιακής στρατηγικής τους. Με τον τρόπο αυτό η συμμετοχή στην πρακτική άσκηση δύναται να συμβάλει στη μεγιστοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων των σπουδών και να προσδώσει μια πρόσθετη δυναμική στις επαγγελματικές προοπτικές των νέων αποφοίτων. Θα πρέπει βέβαια να επισημανθεί ότι αξιόλογα πλεονεκτήματα αποκομίζουν από την επιτυχή εφαρμογή προγραμμάτων πρακτικής άσκησης

και οι υπόλοιπες ομάδες ενδιαφερομένων, όπως είναι τα ίδια τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα και οι επιχειρήσεις, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι. Η ανάπτυξη προγραμμάτων πρακτικής άσκησης διευκολύνει την μεταξύ τους πολυεπίπεδη επικοινωνία και δημιουργική συνεργασία σε ζητήματα που αφορούν τη διαμόρφωση των ακαδημαϊκών προγραμμάτων σπουδών, την αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, την ανάπτυξη και τη διάχυση τεχνογνωσίας, στοιχεία που επιτρέπουν τη λειτουργική αναβάθμιση και την ευέλικτη προσαρμογή τους στις διεθνείς μεταβολές.

Ο παρών τόμος περιλαμβάνει τα κείμενα εισηγήσεων που παρουσιάστηκαν στο Συνέδριο με θέμα «Πανεπιστήμιο και Πρακτική Άσκηση. Εμπειρίες και Προκλήσεις», το οποίο πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά στις 16 Μαρτίου 2021. Το Συνέδριο διοργανώθηκε από το ερευνητικό έργο “Προγράμματα Πρακτικής Άσκησης στην Ανώτατη Εκπαίδευση” (Hi.Ed.WEP), που υποστηρίζεται από το Ελληνικό Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας (ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ.) στο πλαίσιο της «1^{ης} Προκήρυξης ερευνητικών έργων ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ. για Μέλη ΔΕΠ και ερευνητές/τριες και την προμήθεια ερευνητικού εξοπλισμού μεγάλης αξίας». Σκοπός του συγκεκριμένου ερευνητικού έργου είναι η μελέτη της εφαρμογής του θεσμού της πρακτικής άσκησης στα ελληνικά πανεπιστήμια και η συμβολή στην περαιτέρω ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς του.

Η διοργάνωση του Συνεδρίου αποσκοπούσε στην ενίσχυση στο περιβάλλον των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και της διοίκησης του διαλόγου αναφορικά με την πρακτική άσκηση η οποία προσφέρεται στους φοιτητές με σκοπό την εξοικείωσή τους με το επαγγελματικό περιβάλλον, αλλά και την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους. Μέσα από τις εισηγήσεις του συνεδρίου προβλήθηκε η σημασία της πρακτικής άσκησης ως βασικού άξονα της μαθησιακής διαδικασίας στα ελληνικά πανεπιστήμια, υπογραμμίστηκε η ανάγκη αξιοποίησης καινοτόμων μεθόδων σχεδιασμού και εφαρμογής της και αναδείχθηκε ο ρόλος της στην ενδυνάμωση φοιτητών και αποφοίτων.

Στον παρόντα τόμο των πρακτικών του συνεδρίου δημοσιεύονται τα κείμενα που παρουσιάστηκαν από διακεκριμένα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας και στελέχη οργανισμών. Οι συγγραφείς διακρίνονται για την άρτια επιστημονική τους κατάρτιση και για την έντονη δραστηριοποίησή τους σε θέματα ανάπτυξης δεξιοτήτων μέσω της πρακτικής άσκησης, καθώς και για την εμπειρία τους στη διαχείριση των αντίστοιχων προγραμμάτων τόσο στο επίπεδο των πανεπιστημίων όσο και σε εκείνο της κεντρικής διοίκησης. Τα κείμενά τους αποτυπώνουν με σαφήνεια τα χαρακτηριστικά των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων,

αναδεικνύουν τα πλεονεκτήματά τους για όλες τις ομάδες ενδιαφερομένων και καταγράφουν τις πολυδιάστατες προκλήσεις που τα συνοδεύουν.

Η οργάνωση του τόμου των πρακτικών ακολουθεί τις τέσσερις θεματικές ενότητες του συνεδρίου. Τα κείμενα που περιλαμβάνονται σε καθεμιά από αυτές εστιάζουν σε συγκεκριμένες διαστάσεις της πρακτικής άσκησης των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Στη θεματική ενότητα που αφορά τη “*Διασύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας*” περιλαμβάνονται τρία κείμενα.

Ο *Νίκος Παπαδάκης* στο κείμενό του με τίτλο «Αγορά εργασίας και νέα γενιά: τάσεις, μετασχηματισμοί και ο ρόλος της πρακτικής άσκησης» αναλύει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας και διερευνά το ρόλο που καλείται να διαδραματίσει η πρακτική άσκηση των φοιτητών στις προοπτικές ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Ο συγγραφέας αναλύει τις συνθήκες επισφάλειας που επικρατούν στην απασχόληση των νέων και εστιάζει στη σημασία ανάληψης πρωτοβουλιών για την ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων. Υπό το πρίσμα αυτό αναδεικνύει τον αποφασιστικό ρόλο της πρακτικής άσκησης για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας και την ομαλή ενσωμάτωση των φοιτητών και των αποφοίτων στη σύγχρονη αγορά εργασίας.

Ο *Λουκάς Ζαχείλας* στο κείμενό του με τίτλο «Το νέο τοπίο στην εκπαίδευση και κατάρτιση – προκλήσεις και προοπτικές» αποπειράται να προσεγγίσει τις αναφυόμενες προκλήσεις για τη μάθηση λαμβάνοντας υπόψη τις συνεχείς μεταλλαγές τόσο στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης όσο και στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στην αυξημένη σημασία που αποκτά η ευρωπαϊκή συνεργασία για την προώθηση ενός διευρυσμένου προγραμματισμού για τις μαθησιακές δραστηριότητες και την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Παράλληλα, αναδεικνύεται ο ρόλος του Cedefop στην κατανόηση των μεταβολών και στην κατάλληλη αναδιαμόρφωση των ευρωπαϊκών συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε να ανταποκρίνονται στις διεθνείς κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις.

Η *Ζωή Γαβριηλίδου* στο κείμενό της με τίτλο «Πρακτική άσκηση φοιτητών: δίνοντας προστιθέμενη αξία στο πτυχίο» επιχειρεί να αναδείξει τις προϋποθέσεις που πρέπει να διασφαλίζονται, προκειμένου να μεγιστοποιούνται τα αποτελέσματα της πρακτικής άσκησης των φοιτητών. Στο κείμενο παρατίθενται αναλυτικά τα πλεονεκτήματα της πρακτικής άσκησης για τους φοιτητές, αλλά και οι προβληματισμοί που αφορούν την αποτελεσματικότητά της, ενώ αναδεικνύεται η ανάγκη για αλλαγή παραδείγματος στο θεσμό με την συμπερίληψη όλων των ομάδων ενδιαφερομένων στην κοινή προσπάθεια αναβάθμισής του. Επιπλέον, προτείνεται ένα Syllabus Πρακτικής Άσκησης ως υπόδειγμα για την οργάνωση

ενός προγράμματος πρακτικής άσκησης, το οποίο συναρθρώνεται γύρω από σαφώς διατυπωμένα μαθησιακά αποτελέσματα και ενδεικτικές δραστηριότητες.

Στη θεματική ενότητα που αφορά την *“Πρακτική άσκηση στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα”* υπάρχουν πέντε κείμενα.

Ο *Αντώνης Κορωναίος* και η *Βασιλική Παπαγεωργίου* στο κείμενό τους με τίτλο «Δημιουργώντας κουλτούρα πρακτικής άσκησης: η εμπειρία μιας εικοσαετίας» παρουσιάζουν την εξέλιξη του θεσμού στην ελληνική ανώτατη εκπαίδευση. Ειδικότερα, οι συγγραφείς περιγράφουν τις ποικίλες μορφές πρακτικής άσκησης που προσφέρονται στους φοιτητές διαφορετικών επιστημονικών πεδίων, τις εξειδικευμένες ιδρυματικές δομές που ασκούν διαχειριστικό και υποστηρικτικό ρόλο, και τις πηγές από τις οποίες εξασφαλίζονται οι απαραίτητοι οικονομικοί πόροι. Επίσης, σχολιάζουν κριτικά τις κυριότερες προκλήσεις για το μέλλον της πρακτικής άσκησης και προβάλλουν τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει για την ανταπόκριση σε αυτές το Δίκτυο των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης, το οποίο διασυνδέει και συντονίζει τη δράση των ιδρυματικών υπηρεσιών με σκοπό την ενίσχυση των ευκαιριών των φοιτητών για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας.

Στο κείμενό τους με τίτλο «Πρακτική άσκηση φοιτητών του ΕΚΠΑ: εμπειρίες και νέες προκλήσεις» ο *Ιωάννης Εμμανουήλ* και η *Βενετία Παρασκευοπούλου* αναδεικνύουν την πολύχρονη εμπειρία του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών στην οργάνωση προγραμμάτων πρακτικής άσκησης. Οι συγγραφείς αναγνωρίζουν τη μεγάλη σημασία του θεσμού για την επαγγελματική πορεία των μελλοντικών αποφοίτων όλων των κλάδων σπουδών και παραθέτουν ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία που αφορούν την εφαρμογή του στο συγκεκριμένο πανεπιστημιακό ίδρυμα. Επίσης, κάνουν ειδική αναφορά σε εμπόδια και γραφειοκρατικές πρακτικές, που δύνανται να λειτουργήσουν αποθαρρυντικά προς την συμμετοχή των φοιτητών και των επιχειρήσεων στην πρακτική άσκηση, και προτείνουν την άρση τους μέσα από ευέλικτες θεσμικές πρωτοβουλίες.

Το κείμενο του *Γεωργίου Πανταζή* με τίτλο « Η πρακτική άσκηση στο Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο ως μοχλός γνώσης. Εξέλιξη & προοπτικές» παρουσιάζει αναλυτικά τη μακρά εμπειρία του συγκεκριμένου πανεπιστημιακού ιδρύματος στην οργάνωση προγραμμάτων πρακτικής άσκησης. Ο συγγραφέας υπογραμμίζει την μεγάλη αξία της πρακτικής άσκησης ως μορφής βιωματικής μάθησης ειδικά για τους φοιτητές του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου, οι οποίοι παρακολουθούν προγράμματα σπουδών με σαφή επαγγελματικό χαρακτήρα και προσανατολισμό. Παρουσιάζει ποσοτικά στοιχεία της εφαρμογής των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης στο

ίδρυμα και περιγράφει τα οργανωτικά τους χαρακτηριστικά, ενώ παράλληλα επισημαίνει την θετική ανταπόκριση και την εποικοδομητική κριτική των φοιτητών και των φορέων υποδοχής.

Ο *Γεώργιος Μίνος* στο κείμενό του με τίτλο «Οι εμπειρίες από την υποχρεωτική πρακτική άσκηση στα τμήματα των πρώην Τ.Ε.Ι. και το μέλλον της πρακτικής στα πανεπιστήμια μετά τις συνέργειες» αναλύει την περίπτωση της πρακτικής άσκησης υποχρεωτικού χαρακτήρα, η οποία μέχρι πρόσφατα αποτελούσε προϋπόθεση για την ολοκλήρωση των σπουδών και την απόκτηση πτυχίου από τους φοιτητές των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Τ.Ε.Ι.). Ο συγγραφέας παρουσιάζει εμπειριστατωμένα τα οργανωτικά χαρακτηριστικά που τη διέκριναν και κάνει ενδελεχή αναφορά στη μεταβατική για το θεσμό της πρακτικής άσκησης περίοδο μετά την ανωτατοποίηση των Τ.Ε.Ι. και τη συνένωσή τους με (ή την μετατροπή τους σε) πανεπιστήμια. Παράλληλα, διερευνά τις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται με τις συνέργειες που αναπτύσσονται στο περιβάλλον των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Στο κείμενο της με τίτλο «Η απεικόνιση του σύγχρονου μοντέλου της πρακτικής άσκησης του Πανεπιστημίου Μακεδονίας» η *Πετρούλα Δεληγιάννη* αποτυπώνει την έμφαση που αποδίδεται από το συγκεκριμένο πανεπιστημιακό ίδρυμα στην διασύνδεση των θεωρητικών γνώσεων με την πράξη στον χώρο της εργασίας. Η συγγραφέας αναλύει τις επιλογές πρακτικής άσκησης που προσφέρονται στους φοιτητές του ιδρύματος και περιγράφει τις διαδικασίες που ακολουθούνται σε όλα τα στάδια της εφαρμογής της. Επιπρόσθετα, κάνει ειδική αναφορά στις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνονται με σκοπό την ενεργοποίηση περισσότερων φορέων υποδοχής στην προσφορά θέσεων πρακτικής άσκησης, αλλά και στην ενθάρρυνση του αναστοχασμού μεταξύ όλων των συμμετεχόντων στα αντίστοιχα προγράμματα.

Στη θεματική ενότητα που αφορά τις «*Καινοτόμες προσεγγίσεις της πρακτικής άσκησης στα ΑΕΙ*» περιλαμβάνονται τέσσερα κείμενα.

Στο κείμενο τους με τίτλο «Είκοσι χρόνια πρακτικής άσκησης στο Α.Π.Θ.» ο *Αντώνιος Κορωνάιος* και η *Βασιλική Παπαγεωργίου* αναλύουν τα ποιοτικά και ποσοτικά χαρακτηριστικά της πρακτικής άσκησης στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, ένα ίδρυμα με πολυετή εμπειρία στη διοργάνωση προγραμμάτων πρακτικής άσκησης για τους φοιτητές του. Οι συγγραφείς αναλύουν διεξοδικά την πορεία του ιδρύματος από την άτυπη και αποσπασματική εφαρμογή στην οργανωμένη υλοποίηση προγραμμάτων πρακτικής άσκησης, που είτε είναι ενσωματωμένα στα προγράμματα σπουδών των διαφόρων τμημάτων είτε εφαρμόζονται παράλληλα με αυτά. Επιπρόσθετα, παρουσιάζουν την αυξητική πορεία της χρηματοδότησης της πρακτικής

άσκησης μέσω επιχειρησιακών προγραμμάτων, η οποία διευκόλυνε την οργανωτική μετεξέλιξη των δράσεων και συνέβαλε στη συμμετοχή περισσότερων φοιτητών και επιχειρήσεων στις δράσεις.

Ο *Γεώργιος Ζαρίφης* στο κείμενό του με τίτλο «Ανάπτυξη δεξιοτήτων στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης φοιτητών σε επιχειρήσεις και οργανισμούς: Βέλτιστες πρακτικές και προκλήσεις» αναλύει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ενός προγράμματος πρακτικής άσκησης που πραγματοποιείται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και οργανισμούς από προπτυχιακούς φοιτητές του τμήματος Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής της Φιλοσοφικής Σχολής του Α.Π.Θ. Ο συγγραφέας αναλύει εκτενώς τη μεθοδολογία και τα εργαλεία που αξιοποιούνται για τον σχεδιασμό και την εποπτεία της πρακτικής άσκησης των φοιτητών, ενώ εστιάζει ειδικά στην πρόκληση της αποτίμησης και εγκυροποίησης των αποκτώμενων εγκάρσιων δεξιοτήτων. Επιπρόσθετα, ο συγγραφέας επισημαίνει την πολυπλοκότητα της οργάνωσης των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης και αναδεικνύει τη σημασία της αποτελεσματικής διαχείρισης ζητημάτων δομικού και λειτουργικού χαρακτήρα που διέπουν την ανάπτυξη συνεργειών και δικτύων με τους χώρους εργασίας.

Στο κείμενο του *Μιλτιάδη Σταμπούλη* με τίτλο «Ο εμπλουτισμός της πρακτικής άσκησης (Π.Α.) με μεθόδους υλοποίησης τύπου μαθητείας: Συμβολή στην ποιοτική αναβάθμιση και καθολικότητά της» σκιαγραφείται ο ρόλος της πρακτικής άσκησης των φοιτητών της ελληνικής ανώτατης εκπαίδευσης στο σύγχρονο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον. Ο συγγραφέας περιγράφει τις προκλήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας αναφορικά με την διαθεσιμότητα των κατάλληλων δεξιοτήτων, σχολιάζει τις τάσεις που διαμορφώνονται στα συστήματα πρακτικής άσκησης και αντλεί ενδιαφέροντα παραδείγματα από τις καλές πρακτικές άλλων χωρών. Επίσης, προτείνει τεκμηριωμένα την αναδιοργάνωση της πρακτικής άσκησης των φοιτητών σύμφωνα με το υπόδειγμα της μαθητείας υπογραμμίζοντας τα πλεονεκτήματα τόσο για τους συμμετέχοντες σπουδαστές όσο και για τους συνεργαζόμενους φορείς (πανεπιστήμια και επιχειρήσεις).

Η *Δόξα Παπακωνσταντίνου* στο κείμενό της με τίτλο «Η συμβολή της πρακτικής άσκησης στην εργασιακή ένταξη των φοιτητών με αναπηρία» εστιάζει στο κρίσιμο ζήτημα της αποτελεσματικής προετοιμασίας των φοιτητών με αναπηρία για την ένταξή τους στο εργασιακό περιβάλλον. Η συγγραφέας αναδεικνύει τον ιδιαίτερα επωφελή ρόλο της συμπερίληψης των ατόμων αυτών σε κατάλληλα οργανωμένα προγράμματα πρακτικής άσκησης. Υπογραμμίζει ότι η πρακτική άσκηση αποτελεί μια μοναδική ευκαιρία για τους φοιτητές με αναπηρία να αποκτήσουν πρόσβαση στο πραγματικό εργασιακό περιβάλλον

και να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους. Παράλληλα επισημαίνει την ευνοϊκή επίδραση που μπορεί να ασκήσει η εμπειρία της πρακτικής άσκησης τόσο στις προοπτικές των φοιτητών με αναπηρία για ομαλή επαγγελματική ενσωμάτωση, όσο και στην πρόθεση των επιχειρήσεων να λάβουν θετικές αποφάσεις πρόσληψης για τους αιτούντες με αναπηρία στο μέλλον.

Στη θεματική ενότητα *“Πολυδιάστατα λειτουργικά πλαίσια και πρακτική άσκηση στα ΑΕΙ”* περιλαμβάνονται τρία κείμενα.

Στο κείμενο της *Φλωρεντίας Καραβατά* με τίτλο «Ανάδειξη του θεσμού της μαθητείας/πρακτικής άσκησης στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ) στις συγχρηματοδοτούμενες πράξεις από το ΕΠΑΝΑΔ ΕΔΒΜ και το ΕΠΑΝΕΚ για την προγραμματική περίοδο 2014-2020» αναλύεται ενδελεχώς το χρηματοδοτικό πλαίσιο των δράσεων μαθητείας και πρακτικής άσκησης στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση με ειδική εστίαση στα επιμέρους υποσυστήματά της σε δευτεροβάθμιο και μεταδευτεροβάθμιο επίπεδο. Ειδικότερα, η συγγραφέας επισημαίνει με σαφήνεια τις κύριες κατευθύνσεις, την οργανωτική διάρθρωση και τους διατιθέμενους χρηματοδοτικούς πόρους, αποτυπώνοντας αδρομερώς τα χαρακτηριστικά των αντίστοιχων προγραμμάτων μαθητείας και πρακτικής άσκησης που προσφέρονται στους σπουδαστές κάθε επιπέδου.

Το κείμενο της *Αντωνίας Μανιατάκου* με τίτλο «Απολογισμός δράσης “Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης” –Επίτευξη στόχων 2014-2020» περιγράφει εκτενώς τη στοχοθεσία και τους άξονες προτεραιοτήτων της συγκεκριμένης δράσης με στόχο την αδρομερή αποτύπωση των οργανωτικών και χρηματοδοτικών χαρακτηριστικών της. Πιο συγκεκριμένα, η συγγραφέας παρουσιάζει την διαχρονική εξέλιξη της εφαρμογής και της χρηματοδότησης των προβλεπόμενων δράσεων πρακτικής άσκησης, καθώς και την πορεία της απορρόφησης των παρεχόμενων οικονομικών πόρων ανά περιφέρεια και ανώτατο εκπαιδευτικό ίδρυμα. Επίσης, κάνει αναφορά στη διενέργεια από την κεντρική διοίκηση επιτόπιων επαληθεύσεων και ελέγχων, μέσω των οποίων τεκμηριώθηκε η ικανοποιητική επίτευξη των στόχων και η ορθολογική διαχείριση των διατιθέμενων στη δράση κοινοτικών πόρων.

Η *Ανα Τσίτσα* και η *Ζωή Κώτσου* στο κείμενό τους με τίτλο «Start your career with AIESEC» παρουσιάζουν τις δράσεις πρακτικής άσκησης της διεθνούς οργάνωσης, οι οποίες προσφέρονται στους φοιτητές των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Οι συγγραφείς αναλύουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των προσφερόμενων από την AIESEC προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στο διεθνές περιβάλλον και αναδεικνύουν την επίδραση που ασκούν στην προσωπική ανάπτυξη, τις επαγγελματικές προοπτικές και την κοινωνική ενεργοποίηση των νέων. Επιπρόσθετα,

περιγράφουν την διαρκώς ενισχυόμενη παρουσία της διεθνούς οργάνωσης στα ελληνικά πανεπιστήμια και τη συνεργατική αλληλεπίδραση που σταδιακά οικοδομείται με αυτά.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Οι επιμελητές του παρόντος τόμου και μέλη της ερευνητικής ομάδας του έργου «Προγράμματα Πρακτικής Άσκησης στην Ανώτατη Εκπαίδευση» (Hi.Ed.WEP) εκφράζουν θερμές ευχαριστίες προς το Ελληνικό Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας για την ευκαιρία που τους προσέφερε να πραγματοποιήσουν στο πλαίσιο του έργου μια σειρά από ερευνητικές δραστηριότητες. Προβεβλημένη θέση μεταξύ των δραστηριοτήτων του έργου καταλαμβάνουν η διοργάνωση του διαδικτυακού Συνεδρίου με θέμα «Πανεπιστήμιο και Πρακτική Άσκηση. Εμπειρίες και Προκλήσεις» και η έκδοση του τόμου των πρακτικών.

Επίσης, οι επιμελητές του τόμου εκφράζουν τις ευχαριστίες τους προς το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας για την υποστήριξη που προσέφερε στην πραγματοποίηση του συνεδρίου και στην έκδοση του τόμου των πρακτικών ως φορέας υποδοχής του ερευνητικού έργου Hi.Ed.WEP.

Τέλος, θερμές ευχαριστίες εκφράζονται προς τους συγγραφείς, οι οποίοι λάμπρυναν με τη συμμετοχή τους τις εργασίες του συνεδρίου και κατέθεσαν την επιστημονική τους συνεισφορά στον παρόντα τόμο. Η συμβολή τους αναμφίβολα ενδυναμώνει τον διάλογο που αφορά στη βελτίωση των χαρακτηριστικών και της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Πρόσθετες ευχαριστίες οφείλονται προς τους συγγραφείς για την υποδειγματική συνεργασία τους με τους επιμελητές του τόμου, χάρη στην οποία κατέστη δυνατή η ολοκλήρωση της έκδοσης των πρακτικών και η προσφορά τους στην επιστημονική κοινότητα και στο ευρύτερο ενδιαφερόμενο κοινό.

*Διασύνδεση Εκπαίδευσης
και
Αγοράς Εργασίας*

1

**ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΝΕΑ ΓΕΝΙΑ:
ΤΑΣΕΙΣ, ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ
ΑΣΚΗΣΗΣ**

*Νίκος Παπαδάκης*¹

Πανεπιστήμιο Κρήτης

Περίληψη²

Αντικείμενο του κεφαλαίου είναι η κατάσταση των πραγμάτων στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα σήμερα και ο ρόλος της Πρακτικής Άσκησης στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας των φοιτητών/τριών. Αρχικά επισκοπούνται οι βασικές παράμετροι, τάσεις και μετασχηματισμοί της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, με έμφαση στη διεύρυνση του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας στη νέα γενιά. Στη συνέχεια το κεφάλαιο εστιάζει στις κρίσιμες δεξιότητες για την αγορά εργασίας και την οικονομία, με έμφαση στις οριζόντιες-εγκάρσιες δεξιότητες. Στο πλαίσιο αυτό, ανακινούνται και ζητήματα που αφορούν στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τις Βασικές Ικανότητες (European Reference Framework for Key Competences) και στις 16 Δεξιότητες/Ικανότητες του Μέλλοντος (Futured Skills) με βάση τα ευρήματα της σχετικής πρόσφατης διεθνούς έρευνας Delphi (Ehlers & Kellermann, 2019). Με βάση όλα τα προαναφερθέντα το κεφάλαιο εξετάζει το ρόλο του θεσμού της Πρακτικής Άσκησης στη σύνδεση θεωρίας και πράξης και στην ανάπτυξη κρίσιμων δεξιοτήτων, αλλά και στη δυναμική συμβολή της Πρακτικής Άσκησης στην ενίσχυση- ενδυνάμωση της απασχολησιμότητας φοιτητών και αποφοίτων.

Λέξεις-κλειδιά: Αγορά Εργασίας, Νέα Γενιά, Νεανική ανεργία, Επισφαλής Εργασία, Απασχολησιμότητα, Δεξιότητες, Πρακτική Άσκηση

¹ Καθηγητής και Διευθυντής του Κέντρου Πολιτικής Έρευνας και Τεκμηρίωσης (ΚΕΠΕΤ), Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης
Μέλος του Επιστημονικού- Εκπαιδευτικού Συμβουλίου του ΕΚΔΔΑ
Distinguished Visiting Professor at the Academy of Globalization and Education Policy of the Zhengzhou University (ZZU), China.
Email: papadakn@uoc.gr

² Θερμές ευχαριστίες οφείλονται στη *Δρ Μαρία Δρακάκη* (Διδάσκουσα του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Μέλος ΣΕΠ του ΕΑΠ και Ερευνήτρια του ΚΕΠΕΤ) και στην *Σοφία Σαριδάκη* (Ερευνήτρια του ΚΕΠΕΤ και υπ. Διδάκτωρ στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης) για τη συμβολή τους στο ερευνητικό έργο «Επισφαλής Εργασία και Νέα Γενιά στην Ελλάδα σήμερα» (στο οποίο βασίζονται τμήματα του παρόντος κεφαλαίου) και συνακόλουθα για τη συμβολή τους στη διαμόρφωση του παρόντος κεφαλαίου.

1. Προοιμιακές επισημάνσεις για την κατάσταση των πραγμάτων

Αναντιλεκτα, η παρατεταμένη (δεκαετής) οικονομική ύφεση και τα αυστηρά δημοσιονομικά μέτρα που ελήφθησαν στο πλαίσιο των Μεσοπρόθεσμων Πλαισίων Δημοσιονομικής Στρατηγικής (Μνημόνια) στην Ελλάδα επέφεραν μια σειρά από δραματικές μεταβολές στα πεδία της οικονομίας και της απασχόλησης, απορρυθμίζοντας την αγορά εργασίας, αυξάνοντας τα ποσοστά ανεργίας, και ιδίως της νεανικής ανεργίας και έχοντας άμεση επίπτωση στον κοινωνικό ιστό της χώρας (βλ. και Featherstone, 2011; Matsaganis, 2013; Papadakis et al., 2017; Παπαδάκης κ.ά., 2020; Papadakis et al., 2020a).

Στην Ελλάδα, όλα τα μεγέθη που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και την ανεργία, είναι ιδιαίτερα «επιβαρυνόμενα» σε σχέση με τους αντίστοιχους Μ.Ο. στην Ε.Ε. Έτσι η συνολική ανεργία (15-74), ανήλθε στην Ελλάδα, το Δεκέμβρη του 2020, στο 15,8% (άνδρες: 12,8% - γυναίκες: 19,5%) έναντι 7,5% (άνδρες: 7,1% - γυναίκες: 7,9%) στην Ε.Ε. (Eurostat, 2021a). Η νεανική ανεργία ανήλθε, το Δεκέμβρη του 2020, στο 34,2% (άνδρες: 32% - γυναίκες: 36,9%) έναντι 17,2% (άνδρες: 16,9% - γυναίκες: 17,5%) στην Ε.Ε. το Φλεβάρη του 2021 (Eurostat, 2021b). Είναι μεταξύ άλλων εμφανής η έμφυλη διάσταση στην ανεργία στην Ελλάδα.

Τον Σεπτέμβριο του 2021, μετά και την πλήρη επανεκκίνηση της οικονομικής δραστηριότητας το καλοκαίρι και την επιτυχημένη τουριστική περίοδο, παρατηρούμε μια σημαντική βελτίωση στα κρίσιμα μεγέθη της αγοράς εργασίας. Η συνολική ανεργία μειώθηκε στο 13,3%, ωστόσο παραμένει ανάμεσα στις υψηλότερες στην Ε.Ε.-27 (Eurostat 2021e). Σημαντική είναι και η μείωση της νεανικής ανεργίας, κυρίως λόγω εποχικής εργασίας, η οποία μειώθηκε στο 24,5% (Eurostat 2021f), παραμένει όμως ακόμα υψηλή.

Επίσης η μακροχρόνια ανεργία στην Ελλάδα, ακόμα και προ πανδημίας (2019), ήταν κατά 4,5 φορές υψηλότερη από ότι στην Ε.Ε. και συγκεκριμένα: 12,2% (άνδρες: 9,6% - γυναίκες: 15,4%) στην Ελλάδα, έναντι 2,8% (άνδρες: 2,6% - γυναίκες: 2,9%) στην Ε.Ε. (Eurostat, 2021d). Αξίζει να σημειωθεί επίσης ότι η απασχολησιμότητα των νέων αποφοίτων (2019) στην Ελλάδα ήταν συνολικά μόλις 59,4% έναντι 80,9% στην Ε.Ε., ενώ η απασχολησιμότητα των πτυχιούχων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα βρισκόταν στο 64,2% έναντι 85% στην Ε.Ε. (European Commission, 2020: 140).

2. Νέα γενιά και επισφαλής εργασία

Οι τεκτονικοί μετασχηματισμοί στην αγορά εργασίας συνδέονται με την (διαπιστωμένη) ραγδαία διεύρυνση του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας και της (ποιοτικής και ποσοτικής) αύξησης των επισφαλών μορφών εργασίας στην Ελλάδα, στις οποίες εξ ανάγκης η νέα γενιά αρκετά συχνά στρέφεται ελλείψει εναλλακτικών. Κοντολογίς, έχει δημιουργηθεί μια νέα συνθήκη στην αγορά εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας κυριαρχούν πλέον (ειδικά ως προς τη νέα γενιά) μορφές εργασίας που χαρακτηρίζονται από επισφάλεια και ελαστικότητα (βλ. Kalleberg & Vallas, 2017), όπως η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής απασχόληση, η αδήλωτη εργασία κλπ. (βλ. και Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη 2021).

Οι επισφαλείς μορφές εργασίας δύνανται να κατηγοριοποιηθούν στη βάση δύο μείζονων κατηγοριών απασχόλησης (ILO, 2011: 7):

- i. Την περιορισμένη χρονική διάρκεια της σύμβασης: σύμβαση ορισμένου χρόνου (fixed-term), βραχυπρόθεσμη, προσωρινή, εποχική, ημερήσια εργασία (day-labour) και προσωρινή εργασία (casual labour) (ILO, 2011: 7).

- ii. Την φύση της εργασιακής σχέσης: συγκαλυμμένες (disguised) σχέσεις απασχόλησης, μη πραγματικές συμβάσεις αυτο-απασχόλησης (bogus self-employment), συμβάσεις υπεργολαβίας και αντιπροσωπείας (subcontracting and agency contracts) (ILO, 2011: 7).

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα προαναφερθέντα, στο πλαίσιο του Ερευνητικού Έργου με τίτλο «*Επισφαλής Εργασία και Νέα Γενιά στην Ελλάδα σήμερα*» {με κωδικό ΟΠΣ MIS 5048510, το οποίο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση -Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο/ΕΣΦ-, μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» και με Ε.Υ. το Νίκο Παπαδάκη}, διεξήχθη δευτερογενής ποσοτική ανάλυση και πρωτογενής ποιοτική έρευνα πεδίου, σε εθνική κλίμακα.

Τα βασικά ευρήματα της δευτερογενούς ποσοτικής ανάλυσης, έχουν ως ακολούθως (βλ. Eurostat, 2020a- Eurostat, 2020p; ΕΛΣΤΑΤ, 2020a; Papadakis et al, 2020a; Papadakis et al 2020b; Papadakis et al 2021; Δρακάκη, Σαριδάκη, Παπαδάκης, 2021): Τα ποσοστά μερικής απασχόλησης κατά την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα για την ηλικιακή ομάδα 15-29 έχουν σημειώσει σημαντική άνοδο. Το 2019, το αντίστοιχο ποσοστό για την ηλικιακή ομάδα 15-24, άγγιξε το 30%, υπερτριπλάσιο δηλαδή σε σχέση με το αντίστοιχο της ηλικιακής ομάδας 25-64. Είναι σαφές ότι στην Ελλάδα (όπως και στην Ε.Ε.) η επισφαλής απασχόληση αφορά κατεξοχήν στη νέα γενιά. Η έμφυλη διάσταση, εις βάρος των γυναικών στη μερική απασχόληση, είναι ιδιαίτερα εμφανής και στις δύο ηλικιακές ομάδες (15-24 και 25-64) σε όλη τη διάρκεια της δεκαετίας 2010-2019, κατά την οποία τα ποσοστά των γυναικών που εργαζόνταν με μερική απασχόληση ήταν κατά πολύ μεγαλύτερα και επιπλέον σημείωσαν μεγαλύτερη αύξηση, από ό,τι αυτά των ανδρών. Στην Ελλάδα, όπως και στην Ευρώπη, κατά το διάστημα 2010-2019, οι περισσότεροι εργαζόμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης είχαν μόρφωση που αντιστοιχεί στο επίπεδο ISCED 3-4. Το 2019, πάνω από τα τέσσερα πέμπτα των νέων ηλικίας 15-24 και σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι ηλικίας 25-64 στην Ελλάδα ήταν απόφοιτοι ανώτερης δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Από σειρά ανάλογων ευρημάτων καθίσταται εμφανής η ισχυρή συσχέτιση μεταξύ μορφωτικού επιπέδου και μερικής απασχόλησης.

Στον ιδιωτικό τομέα τα τελευταία χρόνια (προ πανδημίας) σημειώθηκε μια σημαντική αύξηση των προσλήψεων μερικής απασχόλησης, οι οποίες μαζί με αυτές της εκ περιτροπής απασχόλησης ξεπερνούν κατά πολύ τις προσλήψεις σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Καθίσταται λοιπόν εμφανής η τάση εξελικτικής υπερ-αντιπροσώπευσης επισφαλών μορφών απασχόλησης σε ό,τι αφορά τις προσλήψεις στον ιδιωτικό τομέα. Στο σύνολο των ετών 2010-2019, ο βασικός λόγος επιλογής της μερικής απασχόλησης (κυρίως για τους νέους) ήταν η αδυναμία εύρεσης μιας θέσης πλήρους απασχόλησης. Το ποσοστό υποαπασχολούμενων ηλικίας 15-24 στην Ελλάδα από το 2016 και έπειτα σημείωσε μια σημαντική αύξηση, και το 2019 ήταν το μεγαλύτερο ανάμεσα στα Κ-Μ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Κατά το διάστημα 2010-2019, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση που διέτρεχαν κίνδυνο φτώχειας στην Ελλάδα ήταν υπερδιπλάσιοι σε σύγκριση με τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση. Επίσης, τα ποσοστά κινδύνου φτώχειας εργαζομένων μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα ήταν περίπου διπλάσια από αυτά της ΕΕ-28.

Κατά την τελευταία δεκαετία (2010-2019) το μερίδιο της προσωρινής απασχόλησης που αντιστοιχούσε στους νέους 15-24 ήταν περίπου τριπλάσιο συγκριτικά με τις ηλικιακές ομάδες 25-54 και 55-64. Κατά μέσον όρο το ποσοστό των νέων 15-24 που εργαζόνταν μη ηθελημένα με προσωρινή απασχόληση, στο σύνολο των ετών 2010-2019, στην Ελλάδα ήταν κατά πολύ υψηλότερο από το αντίστοιχο της

ΕΕ-28 (56,4% έναντι 31,9%). Οι εργαζόμενοι με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης κατά τα έτη 2010-2018 διέτρεχαν σταθερά σχεδόν τριπλάσιο κίνδυνο να περιέλθουν σε κατάσταση φτώχειας σε σχέση με τους εργαζόμενους με σύμβαση μόνιμης απασχόλησης. Προκύπτει λοιπόν ξανά η ισχυρή συσχέτιση ανάμεσα στην επισφαλή απασχόληση, την κοινωνική ευπάθεια και τον κίνδυνο της φτώχειας.

Όπως προέκυψε από την διεξαχθείσα ποιοτική έρευνα (βλ. Papadakis et al, 2021; Δρακάκη, Σαριδάκη, Παπαδάκης, 2021), οι νέοι/νέες (18-29 ετών) φαίνεται να απασχολούνται, ως επί το πλείστον σε επισφαλείς μορφές εργασίας είτε με σύμβαση συμβάσεων ορισμένου χρόνου (κυρίως μερικού ωραρίου), εκ περιτροπής εργασία και δηλωμένη αυτο-απασχόληση, είτε με αδήλωτη εργασία σε επιχειρήσεις/εταιρείες ή αδήλωτη αυτο-απασχόληση ή αδήλωτη τηλεργασία. Αξίζει να επισημανθεί ότι η επισφαλής εργασία στους/στις νέους/νέες φαίνεται να έχει λάβει εκτατικές διαστάσεις και παρατηρείται (βάσει των ερευνητικών ευρημάτων) σε αρκετούς τομείς οικονομικής δραστηριότητας και επαγγελματικούς κλάδους, όπως για παράδειγμα στους κλάδους των υπηρεσιών, της εστίασης, της φαρμακοβιομηχανίας, των παραϊατρικών επαγγελμάτων, του αθλητισμού, των τηλεπικοινωνιών, του ηλεκτρονικού εμπορίου κλπ.

Τα δε βασικά χαρακτηριστικά των επισφαλών μορφών εργασίας, ιδίως όταν εντάσσονται στο πλαίσιο σύμβασης συμβάσεων, στις περισσότερες των περιπτώσεων φαίνεται να λαμβάνουν συνδυαστική μορφή, δηλαδή φαίνεται να υπάρχει ένας συνδυασμός αφενός αναντιστοιχίας μεταξύ της συναφθείσας σύμβασης και της πραγματικής απασχόλησης (σε ώρες, ημέρες, απολαβές και ένσημα), και ενίοτε ένας συνδυασμός δηλωμένης και αδήλωτης εργασίας.

Φαίνεται να αναδεικνύεται μια ευρύτερη τάση διεύρυνσης και «κανονικοποίησης» των μορφών επισφαλούς εργασίας αναφορικά με τη νέα γενιά, ιδίως του συνδυασμού δηλωμένης και αδήλωτης εργασίας, αλλά και της αποκλειστικά αδήλωτης εργασίας, καθώς και εκτεταμένης ελαστικοποίησης των όρων εργασίας. Διαμορφώνεται, έτσι ένα νέος δυϊσμός της αγοράς εργασίας (labour market dualization), μία νέα νόρμα, ο οποίος υφίσταται πλέον μεταξύ των ίδιων των νέων που είναι επισφαλώς εργαζόμενοι/ες, όπου ως *insiders* δύνανται να θεωρηθούν οι επισφαλώς εργαζόμενοι/ες που απασχολούνται στο πλαίσιο ενός πιο δομημένου και λιγότερου ελαστικοποιημένου εργασιακού καθεστώτος με πιο ευνοϊκούς, προς αυτούς/ές, όρους επισφαλούς απασχόλησης. Και από την άλλη, υπάρχουν οι *outsiders*, δηλαδή οι νέοι/ες που είναι επισφαλώς εργαζόμενοι/ες και απασχολούνται με πολύ ελαστικοποιημένους και ευέλικτους όρους εργασίας, και με αυξημένο κίνδυνο να βιώσουν το «φαινόμενο (του) τρόμου» (κατά Lodovici & Semenza, 2012: 7).

Προέκυψε επίσης ότι οι νέοι/ες επιλέγουν να εργαστούν σε επισφαλείς θέσεις απασχόλησης, ως επί το πλείστον είτε για λόγους βιοπορισμού και επιβίωσης, προκειμένου να εξέλθουν από το καθεστώς ανεργίας στο οποίο βρίσκονται, είτε λόγω έλλειψης εναλλακτικών επιλογών.

3. Οι επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας

Τόσο η πανδημία όσο και τα περιοριστικά μέτρα που επιβλήθηκαν για την αντιμετώπισή της υγειονομικής κρίσης, είχαν σημαντικό αντίκτυπο στην πλειοψηφία σχεδόν των νέων που εργάζονταν σε επισφαλείς μορφές εργασίας. Η πανδημία φαίνεται να επηρέασε στους/στις περισσότερους/ες νέους/νέες τους όρους και τις συνθήκες εργασίας τους, και κατά συνέπεια υποβάθμισε το βιοτικό τους επίπεδο, είτε λόγω της μείωσης των χρηματικών τους απολαβών από την εργασία τους είτε λόγω

μετακόλιση σε καθεστώς ανεργίας, αναστολής εργασίας ή μη καταβολής χρηματικών απολαβών από τους/τις ιδίους/ες τους/τις εργοδότες/τριες. Πιο συγκεκριμένα (βλ. Eurostat, 2021a- 2021d; Eurofound, 2020b; ΕΛΣΤΑΤ, 2020a- 2020d; ΕΛΣΤΑΤ, 2021; ΕΙΕΑΔ, 2020; Κώτσιος, 2020; Λαλιώτη, 2020; ΓΣΕΕ, 2020; Papadakis et al., 2021): Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 και οι απώλειες εισοδήματος, σε επίπεδο Ε.Ε., ήταν ιδιαίτερα μεγάλες για τις πιο ευάλωτες υποομάδες του εργατικού πληθυσμού. Έπληξαν ιδιαίτερα τους χαμηλόμισθους και τους επισφαλώς εργαζόμενους, παρά τα προσωρινά μέτρα πολιτικής που θεσπίστηκαν σε όλα τα κράτη μέλη.

Σε ολόκληρη την ΕΕ-27, πάνω από το ένα τέταρτο των εργαζόμενων, μέχρι το καλοκαίρι του 2020, είχαν χάσει την εργασία τους, είτε προσωρινά (23%) είτε μόνιμα (5%), ενώ από τις επιπτώσεις της πανδημίας σε πανευρωπαϊκό επίπεδο πλήττονται περισσότερο οι νέοι. Οι χώρες που βασίζονται περισσότερο στον τουρισμό (όπως η Ελλάδα) φαίνεται να έχουν τη μεγαλύτερη μείωση εισοδήματος. Είναι ενδεικτικό ότι στην Κρήτη (όπου η τοπική οικονομία βασίζεται σημαντικά στον τουρισμό) υπήρξε ραγδαία αύξηση της ανεργίας ειδικά μετά την έναρξη του δεύτερου κύματος της πανδημίας και συνακόλουθα τα νέα περιοριστικά μέτρα. Η ανεργία αυξήθηκε από 12% τον Οκτώβριο του 2019 σε 19,3% τον Οκτώβριο του 2020 (ΕΛΣΤΑΤ, 2021: 3). Ποσοστιαία μεταβολή της τάξεως του 60,8% μέσα σε ένα χρόνο, δηλαδή. Ο τομέας που πλήττεται περισσότερο, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, είναι η εστίαση και οι υπηρεσίες καταλυμάτων με απώλειες σχεδόν 20%. Το ίδιο ισχύει και στην Ελλάδα. Συνακόλουθα πλήττεται ιδιαίτερα μια σημαντική κατηγορία επισφαλώς εργαζόμενων, δηλαδή οι εποχικοί εργαζόμενοι. Ειδικά οι νέοι που είναι και επισφαλώς εργαζόμενοι, είναι αυτοί που έχουν κατ' εξοχήν πληγεί από τις επιπτώσεις της πανδημίας.

Στην Ελλάδα, κατά το τρίτο τρίμηνο του 2020 το ποσοστό εργαζομένων σε θέσεις μερικής απασχόλησης ήταν 8,2%, ενώ το ποσοστό των ατόμων που είχαν προσωρινή εργασία ήταν 7,2%. Η μερική απασχόληση εμφανίζεται μειωμένη κατά 9,9% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο (κυρίως λόγω της μετάβασης σε καθεστώς ανεργίας), ενώ η προσωρινή απασχόληση παρουσίασε αύξηση σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο κατά 8,4%. Στο διάστημα 2019-2020, η «υποτονικότητα» της αγοράς εργασίας (labour market slack- βλ Eurostat, 2021b) στην Ελλάδα έπληξε περισσότερο τους νέους ηλικίας 15-24 σε σχέση με τα άτομα ηλικίας 25-54, διευρύνοντας περισσότερο την επισφάλεια τους. Η υποτονικότητα αυτή ήταν κατά πολύ υψηλότερη από την αντίστοιχη του μέσου όρου των κρατών μελών της ΕΕ-27. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι η Ελλάδα, στο δεύτερο τρίμηνο του 2020, ήταν μία από τις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά μείωσης ωρών εργασίας.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι σύμφωνα με το Eurofound (2020b) η Ελλάδα είναι μία από τις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά ατόμων (14%) που έχασαν τη δουλειά τους (κυρίως προσωρινά) κατά τη διάρκεια της πανδημίας (όπως και η Ισπανία). Το δεύτερο κύμα της πανδημίας και τα πολύμηνα περιοριστικά μέτρα που επιβλήθηκαν (και διαρκούν ακόμα) φαίνεται (από κάποιες πρώτες εκτιμήσεις) ότι μετέβαλαν την ήδη ιδιαίτερα δυσμενή κατάσταση στην αγορά εργασίας (η οποία είχε προσωρινά, κατά τι, βελτιωθεί το Γ' τρίμηνο του 2020, λόγω της άρσης του πρώτου lockdown και την προσωρινή - όπως αποδείχθηκε- μερική επανεκκίνηση της οικονομίας), επί τα χείρω, αυξάνοντας, μεταξύ άλλων και την επισφάλεια στην απασχόληση.

Καθίσταται σαφές από τα προαναφερθέντα ότι οι μετασχηματισμοί στην αγορά εργασίας, που έχουν επέλθει λόγω της πανδημίας του Covid-19 και της συνακόλουθης οικονομικής κρίσης-ύφεσης δείχνουν να συμβάλλουν στην περαιτέρω επιδείνωση του εργασιακού status αρκετών νέων και συνακόλουθα στη μεταγωγή τους

σε ένα πολύ πιο επισφαλές εργασιακό καθεστώς από αυτό που ήδη βρίσκονταν, προκαλώντας ουσιαστικά μία περαιτέρω ρήξη στην ήδη επισφαλή βιοτική τους τροχιά.

4. Καταληκτικά για τη νέα γενιά και την αγορά εργασίας

Καταληκτικά (βλ. Papadakis et al., 2020b; Papadakis et al., 2021): η διαφανομένη, διευρυμένη και (συχνά) εξαναγκαστική, νεόδημη εργασιακή «κανονικότητα» (με τη συχνή παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων των επισφαλώς εργαζόμενων νέων) δείχνει να οδηγεί σε μία ανακατασκευή της «ηθικής της εργασίας», με επικυρίαρχες τις (παράτοπες) εργασιακές νόρμες.

Αυτές πλαισιώνονται από έναν επιβεβλημένο «νόμο της σωπής», τόσο από την πλευρά των εργοδοτών όσο και από την πλευρά των εργαζομένων, στον οποίο οι τελευταίοι (εξ ανάγκης) συχνά συναινούν για λόγους βιοπορισμού και επιβίωσης και ελλείπει εναλλακτικών.

Τα προαναφερθέντα θεωρούμε ότι έχουν συμβάλει στη δημιουργία ενός νέου είδους προκαριάτου (precariat) (βλ. Standing, 2014) με κύριες συνισταμένες την επισφάλεια, την αβεβαιότητα και την κοινωνική ευαλωτότητα (βλ. Σπυριδάκης, 2018), αλλά και τη σταδιακή αποδυνάμωση του standard framework of biography (Alheit & Bergamini, 1998: 122) των νέων, μετατρέποντάς το ουσιαστικά σε ένα precarious framework of biography.

Οι συνέπειες αυτών για την κοινωνική συνοχή ενδέχεται να αποβούν καθοριστικές και εκτατικές και η ανάγκη για αλλαγή παραδείγματος (paradigm shift) στην αγορά εργασίας συνιστά μια επίμονη πρόσκληση για το σύνολο του πλέγματος των δημόσιων πολιτικών (public policy complex).

5. Δεξιότητες και ικανότητες για την κοινωνία και την αγορά εργασίας

5.1. Εννοιολογικές διασαφήσεις

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα προαναφερθέντα, είναι απαραίτητο να προχωρήσουμε σε μια σειρά από εννοιολογικές διασαφήσεις αναφορικά με το τρίπτυχο των μαθησιακών αποτελεσμάτων (γνώσεις- δεξιότητες- ικανότητες):

- «Ως **«γνώσεις»** νοείται το αποτέλεσμα της αφομοίωσης πληροφοριών μέσω της μάθησης. Οι γνώσεις είναι το σύνολο των θετικών στοιχείων, των αρχών, των θεωριών και των πρακτικών που σχετίζεται με ένα πεδίο σπουδής ή εργασίας. Στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων οι γνώσεις χαρακτηρίζονται ως θεωρητικές ή/και πρακτικές» (Commission of the European Communities, 2006: 16).
- «Ως **«δεξιότητες»** νοείται η ικανότητα εφαρμογής γνώσεων και αξιοποίησης τεχνογνωσίας για την ολοκλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων. Στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων, οι δεξιότητες περιγράφονται ως γνωστικές (χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης) και πρακτικές (αφορούν τη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων)» (Commission of the European Communities, 2006: 16; βλ. και CEDEFOP, 2011: 162).
- «Ως **«ικανότητες»** νοείται η αποδεδειγμένη επάρκεια στη χρήση γνώσεων, δεξιοτήτων και προσωπικών, κοινωνικών ή/και μεθοδολογικών ικανοτήτων σε καταστάσεις εργασίας ή σπουδής και στην επαγγελματική ή/και προσωπική ανάπτυξη. Στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Επαγγελματικών Προσόντων, η περιγραφή ως προς τις ικανότητες αφορά την υπευθυνότητα και την αυτονομία.» (Commission of the European Communities, 2006: 16-17). Επίσης η ικανότητα νοείται ως η δυνατότητα/ικανότητα εφαρμογής των μαθησιακών αποτελεσμάτων επαρκώς σε ένα καθορισμένο πλαίσιο (εκπαίδευση, εργασία, προσωπική ή επαγγελματική ανάπτυξη). Η ικανότητα δεν αφορά μόνο σε γνωστικά στοιχεία (που περιλαμβάνουν τη χρήση θεωρίας, εννοιών ή άρρητης γνώσης). Περιλαμβάνει επίσης και λειτουργικές πλευρές (όπως τεχνικές δεξιότητες), καθώς και διαπροσωπικές ιδιότητες/χαρακτηριστικά γνωρίσματα (π.χ. κοινωνικές ή οργανωτικές δεξιότητες), και ηθικές αξίες (CEDEFOP/Tissot, 2004: 47; European Commission, 2006a όπ. αναφ. στο CEDEFOP, 2011: 35-36).

5.2. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τις Βασικές Ικανότητες

Αναφορικά με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τις Βασικές Ικανότητες (European Reference Framework for Key Competences) οφείλουμε να επισημάνουμε τα εξής: Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τις Βασικές Ικανότητες, το οποίο συγκροτήθηκε στο πλαίσιο του “Education and Training 2010” Work Programme της Στρατηγικής της Λισαβόνας, συνιστά το κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς σε σχέση με τις 8 Βασικές Ικανότητες που χρειάζεται να κατέχουν ή να αναπτύξουν όλα τα άτομα, ανεξαιρέτως, σε οποιοδήποτε στάδιο της ζωής τους (βλ. αναλυτικά European Parliament & Council of the European Union, 2006: 11; European Commission, 2007: 3-12).

Ουσιαστικά πρόκειται για ένα set 8 βασικών ικανοτήτων, το οποίο, εκτός από τις «παραδοσιακές» δεξιότητες, όπως την ικανότητα επικοινωνίας στις ξένες γλώσσες και την ικανότητα επικοινωνίας στην μητρική γλώσσα, περιλαμβάνει και οριζόντιες/εγκάρσιες δεξιότητες ή αλλιώς «μαλακές» δεξιότητες (soft skills) (βλ. αναλυτικά European Commission, 2007: 3-12; European Parliament & Council of the European Union, 2006: 13-18, Papadakis, 2009a: 216; Papadakis, 2009b: 34-35):

- 1. *Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα*
- 2. *Επικοινωνία στις ξένες γλώσσες*
- 3. *Μαθηματική ικανότητα και βασικές ικανότητες στις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία*
- 4. *Ψηφιακή ικανότητα*
- 5. *Μεθοδολογία της μάθησης (μεταγνωστικές ικανότητες)*
- 6. *Κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη*
- 7. *Αίσθημα πρωτοβουλίας και επιχειρηματικότητα*
- 8. *Πολιτισμική συνείδηση και έκφραση» (European Commission 2007: 3).*

Κύριο χαρακτηριστικό- συνισταμένη του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Αναφοράς για τις 8 Βασικές Ικανότητες «αποτελεί το άτομο και η μοναδικότητα του ως προς τις ικανότητες που διαθέτει και η πολύπλευρη ικανοποίηση των αναγκών του στη βάση δύο κεντρικών αξόνων: της ισότητας των ευκαιριών και της ισότιμης πρόσβασης όλων των ομάδων πληθυσμού, ακόμα και εκείνων που υστερούν σε μορφωτικό κεφάλαιο λόγω δυσχερών κοινωνικοοικονομικών, πολιτιστικών και προσωπικών συνθηκών και χρήζουν υποστήριξης» (European Parliament & Council of the European Union, 2006a: 13 όπ. αναφ. στο Παπαδάκης & Δρακάκη, 2014: 39).

5.3. Δεξιότητες/Ικανότητες του Μέλλοντος (Futured Skills)

Με τον όρο «δεξιότητες του μέλλοντος» νοείται «η ικανότητα επιτοχημένης δράσης σε ένα σύνθετο πρόβλημα σε ένα μελλοντικό άγνωστο πλαίσιο δράσης» (Ehlers & Kellermann, 2019: 3). Ουσιαστικά ο όρος αναφέρεται στη διάθεση (ικανότητα) των ατόμων να ενεργούν με ένα αυτο-οργανωμένο τρόπο, ο οποίος εξωτερικά (στο γύρω περιβάλλον) γίνεται αντιληπτός ως επίδοση (Ehlers & Kellermann, 2019: 3).

Με βάση τα ευρήματα της διεθνούς έρευνας Delphi για τις δεξιότητες/ικανότητες του μέλλοντος, προέκυψε ότι οι δεξιότητες του μέλλοντος, στο σύνολό τους 16, δύνανται να κατηγοριοποιηθούν σε τρεις αλληλοσυσχετιζόμενες διαστάσεις:

A: Στην υποκειμενική διάσταση των δεξιοτήτων του μέλλοντος (*subjective dimension of future skills profiles*), που περιλαμβάνει 7 δεξιότητες/ικανότητες που σχετίζονται με την προσωπική ανάπτυξη του ατόμου (*subject and individual development related skills*): 1. αυτονομία, 2. αυτο-πρωτοβουλία, 3. αυτο-διαχείριση, 4. ανάγκη/κίνητρο για επίτευξη, 5. προσωπική ευστροφία (*personal agility*), 6. αυτόνομη μαθησιακή ικανότητα, 7. αυτο-αποτελεσματικότητα.

B. Στην διάσταση του σκοπού (*object dimension*), η οποία περιλαμβάνει εργαλειακές δεξιότητες (*instrumental skills*) που σχετίζονται με την ικανότητα των ατόμων να ενεργούν αυτο-οργανωμένα σε σχέση με ένα σκοπό, καθήκοντα κλπ.: (*object-related skills (instrumental skills)*): 8. ευστροφία (*agility*), 9. δημιουργικότητα, 10. ανοχή για ασάφεια (*tolerance for ambiguity*), 11. ψηφιακός γραμματισμός, 12. ανακλαστική ικανότητα (*ability to reflect*).

Γ. Στη διάσταση που αφορά στη ικανότητα των ατόμων να ενεργούν αυτο-οργανωμένα σε σχέση με το κοινωνικό του περιβάλλον (*κοινωνική διάσταση*), την κοινωνία και το οργανωτικό περιβάλλον (*social world/organization-related skills*): 13. νοητική ικανότητα-ικανότητα απόδοσης νοήματος (*sense-making*), 14. δεξιότητες συνεργασίας, 15. νοοτροπία/στάση για το μέλλον (*future mindset*), 16. ικανότητα επικοινωνίας» (Ehlers & Kellermann, 2019: 3).

6. Ο ρόλος της Πρακτικής Άσκησης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και την απασχολησιμότητα των νέων επιστημόνων

Είναι φανερό ότι η αγορά εργασίας μετασχηματίζεται διεθνώς όσο και στην Ελλάδα, ενώ μια σειρά από οριζόντιες/εγκάρσιες, αλλά και εξειδικευμένες δεξιότητες (*soft & specialized skills*) προβάλλουν ως απαραίτητες για το μέλλον.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η σημασία της Πρακτικής Άσκησης καθίσταται ακόμα πιο εμφανής. Μέσω των Προγραμμάτων Πρακτικής Άσκησης, οι φοιτητές/τριες έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν για ένα χρονικό διάστημα σε έναν φορέα απασχόλησης (του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα) σχετικό με το αντικείμενο σπουδών, αλλά και τα ιδιαίτερα ενδιαφέροντά τους. Η συμμετοχή αυτή, τους δίνει την ευκαιρία να έρθουν σε επαφή με το εργασιακό περιβάλλον και να αναπτύξουν δεξιότητες και ικανότητες αξιοποιώντας το θεωρητικό υπόβαθρο που έχουν λάβει κατά τη διάρκεια των μέχρι τότε σπουδών τους. Μέσω της Πρακτικής Άσκησης οι φοιτητές/τριες ενός Πανεπιστημιακού Τμήματος δύνανται να βελτιώσουν το ανθρώπινο κεφάλαιό τους και να αποκτήσουν σημαντικές και πολυεπίπεδες εμπειρίες για τη μετέπειτα σταδιοδρομία τους.

Ουσιαστικά, μέσω της Πρακτικής Άσκησης στην Ανώτατη Εκπαίδευση και της ένθεσης στο Πρόγραμμα Σπουδών των Ακαδημαϊκών Τμημάτων (με αντιστοιχηση σε ECTS), επιδιώκεται η σύνδεση θεωρίας και πρακτικής εξειδίκευσης, η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η συνακόλουθη ενίσχυση της απασχολησιμότητας των συμμετεχόντων, η ενδυνάμωση της αυτενέργειας των φοιτητών/τριών και ευρύτερα η αύξηση στις προοπτικές σύνδεσης των σπουδών με την αγορά εργασίας. Η Πρακτική Άσκηση δίνει τη δυνατότητα στους/στις φοιτητές/φοιτήτριες, εφόσον έχουν αποκτήσει θεμελιώδεις και εξειδικευμένες γνώσεις μέσω των μαθημάτων που έχουν παρακολουθήσει, να εφαρμόσουν αυτές τις γνώσεις σε επίπεδο απασχόλησης.

Ουσιαστικά, η πρακτική άσκηση αποτελεί ένα πεδίο προχωρημένης μάθησης στο επίπεδο του εργασιακού περιβάλλοντος. Μέσω της εργασιακής εμπειρίας ο/η φοιτητής/τρια, πέρα από το να διευρύνει τον ορίζοντα των σπουδών του, αναπτύσσει περαιτέρω πρόσθετες (οριζόντιες και εξειδικευμένες) δεξιότητες, οι οποίες αναμένεται να του/της φανούν χρήσιμες στον εργασιακό του/της βίο (βλ. αναλυτικά: Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης Π.Κ.: <http://political.soc.uoc.gr/el/page/9/61/programma-praktikis-askisis>).

Με την συμμετοχή τους στην Πρακτική Άσκηση, οι μελλοντικοί ή νυν απόφοιτοι έχουν ένα ενισχυμένο επαγγελματικό προφίλ λόγω των μαθησιακών αποτελεσμάτων που συνδυάζουν εξειδίκευση και οριζόντιες δεξιότητες, όπως και ενισχυμένη απασχολησιμότητα.

Η Πρακτική Άσκηση οφείλει να αποτελεί (έστω προαιρετικά) δυνατότητα επιλογής των φοιτητών και φοιτητριών και να είναι οργανικά ενταγμένη στο Πρόγραμμα Προπτυχιακών Σπουδών του εκάστοτε Τμήματος, ώστε η επιτυχής ολοκλήρωσή της να αντιστοιχεί σε συγκεκριμένο αριθμό ECTS. Εκτός της πολυδιάστατης, συστηματικής και ερευνητικά εδραιωμένης διδασκαλίας των επιμέρους πεδίων του ευρύτερου αντικειμένου της επιστήμης που θεραπεύει ένα Τμήμα, κρίσιμη είναι επίσης η μεθοδική και εμπειριστατωμένη πρακτική αξιοποίηση της προσκτηθείσας γνώσης και συνακόλουθα η επικαιροποίηση και ανάπτυξη περαιτέρω δεξιοτήτων και ικανοτήτων των νέων επιστημόνων, προκειμένου να βελτιώσουν περαιτέρω τις δυνατότητες και τις προοπτικές τους. Όπως ήδη επισημάναμε, με την ανάληψη εργασιακού ρόλου και συγκεκριμένων καθηκόντων οι συμμετέχοντες/ουσες στην Πρακτική Άσκηση έρχονται πιο κοντά στις απαιτήσεις και στις ανάγκες του επαγγέλματος και κατανοούν τις προκλήσεις που θα αντιμετωπίσουν στο μέλλον, όσο και τις οριζόντιες-εγκάρσιες (soft) και εξειδικευμένες (specialized) δεξιότητες που απαιτούνται (π.χ. problem solving, team work κλπ.).

Προφανώς, η Πρακτική Άσκηση δεν αποτελεί πανάκεια για την αντιμετώπιση δομικών παθογενειών και νέων προβλημάτων στην αγορά εργασίας, που επηρεάζουν μεταξύ άλλων και την ποιότητα της απασχόλησης, δεδομένης της «κανονικοποίησης»-ένταξης της επισφαλούς απασχόλησης και της συσχέτισης της με την κοινωνική ευπάθεια (τα οποία αποτυπώσαμε εκτενώς στα προηγούμενα κεφάλαια- βλ. επίσης αναλυτικά Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη 2021β). Διατηρεί ωστόσο μια ενεργή και δυναμική συμβολή στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας των (δυνάμει ή ενεργεία) αποφοίτων και συνακόλουθα στην αύξηση των προοπτικών ενσωμάτωσης-ένταξής τους στην αγορά εργασίας, μέσω και της ανάπτυξης σειράς δεξιοτήτων και της λειτουργικής και δομημένης εμβάπτισης της θεωρίας στην πράξη. Κι αυτό είναι ήδη πολύ σημαντικό.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

- CEDEFOP (2011). *Glossary: Quality in education and training*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <http://www.cedefop.europa.eu/el/publications-and-resources/publications/4106>.
- Commission of the European Communities (2006). *Implementing the Community Lisbon Programme. Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on the Establishment of the European Qualifications Framework for Lifelong Learning (presented by the Commission)*. COM(2006) 479 final, 2006/0163 (COD). Brussels: Commission of the European Communities, 05.09.2006. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006PC0479&from=EN>.
- Ehlers, U.-D. & Kellermann, S. A. (2019). *Future Skills - The future of learning and higher education. Results of the International Future Skills Delphi Survey*. Karlsruhe. Available at: https://www.researchgate.net/publication/332028491_Future_Skills_-_The_Future_of_Learning_and_Higher_education_Results_of_the_International_Future_Skills_Delphi_Survey.
- Eurofound (2020a). *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation. Challenges and prospects in the EU series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19034en.pdf.
- Eurofound (2020b). *Living, working and COVID-19 dataset*. Dublin: Eurofound. <http://eurofound.link/covid19data>. Accessed 3 September 2020
- European Commission (2007). *Key Competences for Lifelong Learning: European Reference Framework*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Parliament & Council of the European Union (2006). *Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on Key Competences for Lifelong Learning*. 2006/962/EC, 30.12.2006. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=EL>.
- European Parliament & Council of the European Union (2019). *Regulation (EU) 2019/1149 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 establishing a European Labour Authority, amending Regulations (EC) No 883/2004, (EU) No 492/2011, and (EU) 2016/589 and repealing Decision (EU) 2016/344 (Text with relevance for the EEA and for Switzerland)*. OJ L 186, 11.07.2019. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019R1149>
- Eurostat (2020a). *Employees by educational attainment level, sex, age and full-time/part-time employment (%) [edat_lfs_9907]*. Eurostat. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfs_9907&lang=en [Accessed 24 July 2020]
- Eurostat (2020b). *Inactive population by sex, age and citizenship (1 000) [lfsa_igan]*. Eurostat.

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_igan&lang=en [Accessed 24 July 2020]

Eurostat (2020c). *In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey [ilc_iw01]*. Eurostat.

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_iw01&lang=en [Accessed 24 July 2020]

Eurostat (2020d). *In-work at-risk-of-poverty rate by full-/part-time work - EU-SILC survey [ilc_iw07]*. Eurostat.

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_iw07&lang=en [Accessed 24 July 2020]

Eurostat (2020e). *In-work at-risk-of-poverty rate by type of contract - EU-SILC survey [ilc_iw05]*. Eurostat.

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_iw05&lang=en [Accessed 24 July 2020]

Eurostat (2020f). *Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%) [lfsa_epgar]*. Eurostat.

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgar&lang=en [Accessed 24 July 2020]

Eurostat (2020g). *Part-time employment and temporary contracts - annual data [lfsi_pt_a]*. Eurostat.

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_pt_a&lang=en [Accessed 24 July 2020]

Eurostat (2020h). *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%) [lfsa_eppga]*. Eurostat.

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en [Accessed 24 July 2020]

Eurostat (2020i). *Population on 1 January by age and sex [demo_pjan]*. Eurostat.

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_pjan&lang=en [Accessed 24 July 2020]

Eurostat (2020j). *Ratio of young people in the total population on 1 January by sex and age [yth_demo_020]*. Eurostat.

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_demo_020&lang=en [Accessed 24 July 2020]

Eurostat (2020k). *Temporary employees by sex, age and duration of the work contract (1000) [lfsa_etgadc]*. Eurostat.

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etgadc&lang=en [Accessed 24 July 2020]

Eurostat (2020l). *Temporary employees by sex, age and main reason [lfsa_etgar]*. Eurostat.

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etgar&lang=en [Accessed 25 July 2020]

Eurostat (2020m). *Unemployment by sex and age - annual data [une_rt_a]*. Eurostat.

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en [Accessed 24 July 2020]

Eurostat (2020n). *Youth employment by sex, age and educational attainment level [yth_empl_010]*. Eurostat.

- https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_010&lang=en [Accessed 24 July 2020]
- Eurostat (2020o). *Youth unemployment by sex, age and educational attainment level* [yth_empl_090]. Eurostat. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_090&lang=en [Accessed 24 July 2020]
- Eurostat (2020p). *1 in 10 employed persons at risk of poverty in 2018*. Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200131-2> [Accessed 24 July 2020]
- Eurostat (2021a). *Labour market in the light of the COVID 19 pandemic - quarterly statistics* (online publication). Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_in_the_light_of_the_COVID_19_pandemic_-_quarterly_statistics [Accessed 19 February 2021]
- Eurostat (2021b). *Labour market slack by sex and age - quarterly data* [ifsi_sla_q] Available at: <https://bit.ly/37zxW03> Accessed 19 February 2021 [Accessed 19 February 2021]
- Eurostat (2021c). *Impact of COVID-19 on employment income - advanced estimates*. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Impact_of_COVID-19_on_employment_income_-_advanced_estimates [Accessed 19 February 2021]
- Eurostat (2021d). *COVID-19 labour effects across the income distribution*. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=COVID-19_labour_effects_across_the_income_distribution&stable=0#A_EU_level_overview [Accessed 19 February 2021]
- Eurostat (2021e). *Harmonised unemployment rate by sex (teilm020)*. Eurostat. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teilm020/default/table?lang=en>.
- Eurostat (2021f). *Harmonised unemployment rate by sex - age group 15-24 (teilm021)*. Eurostat. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teilm021/default/table?lang=en>.
- Featherstone, K. (2011). The JCMS Annual Lecture: The Greek sovereign debt crisis and EMU: A failing state in a skewed regime. *Journal of Common Market Studies*, 49 (2), 193-217.
- ILO (2011). *From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment*. Geneva: ILO. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf.
- Kalleberg, A. L. & Vallas, St. P. (2017). Probing precarious work: Theory, research, and politics. In A. L. Kalleberg & St. P. Vallas (eds.), *Precarious work research in the Sociology of Work*, Volume 31 (pp. 1-30). Emerald Publishing Limited.
- Lodovici, M. S. & Semenza, R. (eds.) (2012). *Precarious work and high-skilled youth in Europe*. (Vol. 937). Milan: FrancoAngeli.

- Matsaganis, M. (2013). *The Greek crisis: Social impact and policy responses*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Papadakis, N. (2009a). EU policy initiatives on creativity & reskilling: The EU “Key Competences” Framework, the European Year on Innovation and Creativity and their policy implications. *Creative Personality (Radosa Persorilba)*, Vol. VII, 214-219. Riga: RTTEMA.
- Papadakis, N. (2009b). Towards a new LLL Paradigm? EU policy on Key Competences and Reskilling: Facets and trends. *Bulgarian Journal of Science and Educational Policy (BJSEP)*, 3 (1), 29-38.
- Papadakis, N., Drakaki, M., Kyridis, A. & Papargyris, A. (2017). Between a frightening present and a disjointed Future. Recession and social vulnerability in the case of Greek Neets: Socio-demographics, facets of the crisis’ impact and the revival of the intergenerational transmission of poverty. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 4 (18), 8-20. Doi:10.14738/assrj.418.3688.
- Papadakis N., Drakaki M., Saridaki S. & Dafermos V. (2020a). Precarious work and youth, in Greece: theoretical and definitional insights and critical notes on the international-national state of play and the impact of precariousness in young people’s life course and political behavior. In the (online) *Proceedings of the ECPR (European Consortium for Political Research) 14th General Conference- Section 63 “The Citizens and the State: The Relationship between Polity Dynamics and Political Culture”*. ECPR. Available at: <https://ecpr.eu/Events/PaperDetails.aspx?PaperID=54208&EventID=156> and <https://ecpr.eu/Filestore/PaperProposal/133a93dd-8821-48f0-a341-03c1853f05e0.pdf>
- Papadakis N., Drakaki M., Saridaki, S. & Dafermos V. (2020b). Into the vicious cycle of precarity. Labour market, precarious work, social vulnerability and youth: The case of Greece within the EU context. *Advances in Social Sciences Research Journal [ASSRJ]*, 7 (12), 474-496. Available at: <https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ASSRJ/article/view/9511>
- Papadakis N., Drakaki M., Saridaki S. & Dafermos V. (2021). “The degree of despair”. The disjointed labour market, the impact of the pandemic, the expansion of precarious work among youth and its effects on young people’s life trajectories, life chances and political mentalities-public trust. The case of Greece». *The European Quarterly of Political Attitudes and Mentalities (EQPAM)*, 10 (2) April 2021. pp. 26-53. Available at: <https://www.eqpam.unibuc.ro/papadakis-et-al>
- Standing, G. (2014). *The precariat: the new dangerous class*. London/UK, New York/N.Y.: Bloomsbury.

Ελληνόγλωσση

- Alheit, P. & Bergamini, St. (1998). Βιογραφική έρευνα και έρευνα ιστοριών ζωής. Στο Σ. Παπαϊωάννου, P. Alheit, & H. Salling Olesen (επιμ.), *Κοινωνικός Μετασχηματισμός, Εκπαίδευση και Τοπική Κοινωνία* (σελ. 121-130). Ρέθυμνο: Πανεπιστήμιο Κρήτης – Τμήμα Κοινωνιολογίας & Διεθνές Μεταπτυχιακό Θερινό Σχολείο.

ΓΣΕΕ (2020). *Έρευνα: Δείκτες ΓΣΕΕ, Σεπτέμβριος 2020*. Αθήνα: ΓΣΕΕ. Διαθέσιμο στο: https://gsee.gr/wp-content/uploads/2020/10/4783_DIKTESSEP2020.pdf

Δρακάκη, Μ., Σαριδάκη Σ. & Παπαδάκης, Ν. (2021), Ο φαύλος κύκλος της αβεβαιότητας: Επισφαλής εργασία, νέα γενιά και κοινωνική ευπάθεια. Ερευνητικά ευρήματα για την κατάσταση των πραγμάτων. Στα (online) *Πρακτικά της Ημερίδας «Η Κρίση και οι Κρίσεις»* (16/3/2021) του Κέντρου Πολιτικής Έρευνας και Τεκμηρίωσης (ΚΕΠΕΤ) του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης και του Κέντρου Ερευνών και Μελετών για τις Ανθρωπιστικές, τις Κοινωνικές και τις Επιστήμες της Αγωγής του Πανεπιστημίου Κρήτης (ΚΕΜΕ-Π.Κ.). Ρέθυμνο: ΚΕΜΕ-Π.Κ. Διαθέσιμο στο: https://keme.uoc.gr/images/Brown_Bag_Seminars/DRASEIS/Yoing_Researchers_Seminar/Drakaki-Saridaki_%CE%9A%CE%95%CE%9C%CE%95-KEPET_16032021_final.pdf

ΕΙΕΑΔ (2020). *Μηχανισμός διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας. Ετήσια Έκθεση 2020*. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού – Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Διαθέσιμο στο:

<https://lmd.eiead.gr/%CE%B5%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B9%CE%B1-%CE%AD%CE%BA%CE%B8%CE%B5%CF%83%CE%B7-2020>

ΕΛΣΤΑΤ (2020a). *Ελληνική Στατιστική Αρχή - Πίνακας 20 (Α' τρίμηνο 2020)*. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/2019-Q1>

ΕΛΣΤΑΤ (2020b). *Ελληνική Στατιστική Αρχή - Πίνακας 10 (Δ' τρίμηνο 2019 & Α' τρίμηνο 2020)*. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/2019-Q4>

ΕΛΣΤΑΤ (2020c). *Ελληνική Στατιστική Αρχή - Πίνακας 20 (Β' τρίμηνο 2020)*. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/2019-Q1>

ΕΛΣΤΑΤ (2020d). *Ελληνική Στατιστική Αρχή - Πίνακας 20 (Γ' τρίμηνο 2020)*. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/2019-Q1>

ΕΛΣΤΑΤ (2021). *Δελτίο Τύπου: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Οκτώβριος 2020*. Πειραιάς: ΕΛΣΤΑΤ.

Κώτοτος, Β. (2020). *Η Αγορά Εργασίας στην Εποχή της Πανδημίας COVID-19*. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.

Λαλιώτη, Β. (2020). *Η εργασία στον καιρό του κορωνοϊού: Μια απόπειρα σκιαγράφησης των σχετικών με τον κόσμο της εργασίας μέτρων & της συζήτησης για την επόμενη μέρα*. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ. Διαθέσιμο στο: <https://lmd.eiead.gr/%CE%95%CE%B9%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B5%CF%82>

Παπαδάκης, Ν. & Δρακάκη, Μ. (2014). Γνώση ή δεξιότητες; Το εγχείρημα του Reskilling και η βραχεία ιστορία της νέας πολιτικής για τη Δια Βίου Μάθηση στην Ε.Ε. Στο Σ. Μπουζάκης (επιμ.), *Ποια γνώση έχει την πιο μεγάλη αξία; Ιστορικές-συγκριτικές προσεγγίσεις* (Ηλεκτρονική Έκδοση Πρακτικών του 7^{ου} Επιστημονικού Συνεδρίου Ιστορίας Εκπαίδευσης με Διεθνή Συμμετοχή του Εργαστηρίου Ιστορικού Αρχείου Νεοελληνικής και Διεθνούς Εκπαίδευσης και του ΠΤΔΕ του Πανεπιστημίου Πατρών), 29 Ιουνίου 2014. Διαθέσιμο στο: <http://eriande-elemedu>

- Παπαδάκης, Ν., Δρακάκη, Μ. & Σαριδάκη, Σ. (2021). Τροχιές, διαστάσεις και παράμετροι της επισφάλειας των νέων στην αγορά εργασίας, σε Ευρώπη και Ελλάδα. Στο Β. Κράββα & Μ. Σπυριδάκης (επιμ.), *Τροχιές επισφάλειας. Εθνογραφικές προσεγγίσεις*. Αθήνα: Gutenberg, σσ. 201-238
- Παπαδάκης Ν., Δρακάκη Μ., Σαριδάκη Σ. (2021β), «Ο βαθμός Απελπισίας». Αγορά Εργασίας, Επισφαλής Εργασία και Κοινωνική Ευπάθεια στη Νέα Γενιά στην Ελλάδα: Η κατάσταση των πραγμάτων (σε Ευρώπη και Ελλάδα), παράμετροι, τάσεις, μετασχηματισμοί, επιπτώσεις και προκλήσεις για τις πολιτικές απασχόλησης. Αθήνα: Ι. Σιδέρης
- Παπαδάκης, Ν., Δρακάκη, Μ., Σαριδάκη, Σ. & Δαφέρμος, Β. (2020). Επισφαλής εργασία και νέα γενιά: θεωρητικές προκείμενες, διεθνείς διαστάσεις και ερευνητικές επισημάνσεις για την κατάσταση των πραγμάτων στην Ελλάδα σήμερα. Στο Σ. Πανταζής, Ε. Μαράκη, Γ. Στριλιγκάς κ.ά. (επιμ.), *Πρακτικά του 6ου Επιστημονικού Συνεδρίου του Ινστιτούτου Κοινωνικών & Ανθρωπιστικών Επιστημών (ΙΑΚΕ) με θέμα «Επικοινωνία, πληροφόρηση, ενημέρωση και εκπαίδευση στην ύστερη νεωτερικότητα»* (σελ. 28-52). Ηράκλειο: ΙΑΚΕ & Περιφέρεια Κρήτης, τομ. Α'. Διαθέσιμο στο: https://iake.weebly.com/uploads/1/5/0/4/15045854/%CE%A0%CF%81%CE%B1%CE%BA%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AC_%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%952020_%CE%A4%CF%8C%CE%BC%CE%BF%CF%82_%CE%91_black_white_ver9_compressed_1_.pdf
- Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης Πανεπιστημίου Κρήτης.: <http://political.soc.uoc.gr/el/page/9/61/programma-praktikis-askisis>
- Σπυριδάκης, Μ. (2018). *Homo Precarius. Εμπειρίες ευαλωτότητας στην Κρίση*. Αθήνα: Πεδίο.

ΤΟ ΝΕΟ ΤΟΠΙΟ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ – ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Δρ. Λουκάς Ζαχείλας¹

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη
της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop)

Περίληψη

Στο κείμενο γίνεται μια προσπάθεια προσέγγισης των μελλοντικών εξελίξεων στο χώρο της μάθησης και των προκλήσεων που δημιουργούνται στην αγορά εργασίας, την εκπαίδευση και την κατάρτιση από τις ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές, ειδικά μέσα σε μια περίοδο που η πανδημία ανέτρεψε όλα τα θεωρούμενα ως δεδομένα. Παρουσιάζονται τα προβλήματα, αλλά και οι προοπτικές και γίνεται προσέγγιση στο καινούργιο τοπίο που θα διαμορφωθεί έχοντας σαν αφετηρία την ευρωπαϊκή συνεργασία και το ερευνητικό έργο που γίνεται στο Cedefop προς αυτή την κατεύθυνση.

1. Εισαγωγή

Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop) εργάζεται για την ενίσχυση της ευρωπαϊκής συνεργασίας και την παροχή τεκμηριωμένων στοιχείων που συνθέτουν τη βάση της ευρωπαϊκής πολιτικής στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σημαντικό ερευνητικό κομμάτι εστιάζεται στις συγκριτικές αναλύσεις και την πρόοδο της ευρωπαϊκής συνεργασίας.

Ιδρύθηκε το 1975 και αρχικά η έδρα του ήταν στο Βερολίνο, ενώ το 1995 μεταφέρθηκε στη Θεσσαλονίκη, όπου λειτουργεί μέχρι σήμερα. Το Cedefop συνεργάζεται στενά με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα κράτη μέλη, εκπροσώπους εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, ερευνητές και επαγγελματίες στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, παρέχοντας τα πλέον πρόσφατα στοιχεία σχετικά με τις εξελίξεις στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, δίνοντας ταυτόχρονα την ευκαιρία για διάλογο σε θέματα πολιτικής. Ο χώρος έρευνας καλύπτει την περιοχή ανάμεσα στην εκπαίδευση και την κατάρτιση από τη μία πλευρά και την αγορά εργασίας από την άλλη.

Βρισκόμαστε ήδη στην εποχή μετά το 2020, τη χρονιά που αποτελούσε ορόσημο για την εφαρμογή και επιτυχία συγκεκριμένων δράσεων ευρωπαϊκής συνεργασίας, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που αφορούν στην αγορά εργασίας, την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Ζούμε αναμφίβολα σε πολύ ενδιαφέροντες χρόνους, καθώς η παγκοσμιοποίηση, το ίντερνετ των πραγμάτων, η ψηφιακή οικονομία, η τεχνητή νοημοσύνη, οι ευρύτερες τεχνολογικές αλλαγές αλλάζουν ακόμα και τον

¹ Επικεφαλής Τομέα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης και Προσόντων, Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop).
Email: Loukas.Zacheilas@cedefop.europa.eu

καθιερωμένο τρόπο που αντιμετωπίζουμε την καθημερινή μας ζωή. Το μέλλον της εργασίας και το μέλλον της εκπαίδευσης και κατάρτισης καθίστανται αρκετά απρόβλεπτα και οι μεγάλες αλλαγές καταργούν σε μεγάλο βαθμό τις χειρωνακτικές και επαναλαμβανόμενες εργασίες και επιφέρουν αλλαγές με επιταχυνόμενο ρυθμό.

Παράλληλα με την τεχνολογική επανάσταση τα προβλήματα παραμένουν και σε πολλές περιπτώσεις μεγθύνονται. Η μετανάστευση, η ανεργία, ιδιαίτερα ανάμεσα στους νέους, η κλιματική αλλαγή, η ύπαρξη εργατικού δυναμικού μεγάλης ηλικίας, που δύσκολα προσαρμόζεται στις τεχνολογικές εξελίξεις, είναι προβλήματα παγκόσμιας κλίμακας που επηρεάζουν και περιφερειακές αλλά και εθνικές πολιτικές. Σε αυτό το ιδιαίτερα πολύπλοκο περιβάλλον θα πρέπει να προστεθεί και η τρομακτική κρίση που δημιουργήθηκε με την πανδημία του Covid-19.

2. Οι ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές

Η εποχή των ρομπότ είναι ήδη εδώ και αυτό οδηγεί σε συζητήσεις και θεωρίες σχετικά με το μέγεθος της επίπτωσης που θα έχουν στην αγορά εργασίας. Ακόμα τα συμπεράσματα είναι αρκετά αντιφατικά, αφού κάποιες εκτιμήσεις προβλέπουν ότι η τεχνολογική εξέλιξη θα επηρεάσει μέσα στα επόμενα χρόνια τις μισές (50%) δουλειές,² ενώ κάποιες άλλες δίνουν μια τιμή γύρω στο 10%. Εκεί που συμφωνούν όλοι είναι το γεγονός ότι μέσα στα επόμενα λίγα χρόνια το 1/3 περίπου των δεξιοτήτων που θα απαιτούνται για τις σημερινές δουλειές θα είναι καινούργιες.

Ακόμα πιο επείγον είναι το θέμα της ελλιπούς ανάπτυξης συστημάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης, γεγονός που έχει σαν αποτέλεσμα την αδυναμία επικαιροποίησης της μάθησης του σημερινού εργατικού δυναμικού, που σε παγκόσμιο επίπεδο φτάνει τα 3 δισεκατομμύρια.

Μέσα σε αυτό το περιβάλλον έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον τα στοιχεία που σχετίζονται με τις θέσεις εργασίας που θα δημιουργηθούν μέσα στα επόμενα χρόνια. Με δεδομένα του Cedefop πριν από την κρίση Covid-19, το 2025 το 48,7% των θέσεων εργασίας που θα δημιουργηθούν στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα απαιτούν υψηλά προσόντα, 39,8% μεσαία και 11,5% χαμηλά προσόντα. Επίσης είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τη βιωσιμότητα των ασφαλιστικών συστημάτων το γεγονός ότι μέχρι το 2060 θα αντιστοιχούν δύο εργαζόμενοι σε κάθε συνταξιούχο σε αντίθεση με τη σημερινή εποχή όπου έχουμε τέσσερες εργαζόμενους για κάθε έναν συνταξιούχο.

Ένας άλλος παράγοντας που θα επηρεάσει σημαντικά τις μελλοντικές εξελίξεις είναι οι ανατροπές που είναι πολύ πιθανό να φέρει η αναμενόμενη επιμήκυνση του μέσου όρου ζωής. Κοινωνίες όπως της Ιαπωνίας, όπου ο μέσος όρος ζωής είναι ήδη πολύ υψηλός, φέρνουν στο προσκήνιο νέες ιδέες για τον τρόπο που θα πρέπει να βλέπουμε τη 'σειρά' εκπαίδευση - εργασία - συνταξιοδότηση. Ίσως προκύψει η ανάγκη εισαγωγής και άλλων σταθμών στη διαδρομή της ζωής των ατόμων.

Οι ρυθμοί των αλλαγών είναι πολλές φορές αδύνατο να γίνουν αντιληπτοί με την προοπτική που έχουμε συνηθίσει να βλέπουμε τις εξελίξεις εδώ και πολλά χρόνια. Για κάποιες από τις μεγαλύτερες τεχνολογικές ανακαλύψεις στην ιστορία της ανθρωπότητας η επιτυχία μετράται από τον αριθμό των χρηστών. Ο αριθμός των 50 εκατομμυρίων χρηστών³ είναι ένας δείκτης εξαιρετικής επιτυχίας, αλλά φυσικά έχει

²https://knowledge4policy.ec.europa.eu/foresight/topic/changing-nature-work/new-technologies-automation-work-developments_en

³ <https://www.weforum.org/agenda/2018/06/how-long-does-it-take-to-hit-50-million-users>

άμεση συνάρτηση με την ταχύτητα με την οποία φτάνει η εφαρμογή της τεχνολογικής ανακάλυψης σε αυτό τον αριθμό.

Το 1874 ο Γκράχαμ Μπελ παρουσίασε το πρώτο τηλέφωνο στο κοινό (παρότι στην πραγματικότητα ανακαλύφθηκε πραγματικά από τον Ιταλό εφευρέτη Αντόνιο Μεούτσι το 1849). Τρία χρόνια αργότερα, το 1877, κατασκευάστηκε η πρώτη τηλεφωνική γραμμή και το πρώτο τηλεφωνικό κέντρο δημιουργήθηκε και τέθηκε σε λειτουργία. Χρειάστηκαν 3 χρόνια για να φτάσει σε σπίτια 50.000 ανθρώπων και 50 χρόνια αργότερα το τηλέφωνο ήταν στα σπίτια 50 εκατομμυρίων ανθρώπων σε παγκόσμιο επίπεδο. Σε σύγκριση, το ραδιόφωνο χρειάστηκε 38 χρόνια να φτάσει τα 50 εκατομμύρια χρήστες, η τηλεόραση 22 και το κινητό τηλέφωνο 12, ενώ σε 20 μόλις χρόνια έφτασε σε 2 δισεκατομμύρια χρήστες.

Αυτός ο θαυμαστός καινούργιος κόσμος ζει στην πραγματικότητα με βάση την ραγδαία ανάγκη και την ραγδαία παροχή σε τέτοιο βαθμό, που μπορούμε να παρατηρήσουμε αλλαγές ακόμα και στην ανθρώπινη συμπεριφορά. Αυτό φαίνεται από το γεγονός ότι ο χρόνος συγκέντρωσης του ανθρώπου έχει μειωθεί κατά 4 δευτερόλεπτα από το 2000 μέχρι σήμερα κι έχει φτάσει σε ένα μέσο όρο 8 δευτερολέπτων σύμφωνα με μια πρόσφατη μελέτη της Microsoft Canada.⁴ Σημειωτέον ότι ο ίδιος χρόνος για το ιδιόρρυθμο στη συγκέντρωσή του χρυσόψαρο είναι 9 δευτερόλεπτα, δείχνοντας τα αποτελέσματα του αυξανόμενου ρυθμού ψηφιοποίησης της ζωής μας. Ενδιαφέρον είναι ότι ο χρόνος για τον άνθρωπο το 2000 ήταν 12 δευτερόλεπτα. Βέβαια, στην ίδια μελέτη το γεγονός της μείωσης του χρόνου συγκέντρωσης αντισταθμίζεται από την ικανότητα των νέων να είναι ικανοί να επιτελέσουν πολλές δουλειές εν παραλλήλω.

Φαίνεται λοιπόν ότι υπάρχει μια ψευδαισθηση σε σχέση με τον τρόπο που λαμβάνουμε τις αποφάσεις στη ζωή μας κι αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μεγάλα προβλήματα.

3. Οι επιπτώσεις της πανδημίας

Εν μέσω αυτών των προβληματισμών η πανδημία ήρθε να κουνήσει συθέμελα τα οικοδομήματα που στηρίζαν όλες σχεδόν τις πλευρές της ζωής μας. Ο χώρος της εκπαίδευσης και εκείνος της αγοράς εργασίας χτυπήθηκαν με σφοδρότητα. Το Cedefop μετά το αρχικό σοκ προσπάθησε να εξετάσει τις επιπτώσεις ενός φαινομένου που ήταν σε εξέλιξη. Πολλές και διάφορες πτυχές της κρίσης του Covid-19 αναδείχτηκαν.

Στην προηγούμενη κρίση, την οικονομική, πολλές κυβερνήσεις αντέδρασαν επιβάλλοντας αυστηρά μέτρα λιτότητας, ενώ, σε αντίθεση, οι πολιτικές που υλοποιούνται για την αντιμετώπιση της τρέχουσας υγειονομικής κρίσης είναι περισσότερο γενναιοδωρες και, από πολλές απόψεις, περισσότερο τολμηρές. Τα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ ανέλαβαν πρωτοβουλίες για να μετριάσουν τις άμεσες επιπτώσεις της κρίσης και για να προστατεύσουν τις θέσεις εργασίας, τις επιχειρήσεις και τους πόρους επιβίωσης.

Αυτήν την φορά πολλοί φορείς λήψης αποφάσεων παρέμειναν πιστοί στις θεμελιώδεις οικονομικές αρχές, αντιμετωπίζοντας την πανδημία ως σοβαρή, πλην όμως προσωρινή αναταραχή. Πολλοί βλέπουν τις ριζικές αλλαγές που προκάλεσε η

⁴<https://www.scribd.com/document/265348695/Microsoft-Attention-Spans-Research-Report>

κρίση στη μάθηση και στην εργασία ως ευκαιρία για καινοτομία, ως μοχλό δημιουργίας θέσεων εργασίας στο μέλλον και ως συντελεστές των διαδικασιών ψηφιακής και πράσινης μετάβασης.

Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί κάποιος να καταλήξει σε ασφαλή συμπεράσματα για την πορεία της αγοράς εργασίας, καθώς αυτή εξαρτάται από πολλαπλούς παράγοντες, όπως η οικονομική δραστηριότητα, τα εργοδοτικά κίνητρα, αλλά και οι συχνά απροσδόκητες διακυμάνσεις στην καταναλωτική ζήτηση και στις προτιμήσεις των ανθρώπων για νέα προϊόντα και υπηρεσίες.

Κρίσιμος παράγοντας σε αυτή την έρευνα είναι η ανάγκη για πληροφορίες για τις δεξιότητες. Τι είναι όμως αυτές οι πληροφορίες για τις δεξιότητες; Είναι το αποτέλεσμα της διαδικασίας συλλογής, επιλογής, συνδυασμού και παρουσίασης στοιχείων με επίκεντρο τη γνώση και με σκοπό τη χαρτογράφηση και την πρόβλεψη των τάσεων στην αγορά εργασίας και στις δεξιότητες.

Υπάρχουν συμβατικές μέθοδοι συλλογής των πληροφοριών για τις δεξιότητες. Με αυτές οι προβλέψεις για τις δεξιότητες αποτυπώνουν τις μακροπρόθεσμες τάσεις σε συνολικό επίπεδο και απεικονίζουν την ανάπτυξη, την αξιοποίηση και την αντιστοίχιση των δεξιοτήτων στους χώρους εργασίας σε δεδομένη χρονική στιγμή. Κατά κανόνα, οι πληροφορίες για τις δεξιότητες δημιουργούνται ανά συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα (π.χ. ανά δύο έτη) και παρατηρείται σημαντική χρονική υστέρηση μεταξύ της συλλογής δεδομένων και της δημοσίευσης των αποτελεσμάτων των αναλύσεων.

Το Cedefop έχει αναπτύξει ένα εξαιρετικό εργαλείο, την ανάλυση διαδικτυακών αγγελιών εργασίας «Cedefop Skills OVATE»,⁵ που επιτρέπει την παραγωγή γρήγορων και αναλυτικών πληροφοριών για τις τάσεις που καταγράφονται σε πραγματικό χρόνο στην αγορά εργασίας και στις δεξιότητες.

Η ανάλυση των στοιχείων του 2020 με τη χρήση του συγκεκριμένου εργαλείου δείχνουν ότι περισσότερες από μία στις πέντε διαδικτυακές αγγελίες εργασίας εξακολουθούσαν να αφορούν δεξιότητες στις φυσικές επιστήμες και στην τεχνολογία, κυρίως ειδικούς στον τομέα πληροφορικής, μηχανικούς και ερευνητές.

Όπως ήταν αναμενόμενο, η ζήτηση για εργαζόμενους στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης εκτινάχθηκε το 2020 και οι μέθοδοι πρόσληψης άλλαξαν σε μεγάλο βαθμό. Είναι χαρακτηριστικό ότι πριν από την πανδημία, οι εν λόγω αγγελίες εργασίας δημοσιεύονταν κατά βάση σε ειδικούς ιστότοπους ή διαδίδονταν μέσω προσωπικών διαύλων επικοινωνίας. Το περασμένο έτος, οι ελλείψεις σε ιατρικό προσωπικό ανάγκασαν τους φορείς που παρέχουν υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης να χρησιμοποιήσουν κάθε πιθανό δίαυλο δημοσιοποίησης αγγελιών. Η πανδημία κατέδειξε επίσης πόσο ευάλωτα είναι τα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης πολλών χωρών και επέτεινε τις ελλείψεις δεξιοτήτων.

Με βάση το σύστημα OVATE (Skills online vacancy analysis) διαπιστώθηκε ότι το τρίτο τρίμηνο του 2020 σημειώθηκε αύξηση του αριθμού των αγγελιών θέσεων εργασίας στο διαδίκτυο κατά περίπου 8 εκατομμύρια σε σύγκριση με το δεύτερο τρίμηνο και εμφάνισε μια εικόνα μόλις 2% κάτω από τα επίπεδα του 2019. Αυτή η εξέλιξη, που προσδιορίστηκε με τη χρήση του συστήματος μπορεί να αποδοθεί σε μια βελτιωμένη επιδημιολογική εικόνα που παρουσιάστηκε στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε περισσότερες εποχιακές προσωρινές θέσεις εργασίας.

⁵ <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-visualisations/skills-online-vacancies>

Δυστυχώς, αυτή η τάση αποδείχθηκε προσωρινή, καθώς το νέο κύμα Covid-19 και τα νέα μέτρα περιορισμού οδήγησαν την αγορά εργασίας σε νέα πτώση.

Ο τουρισμός, οι υπηρεσίες εστίασης, το εμπόριο και οι υπηρεσίες απασχόλησης είναι οι τομείς της ευρωπαϊκής οικονομίας που έχουν πληγεί περισσότερο μέχρι στιγμής. Ο τομέας της στέγασης και των τροφίμων, οι μεταφορές και το χονδρικό και λιανικό εμπόριο, που επίσης επλήγησαν σοβαρά το δεύτερο τρίμηνο, παρουσίασαν μερική ανάκαμψη κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού. Το δεύτερο όμως κύμα δημιούργησε ακόμα εντονότερο πρόβλημα.

Καθώς η κρίση συνέβαλε σε σημαντική αναδιάρθρωση, ορισμένες περικοπές απασχόλησης είναι πιθανό να έχουν μόνιμο αντίκτυπο στην εικόνα της αγοράς εργασίας. Τα στοιχεία του Cedefop αποκαλύπτουν ευκαιρίες και απειλές για τους εργαζόμενους στην οικονομία της διαδικτυακής εργασίας ως αποτέλεσμα της πανδημίας του κορωνοϊού.

Η πανδημία έχει επισημάνει τις τεράστιες ευκαιρίες για ψηφιακή εργασία και μάθηση. Ο περιορισμός στο σπίτι και η κοινωνική αποστασιοποίηση υποχρέωσαν μεγάλο μέρος του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού να εργαστεί εξ αποστάσεως και περισσότερες εταιρείες έχουν συνειδητοποιήσει τις δυνατότητες ενός ψηφιακού εργατικού δυναμικού. Όταν θα βγούμε από την κρίση, αυτές οι επιρροές μπορεί να ωθήσουν τις εταιρείες να επανεκτιμήσουν τις παραδοσιακές μεθόδους εργασίας τους.

Οι GIG⁶ ή Crowdworkers, που ορίζονται ως άτομα που χρησιμοποιούν ενδιάμεσους ιστότοπους ή εφαρμογές για την εργασία επί πληρωμή, απολαμβάνουν ένα πλεονέκτημα, καθώς η ψηφιακή εργασία και η αλληλεπίδραση ήταν πάντα ο επικρατών τρόπος λειτουργίας τους. Με πολλούς τρόπους, η GIG οικονομία αποτελεί το πιο ορατό παράδειγμα των μετασχηματισμών που προκαλούνται από την τεχνολογία και λαμβάνουν χώρα στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας και της εικονικής ομαδικής εργασίας. Αυτές οι τάσεις στη διαδικτυακή οικονομία είναι ενδεικτικές για τον τρόπο που ένα μεγάλο μερίδιο του σημερινού εργατικού δυναμικού μπορεί να μαθαίνει και να εργάζεται αύριο.

4. Οι ψηφιακές δεξιότητες

Η παραπάνω συζήτηση οδηγεί στη θεώρηση του προβλήματος των ψηφιακών δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για το νέο διαμορφούμενο ψηφιακό περιβάλλον. Δυστυχώς, μόνο τρεις στους δέκα πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης είχαν το 2019 ψηφιακές δεξιότητες πάνω από τις βασικές, με σημαντικές περιφερειακές διαφορές. Στα κράτη μέλη της Βόρειας και Δυτικής Ευρώπης, οι ψηφιακές δεξιότητες αναπτύσσονται πολύ καλύτερα από ό, τι σε χώρες του Νότου και της Ανατολής. Υπάρχει επίσης ψηφιακό χάσμα μεταξύ διαφορετικών ηλικιακών ομάδων και δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι οι νέοι τείνουν να έχουν πολύ υψηλότερο επίπεδο

⁶ Ακριβής ορισμός της «gig economy», γνωστής και ως «platform economy» ή «crowdwork», δεν υπάρχει προς το παρόν στα ελληνικά, ωστόσο θα μπορούσε να αποδοθεί ως η «οικονομία της πλατφόρμας», καθώς αφορά τη ζήτηση και προσφορά εργασίας σε διαδικτυακές πλατφόρμες, όπου οι εργαζόμενοι δεν είναι ούτε μόνιμοι, ούτε μερικής απασχόλησης. Προσφέρουν συνήθως εργασία πάνω σε «gigs», δηλαδή επιμέρους κομμάτια ενός ευρύτερου έργου: «gigs» για την ανάπτυξη λογισμικού, για τη μετάφραση ενός βιβλίου ή ενός οδηγού συναρμολόγησης επίπλων, για ένα αρχιτεκτονικό σχέδιο, για τα γραφικά ενός βιντεοπαιχνιδιού ή απλά για το «image tagging» στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

ψηφιακών δεξιοτήτων από τον υπόλοιπο πληθυσμό. Σε πολλές χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, οι ηλικιωμένοι όχι μόνο έχουν λιγότερο ανεπτυγμένες ψηφιακές δεξιότητες, αλλά επίσης στερούνται επαρκούς πρόσβασης σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης.

Ένα ακόμα ψηφιακό χάσμα καθορίζεται από τον βαθμό αστικοποίησης, με αγροτικές - αλλά συχνά και προαστιακές - περιοχές να υστερούν σημαντικά σε σχέση με τις μητροπολιτικές περιοχές. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να ληφθεί υπόψη η παράμετρος των αυξημένων ανισοτήτων που μπορεί να δημιουργήσει ο διαφορετικός βαθμός ευκολίας (και δυσκολίας) στην πρόσβαση και απόκτηση αυτών των δεξιοτήτων. Άτομα με υψηλότερα προσόντα έχουν συγκριτικό πλεονέκτημα, το οποίο ουσιαστικά μπορεί να διευρύνει τις ανισότητες σε βαθμό που ποικίλει ανάλογα με τον κλάδο της οικονομίας και το επάγγελμα.

Η λύση στις παραπάνω προκλήσεις δεν είναι απλή και οι ρίζες του προβλήματος θα πρέπει να αναζητηθούν στην ποιοτική διαφορά που υπάρχει ανάμεσα στα συστήματα εκπαίδευσης από τη μία πλευρά και εκείνα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης από την άλλη. Ειδικά στην επαγγελματική κατάρτιση η διαφορά στα συστήματα είναι πολύ σημαντική ανάμεσα σε εκείνα της αρχικής και εκείνα της συνεχιζόμενης. Η στροφή προς την ποιότητα δεν θα πρέπει να εστιάσει μόνο στις διαδικασίες επανακατάρτισης, την απόκτηση νέων δεξιοτήτων για μια νέα απασχόληση και στην αναβάθμιση και διεύρυνση των γνώσεων. Η ουσία της ανισότητας κρύβεται στη μη ισοτίμη παροχή των απαραίτητων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων μέσα στην ίδια τη δομή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και εκεί είναι το σημείο όπου θα πρέπει να δοθεί η προσοχή και να γίνουν οι συντονισμένες προσπάθειες προκειμένου να υπάρξει περιορισμός των ανισοτήτων.

Οι διαδικτυακές τάσεις στην αγορά εργασίας και οι νέοι τρόποι οργάνωσης της εργασίας, της εκπαίδευσης και της κατάρτισης δίνουν ενδείξεις ότι η ψηφιακή μάθηση και εργασία αναμένεται να αποκτήσουν ακόμα μεγαλύτερη σημασία στο μέλλον.

Σύμφωνα με την έρευνα του Cedefop (OVATE - δεξιότητες στις διαδικτυακές αγγελίες εργασίας ετών 2020 και 2019) τόσο οι εξειδικευμένες όσο και οι βασικές ψηφιακές δεξιότητες συγκαταλέγονται μεταξύ των σημαντικότερων δεξιοτήτων που ζητούσαν οι εργοδότες. Η ζήτηση για ορισμένες από αυτές θα αυξηθεί περαιτέρω όσο η εξ αποστάσεως εργασία και συνεργασία μετασχηματίζουν εκατομμύρια χώρους εργασίας, αναδεικνύοντας ακόμα περισσότερο τη σημασία των ψηφιακών δεξιοτήτων για τη διοίκηση, τα χρηματοοικονομικά, τις υπηρεσίες επιχειρήσεων, τις πωλήσεις και το λιανικό εμπόριο. Να τονίσουμε ότι τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η προσαρμοστικότητα και η δυνατότητα ομαδικής εργασίας παραμένουν βασικές απαιτούμενες οριζόντιες δεξιότητες.

Η πανδημία τόνωσε τη ζήτηση για ψηφιακές δεξιότητες σε όλα τα επίπεδα και οι δεξιότητες αυτές αναδεικνύονται ταχύτατα ως μια οριζόντια απαίτηση στο σύνολο σχεδόν των επαγγελματών και των τομέων, βοηθώντας τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις να αντεπεξέλθουν στην αλλαγή που συντελείται. Οι υγειονομικοί περιορισμοί απέδειξαν ότι οι ψηφιακές δεξιότητες βοηθούν τις εταιρείες να προσαρμόσουν και να εκσυγχρονίσουν τους κανόνες λειτουργίας τους. Όσο ίσχυαν οι περιορισμοί στην κυκλοφορία, οι ψηφιακές δεξιότητες διευκόλυναν την απρόσκοπτη συνέχεια των δραστηριοτήτων σε πολλούς τομείς· στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται οι δημόσιες υπηρεσίες, η άμεση εφαρμογή της τηλεδιδασκαλίας στα σχολεία και η εξ αποστάσεως παροχή δημόσιων υπηρεσιών.

Ωστόσο, οι ψηφιακές δεξιότητες υπηρετούν και άλλους στόχους: εφοδιάζουν τους επαγγελματίες με τεχνικές και εγκάρσιες δεξιότητες, επιτρέποντάς τους να βρίσκουν και να διατηρούν θέσεις εργασίας, καθώς και να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνική ζωή, διευκολύνοντας παράλληλα τη μετάβαση σε μια πιο πράσινη και ψηφιακή οικονομία. Ως εκ τούτου, η ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων αναδεικνύεται σε ύψιστη προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Θα πρέπει βέβαια να επισημάνουμε ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός εξαιτίας της πανδημίας σε πολλές περιπτώσεις δεν ήταν τίποτε άλλο από γρήγορες και επιφανειακές λύσεις ανάγκης, που δεν αξιοποίησαν τις περισσότερες δυνατότητες των τεχνολογικών εξελίξεων. Η δημιουργία ενός e-shop είναι μια λύση ανάγκης, αλλά απέχει πολύ από το να θεωρηθεί ως μια πλήρης και ουσιαστική εφαρμογή στην πράξη του ψηφιακού μετασχηματισμού.

Μολονότι οι ψηφιακές δεξιότητες συμπεριλαμβάνονται πλέον σε όλες σχεδόν τις κατηγορίες προσόντων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, για να συμβάλει στη μείωση του χάσματος, βοηθά τα κράτη μέλη να εντατικοποιήσουν τις πρωτοβουλίες ψηφιακής εκπαίδευσης και κατάρτισης με το Σχέδιο δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση 2021-2027, το οποίο προετοιμάζει τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για την ψηφιακή εποχή.

5. Η ευρωπαϊκή συνεργασία

Ποιες είναι λοιπόν οι μελλοντικές τάσεις με ορίζοντα το 2025, το 2030 ή και το 2035; Η έρευνά στο Cedefop δεν πραγματοποιείται μεμονωμένα, αλλά συνεισφέρει άμεσα στις πολιτικές και στο έργο που επιτελούν οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Διάφορες πολιτικές πρωτοβουλίες - ιδίως αυτές που ξεκίνησαν φέτος είναι ιδιαίτερα σημαντικές:

- Η αναθεωρημένη ατζέντα δεξιοτήτων⁷
- Η σύσταση του Συμβουλίου για την ΕΕΚ⁸
- Ο Ευρωπαϊκός Χώρος Εκπαίδευσης⁹
- Η Διακήρυξη του Osnabrück¹⁰

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό ότι έχουν τεθεί συγκεκριμένοι ποσοτικοί στόχοι για τα επόμενα χρόνια.

Στην αναθεωρημένη ατζέντα δεξιοτήτων οι στόχοι είναι:

- 50% των ενηλίκων να συμμετέχουν στη μάθηση
- 30% των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα να συμμετέχουν σε διαδικασίες μάθησης
- 20% των ανέργων να έχουν μια πρόσφατη μαθησιακή εμπειρία
- 70% των ενηλίκων να έχουν τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες.

⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>

⁹ https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area_en

¹⁰ https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf

Στη σύσταση του Συμβουλίου για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση έχουμε:

- Τουλάχιστον 4 στους 5 θα πρέπει να βρίσκουν δουλειά μετά από σπουδές ΕΕΚ¹¹
- Τουλάχιστον 3 στους 5 θα πρέπει να έχουν ευκαιρία για μάθηση σε χώρο δουλειάς¹²
- Ενίσχυση της κινητικότητας των καταρτιζόμενων στην ΕΕ από το 5% στο 8%.

Βασισμένο στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και την ευρωπαϊκή πράσινη συμφωνία, το ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων, που εγκρίθηκε το 2020, έχει ως σκοπό να παράσχει στα άτομα τη δυνατότητα να «αποκτούν δεξιότητες σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους, οι οποίες μπορούν να βοηθήσουν το άτομο να προοδεύσει στη σταδιοδρομία του και να διαχειριστεί τις εργασιακές του μεταβάσεις με επιτυχία». Οι συνδεδεμένοι με τις προτεινόμενες δράσεις δείκτες-στόχοι βοηθούν στην παρακολούθηση της εκπαίδευσης των ενηλίκων, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής των ενηλίκων στη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Το Σύμφωνο για τις δεξιότητες,¹¹ μία από τις δράσεις του ευρωπαϊκού θεματολογίου δεξιοτήτων, ενθαρρύνει τις περιφερειακές βιομηχανικές συμπράξεις με σκοπό τη συγκέντρωση «εμπειρογνώσιας, πόρων (π.χ. κοινά προγράμματα κατάρτισης) και χρηματοδότησης προς συγκεκριμένες δράσεις αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανειδίκευσης». Η στήριξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε εθνικό επίπεδο θα κατευθυνθεί προς δραστηριότητες με επίκεντρο την ενίσχυση της παροχής υπηρεσιών καθοδήγησης τόσο για τις ευάλωτες ομάδες όσο και για τα άτομα που έχουν απασχόληση, καθώς και την κάλυψη των κενών όσον αφορά τις (ψηφιακές) δεξιότητες.

Το ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων περιλαμβάνει επίσης την ιδέα των ατομικών λογαριασμών μάθησης. Οι εν λόγω λογαριασμοί θεωρούνται μέσο χρηματοδότησης, που αποσκοπεί στην παροχή κινήτρων στους πολίτες, ώστε να προσανατολίζονται προς τη μάθηση. Εάν οι πολίτες μπορούν να μεταφέρουν, για παράδειγμα, τα δικαιώματα κατάρτισης όταν αλλάζουν θέση εργασίας, ελέγχουν καλύτερα το περιεχόμενο, τον τόπο και τον χρόνο της μάθησης ή της κατάρτισης. Οι λογαριασμοί μάθησης μπορούν να ενισχύσουν την ποιότητα και τη διαφάνεια της παρεχόμενης κατάρτισης, ιδίως αν καταστούν οργανικό τμήμα των συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και επικύρωσης.¹²

Παρομοίως, η ενίσχυση της αξίας των μικρο-διαπιστευτηρίων, «μικρών» δηλαδή προσόντων, συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών διαπιστευτηρίων, μπορεί να παράσχει κίνητρα στους πολίτες να ενταχθούν σε εκπαιδευτικά προγράμματα.

Μία δράση εστιάζεται στη διερεύνηση των μικροδιαπιστευτηρίων, τα οποία μπορούν να διευκολύνουν τη «στοιχειώδη» μάθηση. Για να προσδώσουν αξία στα εν λόγω προσόντα, περιλαμβανομένων εκείνων που απονέμονται στον ιδιωτικό τομέα, οι χώρες τα αναγνωρίζουν και τα συμπεριλαμβάνουν ολοένα και περισσότερο στα πλαίσια προσόντων τους, στηρίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο την ποιότητα, τη διαφάνεια και τη συμμετοχή. Τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα μπορούν

¹¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=el>

¹² Η εν λόγω ιδέα υποστηρίζεται από τη σύσταση του Συμβουλίου του 2012 για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης.

επίσης να υποβάλλουν αιτήσεις χρηματοδότησης στο πλαίσιο του εμβληματικού τομέα αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανειδίκευσης του μηχανισμού ανάκαμψης και ανθεκτικότητας της ΕΕ, προκειμένου να προσαρμόσουν τα εκπαιδευτικά συστήματα και να στηρίξουν τις ψηφιακές δεξιότητες και την εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση για όλες τις ηλικίες.

Στη διακήρυξη του Όσανμπρουκ υποστηρίζεται η περαιτέρω ανάπτυξη «μιας νέας φιλοσοφίας διά βίου μάθησης (η οποία) συνεπάγεται ότι τα άτομα θα επωφελούνται από τον επαγγελματικό προσανατολισμό καθ' όλη τη διάρκεια του βίου τους, θα μπορούν να συμμετέχουν σε ποιοτικά προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης χωρίς αποκλεισμούς και θα μπορούν να αποκτήσουν βασικές ικανότητες, ώστε να διαχειρίζονται ενεργά τα στάδια της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησής τους με τη στήριξη και την αυξανόμενη ευθύνη όλων των ενδιαφερόμενων φορέων». Στη διακήρυξη συνιστάται επίσης η συμπερίληψη «αποτελεσματικού επαγγελματικού προσανατολισμού» στις εθνικές στρατηγικές για τις δεξιότητες.

Τα περισσότερα συστήματα ολιστικής στήριξης της μάθησης απαρτίζονται από βασικές δομικές μονάδες: ολοκληρωμένες και κλιμακωτές υπηρεσίες που παρέχονται σε οποιοδήποτε περιβάλλον, διά ζώσης, επιγραμμικά ή σε συνδυασμό με ψηφιακές πλατφόρμες. Η έμφαση δίδεται στη στενή συνεργασία παρόχων και υπηρεσιών με σκοπό τη δημιουργία συνεργειών μεταξύ των συστημάτων και τη διασφάλιση των μέγιστων αποτελεσμάτων.

Τα οικονομικά κίνητρα περιορίζουν τα εμπόδια που συνδέονται με το κόστος της κατάρτισης, συμβάλλοντας στην κινητοποίηση των ατόμων και των επιχειρήσεων όσον αφορά τη συμμετοχή και την παροχή ευκαιριών μάθησης αντίστοιχα. Τα εν λόγω κίνητρα είναι ιδιαίτερα χρήσιμα στο πλαίσιο της υφιστάμενης υγειονομικής και οικονομικής κρίσης, καθώς εκπαιδευόμενοι και εργοδότες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν προβλήματα ρευστότητας.

Υπάρχουν πολλά προγράμματα χρηματοδότησης και επιμερισμού των δαπανών που απευθύνονται σε ιδιώτες και επιχειρήσεις, τα οποία διέπονται από την εθνική ή περιφερειακή νομοθεσία, μέσω συλλογικών συμβάσεων ή σε τοπικό επίπεδο ή επίπεδο επιχείρησης. Στα εν λόγω προγράμματα περιλαμβάνονται κονδύλια κατάρτισης βάσει εταιρικών επιδοτήσεων, φορολογικά κίνητρα, επιχορηγήσεις, κουπόνια, ατομικοί λογαριασμοί μάθησης, προγράμματα αποταμίευσης, δάνεια, άδειες κατάρτισης μετ' αποδοχών και ρήτρες αποπληρωμής.¹³

Τα εν λόγω μέσα πρέπει να είναι καλά στοχευμένα και σχεδιασμένα ούτως ώστε να διασφαλίζεται η δικαιοσύνη και η διαφάνεια σε ό,τι αφορά τον τρόπο συγκέντρωσης και διάθεσης των εν λόγω κονδυλίων, καθώς και προκειμένου να ελαχιστοποιείται ο κίνδυνος του φαινομένου μη αποδοτικής δαπάνης ή άλλων ακούσιων φαινομένων.

Η παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού κατόπιν ενημέρωσης αποτελεί στοιχείο κείρας σημασίας, ώστε να γνωρίζουν οι πιθανοί δικαιούχοι τα προγράμματα χρηματοδοτικής στήριξης. Συχνά, τα πιο ευάλωτα άτομα είναι και τα λιγότερο ενημερωμένα για τα εν λόγω προγράμματα.

¹³ Πιο αναλυτικές πληροφορίες διατίθενται στη βάση δεδομένων του Cedefop σχετικά με τη χρηματοδότηση της μάθησης για ενήλικες, καθώς και στις σχετικές θεματικές μελέτες.

6. Ποιο είναι το μέλλον της επαγγελματικής εκπαίδευσης

Ένα ερώτημα που είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε συνέχεια όσων παρουσιάστηκαν είναι αν η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση απειλείται ή ευδοκίμει.

Αυτό δεν είναι εύκολο να απαντηθεί όταν έχουμε μπροστά μας ολόκληρη την Ευρώπη, καθώς δύο ανταγωνιστικά αφηγήματα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση συνυπάρχουν στην Ευρώπη σήμερα. Υπάρχει ένα αρνητικό αφήγημα που ισχυρίζεται ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση γίνεται όλο και περισσότερο περιθωριοποιημένη, ότι ο αριθμός των υποψηφίων που φοιτούν στην αρχική ΕΕΚ μειώνεται, γεγονός που αντικατοπτρίζει την ελκυστικότητα της τριτοβάθμιας και ακαδημαϊκής εκπαίδευσης, σε σχέση με τις δεξιότητες που παρέχονται από την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, που χρειάζονται λιγότερο λόγω της ψηφιοποίησης και της εργασιακής πόλωσης.

Το θετικό αφήγημα ισχυρίζεται ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση επεκτείνεται σε δύο κατευθύνσεις, στα χαμηλότερα και τα υψηλότερα επίπεδα, και ότι η επαγγελματική και βασισμένη στους χώρους δουλειάς μάθηση γίνεται όλο και περισσότερο σημαντική στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και καθίσταται η ραχοκοκαλιά της δια βίου μάθησης. Σε αυτό το αφήγημα οι δεξιότητες που παρέχονται από την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι απαραίτητες για τη συνεχή οικονομική ανάπτυξη και για τη διατήρηση της ευημερίας.

Η τρέχουσα έρευνα του Cedefop δείχνει ότι και τα δύο αφηγήματα συνυπάρχουν και ότι η ευρωπαϊκή επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, αν και διαφέρει ανάμεσα στις χώρες, αλλάζει με πολλούς θεμελιώδεις τρόπους. Όχι μόνο γίνονται όλο και περισσότερο ποικίλα τα προγράμματα και τα προσόντα αντιμετωπίζοντας τις ανάγκες μιας αυξανόμενης τάσης στον τομέα υπηρεσιών, αλλά η ΕΕΚ επεκτείνεται και σε υψηλότερα επίπεδα, προκαλώντας την αντίληψη της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ως αποκλειστικά ακαδημαϊκού προσανατολισμού. Σε ορισμένες χώρες αυτός ο συνδυασμός διαφοροποίησης και επέκτασης είναι ένα βήμα προς μια νέα διά βίου πραγματικότητα, προσαρμόζοντας την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στις ανάγκες των μαθητών όλων των ηλικιών και σε διαφορετικά στάδια στη σταδιοδρομία και τη ζωή τους.

Σε ορισμένες χώρες, αυτή η διαφοροποίηση και επέκταση λαμβάνουν χώρα σε ένα πλαίσιο όπου η παραδοσιακή, αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση δέχεται πίεση, ενώ παρατηρείται μείωση των ομάδων νέων και αυξανόμενη προτίμηση για τη γενική εκπαίδευση και κατάρτιση. Ενώ οι περισσότερες χώρες αντιτάθηκαν σε αυτήν την πίεση και κατάφεραν να διατηρήσουν την ΕΕΚ, σε ορισμένες περιπτώσεις είχαμε ακόμα και αύξηση στο ποσοστό των νέων που παρακολουθούν την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Οι προκλήσεις είναι πολλές και οι διάφορες προοπτικές μέσα από τις οποίες πρέπει να δούμε τις εξελίξεις είναι το ίδιο σημαντικές. Η μάθηση αλλάζει, οι ανάγκες αλλάζουν και οι εξελίξεις σε μεγάλο βαθμό είναι δύσκολο να προβλεφθούν. Δεν υπάρχουν εύκολες λύσεις, αλλά σίγουρα η δυνατότητα προσαρμοστικότητας και η συνειδητή επιλογή της συμμετοχής σε μαθησιακές διαδικασίες σε όλη μας τη ζωή είναι κάποιες ασφαλείς κινήσεις.

Βιβλιογραφία

- Cedefop (2017). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*. Volume 1. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5563>
- Cedefop (2017). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*. Volume 2. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5564>
- Cedefop (2018). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*. Volume 3. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5567>
- Cedefop (2018). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*. Volume 4. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5568>
- Cedefop (2018). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*. Volume 5. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5569-0>
- Cedefop (2018). *European cooperation in VET: one process, many stops: Developments in vocational education and training policy 2015-17*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3079>
- Cedefop (2018). *Skills forecast: trends and challenges to 2030*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: https://www.cedefop.europa.eu/files/3077_en.pdf
- Cedefop (2018). *Spotlight on VET – 2018 compilation: Vocational education and training systems in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4168>
- Cedefop (2019). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*. Volume 6. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5570>
- Cedefop (2019). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*. Volume 7. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5574>
- Cedefop (2020). *Briefing note - Empowering people to cope with change*. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9153>

Cedefop (2021). *Rising to the coronavirus challenge*. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8139>

Cedefop (2021). *Briefing note - The EU's port of call for VET*. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9154>

Cedefop (2021). *Briefing note - Trends, transitions and transformation*. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9157>

Gratton, L. & Scott, A. (2016). *The 100-year life: Living and working in an age of longevity*. Bloomsbury, London, UK.

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΦΟΙΤΗΤΩΝ: ΔΙΝΟΝΤΑΣ ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ ΣΤΟ ΠΤΥΧΙΟ

Γαβριηλίδου Ζωή¹

Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

Περίληψη

Στόχος της παρούσας δημοσίευσης είναι να αναδείξει τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες είναι δυνατόν να μεγιστοποιηθούν τα οφέλη της Πρακτικής Άσκησης για τους συμμετέχοντες σε αυτή και να συζητήσει καλές πρακτικές που θα είχε ενδιαφέρον να υιοθετηθούν από τους εμπλεκόμενους φορείς, προκειμένου να υπάρξει αλλαγή παραδείγματος στην προσπάθεια σύνδεσης της θεωρίας με την πράξη και της ανάπτυξης στους φοιτητές δεξιοτήτων απαραίτητων για την αγορά εργασίας.

Λέξεις-κλειδιά: Φοιτητοκεντρική μάθηση, επαγγελματική εκπαίδευση, δεξιότητες του 21^{ου} αιώνα, φορέας υλοποίησης πρακτικής, επόπτης πρακτικής, αγορά εργασίας

1. Εισαγωγή

Ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας και το κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο αλλά, και νέα επιτεύγματα στην τεχνολογία δημιουργούν απαιτήσεις για εξειδικευμένους επαγγελματίες με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και δεξιότητες. Κλειδί για την επίτευξη του παραπάνω αιτήματος αποτελεί η πραγματοποίηση Πρακτικής Άσκησης.

Παρόλο που στη διεθνή βιβλιογραφία η προηγούμενη έρευνα για τον θεσμό της Πρακτικής Άσκησης είναι πλούσια και καλύπτει ευρεία γκάμα θεμάτων, στην Ελλάδα είναι σχετικά πρόσφατη και περιορισμένη, η έναρξή της τοποθετείται στη δεκαετία του '80 και επικεντρώνει ως επί το πλείστον στη σημασία της Πρακτικής Άσκησης στην εκπαίδευση εκπαιδευτικών (Φιλίππου, 1984), στην καταγραφή των στάσεων, απόψεων και αντιλήψεων των ασκούμενων φοιτητών (Παπακωνσταντίνου, 1991; Δάσιου κ.ά, 1994; Κανάκης, 1996; Τατατόρη, 1996; Θεοδώρου, 1998) και τέλος στην αξιολόγηση της πρακτικής και τη λειτουργία της ως κοινότητας μάθησης και πρακτικής (Αυγητίδου, 2007; Μαυροσκούφης, 2009; Παμπούρη & Μητροπούλου, 2009). Η πρωτοτυπία της παρούσας δημοσίευσης έγκειται στο ότι επιχειρεί να εστιάσει στους ασκούμενους φοιτητές και έχει ως στόχο να αναδείξει τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες είναι δυνατόν να μεγιστοποιηθούν τα οφέλη της Πρακτικής Άσκησης για τους συμμετέχοντες σε αυτή και να συζητήσει καλές πρακτικές, που θα είχε ενδιαφέρον να υιοθετηθούν από τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στη χώρα μας και όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, προκειμένου να υπάρξει αλλαγή παραδείγματος στην

¹ Καθηγήτρια, Αντιπρόεδρος Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Φοιτητικής Μέριμνας,
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης
Email: zoegab@otenet.gr

προσπάθεια σύνδεσης της θεωρίας με την πράξη και της ανάπτυξης στους φοιτητές δεξιοτήτων απαραίτητων για την αγορά εργασίας.

Η εργασία διαρθρώνεται ως εξής: αρχικά θα συζητήσουμε για τη σχέση της Πρακτικής Άσκησης με την τυπική διδασκαλία, με άλλα λόγια τη σύνδεση της θεωρίας με την πράξη, και θα αναδείξουμε τον ρόλο της *μεταγνώσης* ως συνδετικού κρίκου μεταξύ των δύο αυτών εννοιών. Στη συνέχεια, θα επικεντρώσουμε στα οφέλη της Πρακτικής Άσκησης για τους ασκούμενους και θα παρουσιάσουμε ένα syllabus τεσσάρων σταδίων που ως στόχο έχει να βελτιστοποιήσει τα οφέλη αυτά. Θα ολοκληρώσουμε την παρούσα δημοσίευση με προτάσεις και καλές πρακτικές, προκειμένου να επιτευχθεί αλλαγή παραδείγματος στην πραγματοποίηση της πρακτικής και σύνδεσή της με τη διασφάλιση ποιότητας στα ελληνικά ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης.

2. Αρχικές Παραδοχές: Θεωρία vs. Πράξη

Με τον όρο “Πρακτική Άσκηση” αναφερόμαστε στη δυνατότητα κατάρτισης σε συγκεκριμένα πλαίσια εκτός πανεπιστημιακής αίθουσας που προσφέρεται από τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στους φοιτητές του 6^{ου} ή 7^{ου} επιπέδου σπουδών, προκειμένου να καταστεί δυνατή η σύνδεση της θεωρίας που αποκτάται από την τυπική μάθηση εντός τάξης με την εμπειρία και την πράξη εκτός τάξης.

Για την ακρίβεια, η τυπική μάθηση αφορά το *τι* της εκπαίδευσης και την απόκτηση θεωρητικών ως επί το πλείστον γνώσεων, λαμβάνει χώρα εντός τάξης στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος (Eraut, 2000) και ολοκληρώνεται με την απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο από τις δημόσιες αρχές, τα οποία αντιστοιχούν σε συγκεκριμένα μαθησιακά αποτελέσματα και φόρτο εργασίας που μετράται σε ECTS.

Ωστόσο, οι θεωρητικές γνώσεις των αποφοίτων γύρω από κάποιο γνωστικό αντικείμενο δεν διασφαλίζουν την επιτυχή τους λειτουργία στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας. Απαιτούνται και άλλες δεξιότητες, όπως οι ονομαζόμενες δεξιότητες του 21^{ου} αιώνα (π.χ. διαπροσωπική επικοινωνία, κοινωνικές δεξιότητες, κριτική σκέψη, ικανότητα λήψης απόφασης, εργασία σε ομάδες, επίλυση προβλημάτων, πρακτική εφαρμογή της θεωρίας) (Katajavanori et al, 2006), οι οποίες, παρότι αναγράφονται στα περιγράμματα μαθημάτων που προσφέρονται στα ιδρύματα τριτοβάθμιας, ωστόσο δεν καλλιεργούνται συστηματικά στα πανεπιστημιακά αμφιθέατρα, καθώς φαίνεται ότι τα πανεπιστημιακά ιδρύματα δίνουν έμφαση στην επιστημονική γνώση και όχι στην απόκτηση δεξιοτήτων (Eraut, 1994; Marsick, 1987b; Bereiter and Scardamalia, 1993; Stehr, 1994). Η διαπίστωση αυτή αφορά ακόμη περισσότερο το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και στις τρεις βαθμίδες του.

Καθώς η εργασία και η μάθηση μέσω της εργασίας προϋποθέτουν, πέραν των θεωρητικών γνώσεων, επίλυση προβλημάτων και πρακτικές γνώσεις (Eraut, 1994), η Πρακτική Άσκηση είναι ένας εγκαθιδρυμένος τρόπος συνδυασμού της **θεωρητικής-ακαδημαϊκής** με την **επαγγελματική-πρακτική** εκπαίδευση των φοιτητών, προκειμένου να συνδέσουν την εκπαίδευση με την αγορά εργασίας και «*να γεφυρώσουν το χάσμα που τις χωρίζει*» (Παμπούρη, 2016, σ. 80) υπό το πρίσμα της ανάπτυξης δεξιοτήτων. Έτσι, η Πρακτική Άσκηση στην τριτοβάθμια, αφορά το *πώς* της εκπαίδευσης, πραγματοποιείται εκτός τάξης, σε συγκεκριμένα πλαίσια, έχει κοινωνικό χαρακτήρα, αφού προϋποθέτει διεπίδραση ανάμεσα στους ασκούμενους, τον επίοπτη και το ευρύτερο πλαίσιο στον φορέα και μπορεί να είναι ρητή ή υπόρρητη (Brown et al, 1989; Lave & Wenger, 1991; Lave, 1996).

Με τον όρο “ρητή” Πρακτική Άσκηση εννοούμε την πρακτική άσκηση όπου ο επίοπτης στον φορέα παρέχει συστηματική ενημέρωση στον ασκούμενο αναφορικά με τις πρακτικές που ακολουθούνται, καθοδήγηση σε κάθε στάδιο της εκπαίδευσης, και πλούσια ανατροφοδότηση, με άλλα λόγια παρέχει ένα “μονοπάτι μάθησης” (Lave & Wenger, 1991), ενώ ο όρος “υπόρητη” αναφέρεται σε περιπτώσεις, όπου ο ασκούμενος δεν λαμβάνει ρητή καθοδήγηση, αλλά μαθαίνει με έμμεσο τρόπο μέσα από την παρατήρηση των διαδικασιών που λαμβάνουν χώρα στον φορέα, διαπιστώσεις που κάνει ο ίδιος, γενικεύσεις, κ.ά. Η προηγούμενη έρευνα έδειξε ότι τα οφέλη της ρητής πρακτικής άσκησης είναι πολλαπλάσια για τους ασκούμενους, καθώς με τη βοήθεια της ανατροφοδότησης που λαμβάνουν μαθαίνουν με βιωματικό τρόπο και αναστοχάζονται αναφορικά με τις ενέργειες και δράσεις που λαμβάνουν χώρα στον φορέα, αλλά και τα αποτελέσματα των ενεργειών και δράσεων.

Επιπλέον, η Πρακτική Άσκηση φέρνει σε επαφή τους ασκούμενους με πραγματικά εργασιακά προβλήματα, τους εξοικειώνει με ζητήματα διαχείρισης χρόνου και τήρησης προθεσμιών (Crebert et al, 2004) και με αυτόν τον τρόπο επιτρέπει στους ασκούμενους «να μεταφέρουν στην πράξη τις θεωρητικές γνώσεις που απέκτησαν, μετασχηματίζοντάς τις σε ικανότητες» (Παμπούρη, 2016, σ. 41) και να γίνουν οι ίδιοι σκεπτόμενοι ασκούμενοι επαγγελματίες (reflective practitioners). Υπό αυτή την οπτική, θεωρία και πράξη γίνονται αντιληπτές ως συμπληρωματικές όψεις της εξειδίκευσης και έτσι η εργασιακή γνώση και η εξειδίκευση προκύπτουν από την ενσωμάτωση των θεωρητικών γνώσεων που φέρουν οι φοιτητές και την εμπειρική γνώση που κατέκτησαν μέσω της πρακτικής (Collin & Tyhjala, 2003).

Βέβαια, η σύνδεση της αποκτηθείσας από την τυπική μάθηση θεωρίας με την πράξη δεν είναι δεδομένη ούτε αυτονόητη. Δεν είναι όλοι οι φοιτητές σε θέση να μεταφέρουν με αποτελεσματικό τρόπο τη γνώση που αποκόμισαν από την πανεπιστημιακή διδασκαλία στην Πρακτική Άσκηση ή στην άσκηση κάποιου επαγγέλματος. Προκειμένου να συνδέσει ο φοιτητής τα όσα αποκόμισε σε θεωρητικό επίπεδο από τις σπουδές του, να τα μεταφέρει και να τα εφαρμόσει κατά τη διάρκεια της πρακτικής του άσκησης στο πλαίσιο των προπτυχιακών ή μεταπτυχιακών του σπουδών και εν συνεχεία, με την ολοκλήρωση της πρακτικής, να παράσχει ανατροφοδότηση για το ίδιο το πρόγραμμα σπουδών που παρακολουθεί, η οποία να εδράζεται στην εμπειρία που απέκτησε κατά την Πρακτική Άσκηση, απαιτεί σύνθετες *μεταγνωστικές δεξιότητες*, που δεν είναι βέβαιο ότι κατέχουν όλοι οι φοιτητές, μπορούν, ωστόσο, να καλλιεργηθούν (Marsick, 1987, Bereiter & Scardamalia, 1993). Οι μεταγνωστικές δεξιότητες είναι δεξιότητες όπως ο σχεδιασμός της μάθησης, ο αναστοχασμός, η ικανότητα ανάλυσης των απαιτήσεων μιας δραστηριότητας και ο καθορισμός των απαιτούμενων βημάτων για την επιτυχή ολοκλήρωσή της, η επιλεκτική προσοχή, η αξιολόγηση, η κριτική σκέψη, η θετική στάση απέναντι στη μάθηση που οδηγούν στην *αυτορρύθμιση*, δηλαδή στον πλήρη έλεγχο της μαθησιακής διαδικασίας.

3. Τα οφέλη της Πρακτικής Άσκησης

Σε μία ιδανική συνθήκη, όπου ο ασκούμενος πηγαίνει στον φορέα κατάλληλα προετοιμασμένος και ο φορέας παρέχει στον ασκούμενο συστηματική εκπαίδευση και ανατροφοδότηση και πλούσιες ευκαιρίες μάθησης, ο κατάλογος με τα οφέλη της Πρακτικής Άσκησης είναι πολύ μεγάλος. Ο ασκούμενος φοιτητής αποκτά μια πρώτη εργασιακή εμπειρία σχετική με το αντικείμενο των σπουδών του και ενημερώνεται για τις επικρατούσες τάσεις της αγοράς εργασίας. Παράλληλα, καθώς διεπιδρά στον

φορέα υποδοχής και του ανατίθενται αρμοδιότητες, αποσαφηνίζει σταδιακά τους επαγγελματικούς του στόχους, αποκτά πολύτιμες γνώσεις για το εκάστοτε επαγγελματικό πεδίο και εξοικειώνεται με τις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος, αναπτύσσοντας έτσι τις επαγγελματικές του δεξιότητες. Τέλος, σε ορισμένες περιπτώσεις, με το πέρας της Πρακτικής Άσκησης εντάσσεται λειτουργικά στον φορέα, καθώς αποτελεί συνήθη πρακτική για τους φορείς να προσλαμβάνουν ασκούμενους φοιτητές που επέδειξαν ιδιαίτερο ζήλο.

Το ερώτημα όμως που τίθεται είναι το εξής: είναι όλα τα παραπάνω οφέλη δεδομένα για όλους τους φοιτητές; Αρκεί να συμμετάσχει κανείς σε προγράμματα πρακτικής άσκησης, προκειμένου να επωφεληθεί από όσα αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο; Η απάντηση είναι αρνητική. Σε κάποιες περιπτώσεις οι ίδιοι οι ασκούμενοι συμμετέχουν απροετοίμαστοι σε προγράμματα Πρακτικής Άσκησης, παραμένουν αμέτοχοι καθόλη τη διάρκεια του προγράμματος, δεν αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, δεν επιδιώκουν την απόκτηση εμπειριών, δεν συνεργάζονται επαρκώς με τον επόπτη. Σε άλλες πάλι περιπτώσεις, οι φορείς δεν προσφέρουν εμπλουτιστικές εμπειρίες για τους ασκούμενους, ούτε δικτύωση, ενώ αμελούν να δείξουν στους ασκούμενους τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες προκειμένου να προσληφθούν στον φορέα. Είναι επομένως σημαντικό να πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις και να καλλιεργούνται συγκεκριμένες δεξιότητες στους ασκούμενους μέσω συστηματικής εκπαίδευσης πριν από την τοποθέτηση στον φορέα, προκειμένου η Πρακτική Άσκηση να αποτελεί μία καθοριστική, εμπλουτιστική εμπειρία για τον ασκούμενο. Τις προϋποθέσεις αυτές συζητούμε στην αμέσως επόμενη ενότητα.

4. Διασφαλίζοντας και μεγιστοποιώντας τα οφέλη

Στην προηγούμενη βιβλιογραφία (Φιλίππου, 1984) αναφέρονται οκτώ βασικές προϋποθέσεις για την αποτελεσματική λειτουργία της Πρακτικής Άσκησης:

- α) ένταξη της Πρακτικής Άσκησης στα προγράμματα σπουδών,
- β) εξασφάλιση συμμετοχής φορέων,
- γ) προετοιμασία και εκπαίδευση των συντονιστών που θα επιβλέπουν την πραγματοποίηση Πρακτικής Άσκησης στον φορέα,
- δ) εκπαίδευση των εποπτών στον φορέα,
- ε) προετοιμασία των φοιτητών,
- στ) ίδρυση κέντρου τεκμηρίωσης (γραφείου πρακτικής άσκησης),
- ζ) σύστημα ενημέρωσης και επικοινωνίας μεταξύ των εμπλεκόμενων στην πρακτική,
- η) ανάπτυξη θεωρητικής υποδομής για τον καθορισμό του τρόπου Πρακτικής Άσκησης.

Πράγματι οι προϋποθέσεις αυτές αποτελούν τα θεμέλια ενός αποτελεσματικού συστήματος Πρακτικής Άσκησης για την εκπαίδευση επαγγελματιών.

Επεκτείνοντας το παραπάνω μοντέλο και εστιάζοντας κυρίως στην πλευρά του ασκούμενου φοιτητή, στην ενότητα που ακολουθεί, θα επιχειρήσουμε να προτείνουμε ένα syllabus Πρακτικής Άσκησης με συγκεκριμένα μαθησιακά αποτελέσματα, με άλλα λόγια μία συγκροτημένη πρόταση αναφορικά με τις προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται προκειμένου να δημιουργηθεί, να οργανωθεί και να συντονιστεί ένα

λειτουργικό σύστημα Πρακτικής Άσκησης που θα μεγιστοποιεί τα οφέλη για τους ασκούμενους. Η πρόταση περιλαμβάνει μια σειρά από μαθησιακά αποτελέσματα που αρθρώνονται γύρω από τέσσερα στάδια:

- **Στάδιο 1ο: Προετοιμασία πριν την Πρακτική Άσκηση:** Το στάδιο αυτό έχει ως στόχο να ενισχύσει τις μεταγνωστικές δεξιότητες των υποψήφιων ασκούμενων και να τους βοηθήσει να θέσουν τους προσωπικούς τους σαφείς στόχους για την πραγματοποίηση της Πρακτικής.
- **Στάδιο 2ο: Υιοθέτηση στρατηγικών για την επιλογή φορέα:** Το στάδιο αυτό έχει ως στόχο την καλλιέργεια στρατηγικών που θα επιτρέπουν στους φοιτητές να επιλέγουν τον κατάλληλο φορέα που να ανταποκρίνεται στους προσωπικούς τους στόχους και τις επί μέρους δεξιότητές τους.
- **Στάδιο 3ο: Υιοθέτηση καλών πρακτικών στον φορέα:** Το στάδιο αυτό στοχεύει στην ανάπτυξη *γνωστικών στρατηγικών* (π.χ. μεταφορά θεωρητικής γνώσης στην επίλυση προβλήματος στην Πρακτική Άσκηση), προκειμένου να διαχειρίζονται την εισερχόμενη πληροφορία με τέτοιο τρόπο, ώστε να βελτιώνει τη μάθηση, και *κοινωνιοσυναισθηματικών στρατηγικών*, προκειμένου να ενταχθούν στην ομάδα, να συνεργάζονται με τον επόπτη, κλπ.
- **Στάδιο 4ο: Η ανάδειξη της Πρακτικής Άσκησης στο βιογραφικό:** Στο στάδιο αυτό οι φοιτητές αναστοχάζονται τα οφέλη που αποκόμισαν από την Πρακτική Άσκηση, τις νέες ικανότητες και γνώσεις, το πώς επέδρασε η Πρακτική στις επικοινωνιακές τους δεξιότητες και εκπαιδεύονται στο πώς να τα αναδείξουν αποτελεσματικά στο βιογραφικό τους.

Στον παρακάτω Πίνακα 1, παρουσιάζονται οι ικανότητες που θα είναι σε θέση να επιδεικνύουν οι ασκούμενοι, μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της εκπαίδευσής τους πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την πρακτική.

Πίνακας 1: Syllabus Πρακτικής Άσκησης

ΣΤΑΔΙΑ

ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Ενδεικτικές δραστηριότητες

Προετοιμασία πριν την Πρακτική Άσκηση

Ο ασκούμενος:

- γνωρίζει τις ανάγκες και τους στόχους του
- γνωρίζει τα κίνητρά του για εκπόνηση Πρακτικής Άσκησης
- είναι σε θέση να επιλέγει τις επαγγελματικές περιοχές και τα αντικείμενα που τον ενδιαφέρουν
- μπορεί να εντοπίζει στο διαδίκτυο ή σε άλλες πηγές πληροφορίες αναφορικά με υποψήφιους φορείς (θέση στην αγορά, αντικείμενο, εσωτερική οργάνωση) και να αξιολογεί κριτικά τις προσφερόμενες παροχές
- συμμετέχει και είναι σε θέση να αντλεί πληροφορίες από networking events
- μπορεί να ταυτίζει τις πληροφορίες για τον φορέα με τα προσωπικά του ενδιαφέροντα και στόχους
- μπορεί να συνθέσει μια επιστολή κινήτρων και ένα βιογραφικό σημείωμα

- Ατομική συμβουλευτική
- Διοργάνωση ημέρας καριέρας
- Κριτική προσέγγιση του προφίλ φορέων υλοποίησης Πρακτικής όπως παρουσιάζεται στην ιστοσελίδα του φορέα
- Δραστηριότητες συγγραφής επιστολής κινήτρων
- Δραστηριότητες συγγραφής βιογραφικού σημειώματος, προκειμένου να ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας
- Δραστηριότητες αυτογνωσίας

Υιοθέτηση στρατηγικών για την επιλογή φορέα

Ο ασκούμενος είναι σε θέση να επιλέξει φορέα με βάση:

- τα προσωπικά του ενδιαφέροντα, κίνητρα και ανάγκες
- τις παροχές του φορέα
- τη φήμη του φορέα
- προηγούμενες αξιολογήσεις του φορέα
- γνωριμίες και προηγούμενη δικτύωση
- γεωγραφικά κριτήρια

- Δραστηριότητες τεκμηρίωσης επιλογής
- Παιχνίδι ρόλου
- Κριτική προσέγγιση κειμένων επαγγελματικού προσανατολισμού

Υιοθέτηση καλών πρακτικών στον φορέα

Ο ασκούμενος:

- είναι σε θέση να μεταφέρει τη θεωρητική γνώση στην πράξη
- ενημερώνεται και γνωρίζει τις απαιτήσεις του φορέα (dress code, ωράριο, καθήκοντα, κλπ.)
- χρησιμοποιεί το ανάλογο επίπεδο λόγου, ύφος και απαιτούμενο εξειδικευμένο λεξιλόγιο (ορολογία), προκειμένου να επικοινωνήσει με τον φορέα
- διαχειρίζεται τον χρόνο, τα deadlines και είναι συνεπής στις υποχρεώσεις του

- Παιχνίδι ρόλου
- Προσομοιώσεις
- Εξοικείωση με ομαδική εργασία
- Εκπαίδευση στη δημιουργία υποθέσεων-ερωτημάτων
- Εκπαίδευση στην άντληση πληροφοριών από διαφορετικές πηγές

- συνεργάζεται με τον επόπτη του και θέτει συναφή ερωτήματα που διευρύνουν τις γνώσεις του
- επεξεργάζεται την ανατροφοδότηση που λαμβάνει από τον επόπτη και τη μετατρέπει σε γνώση
- συνεργάζεται με τα υπόλοιπα μέλη του φορέα για την επίτευξη των καθηκόντων που ανατίθενται
- αποκομίζει ολοκληρωμένη εικόνα από τον κύκλο εργασιών του φορέα

Η ανάδειξη της Πρακτικής Άσκησης στο βιογραφικό

Ο ασκούμενος

- αναστοχάζεται και γνωρίζει τις ικανότητες και γνώσεις που αποκόμισε από την Πρακτική Άσκηση
- γνωρίζει πώς η Πρακτική Άσκηση τον προετοίμασε για την επαγγελματική εμπειρία
- είναι σε θέση να αναδείξει τις νέες γνώσεις και ικανότητες στο βιογραφικό του σημείωμα

- Δραστηριότητες αναστοχασμού σε σχέση με την πραγματοποιηθείσα Πρακτική Άσκηση
- Τήρηση ημερολογίου
- Δραστηριότητες συγγραφής βιογραφικού και ανατροφοδότηση

Ένα τέτοιο syllabus, στη λογική του workplace curriculum του Billett (1999), μετατρέπει την Πρακτική Άσκηση σε οργανωμένη και καθοδηγούμενη ευκαιρία μάθησης και αναδεικνύει τόσο τον ρόλο του Υπεύθυνου Πρακτικής Άσκησης, όσο και εκείνον του επόπτη στον φορέα ως συντονιστών αυτής της διαδικασίας μάθησης, καθώς με την καθοδήγησή τους και τη διαρκή ανατροφοδότηση διασφαλίζουν ότι ο ασκούμενος θα είναι σε θέση να μεταφέρει την κεκτημένη από την Πρακτική Άσκηση εμπειρία και σε άλλα πλαίσια. Με άλλα λόγια, η πράξη μόνο, δηλαδή οι δραστηριότητες εντός φορέα, δεν αρκούν: χρειάζεται ταυτόχρονα αναστοχασμός, γενίκευση και αφαίρεση (Elkjaer, 2000).

5. Αλλαγή Παραδείγματος

Η αλλαγή παραδείγματος στην Πρακτική Άσκηση στη χώρα μας προϋποθέτει τη ρήξη με μια σειρά παραδεδομένες αντιλήψεις, αλλά και την υιοθέτηση νέων πρακτικών από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς.

Η πολιτική ηγεσία θα πρέπει να αντιληφθεί τη σημασία της Πρακτικής Άσκησης για τους αποφοίτους των ελληνικών ΑΕΙ και να προβεί σε γενναία χρηματοδότηση, αλλά και καθορισμό ενός βοηθητικού θεσμικού πλαισίου με μείωση της γραφειοκρατίας, ιδιαίτερα σήμερα μετά τη συγχώνευση των ΤΕΙ με τα ΑΕΙ.

Οι παραγωγικοί φορείς θα πρέπει να ενημερωθούν και να υιοθετήσουν θετική στάση απέναντι στον θεσμό της Πρακτικής Άσκησης, χρηματοδοτώντας σε ορισμένες περιπτώσεις θέσεις πρακτικής, οργανώνοντας εντός των φορέων τους δομημένα προγράμματα πρακτικής άσκησης ρητού τύπου και εκπαιδύοντας μέλη του προσωπικού τους, ώστε να γίνουν επόπτες που θα μπορούν να εκπαιδεύουν αποτελεσματικά τους ασκούμενους.

Οι διοικήσεις των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θα πρέπει να βοηθήσουν τα Τμήματά τους να αντιληφθούν τη σημασία της Πρακτικής Άσκησης, ιδιαίτερα σε Τμήματα (όπως π.χ. τα φιλολογικά, κλπ.), όπου παραδοσιακά υπήρχε η στερεοτυπική αντίληψη ότι η πρακτική άσκηση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων στους φοιτητές τους υποβαθμίζουν την ποιότητα των παρεχόμενων σπουδών. Οι πρόσφατες πιστοποιήσεις των πανεπιστημιακών Τμημάτων από την ΕΘΑΑΕ ήταν μια καλή ευκαιρία να γίνει αντιληπτό ότι η Πρακτική Άσκηση και η βιωματική μάθηση αποτελούν βασικά συστατικά της φοιτητοκεντρικής μάθησης και της διασφάλισης ποιότητας στις παρεχόμενες σπουδές. Για τον λόγο αυτό θα είχε νόημα τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα να χρηματοδοτούν τα ίδια θέσεις πρακτικής άσκησης για τους φοιτητές τους ή να δέχονται φοιτητές από άλλα ιδρύματα.

Γενικότερα, κατά τον σχεδιασμό των προγραμμάτων σπουδών θα πρέπει να αντικατασταθούν τα παραδοσιακά μοντέλα διαχείρισης της παραγωγής και μετάδοσης νέας γνώσης με άλλα πιο σύγχρονα, όπου η διδασκαλία, η μάθηση και η έρευνα αντιμετωπίζονται ως διαδικασίες συνοικodόμησης της γνώσης μέσα από κοινότητες μάθησης και πρακτικής (Bates, 2008).

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι προτείνεται από την ΕΘΑΑΕ τα ίδια τα Τμήματα κατά τις αναμορφώσεις των προγραμμάτων σπουδών τους να αναζητούν και να λαμβάνουν υπόψη τόσο τις απόψεις των φορέων που απασχόλησαν φοιτητές όσο και των ιδίων των φοιτητών τους που πραγματοποίησαν Πρακτική Άσκηση, σχετικά με τις θεωρητικές γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκόμισαν από τα Προγράμματα Σπουδών και κατά πόσο τους βοήθησαν στην Πρακτική. Βέβαια, για να μπορέσουν οι φοιτητές να παράσχουν την απαιτούμενη ανατροφοδότηση για το πρόγραμμα

σπουδών του Τμήματός τους χρειάζεται να εξασκήσουν τις μεταγνωστικές τους δεξιότητες.

6. Συμπεράσματα

Στη δημοσίευση αυτή αναζητήσαμε τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες είναι δυνατόν να μεγιστοποιηθούν τα οφέλη της Πρακτικής Άσκησης και τις παρουσιάσαμε σε μορφή ενός syllabus που αντιλαμβάνεται την Πρακτική ως οργανωμένη και καθοδηγούμενη ευκαιρία μάθησης, που βοηθά τον ασκούμενο να μεταφέρει τη θεωρητική γνώση στην πράξη. Είναι σημαντικό τα πανεπιστημιακά ιδρύματα να συλλέξουν με συστηματικό τρόπο πληροφορίες στο μέλλον για το αποτύπωμα της Πρακτικής Άσκησης στους φοιτητές τους αναλύοντας ερωτηματολόγια αξιολόγησης ή ημερολόγια των φοιτητών ως ανατροφοδότηση για τις διαδικασίες που υιοθετούνται από τα Τμήματα και τα Ιδρύματα. Η δια-πανεπιστημιακή σύγκριση των ευρημάτων σε πανελλήνια κλίμακα θα φανερώσει τη μεγάλη εικόνα και θα καθορίσει τα επόμενα βήματα για τον θεσμό.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

- Bereiter, C. & Scardamalia, M. (1993). *Surpassing ourselves: An inquiry into the nature and implications of expertise*. Chicago: Open Court.
- Billett, S. (1999). Guided learning in work. In D. Boud & J. Garrick (eds.), *Understanding learning at work* (pp. 151-64). London: Routledge.
- Brown, J.S., Collins, A. & Duguid, P. (1989). Situated cognition and the culture of learning. *Educational Researcher*, 18(1), 32-42.
- Collin, K. & Tynjala, P. (2003). Integrating theory and practice? Employees' and students' experiences of learning at work. *Journal of Workplace Learning*, 15(7/8), 338-344.
- Crebert, G., Baes, M., Bell, B., Patrick, D.J. & Cragolini, V. (2004). Developing generic skills at a university, during work placement and in employment: graduates' perceptions. *Higher Education Research and Development*, 23(2), 147-165.
- Elkjaer, B. (2000). The continuity of action and thinking in learning: Re-visiting John Dewey. *Outlines. Critical Social Studies*, 2, 85-101.
- Eraut, M. (1994). *Developing professional knowledge and competence*. London: The Falmer Press.
- Eraut, M. (2000). Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. *British Journal of Educational Psychology*, 70, 113-136.
- Katajavuori, N., Lindblom-Ylänne, S., & Hirvonen, J. (2006). The significance of practical training in linking theoretical studies with practice. *Higher Education*, 51, 439-464.
- Lave, J. (1996). Teaching, as learning, in practice. *Mind, Culture, and Activity*, 3(3), 149-165.

Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.

Marsick, V.J. (1987). New paradigms for learning in the workplace. In V.J. Marsick (ed.), *Learning in the workplace* (pp. 11-30). London: Croom Helm.

Stehr, N. (1994). *Knowledge societies*. London: Sage Publications.

Ελληνόγλωσση

Αυγητίδου, Σ. (2007). Ο στοχαστικο-κριτικός εκπαιδευτικός ως ζητούμενο στην αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών: Η συμβολή του Προγράμματος της Πρακτικής Άσκησης. *Επιστήμες της Αγωγής*, 1, 45-57.

Δάσιου, Ο., Ευαγγέλου, Μ., Μητροπούλου, Ε., Μουταφίδου, Α. & Χατζηπαναγιώτου, Π. (1994). Πρακτική Άσκηση-Καταγραφή εμπειριών και απόψεων φοιτητών/τριών των Τμημάτων Π.Τ.Δ.Ε. και Φ.Π.Ψ του Α.Π.Θ.: Δύο μελέτες περίπτωσης (case studies). *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 22, 255-262.

Θεοδώρου, Δ. (1998). *Η Πρακτική Άσκηση στα Προγράμματα Σπουδών των Παιδαγωγικών Τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης*. Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή. Π.Τ.Δ.Ε-Φλώρινας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Κανάκης, Ι. Ν. (1996). Οι γνώμες των φοιτητών του Π.Τ.Δ.Ε. Κρήτης για την οργάνωση της σχολικής πρακτικής. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 24, 201-233.

Μαυροσκούφης, Δ. (2009). Η Πρακτική Άσκηση των φοιτητών και των φοιτητριών ως κοινότητα έρευνας και μάθησης. Στο Α. Τριλιανός & Ι. Καράμηντας (επιμ.), *Ελληνική Παιδαγωγική & Εκπαιδευτική Έρευνα* (σσ. 889-899). Αθήνα: Ατραπός.

Παμπούρη, Α., (2016). *Η συμβολή της Πρακτικής Άσκησης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και η σύνδεσή της με την αγορά εργασίας: μία αξιολογική μελέτη περίπτωσης στο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων*. Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Παμπούρη, Α. & Μητροπούλου, Ε. Θ. (2009). Εμπειρίες και ερευνητικά δεδομένα από την Πρακτική Άσκηση των φοιτητών στο Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Στο Α. Τριλιανός & Ι. Καράμηντας (επιμ.), *Ελληνική Παιδαγωγική & Εκπαιδευτική Έρευνα* (σσ. 418-426). Αθήνα: Ατραπός.

Παπακωνσταντίνου, Π. (1991). Πρακτική Άσκηση Εκπαιδευτικών. Στο *Παιδαγωγική και Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια-Λεξικό*, 7, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 3976-3978.

Ταρατόρη, Ε. (1996). Ανασκόπηση αρθρογραφίας για ΠΑ εκπαιδευτικών. *Μακεδόν*, 57, 53-65.

Φιλίππου, Κ. (1984). Η πρακτική άσκηση στην εκπαίδευση εκπαιδευτικών. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 1, 36-91.

Η Πρακτική Άσκηση στα ΑΕΙ

4

**ΔΗΜΙΟΥΡΓΩΝΤΑΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ:
Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΜΙΑΣ ΕΙΚΟΣΑΕΤΙΑΣ**

*Κορωναίος Αντώνης*¹

Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

*Παπαγεωργίου Βασιλική*²

Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

Περίληψη

Η Πρακτική Άσκηση αποτελεί μία πολύ σημαντική εκπαιδευτική διαδικασία για τους/τις φοιτητές/τριες των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Σε αρκετές αναπτυγμένες χώρες του εξωτερικού, η Πρακτική Άσκηση αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι των βασικών σπουδών των φοιτητών/τριών, καθότι ολόκληρη η κοινωνία έχει αποδεχθεί το σημαντικό ρόλο της τόσο για την εκπαίδευσή τους, όσο και για τη μετέπειτα επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Στην Ελλάδα, η Πρακτική Άσκηση ήταν υποχρεωτική και θεσμοθετημένη με νόμο μόνο στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα μέχρι την ανωτατοποίησή τους. Στα Πανεπιστήμια (καθώς και στα πρώην Τ.Ε.Ι.) η Πρακτική Άσκηση είναι υποχρεωτική σε κάποια Τμήματα (πχ. Ψυχολογίας, Φαρμακευτικής, Γεωπονίας κλπ.) και προαιρετική σε κάποια άλλα. Σε κάθε περίπτωση, η Πρακτική Άσκηση στα Πανεπιστήμια δεν είναι θεσμικά κατοχυρωμένη με νόμο. Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει επίμονες προσπάθειες για την επίλυση αυτού του προβλήματος.

Η χρηματοδότηση της Πρακτικής Άσκησης των Πανεπιστημίων και των πρώην Τ.Ε.Ι., από τα Επιχειρησιακά Προγράμματα, έδωσε σημαντική ώθηση στο θεσμό, αύξησε τον αριθμό των τμημάτων και των φοιτητών/τριών που συμμετέχουν, αλλά και τον αριθμό των Φορέων Υποδοχής, δημιουργώντας, μεταξύ όλων αυτών των εμπλεκομένων, κουλτούρα Πρακτικής Άσκησης. Παράλληλα, η ύπαρξη θεσμικών και διαχειριστικών προβλημάτων της Πρακτικής Άσκησης από τα Ιδρύματα οδήγησε στην ανάγκη δημιουργίας του Δικτύου Γραφείων Πρακτικής Άσκησης, και στη συνέχεια στη δημιουργία μίας Κοινής Δομής, της Οριζόντιας Δράσης των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης, που θα προσπαθήσει να διαχειριστεί, σε επίπεδο χώρας, αυτά τα θεσμικά και διαχειριστικά προβλήματα.

Λέξεις-κλειδιά: Πρακτική Άσκηση, Δίκτυο Γραφείων Πρακτικής Άσκησης, Οριζόντια Δράση Γραφείων Πρακτικής Άσκησης

¹ Καθηγητής, Τμήμα Γεωλογίας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. Ιδρυματικά Υπεύθυνος Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης φοιτητών Α.Π.Θ.
Email: koroneos@geo.auth.gr

² Σύμβουλος επικοινωνίας, Γραφείο Πρακτικής Άσκησης Α.Π.Θ.
Email: vnparpage@auth.gr

1. Εισαγωγή

Η Πρακτική Άσκηση είναι ένα σημαντικό στάδιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας των φοιτητών/τριών. Η επίτευξη αμφίδρομης ανάδρασης μεταξύ των σπουδών και των εν δυνάμει χώρων εργασίας των αποφοίτων αποτελεί το βασικό της στόχο. Η ουσία και η επιτυχία της έγκειται στην άσκηση πραγματικών καθηκόντων, για μικρό χρονικό διάστημα, από τον/την ασκούμενο/η σε Φορέα Υποδοχής υπό την καθοδήγηση Επόπτη Μέλους ΔΕΠ και την επίβλεψη Επόπτη του Φορέα Υποδοχής. Οι βασικοί κρίκοι που συνιστούν την αλυσίδα της Πρακτικής Άσκησης είναι: ο/η ασκούμενος/η, ο Φορέας Υποδοχής με τον/την Επόπτη/τρια του και η Σχολή/Τμήμα προέλευσης με τον Επόπτη Μέλος ΔΕΠ. Σημαντικό στοιχείο υποβοήθησης της Πρακτικής Άσκησης είναι η χρηματοδότησή της. Στα ελληνικά Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα η Πρακτική Άσκηση χρηματοδοτήθηκε και συνεχίζει να χρηματοδοτείται στο μεγαλύτερο ποσοστό από Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΕΠΕΑΕΚ I, ΕΠΕΑΕΚ II, ΕΣΠΑ 2007-2013 και ΕΣΠΑ 2014-2020), ενώ υπάρχουν και ελάχιστες περιπτώσεις, όπου ένας Φορέας Υποδοχής καλύπτει τα έξοδα για την Πρακτική Άσκηση των φοιτητών/τριών.

Στην παρούσα εργασία περιγράφεται εμπειρικά και συνοπτικά η πορεία της Πρακτικής Άσκησης στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της Ελλάδας τα τελευταία είκοσι χρόνια, τα προβλήματα που παρουσιάστηκαν και αντιμετωπίστηκαν σε οργανωτικό επίπεδο, καθώς και προτάσεις για την πορεία της Πρακτικής Άσκησης στο μέλλον.

2. Ιστορία - Διαδρομή

2.1. Γενικά

Από πάρα πολύ παλιά, η Πρακτική Άσκηση ήταν υποχρεωτική, με διάφορες, άτυπες κυρίως, μορφές:

- Στις Παιδαγωγικές Ακαδημίες και στη συνέχεια στα Παιδαγωγικά Τμήματα, και στις Καθηγητικές Σχολές, όπου οι φοιτητές/τριες πραγματοποιούσαν την Πρακτική Άσκηση σε δημόσια εκπαιδευτικά ιδρύματα Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης αντίστοιχα.
- Στις Ιατρικές Σχολές, όπου οι φοιτητές/τριες κατά τη διάρκεια των σπουδών τους καλούνταν να ενταχθούν στις κλινικές των δημόσιων νοσοκομείων.
- Στις Γεωπονικές Σχολές, όπου οι φοιτητές/τριες πριν την ολοκλήρωση των σπουδών τους έπρεπε να πραγματοποιήσουν Πρακτική Άσκηση σε εν δυνάμει χώρους εργασίας (π.χ. φυτώρια, καταστήματα γεωπονικών φαρμάκων κ.α.).
- Στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Τ.Ε.Ι.), όπου η Πρακτική Άσκηση καθιερώθηκε ως υποχρεωτική από τον Ιδρυτικό Νόμο των Τ.Ε.Ι., με εξαμηνιαία διάρκεια (Π.Δ. 174/85).
- Στις Πολυτεχνικές Σχολές, όπου αναφέρονταν και ως Ασκήσεις Πεδίου.

Σταδιακά, με τη διαπίστωση της χρησιμότητας της στη σύνδεση των αποφοίτων με την αγορά εργασίας, η Πρακτική Άσκηση εισάγεται σε ολοένα και περισσότερα Τμήματα των Ιδρυμάτων ως μάθημα επιλογής και σε ακόμη λιγότερα ως υποχρεωτικό μάθημα: Πολυτεχνικές Σχολές (ΙΑΕΣΤΕ), Οικονομικά Τμήματα, Καθηγητικές Σχολές, Σχολές Θετικών Επιστημών, Τμήματα Ανθρωπιστικών Επιστημών.

Η Πολιτεία, ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του '90, διέγνωσε την ανάγκη οικονομικής στήριξης της Πρακτικής Άσκησης στα Πανεπιστήμια και στα ΤΕΙ αντιλαμβανόμενη την ανάγκη για την καθιέρωση και την ανάπτυξή της. Έτσι, το Υπουργείο Παιδείας υποστήριξε οικονομικά την Πρακτική Άσκηση στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ Ι (1997-2009), που αποτέλεσε και το πρώτο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα από το οποίο χρηματοδοτήθηκε τυπικά και ουσιαστικά η Πρακτική Άσκηση. Έκτοτε, η Πρακτική Άσκηση συνέχισε να χρηματοδοτείται, στο μεγαλύτερο ποσοστό, από Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ, ΕΣΠΑ 2007-2013 και ΕΣΠΑ 2014-2020).

2.2. Προβλήματα

Σε όλη αυτή τη χρονική περίοδο, από το 1997 έως σήμερα, η προσπάθεια οργάνωσης της Πρακτικής Άσκησης έφερε στο φως διάφορα προβλήματα στα Ιδρύματα της χώρας, τα οποία και επιλύθηκαν ή έγινε προσπάθεια να επιλυθούν:

- **Ο ορισμός της Πρακτικής Άσκησης:** Ο ορισμός της Πρακτικής Άσκησης φάνηκε ότι ήταν πολυδιαστάτος. Με τον όρο “Πρακτική Άσκηση” νοείται *«κάθε προγραμματισμένη και μεθοδευμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα, η οποία φέρνοντας το φοιτητή σε άμεση επαφή με τον επαγγελματικό του χώρο, έχει στόχο τη σύνδεση της εκπαιδευτικής πράξης με τη θεωρία, την εξοικείωση του φοιτητή με το μελλοντικό επαγγελματικό του πεδίο»* (Αργυροπούλου, 2005). Παρόλα αυτά, στην εφαρμογή διαπιστώθηκε ότι το κάθε Τμήμα αντιλαμβανόταν, όριζε και υλοποιούσε διαφορετικά την Πρακτική Άσκηση.
- **Η οργάνωση της Πρακτικής Άσκησης τόσο σε επίπεδο Ιδρύματος όσο και σε επίπεδο χώρας (ομοειδών τμημάτων κλπ.):** Η διαφορετική αντίληψη του όρου “Πρακτική Άσκηση” είχε ως αποτέλεσμα και τον διαφορετικό τρόπο υλοποίησης και εφαρμογής της από τα Τμήματα. Για το λόγο αυτό, σε ομοειδή τμήματα διαφορετικών ιδρυμάτων η Πρακτική Άσκηση διεξαγόταν και συχνά συνεχίζει να διεξάγεται με διαφορετικό τρόπο (π.χ. διαφορετική διάρκεια Πρακτικής Άσκησης, διαφορετικά ECTS, κ.ά.) Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η Πρακτική Άσκηση να οργανώνεται και διαφορετικά τόσο μεταξύ Τμημάτων του ίδιου Ιδρύματος όσο και μεταξύ Ιδρυμάτων.
- **Η αποδοχή της Πρακτικής Άσκησης ως μαθησιακής διαδικασίας από αρκετά Πανεπιστημιακά Τμήματα και μέλη ΔΕΠ:** Καθώς η Πρακτική Άσκηση δεν ήταν θεσμοθετημένη στα Πανεπιστήμια, όπως στα Τ.Ε.Ι., αλλά διεξαγόταν κυρίως με άτυπη μορφή, δεν τύγγανε μεγάλης αποδοχής αρχικά από αρκετά Πανεπιστημιακά Τμήματα και μέλη ΔΕΠ.
- **Η αποδοχή της Πρακτικής Άσκησης σε Ιδιωτικούς Φορείς Υποδοχής από μεγάλη μερίδα φοιτητών/τριών:** Για αρκετά έτη μεγάλη μερίδα φοιτητών/τριών αρνούσαν να αποδεχθούν τη διεξαγωγή της Πρακτικής Άσκησης σε Ιδιωτικούς Φορείς Υποδοχής, προτάσσοντας ως δικαιολογία την «εκμετάλλευση» των ασκουμένων από τους Φορείς Υποδοχής.
- **Η αποδοχή της Πρακτικής Άσκησης από μεγάλη μερίδα του επιχειρηματικού κόσμου:** Και ο επιχειρηματικός κόσμος ήταν αρκετά επιφυλακτικός απέναντι στο θεσμό της Πρακτικής Άσκησης, θεωρώντας τη διαδικασία «χάσιμο» πολύτιμου χρόνου από τα καθήκοντά του και κόστος για το Φορέα Υποδοχής.
- **Η πρόσβαση όλων των Τμημάτων σε όλες τις θέσεις Πρακτικής από οποιοδήποτε Φορέα Υποδοχής:** Η απουσία ενός κεντρικού Πληροφοριακού

Συστήματος Πρακτικής Άσκησης, είχε ως αποτέλεσμα το κάθε Τμήμα ή το κάθε Ίδρυμα να πρέπει να επικοινωνεί με τον εκάστοτε Φορέα Υποδοχής προκειμένου να «διαπραγματευτεί» την προσφορά θέσεων Πρακτικής Άσκησης για τους φοιτητές/τριες του. Συνήθως, οι θέσεις προσφέρονταν στην Περιφερειακή Ενότητα του Ίδρυματος, με αποτέλεσμα να «χάνονται» πολύτιμες θέσεις από άλλες Περιφερειακές Ενότητες, στις οποίες οι φοιτητές/τριες θα μπορούσαν να ασκηθούν. Από την άλλη πλευρά, και οι ίδιοι οι Φορείς Υποδοχής σπαταλούσαν πολύτιμο χρόνο επικοινωνώντας με διάφορα Τμήματα ή Ίδρύματα για την προσφορά των θέσεων Πρακτικής Άσκησης.

- **Η χρηματοδότηση και η ασφάλιση:** Η πραγματοποίηση της Πρακτικής Άσκησης προϋποθέτει την ανάγκη ύπαρξης χρηματοδότησης. Και αυτό, διότι πρέπει να καλυφθούν: α) Η ασφάλεια του/της ασκούμενου/ης: Ο/Η ασκούμενος/η, όπως και κάθε εργαζόμενος/η, πρέπει να έχει ασφάλεια, που αφορά την περίπτωση ατυχήματος στο χώρο Πρακτικής Άσκησης (Ν. 4009/2011, άρθρο 36, παρ. 1, β; Εγκύκλιος ΙΚΑ 44/2004; Ν. 3232/2004, άρθρο 15, παρ. 10) β) Τα λειτουργικά έξοδα που αφορούν στην υποστήριξη της Πρακτικής Άσκησης από το Εκπαιδευτικό Ίδρυμα γ) Η αμοιβή του/της ασκούμενου/ης: Τα λειτουργικά έξοδα της Πρακτικής Άσκησης είναι υψηλά, καθώς οι διαδικασίες που ακολουθούνται για την ορθή παρακολούθησή της επιβάλλουν, μεταξύ των άλλων, την μόνιμη απασχόληση ικανού αριθμού υπαλλήλων του κάθε ιδρύματος, που με τις υπάρχουσες συνθήκες στελέχωσης των ΑΕΙ είναι αδύνατον να επιτευχθεί χωρίς αναθέσεις έργου σε εξωτερικούς συνεργάτες. Ειδικά για την αμοιβή του/της ασκούμενου/ης θα πρέπει να τονιστεί ότι είναι αναγκαία κυρίως στην περίπτωση που η Πρακτική Άσκηση πραγματοποιείται εκτός του τόπου μόνιμης κατοικίας ή της έδρας του ιδρύματος, προκειμένου ο/η ασκούμενος/η να καλύψει κάποιες βασικές ανάγκες, όπως διαμονή, διατροφή, έξοδα μετακίνησης κλπ. Παράλληλα όμως θα πρέπει να σημειωθεί ότι η αμοιβή του/της ασκούμενου/ης λειτουργεί και ως τυπικό συμπλήρωμα της εργασιακής του/της απασχόλησης, δεδομένου ότι στόχος της Πρακτικής Άσκησης, όπως ειπώθηκε, είναι να λειτουργήσει για ένα διάστημα ο/η φοιτητής/τρια ως κανονικός/ή εργαζόμενος/η.
- **Η θεσμοθέτηση της Πρακτικής Άσκησης (όχι για τα ΤΕΙ):** Τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ίδρύματα (Τ.Ε.Ι.) από τον Ιδρυτικό τους Νόμο θεσμοθέτησαν και την Πρακτική Άσκηση με το Π.Δ. 174/85. Στα Πανεπιστήμια υπάρχουν μεμονωμένα Τμήματα, στα οποία προβλέπεται η Πρακτική Άσκηση ως υποχρεωτικό μάθημα από το ΦΕΚ Ίδρυσής τους, ωστόσο η Πρακτική Άσκηση δεν έχει τη μορφή θεσμικού/νομικού πλαισίου, όπως στα Τ.Ε.Ι. Η απουσία θεσμικού/νομικού πλαισίου δημιουργεί ένα «κενό» κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της Πρακτικής Άσκησης από τα Πανεπιστημιακά Τμήματα. Ουσιαστικά, η Πρακτική Άσκηση των Πανεπιστημίων στηρίζεται και υλοποιείται αποκλειστικά λόγω της ύπαρξης του θεσμικού/νομικού πλαισίου για την Πρακτική Άσκηση των Τ.Ε.Ι. Ωστόσο, το πρόβλημα θα ενταθεί με την πλήρη κατάργηση των Τ.Ε.Ι., οπότε θα πάψει να ισχύει και ο συγκεκριμένος νόμος.

Για κάποια από τα παραπάνω προβλήματα έγιναν προσπάθειες επίλυσής τους, οι οποίες αναλύονται στις επόμενες υποενότητες.

2.3. Χρηματοδότηση

Η σπουδαιότητα και η ανάγκη ύπαρξης Πρακτικής Άσκησης στα Προγράμματα Σπουδών αναγνωρίστηκε από πολύ παλιά, κυρίως στα ιδρύματα του εξωτερικού, όπου η αξία της Πρακτικής Άσκησης είναι εμφανής στη συμμετοχή τόσο των φοιτητών/τριών όσο και των Φορέων Υποδοχής (Sheldon, 1986; Pianko, 1996; Cannon & Arnold, 1998; Knouse, Tanner & Harris, 1999; Gault, Redington & Schlager, 2000; Coco, 2000; Cook, Parker & Pettijohn, 2004; Verney, Holoviak & Winter, 2009).

Μορφές Χρηματοδότησης στην Ελλάδα:

i. Όπως προαναφέρθηκε, καθιερώθηκε από τα τέλη της δεκαετίας του '90, σιγά σιγά η χρηματοδότηση Πρακτικής Άσκησης από Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΕΠΕΑΕΚ I, ΕΠΕΑΕΚ II, ΕΣΠΑ 2007-2013, ΕΣΠΑ 2014-2020) με στόχο τη δημιουργία κουλτούρας Πρακτικής Άσκησης στα πρότυπα των ξένων χωρών.

Στον Πίνακα 1 αποτυπώνεται το ύψος της χρηματοδότησης της Πρακτικής Άσκησης από τα Επιχειρησιακά Προγράμματα κατά τη διάρκεια των ετών. Σημειώνεται ότι δεν κατέστη δυνατό να βρεθούν στοιχεία για τη χρηματοδότηση κατά την περίοδο 1997-2005.

Πίνακας 1. Χρηματοδότηση Πρακτικής Άσκησης από Επιχειρησιακά Προγράμματα

Περίοδος	2005-2008	2010-2015	2015-2018	2018-2022
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα	ΕΠΕΑΕΚ II	ΕΣΠΑ 2007-2013	ΕΣΠΑ 2014-2020	
Ποσό	18 εκ. €	35 εκ. €	39 εκ. €	58,4 εκ. €

ii. Ο ΟΑΕΔ χρηματοδοτεί μεγάλο μέρος της Πρακτικής Άσκησης των φοιτητών/τριών των Τ.Ε.Ι. (και Πανεπιστημιακών Τμημάτων που προέκυψαν από πρώην ΤΕΙ)

iii. Σε αρκετά Πανεπιστήμια, οι Πρακτικές Ασκήσεις χρηματοδοτούνται από το ίδιο το Ίδρυμα μέσω του Τακτικού Προϋπολογισμού του (π.χ. Φαρμακευτική, ΕΜΠ) ή άλλους φορείς (π.χ. ΓΕΩΤΕΕ για τα Τμήματα Γεωπονίας).

iv. Σε κάποια Τμήματα των Πανεπιστημίων, οι Πρακτικές Ασκήσεις δε χρηματοδοτούνται (π.χ. Παιδαγωγικό)

v. Χρηματοδότηση από τους ίδιους τους Φορείς Υποδοχής: σε περιόδους οικονομικής ανάπτυξης οι ιδιωτικοί Φορείς Υποδοχής χρηματοδοτούν ή/και συγχρηματοδοτούν την Πρακτική Άσκηση των φοιτητών/τριών. Είναι χαρακτηριστικό ότι και στην περίοδο της οικονομικής κρίσης, πολλοί ιδιωτικοί Φορείς Υποδοχής χρηματοδοτούν την Πρακτική Άσκηση σε κάποια Ιδρύματα (π.χ. Α.Π.Θ., ΠΑ.ΜΑΚ.).

2.4. Αποδοχή της Πρακτικής Άσκησης

Σταδιακά, με το πέρασμα των ετών και διαπιστώνοντας τα οφέλη της Πρακτικής Άσκησης, αυτή άρχισε να γίνεται αποδεκτή από μεγάλη μερίδα τόσο φοιτητών/τριών όσο και του επιχειρηματικού κόσμου. Έτσι:

- Οι **Φορείς Υποδοχής** που προσφέρουν θέσεις για Πρακτικής Άσκησης πληθαίνουν, ενώ υπάρχουν αρκετοί ιδιωτικοί Φορείς Υποδοχής που χρηματοδοτούν ή/και συγχρηματοδοτούν την Πρακτική Άσκηση.
- Οι **φοιτητές/τριες** που ζητούν να κάνουν Πρακτική Άσκηση αυξάνονται, αντιλαμβανόμενοι πόσο θα τους βοηθήσει στη μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία.
- Τα **Πανεπιστημιακά Τμήματα** που εισάγουν την Πρακτική Άσκηση στα Προγράμματα Σπουδών αυξάνονται. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, στο οποίο 40 από τα 41 Τμήματά του έχουν εντάξει πλέον την Πρακτική Άσκηση στο Πρόγραμμα Σπουδών ως μάθημα υποχρεωτικό ή επιλογής.

2.5. Η οργάνωση της Πρακτικής Άσκησης - Γραφεία Πρακτικής Άσκησης

Η Πρακτική Άσκηση, εκτός ελαχίστων περιπτώσεων, για αρκετά χρόνια διεξαγόταν με άτυπη μορφή. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να μην υπάρχει οργανωμένη μορφή Πρακτικής Άσκησης μέσα στα Ιδρύματα. Έτσι:

- **Έως το 2010** η Πρακτική Άσκηση διενεργούνταν αποκλειστικά από τα Τμήματα, με τη συμμετοχή του Επιστημονικά Υπεύθυνου και διοικητικού προσωπικού του Τμήματος/ εξωτερικών συνεργατών.
- Δεν υπήρχε οργανωμένη Δομή Πρακτικής Άσκησης εκτός ελάχιστων περιπτώσεων (π.χ. ΠΑ.ΜΑΚ.)
- Η Πρακτική Άσκηση ήταν **Ιδρυματικό Έργο**, με ορισμό από τη Σύγκλητο Ιδρυματικά Υπεύθυνου, χωρίς όμως αυτός να έχει ιδιαίτερα ενεργό ρόλο.
- **2010:** Επιβάλλεται από την πρόσκληση του Επιχειρησιακού Προγράμματος η υποβολή μιας ενιαίας πρότασης χρηματοδότησης από το Ίδρυμα. Έτσι, δημιουργείται **Κεντρικό Γραφείο Πρακτικής Άσκησης** στα Ιδρύματα, το οποίο έχει την κεντρική ευθύνη της οργάνωσης, του σχεδιασμού, της οικονομικής παρακολούθησης και της υλοποίησης της πράξης σε επίπεδο Ιδρύματος. Είναι και η πρώτη φορά που δημιουργείται Δομή Πρακτικής Άσκησης στα Ιδρύματα. Η διαχείριση του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου συνεχίζει να γίνεται από τα Τμήματα με τη συμμετοχή του Επιστημονικά Υπεύθυνου και διοικητικού προσωπικού του Τμήματος/ εξωτερικών συνεργατών.
- **2013:** Δημιουργείται και εισάγεται το Πληροφοριακό Σύστημα Κεντρικής Υποστήριξης της Πρακτικής Άσκησης Φοιτητών ΑΕΙ, ΠΣ ΑΤΛΑΣ, το οποίο αποτελεί το Κεντρικό Σύστημα Δήλωσης Θέσεων Πρακτικής Άσκησης από Φορείς Υποδοχής, ώστε να έχουν πρόσβαση όλα τα Τμήματα σε όλες τις θέσεις Πρακτικής από οποιοδήποτε Φορέα Υποδοχής.
- **2015:** Επιβάλλεται από την πρόσκληση του Επιχειρησιακού Προγράμματος η δημιουργία **ενός και μόνο Γραφείου Πρακτικής Άσκησης**. Για το λόγο αυτό, παύει η χρηματοδότηση της διοικητικής υποστήριξης Πρακτικής Άσκησης των Τμημάτων, με στόχο τη θέσπιση ενιαίας διαδικασίας και την οικονομία πόρων. Ο

Ιδρυματικά Υπεύθυνος συντονίζει την όλη διαδικασία και έχει την αποκλειστική ευθύνη για το έργο. Οι Επιστημονικά Υπεύθυνοι συμμετέχουν ενεργά και υλοποιούν τις διαδικασίες σε συνεργασία με το Κεντρικό Γραφείο Πρακτικής Άσκησης.

- **2019:** Εισάγεται στην Πρακτική Άσκηση η υποχρέωση δήλωσης της Πρακτικής Άσκησης των φοιτητών/τριών από τους Φορείς Υποδοχής στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, με στόχο τη συνολική καταγραφή όλων των Πρακτικών Ασκήσεων που υλοποιούνται πανελλαδικά.

2.6. Δίκτυο Γραφείων Πρακτικής Άσκησης

Η ύπαρξη κοινών θεσμικών και διαχειριστικών προβλημάτων οδήγησε στην υλοποίηση κοινών συναντήσεων των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης της χώρας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία του Δικτύου Γραφείων Πρακτικής Άσκησης.

Η 1^η Συνάντηση των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης οργανώθηκε από το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας το 2011. Έκτοτε διενεργούνται κάθε χρόνο περίπου δύο συναντήσεις. Η τελευταία συνάντηση (20^η Συνάντηση) οργανώθηκε από το Ιόνιο Πανεπιστήμιο το 2021.

Χαρακτηριστικό σταθμό σε αυτές τις συναντήσεις αποτέλεσε η 6^η Συνάντηση, που διοργανώθηκε από το Πανεπιστήμιο Κρήτης, τον Οκτώβριο του 2013, όπου πραγματοποιήθηκε για πρώτη φορά και το Πανελλήνιο Συνέδριο με τίτλο: “Η Πρακτική Άσκηση στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα”.

Το Δίκτυο των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης χαρακτηρίζεται από την ενεργή συμμετοχή τόσο των Πανεπιστημίων όσο και των Τ.Ε.Ι., με στόχο την αντιμετώπιση κοινών προβλημάτων.

Οι συναντήσεις του Δικτύου των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης (ΓΠΑ) έδειξαν:

- τη **δυναμική** της δράσης της Πρακτικής Άσκησης σε ακαδημαϊκό και διαχειριστικό επίπεδο,
- τη **θέληση για συνέργεια** των Ιδρυμάτων και
- την **ανάγκη για συνεχή βελτίωση** της διαδικασίας υλοποίησης της Πρακτικής Άσκησης στα Πανεπιστήμια.

Είναι σημαντικό να αναφερθούν οι σημαντικότερες δράσεις του Δικτύου των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης της χώρας:

- **2013:** Συγκρότηση Επιτροπής για τη δημιουργία κοινού κειμένου για τη θεσμοθέτηση του μαθήματος Πρακτικής Άσκησης εντός των Ιδρυμάτων με κοινά χαρακτηριστικά (Κωδικός Μαθήματος, ECTS, Διδάσκων, κ.ά.).
- **2015:** Συγκρότηση Επιτροπής για τη συμμετοχή σε κλιμάκιο του Υπουργείου Παιδείας για τη δημιουργία αλγορίθμου κατανομής προϋπολογισμού μεταξύ των Ιδρυμάτων.
- **2016:** Η κατανομή του ετήσιου προϋπολογισμού στα Ιδρύματα γίνεται πλέον με βάση την εισήγηση του Δικτύου των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης της χώρας.

- **2016:** Συγκρότηση Επιτροπής για τη δημιουργία κειμένου θεσμικού/νομικού πλαισίου για την Πρακτική Άσκηση στα Πανεπιστήμια, κατά το πρότυπο των Τ.Ε.Ι.
- **2017:** Συγκρότηση Επιτροπής για τη δημιουργία πρότασης για τη δημιουργία **Οριζόντιας Δράσης Γραφείων Πρακτικής Άσκησης** (βλέπε ενότητα 2.7).
- **2020:** Παρέμβαση του Δικτύου στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων για να επιτραπεί η διεξαγωγή της εξ αποστάσεως Πρακτικής Άσκησης, κατά την περίοδο αναστολής της με φυσική παρουσία.

2.7. Οριζόντια Δράση Γραφείων Πρακτικής Άσκησης

Τα κοινά προβλήματα που αντιμετώπισαν τα Γραφεία Πρακτικής Άσκησης (ΓΠΑ), οδήγησαν στην πρόταση για τη δημιουργία μίας κεντρικής δομής της **Οριζόντιας Δράσης Γραφείων Πρακτικής Άσκησης**, που θα έχει ως αντικείμενα:

- Την οργάνωση ενός **Γραφείου Συντονισμού** για τη συστηματική υποστήριξη των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης (πρακτικά των συναντήσεων, νομοθεσία κλπ.).
- Τη δημιουργία και διαχείριση **ιστοσελίδας** της Οριζόντιας Δράσης.
- Την εκπόνηση ερευνών σχετικά με **βέλτιστες πρακτικές οργάνωσης** και υλοποίησης της Πρακτικής Άσκησης στα ΑΕΙ.
- Την ανάπτυξη **κοινών εργαλείων** και εφαρμογών για όλα τα ΓΠΑ με στόχο την εξοικονόμηση πόρων και την αποφυγή επικαλύψεων.
- Την προώθηση **προγραμμάτων** επιμόρφωσης προσωπικού των ΓΠΑ.
- Την ανάπτυξη δράσεων **διάχυσης των αποτελεσμάτων** του έργου των ΓΠΑ στην ακαδημαϊκή και επιχειρηματική κοινότητα και στην οργάνωση σχετικών εκδηλώσεων (συνεδριών, ημερίδων κλπ.). Ακόμη την πληροφόρηση της ακαδημαϊκής κοινότητας μέσω της ανατροφοδότησης.
- Την καταγραφή και μελέτη της **οργάνωσης** της ΠΑ σε ομοειδή Τμήματα.
- Την οργάνωση **συναντήσεων των ΓΠΑ** της χώρας σε συνεργασία με το εκάστοτε Ίδρυμα.
- Την προώθηση της **νομοθετικής κατοχύρωσης** της ΠΑ των Πανεπιστημίων.
- Τη δημιουργία **Οδηγού Πρακτικής Άσκησης**.
- Την **εκπαίδευση εκπαιδευτών** σε επίπεδο περιφερειακής ενότητας.
- Τη σύνδεση της Πρακτικής Άσκησης των Πανεπιστημίων με ανάλογες κεντρικές δράσεις της επιχειρηματικής κοινότητας - **ανάπτυξη συνεργασιών** με οργανισμούς και φορείς.

Έτσι, έγιναν οι απαραίτητες ενέργειες και δράσεις για την κατάθεση **πρότασης χρηματοδότησης**, οι οποίες και παρουσιάζονται χρονολογικά:

- **2018:** Παρουσίαση της πρότασης στον αρμόδιο Ειδικό Γραμματέα - αποδοχή της πρότασης από πλευράς του και ενέργειες για την εύρεση της χρηματοδότησης
- **2019:** Παρουσίαση της πρότασης σε στελέχη της αρμόδιας ΕΥΔ

- **2020:** Έγκριση της χρηματοδότησης. Την Οριζόντια Δράση ανέλαβε να υλοποιήσει το Γραφείο Πρακτικής Άσκησης Α.Π.Θ.
- **2021:** Έναρξη της υλοποίησης από το Γραφείο Πρακτικής Άσκησης Α.Π.Θ. με τη δημιουργία ιστοσελίδας (<https://odgra.auth.gr/>).

Η ιστοσελίδα έχει ως **στόχο** την:

- Ανάδειξη του έργου στην κοινωνία σε επίπεδο χώρας, αλλά και διεθνώς.
- Αναζήτηση συνεργασιών μεταξύ των επισκεπτών και του ενιαίου γραφείου.
- Ανταλλαγή απόψεων προτάσεων και προκλήσεων μεταξύ των μελών της κοινότητας και των επισκεπτών, αναζητώντας τις γέφυρες συνεργασίας και αλληλοεξυπηρέτησης.
- Υποστήριξη των υποδομών των ΑΕΙ μέσω της ανατροφοδότησης από την συνεργασία.

Οι **χρήστες της εφαρμογής** έχουν διαβαθμισμένη πρόσβαση στο περιεχόμενο της σελίδας (με αυξανόμενη πρόσβαση):

- Επισκέπτες
- Γραφεία Πρακτικής Άσκησης
- Ιδρυματικά Υπεύθυνοι Πρακτικής Άσκησης

Στην ιστοσελίδα, **αναρτώνται** επιπλέον:

- Οι αποφάσεις των συναντήσεων των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης της χώρας.
- Τα πρακτικά των συναντήσεων των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης της χώρας.
- Οι παρουσιάσεις των συναντήσεων των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης της χώρας.
- Νέα και ανακοινώσεις που αφορούν το Δίκτυο.

3. Συμπεράσματα - Προτάσεις

Συμπερασματικά λοιπόν και με βάση τα παραπάνω, θα μπορούσε να υποστηριχτεί ότι τουλάχιστον τα τελευταία είκοσι χρόνια η Πρακτική Άσκηση:

- **Ορίστηκε** σαφώς (τουλάχιστον εσωτερικά στα Πανεπιστήμια) και με σαφείς κανόνες υλοποίησης.
- **Οργανώθηκε** πλήρως τουλάχιστον σε επίπεδο Ιδρύματος.
- Έγινε **αποδεκτή** ως μαθησιακή διαδικασία από το σύνολο σχεδόν των Πανεπιστημιακών Τμημάτων και από τα μέλη ΔΕΠ. Στα Τμήματα όπου υλοποιείται εντάχθηκε στο Πρόγραμμα Σπουδών με τη μορφή μαθήματος που λαμβάνει ECTS.
- Έγινε **αποδεκτή** από συντριπτικά μεγάλη μερίδα φοιτητών/τριών (κυρίως η Πρακτική Άσκηση σε ιδιωτικούς Φορείς Υποδοχής).
- Έγινε **αποδεκτή** από μεγάλη μερίδα του επιχειρηματικού κόσμου.
- **Υλοποιήθηκε** η πρόσβαση όλων των Τμημάτων σε όλες τις θέσεις Πρακτικής από οποιοδήποτε Φορέα.

- **Χρηματοδοτείται** σε ικανοποιητικό βαθμό.
Ωστόσο, η Πρακτική Άσκηση απομένει:
- Να οργανωθεί σε επίπεδο χώρας (διάρκεια και ECTS σε ομοειδή τμήματα κλπ.).
- Να λάβει υψηλότερη χρηματοδότηση, ώστε να καλυφθεί το μέρος του φοιτητικού πληθυσμού που πρέπει ή επιθυμεί να κάνει Πρακτική Άσκηση (~30%) και δε χρηματοδοτείται.
- Να περιλάβει σύστημα εκπαίδευσης εκπαιδευτών των Φορέων Υποδοχής.
- Να χρηματοδοτηθεί από τον επιχειρηματικό κόσμο κατά τα πρότυπα Ιδρυμάτων του εξωτερικού.
- Να καλυφθεί από θεσμικό/νομικό πλαίσιο (όπως στα πρώην Τ.Ε.Ι.)

Σε κάθε περίπτωση το σημαντικότερο επίτευγμα όλων των ετών, είναι ότι στην Ελλάδα μετά τη συστηματική χρηματοδότηση και μετά από πολλές προσπάθειες των Πανεπιστημίων, μπορεί να υποστηριχθεί ότι δημιουργήθηκε **κουλτούρα Πρακτικής Άσκησης**.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

- Cannon, A.J., & Arnold, M.J. (1998). Student expectations of collegiate internship programs in business: A 10-year update. *Journal of Education for Business*, 73 (4), 202-205.
- Coco, M. (2000). Internships: A try before you buy arrangement. S.A.M. *Advanced Management Journal*, 65 (2), 41-47.
- Cook, S.J., Parker, R.S. & Pettijohn, C.E. (2004). The perceptions of interns: A longitudinal case study. *Journal of Education for Business*, 79 (3), 179-185.
- Gault, J., Redington, J. & Schlager, T. (2000). Undergraduate business internships and career success: Are they related? *Journal of Marketing Education*, 22 (1), 45-53.
- Knouse, S.B., Tanner, J.T. & Harris, E.W. (1999). The relations of college internships, college performance and subsequent job opportunity. *Journal of Employment Counseling*, 36, 35-43.
- Pianko, D. (1996). Power internships. *Management Review*, 85 (12), 31-33.
- Sheldon, G. (1986). Attitudes of retailers and college educators toward fashion retail internships. *Clothing and Textiles Research Journal*, 4 (2), 9-15.
- Verney, T.P., Holoviak, S.J. & Winter, A.S. (2009). Enhancing the reliability of internship evaluations. *Journal of Applied Business Economics*, 9 (1), 22-33.

Ελληνόγλωσση

Αργυροπούλου, Σ. (2005). *Εκπαίδευση Εκπαιδευτικών: Αξιολόγηση του Προγράμματος της Πρακτικής Άσκησης των φοιτητών στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Φλώρινας*. Διδακτορική Διατριβή. Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.

Νόμοι και Προεδρικά Διατάγματα

Εγκύκλιος ΙΚΑ 44/2004: Κοινοποίηση διατάξεων του Ν. 3232/04 που αφορούν θέματα ασφάλισης.

Ν. 4009/2011 Δομή, λειτουργία, διασφάλιση της ποιότητας των σπουδών και διεθνοποίηση των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων». ΦΕΚ 195/τ. Α' /06-09-2011.

Ν. 3232/2004: Θέματα κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις. ΦΕΚ 48/τ. Α' /12-02-2004.

Π.Δ. 174/85: Άσκηση στο επάγγελμα των σπουδαστών των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Τ.Ε.Ι.).

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΤΟΥ ΕΚΠΑ: ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Ιωάννης Εμμανουήλ¹

Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Βενετία Παρασκευοπούλου²

Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Περίληψη

Η εργασία, μετά από μια γενική εισαγωγή για τη σημασία της Πρακτικής Άσκησης, παραθέτει ορισμένα στοιχεία που αφορούν στην άσκηση των φοιτητών του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΕΚΠΑ). Επίσης, περιγράφεται το πρόβλημα που δημιουργείται λόγω της υποχρέωσης δήλωσης της Πρακτικής Άσκησης στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

Λέξεις-κλειδιά: πρακτική άσκηση φοιτητών, ΕΚΠΑ, πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

1. Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία, μετά από μια γενική εισαγωγή για τη σημασία της Πρακτικής Άσκησης, παρουσιάζει μια σειρά από στοιχεία που αφορούν στην πρακτική άσκηση που πραγματοποιούν οι φοιτητές του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΕΚΠΑ). Επιπρόσθετα, αναδεικνύεται το πρόβλημα που δημιουργείται λόγω της υφιστάμενης υποχρέωσης για δήλωση της Πρακτικής Άσκησης στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

2. Η σημασία της Πρακτικής Άσκησης

Αποτελεί κοινό τόπο σήμερα ότι τα οφέλη της Πρακτικής Άσκησης είναι πολλαπλά, τόσο για τους ασκούμενους φοιτητές όσο και για τους Φορείς Υποδοχής και για τα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης.

¹ Καθηγητής, Τμήμα Μαθηματικών ΕΚΠΑ.
Ιδρυματικά Υπεύθυνος Πρακτικής Άσκησης ΕΚΠΑ.
Email: emmanouí@math.uoa.gr

² Στέλεχος Γραφείου Πρακτικής Άσκησης ΕΚΠΑ
Email: vparaskev@elke.uoa.gr

Μέσω της Πρακτικής Άσκησης, οι ασκούμενοι φοιτητές έχουν τη δυνατότητα:

- να αποκτήσουν μια πρώτη εμπειρία, μια προϋπηρεσία σχετική με το επάγγελμα και, κατά συνέπεια, να μεταβούν ευκολότερα από τον χώρο των σπουδών 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 γνώσεις 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 και
- λαμβάνουν την ικανοποίηση ότι βοηθούν ένα νέο άνθρωπο στα πρώτα βήματα της σταδιοδρομίας του.

Τέλος, οι Σχολές και τα Τμήματα προέλευσης ωφελούνται, καθώς η αμφίδρομη μετάδοση πληροφοριών όχι μόνο μεταξύ τους, αλλά και ανάμεσα σε αυτά και τους παραγωγικούς φορείς ενδεχομένως βοηθάει στη διαμόρφωση ή την επιλεκτική ενίσχυση των Προγραμμάτων Σπουδών, λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις και τις ανάγκες της αγοράς.

3. Στοιχεία για την Πρακτική Άσκηση των φοιτητών στο ΕΚΠΑ

Τα Τμήματα του ΕΚΠΑ που συμμετέχουν στο πρόγραμμα της Πρακτικής Άσκησης είναι στο σύνολό τους 31. Από αυτά τα 31 Τμήματα, η Πρακτική Άσκηση είναι υποχρεωτική σε 4 Τμήματα (στα Τμήματα Θεατρικών Σπουδών, Φαρμακευτικής, Ψυχολογίας και στο Τμήμα Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία). Στα υπόλοιπα 27 Τμήματα, η Πρακτική Άσκηση είναι προαιρετική για την απόκτηση πτυχίου.

Από τα διαθέσιμα στοιχεία στο Γραφείο Πρακτικής Άσκησης, στο ΕΚΠΑ ασκήθηκαν:

- το 2017-2018 1.338 φοιτητές,
- το 2018-2019 1.245 φοιτητές και
- το 2019-2020 754 φοιτητές.

Παρατηρείται μια αισθητή μείωση του αριθμού των ασκούμενων φοιτητών κατά το τελευταίο ακαδημαϊκό έτος, λόγω των συνθηκών που επέφερε η πανδημία του νέου κορονοϊού Covid-19 και της αδυναμίας υλοποίησης της πρακτικής άσκησης με τη μέθοδο της τηλεργασίας σε πολλά Τμήματα (όπως είναι, για παράδειγμα, τα Τμήματα Βιολογίας, Οδοντιατρικής και Νοσηλευτικής).

Από το σύνολο των φοιτητών που ασκήθηκαν, με βάση τα στοιχεία που έχουν καταγραφεί, ένα ποσοστό της τάξης του 10% έχει προσληφθεί στον Φορέα Υποδοχής όπου έκανε την πρακτική του άσκηση μετά τη λήξη της. Σε ορισμένα Τμήματα του Ιδρύματος μάλιστα, όπως τα Τμήματα Χημείας, Οικονομικών Επιστημών και το Τμήμα Επικοινωνίας και Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης, το ποσοστό αυτό είναι υψηλότερο. Υπάρχει ασφαλώς μια αντικειμενική δυσκολία για τον επακριβή προσδιορισμό του ποσοστού αυτού, καθώς αρκετοί φοιτητές δεν ενημερώνουν σχετικά τα Τμήματά τους και δεν υπάρχει ένας συστηματικός τρόπος παρακολούθησης της επαγγελματικής πορείας των αποφοίτων. Σε κάθε περίπτωση όμως, ο στόχος μας είναι να αυξηθεί το ποσοστό αυτό όσο το δυνατόν περισσότερο.

Μια άλλη διάσταση του προγράμματος που αξίζει να αναφερθεί αφορά στην καλλιέργεια της δημιουργικότητας των ασκούμενων φοιτητών. Αν και δεν είναι σύνθηρες, αυτή η δημιουργικότητα εκφράζεται ενίοτε και με δημοσιεύσεις εργασιών που εκπονούνται κατά τη διάρκεια της άσκησης, όπως συνέβη πρόσφατα με φοιτήτρια του Τμήματος Βιολογίας, η οποία ασκήθηκε στον Ελληνικό Γεωργικό Οργανισμό *Δήμητρα*.

3. Ένα πρόβλημα

Δεν υπάρχει λόγος αναλυτικής αναφοράς στα προβλήματα που έχει επιφέρει στο πρόγραμμα της Πρακτικής Άσκησης η πανδημία που οφείλεται στην εξάπλωση του νέου κορονοϊού Covid-19, καθώς αυτή η κατάσταση είναι (ή, τουλάχιστον, ελπίζουμε ότι θα είναι) παροδική και ότι σύντομα θα ξεπεραστεί. Θα ήταν ασφαλώς ενδιαφέρον να εξεταστεί το ζήτημα των εργασιακών σχέσεων μετά από αυτή την εμπειρία της πανδημίας. Μέσα σε όλη αυτή την προσπάθεια που γίνεται από όλα τα Ιδρύματα της χώρας για την αύξηση των θέσεων της Πρακτικής Άσκησης από τους Φορείς Υποδοχής και την επίτευξη των στόχων απορροφητικότητας των διαθέσιμων κονδυλίων, η υποχρέωση δήλωσης της άσκησης στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ αποτελεί ένα σοβαρό εμπόδιο. Είναι αντιληπτή η σημασία της παρακολούθησης ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών και στοιχείων που αφορούν στα εργασιακά θέματα από την κυβέρνηση για τη χάραξη της κατάλληλης πολιτικής. Όμως, η Πρακτική Άσκηση των φοιτητών αφορά σε μια υβριδική εργασιακή σχέση, που ενδεχομένως δεν πρέπει να συμπεριλαμβάνεται σε αυτό το γενικό πλαίσιο. Σε κάθε περίπτωση, η δήλωση της Πρακτικής Άσκησης στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ έχει ορισμένες αρνητικές επιδράσεις στην υλοποίηση του προγράμματος. Πιο συγκεκριμένα:

- Έχει παρατηρηθεί μείωση του αριθμού των Φορέων Υποδοχής (τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα), καθώς αυτοί αρνούνται κατηγορηματικά να δεχτούν φοιτητές επειδή, σε περίπτωση κάποιας λανθασμένης καταχώρησης στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, θα επιβαρυνθούν με μεγάλο οικονομικό πρόστιμο.
- Πολλοί δημόσιοι φορείς δεν δέχονται να απασχολήσουν φοιτητές, γιατί δεν είναι υποχρεωμένοι να κάνουν δήλωση στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (όπως είναι, για παράδειγμα, η Βουλή των Ελλήνων), σε αντίθεση με το Ίδρυμα το οποίο για να προχωρήσει τη διαδικασία θα πρέπει οπωσδήποτε να προσκομίσει το αποδεικτικό της δήλωσης.
- Τέλος, υπάρχουν πολλές επιχειρήσεις (μικρές και μικρομεσαίες κατά κύριο λόγο) οι οποίες, αν και έχουν την καλή διάθεση και επιθυμούν να απορροφήσουν ασκούμενους φοιτητές, δεν έχουν τη δυνατότητα να

ακολουθήσουν τη διαδικασία δήλωσης στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, είτε λόγω έλλειψης προσωπικού είτε λόγω ελλιπούς κατάρτισης.

4. Επίλογος

Τη δεδομένη χρονική στιγμή και εν μέσω των δύσκολων συνθηκών που βιώνει το σύνολο της κοινωνίας, είναι εύλογο και επιθυμητό να συνεχιστεί η προσπάθεια όλων των εμπλεκόμενων (δηλαδή των φοιτητών, των Φορέων Υποδοχής, των Γραφείων Πρακτικής Άσκησης, των ΕΛΚΕ του κάθε Ιδρύματος και της Διαχειριστικής Αρχής) για τη διασφάλιση του λειτουργικού περιβάλλοντος και τη δημιουργία ενός βιώσιμου πλαισίου για την ενίσχυση του θεσμού της Πρακτικής Άσκησης, προς όφελος των φοιτητών.

Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΩΣ ΜΟΧΛΟΣ ΓΝΩΣΗΣ, ΕΞΕΛΙΞΗ & ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Γεώργιος Πανταζής¹

Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο

Περίληψη

Η Πρακτική Άσκηση (ΠΑ) είναι μια διαδικασία βιωματικής μάθησης. Σκοπός της ΠΑ στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση είναι η σύνδεση της εκπαίδευσης με το επαγγελματικό περιβάλλον που θα συναντήσουν οι φοιτητές στην αγορά εργασίας όταν ολοκληρώσουν τις σπουδές τους. Το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο (ΕΜΠ) υπήρξε το πρώτο μεταξύ των τεχνολογικών ιδρυμάτων της χώρας που ενέταξε την ΠΑ των φοιτητών του στην εκπαιδευτική διαδικασία. Η ιστορία της ΠΑ στο ΕΜΠ ξεκινά τη δεκαετία του 1950 με πρωτοπόρες τις Σχολές Μηχανικών Μεταλλείων Μεταλλουργών και τη Σχολή Αγρονόμων & Τοπογράφων Μηχανικών, ενώ αργότερα στο θεσμό εντάχθηκαν σταδιακά και οι υπόλοιπες σχολές. Την τελευταία δεκαετία, και οι εννέα σχολές προχώρησαν στη θεσμοθέτηση της ΠΑ και στην ένταξή της στα προγράμματα προπτυχιακών σπουδών τους ως υποχρεωτικό ή κατ' επιλογή μάθημα. Η διάρκεια της ΠΑ κυμαίνεται από 1 έως 2 μήνες πραγματοποιείται στο χρονικό διάστημα Μάιο-Οκτώβριο. Τα τελευταία χρόνια περισσότεροι από 1.000 φοιτητές του ΕΜΠ κάθε χρόνο εκπαιδεύονται στα γνωστικά τους αντικείμενα μέσω της ΠΑ. Το ΕΜΠ με ιδιαίτερη πίστη στο θεσμό της ΠΑ τον ενισχύει και τον υποστηρίζει οικονομικά & οργανωτικά, ενώ ο θεσμός ενισχύεται παράλληλα και από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα ΕΣΠΑ 2014-2020.

Λέξεις-κλειδιά: ΕΜΠ, φορείς υποδοχής, φοιτητές, διάρκεια ΠΑ, ΕΣΠΑ

1. Εισαγωγή

Πρακτική Άσκηση (ΠΑ) είναι μια διαδικασία βιωματικής μάθησης. Σκοπός της ΠΑ στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση είναι η σύνδεση της εκπαίδευσης με το επαγγελματικό περιβάλλον που θα συναντήσουν οι φοιτητές στην αγορά εργασίας όταν ολοκληρώσουν τις σπουδές τους.

Η ΠΑ είναι η εξάσκηση των μελλοντικών επιστημόνων σε επαγγελματικές συνθήκες εργασίας για μικρό χρονικό διάστημα. Ως μαθησιακή διαδικασία επιτρέπει στους φοιτητές να εφαρμόσουν τις θεωρητικές - επιστημονικές τους γνώσεις στην πράξη, να τις εμπεδώσουν καλύτερα, αλλά και να

¹ Καθηγητής, Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο (ΕΜΠ)
Ιδρυματικά Υπεύθυνος Πρακτικής Άσκησης του ΕΜΠ
Email: gpanta@survey.ntua.gr

τους δημιουργηθούν απορίες και να εμφανιστούν τα αδύνατα σημεία στα οποία πρέπει να βελτιωθούν, ώστε να ανταποκριθούν καλύτερα στα επαγγελματικά δρώμενα.

Επίσης, τους βοηθά καθοριστικά να γνωρίσουν τις αρχές, τις αξίες και τη φιλοσοφία του κάθε επαγγέλματος, τους εξοικειώνει με το πραγματικό περιβάλλον της μελλοντικής εργασίας τους, στο οποίο θα κληθούν να αξιοποιήσουν τις γνώσεις τους, και τους δίνει τη δυνατότητα να ασκήσουν τις δεξιότητές τους.

Επιπλέον, τους προσφέρει την εμπειρία της συνεργασίας, τη δυνατότητα να αντιμετωπίσουν πραγματικά περιστατικά, την αίσθηση της ανάληψης ευθύνης αποκτώντας την πρώτη επαγγελματική εμπειρία τους, την ευκαιρία να έλθουν σε επαφή με τα πραγματικά κοινωνικά προβλήματα, ώστε να συνειδητοποιήσουν την ευθύνη τους στην αντιμετώπισή τους.

Τέλος, είναι μια άσκηση της συνέπειάς τους και του αυστηρού προγράμματος ολοκλήρωσης του αντικειμένου που αναλαμβάνουν, ενώ τους επιτρέπει να εκφράσουν την πρωτοβουλία σύμφωνα με τις ικανότητες και δεξιότητές τους.

Η ΠΑ αποτελεί, σε πολλές περιπτώσεις, το θεμέλιο ή και το εφαλτήριο για την επαγγελματική αποκατάσταση των φοιτητών. Τη διάσταση αυτή αποπνέουν και άλλα ευρωπαϊκά προγράμματα, όπως το ERASMUS+, που ενσωματώνει και δίνει έμφαση στην ΠΑ των φοιτητών σε όλη την Ευρώπη.

Βασικοί συντελεστές της εκπαιδευτικής διαδικασίας της ΠΑ είναι ο ασκούμενος, ο Φορέας Υποδοχής (ΦΥ) με τον Επόπτη του και η Σχολή με τον Επόπτη Μέλος ΔΕΠ.

Τα οφέλη της διαδικασίας αυτής, εκτός από τους ασκούμενους, είναι πολλαπλά και για τους άλλους δύο παράγοντες.

Οι Φορείς Υποδοχής έχουν την ευκαιρία να αξιοποιήσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ιδέες νέων ανθρώπων, ενώ ταυτόχρονα τους δίνεται η ευκαιρία για την επιλογή ενός μελλοντικού συνεργάτη.

Τέλος, η κάθε Σχολή ωφελείται από την αμφίδρομη μετάδοση πληροφοριών μεταξύ Πανεπιστημίου και παραγωγικών φορέων.

Με αυτόν τον τρόπο μπορούν να προσαρμόζονται και να εκσυγχρονίζονται σε κάποια σημεία τα Προγράμματα Σπουδών κάθε Σχολής, λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις της αγοράς.

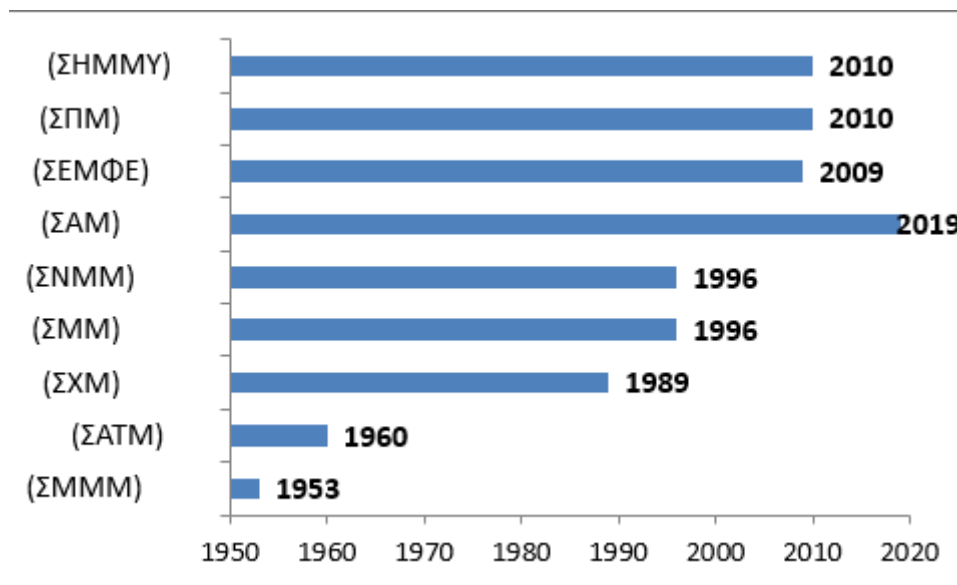
2. Η Πρακτική Άσκηση στο ΕΜΠ

Το ΕΜΠ υπήρξε το πρώτο μεταξύ των τεχνολογικών ιδρυμάτων της χώρας που ενέταξε την ΠΑ των φοιτητών του ως αναπόσπαστο στοιχείο στην εκπαιδευτική διαδικασία και σε πολλές περιπτώσεις ως υποχρεωτικό μάθημα του προγράμματος σπουδών.

Η Σχολή Μηχανικών Μεταλλείων Μεταλλουργών έχει εντάξει την ΠΑ στο Προπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών της περίπου από το 1953, ενώ η Σχολή Αγρονόμων & Τοπογράφων Μηχανικών γύρω στο 1960.

Κατόπιν η Σχολή Χημικών Μηχανικών ενέταξε την ΠΑ στο Πρόγραμμα Σπουδών της το 1989. Ακολούθησαν οι Σχολές Ναυπηγών Μηχανολόγων Μηχανικών και Μηχανολόγων Μηχανικών το 1996, η Σχολή Εφαρμοσμένων Μαθηματικών &

Φυσικής (ΣΕΜΦΕ) το 2009, η Σχολή Πολιτικών Μηχανικών το 2010 και πρόσφατα η Σχολή Αρχιτεκτόνων Μηχανικών (Σχήμα 1).



Σχήμα 1. Η χρονική εξέλιξη της ΠΑ στο ΕΜΠ (Πηγή: Συγγραφέας)

Η ΠΑ αποτελεί υποχρεωτικό μάθημα του Προγράμματος Σπουδών για τις Σχολές Μηχανικών Μεταλλείων Μεταλλουργών (ΣΜΜΜ) & Χημικών Μηχανικών (ΣΧΜ). Αποτελεί κατ' επιλογή υποχρεωτικό μάθημα του προγράμματος σπουδών στη Σχολή Αρχιτεκτόνων Μηχανικών (ΣΑΜ), Αγρονόμων & Τοπογράφων Μηχανικών (ΣΑΤΜ), Ναυπηγών Μηχανολόγων Μηχανικών (ΣΝΜΜ), Μηχανολόγων Μηχανικών (ΣΜΜ) και Πολιτικών Μηχανικών (ΣΠΜ) και προαιρετικό μάθημα του Προγράμματος Σπουδών στις Σχολές Εφαρμοσμένων Μαθηματικών & Φυσικής (ΣΕΜΦΕ) και Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών (ΣΗΜΜΥ).

2.1 Η Πρακτική Άσκηση στο ΕΜΠ σήμερα

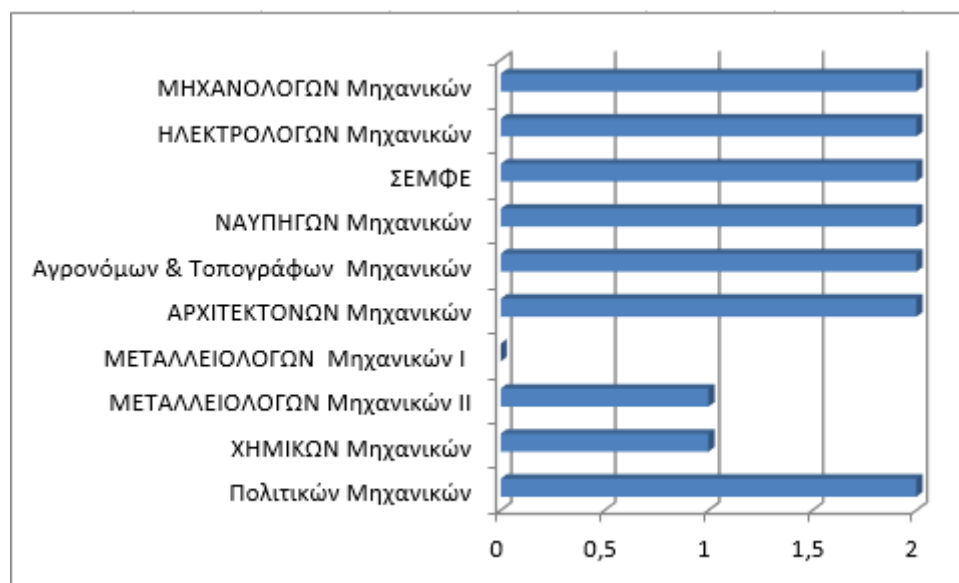
Σήμερα λειτουργεί Κεντρικό Γραφείο Πρακτικής Άσκησης στελεχωμένο από μόνιμους υπαλλήλους του ΕΜΠ, το οποίο διεκπεραιώνει όλη τη διαδικασία υλοποίησης του προγράμματος ΠΑ.

Επιπλέον σε καθεμιά από τις εννέα (9) Σχολές του ΕΜΠ ορίζεται ο Επιστημονικά Υπεύθυνος (μέλος ΔΕΠ), που μαζί με τους Επόπτες Καθηγητές υλοποιεί το φυσικό αντικείμενο της ΠΑ, ενώ για την υποστήριξη της ΠΑ λειτουργεί το Πληροφοριακό Σύστημα ΠΡΑΞΙΣ ΕΜΠ. Παράλληλα, οι συμμετέχοντες φοιτητές/τριες, μπορούν να αντλούν οποιαδήποτε πληροφορία από το διαδικτυακό τόπο <http://praktiki.ntua.gr/site/home.html>.

Όλες οι λεπτομέρειες και οι διαδικασίες υλοποίησης της ΠΑ κάθε Σχολής καθορίζονται από την αντιστοιχη θεσμοθέτηση, ως ακολούθως:

- Είναι Υποχρεωτικό ή κατ' Επιλογή Υποχρεωτικό (ΚΕΥ) μάθημα, ενταγμένο στο Πρόγραμμα Σπουδών των Σχολών με κωδικό.
- Ο αριθμός των ECTS προσμετράται στον απαιτούμενο αριθμό μαθημάτων για την κτήση του πτυχίου.

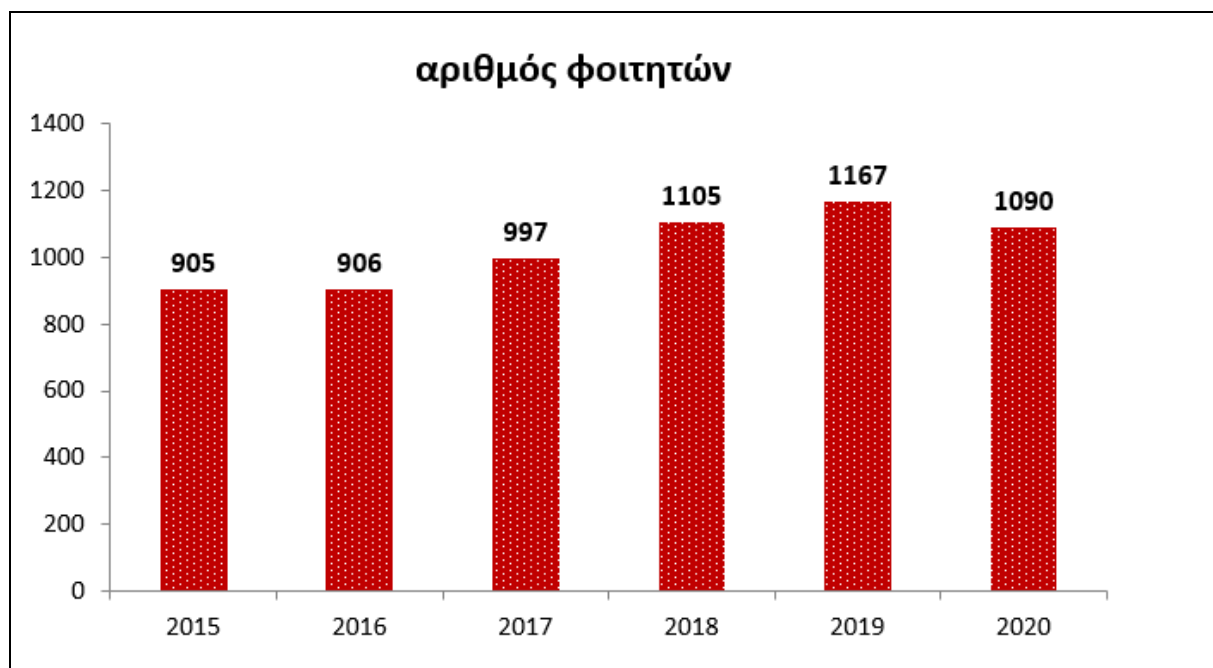
- Οι υποψήφιοι φοιτητές που επιθυμούν να συμμετάσχουν στην ΠΑ κατατάσσονται εφαρμόζοντας κατάλληλο αλγόριθμο.
- Η βαθμολογία από τον επόπτη του μαθήματος.
- Διδάσκων είναι ο επιστημονικά υπεύθυνος της ΠΑ της σχολής και συνδιδάσκοντες οι επόπτες καθηγητές.
- Η διάρκεια πραγματοποίησης που κυμαίνεται από ένα (1) έως δύο (2) μήνες (Σχήμα 2).
- Η ΠΑ πραγματοποιείται μετά το τέλος του 8^{ου} εξαμήνου στο διάστημα Απριλίου -Οκτωβρίου εφόσον υπάρχουν θέσεις, σε δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς ή σε αναγνωρισμένα ερευνητικά κέντρα της χώρας, ώστε να μη διαταράσσεται η ομαλή παρακολούθηση των σπουδών.



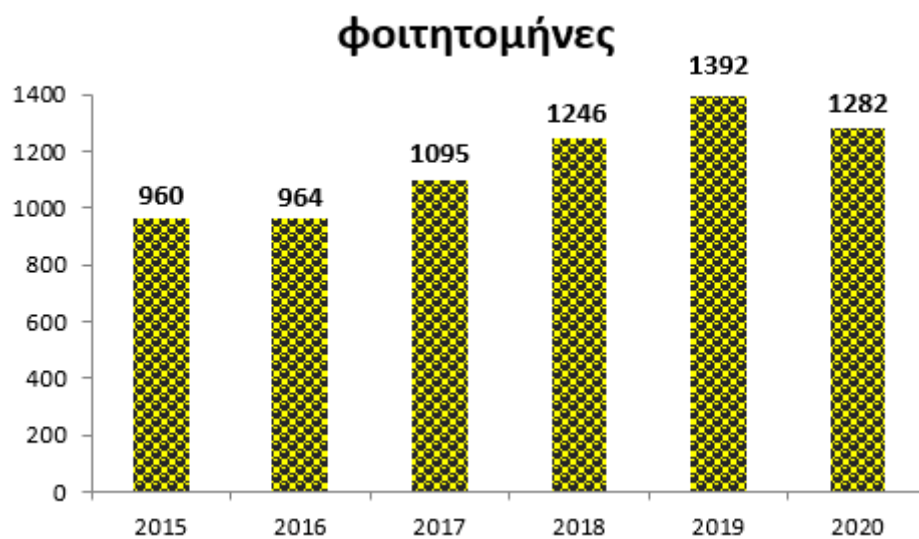
Σχήμα 2. Η χρονική διάρκεια πραγματοποίησης της ΠΑ στο ΕΜΠ, ανά Σχολή (Πηγή: Συγγραφέας)

Τα τελευταία χρόνια ο θεσμός ΠΑ έχει ενδυναμωθεί ιδιαίτερα με περισσότερους φοιτητές κάθε χρόνο να συμμετέχουν και να ωφελούνται από αυτόν. Σήμερα περισσότεροι από 1.000 φοιτητές του ΕΜΠ κάθε χρόνο εκπαιδεύονται στα γνωστικά τους αντικείμενα μέσω της ΠΑ.

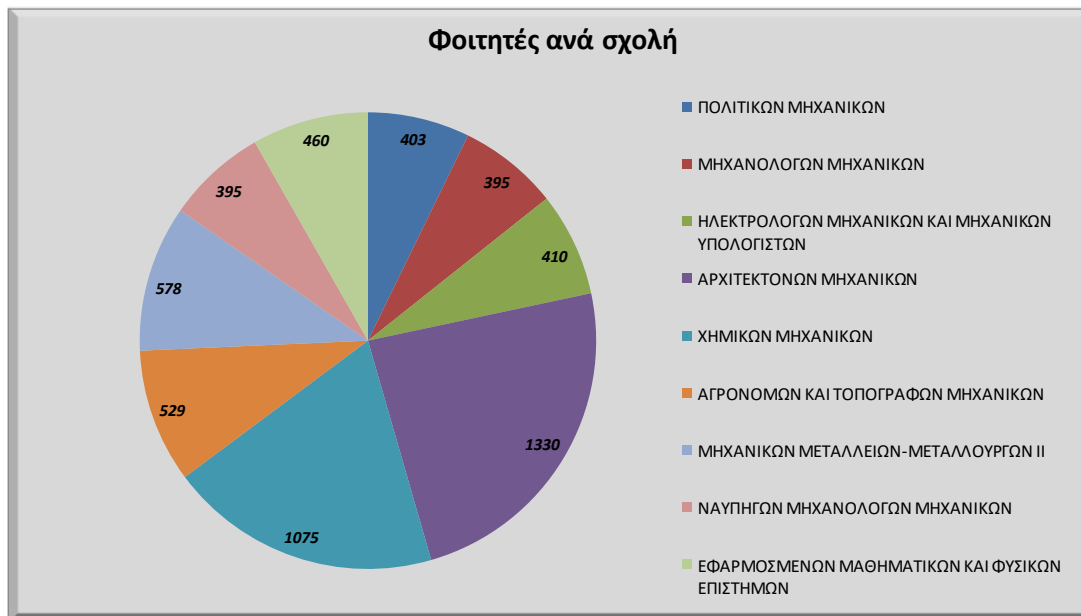
Στα Σχήματα 3α και 3β παρουσιάζονται τα στατιστικά στοιχεία που αφορούν στον αριθμό των φοιτητών και στον αντίστοιχο αριθμό των φοιτητομηνών στο χρονικό διάστημα 2015-2020, ενώ στο Σχήμα 4, απεικονίζεται η κατανομή των φοιτητών, που πραγματοποίησαν ΠΑ, ανά σχολή, στο αντίστοιχο διάστημα.



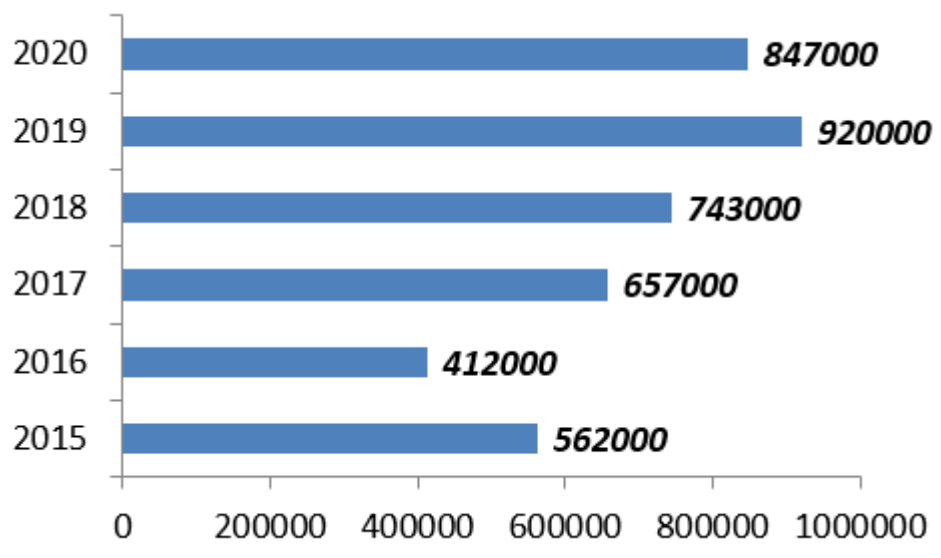
Σχήμα 3α. Αριθμός φοιτητών, που πραγματοποίησαν ΠΑ στο ΕΜΠ την περίοδο 2015-2020 (Πηγή: Συγγραφέας)



Σχήμα 3β. Αριθμός φοιτητομητών ΠΑ που πραγματοποιήθηκε στο ΕΜΠ την περίοδο 2015-2020 (Πηγή: Συγγραφέας)



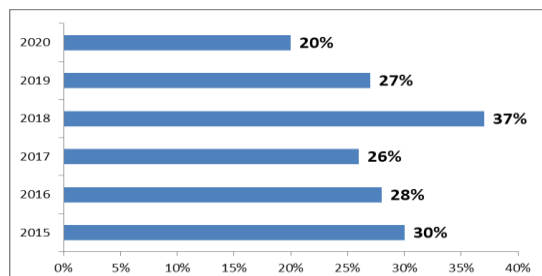
Σχήμα 4. Κατανομή φοιτητών/σχολή, που πραγματοποίησαν ΠΑ στο ΕΜΠ
(Πηγή: Συγγραφέας)



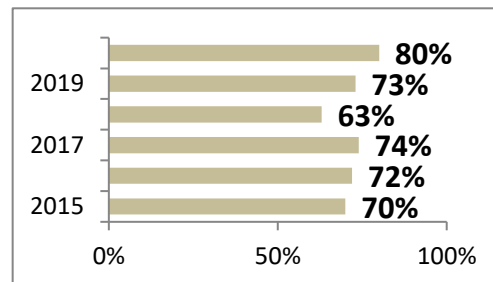
Σχήμα 5. Οικονομικά στοιχεία πραγματοποίησης της ΠΑ στο ΕΜΠ
(Πηγή: Συγγραφέας)

Το ΕΜΠ με ιδιαίτερη πίστη στο θεσμό της ΠΑ τον ενισχύει και τον υποστηρίζει καταβάλλοντας κάθε χρόνο ένα αξιολογικό τμήμα από τον τακτικό προϋπολογισμό του, προκειμένου να παραμείνει βιώσιμος. Παράλληλα, το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα ΕΣΠΑ 2007-2013 και 2014-2020 ως συνέχεια των προηγούμενων, ήρθε να ενισχύσει ακόμη περισσότερο το θεσμό (Σχήμα 5).

Το ΕΜΠ στο χρονικό διάστημα 2015-2020, στο πλαίσιο υλοποίησης της ΠΑ, συνεργάστηκε με ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς υποδοχής, οι οποίοι καλύπτουν τα γνωστικά πεδία των εννέα σχολών του ΕΜΠ. Στα Σχήματα 6 και 7 παρουσιάζονται τα αντίστοιχα στατιστικά στοιχεία, από τα οποία προκύπτει ότι με την πάροδο του χρόνου αυξάνεται ο αριθμός των ασκουμένων σε ιδιωτικούς φορείς.



Σχήμα 6. Κατανομή φοιτητών που πραγματοποίησαν ΠΑ σε δημόσιους φορείς υποδοχής



Σχήμα 7. Κατανομή φοιτητών που πραγματοποίησαν ΠΑ σε ιδιωτικούς φορείς υποδοχής

(Πηγή: Συγγραφέας)

2.2 Αποτελέσματα Πρακτικής Άσκησης

Στα αποτελέσματα της πρακτικής άσκησης στο ΕΜΠ θα μπορούσαν να καταγραφούν:

- Σε πολλές περιπτώσεις η ΠΑ λειτούργησε ως πρόδρομος μιας μονιμότερης σχέσης του ασκηθέντος με τον φορέα απασχόλησης.
- Η ΠΑ βοηθά τους φοιτητές να καθορίσουν πιο συνειδητά την περαιτέρω εξειδίκευση των σπουδών τους
- Έχει αναπτυχθεί ένα μεγάλο πεδίο συνεργασιών με δημόσιους, ιδιωτικούς, αλλά και διεθνείς φορείς απασχόλησης.
- Αξίζει να αναφερθεί η άψογη συνεργασία των φοιτητών με τους εκπροσώπους των ΦΥ, με τους οποίους στις περισσότερες περιπτώσεις είχαν σχεδόν καθημερινή επαφή.
- Οι εκπρόσωποι των ΦΥ εκφράστηκαν με πολύ θετικά σχόλια για τους φοιτητές.
- Σε πολλές περιπτώσεις, οι ΦΥ των φοιτητών αξιοποίησαν το παραγόμενο έργο σύμφωνα με τις ανάγκες τους.

2.2 Εξέλιξη της ΠΑ

Το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, πρωτοπόρο και στο θεσμό της πρακτικής άσκησης, σχεδιάζει με προσεκτικά βήματα το μέλλον της και στις προτεραιότητές του εντάσσονται:

- Η αύξηση του χρονικού διαστήματος εκπόνησης της ΠΑ, με σκοπό να φθάσει τους τρεις (3) μήνες.
- Η μετατροπή της ΠΑ σε υποχρεωτικό μάθημα για όλες τις σχολές του ΕΜΠ.
- Η βελτίωση της διαδικασίας, κατάθεσης - διακίνησης εγγράφων από φοιτητές και η μετατροπή της σε απόλυτα ψηφιακή.
- Η θεσμοθέτηση της διαδικασίας εκπόνησης της ΠΑ.
- Η απόκτηση μεγαλύτερης εξωστρέφειας με τη δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων, όπου αυτό είναι δυνατό.

ΟΙ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΣΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΠΡΩΩΝ ΤΕΙ ΚΑΙ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΣΤΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ ΜΕΤΑ ΤΙΣ ΣΥΝΕΡΓΕΙΕΣ

*Γεώργιος Μίνος*¹

Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος

Περίληψη

Οι συνέργειες στα τριτοβάθμια ιδρύματα της Ελλάδας ξεκίνησαν τον Μάρτιο 2018 και είχαν ως αποτέλεσμα συνενώσεις και μετατροπή των πρώην ΤΕΙ σε Πανεπιστήμια. Σε ελάχιστες περιπτώσεις προέκυψε ένα καινούργιο Πανεπιστήμιο με τη συνένωση ή τη μετονομασία των πρώην ΤΕΙ. Στις περισσότερες περιπτώσεις υπήρχε συνένωση-απορρόφηση των πρώην ΤΕΙ από υπάρχοντα Πανεπιστήμια. Οι φοιτητές των πρώην ΤΕΙ, μετά την συνένωση, εντάχθηκαν στα νέα Τμήματα που δημιουργήθηκαν στα Πανεπιστήμια και συνέχισαν το Πρόγραμμα Σπουδών του Τμήματος ΤΕΙ εισαγωγής τους (στο οποίο συμπεριλαμβάνεται η υποχρεωτική 6μηνη πρακτική άσκηση). Υπό προϋποθέσεις, δόθηκε η δυνατότητα στους φοιτητές που ολοκληρώνουν τις υποχρεώσεις τους να παρακολουθήσουν επιπλέον μαθήματα από το νέο Πρόγραμμα Σπουδών και να λάβουν πτυχίο Πανεπιστημίου. Υπάρχει διαφορετική αντιμετώπιση της Πρακτικής Άσκησης (ΠΑ) από τα Προγράμματα Σπουδών των Πανεπιστημιακών Τμημάτων ως προϋπόθεσης για την λήψη πτυχίου. Στα Τμήματα των πρώην ΤΕΙ ήταν υποχρεωτική η ΠΑ για τους φοιτητές για την λήψη πτυχίου, είχε 6μηνη διάρκεια και περιλάμβανε αποζημίωση μέσω του ΟΑΕΔ είτε μέσω του ΕΣΠΑ. Τα Προγράμματα Σπουδών των Πανεπιστημιακών Τμημάτων δεν έχουν θεσμοθετημένη Πρακτική Άσκηση. Η χρονική διάρκεια της ΠΑ στα Πανεπιστήμια είναι περίπου 2 μήνες και οι φοιτητές που επλέγονται αποζημιώνονται μόνο μέσω του ΕΣΠΑ, καθώς δεν υφίσταται υποχρεωτικότητα της ΠΑ (ελλείπει θεσμικής πρόβλεψης ανάλογης με το Π.Δ. 174/85). Τα ποσά της αποζημίωσης των φοιτητών των πρώην ΤΕΙ δεν αντιστοιχούν και στους φοιτητές των Πανεπιστημίων, που λαμβάνουν συνήθως μικρότερα ποσά. Ακόμη και τα Τμήματα που προέκυψαν από τις “συνέργειες” με ΤΕΙ, στο νέο Πρόγραμμα Σπουδών τους είτε έχουν ένα μάθημα που αντιστοιχεί σε 2μηνη ή σε σπάνιες περιπτώσεις σε 6μηνη ΠΑ. Από το 2022 θα ξεκινήσουν οι φοιτητές των νέων Τμημάτων να πραγματοποιούν ΠΑ και θα λαμβάνουν χρηματοδότηση μόνο από το ΕΣΠΑ. Το υπάρχον ΕΣΠΑ για την ενίσχυση της ΠΑ δεν μπορεί να καλύψει τους φοιτητές που εισήχθησαν στα νέα Πανεπιστημιακά Τμήματα τον Σεπτέμβριο 2019 (απευθύνεται μόνο στους φοιτητές των πρώην ΤΕΙ). Προβλέπεται στη νέα πρόσκληση το 2021 η υποβολή προτάσεων από τα Πανεπιστήμια, για να υπάρχει δυνατότητα χρηματοδότησης των φοιτητών των νέων Πανεπιστημιακών Τμημάτων.

¹ Καθηγητής, Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος
Ιδρυματικός Υπεύθυνος έργου Πρακτικής Άσκησης ΕΣΠΑ ΑΤΕΙΘ.
Email: gminos@ihu.gr

Λέξεις-κλειδιά: Πρακτική Άσκηση, ΕΣΠΑ, συνέργειες ιδρυμάτων, ΤΕΙ, Πανεπιστήμια.

1. Εισαγωγή

Από τον Μάρτιο 2018 με την ίδρυση του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (Ν. 4521/2018) ξεκίνησε μια ομογενοποίηση στα τριτοβάθμια ιδρύματα της Ελλάδος με τις αποκαλούμενες “συνέργειες”, που είχαν ως αποτέλεσμα συνενώσεις-συγχωνεύσεις και ταυτόχρονα μετονομασίες και μετατροπή των πρώην ΤΕΙ σε Πανεπιστήμια. Σε ελάχιστες περιπτώσεις, προέκυψε ένα καινούργιο Πανεπιστήμιο από την συνένωση πρώην ΤΕΙ (το ΤΕΙ Πειραιά και το ΤΕΙ Αθηνών συγχωνεύτηκαν στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής με το Ν. 4521/2018) ή την μετονομασία πρώην ΤΕΙ (το ΤΕΙ Κρήτης μετονομάστηκε σε Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο με το Ν. 4610/2019). Στις περισσότερες περιπτώσεις υπήρχε συνένωση-απορρόφηση των πρώην ΤΕΙ με υπάρχοντα Πανεπιστήμια (π.χ. το ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδος με το Πανεπιστήμιο Πατρών με το Ν. 4610/2019).

Να τονιστεί ότι οι υπάρχοντες φοιτητές των Τμημάτων των πρώην ΤΕΙ, που συνενώθηκαν με Πανεπιστήμια δεν ακολουθούν άμεσα το νέο Πρόγραμμα Σπουδών και δεν λαμβάνουν (χωρίς προϋποθέσεις) πτυχίο από το νέο Πανεπιστήμιο, ενώ δεν υπάρχει (ακόμη και μέχρι σήμερα) καμία πρόβλεψη για παλαιότερους αποφοίτους των ΤΕΙ για το ζήτημα της εξομοίωσης των πτυχίων τους (ισοτιμία) με τα πτυχία από τα νέα Πανεπιστημιακά Τμήματα. Μόνο οι φοιτητές που βρίσκονται σε εξάμηνο $\leq +2$ θα μπορούν να εκμεταλλευτούν την δυνατότητα απόκτησης Πανεπιστημιακού πτυχίου (με επιπλέον μαθήματα), εφόσον ολοκληρώσουν πρώτα τις υποχρεώσεις τους στο Πρόγραμμα Σπουδών του πρώην ΤΕΙ. Συγκεκριμένα, οι φοιτητές των πρώην ΤΕΙ, μετά την συνένωση, εντάσσονται αυτοδίκαια στα νέα Τμήματα που δημιουργούνται στα Πανεπιστήμια, συνεχίζουν και ολοκληρώνουν το Πρόγραμμα Σπουδών του Τμήματος ΤΕΙ εισαγωγής τους (συμπεριλαμβάνεται η υποχρεωτική 6μηνη πρακτική άσκηση) και λαμβάνουν τον αντίστοιχο τίτλο σπουδών Τμήματος ΤΕΙ. Επίσης, υπό προϋποθέσεις, δινόταν η δυνατότητα στους φοιτητές που ολοκληρώνουν τις υποχρεώσεις τους να παρακολουθήσουν επιπλέον μαθήματα από το Πρόγραμμα Σπουδών του αντίστοιχου Τμήματος Πανεπιστημίου και να λάβουν πτυχίο Π.Ε. Σε όλα τα ΦΕΚ με τις “συνέργειες” των πρώην ΤΕΙ με τα Πανεπιστήμια αναφερόταν ότι δεν αντιστοιχίζεται η ΠΑ με μάθημα και δεν λαμβάνεται υπόψη για τη λήψη του πτυχίου πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, εκτός αν περιλαμβάνεται η ΠΑ και στο αντίστοιχο Πρόγραμμα Σπουδών του Πανεπιστημιακού Τμήματος. Αυτό δείχνει και την διαφορετική αντιμετώπιση της ΠΑ από τα Προγράμματα Σπουδών των Πανεπιστημιακών Τμημάτων ως προϋπόθεσης για την λήψη πτυχίου. Συγκεκριμένα, στα Τμήματα των πρώην ΤΕΙ ήταν υποχρεωτική η ΠΑ (Π.Δ. 174/85) για τους φοιτητές για την λήψη πτυχίου, είχε 6μηνη διάρκεια και περιλάμβανε αποζημίωση, είτε μέσω του ΟΑΕΔ (απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα = 580,80 €, που τα καταβάλλει ο εργοδότης και του επιστρέφεται το 50% του ποσού), ενώ στον δημόσιο φορέα = 176,08 €) είτε μέσω του ΕΣΠΑ (αποζημίωση στον ιδιωτικό τομέα = 280 € ως επιδότηση + 300,80 € από τον εργοδότη, ενώ στον δημόσιο φορέα = 280 € επιδότηση + 176,08 € φορέας). Να σημειωθεί ότι η αποζημίωση δεν υπόκειται σε καμία άλλη κράτηση. Η ασφαλιστική εισφορά υπολογίζεται σε ποσοστό 1% επί της καταβαλλόμενης κάθε φορά αποζημίωσης στον ασκούμενο σπουδαστή.

Η εξάμηνη πρακτική άσκηση των φοιτητών συμβάλλει στην:

- απορρόφηση των αποφοίτων του τμήματος από την αγορά εργασίας, καθώς είναι συχνό το φαινόμενο απόφοιτοι να προσλαμβάνονται από φορείς στους οποίους έχουν πραγματοποιήσει ΠΑ.
- εξοικείωση των φοιτητών με το εργασιακό περιβάλλον και επομένως στην ομαλότερη μετάβασή τους στο χώρο παραγωγής.
- αύξηση της επαγγελματικής ανταγωνιστικότητας των αποφοίτων του τμήματος, ώστε να εξυπηρετούνται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο οι απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας.
- στην αύξηση του παραγόμενου προϊόντος και των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Επίσης, η εξάμηνη πρακτική άσκηση των φοιτητών:

- βελτιώνει την ανταγωνιστικότητα των μικρών κυρίως επιχειρήσεων, διότι οι νέοι επιστήμονες μεταφέρουν σ' αυτές νέα τεχνογνωσία και ενδεχόμενους τρόπους εκσυγχρονισμού.
- ενισχύεται η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και πιθανόν μειώνεται η προκατάληψη με την οποία αυτές αντιμετωπίζονται, όταν διεκδικούν θέσεις σε τεχνικούς κλάδους.

Η εξάμηνη πρακτική άσκηση πραγματοποιείται μετά το τελευταίο εξάμηνο σπουδών και εφόσον ο σπουδαστής έχει παρακολουθήσει με επιτυχία τα 2/3 το συνόλου των μαθημάτων του Προγράμματος Σπουδών του, υπό την προϋπόθεση ότι στα οφειλόμενα δεν συμπεριλαμβάνονται μαθήματα ειδικότητας. Κατά τη διάρκεια της ΠΑ τηρείται βιβλίο ΠΑ από τους ασκούμενους. Μετά την ολοκλήρωση των συνενώσεων και την ίδρυση των νέων Πανεπιστημίων (μετά και το τελευταίο ΦΕΚ στις 7/5/2019), όλοι οι φοιτητές των πρώην ΤΕΙ για την λήψη πτυχίου είναι υποχρεωτικό να ολοκληρώσουν όλες τις υποχρεώσεις τους (συμπεριλαμβάνεται η ΠΑ) στα Προγράμματα Σπουδών των πρώην ΤΕΙ, ενώ η λήψη πτυχίου Πανεπιστημίου είναι κατ' επιλογήν.

Πριν τις “συνέργειες”, υπήρχαν 32 κωδικοί ΜΙΣ (τριτοβάθμια ιδρύματα ΤΕΙ και Πανεπιστήμια) που συμμετείχαν στην Πρακτική Άσκηση που επιδοτούνταν από το ΕΣΠΑ. Τα Προγράμματα Σπουδών των Πανεπιστημιακών Τμημάτων δεν έχουν ακόμη θεσμοθετημένη Πρακτική Άσκηση. Η χρονική διάρκεια της ΠΑ ήταν και είναι περίπου 2 μήνες και οι φοιτητές (όσοι επιλέγονται) αποζημιώνονται μόνο από το ΕΣΠΑ και όχι από τον ΟΑΕΔ, καθώς δεν υφίσταται υποχρεωτικότητα της ΠΑ και ελλείπει θεσμική πρόβλεψη ανάλογη με το ΠΔ 174/85 που εφαρμοζόταν στην περίπτωση των πρώην ΤΕΙ. Τα ποσά της αποζημίωσης των φοιτητών των πρώην ΤΕΙ δεν αντιστοιχούν και στους φοιτητές των Πανεπιστημίων, οι οποίοι λαμβάνουν συνήθως μικρότερα ποσά. Ακόμη και τα Τμήματα που προέκυψαν από τις “συνέργειες” με τα ΤΕΙ, στο νέο Πρόγραμμα Σπουδών τους έχουν ένα μάθημα που αντιστοιχεί σε 2μηνη ή σε πολύ σπάνιες περιπτώσεις σε 6μηνη ΠΑ.

Από το 2022 θα ξεκινήσουν οι φοιτητές των νέων Πανεπιστημιακών Τμημάτων που προέκυψαν από τις “συνέργειες” να πραγματοποιούν ΠΑ και θα έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε χρηματοδότηση μόνο μέσα από το ΕΣΠΑ (δεν υφίσταται πια το Π.Δ. 174/1985). Βέβαια, το υπάρχον έργο ΕΣΠΑ για την ενίσχυση της Πρακτικής Άσκησης που τρέχει, δεν μπορεί να καλύψει αυτούς τους φοιτητές που εισήχθησαν στα νέα Πανεπιστημιακά Τμήματα από τον Σεπτέμβριο του 2019, καθώς απευθύνεται (είναι δικαιούχοι) στους φοιτητές των πρώην ΤΕΙ.

Προβλέπεται να γίνει νέα πρόσκληση μέσα στο 2021 για υποβολή προτάσεων από τα Πανεπιστήμια (πια) όπως έχουν διαμορφωθεί πλέον μετά τις συνέργειες, για να υπάρχει δυνατότητα χρηματοδότησης και των φοιτητών των νέων Πανεπιστημιακών Τμημάτων.

Βιβλιογραφία

Ν. 4521/2018 Ίδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και άλλες διατάξεις. ΦΕΚ 38/τ. Β'/02-03-2018.

Νόμος 4610/2019 Συνέργειες Πανεπιστημίων και ΤΕΙ, πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, πειραματικά σχολεία, Γενικά Αρχεία του Κράτους και λοιπές διατάξεις. ΦΕΚ 70/τ. Α'/07-05-2019.

Π.Δ. 174/85 Άσκηση στο επάγγελμα των σπουδαστών των ΤΕΙ. ΦΕΚ 59/τ. Α'/29-03-1985.

Η ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΟΥ ΣΥΓΧΡΟΝΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Πετρούλα Δελιαντώνη¹

Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Περίληψη

Η Πρακτική Άσκηση (ΠΑ) στην ανώτατη εκπαίδευση και ειδικότερα η Πρακτική Άσκηση στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, αποτελεί ουσιώδες τμήμα της εκπαιδευτικής διαδικασίας που έχει ως κύριους στόχους τη συμβολή στη σύνδεση θεωρητικών και εργαστηριακών σπουδών με την πρακτική εφαρμογή στο χώρο εργασίας. Επίσης, συμβάλλει στην ενημέρωση των φοιτητών/τριών για τις νέες τάσεις και ανάγκες της αγοράς εργασίας, και για τη ζήτηση για συγκεκριμένες ειδικότητες και δεξιότητες που απαιτούνται. Επιπλέον, δημιουργείται ένας σταθερός διάυλος επικοινωνίας μεταξύ του Ιδρύματος και των παραγωγικών φορέων, ώστε να διευκολύνεται η συνεργασία τους και να ενισχύεται κατ' αυτόν τον τρόπο η προσπάθεια για την απορρόφηση και επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων του.

Λέξεις-κλειδιά: Πρακτική Άσκηση, Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, φοιτητές, επιδοτούμενο πρόγραμμα ΕΣΠΑ, πρόγραμμα Δωρεών, εργασιακή εμπειρία, αγορά εργασίας, Φορείς Υποδοχής, επαγγελματική αποκατάσταση

1. Εισαγωγή

Πρακτική Άσκηση (ΠΑ) Ανώτατης Εκπαίδευσης και ειδικότερα η Πρακτική Άσκηση στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, αποτελεί ουσιώδες τμήμα της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Ο κυριότερος στόχος της είναι η συμβολή στη σύνδεση θεωρητικών και εργαστηριακών σπουδών με την πρακτική εφαρμογή στο χώρο εργασίας. Επίσης, συμβάλλει στην ενημέρωση των φοιτητών/τριών για τις νέες τάσεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, καθώς και για τη ζήτηση για συγκεκριμένες ειδικότητες και δεξιότητες που απαιτούνται. Επιπλέον, δημιουργείται ένας σταθερός διάυλος επικοινωνίας μεταξύ του πανεπιστημιακού ιδρύματος και των παραγωγικών φορέων, ώστε να διευκολύνεται η συνεργασία τους και να ενισχύεται κατ' αυτόν τον τρόπο η προσπάθεια για την απορρόφηση και την επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων του πανεπιστημίου.

¹ Στέλεχος Γραφείου Πρακτικής Άσκησης Πανεπιστημίου Μακεδονίας
Email: pdeliant@uom.edu.gr

2. Δικαιούχοι Πρακτικής Άσκησης

Στο πρόγραμμα μπορούν να συμμετέχουν αποκλειστικά τεταρτοετείς και επί πτυχίω φοιτητές/τριες, οι οποίοι/ες κατά τη στιγμή της αίτησής τους, αλλά και κατά τη διάρκεια της Πρακτικής τους Άσκησης δεν έχουν χάσει τη φοιτητική τους ιδιότητα, δηλαδή δεν έχουν εξεταστεί επιτυχώς σε όλα τους τα μαθήματα. Κάθε φοιτητής/τρια δικαιούται να κάνει πρακτική άσκηση μόνο μία φορά. Εξαιρέση αποτελεί αποκλειστικά η περίπτωση παράτασης πρακτικής άσκησης, δηλαδή η εκ νέου υπογραφή σύμβασης με τον ίδιο Φορέα, έπειτα από συνεννόηση μεταξύ φοιτητή/τριας, Φορέα και Πανεπιστημίου. Το μέγιστο χρονικό διάστημα της παράτασης μπορεί να είναι το ανώτερο που απαιτείται για τη συμπλήρωση των έξι μηνών (Κανονισμός Γραφείου Πρακτικής Άσκησης, 2014).

3. Επιδοτούμενο πρόγραμμα ΕΣΠΑ

Σε αυτή την περίπτωση, τη χρηματοδότηση της Πρακτικής Άσκησης (αμοιβή, ασφάλιση) την αναλαμβάνει το ΕΣΠΑ. Η διάρκεια της Πρακτικής Άσκησης είναι 3μηνη. Οι ενδιαφερόμενοι φοιτητές κάνουν αίτηση μέσω της πλατφόρμας ΔΑΣΤΑ (<https://dasta.uom.gr/>). Για την έγκριση της αίτησης των φοιτητών συμβάλλουν οι εξής παράγοντες:

- α) Ο αριθμός των διαθέσιμων θέσεων.
- β) Ο αριθμός των αιτήσεων των φοιτητών.
- γ) Ο μέσος όρος βαθμολογίας των μαθημάτων των φοιτητών που έχουν κάνει αίτηση.

Επισημαίνεται ότι ο αριθμός των θέσεων Πρακτικής Άσκησης σε κάθε κύκλο πρακτικής διαφέρει.

4. Πρόγραμμα Δωρεάν συνεργαζόμενων φορέων

Οι Φορείς αναλαμβάνουν τη χρηματοδότηση της Πρακτικής Άσκησης, ενώ η διάρκειά της μπορεί να είναι από 3μηνη έως και 6μηνη. Ο/Η ενδιαφερόμενος/νη φοιτητής/τρια στέλνει το βιογραφικό του/της στην εταιρεία και εν συνεχεία η εταιρεία είναι αρμόδια για τη διεξαγωγή συνεντεύξεων και την επιλογή του/της φοιτητή/τριας.

Το Πανεπιστήμιο, επίσης, δίνει τη δυνατότητα παράτασης της πρακτικής άσκησης για έως άλλους 3 μήνες και σε αυτή την περίπτωση τη χρηματοδότηση αναλαμβάνει ο Φορέας.

5. Φορείς υποδοχής φοιτητών

Στην Πρακτική Άσκηση του Πανεπιστημίου Μακεδονίας μπορούν να συμμετέχουν επιχειρήσεις και φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, με αντικείμενο απασχόλησης συναφές με αυτό των Τμημάτων του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Ενδεικτικά, στον κατάλογο των φορέων με τους οποίους το πανεπιστήμιο συνεργάζεται μέχρι στιγμής, περιλαμβάνονται ενδεικτικά οι εξής κατηγορίες:

- ✓ Τράπεζες
- ✓ Επιμελητήρια

- ✓ Λογιστικά Γραφεία
- ✓ Εταιρείες Συμβούλων Επιχειρήσεων
- ✓ Αναπτυξιακές Εταιρείες
- ✓ Εταιρείες Πληροφορικής
- ✓ Ερευνητικά Ιδρύματα
- ✓ Οργανισμοί και Σωματεία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα
- ✓ Ωδεία, Ορχήστρες, Πολιτιστικοί Φορείς
- ✓ Οργανισμοί Τοπικής και Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, Δημοτικές Επιχειρήσεις.

Η θέση εργασίας την οποία ο Φορέας Υποδοχής προσφέρει ως θέση Πρακτικής Άσκησης πρέπει να κρίνεται συναφής με το αντικείμενο σπουδών του φοιτητή και να δηλώνεται στο Γραφείο Πρακτικής Άσκησης (ΓΠΑ). Ο Φορέας πρέπει να τηρεί τις δεσμεύσεις του και να αναθέτει στον Ασκοούμενο Φοιτητή καθήκοντα συναφή με το προσυμφωνημένο αντικείμενο της Πρακτικής Άσκησης.

5.1 Προσέλκυση νέων Φορέων

Πρόκληση αποτελεί η διεύρυνση του καταλόγου των συνεργαζόμενων Φορέων και για το λόγο αυτό αποστέλλονται ενημερωτικές επιστολές προς δυνητικούς Φορείς Υποδοχής φοιτητών με πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για συμμετοχή στο πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης. Οι Φορείς μπορεί να είναι σε όλη την Ελλάδα.

6. Αξιολόγηση της Πρακτικής Άσκησης

Στη λήξη κάθε πρακτικής άσκησης, είτε μέσω του ΕΣΠΑ είτε μέσω Δωρεών, γίνεται η αξιολόγηση από τον φοιτητή, τον Φορέα και τον επιβλέποντα Καθηγητή. Η κάθε αξιολόγηση είναι εμπιστευτική και πρόσβαση έχουν μόνο η Ιδρυματικά Υπεύθυνη του Έργου και οι υπάλληλοι του Γραφείου Πρακτικής Άσκησης. Κύριος στόχος της αξιολόγησης είναι το κατά πόσο έγινε μια εποικοδομητική πρακτική τόσο από πλευράς των Φορέων, όσο και των φοιτητών. Η πρόκληση στις αξιολογήσεις είναι το κατά πόσο αποτελούν την ειλικρινή αποτύπωση της εμπειρίας της πρακτικής άσκησης, καθώς αποτελεί το μοναδικό εργαλείο ανατροφοδότησης της πρακτικής άσκησης που τελέστηκε. Στην περίπτωση που υπάρξει ικανός αριθμός δυσμενών αξιολογήσεων για έναν Φορέα, ο Φορέας αυτός αποκλείεται από το πρόγραμμα.

7. Οφέλη της Πρακτικής Άσκησης

Οι ασκούμενοι φοιτητές εισάγονται στη διαδικασία των συνεντεύξεων σύμφωνα με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Η εκπαίδευση επιτυγχάνεται σε πραγματικές συνθήκες εργασιακού περιβάλλοντος, ενώ ταυτόχρονα γίνεται και η πρακτική εφαρμογή των γνώσεων και των θεωριών που προσφέρει το Πανεπιστήμιο. Παράλληλα ενισχύεται η ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων (ενίσχυση προσωπικότητας και ικανοτήτων, επικοινωνία, ενσυναίσθηση, κατανόηση). Οι πρακτικά ασκούμενοι φοιτητές εργάζονται με ομάδες, ενισχύουν την κριτική τους ικανότητα, αναπτύσσουν πρωτοβουλίες, αλλά και βελτιώνονται στην επίλυση προβλημάτων που παρουσιάζονται στον εργασιακό χώρο.

Ουσιαστικά μέσω της Πρακτικής Άσκησης γίνεται η σύνδεση αγοράς εργασίας-φοιτητών, καθώς στόχο αποτελεί η ενδεχόμενη απορρόφηση των φοιτητών από τους Φορείς και μετά τη λήξη της πρακτικής τους. Δημιουργείται δηλαδή η επαφή των Φορέων με τους φοιτητές οι οποίοι αποτελούν το μελλοντικό εργατικό δυναμικό. Σε αυτή την περίπτωση επιτυγχάνεται η μείωση των εξόδων των διαδικασιών πρόσληψης και εκπαίδευσης.

Στους πρακτικά ασκούμενους γίνεται απόδοση πρόσθετων ECTS από τα Τμήματα του Πανεπιστημίου. Επίσης, αναγράφεται η πρακτική άσκηση στο Παράρτημα Διπλώματος (Diploma Supplement), ενώ τους χορηγείται και Βεβαίωση Απασχόλησης. Κύριος στόχος και όφελος παραμένει ο εμπλουτισμός του βιογραφικού με προϋπηρεσία.

8. Κοινωνική μέριμνα του Γραφείου Πρακτικής Άσκησης

Για την ενίσχυση της συμμετοχής των ΑΜΕΑ στην πρακτική άσκηση, το ΓΠΑ εγκρίνει την Πρακτική Άσκηση όλων των φοιτητών οι οποίοι εισήλθαν στο πανεπιστήμιο βάσει του Α.35 Ν.3794/2009 με 5% και υποβάλλουν αίτηση για πρακτική άσκηση, ανεξάρτητα από τον μέσο όρο βαθμολογίας των μαθημάτων τους. Στόχος του ΓΠΑ είναι η ευκολότερη πρόσβαση των φοιτητών στα προγράμματα πρακτικής άσκησης, καθώς και η διευκόλυνση εύρεσης κατάλληλου Φορέα.

9. Στόχοι της Πρακτικής Άσκησης του Πανεπιστημίου Μακεδονίας

Σαφή στόχο της Πρακτικής Άσκησης αποτελεί η απόκτηση συγκριτικού πλεονεκτήματος των φοιτητών για την μετέπειτα σταδιοδρομία τους. Αυτό επιτυγχάνεται με τη δημιουργία καλύτερης επαφής και επικοινωνίας του ΓΠΑ με τους ιδιωτικούς και δημόσιους Φορείς και η επίτευξη παραγωγικού έργου με τους Φορείς, ώστε να υπάρξει η αντιστοιχία της θέσης Πρακτικής Άσκησης με τον κατάλληλο υποψήφιο ασκούμενο φοιτητή.

Κύριο μέλημα είναι η ανάπτυξη του προγράμματος των Δωρεών προκειμένου να ικανοποιηθεί η ζήτηση από την πλευρά των Φορέων, αλλά και η προσφορά των υποψήφιων φοιτητών. Δημιουργείται και συντηρείται μακροχρόνια συνεργασία με τους επιχειρηματικούς Φορείς δημόσιους και ιδιωτικούς.

9.1 Παράγοντες επιτυχίας της Πρακτικής Άσκησης

Οι εκθέσεις αξιολόγησης από την εποπτεία της Ιδρυματικά Υπεύθυνης του έργου αναδεικνύουν και περιλαμβάνουν την ποσοτικοποίηση του επιπέδου ικανοποίησης από την εμπειρία της πρακτικής άσκησης. Σημαντικός είναι και ο ρόλος των Τμηματικά Υπεύθυνων Καθηγητών, οι οποίοι παρακολουθούν και ελέγχουν την πορεία της πρακτικής άσκησης. Επίσης, οι παρατάσεις της πρακτικής άσκησης των ασκούμενων φοιτητών αποτελούν βασικό παράγοντα μιας επιτυχημένης πρακτικής. Κύριο παράγοντα αλλά και στόχο αποτελεί η πρόταση για σύναψη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας στους πρακτικά ασκούμενους από τους Φορείς.

10. Στατιστικά στοιχεία

10.1 Πρόγραμμα ΕΣΠΑ για τα έτη 2001-2020

Το Σχήμα 1 που ακολουθεί αποτυπώνει τις Πρακτικές Ασκήσεις που πραγματοποιήθηκαν μέσω του επιδοτούμενου προγράμματος ΕΣΠΑ κατά την περίοδο 2001-2020. Διαπιστώνεται ότι υπάρχει αυξημένο ενδιαφέρον από πλευράς φοιτητών να πραγματοποιήσουν πρακτική άσκηση. Σημειώνεται ότι για το έτος 2009 δεν υπήρξε χρηματοδότηση από το ΕΣΠΑ και για αυτό τον λόγο δεν έγινε καμία πρακτική μέσω αυτού του προγράμματος. Επίσης, για το έτος 2020 παρατηρείται μικρή πτώση του αριθμού των πρακτικών, λόγω της πανδημίας του Covid-19. Επιπλέον, κατά το έτος 2020 υπήρξε διάστημα κατά το οποίο είχε απαγορευτεί η φυσική παρουσία των φοιτητών στους Φορείς για την πρακτική τους άσκηση. Θα πρέπει να υπογραμμιστεί το γεγονός ότι για κάθε χρονιά η χρηματοδότηση του ΕΣΠΑ δεν είναι η ίδια, με αποτέλεσμα να υπάρχουν χρονιές στις οποίες σημειώθηκε μεγάλη συμμετοχή

Σχήμα 1. Αριθμός Πρακτικών Ασκήσεων που πραγματοποιήθηκαν μέσω του ΕΣΠΑ

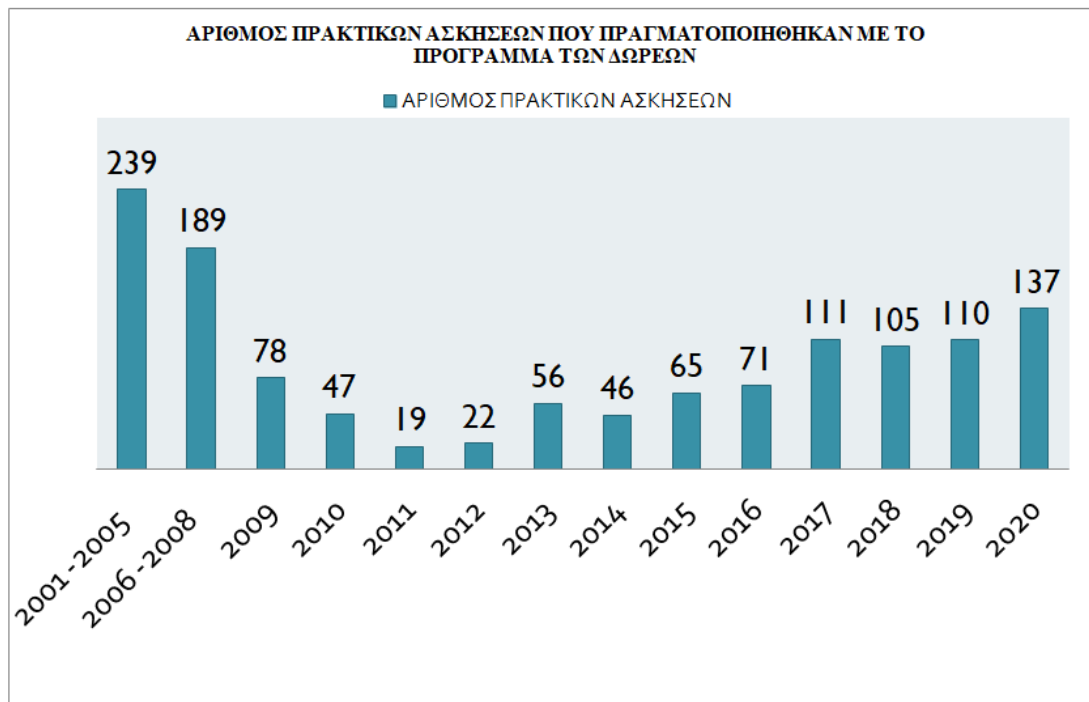


Πηγή: Συγγραφέας

10.2 Πρόγραμμα Δωρεών για τα έτη 2001-2020

Στο Σχήμα 2 αποτυπώνεται ο ολοένα αυξανόμενος αριθμός των πρακτικών ασκήσεων που πραγματοποιήθηκαν μέσω του προγράμματος των Δωρεών. Στο πρόγραμμα αυτό την χρηματοδότηση αναλαμβάνει ο ίδιος ο Φορέας και αυτό αποτελεί σημαντικό στοιχείο, καθώς οι επιχειρήσεις που επιλέγουν αυτό το πρόγραμμα πρακτικής αυξάνονται κάθε χρόνο.

Σχήμα 2. Αριθμός Πρακτικών Ασκήσεων που πραγματοποιήθηκαν με το πρόγραμμα των δωρεών



Πηγή: Συγγραφέας

11. Απορρόφηση των φοιτητών από τους Φορείς

Αξιοσημείωτα είναι τα ποσοστά παρατάσεων και προσλήψεων μέσω των προγραμμάτων Πρακτικής Άσκησης του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Ενδεικτικά αναφέρονται τα έτη 2018 και 2019:

2018: Το 20% των πρακτικά ασκούμενων έκαναν παράταση της πρακτικής τους, ενώ το 15% απορροφήθηκε από τις εταιρείες μετά τη λήξη της.

2019 : Το 20% των πρακτικά ασκούμενων έκαναν παράταση της πρακτικής τους, ενώ το 15% απορροφήθηκε από τις εταιρείες μετά τη λήξη της.

Τα παραπάνω ποσοστά είναι αρκετά σημαντικά, καθώς λαμβάνονται υπόψη ο αριθμός και το μέγεθος των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στη Θεσσαλονίκη.

*Καινοτόμες Προσεγγίσεις
της Πρακτικής Άσκησης στα ΑΕΙ*

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ: ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Γιώργος Ζαρίφης¹

Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

Περίληψη

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι βέλτιστες πρακτικές οι οποίες αξιοποιούνται στο πλαίσιο του Γ' Κύκλου Πρακτικής Άσκησης (ΠΑ) των προπτυχιακών φοιτητών και φοιτητριών του τμήματος Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής της Φιλοσοφικής Σχολής του Α.Π.Θ σε επιχειρήσεις και οργανισμούς του ιδιωτικού τομέα, με αναφορές σε συγκεκριμένα παραδείγματα (όπως χρήση και συμπλήρωση πρωτοκόλλων, σχεδιασμός και ανάπτυξη portfolio ΠΑ, μέθοδοι και εργαλεία αξιόπιστης αποτίμησης και εγκυροποίησης εγκάρσιων δεξιοτήτων οι οποίες αναπτύχθηκαν στο χώρο εργασίας). Γίνεται επίσης αναφορά στο πλέγμα των δεξιοτήτων στην ανάπτυξη των οποίων στοχεύει ο Γ' Κύκλος της ΠΑ, καθώς και ανάλυση του συνόλου των προκλήσεων οι οποίες αφορούν τόσο σε δομικά ζητήματα ανάπτυξης συνεργειών και δικτύων με χώρους εργασίας (επικοινωνία, συγκατάθεση, υποστήριξη της βιωσιμότητας των συνεργειών), όσο και σε λειτουργικά ζητήματα (μετακίνηση, ασφάλεια, καθοδήγηση και ρόλος μεντόρων).

1. Αφετηρία και οργανωτικό πλαίσιο

Tο Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής, στο πλαίσιο της παιδαγωγικής και διδακτικής κατάρτισης των φοιτητών και φοιτητριών του (δυνάμει φιλολόγων εκπαιδευτικών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και εκπαιδευτών ενηλίκων), αναπτύσσει ένα πρόγραμμα «ενσωματωμένης» Πρακτικής Άσκησης, σπειροειδούς διάταξης κατά το οποίο οι φοιτητές και οι φοιτήτριες του προπτυχιακού προγράμματος σπουδών ασκούνται σχετικά στις δύο μη χρηματοδοτούμενες υποχρεωτικές «1^η και 2^η σπείρες» του προγράμματος Πρακτικής Άσκησης, και στη χρηματοδοτούμενη προαιρετική «3^η σπείρα» Πρακτικής Άσκησης, οι οποίες συνδέονται με μαθήματα του Τομέα Παιδαγωγικής και αναπτύσσονται στο δίκτυο των σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αντίστοιχων επιχειρήσεων και οργανισμών του Νομού Θεσσαλονίκης.

¹ Αναπληρωτής Καθηγητής, Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
Email: gzarifis@edlit.auth.gr

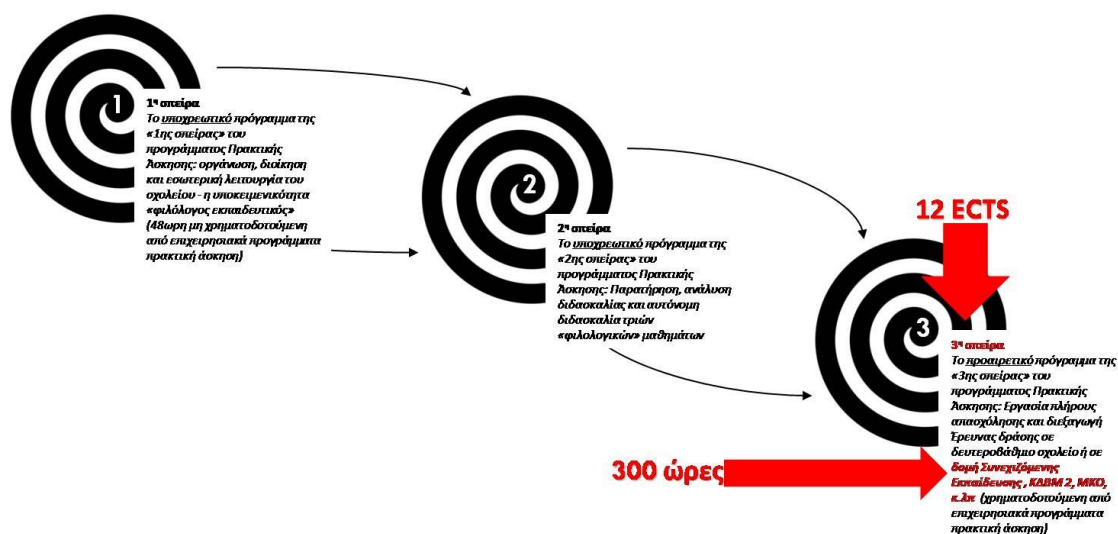
Πίνακας 1. Διάρθρωση του προγράμματος Πρακτικής Άσκησης του Τμήματος Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής του Α.Π.Θ. ανά εξάμηνο με τα αντίστοιχα παραδοτέα

ΕΞΑΜΗΝΟ	ΜΑΘΗΜΑΤΑ	ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ	ΠΑΡΑΔΟΤΕΑ
4ο	ΣΧΠ II Σχολική Παιδαγωγική II	«1η σπείρα» (υποχρεωτική) (48 ώρες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση)	Portfolio της «1ης σπείρας» Πρακτικής Άσκησης
5ο	Διδακτική Μεθοδολογία 1	«2η σπείρα»: μάθημα 1 (υποχρεωτική) (6 ώρες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση)	Φάκελος 1 της «2ης σπείρας» Πρακτικής Άσκησης
6ο	Διδακτική Μεθοδολογία 2	«2η σπείρα»: μάθημα 2 (υποχρεωτική) (6 ώρες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση)	Φάκελος 2 της «2ης σπείρας» Πρακτικής Άσκησης
7ο	Διδακτική Μεθοδολογία 3	«2η σπείρα»: μάθημα 3 (υποχρεωτική) (6 ώρες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση)	Φάκελος 3 της «2ης σπείρας» Πρακτικής Άσκησης
8ο	Π 3009 Εκπαιδευτική Πράξη I + Π 3010 Εκπαιδευτική Πράξη II	«3η σπείρα» (προαιρετική), χρηματοδοτούμενη ΠΑ (300 ώρες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή σε δομή Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης)	Portfolio της «3ης σπείρας» Πρακτικής Άσκησης

Portfolio της «2ης σπείρας» του προγράμματος ΠΑ

Πηγή: Κανονισμός Πρακτικής Άσκησης του Τμήματος Φ.Π., 2020

Στο εαρινό εξάμηνο κάθε ακαδημαϊκού έτους αναπτύσσεται το πρόγραμμα της «1ης σπείρας» του προγράμματος Πρακτικής Άσκησης, συνδεδεμένο με το τρίωρο μάθημα “Σχολική Παιδαγωγική II” και με τη δίωρη συνάντηση-μάθημα ανατροφοδότησης, προετοιμασίας και αναστοχασμού. Κατά την ανάπτυξη του προγράμματος αυτού ομάδες 20-25 φοιτητών και φοιτητριών που βρίσκονται στο 4ο εξάμηνο των σπουδών τους, παράλληλα με τη θεωρητική εκπαίδευσή τους στο παραπάνω μάθημα, επισκέπτονται για οχτώ (8) ημέρες ένα δευτεροβάθμιο σχολείο, με στόχο να προσεγγίσουν το σχολείο ως δυνάμει εκπαιδευτικοί-ερευνητές και ερευνητριες των δύο παραπάνω θεμάτων σε αυτό, να αναστοχαστούν κριτικά και να αυτοστοχαστούν αναφορικά με αυτά και την επαγγελματική τους ταυτότητα. Το υποχρεωτικό πρόγραμμα της «2ης σπείρας» του προγράμματος Πρακτικής Άσκησης: Παρατήρηση, ανάλυση διδασκαλίας και αυτόνομη διδασκαλία τριών «φιλολογικών» μαθημάτων, οργανώνεται κατά το χειμερινό και εαρινό εξάμηνο κάθε ακαδημαϊκού έτους συνδεδεμένο με τρία υποχρεωτικά τετράωρα μαθήματα “Διδακτικής Μεθοδολογίας”, ενώ το προαιρετικό πρόγραμμα της «3ης σπείρας» του προγράμματος Πρακτικής Άσκησης σε δευτεροβάθμιο σχολείο ή σε δομή συνεχιζόμενης εκπαίδευσης από το 2016 εντάσσεται στο Πρόγραμμα «Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης», το οποίο κατά τα τελευταία έτη υλοποιείται στο πλαίσιο Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και συγχρηματοδοτείται από Εθνικούς Πόρους μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία» του Εταιρικού Συμφώνου για το Πλαίσιο Ανάπτυξης 2014-2020, με Ενδιάμεσο Φορέα την Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δία Βίου Μάθηση».



Σχήμα 1. Οι τρεις σπείρες Πρακτικής Άσκησης του Τμήματος Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής του Α.Π.Θ.

Πηγή: Συγγραφέας

Σκοπός της «3^{ης} σπείρας» της Πρακτικής Άσκησης είναι οι φοιτητές και οι φοιτήτριες του Τμήματος να αξιοποιήσουν τις εμπειρίες που απέκτησαν τόσο κατά τις σπουδές τους όσο και από τη συμμετοχή τους στις «1^η και 2^η σπείρες» της Πρακτικής Άσκησης, συμμετέχοντας σε διδακτικές, εξωδιδακτικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες (κυρίως διοικητικές, γραμματειακές και οργανωτικές) κατ' επιλογήν, είτε ενός δευτεροβάθμιου σχολείου (δημόσιου ή ιδιωτικού) είτε μιας δομής Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης, ιδιωτικού φροντιστηρίου, ή εκπαιδευτικής επιχείρησης. Η Πρακτική Άσκηση της «σπείρας» αυτής συνδέεται με δύο μαθήματα κατεύθυνσης του Τομέα Παιδαγωγικής («Εκπαιδευτική Πράξη Ι» & «Εκπαιδευτική Πράξη ΙΙ»), είναι πλήρους απασχόλησης, πιστώνεται από τα μαθήματα αυτά με 12 ECTS, συμμετέχει στη λήψη πτυχίου και λαμβάνει βαθμό.

Κατά την «3^η σπείρα» του προγράμματος Πρακτικής Άσκησης οι φοιτητές και οι φοιτήτριες αναλαμβάνουν, όπως προαναφέρθηκε, βοηθητικό και αυτόνομο διοικητικό και διδακτικό έργο τριακοσίων (300) ωρών σε Δημόσιο ή Ιδιωτικό σχολείο ή δομή της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης, ιδιωτικής επιχείρησης ή οργανισμού εκτός Πανεπιστημίου υπό την καθοδήγηση του συνδέσμου στο Φορέα Υποδοχής και την επίβλεψη μέλους Δ.Ε.Π., Ε.ΔΙ.Π. ή διδάσκοντος/διδάσκουσας σύμφωνα με τη Πράξη «ΕΔΒΜ». Η Πρακτική Άσκηση είναι δίμηνης διάρκειας, 25 ωρών εβδομαδιαίως και με ωράριο άσκησης αντίστοιχο του εβδομαδιαίου ωραρίου ενός/μιας «φιλόλογου» εκπαιδευτικού ή ενός/μιας εκπαιδευτή/εκπαιδευτριας ενηλίκων στον Φορέα Υποδοχής. Η Πρακτική Άσκηση πραγματοποιείται σε καθορισμένες περιόδους που ορίζει το Τμήμα, συνήθως τους μήνες Μάρτιο-Απρίλιο και Απρίλιο-Μάιο λόγω των διακοπών του Πάσχα.

2. Δικτύωση και επιλογή φορέων υποδοχής

Η ανάγκη δικτύωσης του Τμήματος με ιδιωτικούς φορείς και οργανισμούς αποτελεί μέρος της στρατηγικής του για την ανάπτυξη και διατήρηση επαγγελματικών

δεσμών με παραγωγικούς φορείς της Θεσσαλονίκης με σκοπό το αμοιβαίο όφελος στην ανάπτυξη καινοτόμων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και στη δημιουργία κουλτούρας εξωστρέφειας τόσο για τους φοιτητές όσο και για το προσωπικό του Τμήματος. Οι προκλήσεις για την επίτευξη της στρατηγικής είναι ωστόσο πολλές και τις περισσότερες φορές συνδέονται και με τον τρόπο ανάπτυξης των φορέων υποδοχής, ο οποίος επηρεάζεται από εξωγενείς μεταβλητές (π.χ. πανδημία COVID), αλλά και με τον τρόπο οργάνωσης του προγράμματος σπουδών του Τμήματος, το οποίο αναθεωρεί τις προτεραιότητές του βάσει και του διαθέσιμου προσωπικού του. Ειδικότερα, σε σχέση με την πρακτική του Γ' κύκλου (3^η σειρά) ένας από τους βασικούς στόχους του Τμήματος είναι οι αναπτυξιακές σχέσεις με όλους τους φορείς υποδοχής, οι οποίοι επιλέγονται για να ενισχύουν το κοινωνικό του κεφάλαιο. Ο άμεσος στόχος είναι η δημιουργία πόρων γνώσης για την παροχή νέων ιδεών, έγκυρων πληροφοριών, άμεσων ευκαιριών εργασίας για τους φοιτητές, και κυρίως αμοιβαία υποστήριξη στις δράσεις τόσο του Τμήματος όσο και των φορέων. Οι σχέσεις που δημιουργούνται μέσω της δικτύωσης διευκολύνουν την επικοινωνία με τα άτομα τα οποία αναλαμβάνουν το ρόλο του μέντορα στους φορείς υποδοχής και τα οποία μπορούν να μοιραστούν πληροφορίες σχετικά με πιθανές ευκαιρίες ή να στηρίξουν φοιτητές κατά την πρακτική τους άσκηση παρέχοντας τεχνογνωσία η οποία δεν παρέχεται με άλλο τρόπο από το Πρόγραμμα Σπουδών του Τμήματος.

Η αποτελεσματικότητα ωστόσο αυτών των σχέσεων δεν πρέπει να θεωρείται ούτε δεδομένη ούτε εξ ορισμού βιώσιμη. Οι σχέσεις δικτύωσης βασίζονται κατά κανόνα στην εμπιστοσύνη, η οποία αναπτύσσεται με την πάροδο του χρόνου, καθώς οι εμπλεκόμενοι (επιστημονικοί υπεύθυνοι από το Τμήμα και μέντορες από τον φορέα υποδοχής) έχουν θετικές αλληλεπιδράσεις και αλληλοϋποστηρίζονται. Η ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης αυξάνει την πιθανότητα κάποιος μέντορας να παρέχει βοήθεια όταν χρειάζεται και μειώνει την ανησυχία ότι κάποιος εκ των εμπλεκόμενων θα προσπαθήσει να εκμεταλλευτεί τη σχέση για προσωπικό κέρδος, κάτι το οποίο κατά καιρούς διαπιστώθηκε με την εμπλοκή φοιτητών και φοιτητριών του Τμήματος σε δράσεις του φορέα υποδοχής, οι οποίες δεν προβλέπονταν από το πρόγραμμα της Πρακτικής Άσκησης.

Ο Επιστημονικός Υπεύθυνος για την Πρακτική Άσκηση επικοινωνεί τηλεφωνικά, ηλεκτρονικά ή/και πραγματοποιεί προσωπικές συναντήσεις με στελέχη φορέων υποδοχής, προκειμένου να διασφαλίσει τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα με την υπογραφή σχετικού πρωτοκόλλου συνεργασίας. Επίσης, συζητεί τους όρους και το αντικείμενο απασχόλησης των φοιτητών του Τμήματος. Σε πολλές περιπτώσεις αυτό απαιτεί εκ μέρους του Επιστημονικού Υπευθύνου του Τμήματος τη δέσμευσή του για τη συμμετοχή σε *ad hoc* δραστηριότητες του φορέα υποδοχής (π.χ. συνέδρια ή ημερίδες, παροχή τεχνογνωσίας στον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης, παραγωγή πρωτότυπου εκπαιδευτικού υλικού, κ.λπ.). Οι φορείς υποδοχής ενημερώνονται ότι θα πρέπει να εγγραφούν στο σύστημα ΑΤΛΑΣ και να αναρτήσουν την θέση/τις θέσεις πρακτικής άσκησης για τον φοιτητή/τους φοιτητές που θα απασχολήσουν. Όσοι φορείς υποδοχής τελικά επιθυμούν να συμμετάσχουν, εγγράφονται και καταχωρούν τα στοιχεία τους στην ηλεκτρονική πλατφόρμα της πρακτικής άσκησης ή (σε περίπτωση τεχνικού προβλήματος) αποστέλλουν συμπληρωμένο, υπογεγραμμένο και σφραγισμένο το έντυπο «Πληροφοριακό Δελτίο Φορέα Υποδοχής» με τα απαιτούμενα στοιχεία, ταχυδρομικώς ή ηλεκτρονικά μέσω email.

Ο ασκούμενος φοιτητής και η ασκούμενη φοιτήτρια επιλέγει το Φορέα Υποδοχής σε συνεννόηση με τον Επιστημονικά Υπεύθυνο της Πρακτικής Άσκησης.

Στην περίπτωση που οι προσφερόμενες από το Φορέα Υποδοχής θέσεις Πρακτικής Άσκησης είναι λιγότερες από τις αιτήσεις των φοιτητών και φοιτητριών εφαρμόζονται κριτήρια επιλογής βάσει βαθμού επίδοσης στους δύο προηγούμενους κύκλους πρακτικής άσκησης καθώς και σε μαθήματα κατεύθυνσης με αντικείμενο τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση. Η Πρακτική Άσκηση δύναται να πραγματοποιηθεί και σε άλλη πόλη εκτός της Θεσσαλονίκης (αλλά πάντα σε συνεννόηση με τον Επιστημονικό Υπεύθυνο της Πρακτικής Άσκησης). Διευκρινίζεται ότι το Πρόγραμμα δεν καλύπτει έξοδα διαμονής και μετακίνησης. Οι συμμετέχοντες δεν μπορούν να πραγματοποιήσουν την Πρακτική τους Άσκηση σε συγγενικά πρόσωπα (π.χ. γονείς, θείοι, κλπ.). Όσοι και όσες επιθυμούν να επιλέξουν οι ίδιοι φορέα υποδοχής, αφού εγκριθεί η συμμετοχή τους στο πρόγραμμα, επικοινωνούν με τον Επιστημονικό Υπεύθυνο για την Πρακτική Άσκηση, ο οποίος και εγκρίνει ή απορρίπτει τον προτεινόμενο φορέα.

3. Διαδικασία επιλογής φοιτητών και φοιτητριών

Στο χρηματοδοτούμενο Πρόγραμμα της 3ης σπείρας συμμετέχουν μόνον προπτυχιακοί φοιτητές και φοιτήτριες του Τμήματος, οι οποίοι βρίσκονται από το 8^ο έως και το 12^ο εξάμηνο σπουδών. Οι φοιτητές και οι φοιτήτριες που επιθυμούν να συμμετάσχουν σε αυτό δηλώνουν τα παραπάνω μαθήματα (και τα δύο) οι μεν της κατεύθυνσης Παιδαγωγική ως κατ' επιλογήν υποχρεωτικά ή ως ελεύθερη επιλογή, ενώ της κατεύθυνσης Φιλοσοφία ως ελεύθερη επιλογή², εφόσον πληρούν τα παρακάτω κριτήρια επιλογής που έχει ορίσει το Τμήμα³:

- α. Έχουν προβιβάσιμο βαθμό στα μαθήματα Σχολική Παιδαγωγική Ι, Σχολική Παιδαγωγική ΙΙ και σε 2 από τα τρία μαθήματα διδακτικής μεθοδολογίας. Επιπλέον όσοι και όσες ασκούνται σε δομές Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης έχουν προβιβάσιμο βαθμό σε 2 τουλάχιστον μαθήματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης ή Εκπαίδευσης Ενηλίκων της ειδικότητας Παιδαγωγικής
- β. Έχουν ολοκληρώσει επιτυχώς τις «1^η και 2^η σπείρες» του προγράμματος Πρακτικής Άσκησης στην εκπαίδευση, σύμφωνα με το πρόγραμμα σπουδών του Τμήματος Φ.Π.
- γ. Συμμετέχουν υποχρεωτικά ταυτόχρονα με τη χρηματοδοτούμενη πρακτική τους άσκηση της «3^{ης} σπείρας» στα 2 μαθήματα ανατροφοδότησης “Π 3009 Παιδαγωγική πράξη Ι” και “Π 3010 Παιδαγωγική πράξη ΙΙ”.

Στο Πρόγραμμα δεν μπορούν να συμμετέχουν αλλοδαποί φοιτητές και φοιτήτριες που φοιτούν στο Τμήμα στο πλαίσιο του Προγράμματος Erasmus. Οι φοιτητές και οι φοιτήτριες του Τμήματος μπορούν να συμμετάσχουν σε αυτό μόνο μία φορά. Συνεπώς, φοιτητές και φοιτήτριες που έχουν συμμετάσχει σε αυτό δεν μπορούν να συμμετάσχουν εκ νέου, ακόμη και αν φοιτούν σε διαφορετικό Τμήμα.

Πίνακας 2. Πρότυπο της αίτησης των ενδιαφερομένων για συμμετοχή στην Πρακτική Άσκηση 3^{ης} σπείρας του Τμήματος Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής του Α.Π.Θ.

²Απόφαση της ΓΣ του Τμήματος, αρ. 614/12.01.2016.

³Αποφάσεις των ΓΣ, αρ. πρωτ. 247/09.03.2017 και 265/19.07.2018.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο
Διεθνούς Ακαδημαϊκής Αναγνώρισης,
Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση

ΕΠΙΤΑ 100
ΕΚΠΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑΣ & ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ
ΤΟΜΕΑΣ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ
Παράρτημα Πρακτικής Άσκησης: Γ Κλάδος
Επιστημονική Κατεύθυνση: Κοινωνία, Μορφές, Πολιτισμική κληρονομιά
e-mail: ioanid@phil.uoi.gr
Παλαιό κτήριο Φιλοσοφίας Σερβίας, κθ 216

ΓΡΑΦΕΙΟ
ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ
ΑΣΚΗΣΗΣ

ΑΙΤΗΣΗ-ΔΗΛΩΣΗ

Όνοματεπώνυμο: _____

Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής ΝΑΙ ΟΧΙ

Εξάμηνο (βα και εξής): _____

Κατεύθυνση: Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής

Γνωρίζοντας το Πρόγραμμα του Γ Κλάδου τρίμηνης Πρακτικής Άσκησης του Τμήματος Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής (βλ. <http://www.edid.auth.gr/practice>), που αναπτύσσεται στο πλαίσιο του συγχρηματοδοτούμενου από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) ως τμήμα του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» για την Προγραμματική Περίοδο 2014-2020 – Προγράμματος «Πρακτική Άσκηση Φοιτητών Α.Π.Θ.», παρακαλώ να με συμπεριλάβετε στον κατάλογο φοιτητών και φοιτητριών που επιθυμούν να συμμετάσχουν στο παραπάνω Πρόγραμμα με

Πρακτική Άσκηση σε σχολείο **Πρακτική Άσκηση σε δομή Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης**

ΔΗΛΩΣΗ ΥΠΕΥΘΥΝΑ ΤΑ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΣΤΟΙΧΕΙΑ – ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ:

■ Έχω προβόσιμο βαθμό στα παρακάτω μαθήματα:
ΣΧ1: Σχολική Παιδαγωγική I Βαθμός: _____
ΣΧ2: Σχολική Παιδαγωγική II Βαθμός: _____

■ Έχω προβόσιμο βαθμό στα δύο τουλάχιστον από τα παρακάτω μαθήματα:
701 Δοκαστική Μεθοδολογία του μαθήματος της Νέας Ελληνικής Γλώσσας Βαθμός: _____
702 Δοκαστική Μεθοδολογία του μαθήματος της Ιστορίας Βαθμός: _____
703 Δοκαστική Μεθοδολογία του μαθήματος της Αρχαίας Ελληνικής Γραμματικής Βαθμός: _____

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΦΟΙΤΗΤΡΙΕΣ ΠΟΥ ΕΠΙΘΥΜΟΥΝ ΝΑ ΑΣΚΗΣΟΥΝ ΣΕ ΔΟΜΕΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ:

Έχω προβόσιμο βαθμό σε 2 τουλάχιστον μαθήματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης ή Εκπαίδευσης Ενηλίκων της εκπαίδευσης Παιδαγωγικής, στα εξής:

Μάθημα 1: _____
Μάθημα 2: _____
Μάθημα 3: _____

■ Έχω ολοκληρώσει επιτυχώς, σύμφωνα με το πρόγραμμα σπουδών του Τμήματος Φ.Π.:
Τον Α' Κλάδο του προγράμματος πρακτικής άσκησης στην εκπαίδευση ΝΑΙ ΟΧΙ
Τον Β' Κλάδο του προγράμματος πρακτικής άσκησης στην εκπαίδευση ΝΑΙ ΟΧΙ

■ Υποχρεούμαι να δηλώσω μαθήματα κατεύθυνσης Φιλοσοφίας ή Παιδαγωγικής, που διδάσκονται τις πρωινές ώρες κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού (εξάμηνο 2017-2018): ΝΑΙ ΟΧΙ

■ Ταυτόχρονα με τη χρηματοδοτούμενη πρακτική άσκηση του Γ Κλάδου θα δηλώσω υποχρεωτικά και θα συμμετάσχω στα 2 μαθήματα αναπροβόδισσης Π 3021 Παιδαγωγική ΙΙ ή Π 3010 Παιδαγωγική ΙΙ ή Π 3010 Παιδαγωγική ΙΙ της Κατεύθυνσης Παιδαγωγικής ΝΑΙ ΟΧΙ

Υπογραφή: _____

Πηγή: Κανονισμός Πρακτικής Άσκησης του Τμήματος Φ.Π., 2020

Οι ενδιαφερόμενοι φοιτητές και οι ενδιαφερόμενες φοιτήτριες υποβάλλουν αίτηση συμμετοχής και επιλέγονται, σύμφωνα με τη διαδικασία που έχει ορίσει το Τμήμα σε συγκεκριμένες ημερομηνίες που ανακοινώνονται στην ιστοσελίδα του Τμήματος και στην ιστοσελίδα του Γραφείου Πρακτικής Άσκησης Α.Π.Θ. Οι υποψήφιοι και υποψήφιες υποβάλλουν, αφενός, έντυπη αίτηση και τη δήλωση «βιογραφικών στοιχείων και συμπλήρωσης των κριτηρίων επιλογής» μετά τη συνάντηση ενημέρωσής τους στις αρχές του εξαμήνου με τον υπεύθυνο της Πρακτικής Άσκησης και συνεργάτη/συνεργάτιδα από το Γραφείο Πρακτικής Άσκησης Α.Π.Θ.

και, αφετέρου, ηλεκτρονική αίτηση στην ιστοσελίδα του τελευταίου. Η επιλογή των φοιτητών και φοιτητριών γίνεται από την Επιτροπή Αξιολόγησης του Τμήματος, που είναι αρμόδια για την επικύρωση των αποτελεσμάτων της Πρακτικής Άσκησης και την υπογραφή των αντίστοιχων Πρακτικών Επιλογής. Μετά την ανάρτηση των αποτελεσμάτων (στην ιστοσελίδα του Τμήματος και στην ιστοσελίδα του Γραφείου Πρακτικής Άσκησης Α.Π.Θ.) οι φοιτητές και οι φοιτήτριες που δεν έχουν επιλεγεί (και εφόσον έχουν τεκμήρια) έχουν το δικαίωμα να καταθέσουν (ή να αποστείλουν ηλεκτρονικά) το ειδικό έντυπο ένστασης στο Γραφείο Πρακτικής Άσκησης Α.Π.Θ.

Ο ασκούμενος φοιτητής και η ασκούμενη φοιτήτρια κατά τη διάρκεια της Πρακτικής Άσκησης ασφαλιζεται κάθε μήνα για το 1% που αντιστοιχεί στην κατώτερη κλάση και πρόκειται για ασφάλιση έναντι εργατικού ατυχήματος σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία⁴. Ο ασκούμενος/η ασκούμενη λόγω της ασφάλισής του/της από την Πρακτική Άσκηση του/της δεν παύει να είναι ασφαλισμένος/η στους γονείς του/της (ή αν είναι άμεσα ασφαλισμένος/η στη δική του/της ασφάλεια) και δε χάνει την ασφάλισή του/της⁵.

4. Ανάπτυξη του Ατομικού Πλέγματος Δεξιοτήτων και Προσδοκώμενα Μαθησιακά Αποτελέσματα (ΠΜΑ)

Το σημαντικότερο ίσως ζήτημα το οποίο αποτελεί πρόκληση για το Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής στην 3^η σπείρα Πρακτικής Άσκησης είναι η δημιουργία ενός ευέλικτου Ατομικού Πλέγματος Δεξιοτήτων (κυρίως εγκάρσιων) και η σύνδεσή τους με συγκεκριμένα μαθησιακά αποτελέσματα, τα οποία όμως αποκτώνται σε χώρο εκτός του Πανεπιστημίου και επομένως δεν ελέγχονται άμεσα. Η συγκεκριμένη πρόκληση ελέγχεται πρακτικά με την ανάπτυξη ενός πλαισίου δράσης, στο οποίο τα μαθησιακά αποτελέσματα μπορούν να ενσωματωθούν ως «κόμβοι» στο πρόγραμμα της ΠΑ (βλ. σχετ. Harden, 2001). Ο στόχος στην 3^η σπείρα ΠΑ είναι η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συσχέτιση της μαθησιακής εμπειρίας με το πλέγμα δεξιοτήτων (κατά βάση εγκάρσιων), το οποίο σχεδιάζουμε σε συνεργασία τόσο με τον ασκούμενο φοιτητή ή την ασκούμενη φοιτήτρια όσο και με τον υπεύθυνο μέντορα στο χώρο πρακτικής. Ο κάθε κόμβος αντιστοιχεί σε μία δεξιότητα (π.χ. διαχείριση χρόνου) και σε ένα συγκεκριμένο επίπεδο βάσει του εργαλείου εγκυροποίησης εγκάρσιων δεξιοτήτων LEVEL5 (βλ. παρακάτω). Ο ασκούμενος σε συνεργασία με τον υπεύθυνο της πρακτικής και με τον μέντορα αξιολογεί το επίπεδο της συγκεκριμένης δεξιότητας σε δύο φάσεις (μία στην αρχή και μία στο τέλος της 3^{ης} σπείρας ΠΑ). Αυτή η τακτική είναι συνεπής με την έννοια ενός σπειροειδούς προγράμματος σπουδών εν γένει, το οποίο χαρακτηρίζεται από την επανεξέταση των δεξιοτήτων σε αυξανόμενο επίπεδο δυσκολίας, την σχέση της νέας μάθησης με την προηγούμενη μάθηση και τον αυξανόμενο βαθμό ανταπόκρισης των ασκούμενων στα καθήκοντα τα οποία συνδέονται με τη συγκεκριμένη δεξιότητα (Swick, 1999).

⁴N. 2817/2000, παρ. 8, άρθρο 14, εγκ. ΙΚΑ 47/20.6.2000 και Ν. 3232/2004, παρ. 10, άρθρο 15.

⁵Το 1% της ασφάλισης αντιστοιχεί σε 10,11 € μηνιαίως, το οποίο υπολογίζεται, βάσει νόμου, επί του τεκμαρτού ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη (δηλαδή επί του μηνιαίου ποσού 1011 €). Το ποσό επί του οποίου υπολογίζεται το ΙΚΑ είναι ανεξάρτητο από το ποσό που αντιστοιχεί στη σύμβαση του/της φοιτητή/της. Στην περίπτωση που κάποιος/α φοιτητής/τρια δε διαθέτει κάποια ασφάλιση για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, τότε η ασφάλιση που πρέπει να πληρωθεί στο ΙΚΑ αντιστοιχεί σε 7,45%, δηλαδή σε 75 ευρώ περίπου μηνιαίως.



Σχήμα 2. Το πλέγμα δεξιοτήτων στην ανάπτυξη των οποίων στοχεύει η 3^η σπείρα Πρακτικής Άσκησης του Τμήματος Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής του Α.Π.Θ., σχετίζεται άμεσα με συγκεκριμένες δραστηριότητες οι οποίες αφορούν στον ρόλο των εκπαιδευτών και εκπαιδευτριών ενηλίκων σε πέντε (5) πεδία δράσης εντός των δομών υποδοχής.

Πηγή: Συγγραφέας

Τα ενσωματωμένα μαθησιακά αποτελέσματα στο πλέγμα δεξιοτήτων, το οποίο οργανώνεται χωριστά για κάθε ασκούμενο ή ασκούμενη (συνήθως ο αριθμός τους δεν ξεπερνά τους 10 ανά έτος ΠΑ), παρέχουν τη δυνατότητα καλύτερης κατανόησης του πού πηγαίνουν και τα βήματα που πρέπει να κάνουν με στόχο την πρόοδό τους σε κάθε δεξιότητα χωριστά (συνήθως δεν επιλέγονται πάνω από 5 ή λιγότερες από 3 εγκάρσιες δεξιότητες –μία από κάθε κατηγορία δραστηριοτήτων, όπως φαίνεται στο Σχήμα, στο πλέγμα δεξιοτήτων το οποίο σχεδιάζεται για κάθε ασκούμενο ή ασκούμενη με βάση πάντοτε τις δραστηριότητες τις οποίες πρόκειται να αναλάβει στο πλαίσιο της δομής στην οποία θα μετακινηθεί. Π.χ. για έναν ασκούμενο σε μία εκπαιδευτική δομή μπορεί να σχεδιαστεί ένα πλέγμα με τις δεξιότητες ‘δικτύωση’, ‘ενσυναίσθηση’, ‘διαπολιτισμική επικοινωνία’, και το πλέγμα αυτό ελέγχεται σε όλη τη διάρκεια της πρακτικής των 3 μηνών με τη χρήση τόσο του σχετικού πρωτοκόλλου πρακτικής, όσο και με την αξιοποίηση του χαρτοφυλακίου, αλλά κυρίως με την χρήση του εργαλείου LEVEL5).

Τέλος, τα προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα (ΠΜΑ) αποδίδονται λεκτικά με τρόπο σαφή και απολύτως σχετικό με την δεξιότητα την οποία θα αναπτύξει ο ασκούμενος ή η ασκούμενη στη δομή υποδοχής. Για παράδειγμα, δεν χρησιμοποιούνται γενικές προτάσεις όπως «Οι ασκούμενοι/ες θα πρέπει να είναι σε θέση να σχεδιάζουν και να διεξάγουν ανεξάρτητα έρευνα», διότι το πρόβλημα με αυτή τη δήλωση είναι ότι δεν καθορίζει τον τύπο ή την ποιότητα της έρευνας που πρέπει να γίνει.

Επίσης, δεν χρησιμοποιούμε δηλώσεις όπως «Οι ασκούμενοι/ες θα πρέπει να μπορούν να σχεδιάζουν και να διεξάγουν ανεξάρτητα πειραματική και συσχετιστική έρευνα», διότι αυτή η δήλωση, αν και περισσότερο στοχευμένη από την προηγούμενη, καθορίζει τον τύπο της έρευνας, αλλά όχι την ποιότητα που πρέπει να επιτύχουν οι ασκούμενοι/ες. Εάν ένας ασκούμενος ή μία ασκούμενη κάνει ανεξάρτητα οποιαδήποτε έρευνα πειραματική ή συσχετιστική, θα θεωρηθεί αποδεκτή. Για τον λόγο αυτό επιλέγουμε μία δήλωση όπως «Οι ασκούμενοι/ες πρέπει να είναι σε θέση να σχεδιάζουν και να διεξάγουν ανεξάρτητα πειραματική και συσχετιστική έρευνα που να αποδίδει έγκυρα αποτελέσματα», διότι σε αυτή τη δήλωση το πρότυπο για τους ασκούμενους και τις ασκούμενες να στοχεύουν είναι σαφές και αρκετά συγκεκριμένο, για να βοηθήσει τόσο τους ίδιους όσο και τον υπεύθυνο πρακτικής και τον μέντορα να συμφωνήσουν για το τι αναμένεται να κάνουν οι ασκούμενοι/ες. Αυτό τους βοηθάει όλους στο να συμφωνήσουν για το εάν οι ασκούμενοι/ες έχουν ή δεν έχουν επιτύχει τον στόχο (βλ. σχετ. Lane et al., 2003 και Harden, 2007).

5. Καθοδήγηση (Mentoring) και ζητήματα διαμεσολάβησης και επίλυσης προβλημάτων

Πρόκειται για την μεγαλύτερη πρόκληση του προγράμματος λόγω της ελλιπούς ή και ανύπαρκτης τις πιο πολλές φορές κατάρτισης των υπευθύνων των οργανισμών και των επιχειρήσεων.

Παρά τις φιλότιμες προσπάθειες των υπευθύνων οι οποίοι ορίζονται επί τουτώ από τη διοίκηση, η καθοδήγηση δεν είναι ουσιαστική και δεν βοηθά τους συντονιστές πρακτικής να έχουν μία πλήρη και σαφή εικόνα της πορείας προόδου των ασκούμενων.

Η αξιοποίηση των μεντόρων ως εκούσιων υποστηρικτών των ασκούμενων, αλλά και ως άμεσων συνεργατών του υπευθύνου πρακτικής στην ανάπτυξη τόσο του πλέγματος δεξιοτήτων των ασκούμενων όσο και των ΠΙΜΑ είναι μία από τις πιο καθοριστικές στιγμές στην 3^η σπείρα Πρακτικής Άσκησης του Τμήματος Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής του Α.Π.Θ. Η καθοδήγηση μπορεί συχνά να αφορά τόσο την οργανική υποστήριξη όσο και την παροχή πρόσβασης σε ευκαιρίες, όπως και την παροχή συμβουλών ή την παροχή υποστήριξης, και μας οδηγεί συχνά στην ανάγκη να δώσουμε έμφαση σε ορισμένα προσωπικά χαρακτηριστικά των μεντόρων, προκειμένου να διασφαλίσουμε τη συνεργασία μαζί τους, όπως η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, οι επικοινωνιακές τους δεξιότητες ή η προθυμία τους να παρέχουν πρόσβαση στο προσωπικό τους δίκτυο με δομές ή εξειδικευμένο προσωπικό (βλ. σχετ. de Janasz et al., 2003). Οι σημαντικότερες προκλήσεις/ελλείψεις ωστόσο, οι οποίες παραμένουν εδώ και αρκετά χρόνια και οι οποίες φαίνεται ότι επιδρούν στην ποιότητα της 3^{ης} σπείρας ΠΑ, περιλαμβάνουν τις εξής:

- α. Την έλλειψη πρωτόκολλων ελέγχου μέσω των οποίων θα αποτιμάται το κατά πόσο οι μέντορες έχουν το χρόνο αλλά και την ικανότητα να αναλάβουν το ουσιαστικότερο επίπεδο υποστήριξης των ασκούμενων.
- β. Την έλλειψη σχετικής κατάρτισης των μεντόρων ΠΑ τόσο σε ζητήματα καθοδήγησης των ασκούμενων όσο και σε ζητήματα τα οποία αφορούν στην κατανόηση του τρόπου αποτίμησης της μάθησής τους.
- γ. Την περιορισμένη ενημέρωση εκ μέρους των μεντόρων σχετικά με την πρόσβαση σε δράσεις των δομών, οι οποίες θα λειτουργούσαν ευεργετικά στην επίτευξη των ΠΙΜΑ από μέρους των ασκούμενων.

6. Πρωτόκολλο Δραστηριοτήτων και αποτίμηση μαθησιακών αποτελεσμάτων με τη χρήση Φακέλου Αξιολόγησης (Portfolio)

Τόσο το Πρωτόκολλο Δραστηριοτήτων (ΠΔ) όσο και ο Φάκελος Αξιολόγησης-Portfolio (ΦΑ) αποτελούν ουσιαστικά τα κατεξοχήν τεκμήρια αποτίμησης της μάθησης στο πλαίσιο της 3^{ης} σπείρας Πρακτικής Άσκησης των ασκουμένων. Συνοπτικά το ΠΔ περιλαμβάνει:

I. Διακόσιες (200) ώρες δράση στο εκπαιδευτικό πεδίο:

- Εβδομήντα (70) ώρες διοικητικού έργου/γραμματειακής υποστήριξης με ανάθεση και επίβλεψη από τον υπεύθυνο μέντορα ή τον σύμβουλο προσωπικού/ανθρώπινου δυναμικού.
- Πενήντα (50) ώρες παρακολούθησης διδασκαλιών και βοήθεια σε εκπαιδευτή ενηλίκων για τον σχεδιασμό και την ανάπτυξη συγκεκριμένης διδακτικής θεματικής.
- Εικοσιπέντε (25) ώρες αυτόνομης διδασκαλίας πάντοτε υπό την επίβλεψη και τη βοήθεια εκπαιδευτή ενηλίκων. Οι ώρες αυτές μπορούν να αυξηθούν μετά από συμφωνία εκπαιδευτή/εκπαιδευτριας - φοιτητή ή φοιτήτριας. Στην περίπτωση αυτή μειώνονται οι ώρες παρακολούθησης διδασκαλίας ή εργασίας ως βοηθού εκπαιδευτή.

II. Εξήντα πέντε (65) ώρες συμμετοχή σε δραστηριότητες εκτός δομής (projects, προγράμματα συμβουλευτικής εργασίας, υποστήριξης ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, υποδοχής προσφύγων και μεταναστών, οργάνωσης δικτύων μεταξύ δομών, οργάνωσης συνεδρίων και σεμιναρίων).

III. Ογδόντα (80) ώρες προετοιμασίας για την παραπάνω δράση (μελέτη, σχεδιασμός σεναρίων, παραγωγή εκπαιδευτικού υλικού για τον/την εκπαιδευτή ή τη δική τους διδασκαλία κ.λπ.).

IV. Πενήντα (50) ώρες για τη δημιουργία του ΦΑ του ασκούμενου ή της ασκούμενης (σενάρια διδακτικής παρέμβασης, διδακτικό υλικό, έκθεση δραστηριοτήτων, τήρηση ημερολογίου κριτικού αναστοχασμού και αυτοστοχασμού, φύλλα αυτοαξιολόγησης κλπ.).

Η αξιολόγηση των ασκούμενων είναι «αυθεντική» και εστιάζει:

- στην **ενεργό συμμετοχή** τους στα σεμινάρια ενημέρωσης και ανατροφοδότησης,
- στη **βεβαιωμένη συμμετοχή** τους σε παιδαγωγικές, διδακτικές και διοικητικές δραστηριότητες στο εκπαιδευτικό πεδίο, στο Portfolio τους, στα φύλλα παρατήρησης και αυτοαξιολόγησης κλπ.

Μετά την ολοκλήρωση της 3^{ης} σπείρας Πρακτικής Άσκησης (follow up) παρέχεται η δυνατότητα εγκυροποίησης δεξιοτήτων οι οποίες αποκτήθηκαν εντός του χώρου εργασίας βάσει του ατομικού πλέγματος δεξιοτήτων το οποίο διαμορφώθηκε και σύμφωνα με τα σχετικά ΠΜΑ. Η ανάγκη για αποτίμηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων δεν περνά μόνο μέσα από την αξιολόγησή τους σε σχέση με τους προδιαγεγραμμένους στόχους του ακαδημαϊκού Προγράμματος Σπουδών του Τμήματος εν γένει, και φυσικά δεν συνιστά (η αποτίμηση) από μόνη της απαραίτητη συνθήκη ποιότητας. Αυτό μπορεί να συμβεί στο βαθμό που η διαδικασία αποτίμησης των μαθησιακών αποτελεσμάτων συνδέεται με μεθόδους αξιολόγησης οι οποίες μας

δίνουν τη δυνατότητα (και σε εμάς, αλλά κυρίως στους ασκούμενους/ες) να κατανοήσουμε όχι μόνον το πώς συνδέονται οι αρχικοί στόχοι του προγράμματός μας (γνωστικοί, συναισθηματικοί ή άλλοι) με τα περιεχόμενα και τις δραστηριότητες μάθησης τα οποία κατά κύριο λόγο εμείς επιλέγουμε, αλλά και με τον τρόπο με τον οποίο οι στόχοι μας έγιναν κατανοητοί από τους ασκούμενους/ες με τρόπο τέτοιο ώστε να ανταποκριθούν σε αυτούς με επιτυχία. Για τον λόγο αυτό το μέσο για την αποτίμηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων με τον πλέον εποικοδομητικό τρόπο είναι η *χρήση μεθόδων αυθεντικής αξιολόγησης*.

Αυθεντική αξιολόγηση σημαίνει πρωτίτως *αυθεντική εκπαίδευση και μάθηση και μετα-αξιολόγηση* της μάθησης. Αφορά καταστάσεις της καθημερινής πρακτικής και δίνει τη δυνατότητα στους φοιτητές μας να οικοδομήσουν νέα γνώση με τρόπο ενεργητικό, πάνω σε ό,τι έχουν ήδη και έχουν κάνει. Τα περιεχόμενα της μάθησης καθορίζονται από τις ατομικές εμπειρίες του καθενός, αλλά και της ομάδας μέσα στην οποία συμμετέχουν (Donahue, 1999). Προωθείται, έτσι, η ολιστική προσέγγιση του γνωστικού αντικείμενου, μέσα από τη (βιωμένη) πραγματικότητα και εξασφαλίζεται η δυνατότητα στον εκπαιδευόμενο φοιτητή να συνεργάζεται, να επενεργεί πάνω στα πράγματα, να διαμορφώνει άποψη, να συναποφασίζει δραστηριότητες και να συν-αξιολογεί (Barton, 2001 και de Janasz et al., 2006).

Συνοψίζοντας, τα βασικά σημεία στα οποία εστιάζει η αυθεντική αξιολόγηση στην 3^η σπείρα Πρακτικής Άσκησης είναι τα εξής: α) αναλυτική δεξιότητα των ασκούμενων, β) δεξιότητα αξιοποίησης και χρήσης της αποκτηθείσας γνώσης, γ) δεξιότητα ένταξης και συνεργασίας στο πλαίσιο μιας ομάδας, δ) έμφαση τόσο σε γνωστικές, όσο και σε πρακτικές δεξιότητες των ασκούμενων.

Προς αυτή την κατεύθυνση, αν και τα παραδείγματα χρήσης τεχνικών αυθεντικής αξιολόγησης είναι πάρα πολλά, θα επέλεγα να σταθώ στη χρήση *φακέλων αξιολόγησης* (portfolio assessment) ως ένα απλό παράδειγμα για την κατανόηση των όσων υποστήριξα μέχρι τώρα. Η μέθοδος της αξιολόγησης βάσει φακέλου (portfolio) θεωρείται ως η βασικότερη μέθοδος υλοποίησης της αυθεντικής αξιολόγησης. Σύμφωνα με τη μέθοδο αυτή ο ίδιος ο/η ασκούμενος/η, σε συνεργασία με τον πανεπιστημιακό δάσκαλο, συλλέγει με κριτικό τρόπο ενδεικτικά δείγματα της δουλειάς του σε ένα ή περισσότερα μαθήματα, σεμινάρια, εργαστήρια, τα αναλύει ο ίδιος και τα παρουσιάζει για αξιολόγηση και γενικότερη συζήτηση στην αίθουσα διδασκαλίας. Ο ατομικός φάκελος του/της ασκούμενου/ης είναι ένας προσωπικός φάκελος που τον τηρεί και τον ενημερώνει ο/η ίδιος/α. Αποτελεί βασική τεχνική αυτο-αξιολόγησής του/της. Μέσα σε αυτόν τοποθετούνται όλα εκείνα τα απαραίτητα στοιχεία που αντανακλούν την προσπάθεια που κατέβαλλε, όπως τις εργασίες που πραγματοποίησε, τις πρωτοβουλίες που ανέπτυξε, καταλόγους με βιβλία που έχει διαβάσει, σημειώσεις του, ζωγραφιές, φωτογραφίες. Θεωρείται πως η επιμελής τήρηση του φακέλου μπορεί να αποδειχθεί ένα χρήσιμο εργαλείο στα χέρια τόσο των ασκούμενων όσο και του υπευθύνου ΠΑ, με τη βοήθεια του οποίου διαπιστώνεται η πρόοδος των ασκούμενων. Ο/Η ασκούμενος/η μέσα από συζήτηση με τον υπεύθυνο πρακτικής αλλά και με τον μέντορα είναι σε θέση να εντοπίζει τα κενά και τις αδυναμίες του, αλλά και να ανακαλύπτει τη χαρά της μάθησης μέσα από τις επιτυχίες του. Έτσι, στο πλαίσιο αυτό της ενεργούς συμμετοχής πανεπιστημιακού δασκάλου και εκπαιδευόμενου-φοιτητή και της αμφίδρομης επικοινωνίας ανάμεσά τους, η αξιολόγηση ξεφεύγει από τα παραδοσιακά στεγανά της εξέτασης (γραπτής ή προφορικής) και μετατρέπεται σε μια ευχάριστη, συνεργατική διαδικασία μέσω της οποίας τα μαθησιακά αποτελέσματα αποτιμώνται κατά έναν πολύ πιο ουσιαστικό τρόπο.

Αποδομώντας ορισμούς για το «φάκελο αξιολόγησης» από τη διεθνή βιβλιογραφία θα ήθελα να εστιάσω στο ότι πρόκειται για τη συστηματική και οργανωμένη συλλογή ενδείξεων που χρησιμοποιούνται από τον υπεύθυνο ΠΑ και τον/την ασκούμενο/η για να παρακολουθήσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις στάσεις τους. Είναι η σκόπιμη συλλογή εργασιών των ασκούμενων που διηγείται την ιστορία των προσπαθειών τους, την πρόδοό τους ή την επίδοσή τους σε μια δεδομένη χρονική στιγμή. Αλλού στη βιβλιογραφία υποστηρίζεται ότι ο φάκελος παρουσιάζει μια ιστορία. Το θέμα της ορίζεται από την απάντηση του φοιτητή στην ερώτηση «τι έχω μάθει στη διάρκεια του μαθήματος» και «πώς το έχω εντάξει στην πράξη». Το περιεχόμενο του φακέλου μπορεί να είναι:

- Κατάλογος εκπαιδευτικών στόχων (όπως προσδιορίζονται βάσει του ατομικού πλέγματος δεξιοτήτων και των ΠΜΑ).
- Δείγματα εργασιών (σε εύρος χρόνου από την είσοδό τους στη δομή υποδοχής μέχρι και το πέρας της ΠΑ).
- Ασκήσεις προόδου.
- Κριτήρια αξιολόγησης και γραπτές δοκιμασίες.
- Φύλλα ποιοτικής αξιολόγησης.
- Φύλλα αυτοαξιολόγησης.
- Περιγραφικές παρατηρήσεις και σχόλια.
- Παρατηρήσεις ή προτάσεις των ασκούμενων.
- Ημερολόγια συσκέψεων μεταξύ ασκούμενου και υπευθύνου ΠΑ ή μέντορα.
- Συνεντεύξεις από τον/την ασκούμενο/η.
- Έπαινοι, βραβεία ή άλλες διακρίσεις.

Η ανάπτυξη του ΦΑ (Portfolio) στην 3^η σειρά Πρακτικής Άσκησης του Τμήματος ΦΠ του Α.Π.Θ. περιλαμβάνει τις παρακάτω τρεις φάσεις:

1^η ΦΑΣΗ: Οργάνωση και προγραμματισμός

Στη φάση αυτή οι ασκούμενοι και ο υπεύθυνος ΠΑ σε συνεργασία με τον εκάστοτε μέντορα συναποφασίζουν για:

- το σκοπό τήρησης του portfolio,
- το χρόνο υλοποίησής του,
- τα στοιχεία τα οποία είναι αναγκαίο να χρησιμοποιηθούν, και
- τον τρόπο με τον οποίο θα οργανωθούν και θα παρουσιαστούν.

2^η ΦΑΣΗ: Συλλογή του υλικού

- Ο υπεύθυνος ΠΑ και ο μέντορας καθοδηγούν τους ασκούμενους να επιλέξουν όλα εκείνα τα στοιχεία που θα συμπεριληφθούν στο portfolio,
- Οι ασκούμενοι επιλέγουν ό,τι θεωρούν ότι είναι αντιπροσωπευτικό για τους ίδιους/ίδιες, όπως εργασίες, οπτικοακουστικό υλικό, επιτεύγματα κλπ. Το υλικό το οποίο συλλέχτηκε θα πρέπει να ανταποκρίνεται στα κριτήρια, τα πρότυπα και τους στόχους που έχουν τεθεί ήδη στην πρώτη φάση.

3^η ΦΑΣΗ: Αναστοχασμός

Από τα στοιχεία του portfolio θα πρέπει να διαφαίνονται:

- οι μεταγνώστικοι συλλογισμοί των ασκούμενων και
- η εξελισσόμενη κατανόηση των γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων οι οποίες αναπτύχθηκαν.

Αυτές οι απεικονίσεις είναι κυρίως ορατές από τον τρόπο καταγραφής των σκέψεων των ασκούμενων, από την τήρηση ημερολογίου, την ανταλλαγή σχολίων και παρατηρήσεων, από τον τρόπο που αντιμετωπίζεται ένα πρόβλημα και από τον τρόπο με τον οποίο διαχειρίζονται τις νέες ιδέες και σκέψεις σε δεδομένους χρόνους ή/και σε συγκεκριμένες εργασίες.

Ο ΦΑ επιτρέπει στον μέντορα της δομής υποδοχής να διαπιστώσει και να τεκμηριώσει την πρόοδο των ασκούμενων, δίνοντας παράλληλα έμφαση περισσότερο στον τρόπο εφαρμογής των γνώσεων και στην καλλιέργεια δεξιοτήτων παρά στις ίδιες τις γνώσεις. Ο φάκελος δίνει, επίσης, τη δυνατότητα στον υπεύθυνο ΠΑ να διαγνώσει τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία των ασκούμενων, να καλλιεργήσει τις δεξιότητές τους, να προσδιορίσει τις στάσεις τους και να τις τροποποιήσει, να τεκμηριώσει με επάρκεια την πρόδοό τους σε μια γνωστική περιοχή, να τους/τις πείσει να συμμετέχουν και να αναλαμβάνουν περισσότερη ευθύνη για την προσωπική τους μάθηση.

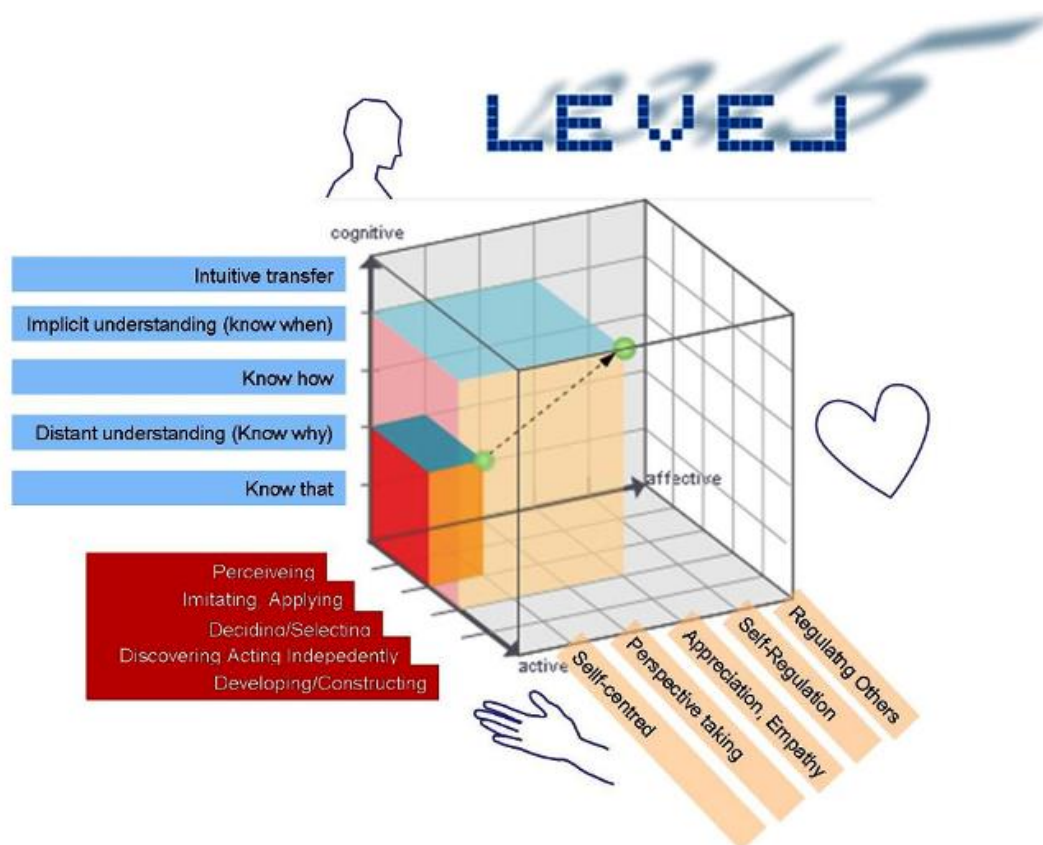
Τα πλεονεκτήματα που απορρέουν από την εφαρμογή της αξιολόγησης βάσει ΦΑ είναι πολλά μιας και ο ΦΑ δίνει τη δυνατότητα στους ασκούμενους/ες να είναι οι ίδιοι αξιολογητές/τριες του εαυτού τους, να εντοπίσουν τα δυνατά σημεία και τις αδυναμίες τους, να συνεργάζονται στενότερα με τον υπεύθυνο ΠΑ, αλλά και με τον μέντορα στη δομή υποδοχής. Αυτού του τύπου η ενεργητική προσέγγιση στον τρόπο αποτίμησης των μαθησιακών αποτελεσμάτων αφήνει μικρότερα περιθώρια σφάλματος στην αξιολόγηση των ασκούμενων, ενώ ταυτόχρονα διασφαλίζει ποιοτικότερα αποτελέσματα σε ό,τι έχει να κάνει με τον τρόπο στοχοθεσίας και επιλογής των ΠΜΑ.

7. Ακολουθία Παρακολούθησης (Follow Up) και Εγκυροποίηση Δεξιοτήτων με τη χρήση του εργαλείου 'LEVEL5'

Η ανάγκη για την παρακολούθηση του τρόπου αποτίμησης των δεξιοτήτων τις οποίες οι ασκούμενοι και οι ασκούμενες αποκτούν στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της 3^{ης} σπείρας ΠΑ προέκυψε κατά το ακαδημαϊκό έτος 2016-2017, λόγω και της εμπλοκής του Τμήματος ΦΠ στην ανάπτυξη εργαλείων εγκυροποίησης δεξιοτήτων οι οποίες αποκτώνται με μη τυπικό ή άτυπο τρόπο (π.χ. στον εργασιακό χώρο). Η παρακολούθηση συνδέεται περισσότερο με την ολιστική αποτίμηση του επιπέδου του Πλέγματος Ατομικών Δεξιοτήτων και καλύτερης κατανόησης των ΠΜΑ παρά με την τυπική τελική αξιολόγηση των ασκούμενων και την απόδοση ECTS.

Το εργαλείο το οποίο αξιοποιείται στη διαδικασία αυτή είναι το LEVEL5, το οποίο αναπτύχθηκε μεταξύ 2006 και 2010 προκειμένου να αποτιμηθεί η γνωστική, πρακτική και συναισθηματική διάσταση των εγκάρσιων δεξιοτήτων σε άτυπα και μη τυπικά προγράμματα μάθησης. Το συγκεκριμένο εργαλείο μπορεί επίσης να αξιοποιηθεί σε οποιοδήποτε άλλο πλαίσιο για την αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων σε άτυπη βάση (Zarifis&Paradimitriou, 2017). Ατομικές ή ομαδικές δεξιότητες μπορούν να αξιολογηθούν με τρόπο που να είναι προσανατολισμένος στη διαδικασία, και απεικονίζονται σε ένα τρισδιάστατο μοντέλο κύβου στο οποίο τεκμηριώνεται πλήρως το επίπεδο των δεξιοτήτων με βάση μία πεντάβαθμη κλίμακα

(εξ ου και η χρήση του αριθμού 5 στο LEVEL5) στις τρεις διαστάσεις που προαναφέρθηκαν (γνωστική, πρακτική, συναισθηματική), με τη χρήση συγκεκριμένου συστήματος λογισμικού, το οποίο τροφοδοτείται με σχετικές πληροφορίες από τους ασκούμενους και τις ασκούμενες σε πρώτη φάση και από τον υπεύθυνο της ΠΑ και τον μέντορα σε δεύτερη φάση, βάσει ενός πλαισίου αναφοράς (reference framework) το οποίο διαφοροποιείται ανάλογα με τη δεξιότητα.



Σχήμα 3. Το εργαλείο εγκυροποίησης LEVEL5, το οποίο αξιοποιείται στο πλαίσιο της 3ης Σπείρας Πρακτικής Άσκησης του Τμήματος Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής του Α.Π.Θ. για την εγκυροποίηση των εγκάρσιων δεξιοτήτων τις οποίες απέκτησαν οι ασκούμενοι και οι ασκούμενες στις δομές υποδοχής.

Πηγή: <https://reveal-eu.org/portfolio-item/skills/>

Η προσέγγιση εγκυροποίησης LEVEL5 βασίζεται σε μια διαδικασία πέντε βημάτων:

- i. Περιγραφή του προγράμματος μετακίνησης στη δομή υποδοχής, όπου περιγράφονται οι ιδιότητες της διαδικασίας και του χώρου μετακίνησης σε ένα προσχηματισμένο σχέδιο, καθώς και το προφίλ της ομάδας και των ασκούμενων.
- ii. Διαμόρφωση του πλέγματος εγκάρσιων δεξιοτήτων με επιλογή σχετικών δεξιοτήτων για την τελική αποτίμηση από ένα απόθεμα ειδικά σχεδιασμένο για δράσεις μετακίνησης σε χώρους εργασίας και δυνατότητα περαιτέρω βελτίωσης της διατύπωσης σύμφωνα με τους σκοπούς του έργου.

- iii. Δημιουργία ενός εξατομικευμένου πλαισίου αναφοράς, το οποίο προσαρμόζεται στις ιδιαιτερότητες της μετακίνησης (π.χ. για πρακτική άσκηση) και της ομάδας στόχου με βάση ένα τριδιάστατο (γνωστικό, συναισθηματικό, πρακτικό) σύστημα αξιολόγησης με πέντε εξατομικευμένα στάδια/επίπεδα.
- iv. Αποτίμηση/αξιολόγηση, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία αξιολόγησης και το χρονοδιάγραμμά της, καθώς και οι αντίστοιχες μέθοδοι συλλογής δεδομένων.
- v. Τεκμηρίωση και οπτικοποίηση με την εισαγωγή των βαθμολογιών μιας ομάδας ή μεμονωμένων συμμετεχόντων τη δεδομένη στιγμή στο εξατομικευμένο σύστημα αναφοράς, το οποίο αργότερα εμφανίζεται σε ένα τριδιάστατο σύστημα τεκμηρίωσης (CUBE). Οι αξιολογήσεις τεκμηριώνονται στο λογισμικό, ενώ τα αποτελέσματα μπορούν να καταγραφούν εσωτερικά ή/και να συνδεθούν με τα πιστοποιητικά των ασκούμενων μέσω της επιλογής αυτόματης δημιουργίας πιστοποιητικών.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το LEVEL5 βασίζεται στις αρχές της θεωρίας δράσης (action theory) και ότι εφαρμόζεται σε κυκλική διαδικασία. Συγκεκριμένα, αυτό αναφέρεται στο γεγονός ότι ορισμένα στοιχεία του συστήματος μπορούν ή πρέπει να προσαρμοστούν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αξιολόγησης. Η αξιοποίησή του αποτελεί σημαντικό κριτήριο ποιότητας για τη βελτίωση των μεμονωμένων συστημάτων αναφοράς κατά την αξιολόγηση των ασκούμενων. Αν και δεν μπορεί κανείς να περιμένει ότι ένα αξιόπιστο σύστημα εγκυροποίησης σε άτυπα μαθησιακά πλαίσια μπορεί να αναπτυχθεί από μηδενική βάση, για τον λόγο αυτό η ευκαιρία για τροποποίηση ορισμένων στοιχείων του συστήματος αναφοράς (μπορεί να είναι ορισμένες περιγραφές δεξιοτήτων ή κάποιοι μεμονωμένοι δείκτες) κατά τη διάρκεια της αξιολόγησης παραμένει πάντα ανοιχτή.

8. Προτάσεις για βελτίωση

Η 3^η σπείρα ΠΑ του Τμήματος ΦΠ φάνηκε από την αρχή της εφαρμογής της ότι αποτελεί μία ευεργετική αναγκαιότητα για όσους φοιτητές και φοιτήτριες επιθυμούν να εργαστούν σε ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς οργανισμούς και δομές αλλά και σε επιχειρήσεις οι οποίες αξιοποιούν υπηρεσίες ανάπτυξης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Μετά το πέρας της 3^{ης} σπείρας Πρακτικής Άσκησης, πραγματοποιείται πάντοτε ηλεκτρονική επικοινωνία με τις δομές υποδοχής, αλλά και ημερίδα με τους/τις συνδέσμους, με στόχο την ενδυνάμωση των σχέσεων με αυτούς και την εύρεση θέσεων Πρακτικής Άσκησης για το επόμενο ακαδημαϊκό έτος. Ωστόσο, η συνολική αποτίμηση της διαδικασίας δείχνει και τις υπάρχουσες αδυναμίες, καθώς και την ανάγκη για βελτίωση στους παρακάτω τομείς:

- α. Ανάπτυξη σταθερών και βιώσιμων δικτύων συνεργασίας (π.χ. με την αξιοποίηση πρωτοκόλλων συνεργασίας, δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και δημιουργία δέσμευσης).
- β. Δημιουργία ενός «mentoring & coaching hub» εντός του Α.Π.Θ. για την ουσιαστικότερη κατανόηση των αναγκών των φοιτητών και των φοιτητριών από τους υπευθύνους των επιχειρήσεων και των οργανισμών, οι οποίοι αναλαμβάνουν την ευθύνη της καθοδήγησης και του mentoring.
- γ. Κεφαλαιοποίηση της εμπειρίας μέσω σχετικών δημοσιεύσεων και εκδηλώσεων (π.χ. ημέρες πρακτικής άσκησης για φοιτητές).

- δ. Σαφέστερος προσδιορισμός και επαρκής αποτίμηση των ΠΜΑ εντός της επιχείρησης ή του οργανισμού (αξιοποίηση της διαδικασίας διαμεσολάβησης) με κοινά εργαλεία (π.χ. αυθεντική αξιολόγηση).
- ε. Εγκυροποίηση (validation) όλων των εγκάρσιων δεξιοτήτων οι οποίες αποκτώνται εντός της επιχείρησης ή του οργανισμού με τη χρήση έγκυρων και αξιόπιστων εργαλείων.
- στ. Ανάπτυξη δικτύου φοιτητών και φοιτητριών (π.χ. τύπου διαρκούς forum) που συμμετέχουν σε προγράμματα πρακτικής άσκησης στην ανώτατη εκπαίδευση με στόχο τη διαρκή ανατροφοδότηση τόσο των συντονιστών όσο και των γραφείων πρακτικής άσκησης.

Βιβλιογραφία

- Barton, K. (2001). *Connecting with success*. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- de Janasz, S.C., Dowd, K.O. & Schneider, B.Z. (2006). *Interpersonal skills in organizations* (2/e). Burr Ridge, IL: McGraw Hill/Irwin.
- de Janasz, S.C., Sullivan, S.E. & Whiting, V. (2003). Mentor networks and career success: Lessons for turbulent times. *Academy of Management Executive*, 17, 78-93.
- Donahue, D.M. (1999). Service-learning for preservice teachers: ethical dilemmas for practice. *Teaching and Teacher Education*, 15, 685-695.
- Harden, R.M. (2001). AMEE Guide Mo. 21: Curriculum mapping: a tool for transparent and authentic teaching and learning. *Med Teach*, 23, 123-137.
- Harden, R.M. (2007). Learning outcomes as a tool to assess Progression. *Med Teach*, 29, 678-682.
- Lane, S., Lacefield-Parachini, N. & Isken, J. (2003). Developing novice teachers as change agents: student teacher placements against the grain? *Teacher Education Quarterly*, 30 (2), 55-68.
- Swick, K.J. (1999). Service learning helps future teachers strengthen caring perspectives. *The Clearing House*, 73 (1), 29-32.
- Zarifis, G.K & Papadimitriou, A. (2017). Current challenges in validation of informal learning (VINFL) in Europe. In *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences (Edu World 2016 7th International Conference)*, Vol. 1, 23-31. Available at <http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2017.05.02.4>
- Κανονισμός Πρακτικής Άσκησης του Τμήματος Φ.Π., 2020. Διαθέσιμος στο <https://www.edlit.auth.gr/praktiki/>

ΕΙΚΟΣΙ ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΤΟ Α.Π.Θ.

Κορωνάιος Αντώνης¹

Παταγεωργίου Βασιλική²

Περίληψη

Η Πρακτική Άσκηση αποτελεί μία πολύ σημαντική εκπαιδευτική διαδικασία για τους/τις φοιτητές/τριες των ΑΕΙ και αφορά στην άσκηση καθηκόντων, για μικρό χρονικό διάστημα, από τον/την ασκούμενο/η σε Φορέα Υποδοχής εκτός του Ιδρύματός του/της, υπό την καθοδήγηση Επόπτη Καθηγητή και την επίβλεψη Επόπτη του Φορέα Υποδοχής. Η πολιτεία αναγνωρίζοντας τη χρησιμότητα της Πρακτικής Άσκησης, ως μέρους της εκπαιδευτικής διαδικασίας, αποφάσισε να τη χρηματοδοτήσει, μέσω Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, στο τέλος της δεκαετίας του '90.

Η εμπειρία της Πρακτικής Άσκησης στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Α.Π.Θ.) είναι πολύ μεγάλη, καθώς η Πρακτική Άσκηση υπήρχε με άτυπη μορφή σε διάφορες Σχολές / Τμήματα του Ιδρύματος πριν από το 1970, αλλά και στο Πρόγραμμα Σπουδών κάποιων Τμημάτων του, ενώ στη συνέχεια μέσω Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (ΕΠΕΑΕΚ Ι, ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ, ΕΣΠΑ 2007 - 2013, ΕΣΠΑ 2014 - 2020) άρχισε να υλοποιείται συντεταγμένα. Κατά τη διάρκεια των 20 τελευταίων χρόνων, τα τμήματα που συμμετείχαν στα χρηματοδοτούμενα προγράμματα Πρακτικής Άσκησης αυξήθηκαν στο Α.Π.Θ. από 9 σε 39 ενταγμένα πλέον Τμήματα, καθιστώντας το Α.Π.Θ. το μεγαλύτερο πανεπιστημιακό ίδρυμα της χώρας, από άποψη Τμημάτων, ωφελούμενων φοιτητών/τριών και προϋπολογισμού. Παράλληλα, παρουσίασε σημαντική αύξηση τόσο ο αριθμός των ωφελούμενων όσο και ο αριθμός Φορέων Υποδοχής. Μάλιστα, η ανταπόκριση των Φορέων Υποδοχής ήταν και συνεχίζει να είναι τόσο μεγάλη, που ένα παράλληλο πρόγραμμα χρηματοδοτούμενης από Φορείς Υποδοχής Πρακτικής Άσκησης υλοποιείται.

Στην 20ετία 2001-2021, η οργάνωση της Πρακτικής Άσκησης στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης πέρασε από διάφορα στάδια, βελτιώθηκε σημαντικά και αποτέλεσε σημαντικό μοχλό εδραίωσης και ανάπτυξης του θεσμού μέσα στο Ίδρυμα.

Λέξεις-κλειδιά: Πρακτική Άσκηση, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Φορείς Υποδοχής, Ασκούμενος, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα, Πληροφοριακό Σύστημα ΑΤΛΑΣ

¹ Καθηγητής, Τμήμα Γεωλογίας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
Ιδρυματικά Υπεύθυνος Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης φοιτητών Α.Π.Θ.
Email: koroneos@geo.auth.gr

² Σύμβουλος επικοινωνίας, Γραφείο Πρακτικής Άσκησης Α.Π.Θ.
Email: vvparpage@auth.gr

1. Εισαγωγή

Η Πρακτική Άσκηση (Π.Α.) έχει πολλαπλή χρησιμότητα στην εκπαιδευτική διαδικασία των φοιτητών/τριών. Είναι μια σημαντική εκπαιδευτική διαδικασία, που το κύριο χαρακτηριστικό της είναι η υλοποίησή της, για κάποιο χρονικό διάστημα, σε χώρο εκτός του Πανεπιστημίου, υπό πραγματικές συνθήκες εργασίας. Ο/Η ασκούμενος/η, δηλαδή, βρίσκεται στο χώρο του Φορέα Υποδοχής και όχι στο χώρο του Ιδρύματος.

Τα οφέλη της Πρακτικής Άσκησης είναι πολλαπλά, τόσο για τους ασκούμενους όσο και για τους Φορείς Υποδοχής και για τα Τμήματα/Σχολές προέλευσης (Verney et al., 2009).

Μέσω της Πρακτικής Άσκησης:

A. Οι ασκούμενοι έχουν τη δυνατότητα να:

- αποκτήσουν μια πρώτη εμπειρία/προϋπηρεσία σχετική με το επάγγελμα έτσι ώστε να διευκολυνθεί η μετάβασή τους από τις σπουδές τους στην αγορά εργασίας (Taylor, 1988; Paulson & Baker, 1999; Garavan & Murphy, 2001; Collin & Tynjalla, 2003)·
- εξοικειωθούν με το μελλοντικό εργασιακό περιβάλλον (Blackwell et al., 2001)·
- εφαρμόσουν τις επιστημονικές τους γνώσεις στην πράξη·
- αναπτύξουν επαγγελματική συνείδηση·
- αναπτύξουν τις ατομικές τους δεξιότητες και ταυτόχρονα να ενσωματώσουν, να ενδυναμώσουν και να εμπλουτίσουν τις εξειδικευμένες δεξιότητες (Hall et al, 2000)·
- εξοικειωθούν με τη διεπιστημονικότητα στον ίδιο χώρο εργασίας·
- θέσουν τις βάσεις για την επαγγελματική τους αποκατάσταση (Knouse et al., 1999).

Οι Cook et al. (2004) αναφέρουν μεταξύ άλλων ότι: α) στο 87% των ασκούμενων δόθηκε η ευκαιρία να αναπτύξουν τη δεξιότητα της συνεργασίας με άλλους, β) το 78% των ασκούμενων απέκτησαν μέσω της Πρακτικής τους Άσκησης την αυτοπεποίθηση να βρουν δουλειά και γ) στο 57% των ασκούμενων η Π.Α. επηρέασε τις επαγγελματικές τους επιλογές.

B. Οι Φορείς Υποδοχής και οι επόπτες τους:

- έχουν την ευκαιρία να αξιοποιήσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ιδέες νέων ανθρώπων·
- έχουν την ευκαιρία αξιολόγησης και επιλογής ενός μελλοντικού συνεργάτη. (Sessions, 2006). Δεν είναι τυχαίο το γεγονός, ότι πολλές επιχειρήσεις ανά τον κόσμο, επιλέγουν την Πρακτική Άσκηση ως εργαλείο στάθμισης για να ελέγξουν αν οι ασκούμενοι μπορούν να προσαρμοστούν στην κουλτούρα της επιχείρησης και ταυτόχρονα να δουν τις ικανότητές τους (Coco, 2000; Gault, Redington & Schlager, 2000). Η Πρακτική Άσκηση συμβάλλει στη μείωση του κόστους που απαιτείται για την πρόσληψη ενός μελλοντικού συνεργάτη (Coco, 2000; Hogson, 1999), δημιουργώντας ένα είδος «δεξαμενής» από μελλοντικούς συνεργάτες·

- λαμβάνουν την ικανοποίηση ότι αποτελούν μέντορα ενός νέου ανθρώπου που τον βοηθούν να ενταχθεί ομαλά σε μία νέα κατάσταση
- έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν ηγετικές και οργανωτικές ικανότητες από τη συμμετοχή τους σε αυτή τη διαδικασία (Hoz, 1996).

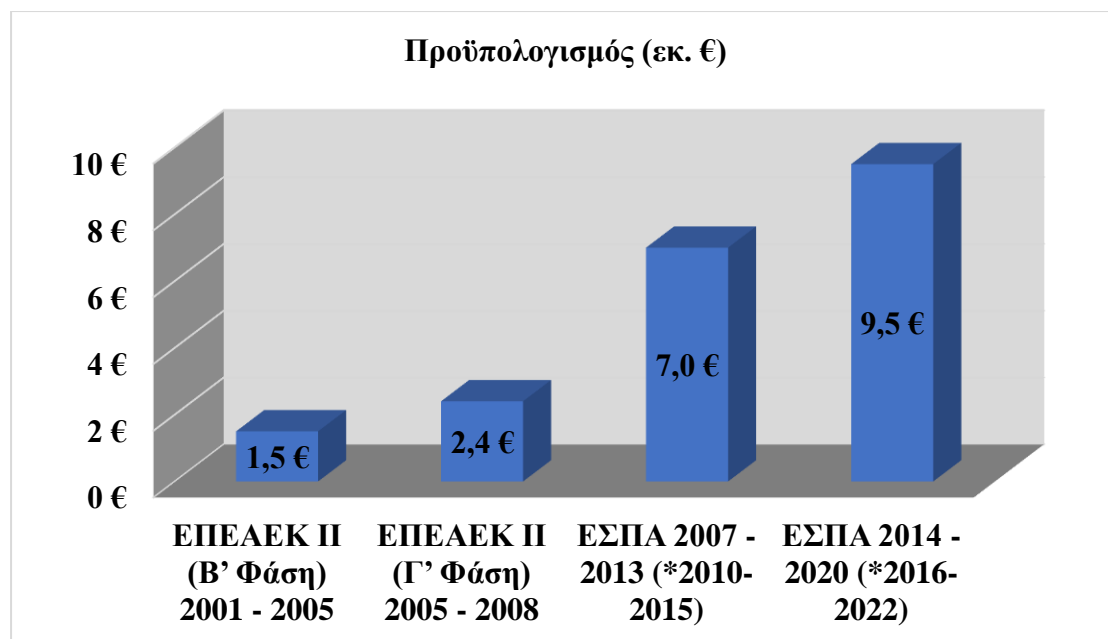
Γ. Η Σχολή/Τμήμα: η αμφίδρομη μετάδοση πληροφοριών μεταξύ Ιδρυμάτων και παραγωγικών Φορέων βοηθά στη διαμόρφωση ή στην επιλεκτική ενίσχυση των Προγραμμάτων Σπουδών των Σχολών/Τμημάτων, λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις και τις ανάγκες της αγοράς (Hoz, 1996).

2. Πορεία Πρακτικής Άσκησης στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Α.Π.Θ.)

Η Πρακτική Άσκηση προέκυψε ως ανάγκη από τη διαπίστωση ότι οι απόφοιτοι των Τμημάτων, αν και είχαν/έχουν τις απαραίτητες γνώσεις, συχνά δεν διέθεταν τις βασικές δεξιότητες, ώστε να αξιοποιήσουν τις γνώσεις τους στους χώρους μελλοντικής εργασίας.

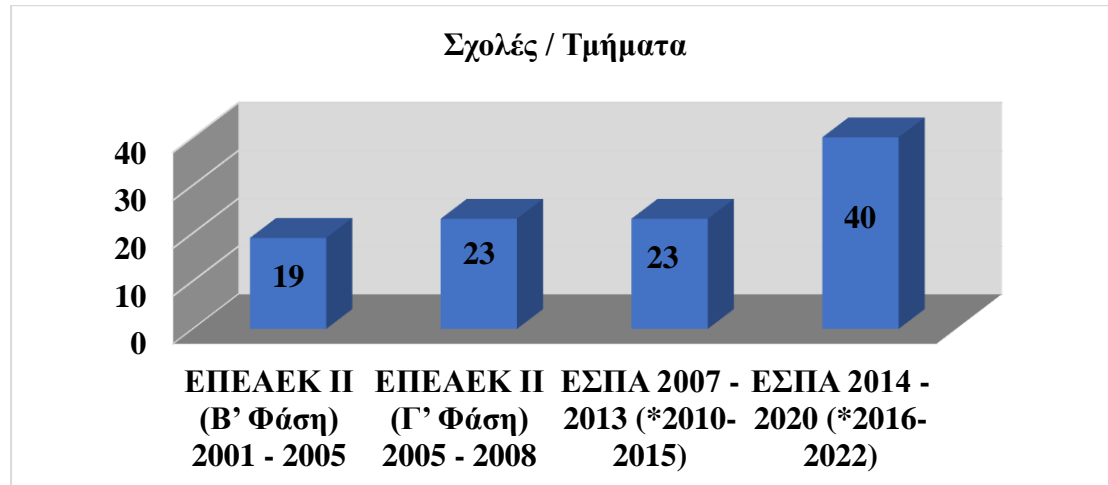
Πριν από το 1970 υπήρξε ως άτυπη μορφή σε Σχολές / Τμήματα (π.χ. Τμήμα Χημείας), ενώ σε άλλα Τμήματα ήταν εξαρχής υποχρεωτική στο Πρόγραμμα Σπουδών από το ΦΕΚ Ιδρύσεως του Τμήματος (πχ. Τμήμα Γεωπονίας).

Η ολοένα και αυξανόμενη ζήτηση για Πρακτική Άσκηση οδήγησε την πολιτεία να αναγνωρίσει τη σημαντικότητά της και να χρηματοδοτήσει την Πρακτική Άσκηση μέσω Επιχειρησιακών Προγραμμάτων. Έτσι, το 1999 χρηματοδοτείται για πρώτη φορά το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα ΕΠΕΑΕΚ Ι. Έκτοτε, η Πρακτική Άσκηση χρηματοδοτείται ακολούθως από τα Επιχειρησιακά Προγράμματα ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ, ΕΣΠΑ 2007-2013, ΕΣΠΑ 2014-2020. Η χρηματοδότηση της Πρακτικής Άσκησης από τα Επιχειρησιακά Προγράμματα, αυξάνεται συνεχώς (Σχήμα 1). Ολοένα και περισσότερα Τμήματα ενέταξαν την Πρακτική Άσκηση στο Πρόγραμμα Σπουδών τους είτε ως υποχρεωτικό μάθημα είτε ως μάθημα επιλογής, δίνοντάς τους και τα απαραίτητα ECTS. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα Τμήματα που εντάσσονται στο Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης αυξήθηκαν από δεκαεννέα (19) το 2001 σε σαράντα (40) το 2016 (Σχήμα 2). Από την πρώτη χρηματοδότηση της Πρακτικής Άσκησης μέσω Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, η αποδοχή της Πρακτικής Άσκησης αυξάνεται και ολοένα και περισσότεροι φοιτητές/τριες ζητούν να πραγματοποιήσουν Πρακτική Άσκηση. Είναι χαρακτηριστικό ότι στο πλαίσιο των δύο πρώτων Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (ΕΠΕΑΕΚ Ι και ΙΙ) περισσότεροι από 10.000 φοιτητές/τριες του Α.Π.Θ. πραγματοποίησαν την Πρακτική τους Άσκηση (Σχήμα 3). Ταυτόχρονα αυτό οδήγησε σε αύξηση των ωφελούμενων φοιτητών/τριών και των συνεργαζόμενων Φορέων Υποδοχής (Σχήμα 4).



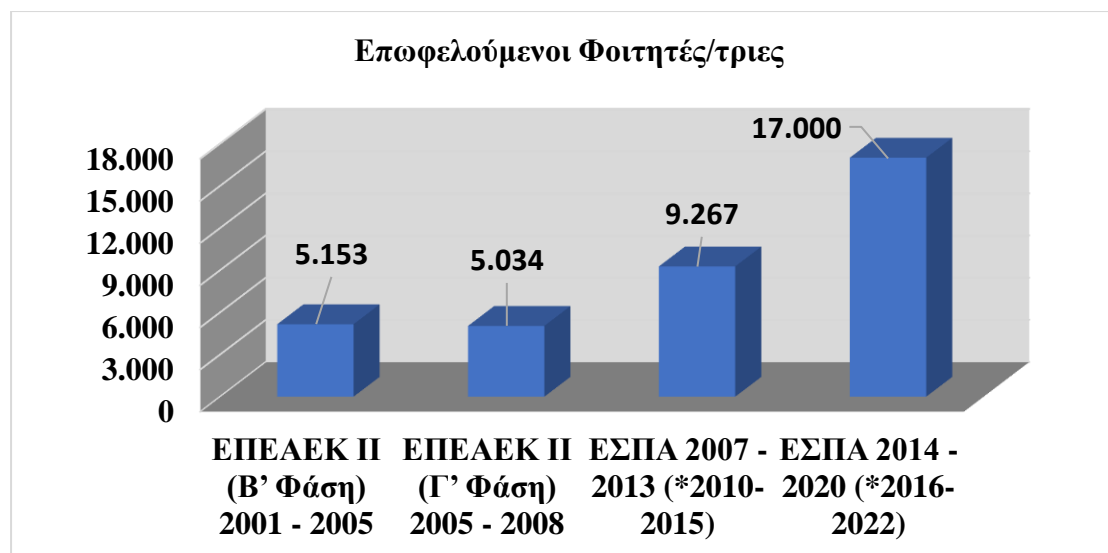
Σχήμα 1. Προϋπολογισμός Προγράμματος Π.Α. στο Α.Π.Θ. ανά Επιχειρησιακό Πρόγραμμα. *Αναφέρονται ως ΕΣΠΑ 2007-2013 και 2014-2020, αλλά υλοποιούνται στις περιόδους 2010-2015 και 2016-2022 αντίστοιχα.

Πηγή: Συγγραφείς



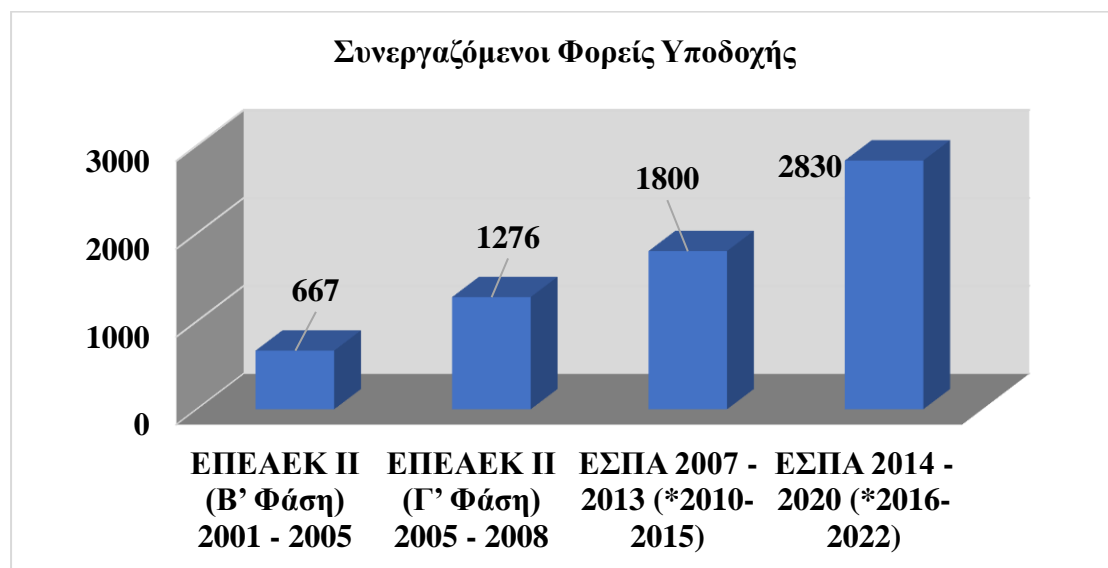
Σχήμα 2. Αριθμός Σχολών/Τμημάτων με Π.Α. στο Α.Π.Θ. ανά Επιχειρησιακό Πρόγραμμα. *Αναφέρονται ως ΕΣΠΑ 2007-2013 και 2014-2020, αλλά υλοποιούνται στις περιόδους 2010-2015 και 2016-2022 αντίστοιχα.

Πηγή: Συγγραφείς



Σχήμα 3. Αριθμός επωφελοούμενων φοιτητών/τριών στο Α.Π.Θ. ανά Επιχειρησιακό Πρόγραμμα. *Αναφέρονται ως ΕΣΠΑ 2007-2013 και 2014-2020, αλλά υλοποιούνται στις περιόδους 2010-2015 και 2016-2022 αντίστοιχα.

Πηγή: Συγγραφείς



Σχήμα 4. Αριθμός Συνεργαζόμενων Φορέων Υποδοχής ανά Επιχειρησιακό Πρόγραμμα. *Αναφέρονται ως ΕΣΠΑ 2007-2013 και 2014-2020, αλλά υλοποιούνται στις περιόδους 2010-2015 και 2016-2022 αντίστοιχα.

Πηγή: Συγγραφείς

3. Οργάνωση Πρακτικής Άσκησης στο Α.Π.Θ.

Η Πρακτική Άσκηση στο Α.Π.Θ. δεν ήταν πάντα οργανωμένη, τουλάχιστον με τη σημερινή μορφή οργάνωσης. Η οργάνωση της Πρακτικής Άσκησης στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης πέρασε από διάφορες μορφές κατά την περίοδο των ετών. Παρακάτω αναφέρονται τρεις σημαντικές περιόδους (1998-2011, 2011-2015 και 2016-2022), όπου οι αλλαγές υπήρξαν καθοριστικές και υπάρχουν

σημαντικές διαφοροποιήσεις τόσο στον τρόπο οργάνωσης όσο και στον τρόπο υλοποίησης της Πρακτικής Άσκησης.

3.1. Περίοδος 1998-2011

3.1.1. Τρόπος οργάνωσης Πρακτικής Άσκησης

Κατά την περίοδο 1998 - 2011, η Πρακτική Άσκηση στο Α.Π.Θ. διενεργείται αποκλειστικά από τα Τμήματα, χωρίς ενιαία οργάνωση.

Υπάρχει Ιδρυματικά Υπεύθυνος στο Ίδρυμα, χωρίς όμως να έχει σημαντικό συντονιστικό ρόλο.

Στη Δράση της Πρακτικής Άσκησης συμμετέχουν με ενεργό ρόλο:

- οι Επιστημονικά Υπεύθυνοι (ένας για κάθε Τμήμα), οι οποίοι είναι και υπεύθυνοι για το συντονισμό της Πρακτικής Άσκησης του Τμήματος
- οι Επόπτες, μέλη Δ.Ε.Π., οι οποίοι έχουν επωμιστεί με την εποπτεία των ασκούμενων
- οι Φορείς Υποδοχής, δημόσιοι ή ιδιωτικοί, και
- οι Επόπτες/στελέχη των Φορέων Υποδοχής.

3.1.2. Τρόπος υλοποίησης Πρακτικής Άσκησης

Κατά την περίοδο 1998 - 2011, το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης ακολουθεί την παρακάτω μορφή υλοποίησης σχεδόν σε όλα τα Τμήματα που έχουν εντάξει την Πρακτική Άσκηση στο Πρόγραμμα Σπουδών τους:

- Αναζήτηση θέσεων Πρακτικής Άσκησης από τους Επιστημονικά Υπευθύνους και τους Επόπτες μέλη Δ.Ε.Π. Ουσιαστικά είναι αυτοί που έχουν αναλάβει και την επικοινωνία με τους Φορείς Υποδοχής.
- Ανακοίνωση των προσφερόμενων θέσεων Πρακτικής Άσκησης στους/στις φοιτητές/τριες και ενημέρωσή τους για τα αντικείμενα.
- Αιτήσεις των φοιτητών/τριών για κάποια/ες από τις θέσεις Πρακτικής Άσκησης.
- Επιλογή και αντιστοίχιση των φοιτητών/τριών με τις θέσεις Πρακτικής Άσκησης.
- Διεξαγωγή της Πρακτικής Άσκησης στο Φορέα Υποδοχής υπό την επίβλεψη Επόπτη μέλους Δ.Ε.Π. και Επόπτη στελέχους του Φορέα Υποδοχής.
- Συγγραφή έκθεσης των ασκούμενων μετά το πέρας της Πρακτικής Άσκησης, αναφορικά με τα αντικείμενα που ασχολήθηκαν κατά τη διάρκεια αυτής.
- Αξιολόγηση του Προγράμματος (σε κάποια Τμήματα) από τους/τις φοιτητές/τριες, τους επόπτες και τους Φορείς Υποδοχής.

3.2. Περίοδος 2011-2015

3.2.1. Τρόπος οργάνωσης Πρακτικής Άσκησης

Κατά την περίοδο 2011 - 2015, ο τρόπος οργάνωσης της Πρακτικής Άσκησης στο Α.Π.Θ. αρχίζει να αλλάζει.

Ο ρόλος του Ιδρυματικά Υπευθύνου αναβαθμίζεται και πλέον είναι αυτός που συντονίζει την όλη διαδικασία.

Δημιουργείται **Κεντρικό Γραφείο Πρακτικής Άσκησης**, το οποίο έχει την κεντρική ευθύνη της οργάνωσης, του σχεδιασμού, της οικονομικής παρακολούθησης και της υλοποίησης της πράξης σε επίπεδο Ιδρύματος. Δημιουργούνται κοινές διαδικασίες / κοινά έντυπα για τα Τμήματα.

Παρόλα αυτά, η διαχείριση του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου συνεχίζει να γίνεται από τα Τμήματα / τους Επιστημονικά Υπευθύνους.

3.2.2. Τρόπος υλοποίησης Πρακτικής Άσκησης

Κατά την περίοδο 2011 - 2015, τροποποιείται και ο τρόπος υλοποίησης της Πρακτικής Άσκησης στο Α.Π.Θ., αλλά όχι σε μεγάλο βαθμό:

- Η αναζήτηση θέσεων Πρακτικής Άσκησης εξακολουθεί να πραγματοποιείται από τους Επιστημονικά Υπευθύνους και τους Επόπτες μέλη Δ.Ε.Π., καθώς είναι αυτοί που γνωρίζουν τα γνωστικά αντικείμενα του Τμήματος.
- Γίνεται ανακοίνωση των θέσεων Πρακτικής Άσκησης στους/στις φοιτητές/τριες και ενημέρωσή τους για τα αντικείμενα.
- Πραγματοποιούνται αιτήσεις των φοιτητών/τριών για κάποια/ες από τις προσφερόμενες θέσεις Πρακτικής Άσκησης.
- Για πρώτη φορά, δημιουργείται **Κεντρικό Πληροφοριακό Σύστημα (ΑΤΛΑΣ)** για την εισαγωγή των θέσεων από τους Φορείς Υποδοχής για όλα τα Ιδρύματα (*to 2013).
- Για πρώτη φορά, δημιουργείται **κεντρικό Πληροφοριακό Σύστημα Πρακτικής Άσκησης στο Α.Π.Θ.** για τις αιτήσεις των φοιτητών/τριών και την εισαγωγή των στοιχείων τους.
- Η επιλογή και η αντιστοίχιση των φοιτητών/τριών με τις θέσεις Πρακτικής Άσκησης πραγματοποιείται από τον Επιστημονικά Υπεύθυνο, ενώ από το 2014 αυτό υλοποιείται υποχρεωτικά μέσω του ΠΣ ΑΤΛΑΣ.
- Η διεξαγωγή της Πρακτικής Άσκησης πραγματοποιείται στους χώρους του Φορέα Υποδοχής υπό την επίβλεψη Επόπτη μέλους Δ.Ε.Π. και Επόπτη στελέχους του Φορέα Υποδοχής.
- Για πρώτη φορά, υλοποιείται η σύνδεση του Πληροφοριακού Συστήματος Πρακτικής Άσκησης με το Πληροφοριακό Σύστημα του ΕΛΚΕ Α.Π.Θ. για τη δημιουργία των συμβάσεων. Με τον τρόπο αυτό, μειώνεται δραστικά ο μεγάλος όγκος γραφειοκρατίας και γίνεται εξοικονόμηση πόρων.
- Για πρώτη φορά, δημιουργούνται **κοινές αξιολογήσεις** για όλα τα Τμήματα από το Κεντρικό Γραφείο Πρακτικής Άσκησης Α.Π.Θ. με στόχο την εξαγωγή στατιστικών στοιχείων.
- Στο τέλος της Πρακτικής Άσκησης, γίνεται η συγγραφή της έκθεσης των ασκουμένων.
- Συνεχίζει και υλοποιείται η αξιολόγηση του Προγράμματος από τους/τις φοιτητές/τριες, τους επόπτες και τους Φορείς Υποδοχής.

- Για πρώτη φορά, εντάσσεται στη διαδικασία και η πραγματοποίηση μιας **απολογιστικής εκδήλωσης** κατ' έτος, στην οποία βραβεύονται φοιτητές/τριες και Φορείς Υποδοχής για την καλύτερη Πρακτική Άσκηση (1 για κάθε Τμήμα) μετά από πρόταση του Τμήματος.

3.3. Περίοδος 2016-2022

3.3.1. Τρόπος οργάνωσης Πρακτικής Άσκησης

Σημαντική για την οργάνωση της Πρακτικής Άσκησης του Α.Π.Θ. είναι η περίοδος 2016 - 2022. Το 2016 **θεσμοθετείται** το μάθημα της Πρακτικής Άσκησης σε όλα τα συμμετέχοντα Τμήματα. Έτσι το μάθημα της Πρακτικής Άσκησης πρέπει να φέρει τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- Κωδικός Μαθήματος - Τίτλος
- ECTS
- Εξάμηνο σπουδών
- Διδάσκων
- Κριτήρια Επιλογής

Ο Ιδρυματικά Υπεύθυνος συντονίζει την όλη διαδικασία και έχει την αποκλειστική ευθύνη για το φυσικό και οικονομικό αντικείμενο. Πλέον, υπάρχει αποκλειστικά ένα Κεντρικό Γραφείο Πρακτικής Άσκησης, το οποίο διαχειρίζεται κεντρικά την όλη διαδικασία, σε συνεργασία με τους Επιστημονικά Υπευθύνους Πρακτικής Άσκησης των Τμημάτων. Δεν υπάρχει πλέον η διοικητική υποστήριξη Πρακτικής Άσκησης σε κάθε Τμήμα.

Η διαδικασία γίνεται πλέον ενιαία σε όλα τα Τμήματα.

Στη Δράση συμμετέχουν με ενεργό ρόλο :

- οι Επιστημονικά Υπεύθυνοι (ένας για κάθε Τμήμα),
- οι Επόπτες, μέλη Δ.Ε.Π.,
- οι Φορείς Υποδοχής, δημόσιοι ή ιδιωτικοί, και
- οι Επόπτες/στελέχη των Φορέων Υποδοχής
- ο Ιδρυματικά Υπεύθυνος
- το Κεντρικό Γραφείο Πρακτικής Άσκησης

3.3.2. Τρόπος Υλοποίησης Πρακτικής Άσκησης

Σε αυτή την περίοδο αλλάζει δραστικά και ο τρόπος υλοποίησης της Πρακτικής Άσκησης, που πλέον έχει κοινά χαρακτηριστικά σε όλα τα Τμήματα που συμμετέχουν.

- Η αναζήτηση θέσεων Πρακτικής Άσκησης συνεχίζει να υλοποιείται από τους Επιστημονικά Υπευθύνους Τμημάτων και τους Επόπτες μέλη Δ.Ε.Π, ενώ στην προσπάθεια πλέον συνδράμουν και τα στελέχη του Γραφείου Πρακτικής Άσκησης.

- Η προσφορά θέσεων Πρακτικής Άσκησης από Φορείς Υποδοχής πραγματοποιείται αποκλειστικά μόνο μέσω του ΠΣ ΑΤΛΑΣ.
- Για πρώτη φορά η ανακοίνωση έναρξης αιτήσεων φοιτητών/τριών υλοποιείται μέσω της ιστοσελίδας του Γραφείου Πρακτικής Άσκησης για τις θέσεις Πρακτικής Άσκησης στους/στις φοιτητές/τριες και γίνεται ενημέρωσή τους για τα αντικείμενα.
- Οι αιτήσεις των φοιτητών/τριών για κάποια/ες από τις θέσεις πραγματοποιείται αποκλειστικά μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος Πρακτικής Άσκησης Α.Π.Θ., το οποίο συνδέεται κεντρικά τόσο με το Πληροφοριακό Σύστημα ΑΤΛΑΣ όσο και με το Πληροφοριακό Σύστημα του ΕΛΚΕ Α.Π.Θ.
- Η επιλογή των φοιτητών/τριών πραγματοποιείται από τριμελή επιτροπή αξιολόγησης σε κάθε Τμήμα με βάση τα θεσμοθετημένα κριτήρια επιλογής.
- Η αντιστοίχιση των φοιτητών/τριών στις θέσεις Πρακτικής Άσκησης υλοποιείται από τον Επιστημονικά Υπεύθυνο Πρακτικής Άσκησης του Τμήματος με τη συνδρομή των στελεχών του Γραφείου Πρακτικής Άσκησης.
- Πλέον, η δημιουργία συμβάσεων των φοιτητών/τριών υλοποιείται αποκλειστικά μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος Πρακτικής Άσκησης, που συνδέεται με το Πληροφοριακό Σύστημα του ΕΛΚΕ Α.Π.Θ.
- Το Κεντρικό Γραφείο Πρακτικής Άσκησης αποστέλλει τα απαραίτητα έντυπα στους Φορείς Υποδοχής, πριν την έναρξη της Πρακτικής Άσκησης.
- Από το 2019 και έπειτα, απαιτείται και η δήλωση των ασκούμενων φοιτητών/τριών στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ από τους Φορείς Υποδοχής, πριν την έναρξη της Πρακτικής Άσκησης και με τη λήξη αυτής.
- Εξακολουθεί να ισχύει η συγγραφή της έκθεσης των ασκούμενων μετά το πέρας της Πρακτικής Άσκησης.
- Στο τέλος της Πρακτικής Άσκησης υλοποιείται η ηλεκτρονική αξιολόγηση του Προγράμματος από τους/τις φοιτητές/τριες, τους επόπτες και τους Φορείς Υποδοχής, ενώ για πρώτη φορά πραγματοποιείται και το εβδομαδιαίο ηλεκτρονικό ημερολόγιο των φοιτητών/τριών.
- Κάθε έτος συνεχίζει και πραγματοποιείται μία απολογιστική εκδήλωση, στην οποία βραβεύονται φοιτητές/τριες και Φορείς Υποδοχής για την καλύτερη Πρακτική Άσκηση (1 για κάθε Τμήμα) μετά από πρόταση του Τμήματος.

Είναι χαρακτηριστικό ότι σε όλες τις περιόδους υλοποίησης της Πρακτικής Άσκησης η τελική οργανωτική αλυσίδα αποτελείται από τους παρακάτω κρίκους:

- Διαχειριστική Αρχή ΕΣΠΑ
- Επιτροπή Ερευνών
- Γραφείο Πρακτικής Άσκησης
- Επιστημονικά Υπεύθυνοι
- Επόπτες μέλη ΔΕΠ
- Υποστηρικτικό Προσωπικό
- Φορείς & Επόπτες Φορέων

- Ασκοούμενοι (τελικός αποδέκτης)

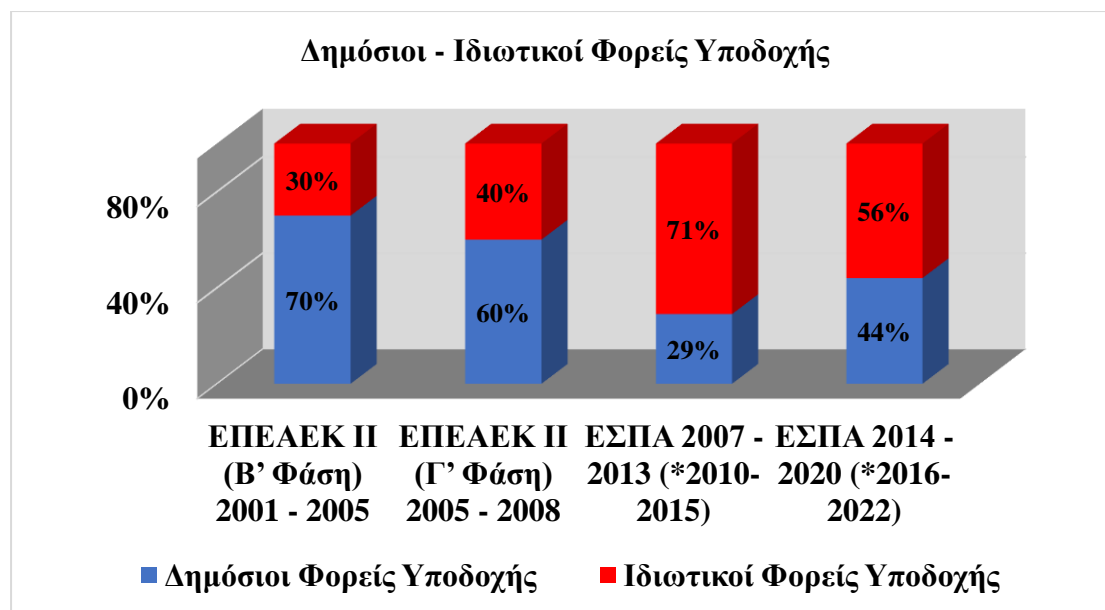
4. Συνεργαζόμενοι Φορείς Υποδοχής

Κατά τη διάρκεια των ετών, με την αύξηση της ζήτησης για Πρακτική Άσκηση, αυξήθηκαν, όπως προαναφέρθηκε, και οι συνεργαζόμενοι Φορείς Υποδοχής, δημόσιοι και ιδιωτικοί.

Η επιλογή των Φορέων Υποδοχής από το Γραφείο Πρακτικής Άσκησης του Α.Π.Θ. γινόταν πάντοτε με βάση το παρακάτω ερώτημα/σκεπτικό. *Ποιος είναι ο στόχος/στόχοι της Πρακτικής Άσκησης; Αν ο στόχος της Πρακτικής Άσκησης ήταν μόνο η απόκτηση εμπειρίας στους εν δυνάμει χώρους εργασίας, τότε αυτή θα έπρεπε να διεξάγεται τόσο σε δημόσιους όσο και σε ιδιωτικούς Φορείς Υποδοχής. Αν όμως, ο στόχος της Πρακτικής Άσκησης είναι η απόκτηση εμπειρίας, αλλά και οι απαραίτητες διαρθρωτικές ενέργειες για τη μείωση της ανεργίας: προσλήψεις, παρακολούθηση τάσεων αγοράς και αναμόρφωση προγραμμάτων σπουδών για να γίνουν πιο ανταγωνιστικά, τότε η Πρακτική Άσκηση θα έπρεπε να διεξάγεται κυρίως ή αποκλειστικά σε ιδιωτικούς Φορείς Υποδοχής. Το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, αντιλαμβανόμενο ότι η Πρακτική Άσκηση είναι πρωτίστως η απόκτηση εμπειρίας, αλλά συνακόλουθα μπορεί να οδηγήσει και στην επίτευξη άλλων έμμεσων στόχων, κατέβαλε προσπάθειες για αύξηση των ιδιωτικών Φορέων Υποδοχής.*

Στο Σχήμα 5 φαίνεται αυτή η αύξηση του ποσοστού των ιδιωτικών Φορέων Υποδοχής και η μείωση του ποσοστού των δημόσιων Φορέων Υποδοχής κατά τη διάρκεια των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η μεγάλη πτώση στο ποσοστό των συνεργαζόμενων ιδιωτικών Φορέων Υποδοχής κατά τη διάρκεια των ετών 2010-2015, οφείλεται στην εισαγωγή των Παιδαγωγικών Τμημάτων στο Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης, τα οποία διεξάγουν την Πρακτική τους Άσκηση σχεδόν αποκλειστικά σε δημόσιους Φορείς Υποδοχής.

Ακολούθως όμως πάλι το ποσοστό των ιδιωτικών Φορέων Υποδοχής αυξήθηκε μετά τις προσπάθειες όλων των Τμημάτων και έφτασε το 56% (στοιχεία μέχρι το τέλος του 2020) με τάση να ανέβει ακόμη περισσότερο μέχρι τη λήξη του προγράμματος το 2022.



Σχήμα 5. Ποσοστό Φορέων Υποδοχής ανά Είδος ανά Επιχειρησιακό Πρόγραμμα.
 *Αναφέρονται ως ΕΣΠΑ 2007-2013 και 2014-2020, αλλά υλοποιούνται στις περιόδους 2010-2015 και 2016-2022 αντίστοιχα.

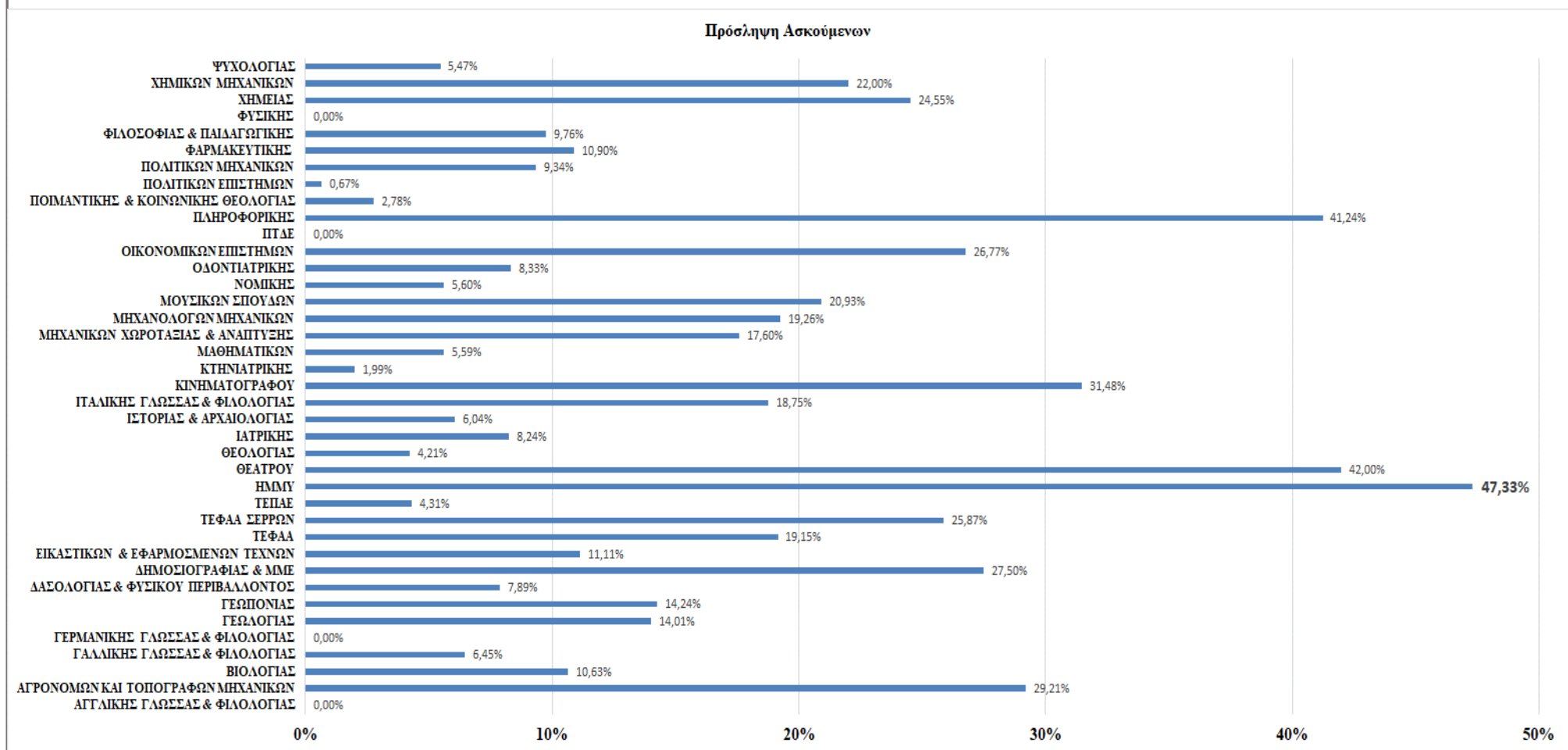
Πηγή: Συγγραφείς

5. Επιτυχία Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης - Ικανοποίηση

Από τα στατιστικά στοιχεία των αξιολογήσεων του Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης προκύπτει ότι οι δείκτες ικανοποίησης των Φορέων Υποδοχής και των ασκούμενων φοιτητών/τριών, για τις επί μέρους παραμέτρους που συνθέτουν το πρόγραμμα, κυμαίνονται διαχρονικά από 85% έως 100%.

Η ικανοποίηση των Φορέων Υποδοχής από το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης έχει ως έμμεσο αποτέλεσμα τις προτάσεις πρόσληψης που έγιναν στους ασκούμενους των τμημάτων του Α.Π.Θ. από ιδιωτικούς Φορείς Υποδοχής, μετά το πέρας της Πρακτικής τους Άσκησης (Σχήμα 6).

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ: ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ



Σχήμα 6. Ποσοστό προτάσεων πρόσληψης ασκούμενων ανά Τμήμα σε σχέση με τον συνολικό αριθμό φοιτητών που ασκήθηκαν σε ιδιωτικούς Φορείς Υποδοχής.

Πηγή: Συγγραφείς

6. Πρόγραμμα Χρηματοδότησης από Φορείς Υποδοχής

Η ολοένα αυξανόμενη ζήτηση της Πρακτικής Άσκησης από τους/τις φοιτητές/τριες και από τους Φορείς Υποδοχής, σε συνδυασμό με την έλλειψη επαρκούς χρηματοδότησης για την κάλυψη περισσότερων ασκούμενων, οδήγησε το 2015 στην ιδέα της δημιουργίας ενός προγράμματος Πρακτικής Άσκησης με κάλυψη της χρηματοδότησης από Φορείς Υποδοχής. Το Πρόγραμμα αυτό διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά:

- ελάχιστη διάρκεια τη θεσμοθετημένη μέσω Τμήματος και ανώτερη διάρκεια τους έξι (6) μήνες
- κανόνες υλοποίησης όπως και στην Πρακτική Άσκηση μέσω Επιχειρησιακών Προγραμμάτων
- φορέα χρηματοδότησης το Φορέα Υποδοχής και
- κεντρική διαχείριση από το Γραφείο Πρακτικής Άσκησης Α.Π.Θ. και τον ΕΛΚΕ Α.Π.Θ.

Στον Πίνακα 1 αποτυπώνονται τα στοιχεία του Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης με χρηματοδότηση από τους Φορείς Υποδοχής, ενώ στο Σχήμα 7 φαίνεται ο ετήσιος αριθμός των ασκούμενων φοιτητών/τριών μέσω αυτού του Προγράμματος.

7. Συμπεράσματα - Προτάσεις

Το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης Α.Π.Θ. μετά από διαδρομή είκοσι ετών έχει εξελιχθεί και πλέον οργανωθεί με τον πλέον πρόσφορο τρόπο για την ικανοποίηση του τελικού αποδέκτη του προγράμματος, που είναι ο ασκούμενος.

Αυτό άλλωστε καταγράφεται και από την ικανοποίηση τόσο των φοιτητών/τριών όσο και από τους ολοένα αυξανόμενους συνεργαζόμενους Φορείς Υποδοχής. Απόρροια της ικανοποίησης άλλωστε των Φορέων Υποδοχής είναι, εκτός της συνεχούς προσφοράς θέσεων Πρακτικής Άσκησης, τόσο η πρόσληψη των ασκούμενων μετά το πέρας της Πρακτικής τους Άσκησης, όσο και η χρηματοδότηση θέσεων Πρακτικής Άσκησης.

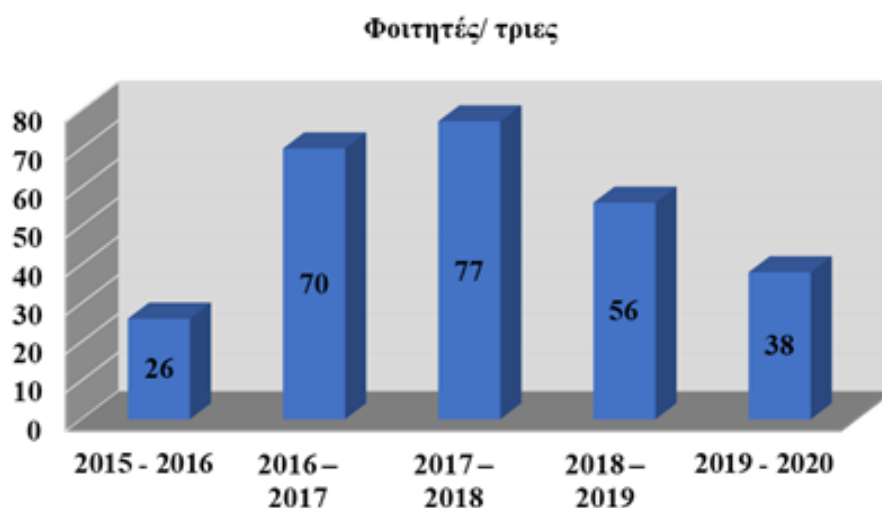
Πίνακας 1. Στοιχεία Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης με Χρηματοδότηση από Φορείς Υποδοχής.

	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020
Φοιτητές/τριες	26	70	77	56	38
Ποσοστό Φοιτητομηνών σε σχέση με το χρηματοδοτούμενο πρόγραμμα	2,8%	4,6% (μέσω ΕΣΠΑ)	6% & 11% (σε αυτά τα Τμήματα)	5% & 13% (σε αυτά τα Τμήματα)	4% & 10% (σε αυτά τα Τμήματα)

Φορείς Υποδοχής	17	52	59	41	32
Τμήματα	ΗΜΜΥ, Μηχανικών Χωροταξίας & Ανάπτυξης, Μηχανολόγων Μηχανικών, Χημικών Μηχανικών, Αγρονόμων & Τοπογράφων Μηχανικών, Πληροφορικής, Χημείας, Μαθηματικών, Αγγλικής Γλώσσας & Φιλολογίας, Ιταλικής Γλώσσας & Φιλολογίας, Βιολογίας, Οδοντιατρικής, Οικονομικών Επιστημών, Πολιτικών Επιστημών, Δημοσιογραφίας & Μ.Μ.Ε., Νομικής, ΤΕΦΑΑ Σερρών, ΤΕΦΑΑ Θεσσαλονίκης				

Πηγή: Συγγραφείς

Σχήμα 7. Αριθμός Ασκοούμενων μέσω του Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης με Χρηματοδότηση από τους Φορείς Υποδοχής.



Πηγή: Συγγραφείς

Από την ανάλυση των στατιστικών δεδομένων ασκούμενων, Φορέων Υποδοχής και Επιστημονικά Υπευθύνων, από την αύξηση των Τμημάτων που συμμετέχουν στο Πρόγραμμα και από τη χρηματοδότηση εκτός ΕΣΠΑ, φάνηκε ότι τόσο:

- **Ο Γενικός Στόχος της Πρακτικής Άσκησης**, δηλαδή η επίτευξη αμφίδρομης ανάδρασης μεταξύ πανεπιστημιακών σπουδών και των εν δυνάμει χώρων εργασίας των αποφοίτων, όσο και
- **Οι Ειδικότεροι Στόχοι της Πρακτικής Άσκησης**, δηλαδή:
 - η απόκτηση μιας πρώτης εμπειρίας/ προϋπηρεσίας σχετικής με το επάγγελμα
 - η αποτροπή του «σοκ της πρώτης μέρας»
 - η εξοικείωση των φοιτητών με το εργασιακό περιβάλλον
 - η ανάδειξη δεξιοτήτων των ασκούμενων
 - η ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης

- η επαφή διαφορετικών επιστημονικών κλάδων στον ίδιο χώρο εργασίας
- η αμφίδρομη μετάδοση πληροφοριών μεταξύ Ιδρυμάτων και Φορέων Υποδοχής επιτεύχθηκαν.

Έτσι από το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης Α.Π.Θ. ωφελήθηκαν κατά τη διάρκεια λειτουργίας του:

- Οι Ασκούμενοι που ήρθαν σε επαφή με την αγορά εργασίας, την εφαρμογή επιστημονικών γνώσεων στην πράξη, έβαλαν τα θεμέλια για την επαγγελματική τους αποκατάσταση και κάποιοι προσλήφθηκαν στους ιδιωτικούς Φορείς όπου έκαναν Πρακτική Άσκηση.
- Οι Φορείς Υποδοχής, που ήρθαν σε επαφή με καινοτόμες γνώσεις, αξιοποίησαν γνώσεις, δεξιότητες και νέες ιδέες των ασκούμενων, και μερικές φορές έκαναν επιλογή μελλοντικού συνεργάτη.
- Οι Σχολές/Τμήματα, που ενίσχυσαν ή διαμόρφωσαν τα Προγράμματα Σπουδών τους (Π.Σ.) σύμφωνα με τις τάσεις της αγοράς εργασίας.

Τελικά, η ιδέα της Πρακτικής Άσκησης μέσω του Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης οδήγησε σε θέσεις εργασίας, σε βελτίωση των Προγραμμάτων Σπουδών και στην ωφέλεια των Φορέων Υποδοχής.

Κυρίως, όμως, ανέδειξε τη χρησιμότητα της Πρακτικής Άσκησης και οδήγησε στη δημιουργία κουλτούρας Πρακτικής Άσκησης στην κοινωνία συνολικά.

Βιβλιογραφία

- Blackwell, A., Bows, L., Harvey, L., Hesketh, A.J. & Knight, P.T. (2001). Transforming work experience in higher education. *British Educational Research Journal*, 27 (3), 269-285.
- Coco, M. (2000). Internships: A try before you buy arrangement. S.A.M. *Advanced Management Journal*, 65 (2), 41-47.
- Collin, K. & Tynjalla, P. (2003). Integrating theory and practice? Employees' and students' experiences of learning at work. *Journal of Workplace Learning*, 15 (7/8), 338-344.
- Cook, S.J., Parker, R.S. & Pettijohn, C.E. (2004). The perceptions of interns: A longitudinal case study. *Journal of Education for Business*, 79 (3), 179-185.
- Garavan, T. & Murphy, C. (2001). The co-operative education process and organizational socialization: A qualitative study of student perceptions of its effectiveness. *Education + Training*, 43 (6), 281-302.
- Gault, J., Redington, J. & Schlager, T. (2000). Undergraduate business internships and career success: Are they related? *Journal of Marketing Education*, 22 (1), 45-53.
- Hall, L., Harris, J., Bakewell, C. & Graham P. (2000). Supporting placement - based learning using networked technologies. *The International Journal of Educational Management*, 14 (4), 175-179.

- Hogson, P. (1999). Making internships well worth the work. *Techniques: Connecting Education and Careers*, 74 (6), 38-39.
- Hoz, R. (1996). The Residence Teaching Practicum Internship at Ben-Gurion University of the Negev. *Journal of Education for Teaching: International research and pedagogy*, 22 (2), 149-170.
- Knouse, S.B., Tanner, J.T. & Harris, E.W. (1999). The relations of college internships, college performance and subsequent job opportunity. *Journal of Employment Counseling*, 36, 35-43.
- Paulson, S.K. & Baker, H.E. (1999). An experiential approach to facilitate anticipatory socialization. *The International Journal of Organizational Analysis*, 7, 365-378.
- Sessions, D.J. (2006). Recruiting made easy. *Journal of Accountancy*, 201 (5), 31-34.
- Taylor, M.S. (1988). Effects of college internships on individual participants. *Journal of Applied Psychology*, 73, 393-492.
- Verney, T.P., Holoviak, S.J. & Winter, A.S. (2009). Enhancing the reliability of internship evaluations. *Journal of Applied Business Economics*, 9 (1), 22-33.

**Ο ΕΜΠΛΟΥΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ (Π.Α.) ΣΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΕ ΜΕΘΟΔΟΥΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΥΠΟΥ
ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ:
ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΚΑΙ ΚΑΘΟΛΙΚΟΤΗΤΑ
ΤΗΣ**

Μιλτιάδης Σταμπουλής¹

Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Περίληψη

Στο παρόν άρθρο επιχειρείται η σκιαγράφιση του ρόλου και της σημασίας της πρακτικής άσκησης των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, στην μετά εποχή της οικονομικής κρίσης, όπου αφενός μεν το φαινόμενο της ανεργίας παραμένει υψηλό, αλλά αφετέρου οι επιχειρήσεις αδυνατούν να καλύψουν σε όρους ποσότητας και ποιότητας τις απαιτούμενες θέσεις εργασίας.

Αρχικά παρατίθενται στατιστικά στοιχεία και δεδομένα που αποτυπώνουν τη σχέση της απασχόλησης και της ανεργίας με το εκπαιδευτικό επίπεδο του ανθρωπίνου δυναμικού στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα με στόχο την κατανόηση του φαινομένου. Ακολούθως και όσον αφορά στο χάσμα δεξιοτήτων, που αποτελεί τη βασική πρόκληση για τη χώρα, ιδιαίτερα για τους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, παρατίθενται οι βασικές θέσεις και απόψεις των θεσμικών κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα. Στη συνέχεια προσεγγίζονται οι τάσεις και τα χαρακτηριστικά της πρακτικής άσκησης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στη χώρα, σε συνδυασμό με καλές πρακτικές άλλων χωρών. Αναλύεται η σημασία της μετεξέλιξης της πρακτικής άσκησης υπό μορφή ή στοιχεία μαθητείας και τονίζεται το εύρος των πλεονεκτημάτων για τους μαθητευόμενους (φοιτητές) και τους φορείς υποδοχής (επιχειρήσεις, δημόσιες δομές, οργανισμούς, κλπ.), υπό το πρίσμα τόσο της σημασίας της προετοιμασίας των υποψήφιων μαθητευομένων για την επαγγελματική ζωή, όσο και της αφομοίωσης των νέων τεχνολογικών μεταβολών, παραγόντων που προσδίδουν νέα σημασία στη μετεξέλιξη της πρακτικής άσκησης υπό μορφή μαθητείας. Τέλος, αναφέρονται τα συνολικά οφέλη της πρακτικής άσκησης υπό μορφή μαθητείας για τους μαθητευόμενους και τους φορείς υποδοχής αυτών, αλλά και για το ευρύτερο κοινωνικό γίγνεσθαι.

Λέξεις-κλειδιά: πρακτική άσκηση, μαθητεία, τριτοβάθμια εκπαίδευση, ανθρώπινο δυναμικό, αγορές εργασίας

¹ Επίκουρος Καθηγητής Οικονομίας της Εργασίας και Πολιτικών Κατάρτισης, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
Email: staboulis@uom.edu.gr

1. Εισαγωγή

Α διαμφισβήτητα, μια από τις πλέον επίκαιρες προκλήσεις για τη χώρα αποτελεί το γεγονός ότι πρέπει να βελτιωθεί η προσφορά ανθρώπινου δυναμικού με σύγχρονες δεξιότητες και ικανότητες, καθώς ακόμη και σήμερα με υψηλά ποσοστά εγχώριας ανεργίας, υπάρχουν επιχειρήσεις που δυσκολεύονται να πληρώσουν κενές θέσεις εργασίας λόγω της έλλειψης των κατάλληλων δεξιοτήτων των υποψηφίων.

Η αδυναμία του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος να διασυνδεθεί αποτελεσματικότερα με την αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με τη μεγάλη διαρροή ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού εκτός Ελλάδος, όλη την περίοδο της τελευταίας οικονομικής κρίσης, αποτελούν μία από τις κύριες προκλήσεις της ελληνικής οικονομίας που βρίσκονται μπροστά μας (ΣΕΒ, 2018). Η ποιότητα των εκροών αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με τις ανάγκες των επιμέρους παραγωγικών συστημάτων σε ανθρώπινο δυναμικό είναι πρωτεύουσας σημασίας. Η εκπαίδευση με βάση την εργασία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και η αξιοποίηση μεθοδολογικών εργαλείων τύπου μαθητείας κατά την πρακτική άσκηση, μπορούν να διασφαλίσουν ότι το αποτέλεσμά της συσχετίζεται σε μεγαλύτερο βαθμό με τις ανάγκες των επιχειρήσεων, δίνοντας ταυτόχρονα στους νέους μια αξιολογη πρώτη ρεαλιστική εικόνα του κόσμου της εργασίας με πιθανές προϋποθέσεις κατάληψης της πρώτης θέσης εργασίας τους, σχετικής με το γνωστικό αντικείμενο που έχουν σπουδάσει.

2. Η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο του ανθρώπινου δυναμικού

Σύμφωνα με την Eurostat, το χάσμα στην αγορά εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει όλα τα άτομα που έχουν μια ανεκπλήρωτη ανάγκη για απασχόληση και ένα από τα κύρια συστατικά της είναι η ανεργία, ανήλθε στο 13,7% του εκτεταμένου εργατικού δυναμικού ηλικίας 20-64 το τέταρτο τρίμηνο του 2020, από 14,1% το τρίτο τρίμηνο του 2020 (-0,4%). Οι νέοι ηλικίας 15-24 ετών είδαν σημαντική πτώση της απασχόλησής τους κατά τη διάρκεια της τρέχουσας υγειονομικής κρίσης. Το ποσοστό απασχόλησης των νέων 15-24 ετών μειώθηκε ελαφρά από 33,5% το τέταρτο τρίμηνο του 2019 σε 33,3% το πρώτο τρίμηνο του 2020, και έπεσε στο 30,5% το δεύτερο τρίμηνο του 2020, ενώ έπειτα αυξήθηκε και παρέμεινε σταθερό στο 31,1% το τρίτο τρίμηνο και το τέταρτο τρίμηνο του 2020.

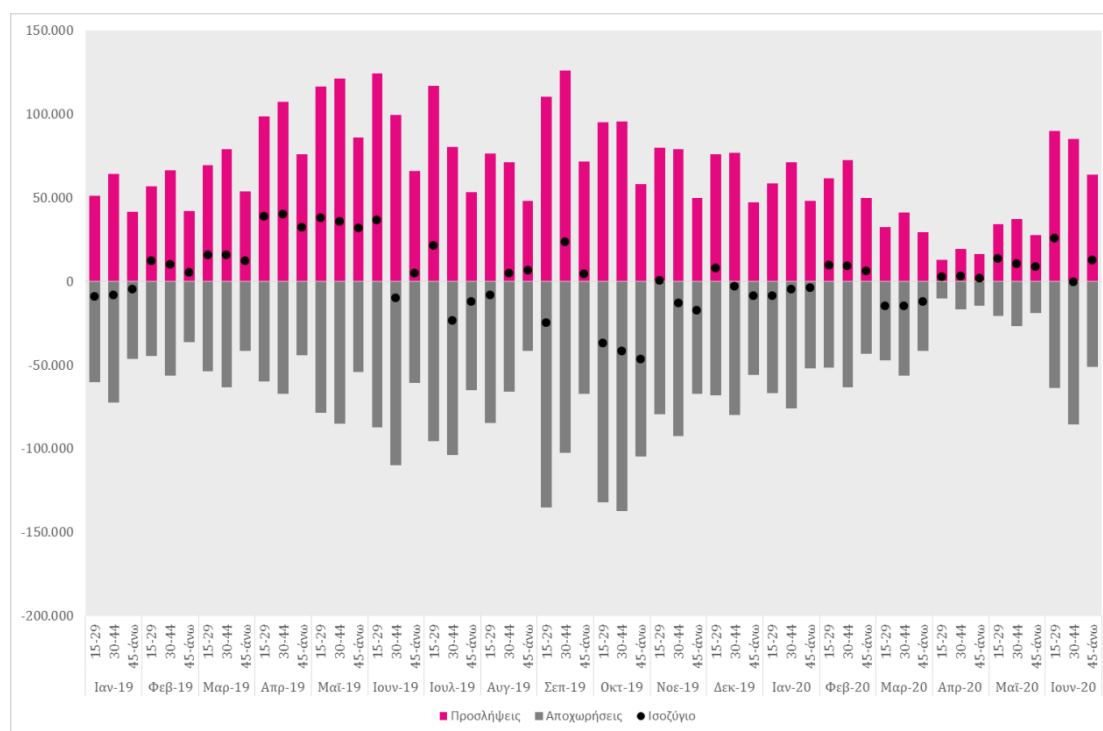
Σύμφωνα με τη Eurostat, το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών, που είχαν ολοκληρώσει υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, δηλαδή τριτοβάθμια εκπαίδευση σύντομου κύκλου, πτυχίο πανεπιστημίου, μεταπτυχιακό ή διδακτορικό επίπεδο (ή ισοδύναμα επίπεδα) (επίπεδα ISCED 5-8) ήταν 84,8 % σε επίπεδο ΕΕ το 2019. Το ποσοστό αυτό είναι πολύ υψηλότερο από το ποσοστό των ατόμων που έχουν ολοκληρώσει μόνο χαμηλού επιπέδου εκπαίδευση, δηλαδή πρωτοβάθμια ή κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (επίπεδα ISCED 0-2), το οποίο ανερχόταν σε 55,8 %. Το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ-27 ατόμων που έχουν ολοκληρώσει μεσαίου επιπέδου εκπαίδευση, δηλαδή ανώτερη δευτεροβάθμια ή μεταδευτεροβάθμια μη τριτοβάθμια εκπαίδευση (επίπεδα ISCED 3-4) κυμαίνεται μεταξύ των δύο προηγούμενων ποσοστών, σε 73,4 %. Οι αριθμοί αυτοί αποτελούν σαφή ένδειξη ότι, με την αύξηση του μορφωτικού επιπέδου, η πιθανότητα εύρεσης εργασίας αυξάνεται επίσης. Εκτός από τη χαμηλότερη πιθανότητα εύρεσης εργασίας (μεταξύ των τριών ομάδων επιπέδου εκπαίδευσης), τα άτομα με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο επλήγησαν περισσότερο κατά

τη διάρκεια της τελευταίας οικονομικής κρίσης: το ποσοστό απασχόλησης για την εν λόγω ομάδα μειώθηκε κατά 5,4 ποσοστιαίες μονάδες μεταξύ 2007 και 2013 σε επίπεδο ΕΕ. Η αντίστοιχη μείωση για τα άτομα με μεσαίο ή υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης ήταν 1,8 ποσοστιαίες μονάδες (και για τα δύο επίπεδα).

3. Μεγέθη της ελληνικής αγοράς εργασίας και το πρόβλημα των νεοεισερχομένων

Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μια σταδιακή μείωση του ποσοστού ανεργίας από το 2013 και μετά. Ειδικότερα και σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ, το Γ' τριμ. 2020 το ποσοστό ανεργίας ανήλθε σε 16,2%, έναντι 16,7% του προηγούμενου τριμήνου και 16,4% του αντίστοιχου τριμήνου του προηγούμενου έτους (2019), όμως το ποσοστό απασχόλησης μειώθηκε κατά 0,2% το Γ' τριμ. 2020, σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 2,8%, σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους (2019).

Όσον αφορά στο ισοζύγιο ροών απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα, σύμφωνα με τα στοιχεία του Εργάνη, από τις 43.394 καθαρές νέες θέσεις μισθωτής απασχόλησης που δημιουργήθηκαν στη χώρα μας στον ιδιωτικό τομέα το α' εξάμηνο του 2020, οι 28.252 (ή το 65,1%, του συνόλου) αφορούν τις ηλικίες 15-29 ετών, με το ισοζύγιο των ροών εργασίας στη συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα να είναι θετικό καθ' όλη την εν λόγω περίοδο πλην των μηνών Ιανουαρίου και Μαρτίου.

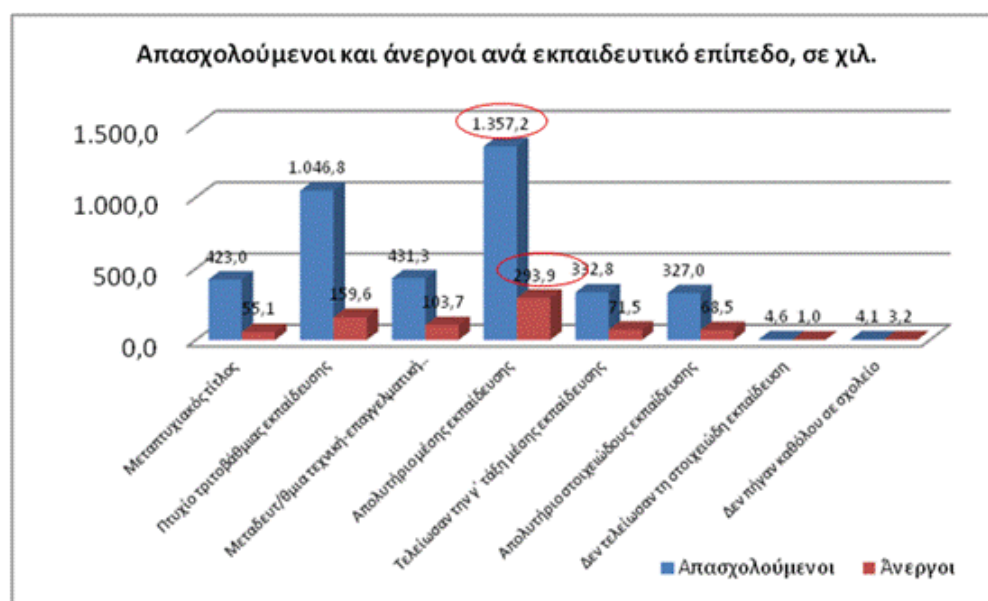


Διάγραμμα 1

Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2020

Όσον αφορά στην κατανομή των απασχολούμενων και των ανέργων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, στο σύνολο των απασχολούμενων τη μεγαλύτερη μερίδα

αποτελούν όσοι έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης. Το ίδιο και στο σύνολο των ανέργων.



Διάγραμμα 2

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ, Γ' τρίμ. 2020

Επίσης, το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας καταγράφεται σε όσους έχουν παρακολουθήσει λίγες τάξεις του Δημοτικού (32,2%) ενώ στους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι το μικρότερο (12,7%) με κριτήριο το επίπεδο εκπαίδευσης.

Πίνακας 1. Κατάσταση απασχόλησης κατά εκπαιδευτικό επίπεδο (σε χιλ.)

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί	Ποσοστό ανεργίας (%)	Ποσοστό εργατικού δυναμικού (%)
Έως λίγες τάξεις Δημοτικού	8,7	4,1	271,6	32,2	4,5
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	327,0	68,5	1.446,0	17,3	21,5
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	1.690,0	365,4	1.946,9	17,8	51,4
Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση	431,3	103,7	167,7	19,4	76,1
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	1.469,9	214,7	561,9	12,7	75,0

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: Γ' τρίμηνο 2020

Αναφορικά με τους νέους άνεργους, δηλαδή τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, αυτοί εντοπίζονται κυρίως στις ηλικίες 20-29 ετών. Όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα, υπερισχύουν όσοι έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης (47,8 χιλ. άτομα), αλλά και οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (39,8 χιλ. άτομα). Στους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σημαντική είναι η συμμετοχή των ατόμων ηλικίας 25-29 ετών και 30-44 ετών.

Πίνακας 2

Σε χιλιάδες	Σύνολο	ετών 15 – 19	ετών 20 – 24	ετών 25 – 29	ετών 30 – 44	ετών 45 – 64	65 ετών και άνω
ΣΥΝΟΛΟ	134,7	5,4	39,6	40,6	36,7	12,0	0,3
Μεταπτυχιακός τίτλος	7,8	0,0	1,2	4,3	2,3	0,0	0,0
Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	39,8	0,0	9,7	19,0	10,0	1,1	0,0
Μεταδευτ/θμια τεχνική-επαγγελματική εκπαίδευση	16,3	0,0	8,1	4,6	3,2	0,4	0,0
Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	47,8	4,4	16,8	9,7	11,2	5,6	0,0
Έχουν τελειώσει την γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης	9,6	0,5	0,6	1,3	5,4	1,7	0,0
Απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης	10,3	0,5	1,8	1,1	4,0	2,9	0,1
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση	0,8	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,2
Δεν πήγαν καθόλου σε σχολείο	2,2	0,0	1,3	0,0	0,6	0,3	0,0

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: Γ' τρίμηνο 2020

4. Η απασχόληση των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα

Η ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση καλύπτει κυρίως τις ανάγκες των προπτυχιακών σπουδών, γεγονός το οποίο αντανακλάται στο ότι η Ελλάδα έχει μακράν το υψηλότερο ποσοστό φοιτητών εγγεγραμμένων σε προπτυχιακά προγράμματα στην ΕΕ (86% έναντι του μέσου όρου 60% στην ΕΕ-27). Στο μεταπτυχιακό επίπεδο, όμως, το ποσοστό ανέρχεται μόλις στο 10%, όταν ο μέσος όρος της ΕΕ είναι 29% (Eurostat, 2018). Παράλληλα, παρατηρείται ότι πολλοί φοιτητές αναχωρούν από την Ελλάδα για μεταπτυχιακές σπουδές στο εξωτερικό. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το 2017, το 25,8% των μεταπτυχιακών αποφοίτων έλαβαν το πτυχίο τους στο εξωτερικό, ενώ ο αντίστοιχος μέσος όρος της ΕΕ είναι 5,3%. Αντιθέτως, η εισερχόμενη κινητικότητα για την απόκτηση τίτλων σπουδών είναι από τις χαμηλότερες στην ΕΕ. Βάσει της νομοθεσίας που θεσπίστηκε το 2020, τα πανεπιστήμια έχουν πλέον τη δυνατότητα να προσφέρουν προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα σε ξένες γλώσσες, κοινά πτυχία και διπλά πτυχία με συνεργασία ελληνικών και ξένων ΑΕΙ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

Στη σημερινή χρονική συγκυρία η απασχόληση των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχει αυξηθεί, αλλά έρευνες πεδίου κατέδειξαν ότι η έλλειψη μη τεχνικών δεξιοτήτων επηρεάζει τις εργασιακές προοπτικές τους.

Το 2019 το 43,1% των ενήλικων ατόμων ηλικίας 30-34 ετών είχαν αποφοιτήσει από την τριτοβάθμια εκπαίδευση, υπερβαίνοντας τον μέσο όρο 40,3% της ΕΕ-27. Όμως το ποσοστό απασχόλησης μεταξύ των πρόσφατων αποφοίτων (20-34 ετών) ήταν 64,2% το 2019. Μολονότι παραμένει το χαμηλότερο ποσοστό στην ΕΕ (μέσος όρος της ΕΕ: 85%), υπερέβη για πρώτη φορά τα επίπεδα του 2010.

Πίνακας 3

	Ελλάδα		ΕΕ-27		
	2009	2019	2009	2017	
Άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και κατάρτιση (ηλικίας 18-24 ετών)	14.2%	4.1%	14.0%	10.2%	
Ολοκλήρωση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ηλικίας 30-34 ετών)	26.6%	43.1%	31.1%	40.3%	
Προσχολική εκπαίδευση (από την ηλικία των 4 ετών μέχρι την ηλικία έναρξης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης)	74.1%	75.2% ¹⁸	90.3%	94.8% ¹⁸	
Ποσοστό ατόμων ηλικίας 15 ετών με χαμηλές επιδόσεις σε:	Ανάγνωση	21.3%	30.5% ¹	19.3%	22.5% ¹⁸
	Μαθηματικά	30.4%	35.8% ¹	22.2%	22.9% ¹⁸
	Φυσικές επιστήμες	25.3%	31.7% ¹	17.8%	22.3% ¹⁸

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Έκθεση παρακολούθησης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης 2020

Η απασχόληση των ατόμων με δευτεροβάθμια εκπαίδευση, από την άλλη πλευρά, υστερεί σε σχέση με τον μέσο όρο της ΕΕ τόσο για τα προφίλ γενικής (51,3%) όσο και επαγγελματικής εκπαίδευσης (50,9%) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

Ακόμη, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Δείκτη Ανταγωνιστικότητας Ταλέντων για το 2018, η Ελλάδα έχει την 42^η θέση στην Ανταγωνιστικότητα Ταλέντων σε σύνολο 119 χωρών. Ωστόσο, τα εξής επιμέρους στοιχεία έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον: Η Ελλάδα είναι η 1^η χώρα στην εισαγωγή μαθητών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, αλλά 97^η στην αντιστοιχία του εκπαιδευτικού συστήματος σε σχέση με τις ανάγκες της οικονομίας, 51^η στην αντιστοιχία δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από την τριτοβάθμια εκπαίδευση και 89^η από τη Διά Βίου Μάθηση (Adecco, 2018). Τα παραπάνω τεκμηριώνουν αφενός μεν το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο του ελληνικού ανθρωπίνου δυναμικού, αφετέρου τη χαμηλού βαθμού επαγγελματική εξειδίκευση με όρους δια βίου μάθησης.

Σύμφωνα με έρευνα πεδίου του Ομίλου Adecco στην Ελλάδα, το 80% των εργοδοτών θεωρεί ότι το εκπαιδευτικό σύστημα στην Ελλάδα δεν εξοπλίζει τους αποφοίτους με το αναγκαίο μείγμα δεξιοτήτων που απαιτείται από την αγορά εργασίας. Στην ίδια έρευνα φάνηκε ότι οι κοινωνικές δεξιότητες που αναζητούνται περισσότερο από τις εταιρείες στην Ελλάδα είναι η επιχειρηματική ηθική, η ικανότητα εργασίας σε ομάδα, η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα, όπως και οι επικοινωνιακές δεξιότητες. Ωστόσο, όπως φάνηκε από την έρευνα, οι εργοδότες δεν μπορούν να βρουν στελέχη που να διαθέτουν στον βαθμό στον οποίο χρειάζονται τις δεξιότητες αυτές και άλλες επιμέρους οριζόντιες και ως εκ τούτου η πλειοψηφία των ερωτηθέντων θεωρεί ότι ο πιο αποτελεσματικός δρόμος να αντιμετωπιστεί το κενό των δεξιοτήτων είναι μέσω των σχημάτων Πρακτικής Άσκησης και Μαθητείας που μπορούν να προετοιμάσουν τους νέους για τον κόσμο της εργασίας (Adecco, 2018).

5. Προσέγγιση του χάσματος δεξιοτήτων στην Ελλάδα και οι απόψεις των θεσμικών κοινωνικών εταίρων για την Π.Α. στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

Στην Ελλάδα, διαπιστώνεται ότι η οικονομία βιώνει το παράδοξο φαινόμενο της υψηλής ανεργίας από τη μια πλευρά, και από την άλλη πλευρά το γεγονός ότι πολλές επιχειρήσεις δεν μπορούν να καλύψουν θέσεις εργασίας όχι μόνον υψηλών, αλλά και μεσαίων τεχνικών προσόντων λόγω έλλειψης των κατάλληλων υποψηφίων με γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες (ΣΕΒ, 2018).

Η αναντιστοιχία σε επαγγέλματα προτεραιότητας αποδεικνύει τη σημασία της εκπαίδευσης με βάση τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με μελέτη της Adecco (2018), υφίστανται μια σειρά επαγγελμάτων υψηλής υπευθυνότητας για τα οποία εντοπίζονται ελλείψεις στελεχών και τα κυριότερα στην Ελλάδα είναι: οι Επαγγελματίες υπηρεσιών διοίκησης επιχειρήσεων, οι Επαγγελματίες ΤΠΕ και τεχνικοί υποστήριξης, οι Managers πωλήσεων, marketing και ανάπτυξης προϊόντων και υπηρεσιών. Από την άλλη, για μια σειρά επαγγελμάτων, με ζήτηση τις προηγούμενες δεκαετίες, υπάρχει ακόμη πληθώρα ανθρωπίνων πόρων. Τα κυριότερα από αυτά τα επαγγέλματα στη χώρα μας είναι: Εργάτες στις κατασκευές και συναφή επαγγέλματα, μαραγκοί, επιπλοποιοί και εργαζόμενοι σε συναφή επαγγέλματα, βαφείς, καθαριστές κτιρίων, κλπ.

Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας είναι ένας από τους παράγοντες που συμβάλλουν στην υψηλή ανεργία των νέων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή στην απασχόλησή τους σε θέσεις χαμηλότερων προσόντων. Με δεδομένες τη δυσκολία κάλυψης κενών θέσεων εργασίας με προσωπικό με κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες, τις συνέπειες της ελληνικής κρίσης, αλλά και της πανδημίας, χρειάζονται νέες πρωτοβουλίες, μεταξύ άλλων, για επενδύσεις στην πρακτική άσκηση των φοιτητών, μέσω της αναμόρφωσης των προγραμμάτων σπουδών και της υποχρεωτικότητάς της.

Από την άλλη πλευρά, εκτιμάται ότι η ποιοτική πρακτική άσκηση στη διάρκεια των σπουδών μπορεί να αποτελέσει τη γέφυρα μεταξύ της εκπαιδευτικής διαδικασίας και της αγοράς εργασίας, αφού δίνει την ευκαιρία στους φοιτητές να βρεθούν σε πραγματικό επιχειρηματικό και εργασιακό περιβάλλον, να διερευνήσουν τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα, να εφαρμόσουν στην πράξη και να ενισχύσουν τις επιστημονικές τους γνώσεις, και να αποκτήσουν οριζόντιες και επαγγελματικές δεξιότητες χρήσιμες για τη μετέπειτα επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Παρά τα αδιαμφισβήτητα πλεονεκτήματά της, η πρακτική άσκηση δεν έχει τη θέση που θα όφειλε στα Προγράμματα Σπουδών των ελληνικών Πανεπιστημίων, αλλά ούτε και στον κόσμο των επιχειρήσεων, ιδίως των ΜΜΕ, που επιδεικνύουν μικρή αναγνωρισιμότητα της αξίας και της χρησιμότητάς της. Έτσι, πολύ συχνά διαπιστώνεται ότι η πρακτική άσκηση δεν αποτελεί προτεραιότητα ούτε για τους ίδιους τους φοιτητές, ενώ χαρακτηρίζεται από προαιρετικό χαρακτήρα, μικρή διάρκεια, έλλειψη ευελιξίας, ισχυρή εξάρτηση της χρηματοδότησης από το ΕΣΠΑ, μη σταθερό και ενιαίο διοικητικό πλαίσιο και γραφειοκρατικές διαδικασίες. Όλα αυτά, με τη σειρά τους και ιδιαίτερα η μικρή διάρκεια, αποθαρρύνουν τη συμμετοχή των επιχειρήσεων ή και υπονομεύουν το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα (ΣΕΒ, 2018).

Σύμφωνα με μελέτη του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ (2019), μιλώντας με όρους πραγματικών δεδομένων για την κατάσταση στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, διαπιστώνεται ότι οι δείκτες της οριζόντιας αναντιστοιχίας παρουσίασαν μικρή αύξηση. Ειδικότερα, το ποσοστό των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που απασχολούνται σε διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο

από αυτό που σπούδασαν πέρασε από το 26,5% το 2015 στο 31,2% το 2019. Ωστόσο, η απόκλιση από τον κοινοτικό μέσο όρο του 29,1% διαχρονικά παραμένει περιορισμένη: μόλις 2,1 ποσοστιαίες μονάδες.

Σύμφωνα με έρευνα πεδίου που διεξήγαγε ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) το δεύτερο εξάμηνο του 2018, παρατηρήθηκε, εκ μέρους των επιχειρήσεων, σημαντική έλλειψη δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό (ΣΕΒ, 2019). Συγκεκριμένα, το 35,6% των επιχειρήσεων του παραγωγικού τομέα της οικονομίας υποστήριξε ότι αντιμετώπιζε δυσκολίες στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, με τις περισσότερες ελλείψεις να αφορούν τόσο σε τεχνικές, όσο και σε ορισμένες οριζόντιες δεξιότητες. Ακόμη η εν λόγω έρευνα έδειξε ότι, εκτός από τις δυσκολίες στην κάλυψη των κενών θέσεων εργασίας, οι επιχειρήσεις συναντούν συχνά ελλείψεις δεξιοτήτων και στο προσωπικό που ήδη απασχολούν. Συνολικά το 46% των επιχειρήσεων απάντησε ότι αντιμετώπιζε ελλείψεις σε δεξιότητες του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού. Ως σημαντικότερος λόγος δημιουργίας νέων αναγκών σε γνώσεις και δεξιότητες καταγράφεται η εισαγωγή νέων τεχνολογιών. Η έλλειψη δεξιοτήτων προκαλεί στις επιχειρήσεις αύξηση του φόρτου εργασίας για το υφιστάμενο προσωπικό. Ειδικά, οι εξωστρεφείς και οι μεγάλες επιχειρήσεις αναφέρουν ως σημαντικότερη επίπτωση της έλλειψης το υψηλότερο λειτουργικό κόστος και την καθυστέρηση στην ανάπτυξη νέων προϊόντων ή/και υπηρεσιών.

Από άποψη Ανθρώπινου Κεφαλαίου, ο αριθμός των ατόμων που έχουν τουλάχιστον ένα βασικό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων αναπτύσσεται με ένα ποσοστό 46% το 2016 σε σύγκριση με ένα 44% το 2015. Το ποσοστό των αποφοίτων στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών παραμένει σχετικά υψηλό και αυτό είναι πολλά υποσχόμενο για το ψηφιακό μέλλον της Ελλάδας (Adecco, 2018).

Στο πλαίσιο της προσπάθειας της έρευνας να ιεραρχήσει τις ικανότητες που παρουσίαζαν περισσότερο έλλειψη, τα συνολικά πορίσματα έδειξαν ότι οι σημαντικότερες ελλείψεις βρίσκονταν στο πεδίο των τεχνικών δεξιοτήτων. Αναφορικά με τις οριζόντιες δεξιότητες, οι περισσότερες ελλείψεις στα επαγγέλματα υψηλών προσόντων αφορούσαν στην «οργάνωση και διοίκηση έργου», στην «ανάληψη πρωτοβουλιών» και στη «διαχείριση της τεχνολογίας και της καινοτομίας». Στα επαγγέλματα μεσαίων και χαμηλών προσόντων, εκτός από τις τεχνικές δεξιότητες, ελλείψεις παρουσίασαν και συγκεκριμένες οριζόντιες, όπως η «επίλυση προβλημάτων», η «εργασία σε ομάδα», η «γνώση ξένων γλωσσών», η «βασική χρήση εφαρμογών πληροφορικής» και η «ικανότητα μάθησης». Τέλος, εξήλθε το συμπέρασμα ότι η εισαγωγή νέων τεχνολογιών αποτελούσε τον κυριότερο λόγο ζήτησης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων (30,3%), με το ΣΕΒ (2019) να εκτιμά ότι, λόγω του ανταγωνισμού και της τεχνολογικής έκρηξης, το χάσμα μεταξύ της ζήτησης και της προσφοράς δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά θα διευρυνθεί περισσότερο στο άμεσο μέλλον.

Ο ΣΕΒ (2021), μετά τις παραπάνω διαπιστώσεις, έχει αναλάβει την πρωτοβουλία να στηρίξει έμπρακτα την αναβάθμιση του θεσμού της πρακτικής άσκησης, ξεκινώντας με τη δημιουργία ενός πλαισίου και ενός δικτύου διαλόγου και συνεργασίας Πανεπιστημίων και επιχειρήσεων. Πρώτο βήμα ήταν η διεξαγωγή έρευνας προς τα μέλη του, με στόχο να καταγράψει τις απόψεις και τις προτάσεις τους για τη βελτίωση της πρακτικής άσκησης. Παράλληλα, επιχείρησε να διερευνήσει το τοπίο της πρακτικής άσκησης, όπως διαμορφώνεται σήμερα στα ελληνικά Πανεπιστήμια, προκειμένου να αναδείξει με τεκμηριωμένο τρόπο τα βασικά χαρακτηριστικά της. Προς αυτήν την κατεύθυνση, ο ΣΕΒ προχωρά στα επόμενα

βήματα της πρωτοβουλίας, θέτοντας τα θεμέλια ενός δικτύου διαλόγου και συνεργασίας Πανεπιστημίων και επιχειρήσεων για το μέλλον, που δεν θα αφορά μόνο την πρακτική άσκηση, αλλά γενικότερα την εκπαίδευση, την απασχόληση και την ομαλή ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας.

Επίσης, το ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ (2020), ως μελετητικό ινστιτούτο θεσμικού κοινωνικού εταίρου που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους, έχει εκφράσει την άποψη πως ό,τι σχετίζεται με την αρχική εκπαίδευση και εξειδίκευση σε έναν επαγγελματικό τομέα εκτός της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, εμπεριέχει χαμηλό θεσμικό κύρος και μειωμένες κοινωνικές προσδοκίες διαχρονικά στην ελληνική κοινωνία. Για τον λόγο αυτό είναι απαραίτητοι οι θεσμοί της μαθητείας και πρακτικής άσκησης σε πολλαπλά εκπαιδευτικά επίπεδα, οι οποίοι απαιτείται να ενταθούν, να ενισχυθούν και να θωρακιστούν περαιτέρω. Ωστόσο, θα πρέπει να υπάρχει ιδιαίτερη μέριμνα για συνεχή έλεγχο των συνθηκών του «προγράμματος μάθησης στον εργασιακό χώρο» ή της «πρακτικής άσκησης» από τα αρμόδια όργανα της Πολιτείας, αλλά και από κάθε δομή που παρέχει την εκπαίδευση.

6. Τάσεις και χαρακτηριστικά της Π.Α. στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σήμερα

Η Π.Α., τις τελευταίες τουλάχιστον δύο δεκαετίες, θεωρείται από τα πιο διαδεδομένα παιδαγωγικά μέσα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση λόγω της εν δυνάμει ικανότητάς της να ευνοεί την επαγγελματοποίηση των προγραμμάτων σπουδών και να διευκολύνει την μελλοντική επαγγελματική ένταξη των νέων αποφοίτων. Ο διαφοροποιημένος βαθμός επιτυχίας εφαρμογής της Π.Α. στην τριτοβάθμια εκπαίδευση διεθνώς, σε συνδυασμό με την επιταχυνόμενη εφαρμογή των νέων τεχνολογιών στην παγκόσμια οικονομία, επιτάσσει την ένταξή της σε μια νέα πραγματικότητα, όπου απαιτείται να μεγιστοποιηθούν τα οφέλη της. Έτσι, επιβάλλεται η ανάδειξη των ορίων αποτελεσματικότητας της Π.Α. σήμερα, ως απάντηση στις δυσκολίες επαγγελματικής ένταξης των αποφοίτων στο νέο παραγωγικό περιβάλλον, που απορρέουν πρώτα από όλα από τις αλλαγές στα συστήματα απασχόλησης και λιγότερο στα εκπαιδευτικά συστήματα που παραμένουν, συνήθως, πιο στατικά (Glayman, 2014). Οι στόχοι επανοριοθέτησης της Π.Α. με όρους εκπαίδευσης, κοινωνικοποίησης και επαγγελματοποίησης, που συνολικά μεταξύ τους μπορούν να συγκεκριμενοποιηθούν μια 'καλή' Π.Α. και τη δυναμική της, πρέπει να τεθούν μπροστά στο σημαντικό κίνδυνο απαξίωσής της, μέσα από ένα αυξανόμενο αριθμό τυποποιημένων και αναποτελεσματικών μορφών Π.Α. που έχουν επικρατήσει σήμερα. Ο εμπλουτισμός της με στοιχεία και μεθόδους μαθητείας σε συνδυασμό με την επιμήκυνση του χρόνου της πρέπει να προβληματίσει τα ακαδημαϊκά ιδρύματα.

Επιπλέον, στην σημερινή ελληνική πραγματικότητα, η Π.Α. εκτιμάται όλο και περισσότερο ότι συμπληρώνει την επαγγελματική και επιστημονική επάρκεια των αποφοίτων των πανεπιστημίων. Έτσι, ενισχύεται η βιωματική μάθηση σε σχέση με την θεωρητική και επιτυγχάνεται η πρώτη επαφή με τα υφιστάμενα επαγγελματικά περιβάλλοντα. Είναι χαρακτηριστικό ότι από παλαιότερες έρευνες για την Π.Α. σε παιδαγωγικές σχολές της χώρας, αυτή θεωρήθηκε το πιο απαραίτητο μάθημα για την επαγγελματική ολοκλήρωση των αποφοίτων από τους ίδιους και αυτό λειτούργησε ανατροφοδοτικά για τη βελτίωσή της μέσω των Προγραμμάτων Σπουδών των Τμημάτων (Παμπούρη, 2016).

Συνήθως επικρατούν οι πολιτικές ενσωμάτωσης της Π.Α. στο πρόγραμμα προπτυχιακών σπουδών, είτε ως υποχρεωτικό μάθημα, είτε ως μάθημα επιλογής,

έχοντας ως υπόβαθρο την πεποίθηση ότι οι προπτυχιακές σπουδές προετοιμάζουν το φοιτητή για ένα επάγγελμα ή μια γκάμα συναφών επαγγελμάτων.

Ο τρόπος οργάνωσης της Π.Α. διαφέρει από Τμήμα σε Τμήμα στο ελληνικό πανεπιστήμιο, γεγονός που αποτυπώνεται στους οδηγούς σπουδών του προπτυχιακού επιπέδου, όπου μπορεί να γίνει μια πρώτη εκτίμηση της βαρύτητας που αποδίδει το κάθε Τμήμα στην αξία της Π.Α. Η αποτελεσματικότητα της Π.Α. εξαρτάται από τις οργανωτικές πρόνοιες για την εύρυθμη συνεργασία όλων των πρωταγωνιστών της: ασκούμενοι φοιτητές, φορείς υποδοχής πρακτικής άσκησης, επόπτες από την πλευρά των φορέων υποδοχής, ακαδημαϊκοί υπεύθυνοι του Τμήματος, διοικητικό προσωπικό, κλπ. Επιπλέον, η ποιότητα της Π.Α. εξαρτάται επίσης από την συνύπαρξη ή όχι ερευνητικού project, προσυμφωνημένου με το φορέα υλοποίησης, παράλληλα με τα εκτελεστικά καθήκοντα του ασκούμενου, καθώς και από την ποιότητα της απολογιστικής έκθεσής του. Ταυτόχρονα, η συνέχεια της ποιότητάς της, εξαρτάται από τη μη ύπαρξη ασυνεχειών διοικητικής υποστήριξης, καθώς και από το βαθμό εξωστρέφειας του Τμήματος και της συνεργατικής του ικανότητας σε σχέση με συνεργαζόμενες επιχειρήσεις και φορείς.

Το ακριβές αντικείμενο της εκμάθησης του ασκούμενου θα πρέπει, ιδανικά, να προσδιορίζεται συνεργατικά μεταξύ Τμήματος και φορέα υποδοχής και να είναι συμβατό με το πρόγραμμα σπουδών. Αυτό, δεν αποτυπώνεται συχνά σε μια σύμβαση Π.Α., παρά μόνο στη διακίνηση αλληλογραφίας, παρουσιολογίου και απολογιστικής έκθεσης. Αυτό το γεγονός έχει, συχνά και πρακτικές αστοχίες, όπως η έλλειψη ασφαλιστικής κάλυψης κατά ατυχήματος του ασκούμενου. Η οργάνωση του συστήματος αξιολόγησης της Π.Α. είναι, επίσης, καθοριστικής σημασίας, με πρόνοια λήψης αμφίδρομης πληροφόρησης (ασκούμενος-Τμήμα και φορέας υποδοχής) στη βάση αναμενόμενων και εξελισσόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων από την Π.Α.

Τέλος, ο διαφοροποιημένος τρόπος χρηματοδότησης της Π.Α. δημιουργεί και διαφορετικές προϋποθέσεις υλοποίησής της (τακτικός προϋπολογισμός, ΕΣΠΑ, κλπ.), ενώ θα έπρεπε να αναζητηθεί μεθοδολογικά ένας κοινός τόπος ολοκλήρωσης. Ωστόσο, η αναζήτηση του αμοιβαίου οφέλους μεταξύ ακαδημαϊκού ιδρύματος και φορέων υποδοχής μπορεί να εξασφαλίσει την μακροχρόνια βιωσιμότητα ενός συστήματος Π.Α. υποχρεωτικού, κυρίως, χαρακτήρα. Τα βασικά του στοιχεία μπορεί να αποτελούν η διαφάνεια στις διαθέσιμες θέσεις πρακτικής και στον τρόπο επιλογής, η εισαγωγική συμβουλευτική προς κάθε ασκούμενο για το παραγωγικό περιβάλλον του φορέα υποδοχής, ο λειτουργικός και καθοδηγητικός ρόλος του επόπτη πρακτικής, η οργάνωση περιοδικών συναντήσεων του ασκούμενου με τους αρμόδιους με αξιολογικό χαρακτήρα, η τελική αξιολόγηση κάθε ασκούμενου, η χορήγηση σχετικής βεβαίωσης και συστατικής επιστολής, η ποιότητα της απολογιστικής έκθεσης και η συνολική αξιολόγηση της Π.Α. ως μαθήματος (ΣΕΒ, 2021). Το σκέλος της οργάνωσης των περιοδικών συναντήσεων με τους ασκούμενους και τη συμμετοχή του ακαδημαϊκού ιδρύματος για ανατροφοδότηση, η υπογραφή σύμβασης τριμερούς χαρακτήρα, που θα περιγράφει τα καθήκοντα όλων των μερών, καθώς και η επιμήκυνση του χρόνου της Π.Α., συνιστούν τα βασικά χαρακτηριστικά εισαγωγής στοιχείων μαθητείας στο σύστημα.

7. Προϋποθέσεις αναβάθμισης της Π.Α. με μεθόδους υλοποίησης τύπου μαθητείας

Είναι αυτονόητο ότι η μαθητεία μπορεί να αποδώσει πλεονεκτήματα σε ζητήματα παροχής απασχόλησης, εύρεσης εργασίας, απόκτησης εμπειρίας,

καλλιέργειας επαγγελματικών δεξιοτήτων, αλλά και στην διασφάλιση μακροπρόθεσμης απασχολησιμότητας. Συνεπώς, μπορεί, τουλάχιστον θεωρητικά, να λειτουργήσει ως βραχυπρόθεσμη λύση στο πρόβλημα της ανεργίας των νέων και στο επίπεδο των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ είναι πιθανόν μακροπρόθεσμα να είναι εφικτό να επιφέρει περισσότερο μόνιμες λύσεις. Αν και είναι αναμενόμενο η μαθητεία, στο ανώτατο εκπαιδευτικό επίπεδο να συμβαδίζει με καθήκοντα σύνθετου επιπέδου, όπου οι ασκούμενοι θα έχουν πρόσβαση και δικαιώματα σε πρόσθετες κοινωνικές παροχές (ασφάλεια, υγεία, διαρκή καθοδήγηση στην εκπαίδευση, κλπ.), στην πράξη αρκετά συχνά χρησιμοποιούνται, στο επίπεδο της Π.Α., απλά ως εργαζόμενοι κατώτερων καθηκόντων. Επιπλέον, είναι συχνό φαινόμενο στην Ε.Ε. κάθε χώρα να προσαρμόζει τα προγράμματα πρακτικής άσκησης και μαθητείας στις δικές της ανάγκες και ιδιαιτερότητες, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει ένα κοινό πλαίσιο αναφοράς. Το σύνολο των εμποδίων για την δημιουργία υψηλής ποιότητας πρακτικής άσκησης και μαθητείας, οδήγησε στην δημιουργία ενός ευρωπαϊκού κοινού πλαισίου αναφοράς για ποιοτική και αποτελεσματική Π.Α. και μαθητεία σε κάθε εκπαιδευτικό επίπεδο (Ε.Ε., 2017), το οποίο αναφέρεται σε 14 κριτήρια τα οποία θα πρέπει να υιοθετήσουν τα κράτη-μέλη και οι εμπλεκόμενοι φορείς. Ωστόσο τέτοιου είδους πρωτοβουλίες ενέχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις σε επίπεδο διακυβέρνησης, εκπαίδευσης, συμμετοχής εμπλεκόμενων φορέων από τα συστήματα εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, ανά κράτος-μέλος, με αποτέλεσμα η επιθυμητή συμπίεση να παρουσιάζει δυσκολίες. Ένα άλλο ζήτημα, είναι η σαφής οριοθέτηση της έννοιας της μαθητείας, στο επίπεδο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μιας και από αυτήν απορρέει ο όρος «μαθητευόμενος» ο οποίος πρακτικά με τη σειρά του είναι εργαζόμενος (αλλά όχι πλήρως), είναι εκπαιδευόμενος (αλλά όχι πλήρως), ή είναι ταυτόχρονα και εργαζόμενος (μαθητεία στην εργασία) και εκπαιδευόμενος (μαθητεία στο χώρο εκπαίδευσης). Η πολλαπλή αυτή υπόσταση του μαθητευόμενου, έχει προεκτάσεις που επηρεάζουν τις οικονομικές και κοινωνικές προοπτικές του. Για παράδειγμα, στο Βέλγιο και στην Ισπανία οι ασκούμενοι μπορεί να είναι εργαζόμενοι, αν υπογράψουν «σύμβαση μαθητείας», ή φοιτητές-εκπαιδευόμενοι αν υπογράψουν «συμφωνία συνεργασίας» με τον ενδιαφερόμενο φορέα υποδοχής, σύμφωνα με τις πρόνοιες ευελιξίας των εκεί εκπαιδευτικών συστημάτων (Cedefop, 2021).

Επιπρόσθετα, υπάρχει και το είδος Π.Α. το οποίο προβλέπεται σε διάφορα επίπεδα εκπαιδευτικών συστημάτων, που προκύπτει από τη συμφωνία μεταξύ ασκούμενου και φορέα υποδοχής (επιχείρηση, οργανισμοί, δημόσιες υπηρεσίες, κλπ.) και υλοποιείται μετά την ολοκλήρωση των σπουδών ή ως μέρος της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας γνωστό ως *post studies open market traineeship*. Ο συνδυασμός αυτός, εκπαίδευσης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, αξιολογείται ως ιδιαίτερα πλεονεκτικός και συναντάται κυρίως στην Γερμανία και στην Αυστρία, χώρες που γενικά χαρακτηρίζονται από χαμηλά ποσοστά ανεργίας των νέων (Doyle, 2020).

Στη Γαλλία το σύστημα μαθητείας είναι καλά θεσμοθετημένο στο επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και από έρευνες πεδίου οι φοιτητές το βλέπουν ως μια ενδιαφέρουσα οικονομική και επαγγελματική προοπτική. Η μαθητεία προσφέρεται, όλο και περισσότερο ως μέθοδος διδασκαλίας και στα τρία επίπεδα απόκτησης πανεπιστημιακού πτυχίου, δηλαδή στο BUT (Bachelor τεχνικού χαρακτήρα τριετούς διάρκειας), στη License (επαγγελματικού χαρακτήρα τετραετούς διάρκειας) και στο Master (ΠΜΣ). Η έκταση εφαρμογής της ποικίλει ανά γεωγραφική περιοχή και τύπο πανεπιστημίου ανάλογα με τις κατηγορίες προσφερόμενων γνωστικών αντικειμένων, όπου η υιοθέτηση της υπερτερεί στους τομείς πολυτεχνείου, πληροφορικής, βιομηχανικών αυτοματισμών, αλλά και των κοινωνικών επιστημών. Σε κάθε περίπτωση, ακαδημαϊκά ιδρύματα, φοιτητές και επιχειρήσεις συνάπτουν εξάμηνη

σύμβαση μαθητείας, ωστόσο μετά δεν είναι εξασφαλισμένη κάποια πρόσληψη (<https://www.onisep.fr>, 25.11.2020).

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι η παροχή πρακτικής άσκησης υπό μορφή μαθητείας μπορεί επίσης να αυξήσει την ικανότητα των επιχειρήσεων για καινοτομία, ανάπτυξη και ανταγωνισμό. Δηλαδή η επιτόπια εκπαίδευση ασκούμενων από έμπειρους ειδικευμένους υπαλλήλους μπορεί να προάγει την συλλογική τεχνογνωσία από γενιά σε γενιά, ανανεώνοντας και βελτιώνοντας διαρκώς τα υπάρχοντα μοντέλα μάθησης, γεγονός που μπορεί να αυξήσει την ικανότητα των επιχειρήσεων να προσαρμόζονται σε μεταβαλλόμενες απαιτήσεις και να καινοτομούν.

Από τα παραπάνω γίνεται σαφές, ότι οι προϋποθέσεις αναβάθμισης της Π.Α. πρέπει να στηρίζουν την γενικευμένη αποδοχή ότι θεωρία και πράξη είναι αλληλένδετα, τη διάθεση για εφαρμογή και υλοποίηση με όρους ποιότητας και με σκοπό κάθε πρόγραμμα μαθητείας να οδηγεί σε αναγνωρισμένα επαγγελματικά προσόντα, παρά τις όποιες δυσκολίες εφαρμογής του όποιου κοινού πλαισίου αναφοράς. Ενισχύοντας την αξία της μαθητείας, στο επίπεδο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, στηρίζοντας επιχειρήσεις και μαθητευόμενους, ουσιαστικά ενδυναμώνεται η εύρυθμη λειτουργία της προσφοράς - ζήτησης στην αγορά εργασίας, αλλά και η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού αυτού του εκπαιδευτικού επιπέδου. Αυτό πιθανότατα μπορεί να γίνει πράξη επενδύοντας σε εσωτερικές εθνικές προτεραιότητες και πολιτικές (π.χ. διακυβέρνηση του συστήματος, επαρκές θεσμικό πλαίσιο, κίνητρα εμπλεκόμενων, κλπ.) ανεξάρτητα από το αν αναπτυχθεί κοινό πλαίσιο αναφοράς ή όχι σε επίπεδο Ε.Ε.

7.1 Η σημασία της προετοιμασίας των υποψηφίων ασκούμενων για Π.Α.

Πολλές καλές πρακτικές μπορεί να αποκομίσει κανείς από εκπαιδευτικά συστήματα αναπτυγμένων χωρών, όπως ο Καναδάς (UNIVERSITE LAVAL, ECN-6520, Preparation au stage, Automne 2020), όπου βέβαια πρέπει να τονιστεί το βάθος του περιεχομένου απασχόλησης της οικονομίας τους και το ικανό μέγεθος των επιχειρήσεων που διαθέτουν Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού, σε αντίθεση με τη μικρομεσαία διάσταση της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα. Παρατηρείται, λοιπόν, η ενσωμάτωση συμπληρωματικών σεμιναρίων στο πρόγραμμα σπουδών, συμβουλευτικής για την προετοιμασία της Π.Α., όχι μόνο με την εμπλοκή ακαδημαϊκών, αλλά και διοικητικών υπευθύνων, καθώς και εκπροσώπων αντιπροσωπευτικών φορέων υποδοχής. Ο στόχος αυτών των σεμιναρίων αφορά στην προετοιμασία του σπουδαστή για τη λειτουργική του ένταξη στο χώρο εργασίας και την ανάπτυξη προσόντων επιτυχούς διεκπεραίωσης της πρακτικής άσκησης, όπως τρόποι εφαρμογής μεθόδων έρευνας και επιστημονικών γνώσεων με βάση πρακτικά ζητούμενα από το φορέα υποδοχής, στο πλαίσιο του ερευνητικού σκέλους της Π.Α. (project), αύξηση ικανοτήτων σύνταξης αναλυτικών ή συνθετικών εκθέσεων, αύξηση ικανοτήτων πραγματοποίησης προφορικών παρουσιάσεων, ανάπτυξη χρήσιμων οριζόντιων δεξιοτήτων.

Μια τυπική διάρθρωση τέτοιων σεμιναρίων προετοιμασίας μπορεί να περιλαμβάνει:

- Εισαγωγή για το θεσμό και τις διαδικασίες της Π.Α.
- Διαδικασίες επιλογής φορέα Π.Α. - προϋποθέσεις αποδοχής και με βάση την συνέντευξη, εφόσον προβλέπεται.

- Συναντήσεις με αριθμό εκπροσώπων φορέων Π.Α. – ανάλυση αμφίπλευρων προσδοκιών.
- Τρόποι σύνταξης βιογραφικού και έκθεσης περιεχομένου προτεινόμενης έρευνας -έργου στον φορέα υποδοχής.
- Τεχνικές σύνταξης αναλυτικών και συνθετικών εκθέσεων.
- Θεσμικοί και δεοντολογικοί κανόνες κατά την Π.Α. (*συμπεριφορά, ψυχολογική βία, σεξουαλική παρενόχληση, διακρίσεις, δεοντολογία χρήσης επιστημονικών και επαγγελματικών πηγών, κλπ.*)

Αξιοσημείωτο στοιχείο αυτής της υπηρεσίας από τα ακαδημαϊκά ιδρύματα του Καναδά είναι η ενεργός εμπλοκή στην οργάνωση της έμπειρων, στον τομέα, διοικητικών στελεχών, αλλά και η σχέση εμπιστοσύνης που αναπτύσσεται με τους φορείς υποδοχής, που διαθέτουν στην όλη διαδικασία τα δικά τους στελέχη, γεγονός που αποδεικνύει έμμεσα τα αμφίπλευρα οφέλη του εγχειρήματος.

7.2 Ο παράγοντας των νέων τεχνολογικών μεταβολών και η σημασία της μετεξέλιξης της Π.Α. με μορφή μαθητείας

Στην σημερινή ρευστή και διαρκώς μεταβαλλόμενη καθημερινότητα, απαιτούνται εκ νέου μετασχηματισμοί, οι οποίοι οφείλουν να διασφαλίζουν βιωσιμότητα και ευρωστία στους πολίτες, αλλά και στα κράτη. Οι συνεχόμενες τεχνολογικές μεταβολές των τελευταίων δεκαετιών, σε συνδυασμό με τις κοινωνικο-οικονομικές διαφοροποιήσεις, προβάλλουν διαρκώς νέα εργασιακά μοντέλα, ενώ ταυτόχρονα επηρεάζουν κάθε πτυχή τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο. Η ίδια η εκπαίδευση και κατάρτιση δεν συμβαδίζει με τις τρέχουσες ψηφιακές μεταρρυθμίσεις, με αποτέλεσμα κάποιος με επαρκή ακόμα και υψηλή ακαδημαϊκή κατάρτιση, να μην κατέχει βασικές ψηφιακές δεξιότητες ή να είναι και ψηφιακά αναλφάβητος. Ως αποτέλεσμα, η ανάγκη κάλυψης της απόκτησης ψηφιακών και τεχνικών δεξιοτήτων συχνά απορρέει από χώρους εκτός της παραδοσιακής εκπαίδευσης, ή απλά εναπόκειται στην μεταφορά πληροφορίας μέσω επιτόπιας μάθησης ή σε διαδικασίες αυτομόρφωσης μέσω του διαδικτύου ή μέσω των λίγων μαθημάτων για οριζόντιες και ψηφιακές δεξιότητες που προσφέρονται στα διάφορα Τμήματα. Είναι σήνηθες, λοιπόν, το φαινόμενο, κάποιος απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να εξασφαλίσει εργασία που απαιτεί τη χρήση πολύ σύγχρονων γνώσεων και τεχνικών, χωρίς όμως αυτά να τα έχει επαρκώς διδαχθεί κατά την διάρκεια της φοίτησης στο Τμήμα του. Φυσικά το παράδειγμα των ψηφιακών και τεχνικών δεξιοτήτων δεν είναι το μόνο. Οι απόφοιτοι σχολών θετικών επιστημών, π.χ. μαθηματικοί, φυσικοί, χημικοί, κλπ., ενώ πρακτικά απορροφώνται και στον εκπαιδευτικό χώρο, είναι σήνηθες να μην έχουν διδαχθεί επαρκώς μαθήματα διδακτικής, παιδαγωγικών, σχολικής ψυχολογίας, κλπ. και πολύ συχνά εισέρχονται στον κόσμο της εκπαίδευσης με μοναδική εμπειρία τον “πλούσιο εσωτερικό τους κόσμο”!

Συνεπώς, στη σημερινή χρονική συγκυρία της 4^{ης} βιομηχανικής επανάστασης, η πρακτική άσκηση με τη μορφή μαθητείας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, μπορεί να καλύψει ανάλογα κενά, αν αναλογιστούμε και την άτυπη εκπαιδευτική συνεισφορά των παρόχων νέας τεχνολογίας στους διάφορους παραγωγικούς χώρους, που είναι και φορείς υποδοχής ασκούμενων. Συμπληρωματικά, μια τέτοια προσέγγιση θα μπορούσε να επιφέρει αύξηση αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης στον ασκούμενο και προφανώς να του προσδώσει την ευκαιρία σύζευξης της θεωρητικής με την

επαγγελματική εμπειρία. Ταυτόχρονα, το μεγάλο πλεονέκτημα είναι ότι δεν απαιτούνται σημαντικές αλλαγές στα τρέχοντα Προγράμματα Σπουδών που έχουν ήδη ενσωματώσει την Π.Α., παρά μόνο το ζήτημα της επιμήκυνσής της, για να λάβει τα χαρακτηριστικά μαθητείας. Επιπλέον, οι τρέχουσες τεχνολογικές μεταβολές απαιτούν διαρκή επικαιροποίηση των γνώσεων σε πολλούς τομείς, την οποία σήμερα οι ενδιαφερόμενοι καλύπτουν είτε μέσω πιστοποιημένων δια ζώσης ή/και online σεμιναρίων, είτε μέσω αυτομόρφωσης, ενώ και πάλι η πρακτική άσκηση με μορφή μαθητείας θα μπορούσε να είναι μια ακόμα ελκυστική επιλογή πριν την αποφοίτηση από τις εγκύκλιες σπουδές.

Τέλος, η πρακτική άσκηση με τη μορφή μαθητείας, σύμφωνα με τον τομέα των νευροεπιστημών, καλύπτει ακριβώς τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνει ο ανθρώπινος εγκέφαλος, που δεν είναι άλλο από το «learning by doing», ενισχύοντας και καλλιεργώντας ταυτόχρονα και πολλές οριζόντιες δεξιότητες.

8. Οφέλη από την Π.Α. με μεθοδολογικά στοιχεία τύπου μαθητείας

Συνοψίζοντας, η συγκρότηση της Π.Α. στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, με προϋποθέσεις τύπου μαθητείας, θέτει καταρχήν ως επιτακτική ανάγκη την επιμήκυνση του χρόνου παραμονής του ασκούμενου στον φορέα υποδοχής. Ως εκπαίδευση βασισμένη στην εργασία πρέπει να δοθεί επαρκής ρόλος εποπτείας στα επιφορτισμένα στελέχη των φορέων υποδοχής, ενώ ο ακαδημαϊκός επόπτης μπορεί να έχει περισσότερο ενεργό ρόλο στην εποπτεία του ερευνητικού έργου της πρακτικής. Η σύμβαση πρακτικής θα πρέπει να καθορίζει τις εκατέρωθεν υποχρεώσεις μιας τριμερούς σχέσης (ακαδημαϊκό ίδρυμα, ασκούμενος, φορέας υποδοχής) και ανάλογα με τον τρόπο χρηματοδότησης της Π.Α. να προβλέπει κάποια ελάχιστα οικονομικά κίνητρα εκατέρωθεν.

Οι βελτιωτικές αυτές αλλαγές στην Π.Α. επιφέρουν:

- Λειτουργική ένταξη σε ένα περιβάλλον εργασίας με ομαλή ενσωμάτωση και έμφαση στην κατανόηση της οργανωσιακής νοοτροπίας του φορέα υποδοχής, των ιεραρχικών δομών και του εσωτερικού καταμερισμού της εργασίας, καθώς και της ανάλυσης του καθηκοντολογίου των άμεσα συνεργαζόμενων με τον ασκούμενο εργαζομένων.
- Συνειδητοποίηση της κτήσης γνώσεων και δεξιοτήτων από τη θεωρία μέσω του εφαρμοσμένου ερευνητικού έργου και των ερωτημάτων του, το αποτέλεσμα του οποίου ενδιαφέρει, συμφωνημένα και το φορέα υποδοχής.
- Διαδικασία επιβεβαίωσης των επαγγελματικών επιλογών του ασκούμενου ή και όχι, μέσω της γενικότερης τριβής στο περιβάλλον εργασίας, και αυτογνωσία ως προς τις προτιμήσεις του σε επιμέρους πτυχές του επαγγέλματος.
- Ανάπτυξη του πρώτου δικτύου, τυπικών και άτυπων επαγγελματικών γνωριμιών, συχνά χρήσιμων για το άμεσο μέλλον.
- Ανάπτυξη του βαθμού επαγγελματισμού του ασκούμενου μέσω της βελτίωσης των επαγγελματικών του ικανοτήτων, αλλά και των προσωπικών του χαρακτηριστικών, σε συνδυασμό με τη βελτίωση του τρόπου αντιδράσεών του στο πλαίσιο ενός επαγγελματικού περιβάλλοντος.

- Υιοθέτηση περιοδικών συναντήσεων του ασκούμενου, κατά τη διάρκεια της Π.Α., με τους επόπτες του από το ακαδημαϊκό ίδρυμα και το φορέα υποδοχής για ανατροφοδότηση και συνεχή βελτίωση των συνθηκών Π.Α.
- Ικανότητα του ακαδημαϊκού ιδρύματος να σχεδιάζει την Π.Α. με βάση τις μεταβαλλόμενες συνθήκες των επαγγελματιών, αλλά και ικανότητα των φορέων υποδοχής να αξιοποιούν τη διαφορετικότητα της προσωπικότητας των ασκούμενων, προσφέροντάς τους ένα πιο εξατομικευμένο στα ενδιαφέροντα τους περιεχόμενο Π.Α.
- Πιθανότητα σχεδιασμού έτους μαθητείας (δύο συνεχόμενα εξάμηνα πρακτικής άσκησης) και στο πανεπιστημιακό επίπεδο, με χρηματοδότηση από το επερχόμενο ΕΣΠΑ 2021-2027, κατά το πρότυπο της Γαλλίας, αλλά αξιοποιώντας και την όποια θετική εμπειρία του τρόπου εφαρμογής της Π.Α. από τα πρώην ΤΕΙ στην Ελλάδα.

9. Αντι επιλόγου

Σε κάθε περίπτωση η σημασία της Π.Α. είναι σήμερα, εν μέσω των νέων τεχνολογικών μεταβολών, αδιαμφισβήτητη. Η υιοθέτηση των παραπάνω διατυπωμένων βελτιωτικών αλλαγών που ενσωματώνουν μεθόδους μαθητείας στην Π.Α. της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θα μπορούσε να προσδώσει αποτελεσματικότητα με βάση το ζητούμενο της βελτίωσης του δείκτη απασχολησιμότητας των αποφοίτων. Άλλωστε, ο Emmanuel Kant, είπε ότι: η θεωρία χωρίς την πρακτική είναι άχρηστη, αλλά και η πρακτική χωρίς τη θεωρία είναι τυφλή.

Βιβλιογραφία

- Adecco (2018). *The Skills Report - Η 4^η Βιομηχανική Επανάσταση στην Ανατολική Ευρώπη*. Διαθέσιμο στο https://adecco.gr/wp-content/uploads/2018/07/The_skills_report_greek.pdf
- Anderson, A., Bravenboer, D. & Hemsworth, D. (2012). The role of universities in higher apprenticeship development. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 2 (3), 240-255. DOI: <https://doi.org/10.1108/20423891211271773>. Διαθέσιμο στο <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/20423891211271773/full/html>
- Γούλας, Χρ. (2019). *Δεξιότητες και ποιότητα στην εργασία: χάσματα και χασμωδίες*. Δημοσιεύθηκε στις 21 Νοεμβρίου 2019 στην Εφημερίδα των Συντακτών. Διαθέσιμο στο https://www.efsyn.gr/stiles/apopseis/219899_dexiotites-kai-roiitita-stin-ergasia-hasmata-kai-hasmodies
- Cedefop (2021). *Ενημερωτικό σημείωμα: Μαθητεία-Μια θεραπεία για κάθε ασθένεια?* (Μάρτιος 2021). Διαθέσιμο στο https://www.cedefop.europa.eu/files/9155_el.pdf
- Doyle, A. (2020). What is the difference between internships and apprenticeships?, Διαθέσιμο στο <https://www.thebalancecareers.com/what-are-apprenticeship-programs-2061927>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020). Έκθεση παρακολούθησης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης 2020. Διαθέσιμο στο https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2020/countries/greece_el.html#seven

Eurostat, Database για την Απασχόληση και την Εκπαίδευση.

ΕΛΣΤΑΤ, Στατιστικές Σειρές Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Γ' τριμ. 2020. Διαθέσιμο στο <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/->

INE ΓΣΕΕ. (2020). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2020*. Αθήνα. Διαθέσιμο στο https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/10/Ethsia_Ekthesi_2020_INEGSEE.pdf

Glammann, D. (2014). *Le stage dans l'enseignement supérieur, un dispositif riche de promesses difficiles à tenir. Éducation et socialization*. DOI: <https://doi.org/10.4000/edso.714>. Διαθέσιμο στο <http://journals.openedition.org/edso/714>

ManpowerGroup (2020). Έρευνα «Τι Αναζητούν οι Εργαζόμενοι». Διαθέσιμο στο <https://www.manpowergroup.gr/ereyna-eleipsi-dexiotiton/>

ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ (2020). Θέσεις Απόψεις του INE & ΚΑΝΕΠ / ΓΣΕΕ για το Σχέδιο Νόμου «Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης». Διαθέσιμο στο https://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/theseis-apospeis_ine-kanep-gsee.pdf

Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών-ΣΕΒ (2018). *Special Report: Σύγχρονες Δεξιότητες για Διεθνώς Ανταγωνιστικές Επιχειρήσεις: 12 + 1 προκλήσεις για να μειώσουμε το χάσμα δεξιοτήτων στην Ελλάδα*. Διαθέσιμο στο https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/50760/Special_Report_23_1_2018.pdf

Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) (2019). *Οι ελλείψεις σε παιδεία και δεξιότητες εμπόδιο για τον παραγωγικό μετασχηματισμό και την σύγχρονη ανταγωνιστική παραγωγή*. Δημοσιεύθηκε στις 3/7/2019 στο https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/52248/SpecialReport_paideia_dexiotites_V_03072019_F.pdf?fbclid=IwAR20QGAS_I8EDyWvRdplWcToBSOUzkga1W9gGMkhEBun4gnHHqAhCuXmHE

Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών-ΣΕΒ (2021). *Special Report: Πρακτική άσκηση φοιτητών: γέφυρα με την αγορά εργασίας για τους νέους, ικανά μελλοντικά στελέχη για τις επιχειρήσεις*. Δημοσιεύθηκε στις 27 Απριλίου 2021 στο https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/53812/2021-04-27_SR_internships.pdf

UNIVERSITE LAVAL, ECN-6520 Preparation au stage, Automne 2020.

Παμπούρη, Α. (2016). *Η συμβολή της Πρακτικής Άσκησης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και η σύνδεση της με την αγορά εργασίας: μια αξιολογική μελέτη περίπτωσης στο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων*. Διδακτορική Διατριβή. Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

<https://www.onisep.fr> (25.11.2020).

Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Δόξα Παπακωνσταντίνου¹

Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Περίληψη

Στόχος της πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο της ανώτατης εκπαίδευσης αποτελεί η διευκόλυνση των φοιτητών στην πρακτική εφαρμογή των γνώσεών τους σε πραγματικές περιστάσεις ζωής. Η πρακτική άσκηση έχει ιδιαίτερα επωφελή αποτελέσματα για τους φοιτητές με αναπηρία. Αποτελεί μία γέφυρα μεταξύ του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και συγκαταλέγεται στους προγνωστικούς παράγοντες της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, καθώς θεωρείται ότι συμβάλλει στην αναζήτηση και στην τελική εύρεση εργασίας από μέρους τους. Οι εργοδότες που συνεργάζονται στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης με άτομα με αναπηρία είναι πιο πιθανό να λάβουν θετικές αποφάσεις πρόσληψης για τους αιτούντες με αναπηρία στο μέλλον. Τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα εξελίσσουν ολοκληρωμένες προσεγγίσεις για την υποβοήθηση των φοιτητών τους, όπως η πρακτική άσκηση. Υφίσταται ανάγκη περαιτέρω συνεργασίας μεταξύ των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, των φοιτητών με αναπηρία, των εκπαιδευτικών δομών, των εργοδοτών και των αρμόδιων κρατικών υπηρεσιών. Η ενίσχυση της πρακτικής άσκησης αποτελεί ουσιαστική συμβολή στην εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία.

Λέξεις-κλειδιά: πρακτική άσκηση, ανώτατη εκπαίδευση, αναπηρία, εργασιακή ένταξη

1. Η συμβολή της πρακτικής άσκησης στην εργασιακή ένταξη των φοιτητών με αναπηρία

Τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα στην πλειονότητά τους παρέχουν πρακτική άσκηση στο πλαίσιο των προγραμμάτων προπτυχιακών και μεταπτυχιακών σπουδών τους, προκειμένου να προετοιμάσουν τους φοιτητές τους για την ομαλή μετάβαση από την εκπαίδευση στο χώρο εργασίας (Takahashi et al., 2018). Στόχο της πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο της ανώτατης εκπαίδευσης αποτελεί η διευκόλυνση των φοιτητών στην πρακτική εφαρμογή των γνώσεών τους σε πραγματικές περιστάσεις ζωής και η ανάπτυξη πρακτικής εμπειρίας των εκπαιδευομένων (Chaminuka & Mtezo, 2019). Η εκπαιδευτική εμπειρία δομημένη σε εργασιακή βάση και σχετιζόμενη με συγκεκριμένους εργασιακούς χώρους υπό τη

¹ Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
Email: klerip@uom.edu.gr

μορφή αμειβομένης ή μη πρακτικής άσκησης, έχει βαρύνουσα σημασία για τους ίδιους τους φοιτητές, τους διδάσκοντες στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, αλλά και τους εργοδότες, που βλέπουν στο πρόσωπο των φοιτητών της πρακτικής τους πιθανούς μελλοντικούς τους εργαζομένους (Beck & Halim, 2008; Chaminuka & Mtezo, 2019).

2. Οφέλη πρακτικής άσκησης

Η πρακτική άσκηση έχει επωφέλη αποτελέσματα για τους φοιτητές και ιδιαίτερα για τους φοιτητές με αναπηρία (Briel & Getzel, 2001). Στα οφέλη της πρακτικής άσκησης για τους εκπαιδευόμενους με αναπηρία συγκαταλέγονται η βελτίωση της ακαδημαϊκής επίδοσης, η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, η καλλιέργεια και ενίσχυση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων και των δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων, η ενίσχυση της κοινωνικοποίησής τους, η διαχείριση των συναισθημάτων τους, η επαύξηση των κινήτρων για σπουδές και εργασία, η εκμάθηση τρόπων συνεργασίας, η καλύτερη κατανόηση των αναγκών τους που σχετίζονται με την αναπηρία, η βελτίωση της λειτουργικότητάς τους και του βαθμού ανεξαρτητοποίησής τους (Burgstahler & Bellman, 2009; Rabren et al., 2013). Η πρακτική άσκηση δύναται να έχει ως αντικείμενο τον τρόπο εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης ή απασχόλησης των ιδίων των ατόμων με αναπηρία. Σε αυτή την περίπτωση οι εκπαιδευόμενοι μέσω της πρακτικής άσκησης ενημερώνονται καλύτερα για την αναπηρία και τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία, καλλιεργούν την ενσυναίσθηση και το ενδιαφέρον τους και αναπτύσσουν θετικότερες στάσεις ως προς την αναπηρία. Και εδώ η πρακτική άσκηση εμφανίζει έμμεσα οφέλη για τα ίδια τα άτομα με αναπηρία, καθώς συμβάλλει στην ευρύτερη αποδοχή και στην ομαλότερη κοινωνική τους ένταξη (Wagner & Stewart, 2001).

3. Η συμβολή της πρακτικής άσκησης στην εργασιακή ένταξη

Η πρακτική άσκηση αποτελεί μία γέφυρα μεταξύ του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, ιδιαίτερα για τους φοιτητές με αναπηρία, καθώς αποτελεί ένα σύνδεσμο, για να εφαρμόσουν και να δοκιμάσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτούν στην εκπαίδευση, σε ένα εργασιακό περιβάλλον (Getzel & Kregel, 1996; Goia Agoston et al., 2017). Αυτή η γέφυρα μπορεί να λειτουργήσει και ως κίνητρο για τους φοιτητές με αναπηρία, προκειμένου να επιμείνουν και να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους, για να επιτύχουν στους μελλοντικούς επαγγελματικούς τους στόχους, αποτρέποντάς τους από την εγκατάλειψη των σπουδών τους (Burgstahler & Bellman, 2009; Griful-Freixenet et al., 2017). Οι ίδιοι οι φοιτητές με αναπηρία και τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα αναγνωρίζουν την πρακτική άσκηση ως σημαντικό μέρος της προετοιμασίας τους για την επαγγελματική πορεία μετά την αποφοίτηση (Briel & Getzel, 2001).

Η πρακτική άσκηση για τους εκπαιδευόμενους με αναπηρία συνδέεται άρρηκτα με την καλλιέργεια των απαιτούμενων για την επαγγελματική ένταξη επαγγελματικών δεξιοτήτων (Burgstahler & Bellman, 2009; Gilbride et al., 2003), όπως την επίδειξη ακεραιότητας, τιμιότητας και συνέπειας στην εργασία, την ικανότητα παρακολούθησης οδηγιών, το σεβασμό προς τους άλλους και τις κοινωνικές δεξιότητες (Ju et al., 2012). Τα ερευνητικά πορίσματα για τα οφέλη της πρακτικής άσκησης φοιτητών με αναπηρία αναφέρονται επίσης στην εκμάθηση τρόπων αποτελεσματικής επικοινωνίας με συναδέλφους και άτομα σε ιεραρχικά ανώτερες θέσεις/γενικότερα θέσεις εξουσίας, στην καλύτερη διερεύνηση και κατανόηση των τομέων που τους ενδιαφέρουν για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, καθώς και στην ενημέρωση

αναφορικά με τις εύλογες προσαρμογές που δύνανται να λάβουν χώρα σε έναν εργασιακό χώρο για την εξασφάλιση της μέγιστης εργασιακής τους απόδοσης σε συνδυασμό με τη μέγιστη δυνατή ασφάλειά τους (Burgstahler & Bellman, 2009). Επιπλέον, υποστηρίζεται ότι η πρακτική άσκηση μπορεί να ενισχύσει μαθητές και φοιτητές με αναπηρία στο να ακολουθήσουν επαγγελματική σταδιοδρομία στις φυσικές επιστήμες, στην τεχνολογία, στην επιστήμη των μηχανικών και στα μαθηματικά (STEM studies), επιστήμες, τις οποίες πιο δύσκολα επιλέγουν και πιο εύκολα εγκαταλείπουν (Burgstahler & Bellman, 2009; Lee, 2011, 2014).

Η πρακτική άσκηση, λοιπόν, συγκαταλέγεται στους προγνωστικούς παράγοντες της απασχόλησης (Fabian et al., 1998; Getzel, 2008; Klinger, 2002; Test et al., 2009), καθώς θεωρείται ότι συμβάλλει στην αναζήτηση και στην τελική εύρεση εργασίας των ατόμων με αναπηρία (Miller et al., 2014). Οι δημιουργημένες θέσεις πρακτικής άσκησης από τις επιχειρήσεις για τους εκπαιδευόμενους με αναπηρία συσχετίζονται με την κοινωνική υπευθυνότητα από μέρους των επιχειρήσεων, ενώ θεωρούνται ότι προσδίδουν επιπρόσθετη αξία στον εργασιακό χώρο μέσω της γνώσης και της αποδοχής της διαφορετικότητας που αποκτάται (Strindlund et al., 2018). Από την πλευρά τους οι εργοδότες παρουσιάζονται πιο πρόθυμοι να προσφέρουν θέσεις εργασίας σε άτομα με αναπηρία, ανεξάρτητα από το βαθμό αναπηρίας τους, με τα οποία είχαν συνεργαστεί στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης τους, ακόμη και αν δεν έχουν καμία σχετική υποχρέωση (Donovan & Tilson, 1998; Gilbride et al., 2003; Luecking & Fabian, 2000). Το πόρισμα αυτό ενισχύει την ιδέα ότι η συναναστροφή με τα άτομα με αναπηρία επηρεάζει θετικά τις στάσεις ως προς την πρόσληψη εργαζομένων με αναπηρία (Luecking, 2011), καθώς δύναται να οδηγήσει σε βαθύτερη κατανόηση των αναγκών, των ικανοτήτων των ατόμων με αναπηρία και ταυτόχρονη κατάρτιση των υπαρχόντων στερεοτύπων αναφορικά με τις εργασιακές τους δυνατότητες και τη γενικότερη υπόστασή τους ως εργαζομένων (Houtenville & Kalargyrou, 2011). Όταν τα άτομα ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των εργοδοτών, τότε η αναπηρία περνάει από το προσκήνιο στο παρασκήνιο ως ήσσονος σημασίας παράγοντας για την πρόσληψη. Ως επακόλουθο των ανωτέρω, οι εργοδότες που συνεργάζονται στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης με άτομα με αναπηρία, είναι πιο πιθανό να λάβουν θετικές αποφάσεις πρόσληψης για τους αιτούντες με αναπηρία στο μέλλον (Luecking, 2011).

4. Ο ρόλος των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων

Τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα αναπτύσσουν ολοκληρωμένες προσεγγίσεις για την υποβοήθηση φοιτητών με αναπηρία στην επιλογή της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Οι φοιτητές με αναπηρία χρειάζεται να κατανοήσουν με ποιον τρόπο η εκπαιδευτική τους εμπειρία στο χώρο του Πανεπιστημίου δύναται να μεταφερθεί και να εφαρμοσθεί σε ένα εργασιακό περιβάλλον, και να έρθουν σε επαφή με το εργασιακό δίκτυο που σχετίζεται με κάθε επαγγελματικό χώρο που αποτελεί εν δυνάμει επιλογή τους (Getzel, 2008). Μέρος των φοιτητών με αναπηρία εξυπηρετείται από τις υπάρχουσες υπηρεσίες σχεδιασμού σταδιοδρομίας, ενώ το λοιπό μέρος χρειάζεται πιο εξατομικευμένες και ολοκληρωμένες προσεγγίσεις υποστήριξης προς την κατεύθυνση αυτή, όπως η καθοδήγηση ως προς τις εύλογες προσαρμογές που θα απαιτηθούν και τα εργασιακά τους δικαιώματα (Briel & Getzel, 2005). Σημαντικό ρόλο στην υποβοήθηση της πρακτικής άσκησης διαδραματίζουν και οι μονάδες υποστήριξης των φοιτητών με αναπηρία στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, καθώς συμβάλλουν στη δημιουργία ουσιαστικά συμπεριληπτικής εκπαίδευσης (Espada-Chavarria et al., 2020).

Στα χαρακτηριστικά ενός ποιοτικού εκπαιδευτικού προγράμματος σχεδιασμένου να εκτελεστεί σε ένα εργασιακό περιβάλλον συγκαταλέγονται οι ξεκάθαροι στόχοι του προγράμματος και του ρόλου κάθε εμπλεκόμενου, η αποτελεσματική επικοινωνία ανάμεσα σε εκπαιδευομένους, εκπαιδευτικά ιδρύματα και εργοδότες, η συνεχής παρακολούθηση και ανατροφοδότηση ως προς την πορεία του εκπαιδευομένου, η στήριξη και η ενθάρρυνση του εκπαιδευομένου από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, αλλά και από την κοινωνία, η ενεργοποίηση του εκπαιδευομένου σε εργασιακούς χώρους του ενδιαφέροντός του (Luecking & Gramlich, 2003). Ενδεικτικές αποτελεσματικές στρατηγικές υποστήριξης κατά τη διάρκεια της πρακτικής των ατόμων με αναπηρία περιλαμβάνουν: την επαναλαμβανόμενη εκπαίδευση σε μία στοχευμένη δεξιότητα, τον κερματισμό των καθηκόντων σε περισσότερα, μικρότερα υποκαθήκοντα, τα παιχνίδια ρόλου ιδιαίτερα σε δραστηριότητες για την υποβοήθηση των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, την εκμάθηση στρατηγικών διαχείρισης του άγχους, την άμεση ανατροφοδότηση των φοιτητών ως προς την εκτέλεση των καθηκόντων τους στο πλαίσιο της πρακτικής, την περιστασιακή βιντεοσκόπηση της πρακτικής άσκησης για την υποβοήθηση της ανατροφοδότησης, την παροχή σαφών οδηγιών για τα όρια στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων και την καταγραφή των βημάτων για την ολοκλήρωση ενός καθήκοντος από μέρος των φοιτητών (Briel & Getzel, 2001). Έμφαση ως προς τις στρατηγικές υποστήριξης δίδεται στην εξατομικευμένη προσέγγιση και καθοδήγηση των φοιτητών με αναπηρία (ένας προς έναν). Η εξατομικευμένη καθοδήγηση άρχεται με την εξειδικευμένη εκπαίδευση και κατάρτιση έως ότου αποκτηθούν οι απαιτούμενες δεξιότητες και ικανότητες, και ακολουθείται από διευκόλυνση της επικοινωνίας με τους εργοδότες/επιβλέποντες και τους συναδέλφους στο χώρο της πρακτικής, καθώς και με τον προσδιορισμό των ευλόγων προσαρμογών που πιθανόν να απαιτηθούν για τη διευκόλυνση της πρακτικής άσκησης (Briel & Getzel, 2001).

5. Συμπεράσματα- Προτάσεις

Τα οφέλη της πρακτικής άσκησης για το σύνολο της εκπαιδευτικής και εργασιακής πορείας των φοιτητών με αναπηρία αποδεικνύονται από τους ερευνητές (Briel & Getzel, 2001; Burgstahler & Bellman, 2009; Fabian et al., 1998; Getzel, 2008; Gilbride et al., 2003; Griful-Freixenet et al., 2017; Klinger, 2002; Luecking, 2011; Miller et al., 2014; Test et al., 2009). Η συμβολή της πρακτικής άσκησης στην εργασιακή ένταξη των φοιτητών με αναπηρία κρίνεται καθοριστική, όχι όμως και απρόσκοπτη. Στα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι φοιτητές με αναπηρία στην πρακτική τους άσκηση συγκαταλέγονται τα στερεότυπα, οι προκαταλήψεις και οι παρανοήσεις αναφορικά με τις ικανότητες και τις δυνατότητές τους (Klinger, 2002). Οι φοιτητές με αναπηρία, λοιπόν, παρά τα οφέλη της πρακτικής άσκησης για τους ίδιους, μπορεί να διστάσουν να κάνουν αίτηση για πρακτική άσκηση και να χρειαστούν επιπρόσθετη ενθάρρυνση προς την κατεύθυνση αυτή, καθώς συχνά αμφιβάλλουν για το αν μπορούν να φέρουν εις πέρας τα καθήκοντα στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης, ενώ ταυτόχρονα καλούνται να ανταποκριθούν και στα εκπαιδευτικά τους καθήκοντα (Takahaski et al., 2018). Ωστόσο η ίδια η πρακτική άσκηση, εφόσον είναι άρτια δομημένη και σχεδιασμένη, δύναται να ανατρέψει την κουλτούρα σε ένα εργασιακό περιβάλλον και να το καταστήσει πιο ανοικτό στην αναπηρία και στη διαφορετικότητα εν γένει ξεκινώντας μια αλλαγή στον υπάρχοντα αρχικό σιγματισμό (Klinger, 2002).

Αναφορικά με την υποβοήθηση των φοιτητών με αναπηρία ως προς την επαγγελματική τους αποκατάσταση μετά την αποφοίτηση, υφίσταται ουσιαστική

ανάγκη ενίσχυσης της συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών δομών, των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, των φοιτητών με αναπηρία και των αρμόδιων κρατικών υπηρεσιών (Butler et al., 2016). Οι εργοδότες χρειάζεται να πεισθούν, ώστε να προσφέρουν περισσότερες θέσεις για πρακτική άσκηση, αλλά και οι ειδικοί επαγγελματικής αποκατάστασης και οι φορείς απασχόλησης εργατικού δυναμικού να συνεισφέρουν, ώστε οι εργοδότες και τα άτομα με αναπηρία να επιτύχουν το μέγιστο δυνατό αποτέλεσμα από τη μεταξύ τους συνεργασία στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης που δύναται να οδηγήσει σε μία μελλοντική επαγγελματική απορρόφηση μετά το πέρας της πρακτικής άσκησης (Henry et al., 2014). Προς την κατεύθυνση αυτή κρίνεται απαραίτητο τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα να στοχεύσουν με τα προγράμματά τους στην ανάπτυξη της επαγγελματικής ωριμότητας από μέρους των φοιτητών και δη των φοιτητών με αναπηρία, ιδιαίτερα με την καλλιέργεια γενικών δεξιοτήτων, τη βελτίωση της πρόσβασης σε προγράμματα πρακτικής άσκησης και τη μέριμνα για την ολοκλήρωση των σπουδών τους (Espada-Chavarria et al., 2020). Μελλοντικό στόχο της πολιτικής ισότητας στο πλαίσιο της ανώτατης εκπαίδευσης πρέπει να αποτελεί η παροχή εύρους επιλογών στους φοιτητές με αναπηρία σε ίση βάση με τους φοιτητές χωρίς αναπηρία, καθώς και της δυνατότητας πλήρους εξελίξης τους σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο (Hartley, 2015).

Βιβλιογραφία

- Beck, J.E., & Halim, H. (2008). Undergraduate internships in accounting: What and how do Singapore interns learn from experience? *Journal of Accounting Education*, 17(2), 151-172. <https://doi.org/10.1080/09639280701220277>
- Briel, L., & Getzel, E. (2001). Internships in higher education: Promoting success for students with disabilities. *Disability Studies Quarterly*, 21(1). Διαθέσιμο στο <https://dsq-sds.org/article/view/254/257>
- Briel, L.W., & Getzel, E.E. (2005). Internships and field placements. In L. Getzel & P. Wehman (eds.), *Going to college: Expanding opportunities for students with disabilities* (pp. 271-290). Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Burgstahler, S., & Bellman, S. (2009). Differences in perceived benefits of internships for subgroups of students with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 31, 155-165. <https://doi.org/10.3233/JVR-2009-0485>
- Butler, L. N., Sheppard-Jones, K., Whaley, B., Harrison, B., & Osness, M. (2016). Does participation in higher education make a difference in life outcomes for students with intellectual disability? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 44, 295-298. <https://doi.org/10.3233/JVR-160804>
- Chaminuka, L., & Mtezo, J. Z. (2019). Using internship as a tool for professional development in universities: a case of the Zimbabwe Open University. *African Perspectives of Research in Teaching & Learning*, 3(1), 22-31. Διαθέσιμο στο https://www.ul.ac.za/aportal/application/downloads/Story2_2019_vol_3.pdf
- Donovan, M.R., & Tilson Jr., G.P. (1998). The Marriott Foundation's "Bridges... from school to work" program - a framework for successful employment outcomes

- for people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 10(1), 15-21. <https://doi.org/10.3233/jvr-1998-10104>
- Espada-Chavarria, R., Moreno-Rodriguez, R., & Jenaro, C. (2020). Development of vocational maturity in university students with disabilities to access, obtain an internship and complete university studies. *Education Sciences*, 10(12), 386. <https://doi.org/10.3390/educsci10120386>
- Fabian, E.S., Lent, R.W., & Willis, S.P. (1998). Predicting work transition outcomes for students with disabilities: Implications for counselors. *Journal of Counseling and Development*, 76, 311-316. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1998.tb02547.x>
- Getzel, E.E. (2008). Addressing the persistence and retention of students with disabilities in higher education: Incorporating key strategies and supports on campus. *Exceptionality*, 16(4), 207-219. <https://doi.org/10.1080/09362830802412216>
- Getzel, E.E., & Kregel, J. (1996). Transitioning from the academic to the employment setting: The employment connection program. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 6, 273-287. Διαθέσιμο στο http://www.worksupport.com/documents/experiences_college_students.pdf
- Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., & Golden, K. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(3), 130-137. <https://doi.org/10.1177/00343552030460030101>
- Goia Agoston, S. I., Igret, R.S., & Marinas, C.V. (2017). Internship programmes - bridge between school and professional life. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 11(1), 418-426. <https://doi.org/10.1515/picbe-2017-0045>
- Griful-Freixenet, J., Struyven, K., Verstichele, M., & Andries, C. (2017). Higher education students with disabilities speaking out: perceived barriers and opportunities of the Universal Design for Learning framework. *Disability & Society*, 32(10), 1627-1649. <https://doi.org/10.1080/09687599.2017.1365695>
- Hartley, J. (2015). Australian higher education policy and inclusion of people with disabilities: A review. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 28(4), 413-419. Διαθέσιμο στο <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1093576.pdf>
- Henry, A.D., Petkauskos, K., Stanislawzyk, J. & Vogt, J. (2014). Employer-recommended strategies to increase opportunities for people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41, 237-248. <https://doi.org/10.3233/JVR-140716>
- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2011). People with Disabilities. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 40-52. <https://doi.org/10.1177/1938965511424151>
- Ju, S., Zhang, D. & Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 35(1) 29-38. <https://doi.org/10.1177/0885728811419167>
- Klinger, M. (2002). Organization culture and people with disabilities. *Disability Studies Quarterly*, 22(1), 21-25. Διαθέσιμο στο <https://dsq-sds.org/article/view/332/412>
- Lee, A. (2011). A comparison of postsecondary science, technology, engineering, and mathematics (STEM) enrollment for students with and without

- disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 34(2), 72-82. <https://doi.org/10.1177/0885728810386591>
- Lee, A. (2014). Students with disabilities choosing science technology engineering and math (STEM) majors in postsecondary institutions. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 27(3), 261-272. Διαθέσιμο στο <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1048786.pdf>
- Luecking, R.G. (2011). Connecting employers with people who have intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(4), 261-273. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-49.4.261>
- Luecking, R.G., & Gramlich, M. (2003). Quality work-based learning and postschool employment success. *National Center on Secondary Education and Transition*, 2(2), 1-5. Διαθέσιμο στο https://conservancy.umn.edu/bitstream/handle/11299/172871/NCSETIssueBrief_2.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luecking, R.G., & Fabian, E.S. (2000). Paid internships and employment success for youth in transition. *Career Development for Exceptional Individuals*, 23(2), 205-221. <https://doi:10.1177/088572880002300207>
- Miller, L.C., Gottlieb, M., Morgan, K.A., & Gray, D.B. (2014). Interviews with employed people with mobility impairments and limitations: Environmental supports impacting work acquisition and satisfaction. *Work*, 48(3), 361-372. <https://doi:10.3233/WOR-131784>
- Rabren, K., Eaves, R.C., Dunn, C. & Darch, C.B. (2013). Students with learning disabilities' satisfaction, employment, and postsecondary education outcomes. *Journal of Education and Learning*, 2(2), 14-22. <https://10.5539/jel.v2n2p14>
- Strindlund, L., Abrandt-Dahlgren, M., & Ståhl, C. (2018). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and Rehabilitation*, 1-8. <https://doi:10.1080/09638288.2018.1481150>
- Takahashi, K., Uyehara, L., Park, H. J., Roberts, K., & Stodden, R. (2018). Internship to improve postsecondary persistence for students with disabilities in the STEM pipeline (Practice Brief). *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 31(2), 179-185. Διαθέσιμο στο <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1192073.pdf>
- Test, D.W., Mazzotti, V.L., Mustian, A.L., Fowler, C.H., Kortering, L., & Kohler, P. (2009). Evidence-based secondary transition predictors for improving postschool outcomes for students with disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 32(3), 160-181. <https://doi.org/10.1177/0885728809346960>
- Wagner, A.K., & Stewart, P.J.B. (2001). An internship for college students in Physical Medicine and Rehabilitation. *American Journal of Physical Medicine & Rehabilitation*, 80(6), 459-465. <https://doi:10.1097/00002060-200106000-00015>

*Πολυδιάστατα Λειτουργικά Πλαίσια και
Πρακτική Άσκηση στα ΑΕΙ*

**ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΗΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ / ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ
ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ (ΕΕΚ) ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΕΣ
ΠΡΑΞΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟ ΕΠΑΝΑΔ ΕΔΒΜ ΚΑΙ ΤΟ ΕΠΑΝΕΚ ΓΙΑ
ΤΗΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ 2014-2020**

Καραβατά Φλωρεντία¹

Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων, Ειδική Γραμματεία Διαχείρισης
Προγραμμάτων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου

Περίληψη

Ο νέος νόμος για το Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης ορίζει το πλαίσιο για την υλοποίηση μαθητείας / πρακτικής άσκησης στη μεταγυμνασιακή Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και τη μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση. Ειδικότερα, για την πρακτική άσκηση προβλέπεται ο τρόπος οργάνωσης του συστήματος της πρακτικής άσκησης για τις Επαγγελματικές Σχολές Κατάρτισης (Ε.Σ.Κ.), τις Επαγγελματικές Σχολές Μαθητείας (ΕΠΑ.Σ.) του Ο.Α.Ε.Δ., το Μεταλυκειακό Έτος – Τάξη Μαθητείας και τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.).

Στην προγραμματική περίοδο 2014-2020 οι δράσεις μαθητείας/πρακτικής άσκησης για περίπου 31.440 ωφελούμενους χρηματοδοτούνται με € 211,2 εκατ., ενώ μέρος του ποσού διατίθεται για υποστηρικτικές δράσεις (διακυβέρνηση συστημάτων ΕΕΚ, εκπόνηση προγραμμάτων σπουδών και οδηγών κατάρτισης, υποστήριξη επιχειρήσεων κλπ) από το ΕΠΑΝΑΔ ΕΔΒΜ, ενώ από το ΕΠΑΝΕΚ διατίθενται για την Πρακτική Άσκηση φοιτητών € 97 εκατ. για 88.300 ωφελούμενους και για την Πρακτική Άσκηση σπουδαστών Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού επί πλοίου για την εκπλήρωση των θαλάσσιων εκπαιδευτικών ταξιδιών τους € 55,6 εκατ. για 12.820 ωφελούμενους. Η υλοποίηση των δράσεων αντιμετώπισε μια σειρά από προκλήσεις, στις οποίες προστίθεται και αυτή λόγω των μέτρων περιορισμού της διάδοσης της νόσου Covid-19.

Η ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση, τις κοινωνικές υποθέσεις και την ενσωμάτωση δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στη μαθητεία και την πρακτική άσκηση ως μέσα για τη μετάβαση από την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην εργασία παρέχοντας πρακτική εμπειρία, γνώσεις και δεξιότητες που συμπληρώνουν τη θεωρητική εκπαίδευση. Αναμένεται στην Προγραμματική Περίοδο 2021-2027 η χρηματοδότησή τους να είναι γενναιόδωρη από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία (ΕΔΕΤ).

¹ Προϊσταμένη Μονάδας Β 2.3 «Διαχείρισης Πράξεων Διά βίου Μάθησης και Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την αγορά εργασίας», Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων, Ειδική Γραμματεία Διαχείρισης Προγραμμάτων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π. Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Δια Βίου Μάθηση.

Email: karavata@epeaek.gr

Λέξεις-κλειδιά: Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, ΕΕΚ, Μαθητεία, Πρακτική Άσκηση, συγχρηματοδοτούμενα έργα ΕΣΠΑ 2014-2020

1. Εισαγωγή

Τεχνική Εκπαίδευση εφαρμόζεται ήδη από τη δεκαετία του '50 για τη δημιουργία των επαγγελματιών του χώρου βασιζόμενη στο δυϊκό σύστημα της μαθητείας, το οποίο συνδυάζει τη θεωρητική και εργαστηριακή εκπαίδευση στο σχολείο με τη Μαθητεία/Πρακτική Άσκηση στις επιχειρήσεις. Στόχος είναι να αποκτήσει ο εκπαιδευόμενος, εκτός από τις απαραίτητες θεωρητικές γνώσεις και επαγγελματική εμπειρία στην ειδικότητα που φοιτά σε πραγματικές συνθήκες εργασίας.

Σήμερα η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση έχουν περάσει αρκετές μεταρρυθμίσεις, αλλάζει ξανά. Με ουσιαστικές και οργανωτικές ρυθμίσεις που καλύπτουν όλο το φάσμα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) και της Δια Βίου Μάθησης (ΔΒΜ), ο νέος νόμος επιχειρεί μια συνολική αναδιάρθρωση και αναβάθμιση ενός κρίσιμου τομέα της εκπαίδευσης, με συστημικό ρόλο στην αναπτυξιακή δυναμική της οικονομίας και στη δημιουργία νέων ευκαιριών για μαθητές, σπουδαστές και εργαζόμενους, ο οποίος ωστόσο ταλανίζεται από χρονίζουσες στρεβλώσεις και δυσλειτουργίες, όπως:

- α) αλληλοεπικαλύψεις μεταξύ δομών και εκπαιδευτικών διαδρομών,
- β) απουσία δομών μετα-γυμνασιακού επιπέδου,
- γ) ύπαρξη παρωχημένων ειδικοτήτων και οδηγών κατάρτισης,
- δ) ανεπαρκής διασύνδεση με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, μεταξύ άλλων λόγω της απουσίας συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό της ΕΕΚ και της ανορθολογικής επιλογής ειδικοτήτων και εκπαιδευτών,
- ε) έλλειψη αξιοπιστίας στην πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, κλπ.

Κεντρική στόχευση της μεταρρύθμισης είναι η ΕΕΚ από λύση ανάγκης για τους λίγους ή τους πιο αδύναμους, να καταστεί συνειδητή επιλογή για τους πολλούς και εργαλείο αναπτυξιακής πολιτικής.

2. Συγχρηματοδότηση από ΕΠ ΑΝΑΔ ΕΔΒΜ και ΕΠ ΑΝΕΚ (ΕΣΠΑ 2014-2020)

Η υποστήριξη του συστήματος στη μεταγυμνασιακή Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και τη μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση κατά τα τελευταία χρόνια, ειδικότερα στην περίοδο του ΕΣΠΑ 2014-2020, πραγματοποιείται μέσω πράξεων που έχουν ενταχθεί στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Δια Βίου Μάθηση» (Ε.Π. ΑΝΑΔ ΕΔΒΜ) και το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα, Καινοτομία» (Ε.Π. ΑΝΕΚ) και συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ).

Οι δράσεις Μαθητείας και Πρακτικής άσκησης που χρηματοδοτούνται από το ΕΠ ΑΝΑΔ ΕΔΒΜ με € 211,2 εκατ. αφορούν περίπου 31.440 ωφελούμενους:

- Πρακτική Άσκηση των ΕΠΑ.Σ. μαθητείας του ΟΑΕΔ,

- Μεταλυκειακό έτος - Τάξη μαθητείας των ΕΠΑ.Λ.,
- Υποστήριξη του συστήματος ναυτικής εκπαίδευσης των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού ΑΕΝ σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα και τη συναφή ενωσιακή νομοθεσία,

ενώ μέρος του ποσού διατίθεται για δράσεις που υποστηρίζουν την ΕΕΚ:

- Αναβάθμιση και διεύρυνση του θεσμού της Μαθητείας, με στόχο την προσέλκυση επιχειρήσεων στο θεσμό της μαθητείας,
- Πληροφοριακό σύστημα για την υποστήριξη της Μαθητείας,
- Διακυβέρνηση των συστημάτων ΕΕΚ,
- Εκπόνηση προγραμμάτων σπουδών και οδηγών κατάρτισης, κλπ.

Από το ΕΠ ΑΝΕΚ διατίθενται για την Πρακτική Άσκηση φοιτητών € 97 εκατ. για 88.300 ωφελούμενους και για την Πρακτική Άσκηση σπουδαστών Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού επί πλοίου για την εκπλήρωση των θαλάσσιων εκπαιδευτικών ταξιδιών τους € 55,6 εκατ. για 12.820 ωφελούμενους.

2.1 Συγχρηματοδότηση από το Ε.Π. ΑΝΑΔ ΕΔΒΜ

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» λειτουργεί συμπληρωματικά με τα υπόλοιπα τομεακά και περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα του ΕΣΠΑ 2014-2020. Στο πλαίσιο της Επενδυτικής Προτεραιότητας 10.Ιν υλοποιούνται δράσεις με στόχο την ενίσχυση και βελτίωση της συνάφειας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας. Ειδικότερα, στόχος είναι η αύξηση της ελκυστικότητας της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (Επαγγελματικά Λύκεια-ΕΠΑ.Λ., Σχολές Μαθητείας ΟΑΕΔ) και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης (Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης-Ι.Ε.Κ.) με την αναμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών και την εφαρμογή του δυϊκού συστήματος μαθητείας.

Με στόχο την αναδιοργάνωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και την ενίσχυση του θεσμού της μαθητείας, εκπονήθηκε το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο για την αναβάθμιση της ΕΕΚ και της μαθητείας, σημαντικό μέρος του οποίου θα χρηματοδοτηθεί από την παρούσα Επενδυτική Προτεραιότητα (ΕΠ). Ο θεσμός της μαθητείας αποτελεί βασική προτεραιότητα για την προγραμματική περίοδο 2014-2020 εξυπηρετώντας κυρίως την καλύτερη σύνδεση της εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της οικονομίας και την αγορά εργασίας. Ειδικότερα, τα προγράμματα μαθητείας που χρηματοδοτούνται σε αυτό το πλαίσιο βασίζονται στο δυϊκό σύστημα και εντάσσονται στις πολιτικές εκπαίδευσης, οι οποίες διαμορφώνουν το περιβάλλον για ομαλή και αποτελεσματική μετάβαση από το σχολείο (εκπαίδευση) στην αγορά εργασίας. Επομένως οι δράσεις μαθητείας αναμένεται να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων. Σημειώνεται ότι έχει θεσμοθετηθεί Πλαίσιο Ποιότητας για την υλοποίηση της Μαθητείας στις επιχειρήσεις. Πιο συγκεκριμένα οι δράσεις που χρηματοδοτούνται από το Ε.Π. ΑΝΑΔ ΕΔΒΜ είναι οι ακόλουθες:

2.1.1 Πρακτική Άσκηση των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ

Στον ΟΑΕΔ το δυϊκό σύστημα της μαθητείας εφαρμόζεται με τις απαραίτητες κάθε φορά προσαρμογές. Σήμερα λειτουργούν 50 ΕΠΑ.Σ Μαθητείας. Δικαίωμα εγγραφής έχουν οι κάτοχοι τουλάχιστον απολυτηρίου Γυμνασίου ή ισότιμου τίτλου και η εισαγωγή επιτυγχάνεται μετά από μοριοδότηση συγκεκριμένων κριτηρίων των υποψηφίων (βαθμός τίτλου σπουδών, κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια).

Η φοίτηση διαρκεί 4 εξάμηνα, κατά τη διάρκεια των οποίων οι μαθητές παρακολουθούν θεωρητικά και εργαστηριακά μαθήματα στην ΕΠΑ.Σ (για 1 πρωινό και 4 απογεύματα) για 21 ώρες την εβδομάδα, βάσει συγκεκριμένων ωρολογίων αναλυτικών προγραμμάτων. Παράλληλα (για 4 ή 5 ημέρες την εβδομάδα) πραγματοποιούν πρακτική άσκηση σε φορείς και επιχειρήσεις του Ιδιωτικού ή Δημοσίου Τομέα, σε θέσεις Μαθητείας, συναφείς με την ειδικότητά τους στη βάση Σύμβασης Μαθητείας, στην οποία αναφέρεται ο χρόνος έναρξης και λήξης της Μαθητείας, καθώς και οι υποχρεώσεις, τόσο του εργοδότη, όσο και του μαθητή. Σημειώνεται ότι την ημέρα, που φοιτούν οι μαθητές στο σχολείο, (πρωινό ωράριο), δεν ασκούνται πρακτικά στον εργοδότη, αν το ωράριο εργασίας της επιχείρησης συμπίπτει με το πρωινό ωράριο παρουσίας των μαθητών στο Σχολείο.

Για την πρακτική άσκηση οι μαθητές αμείβονται, ασφαρίζονται από τον εργοδότη τους και τυγχάνουν άλλων παροχών, που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις. Από 1/4/2013 η πρακτικά ασκούμενοι μαθητές αμείβονται, σε όλα τα εξάμηνα σπουδών, με ποσοστό 75% επί του κατωτάτου ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

Οι μαθητευόμενοι ασκούνται σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, σε ελεύθερους επαγγελματίες, σε μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις, σε ΔΕΚΟ, Δήμους και στον δημόσιο τομέα. Πρόκειται για επιχειρήσεις όλων των κλάδων της εθνικής οικονομίας και σε πολλές τεχνικές ειδικότητες, όπως Αρτοποιίας-Ζαχαροπλαστικής, Κομμωτικής Τέχνης, Γραφικών Τεχνών-Εκτυπώσεων, Ξυλουργών-Επιπλοποιών, Υφάσματος-Ενδυσης, Υπαλλήλων Διοικητικών ή Οικονομικών Καθηκόντων, κ.α.

Στόχος είναι οι μαθητές ολοκληρώνοντας τη φοίτησή τους, να έχουν αποκτήσει επαγγελματική εμπειρία σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Το σύστημα on the job-training που εφαρμόζει ο ΟΑΕΔ, έχει αποδειχθεί αποτελεσματικό στην πράξη καθώς οι μαθητές σε σημαντικό ποσοστό, μετά το τέλος των σπουδών τους, συνεχίζουν να απασχολούνται στις θέσεις πρακτικής άσκησης (ΟΑΕΔ., n.d.).

Οι μαθητές των ΕΠΑΣ (σχολικό έτος 2020-21) είναι απόφοιτοι της Α' τάξης Λυκείου τουλάχιστον, ηλικίας 16-23 ετών. Οι ειδικότητες, ο τρόπος λειτουργίας των ΕΠΑ.Σ καθώς και η διάρκεια (έναρξη και λήξη) των εξαμήνων πρακτικής άσκησης, καθορίστηκε με την υπ' αριθμ. 40052/20-7-07 ΚΥΑ Υπουργών Εθνικής Παιδείας και Απασχόλησης (ΦΕΚ 1500/Β/07) «Καθορισμός λειτουργίας των ΕΠΑ.Σ Μαθητείας του ΟΑΕΔ του Ν. 3475/2006. Οι ΕΠΑΣ Μαθητείας ΟΑΕΔ λειτουργούν βάσει του Ν. 4386/2016 (Άρθρο 66) και βάσει του Ν. 4763/2020 (ΦΕΚ 254 Α' / 21-12-2020).

Η Πράξη «Μαθητεία / Πρακτική Άσκηση στις ΕΠΑΣ ΟΑΕΔ» περιλαμβάνει την επιδότηση της Μαθητείας / Πρακτικής Άσκησης των μαθητευόμενων στις ΕΠΑΣ ΟΑΕΔ για τα σχολικά έτη 2015-17, 2016-18, 2017-19 και 2018-2020. Κάθε χρόνο παρακολουθούν το πρόγραμμα περί τους 3.000 ωφελούμενους (1.500 ανά τάξη).

2.1.2 Μεταλκειακό Έτος - Τάξη μαθητείας των ΕΠΑ.Λ.

Η ανάπτυξη του συγχρηματοδοτούμενου προγράμματος «Μεταλκειακό έτος - Τάξη Μαθητείας» των Επαγγελματικών Λυκείων, ως νέα εκπαιδευτική διαδρομή, δανείστηκε κανόνες από ήδη υπάρχοντα σχήματα μαθητείας, ενώ είχε διαφορετικά ποιοτικά χαρακτηριστικά: έχει 9μηνη διάρκεια (εκπαιδευτικό έτος) και συνίσταται στην παρακολούθηση προγράμματος θεωρητικής και εργαστηριακής εκπαίδευσης στο ΕΠΑ.Λ. 1 φορά την εβδομάδα, ενώ οι 4 ημέρες της εβδομάδας αφιερώνονται στο πρόγραμμα εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας.

Ξεκίνησε το σχολικό έτος 2016-2017, δίνοντας μεγάλη βαρύτητα στην αναβάθμιση της εργασιακής προοπτικής των αποφοίτων των ΕΠΑ.Λ. με 1.118 ωφελούμενους, καταγράφοντας συνεχώς αύξηση τόσο του αριθμού μαθητευόμενων όσο και του αριθμού των σχολικών μονάδων που έχουν εντάξει τη μαθητεία στην εκπαιδευτική τους διαδικασία. Επιπλέον σημειώνεται ότι συνεχώς αυξάνονταν οι θέσεις μαθητείας στον ιδιωτικό τομέα (Καφετζοπούλου, 2021).

Από την έναρξη του προγράμματος μέχρι τη Δ' Φάση Υλοποίησης, δηλαδή την περίοδο 2019-2020, κατεγράφη συνεχής αύξηση του αριθμού μαθητευόμενων (+291% σε σχέση με το σχολικό έτος 2016-2017), διεύρυνση των διαθέσιμων ειδικοτήτων (από 6 την περίοδο 2016-2017, σε 26 την περίοδο 2020-2021), αύξηση του αριθμού των σχολικών μονάδων που έχουν εντάξει τη μαθητεία στην εκπαιδευτική τους διαδικασία (+ 49% σε σχέση με το σχ. έτος 2016-2017), αύξηση του αριθμού των τμημάτων μαθητείας που λειτουργούν σε αυτά (+128% σε σχέση με το σχ. έτος 2016-2017), καθώς και αύξηση των θέσεων του ιδιωτικού τομέα από 25% το 2017 σε 52% το 2019-2020 (Καφετζοπούλου, 2021).

2.1.3 Υποστήριξη του συστήματος ναυτικής εκπαίδευσης των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού ΑΕΝ σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα και τη συναφή ενωσιακή νομοθεσία

Οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού / Πλοιάρχων - Μηχανικών, ανήκουν στη τρίτη βαθμίδα της εκπαίδευσης, στην Ανώτερη Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση, και έχουν ως αποστολή την δημιουργία αξιωματικών του εμπορικού ναυτικού πλήρως καταρτισμένων με ολοκληρωμένη θεωρητική και πρακτική γνώση του αντικείμενου, καθώς και την εξειδίκευση αυτών, βασισμένη στις οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις στο χώρο της ναυτιλίας. Στις Α.Ε.Ν. εφαρμόζεται το σύστημα της εναλλασσόμενης διαδοχικής εκπαίδευσης (SANDWICH COURSE) μεταξύ εκπαιδευτικού ιδρύματος (Σχολής) και χώρου εργασίας (πλοίου), βάσει του οποίου οι σπουδαστές υποχρεούνται να παρακολουθήσουν κατευθυνόμενη πρακτική εκπαίδευση συνολικής διάρκειας 2 εξαμήνων πάνω σε εμπορικά πλοία, μεταξύ των διδακτικών περιόδων στη Σχολή, με σκοπό την πρακτική τους άσκηση επί του πλοίου στο γνωστικό αντικείμενο που διδάχθηκαν. Κατά τη διάρκεια κάθε εκπαιδευτικού ταξιδιού ο σπουδαστής υποχρεωτικά συμπληρώνει:

- α. Ειδικό εγχειρίδιο κατευθυνόμενης επί πλοίου εκπαίδευσης και
- β. Ημερολόγιο απασχόλησης, τα οποία μαζί με την έκθεση του εκπαιδευτή αξιωματικού του πλοίου εντός του σφραγισμένου φακέλου αξιολογούνται από Επιτροπή στην οποία ο εκπαιδευόμενος περνάει από συνέντευξη/εξέταση επί αυτών που διδάχτηκε στο πλαίσιο. Η υλοποίηση της πρακτικής άσκησης γίνεται υπό την απόλυτη εποπτεία των ΑΕΝ και του Υπουργείου Ναυτιλίας & Νησιωτικής Πολιτικής.

3. Υλοποίηση έργων στην περίοδο της πανδημίας

Η εμφάνιση της πανδημίας του Covid-19 δοκιμάζει την ανθεκτικότητα και την προσαρμοστικότητα των συστημάτων, των δομών και των υπηρεσιών και στο χώρο της μαθητείας και της πρακτικής άσκησης.

Έτσι, στην πρώτη φάση με το γενικό απαγορευτικό για τον περιορισμό της διάδοσης της ίωσης, έκλεισαν σχολεία, σχολές, δομές και ιδρύματα και έγινε αναστολή της πρακτικής άσκησης, ώστε να διασφαλιστεί τόσο η δημόσια υγεία όσο και η υγεία των μαθητευόμενων. Το πρώτο σοκ και η αγωνία ήταν μεγάλα για τους υπεύθυνους, οι οποίοι έπρεπε να καθορίσουν τις απαιτούμενες αλλαγές για την πορεία υλοποίησης με πλήρη προστασία των εμπλεκομένων.

Μετά την άρση του γενικού απαγορευτικού το Μάιο του 2020, ελήφθησαν μια σειρά μέτρων τα οποία ρύθμισαν ζητήματα που προέκυψαν από την απώλεια α) διδακτικών ωρών εργαστηριακών μαθημάτων, και β) ημερών μάθησης στο χώρο εργασίας έτσι, ώστε να εξασφαλιστεί η ολοκλήρωση των τμημάτων μαθητείας. Έτσι, προβλέφθηκαν μεταξύ άλλων: α) η παράταση της ολοκλήρωσης του προγράμματος του «Μεταλυκειακού Έτους - Τάξη Μαθητείας», β) η αύξηση των ωρών στο «Εργαστηριακό Μάθημα ειδικότητας» και γ) η αύξηση των ημερών στο Πρόγραμμα μάθησης σε εργασιακό χώρο». Επιπλέον, καταβλήθηκε έκτακτη οικονομική ενίσχυση ύψους επτακοσίων (700) ευρώ, για το χρονικό διάστημα από την έναρξη της επιβολής του μέτρου της προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας εκπαιδευτικών δομών μέχρι την επαναλειτουργία τους.

Αντίστοιχες προβλέψεις έγιναν και για τις ΕΠΑ.Σ του ΟΑΕΔ.

Πρόκειται για λύσεις ανάγκης που μπορεί εκ των υστέρων να κριθούν αρνητικά, αλλά με τα δεδομένα εκείνης της στιγμής ήταν οι καλύτερες δυνατές για να προστατευθεί το εισόδημα των μαθητευόμενων και να παραμείνουν στο σύστημα μαθητείας.

Το εκπαιδευτικό έτος 2020-2021 ξεκίνησε με τις αιτήσεις συμμετοχής και εγγραφές των υποψηφίων σε όλες τις δομές της ΕΕΚ. Εντούτοις, οι συνθήκες που δημιουργήθηκαν από την πανδημία δεν έχουν επιτρέψει μέχρι στιγμής την έναρξη των τμημάτων του Μεταλυκειακού Έτους - Τάξης Μαθητείας, ενώ στις ΕΠΑΣ του ΟΑΕΔ υλοποιείται μόνο το τμήμα των μαθημάτων, μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας. Το ίδιο και για τις Α.Ε.Ν. στις οποίες όμως η περίοδος πρακτικής άσκησης ξεκινά το καλοκαίρι.

Η εμπειρία αυτή μπορεί να γίνει η βάση για μια σειρά από ερευνητικά ερωτήματα: Σε τι βαθμό η πρακτική άσκηση και η μαθητεία μπορεί να αντέξουν σε μακροχρόνια σοκ, όπως η σημερινή πανδημία, χωρίς κάποιους βαθμούς ευελιξίας; Εκτός αν πιστεύουμε ότι το επόμενο σοκ θα μας έρθει ξανά μετά από 30 χρόνια... Πόσους βαθμούς ευελιξίας μπορεί να αντέξει το σύστημά μας;

4. Το νέο νομοθετικό πλαίσιο για την ΕΕΚ

Ο Νόμος 4763/2020 για το Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης ορίζει το πλαίσιο για την υλοποίηση μαθητείας / πρακτικής άσκησης στη μεταγυμνασιακή επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και στη μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση. Ειδικότερα, προβλέπει τον τρόπο οργάνωσης του συστήματος της πρακτικής άσκησης για τις Επαγγελματικές Σχολές Κατάρτισης (ΕΣΚ), τις Επαγγελματικές Σχολές Μαθητείας (ΕΠΑΣ) του ΟΑΕΔ,

το Μεταλυκειακό Έτος - Τάξη Μαθητείας και τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.).

Το νέο θεσμικό πλαίσιο υπενθυμίζει τις αρχές της διακυβέρνησης της ΕΕΚ και της ΔΒΜ και ιδίως:

- Κοινός στρατηγικός σχεδιασμός για την ΕΕΚ για τη βέλτιστη ικανοποίηση των αναγκών του ατόμου, της αγοράς εργασίας και της ελληνικής οικονομίας.
- Άμεση σύνδεση ΕΕΚ & ΔΒΜ με την αγορά εργασίας και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό τους.
- Ενίσχυση αυτονομίας των μονάδων ΕΕΚ με ενεργή εκπροσώπηση της τοπικής κοινωνίας.

Ήδη από το 1^ο άρθρο φαίνεται ότι η εμπειρία των προηγούμενων ετών ελήφθη υπόψη και καταβλήθηκε προσπάθεια να ενσωματωθούν κάποιοι βαθμοί ευελιξίας. Έτσι, στους επιμέρους στόχους του νόμου, στο πλαίσιο της εξυπηρέτησης του σκοπού του, αναφέρονται οι ακόλουθοι:

«α) η παροχή βασικών γνώσεων και η ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω της τοπικής επαγγελματικής εκπαίδευσης του επιπέδου τέσσερα (4), σε ευρύτερους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας ή επαγγελμάτων για τη βέλτιστη απόκτησή τους με την ουσιαστική συμβολή των κοινωνικών εταίρων,

β) η διασφάλιση ευελιξίας και αποτελεσματικότητας για την τοπική μεταγυμνασιακή επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση του επιπέδου τρία (3) και την τοπική επαγγελματική κατάρτιση του επιπέδου πέντε (5), με την ουσιαστική συμβολή των κοινωνικών εταίρων,

γ) η δημιουργία συνθηκών ενίσχυσης της υγιούς οικονομικής ανταγωνιστικότητας και συνθηκών βελτίωσης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας, καθώς και η άρση των διακρίσεων και των κοινωνικών αποκλεισμών, μέσω της παροχής διά βίου μάθησης και της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων από αυτήν,

δ) η αποφυγή αλληλοεπικαλύψεων μεταξύ των διαδρομών μάθησης,

ε) η εξασφάλιση διαδρομών και διεξόδων μάθησης για όλους τους ενδιαφερόμενους των εκροών του Ε.Σ.Ε.Ε.Κ..

στ) η αναβάθμιση και ενίσχυση της γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων που παρέχεται από τα Σχολεία Δεύτερη Ευκαιρίας (Σ.Δ.Ε.) και τα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης (Κ.Δ.Β.Μ.)».

Οι ουσιαστικές μεταρρυθμίσεις για τη μεταγυμνασιακή ΕΕΚ, η οποία παρέχεται από τις Επαγγελματικές Σχολές Κατάρτισης (ΕΣΚ) και τις ΕΠΑ.Σ. του ΟΑΕΔ, αφορούν στον τρόπο υλοποίησης της μαθητείας: «σε κάθε ειδικότητα περιλαμβάνονται “Πρόγραμμα μάθησης στην εκπαιδευτική δομή” και “πρακτική άσκηση” ή “πρόγραμμα μάθησης σε εργασιακό χώρο”, σύμφωνα με τον Οδηγό Κατάρτισης». Οι οδηγοί κατάρτισης, όπως ορίζονται στο 2^ο άρθρο του νόμου, εκπονούνται και συντάσσονται σύμφωνα με τον Πρότυπο Οδηγό Κατάρτισης, ο οποίος εκδίδεται με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ.&Ν., ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. Η πιστοποίηση των οδηγών κατάρτισης των Ε.Σ.Κ., των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ., των Ι.Ε.Κ. και του Μεταλυκειακού Έτους - Τάξης Μαθητείας από το Δ.Σ. του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. γίνεται με βάση τη συμφωνία του ή μη με τις κατευθυντήριες γραμμές του Πρότυπου Οδηγού Κατάρτισης.

Στο νέο νόμο γίνεται ο ανασχεδιασμός του Μεταλυκειακού Έτους. Οι βασικές αλλαγές έγκεινται στα εξής:

i. Ουσιαστική προσέγγιση των αναγκών της αγοράς εργασίας:

- Επιλογή ειδικοτήτων Μαθητείας, ύστερα από εισήγηση του Κεντρικού Συμβουλίου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.
 - Αντικατάσταση των προγραμμάτων σπουδών από οδηγούς κατάρτισης με τη συμβολή των κοινωνικών εταίρων.
- ii. Αύξηση της διάρκειας σε 11 μήνες από την περίοδο 2021-2022, καθώς και της καταβαλλόμενης αμοιβής.
- iii. Δυνατότητα αποκλειστικής πρόσληψης αναπληρωτών για Μαθητεία.
- iv. Πρόβλεψη υλοποίησης του εργαστηριακού μαθήματος και με εξ αποστάσεως εκπαίδευση (σύγχρονη ή και ασύγχρονη) ή με μικτή εκπαίδευση, εφόσον προβλεφτεί στους οδηγούς κατάρτισης.
- v. Δυνατότητα πρόσβασης πιστοποιημένων αποφοίτων Μαθητείας ΕΠΑ.Λ. όπως και πιστοποιημένων απόφοιτων των Ι.Ε.Κ. στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.
- vi. Αλλαγή στη διοίκηση της μαθητείας:
- Ευθύνες και κίνητρα στους συμμετέχοντες ασκούντες τη διοίκηση της Μαθητείας σε Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης (ΠΔΕ), Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΔΕ).
 - Πρόσληψη προσωρινού προσωπικού (για 10 μήνες) για διοικητική υποστήριξη στα ΕΠΑ.Λ. - Αποκατάσταση διαδικασιών ενδιάμεσου ελέγχου παραστατικών.
- vii. Καθιερώνεται ένας κοινός τύπος πιστοποίησης για όλους τους τύπους παροχής κατάρτισης επιπέδου 5 (Ι.Ε.Κ., Μεταλυκειακό έτος ΕΠΑ.Λ.) από το 2021.

Επίσης, στις μεταρρυθμίσεις που εισάγονται είναι η δυνατότητα ίδρυσης Πρότυπων Επαγγελματικών Λυκείων, Γραφείων Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας (Γ.Ε.Α.Σ.) στις ΕΠΑ.Σ. και τα Ι.Ε.Κ., η πρόβλεψη για πρακτική άσκηση στα ΚΔΒΜ, κλπ.

5. Προβλέψεις για την Προγραμματική Περίοδο 2021-2027

Η περίοδος της πανδημίας κατέστησε σαφές ότι είναι αναγκαία νέα εναλλακτικά σενάρια που να εξασφαλίζουν προσανατολισμό στο αποτέλεσμα. Έτσι, στα έργα που θα χρηματοδοτηθούν στο άμεσο μέλλον θα προβλεφθεί:

- Πλήρης αξιοποίηση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (σύγχρονης ή και ασύγχρονης) ή της μικτής εκπαίδευσης, εφόσον υπάρξουν οι κατάλληλες προβλέψεις στους Οδηγούς Κατάρτισης.
- Αξιοποίηση μεθόδων απλουστευμένου κόστους.
- Ωρίμανση λύσεων και παραγωγή εργαλείων που θα μας οδηγήσουν με ασφάλεια στην επόμενη ΠΠ:
 - Ενίσχυση της διακυβέρνησης της ΕΕΚ
 - Εκπόνηση Οδηγών κατάρτισης
 - Δημιουργία συστημάτων πιστοποίησης αποφοίτων ΕΕΚ
 - Υποστήριξη παρατηρητηρίων μαθητείας κλπ.

με απώτερο στόχο την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση των πόρων που θα διατεθούν στη νέα Προγραμματική Περίοδο για τη χρηματοδότηση της μαθητείας και ειδικότερα της πρακτικής άσκησης από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία (ΕΔΕΤ).

Η μαθητεία αποτελεί μια επιτυχημένη μεθοδολογία σύνδεσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας, καθώς στα κράτη μέλη με ισχυρή μαθητεία η ανεργία των νέων είναι σε χαμηλά ποσοστά. Επισημαίνεται ότι η αποτελεσματικότητα των σχημάτων μαθητείας στηρίζεται σε ποιοτικές θέσεις μαθητείας, καθώς και στην αυστηρή τήρηση κανόνων και διαδικασιών, ειδικά σε συγχρηματοδοτούμενα έργα.

Οι μεταρρυθμίσεις που προβλέπονται στο νέο θεσμικό πλαίσιο είναι μια καλή αρχή για την προσαρμογή στην αλλαγή. Οι προβλέψεις ωστόσο στο θεσμικό πλαίσιο δεν επαρκούν. Κατά την εφαρμογή μένει να φανεί κατά ποσο οι προβλέψεις αυτές θα δώσουν πραγματικά εργαλεία για τη λειτουργία της ΕΕΚ, κατά πόσο θα υπηρετήσουν την αρχή της εξυπηρέτησης των τοπικών κοινωνιών και κατά πόσο τα Περιφερειακά Συμβούλια θα είναι ικανά να επιτελέσουν τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Μένει να φανεί κατά πόσο οι αλλαγές στην αγορά εργασίας θα επηρεάσουν τις ειδικότητες και το περιεχόμενο των σπουδών. Αυτά είναι τα θέματα η λύση των οποίων θα οδηγήσει στη δημιουργία ενός πιο ανθεκτικού συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Βιβλιογραφία

- Kafetzopoulou, O. (2021). Apprenticeship reform in Greece, High-level conference: Quality and effective apprenticeships and international labour standards on apprenticeships (15.03.2021). Ανακτήθηκε από: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1147&furtherNews=yes&newsId=9950>
- Καφετζοπούλου, Ό. (2021). Συνοπτικό σημείωμα για το Μεταλυκειακό Έτος -Τάξη Μαθητείας, παρουσίαση Υπουργείου Παιδείας στην Ετήσια Συνάντηση του ΕΠΑΝΑΔ ΕΔΒΜ (16.03.2021).
- ΚΥΑ 40052/20-07-2007 των Υπουργών Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας «Καθορισμός Λειτουργίας των Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑΣ) Μαθητείας του ΟΑΕΔ του Ν.3475/06». ΦΕΚ 1500/τ. Β' /2007.
- Ν. 4386/2016 Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις. ΦΕΚ 83/τ. Α' /11-05-2016.
- Ν. 4763/2020 Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης. ΦΕΚ 254/τ. Α' /21-12-2020.
- Ν.3475/2006 Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις. ΦΕΚ 146/τ. Α' /13-07-2006.
- ΟΑΕΔ. (n.d.). Επαγγελματική Εκπαίδευση-ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας. Ανακτήθηκε από: <https://www.oaed.gr/mathitia?tab=epaghghelmatiki-ekpaidefsi-epas-mathitias-oaed&tab2=mathitia-praktiki-askisi&tab3=>

**ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΔΡΑΣΗΣ «ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ
ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ» - ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΣΤΟΧΩΝ 2014-
2020**

Αντωνία Μανιατάκου¹

*Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων,
Ειδική Γραμματεία Διαχείρισης Προγραμμάτων
Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου*

Περίληψη

Η δράση της «Πρακτικής Άσκησης Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης» παρέχει σύνδεση της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Οι ωφελούμενοι είναι φοιτητές των Ακαδημαϊκών Ιδρυμάτων της χώρας και μέσω αυτής της δράσης έχουν την ευκαιρία να έρθουν σε επαφή με πραγματικές συνθήκες εργασίας και να εξοικειωθούν με αυτές. Η δράση αυτή στο πλαίσιο της προγραμματικής περιόδου 2014-20 αρχικά ξεκίνησε να χρηματοδοτείται το 2015 με χρονική προοπτική μέχρι το 2018 μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» (ΕΠΑΝΑΔ ΕΔΒΜ) με την έκδοση της πρόσκλησης ΕΔΒΜ12 και επεκτάθηκε η χρηματοδότηση αυτής μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία» (ΕΠΑνΕΚ) μέχρι το 2022 με την ΕΚΤΠ01 πρόσκληση που εξέδωσε η ΕΥΔ ΕΠΑΝΑΔ ΕΔΒΜ καθότι κατέστη ενδιάμεσος φορέας του ΕΠΑνΕΚ με ανάθεση αρμοδιοτήτων διαχείρισης. Η πορεία υλοποίησης αυτής της δράσης κρίνεται ικανοποιητική. Τόσο η απορροφητικότητα όσο και οι δείκτες επίτευξης του φυσικού αντικείμενου που αποτυπώνουν την συμμετοχή των ενδιαφερόμενων καταδεικνύει την σπουδαιότητά της. Ιδιαίτερη σημασία έχει και η διαχειριστική αξιολόγηση των σχετικών πράξεων για τις οποίες έχουν διενεργηθεί Επιτόπιες Επαληθεύσεις από την Διαχειριστική Αρχή, καθώς και Έλεγχοι της ΕΔΕΛ, από τους οποίους έχουν προκύψει ευρήματα τα οποία συναρτώνται με διορθώσεις πολύ μικρού ποσοστού γεγονός που επιβραβεύει και την ορθολογική διαχείριση των διατιθέμενων σε αυτή την δράση κοινοτικών κονδυλίων.

Λέξεις-κλειδιά: ΕΠΑΝΑΔ ΕΔΒΜ, ΕΠΑνΕΚ, ΕΔΒΜ12, ΕΚΤΠ01

¹ Αν. Προϊσταμένη Μονάδας Β2.2 «Διαχείρισης Πράξεων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης & Ενδυνάμωσης του Ερευνητικού Δυναμικού», Ειδική Γραμματεία Διαχείρισης Προγραμμάτων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων
Email: amaniata@epeaek.gr

1. Έγκριση και ένταξη στο Ε.Π.

Με την 01-07-2015 απόφαση της Επιτροπής Παρακολούθησης του Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» και όπως αυτή τροποποιήθηκε με την από 30-12-2015, εγκρίθηκε η μεθοδολογία, η διαδικασία και το περιεχόμενο της εξειδίκευσης του Επιχειρησιακού Προγράμματος (ΕΠ).

Εξεδόθη από την ΕΥΔ ΕΠΑΝΑΔ ΕΔΒΜ η αρ. πρωτ. 13937/5-9-2017 ΕΔΒΜ12 πρόσκληση για την «Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης», η οποία αφορούσε την Πρακτική Άσκηση (ΠΑ) των φοιτητών των ΑΕΙ για τα ακαδημαϊκά έτη 2015-16 έως και 2017-18.

Με την υπ' αριθμ. 7021/1997 Α1 (ΦΕΚ 4616/τ.Β'/28.12.2017) Απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομίας και Ανάπτυξης ορίστηκε η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» ως ενδιάμεσος φορέας του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία» - Ανάθεση αρμοδιοτήτων διαχείρισης για δράσεις στο πλαίσιο του ΕΠΑνΕΚ.

Με την αρ. πρωτ. 5648/1592/Α1/2.11.2017 Απόφαση της Επιτροπής Παρακολούθησης εγκρίθηκε μέσω της 24ης Γραπτής Διαδικασίας του εντύπου εξειδίκευσης των δράσεων, με κωδ. 02-10iv-2.3-01 η «Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης».

Στη συνέχεια εξεδόθη η πρόσκληση με κωδ. ΕΚΤΠ01, που περιλαμβάνει ως φυσικό αντικείμενο την Πρακτική Άσκηση των φοιτητών των ΑΕΙ για τα ακαδημαϊκά έτη από το 2015-2016 έως και το 2021-2022.

Η δράση της ΠΑ αφορά στην απόκτηση εμπειρίας σε πραγματικό περιβάλλον εργασίας από τους φοιτητές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, υπό την προϋπόθεση ότι η Πρακτική Άσκηση θα χρηματοδοτείται στο βαθμό που είναι ενσωματωμένη στο Πρόγραμμα Σπουδών των Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης.

Η διάρκεια της πρακτικής άσκησης προσδιορίζεται ενδεικτικά σε 1 έως 6 μήνες πλήρους απασχόλησης των ασκούμενων.

Ως ωράριο πλήρους απασχόλησης ανά μήνα των ασκούμενων φοιτητών ΑΕΙ, θεωρείται το αντίστοιχο θεσμοθετημένο ωράριο πλήρους απασχόλησης των εργαζομένων του Φορέα Υποδοχής της Πρακτικής Άσκησης, στην αντίστοιχη ειδικότητα.

Το σημαντικότερο μέρος του προϋπολογισμού της δράσης (περί το 80%), διατίθεται αποκλειστικά για τις αμοιβές των ασκούμενων φοιτητών ΑΕΙ και την ασφαλιστική τους κάλυψη.

Στην πρόσκληση ΕΚΤΠ01 εντάχθηκαν/μεταφέρθηκαν με τις δαπάνες τους οι πράξεις πρακτικής άσκησης που αρχικά είχαν ενταχθεί στο πλαίσιο της Πρόσκλησης ΕΔΒΜ12 του ΕΠΑΝΑΔΕΔΒΜ (με τίτλο «Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης» και φυσικό αντικείμενο την Πρακτική Άσκηση των Φοιτητών των ΑΕΙ για τα ακαδημαϊκά έτη από το 2015-2016 έως και το 2017-2018). Ο συνολικός προϋπολογισμός της ΕΚΤΠ01 ανήλθε στο ποσό των 97.333.695,00 €.

Ο προϋπολογισμός διαμορφώθηκε από το άθροισμα των μεταφερθέντων ποσών (από την ΕΔΒΜ12) και του πρόσθετου ποσού των 58.400.000,00 €. Αναλυτικά ο προϋπολογισμός διαρθρώθηκε ανά έτος ως εξής:

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ: ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Μεταφερθέν	38.933.695,00 €
2018 - 2019	14.600.000,00 €
2019 - 2020	14.600.000,00 €
2020 - 2021	7.300.000,00 €
2021 - 2022	7.300.000,00 €

Βάσει των επικαιροποιημένων στοιχείων του αλγόριθμου κατανομής (που καθορίστηκε σε συνάντηση των γραφείων ΠΑ) και της εικόνας του ακαδημαϊκού χάρτη των ιδρυμάτων της χώρας, όπως διαμορφώθηκε το ακαδημαϊκό έτος 2019-2020, κατανεμήθηκαν επιπλέον:

2020 - 2021	7.300.000,00 €
2021 - 2022	7.300.000,00 €

2. Κατανομή προϋπολογισμού

Ο προϋπολογισμός κατανέμεται στους δικαιούχους ανά περιφέρεια. Οι κατηγορίες των περιφερειών είναι οι εξής 3: Περισσότερο Αναπτυγμένες, Μετάβασης και Λιγότερο Αναπτυγμένες. Τα Ιδρύματα που εντάσσονται σε αυτές λαμβάνουν χρηματοδότηση ανάλογα με την χωροταξική τους κατηγοριοποίηση. Στους παρατιθέμενους πίνακες των παρεχόμενων στοιχείων συμπεριλαμβάνεται το σύνολο των Ακαδημαϊκών Ιδρυμάτων πριν την πρόσφατα συντελεσθείσα συγχώνευση των ΤΕΙ με τα Πανεπιστήμια, καθότι αυτά αφορούν το σύνολο της χρονικής περιόδου ολοποίησης της Δράσης της Πρακτικής Άσκησης.

ΟΜΑΔΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ	Περιφέρειες	Ανά Περιφέρεια (% - π/β)	%	Π/Υ (€)	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΘΕΝΤΑ Τ.Ε.Ι.
Περισσότερο Αναπτυγμένες (10 Δικαιούχοι)	ΑΤΤΙΚΗ	26,51% (25.815.342,56€)		25.815.342,56	ΕΚΠΑ, ΕΜΠ, ΑΣΚΤ, Πειραιώς, ΟΠΑ, ΓΠΑ, Πάντειο, Χαροκόπειο, Δυτικής Αττικής, ΑΣΠΑΙΤΕ	

ΟΜΑΔΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ	Περιφέρειες	Ανά Περιφέρεια (% - π/β)	%	Π/Υ (€)	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΘΕΝΤΑ Τ.Ε.Ι.
Μετάβασης (8 Δικαιούχοι)	ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	22,00% (21.361.649,69€)	19,36%	4.136.651,95	Δυτικής Μακεδονίας	ΤΕΙ Δυτικής Μακεδονίας (Κοζάνης)

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ: ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

	ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ		18,33%	3.915.328,80	Πελοποννήσου	ΤΕΙ Πελοποννήσου (Καλαμάτας)
	ΑΙΓΑΙΟ		9,93%	2.121.420,83	Αιγαίου	
	ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ		10,01%	2.138.378,07	Ιόνιο	ΤΕΙ Ιονίων Νήσων
	ΚΡΗΤΗ		34,41%	7.349.870,04	Κρήτης, Πολυτεχνείο Κρήτης ΕΛ.ΜΕ.ΠΑ.	
	ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ		7,96%	1.700.000,00	ΕΚΠΑ	ΤΕΙ Στερεάς Ελλάδας (Λαμίας & Χαλκίδας)

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ: ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

ΟΜΑΔΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ	Περιφέρειες	Ανά Περιφέρεια (% - π/ύ)	%	Π/Υ (€)	ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗ (€)	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΘΕΝΤΑ Τ.Ε.Ι.
Λιγότερο Ανεπτυγμένες (7 Δικαιούχοι)	ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ & ΘΡΑΚΗ	51,63% (50.271.501,81€) 60,30% (30.313.055,39€)	13,96%	6.786.740,44	4.232.443,05	Δ.Π.Θ. ΔΙΠΑΕ	ΤΕΙ Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης (Καβάλας)
	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ		40,60%	20.495.417,90	12.306.386,34	ΔΙΠΑΕ ΑΠΘ Μακεδονίας	ΤΕΙ Θεσσαλονίκης, ΤΕΙ Κεντρικής Μακεδονίας (Σερρών)
	ΗΠΕΙΡΟΣ		11,05%	5.445.333,25	3.350.564,80	Ιωαννίνων	ΤΕΙ Ηπείρου
	ΘΕΣΣΑΛΙΑ		16,06%	8.456.164,28	4.868.838,70	Θεσσαλίας	ΤΕΙ Θεσσαλίας (Λάρισας)
	ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ		18,32%	9.087.845,94	5.554.822,50	Πατρών	ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας (Πατρών & Μεσολογγίου.)

3. Απορροφητικότητα

Η απορρόφηση των κοινοτικών πόρων είναι ένα από τα βασικά κριτήρια αποτίμησης της εκάστοτε Δράσης. Ως εκ τούτου παρατίθενται στοιχεία που αφορούν την πορεία απορρόφησης της Δράσης μέχρι τον 2ο του 2021 ανά περιφέρεια, η οποία συνολικά ανέρχεται περίπου στα 50.000.000 €, που αντιστοιχούν περίπου στο 50% του π/υ. Σημειώνεται ότι τον τελευταίο χρόνο με τις συνθήκες της πανδημίας υπήρξε υστέρηση στην υλοποίηση της Δράσης της ΠΑ με αντίστοιχη υστέρηση στην πραγματοποίηση δαπανών. Παρόλα αυτά, εκτιμάται ότι μέχρι τέλους της χρονικής περιόδου υλοποίησης θα υπάρξει σχεδόν πλήρης απορρόφηση των διατεθέντων κοινοτικών πόρων.

ΟΜΑΔΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ	Περιφέρειες	Ανά Περιφέρεια (% - π/ύ)	%	Π/Υ (€)	ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗ (€)	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΘΕΝΤΑ Τ.Ε.Ι.
Περισσότερο Ανεπτυγμένες (10 Δικαιούχοι)	ΑΤΤΙΚΗ	26,51% (25.815.342,56€) 27,01% (6.973.275,47€)		25.815.342,56	6.973.275,47	ΕΚΠΑ, ΕΜΠ, ΑΣΚΤ, Πειραιώς, ΟΠΑ, ΓΠΑ, Πάντειο, Χαροκόπειο, Δυτικής Αττικής, ΑΣΠΑΙΤΕ	

ΟΜΑΔΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ	Περιφέρειες	Ανά Περιφέρ. (% - π/ύ)	%	Π/Υ (€)	ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗ (€)	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΘΕΝΤΑ Τ.Ε.Ι.
Μετάβασης (8 Δικαιούχοι)	ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	22,00% (21.361.649,69€) 52,50% (11.214.951,26€)	19,65%	4.136.651,95	2.204.090,20	Δυτικής Μακεδονίας	ΤΕΙ Δυτικής Μακεδονίας (Κοζάνης)
	ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ		11,55%	3.915.328,80	1.294.983,37	Πελοποννήσου	ΤΕΙ Πελοποννήσου (Καλαμάτας)
	ΑΙΓΑΙΟ		9,40%	2.121.420,83	1.054.226,64	Αιγαίου	
	ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ		8,69%	2.138.378,07	974.579,92	Ιόνιο	ΤΕΙ Ιονίων Νήσων

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ: ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

	ΚΡΗΤΗ		36,47%	7.349.870,04	4.090.217,55	Κρήτης Πολυτεχνείο Κρήτης ΕΛ.ΜΕ.ΠΑ.	
	ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ		14,24%	1.700.000,00	1.596.853,58	ΕΚΠΑ	ΤΕΙ Στερεάς Ελλάδας (Λαμίας & Χαλκίδας)

ΟΜΑΔΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ	Περιφέρειες	Ανά Περιφέρ. (% - π/ύ)	%	Π/Υ (€)	ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗ (€)	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΘΕΝΤΑ Τ.Ε.Ι.
Λιγότερο Ανεπτυγμένες (7 Δικαιούχοι)	ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ & ΘΡΑΚΗ	51,63% (50.271.501,81€) 60,30% (30.313.055,39€)	13,96%	6.786.740,44	4.232.443,05	Δ.Π.Θ. ΔΠΑΕ	ΤΕΙ Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης (Καβάλας)
	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ		40,60%	20.495.417,90	12.306.386,34	ΔΠΑΕ ΑΠΘ Μακεδονίας	ΤΕΙ Θεσσαλονίκης, ΤΕΙ Κεντρικής Μακεδονίας (Σερρών)
	ΗΠΕΙΡΟΣ		11,05%	5.445.333,25	3.350.564,80	Ιωαννίνων	ΤΕΙ Ηπείρου
	ΘΕΣΣΑΛΙΑ		16,06%	8.456.164,28	4.868.838,70	Θεσσαλίας	ΤΕΙ Θεσσαλίας (Λάρισας)
	ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ		18,32%	9.087.845,94	5.554.822,50	Πατρών	ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας (Πατρών & Μεσολογγίου.)

4. Επίτευξη στόχων

Αναφορικά με την επίτευξη του φυσικού αντικειμένου με στοιχεία του 2ου του 2021 βάσει απογραφικών εξόδου είχαν λάβει ωφέλεια 69.278 φοιτητές (εκ των οποίων

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ: ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

44.406 σε επιχειρήσεις) και βάσει απογραφικών εισόδου 70.529 φοιτητές. Παρατίθεται επιμερισμός των απογραφικών εισόδου ανά περιφέρεια.

ΑΠΟΓΡΑΦΙΚΑ ΕΙΣΟΔΟΥ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ			
ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΝΕΠΤΥΓΜΕΝΕΣ	ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ	ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΑΝΕΠΤΥΓΜΕΝΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
38.758	15.143	17.098	70.529

5. Επιτόπιες επαληθεύσεις - Έλεγχοι

Επίσης, εξαιρετικά σημαντικό κριτήριο ποιοτικής αποτίμησης της κάθε Δράσης είναι τα πορίσματα των ελέγχων που διενεργούνται στις σχετικές πράξεις. Για την Πρακτική Άσκηση λοιπόν κατά την διάρκεια υλοποίησης αυτής διενεργήθηκαν Επιτόπιες Επαληθεύσεις από την ΔΑ και από την ΕΔΕΛ σε 29 πράξεις συνολικού π/υ 61.242.700,68 €.

Στον κάτωθι πίνακα παρατίθενται στοιχεία που αφορούν τις Επιτόπιες Επαληθεύσεις που διενήργησε η ΔΑ σε 26 πράξεις. Σε σύνολο δεσμεύσεων 54.525.100,86 € επαληθεύθηκαν δαπάνες συνολικού ποσού 10.817.309,18 € (19,84% επί του π/υ δεσμεύσεων). Οι διορθώσεις που επιβλήθηκαν ανήλθαν σε 108.811,36 € ήτοι ποσοστό 1,01% επί των επαληθευμένων δαπανών.

Ν/Δ	ΕΠΑΛΗΘΕΥΜΕΝΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ (ΕΠ/ΔΑΠ)	ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠ/ΔΑΠ ΕΠΙ ΤΟΥ Π/Υ ΤΩΝ Ν/Δ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΔΙΟΡΘΩΣΕΩΝ ΕΠΙ ΤΩΝ ΕΠ/ΔΑΠ
54.525.100,86€	10.817.309,18€	108.811,36 €	19,84%	1,01%

Παρατίθεται πίνακας των δικαιούχων στους οποίους διενεργήθηκαν οι Επιτόπιες Επαληθεύσεις:

ΤΙΤΛΟΙ	ΜΙΣ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης	5000370	ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης	5030808	ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΚΟΝΔΥΛΙΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ: ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Πρακτική Άσκηση Αλεξάνδρειου ΤΕΙ Θεσσαλονίκης, περιόδου 1-12-2014 έως 31-10-2015	5000079	ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, περιόδου 1-10-2014 έως 31-10-2015	5000062	ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών	5032778	ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΚΟΝΔΥΛΙΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ
Πρακτική Άσκηση φοιτητών ΕΜΠ 1-10-2014 έως 31-10-2015	5000058	ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης ΕΜΠ	5033062	ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΚΟΝΔΥΛΙΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ ΕΘΝΙΚΟΥ ΜΕΤΣΟΒΙΟΥ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟΥ
Πρακτική Άσκηση Ιονίου Πανεπιστημίου	5000647	ΙΟΝΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής	5033193	ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΚΟΝΔΥΛΙΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Τ.Ε.Ι. Αθήνας	5000381	Τ.Ε.Ι. ΑΘΗΝΩΝ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας	5030751	ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΚΟΝΔΥΛΙΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Κρήτης	5000709	ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ
Πρακτική Άσκηση Πανεπιστημίου Κρήτης	5031781	ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ
Πρακτική Άσκηση του Πανεπιστημίου Μακεδονίας	5000648	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
Πρακτική Άσκηση Πανεπιστημίου Πατρών	5000516	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΑΣ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Πατρών	5030937	ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΚΟΝΔΥΛΙΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΠΑΤΡΩΝ
Πρακτική Άσκηση Πανεπιστημίου Πελοποννήσου	5000688	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης Πολυτεχνείου Κρήτης	5030842	ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΚΟΝΔΥΛΙΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Τ.Ε.Ι. Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης	5000387	Τ.Ε.Ι. ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ: ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Τ.Ε.Ι. Δυτικής Ελλάδας	5000614	Τ.Ε.Ι. ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
Πρακτική Άσκηση φοιτητών Τ.Ε.Ι. Δυτικής Μακεδονίας, περιόδου 1-12-2014 έως 31-10-2015	5000075	Τ.Ε.Ι. ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ-ΚΟΖΑΝΗΣ
Πρακτική Άσκηση φοιτητών του Τ.Ε.Ι. Ηπείρου	5000472	Τ.Ε.Ι. ΗΠΕΙΡΟΥ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης Τ.Ε.Ι. Θεσσαλίας	5000389	Τ.Ε.Ι. ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Τ.Ε.Ι. Κεντρικής Μακεδονίας	5030830	ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΚΟΝΔΥΛΙΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ Τ.Ε.Ι. ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Τ.Ε.Ι. Κρήτης	5032860	ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ Τ.Ε.Ι. ΚΡΗΤΗΣ
Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στο Τ.Ε.Ι. Πελοποννήσου	5032958	ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ-ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΡΕΥΝΩΝ Τ.Ε.Ι. ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

Στον κάτωθι πίνακα παρατίθενται στοιχεία που αφορούν τους ελέγχους που διενήργησε η ΕΔΕΛ σε 3 Δικαιούχους. Σε σύνολο δεσμεύσεων 7.472.800,33 € επαληθεύθηκαν δαπάνες συνολικού ποσού 2.768.404,70 €. (37,05% επί του π/υ δεσμεύσεων). Οι διορθώσεις που επιβλήθηκαν ανήλθαν σε 90.959,11€ ήτοι ποσοστό 3,29% επί των επαληθευμένων δαπανών.

Ν/Δ	ΕΠΑΛΗΘΕΥΜΕΝΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ (ΕΠ/ΔΑΠ)	ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠ/ΔΑΠ ΕΠΙ ΤΟΥ Π/Υ ΤΩΝ Ν/Δ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΔΙΟΡΘΩΣΕΩΝ ΕΠΙ ΤΩΝ ΕΠ/ΔΑΠ
7.472.800,33€	2.768.404,70€	90.959,11 €	37,05%	3,29%

Παρατίθεται πίνακας των δικαιούχων στους οποίους διενεργήθηκαν οι Έλεγχοι:

A/A	ΤΙΤΛΟΙ	ΜΙΣ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ
1	Πρακτική Άσκηση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Αλεξάνδρειου Τ.Ε.Ι. Θεσσαλονίκης	5032657	ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΚΟΝΔΥΛΙΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ ΤΟΥ ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΟΥ ΤΕΙ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ: ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

2	Πρακτική Άσκηση Πανεπιστημίου Θεσσαλίας	5000687	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
3	Πρακτική Άσκηση Φοιτητών του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, περιόδου 1-10-2014 έως 31-10-2015	5000057	ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΚΟΝΔΥΛΙΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ

Σημειώνεται ότι για την επιλογή των ασκούμενων φοιτητών έχουν θεσπισθεί σχετικές διαδικασίες με αντικειμενικά κριτήρια. Η διαδικασία αξιολόγησης συμπεριλαμβάνει έκδοση πρόσκλησης προς τους ενδιαφερόμενους, ορισμό επιτροπής αξιολόγησης η οποία έχει και την ευθύνη εφαρμογής των όρων της πρόσκλησης, δικαίωμα ενστάσεων και εξέταση αυτών από επιτροπή ενστάσεων. Επίσης, με αντίστοιχες προσκλήσεις και με όρους που διασφαλίζουν την ίση μεταχείριση μεταξύ των υποψηφίων εκδίδονται προσκλήσεις και για τους εξωτερικούς συνεργάτες που απασχολούνται στις εν λόγω πράξεις.

Τα ελάχιστα λοιπόν ευρήματα εστιάζονται κυρίως στα κριτήρια αξιολόγησης στις προσκλήσεις των εξωτερικών συνεργατών, καθώς και σε κάποια στάδια της διαδικασίας επιλογής των εν δυνάμει ασκούμενων φοιτητών. Επισημαίνεται ότι με τους πρόσφατους ελέγχους διαπιστώνεται ότι έχει υπάρξει συμμόρφωση από πλευράς δικαιούχων ως προς τα σχετικά τεθέντα θέματα.

START YOUR CAREER WITH AIESEC

*Ana Tsitsa¹,
Zoi Kotsou²,
AIESEC*

Περίληψη

Η AIESEC είναι ο μεγαλύτερος νεανικός οργανισμός παγκοσμίως, που πραγματοποιεί διαπολιτισμικές ανταλλαγές με στόχο την ανάπτυξη της ηγεσίας στους νέους. Οι ανταλλαγές αυτές είναι είτε εθελοντικού χαρακτήρα είτε πρακτικής άσκησης και στοχεύουν στην προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη των νέων, ενώ ταυτόχρονα δημιουργούν θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία. Η AIESEC έχει φυσική παρουσία σε πάνω από 7 Πανεπιστήμια σε όλη την Ελλάδα και συνεχώς επεκτείνεται. Μόλις τα τελευταία 2 χρόνια 2.000 νέοι έχουν συμμετάσχει στα προγράμματά της και σήμερα υπάρχουν πάνω από 200 ενεργά μέλη στον οργανισμό. Ένα από τα βασικά προγράμματα της AIESEC αποτελούν οι ανταλλαγές πρακτικής άσκησης. Συγκεκριμένα, προετοιμάζει τους ηγέτες του αύριο και γεφυρώνει το χάσμα μεταξύ των νέων με την αγορά εργασίας μέσω του προγράμματος Global Talent. Οι υποψήφιοι έχουν την ευκαιρία να εργαστούν σε μία εταιρεία. Οι εταιρείες που συνεργάζονται με την AIESEC έχουν το πλεονέκτημα της γρήγορης και αποτελεσματικής πρόσληψης νέων ταλέντων, ενώ παράλληλα εμπλουτίζουν την εταιρική τους κουλτούρα με νεανική ηγεσία, καινοτομία, διεθνή προοπτική και νέες γνώσεις. Βλέποντας την συνεχώς αυξανόμενη ανάγκη των νέων για περισσότερες ευκαιρίες στον εκπαιδευτικό κλάδο, η AIESEC δημιούργησε το πρόγραμμα Global Teacher. Με το Global Teacher δίνεται η ευκαιρία σε εκπαιδευτικούς φορείς να αποκτήσουν μεγάλο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, καλύπτοντας τις ανάγκες τους στο ανθρώπινο δυναμικό με νέα ταλέντα. Οι νέοι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα, γεμάτοι ενέργεια και ιδέες, εμπλουτίζουν τις δεξιότητες των μαθητών στο γλωσσικό τομέα και διευκολύνουν την ανάπτυξη διαπολιτισμικής κατανόησης στη σχολική τάξη. Μέσα από τη συμμετοχή σε διάφορες εκδηλώσεις δίνεται η ευκαιρία ανάδειξης των χωρών συνεργασίας για την διεκπεραίωση των προγραμμάτων, ενώ ενισχύεται και η συνεργασία της AIESEC με την πανεπιστημιακή κοινότητα.

1. AIESEC

Mετρώντας παρουσία σε περισσότερες από 110 χώρες και 40.000 μέλη, η AIESEC είναι ο μεγαλύτερος οργανισμός που διοικείται από νέους παγκοσμίως. Η πλατφόρμα της AIESEC προσφέρει την ευκαιρία ανάπτυξης των ηγετικών χαρακτηριστικών στους νέους, προσφέροντας ετησίως διαπολιτισμικές εμπειρίες ανταλλαγών, οι οποίες στοχεύουν στην δημιουργία ενός θετικού αντίκτυπου στην κοινωνία.

¹ Υπεύθυνη Δημοσίων Σχέσεων AIESEC Ελλάδος, 2020-2021

Email: ana.tsitsa@aiesec.net

² Υπεύθυνη Εξερχόμενων Ανταλλαγών Πρακτικής Άσκησης AIESEC Ελλάδος, 2020-2021

Email: zoi.kotsou@aiesec.net

Μέσω ενός βιωματικού μοντέλου ανάπτυξης των ηγετικών χαρακτηριστικών, οι νέοι/ες έχουν πρόσβαση σε ανταλλαγές επαγγελματικού ή κοινωνικού χαρακτήρα, μέσα σε ένα περιβάλλον που ευνοεί την προσωπική ή την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Οι έξι βασικές αξίες της AIESEC, οι οποίες είναι κομμάτι της καθημερινής δράσης όλων των μελών της, συμβάλλουν στην εξέλιξη τους σε υπεύθυνους και στρατηγικούς ηγέτες. Τα μέλη της AIESEC μεταφέρουν τις αξίες αυτές στην καθημερινή τους ζωή και αποτελούν κριτήριο, ώστε να παίρνουν υπεύθυνες αποφάσεις, οι οποίες θα φέρουν θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία. Σύμφωνα με αυτές τις αρχές, τα μέλη αναπτύσσουν τα ηγετικά τους χαρακτηριστικά μέσα σε ένα ασφαλές περιβάλλον, το οποίο διαμορφώνει το χαρακτήρα τους. Οι αρχές αυτές είναι:

i. **Striving for Excellence:** Έχουμε ως στόχο να προσδώσουμε ποιότητα στις πράξεις μας και στις εμπειρίες που προσφέρουμε, μέσω της δημιουργικότητας και της καινοτομίας, που συνεχώς αναζητούμε τρόπους για να αναπτύξουμε.

ii. **Demonstrating Integrity:** Έχουμε συνέπεια και διαφάνεια στις αποφάσεις και τις πράξεις μας. Εκπληρώνουμε τις υποχρεώσεις μας και άγουμε τους εαυτούς μας με τρόπο σύμφωνο με το όραμά μας

iii. **Activating Leadership:** Γινόμαστε τα σωστά παραδείγματα για τους άλλους και τους εμπνέουμε μέσω των πράξεών μας και των αποτελεσμάτων τους. Έχουμε την πλήρη ευθύνη για την ανάπτυξη των ηγετικών χαρακτηριστικών των άλλων ανθρώπων.

iv. **Acting Sustainably:** Δρούμε με τέτοιο τρόπο, ώστε να πετύχουμε τη βιωσιμότητα τόσο για τον ίδιο τον οργανισμό όσο και για την κοινωνία, και για αυτό το λόγο οι αποφάσεις μας λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες που θα έχουν οι επόμενες γενιές.

v. **Enjoying Participation:** Δημιουργούμε ένα ασφαλές, δυναμικό περιβάλλον, το οποίο φέρει ως αποτέλεσμα την ενεργή και γεμάτη ενθουσιασμό συμμετοχή των μελών μας.

vi. **Living Diversity:** Μαθαίνουμε από τους διαφορετικούς τρόπους ζωής και τις διαφορετικές απόψεις που εκπροσωπούν τα μέλη του πολυπολιτισμικού μας περιβάλλοντος. Σεβόμαστε και ενθαρρύνουμε τη συνεισφορά κάθε ατόμου.

Πιο συγκεκριμένα, το όνομα “AIESEC” ήταν αρχικά ένα γαλλικό αρκτικόλεξο για Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales (Ελληνικά: Διεθνής Ένωση Σπουδαστών Οικονομικών και Εμπορικών Επιστημών). Το πλήρες όνομα δεν χρησιμοποιείται πλέον επίσημα, καθώς τα μέλη μπορούν τώρα να είναι πτυχιούχοι και προπτυχιακοί από οποιοδήποτε πανεπιστημιακό υπόβαθρο.

2. Ιστορικά στοιχεία

Η ιδέα πίσω από την AIESEC ξεκίνησε το 1930, όταν εκπρόσωποι από σχολές σε όλη την Ευρώπη αντάλλαξαν πληροφορίες σχετικά με διάφορα προγράμματα και σχολές που ειδικεύονται στις επιχειρήσεις και τα οικονομικά. Οι φοιτητές είχαν

πραγματοποιήσει πρακτική άσκηση σε άλλες χώρες, κυρίως με δική τους πρωτοβουλία, αλλά αυτό σταμάτησε με την επίθεση του Β' Παγκοσμίου Πολέμου. Το 1944, οι ουδέτερες σκανδιναβικές χώρες εξακολουθούσαν να ανταλλάσσουν φοιτητές. Ο Bertil Hedberg, αξιωματούχος της Σχολής Οικονομικών της Στοκχόλμης, και οι φοιτητές Jaroslav Zich (Τσεχοσλοβακία) και Stanislas Callens (Βέλγιο), ίδρυσαν την AIESEC στις 2 Ιουλίου 1946, με το όνομα Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques (AIESE ή AIESEc) με έδρα την Πράγα και τον Jaroslav Zich ως τον πρώτο Πρόεδρο του συλλόγου.

Την εποχή της ίδρυσης της AIESEC στα τέλη της δεκαετίας του 1940, η Ευρώπη βρισκόταν σε ανάκαμψη από τον πόλεμο και αντιμετώπιζε σοβαρές απώλειες στον πληθυσμό της. Τα εργοστάσια και οι επιχειρήσεις χρειάζονταν απεγνωσμένα στελέχη, διευθυντές και ηγέτες. Ωστόσο, η ήπειρος χρειαζόταν κάτι περισσότερο από την ανάπτυξη των επιχειρήσεων, καθώς ο πόλεμος είχε βλάψει σοβαρά τις σχέσεις μεταξύ των ευρωπαϊκών εθνών και πολλά μέλη της κοινότητας ένιωσαν ότι πρέπει να ληφθούν μέτρα για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος. Η AIESEC δημιουργήθηκε έχοντας ως στόχο να αντιμετωπίσει και τις δύο αυτές ανησυχίες. Το 1948, ξεκίνησε μια ανανεωμένη ανάπτυξη του συλλόγου με την εφαρμογή διεθνών συναντήσεων (συνέδρια), αντικαθιστώντας την πρακτική της διακυβέρνησης από την έδρα. Η πρώτη ευρεία συνάντηση πραγματοποιήθηκε με φοιτητές από 9 πανεπιστήμια 7 χωρών τον Απρίλιο του 1948 στη Λιέγη (Βέλγιο). Στη συνέχεια, η επίσημη γενική συνέλευση (το συνέδριο) διοργανώθηκε το 1949 στη Στοκχόλμη με τον Bengt Sjöstrand ως πρόεδρο και τη Σουηδία ως προεδρεύουσα χώρα για το 1949-1950. Φοιτητές από 7 έθνη (Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία, Γαλλία, Ολλανδία, Νορβηγία και Σουηδία) συγκεντρώθηκαν για το πρώτο Διεθνές Συνέδριο της AIESEC.

Το 1949, 89 φοιτητές συμμετείχαν σε ανταλλαγή μέσω της AIESEC μεταξύ των κρατών μελών. Τα επόμενα δύο ετήσια συνέδρια πραγματοποιήθηκαν στη Στοκχόλμη, υπό την προεδρία του Bengt Sjöstrand και στο Παρίσι, υπό την προεδρία του Jean Chorlin, αντίστοιχα. Σε αυτά τα συνέδρια δηλώθηκε η αποστολή του οργανισμού: «να επεκτείνει την κατανόηση ενός έθνους επεκτείνοντας την κατανόηση των ατόμων, αλλάζοντας τον κόσμο ένα άτομο κάθε φορά». Επίσης, ένα σύνταγμα για τον οργανισμό καθόρισε έναν σκοπό: «Η AIESEC είναι ένας ανεξάρτητος, μη πολιτικός και διεθνής οργανισμός που έχει ως σκοπό να δημιουργήσει και να προωθήσει τις φιλικές σχέσεις μεταξύ των μελών».

Ο οργανισμός αναπτύχθηκε εκθετικά τα επόμενα χρόνια, με περισσότερες από 1.000 ανταλλαγές να πραγματοποιούνται μόνο το 1955. Τα επόμενα χρόνια η AIESEC έγινε γρήγορα παγκόσμια με την προσχώρηση του πρώτου μέλους της Βόρειας Αμερικής, των Ηνωμένων Πολιτειών, το 1957, και των πρώτων μελών της Νοτίου Αμερικής και της Αφρικής, Κολομβία, Βενεζουέλα και Νότια Αφρική, το 1958.

Κατά τα πρώτα χρόνια της ύπαρξής της, η AIESEC δεν είχε κεντρικό διοικητικό σώμα, αλλά αντ' αυτού διοικήθηκε από κοινού από μια Προεδρεύουσα Επιτροπή Χωρών που απαρτιζόταν από τους Προέδρους της Εθνικής Επιτροπής κάθε κράτους μέλους. Καθώς η οργάνωση μεγάλωνε, δημιουργήθηκε ένα κεντρικό διοικητικό σώμα, που διευθύνεται από έναν δημοκρατικά εκλεγμένο Γενικό Γραμματέα. Ο Morris Wolff, από τις Ηνωμένες Πολιτείες, επιλέχθηκε ως ο πρώτος Γενικός Γραμματέας το 1960 και ίδρυσε το πρώτο μόνιμο διεθνές γραφείο για την AIESEC στη Γενεύη της Ελβετίας. Κατά την επόμενη δεκαετία, η AIESEC επεκτάθηκε στην Ανατολική Ασία, την Αυστραλία και βαθύτερα στην Ευρώπη, στην Αφρική, στη Βόρεια Αμερική και στη Νότια Αμερική, έχοντας παρουσία σε 43 χώρες έως το 1969.

Το 2010, το AIESEC ξεπέρασε τις 10.000 ανταλλαγές που πραγματοποιήθηκαν σε ένα μόνο έτος για πρώτη φορά. Έως το 2020 έχουν πραγματοποιηθεί περισσότερες από 230.000 διαπολιτισμικές ανταλλαγές.

Η AIESEC παρέχει μια πλατφόρμα για νέους και νέες σε διάφορα πανεπιστήμια και κολέγια, συμμετέχοντας σε διεθνή πρακτική άσκηση και/ή συμμετέχοντας σε διάφορες τοπικές δράσεις. Αυτά τα νεαρά άτομα μπορούν να αναπτύξουν την ηγετική τους ικανότητα δουλεύοντας και καθοδηγώντας διεθνείς ομάδες. Οι ευκαιρίες συμμετοχής σε συνεργάτες επιτρέπουν στους/ις νέους/ες να συνεργάζονται με διάφορους εταίρους ΜΚΟ της AIESEC και να εκπροσωπούν τη χώρα τους ως μέρος των προγραμμάτων πρεσβευτών στην πανεπιστημιούπολη. Τα προγράμματα του οργανισμού είναι Global Talent, Global Teacher και Global Volunteer.

Κάθε χρόνο τα μέλη έχουν την ευκαιρία να ζήσουν και να εργαστούν σε μια ξένη χώρα. Οι συμμετέχοντες μπορούν να επιλέξουν να εργαστούν στους τομείς της διαχείρισης, της τεχνολογίας, της εκπαίδευσης ή της ανάπτυξης. Αυτό τους βοηθά να χτίσουν τις εταιρικές τους δεξιότητες.

3. AIESEC Ελλάδα

Η AIESEC Ελλάδα δημιουργήθηκε από τον Hardy Wagner το 1956 σε συνεργασία με μια ομάδα φοιτητών από την πρώην Ανώτατη Σχολή Οικονομικών και Εμπορικών Επιστημών, σημερινό Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, δημιουργώντας την πρώτη τοπική επιτροπή στην Ελλάδα. Έτσι, το 1956 η Ελλάδα γίνεται επίσημο μέλος του οργανισμού, ενώ το 1958 διοργάνωσε το πρώτο πρόγραμμα εισερχόμενων ανταλλαγών. Από τότε η AIESEC άρχισε να αναπτύσσεται σταδιακά.

Το 1975, δημιουργείται η δεύτερη τοπική επιτροπή στην Ελλάδα, στο σημερινό Πανεπιστήμιο του Πειραιά. Το 1977, φιλοξενείται στην Ελλάδα το 29ο Διεθνές Συνέδριο του οργανισμού με συμμετοχή από 55 χώρες, που εκπροσωπήθηκαν συνολικά από 300 άτομα. Το 1979 δημιουργείται τοπική επιτροπή στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, ενώ παράλληλα την ίδια χρονιά δημιουργείται η εθνική επιτροπή της AIESEC Ελλάδα με σκοπό να συντονίζει τις δράσεις του οργανισμού σε όλη την χώρα. Το 1983 με αφορμή τα 23 χρόνια του οργανισμού στην Ελλάδα διοργανώνεται μια εκδήλωση προς τιμήν αυτού του γεγονότος. Σε αυτή καθιερώνεται και η τέταρτη τοπική επιτροπή στην Ελλάδα, στο Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Το 1986 η εθνική επιτροπή διοργάνωσε το πρώτο Εθνικό Συνέδριο του οργανισμού, στο οποίο πήραν μέρος 70 άτομα. Στη συνέχεια, το 1991 δημιουργείται η πέμπτη τοπική επιτροπή στην Ελλάδα, στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, ενώ 5 χρόνια μετά, το 1996 δημιουργείται η τοπική επιτροπή στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Τα τελευταία χρόνια η AIESEC εξαπλώθηκε σε περισσότερες πόλεις και πανεπιστήμια, όπως το Πανεπιστήμιο Πατρών (2011), το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων (2016), το Πανεπιστήμιο Κρήτης (2017) και το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (2019).

Σήμερα η AIESEC στην Ελλάδα γιορτάζει 65 χρόνια από την ίδρυσή της. Κατά τη διάρκεια αυτών των ετών, η AIESEC παρείχε στους/ις νέους/ες περισσότερες από 10.000 διαπολιτισμικές εμπειρίες μέσω εθελοντισμού ή πρακτικής άσκησης, συνεδρίων και εκδηλώσεων με απώτερο σκοπό την ανάπτυξη των 4 Ηγετικών τους Χαρακτηριστικών (Αυτογνωσία, Κοσμοπολιτισμός, Αλληλοενθάρυνση, Εφευρετικότητα). Μέσω της ανάπτυξη αυτών, οι νέοι αποκτούν εφόδια, προκειμένου να γίνουν ικανοί ηγέτες που επηρεάζουν τη χώρα τους και τον κόσμο. Σήμερα πρόεδρος της AIESEC Ελλάδα είναι η Κυριακή Δασκαλούδη.

4. Global Volunteer

Το Global Volunteer προσφέρει την ευκαιρία σε νέους να ζήσουν σε ένα διαπολιτισμικό περιβάλλον, συμμετέχοντας παράλληλα εθελοντικά σε κοινωνικά projects, μέσα σε ΜΚΟ, σχολεία και άλλους κοινωνικούς φορείς. Όλα τα διαθέσιμα projects του Global Volunteer συνεισφέρουν άμεσα σε έναν από τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ.

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε νέους από 18 έως 30 ετών, είτε από την Ελλάδα συνεισφέροντας σε μία ΜΚΟ του εξωτερικού, είτε από το εξωτερικό για να συνεισφέρουν σε μία ΜΚΟ στην Ελλάδα. Οι νέοι που συμμετέχουν στο πρόγραμμα ενδιαφέρονται να φέρουν ένα θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία, μέσα από την προσωπική τους ανάπτυξη, συμμετέχοντας σε projects διάρκειας 6-8 εβδομάδων. Παράλληλα, οι νέοι έχουν τη δυνατότητα να αλληλεπιδράσουν και να γνωρίσουν νέους πολιτισμούς, να διευρύνουν το δίκτυό τους και να αποκτήσουν εμπειρία λαμβάνοντας δράση απέναντι σε κοινωνικά ζητήματα, φέρνοντας νέες και καινοτόμες ιδέες στις ΜΚΟ.

Οι χώρες με τις οποίες συνεργάζεται παραδοσιακά η AIESEC Ελλάδος είναι η Ρουμανία και η Αίγυπτος.

5. Global Talent

Μέσω του Global Talent, η AIESEC προσφέρει την ευκαιρία σε μελλοντικούς επιχειρηματίες και startpers να ταξιδέψουν και να εργαστούν σε μία εταιρία ή startup του εξωτερικού για διάστημα 6 εβδομάδες έως 18 μήνες, προκειμένου να κατανοήσουν πώς λειτουργεί μία επιχείρηση σε διεθνές επίπεδο.

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε νέους/ες φοιτητές/ριες ή πρόσφατους/ες απόφοιτους που επιθυμούν να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους γύρω από τους τομείς του marketing, project management, χρηματοοικονομικών και πληροφορικής. Παράλληλα, δίνει την ευκαιρία σε νέους και νέες επιχειρηματίες, που βρίσκονται σε πειραματικό στάδιο, να βασιστούν και να εργαστούν με νέα άτομα, που έχουν επιχειρηματικές φιλοδοξίες, μέσα σε ένα διαπολιτισμικό περιβάλλον.

Κάποια από τα οφέλη της συμμετοχής των νέων ατόμων στο συγκεκριμένο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης είναι η διεθνής εμπειρία, η επαγγελματική ανάπτυξη σε ένα περιβάλλον διαφορετικό τόσο λόγω κουλτούρας όσο και επαγγελματικά, η ευκαιρία ενασχόλησης με ποικίλα πεδία, καθώς και η προσωπική ανάπτυξη μέσω της ενασχόλησης με διαφορετικές προκλήσεις.

Οι χώρες με τις οποίες συνεργάζεται παραδοσιακά η AIESEC Ελλάδος είναι η Ρουμανία και η Ολλανδία, καθώς επίσης και η Τσεχία, η Αίγυπτος, η Σερβία και η Πορτογαλία.

6. Global Teacher

Το Global Teacher είναι το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης στο εξωτερικό, διάρκειας από 9 εβδομάδες έως 18 μήνες σε έναν εκπαιδευτικό φορέα. Το πρόγραμμα δημιουργήθηκε για να απαντήσει στις ανάγκες των νέων εκπαιδευτικών για περισσότερες ευκαιρίες στον κλάδο της εκπαίδευσης. Με την συμμετοχή στο Global Teacher ο νέος/η νέα έχει την δυνατότητα να αλληλεπιδράσει με το εκπαιδευτικό

σύστημα μιας ξένης χώρας, να προσφέρει και να λάβει νέες γνώσεις και εφόδια, γεγονός που αυξάνει την ανταγωνιστικότητά του στην αγορά εργασίας.

Οι χώρες με τις οποίες συνεργάζεται παραδοσιακά η AIESEC Ελλάδα είναι η Πολωνία και η Αίγυπτος, καθώς επίσης και η Ισπανία.

7. AIESEC και COVID-19

Λαμβάνοντας υπόψη τα νέα μέτρα του Υπουργείου Υγείας και την προσχώρηση της χώρας σε δεύτερο γενικό lockdown, με σκοπό τον περιορισμό των κρουσμάτων και διασποράς του COVID-19, η AIESEC Ελλάδα συνεχίζει να παραμένει ενεργή εξασφαλίζοντας ότι δεν τίθεται σε κίνδυνο κανένα από τα μέλη, συμμετέχοντες στα προγράμματα ή συνεργάτες της.

Από την αρχή της εκδήλωσης της πανδημίας στην χώρα τον Μάρτιο του 2020 μέχρι και σήμερα, η AIESEC Ελλάδα διασφαλίζει την ενημέρωση και την εφαρμογή των μέτρων προφύλαξης, μεταφέροντας όλες τις εκδηλώσεις σε διαδικτυακή μορφή.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η διεξαγωγή του YouthSpeak Forum 2020 και 2021 διαδικτυακά, δίνοντας την ευκαιρία σε νέους από όλη την Ελλάδα να συμμετέχουν και να ανταλλάξουν απόψεις με εκπροσώπους καταξιωμένων επιχειρήσεων και οργανισμών, και παράλληλα προστατεύοντας την υγεία όλων των συμμετεχόντων και της οργανωτικής επιτροπής.

Σε συνέχεια των μέτρων που ήδη ήταν σε ισχύ, παρατείνεται η αναστολή φυσικής λειτουργίας όλων των τοπικών γραφείων, πραγματοποιώντας όλες τις δράσεις της ηλεκτρονικά, εξασφαλίζοντας την ομαλή λειτουργία του οργανισμού, μέχρι νεότερης ανακοίνωσης. Σε μία εποχή όπου οι νέοι πλήττονται καθημερινά περισσότερο, η AIESEC συνεχίζει να αναπτύσσει την ηγεσία στους νέους, προσφέροντας ευκαιρίες και εφόδια, για την επαγγελματική και προσωπική τους ανάπτυξη.

Στην διαδικασία αυτή, η ύψιστη προτεραιότητα της Εθνικής Επιτροπής της AIESEC Ελλάδα, είναι η διασφάλιση της υγείας και η συνεχής ενημέρωση όλων των εμπλεκόμενων μερών, παραμένοντας συνεχώς σε εγρήγορση και εξετάζοντας την επικαιρότητα.

Βιβλιογραφία

AIESEC (2009). Martti Ahtisaari's Greetings to AIESEC. You Tube. Διαθέσιμο στο <https://www.youtube.com/watch?v=0--F0vxXSr8>

AIESEC (2012). AIESEC expansions since 1948. You Tube. Διαθέσιμο στο <https://www.youtube.com/watch?v=vYjx5wYjY5s>

AIESEC (n.d.). AIESEC Programmes. Διαθέσιμο στο <https://aiesec.org/#/learnmore/students>

AIESEC official website: <https://aiesec.org/>

AIESEC Ελλάδα official website: <https://aiesec.gr/>

AIESEC. 60 years of activating youth leadership. Διαθέσιμο στο <http://www.slideshare.net/afvh/aiesec-60th-23376006>

- Ca' Foscari University of Venice website: www.unive.it/, "Student associations". Available at <https://web.archive.org/web/20170806142004/http://www.unive.it/pag/20942>
- Endorsements (2013). Endorsements by eminent personalities supporting AIESEC. (Published on 11 January 2013). Available at https://issuu.com/aiesecindia/docs/endorsement_-_aiesec_india
- Kern, B. (2003). "AIESEC helps interns make adjustments". University Chronicle (2 October 2003). Archived from the original on 30/01/2009. Available at <https://web.archive.org/web/20090130050156/http://media.www.universitychronicle.com/media/storage/paper231/news/2003/10/02/Diversions/Aiesec.Helps.Interns.Make.Adjustments-512353.shtml>
- Maciek (2006). "AIESEC alumnus, elected as new President of Portugal". Eucity blogspot (16 February 2006). Available at <http://eucity.blogspot.com/2006/02/aiesec-alumnus-elected-as-new.html>
- Man, R. (2020). "AIESEC elects the new global leadership team for 2021 with a change in the mandate start date". AIESEC Blog (13 April 2020). Διαθέσιμο στο <https://blog.aiesec.org/aiesec-elects-the-new-global-leadership-team-for-2021-with-a-change-in-the-mandate-start-date/>
- Mattia, F.B. (2003). Elsevier's Dictionary of Acronyms, Initialisms, Abbreviations and Symbols. Elsevier.
- Ruggiero, C. (2013). *The end of the IANYD and ICMYO Meetings – just the start of AIESEC's involvement with the United Nations (22 September 2013)*. Available at <https://web.archive.org/web/20141205121631/http://blog.aiesec.org/the-end-of-the-iany-d-and-icmyo-meetings-just-the-start-of-aiesecs-involvement-with-the-united-nations/>
- UN Economic and Social Council (2007). Non-Governmental Organizations Committee recommends 52 Organizations for consultative status with Economic and Social Council. ECOSOC/6248-NGO/610, 22 January 2007. Available at <https://www.un.org/press/en/2007/ecosoc6248.doc.htm>
- United Nations (2018). Global Partnership with AIESEC for Youth Engagement and Entrepreneurship. Διαθέσιμο στο <https://sustainabledevelopment.un.org/partnership/?p=23547>

