



Πανεπιστήμιο Πειραιώς
University of Piraeus

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

«Η επιρροή του Erasmus στην
επαγγελματική ζωή των Ελλήνων
φοιτητών»

Διπλωματική Εργασία
Επιβλέπων καθηγητής: Μιχαήλ Χλέτσος

Ανδριανοπούλου Αθανασία
ΟΕΚ 1903

Ακαδημαϊκό έτος 2019-2020

Περίληψη

Το Erasmus αποτελεί αδιαμφισβήτητα ένα από τα πιο διαδεδομένα και επιτυχημένα προγράμματα φοίτησης στο εξωτερικό και εύρεσης πρακτικής άσκησης παγκοσμίως. Ωστόσο αποτελεί βασικό ερώτημα κατά πόσο η συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα Erasmus, είτε εύρεσης πρακτικής άσκησης είτε φοίτησης στο εξωτερικό, συμβάλλει στην επαγγελματική αποκατάσταση των νέων. Στόχος της παρούσας εργασίας είναι να εξερευνήσει κατά πόσο η συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα Erasmus έχει τις ίδιες θετικές επιδράσεις στην επαγγελματική αποκατάσταση των νέων, όπως έχει και η πρακτική άσκηση. Η έρευνα διεξήχθη βασιζόμενη στις απαντήσεις του ερωτηματολογίου που συμπληρώθηκε από φοιτητές και αποφοίτους τον Νοέμβριο του 2020. Οι ερωτήσεις επικεντρώθηκαν κυρίως στο διάστημα που βρήκαν εργασία μετά το πέρας των σπουδών τους, στην ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους, στο κατά πόσο ικανοποιημένοι είναι με την αμοιβή και το περιβάλλον της εργασίας τους κ.α. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως η συμμετοχή σε πρόγραμμα Erasmus είχε μία ξεκάθαρα θετική επίδραση στην επαγγελματική αποκατάσταση, στην ευελιξία που προτίθενται να παρουσιάσουν οι ερωτηθέντες στη μελλοντική επαγγελματική τους πορεία, καθώς και στην ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους.

Λέξεις - κλειδιά: Erasmus; κατάρτιση; εκπαίδευση; πρακτική άσκηση; επαγγελματική αποκατάσταση

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	4
2. Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις.....	6
3.1. Κατάρτιση και Εκπαίδευση	9
3.2. Κατάρτιση και Εκπαίδευση στην ΕΕ	10
3.3. Κατάρτιση και Εκπαίδευση στην Ελλάδα και το θεσμικό πλαίσιο που τη διέπει.....	14
3.4. Σύνδεση επαγγελματικής κατάρτισης και αγοράς εργασίας.....	17
4.1. Τα οφέλη της πρακτικής άσκησης.....	20
4.2. Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης και η Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης.....	23
4.3. Προγράμματα κατάρτισης για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων	25
4.4. Προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, μαθητείας και πρακτικής άσκησης στις επιχειρήσεις	26
4.5. Η χρηματοδότηση των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης	29
4.6. Το θεσμικό πλαίσιο και οι υποστηρικτικές δράσεις των προγραμμάτων κατάρτισης.....	30
5.1. Το Πρόγραμμα Erasmus.....	32
5.2. Ο Προκάτοχος του Erasmus	33
5.3. Το Erasmus+	34
5.4. Η εξέλιξη του Erasmus	35
5.5. Πλεονεκτήματα συμμετεχόντων Erasmus+	36
5.6 Συμπεράσματα Βιβλιογραφίας.....	40
6. 1. Ερευνητική Ανάλυση	41
6.2. Erasmus και επαγγελματική αποκατάσταση	43
6.3. Αξιολόγηση του Erasmus από τους συμμετέχοντες	48
6.4. Αξιολόγηση του Erasmus από την ομάδα ελέγχου.....	49
7. Συμπεράσματα	51
8. Βιβλιογραφία	53
9. Παράρτημα	56

1. Εισαγωγή

Η έννοια της κατάρτισης και η δια βίου μάθηση αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της σύγχρονης κοινωνίας και του σύγχρονου ανθρώπου. Στο ταχύτατα μεταβαλλόμενο περιβάλλον που ζούμε, που η τεχνολογία και η ιατρική κάνουν άλματα, ο σύγχρονος άνθρωπος οφείλει να συνεχίζει την εκπαίδευση και να επιδιώκει την περαιτέρω κατάρτιση ακόμα και σε μεγαλύτερες ηλικίες. Ωστόσο, τα πρώτα βήματα της ακαδημαϊκής καριέρας του ανθρώπου ενδείκνυνται για την πρώτη επαφή του με την έννοια της κατάρτισης και την απόκτηση βασικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων που θα χρησιμοποιήσει στη μετέπειτα επαγγελματική του καριέρα. Η πρώτη αυτή επαφή είναι εφικτή μέσω της πρακτικής άσκησης, που από τη δεκαετία του 90 και έπειτα, ξεκίνησε να θεωρείται αναπόσπαστο κομμάτι των προγραμμάτων σπουδών όλων των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων ανά τον κόσμο (Thiel & Hartley, 1997). Με την πρακτική άσκηση, οι φοιτητές έχουν την ευκαιρία να αποκτήσουν δεξιότητες και ικανότητες που δεν καλύπτονται από τα προγράμματα σπουδών τους, αλλά και να εφαρμόσουν στην πράξη γνώσεις και θεωρίες που υπό άλλες συνθήκες δεν θα είχαν τη δυνατότητα να εφαρμόσουν στον πραγματικό κόσμο (Kane et al., 1992). Ακολουθώντας αυτήν την τάση, μαζί με το πρόγραμμα Erasmus για ανταλλαγή φοιτητών που προτάθηκε αρχικά από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 1987, αναπτύχθηκε και το πρόγραμμα «Σωκράτης» που στόχο είχε όχι μόνο την ανταλλαγή φοιτητών, αλλά και την εισαγωγή της πρακτικής στα προγράμματα της ΕΕ¹ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1994). Έκτοτε, τα δύο προγράμματα αυτά συγχωνεύθηκαν και από το 2007 τουλάχιστον το 1% του ευρωπαϊκού πληθυσμού των φοιτητών, έλαβε μέρος². Έτσι, το Erasmus+³ δίνει τη δυνατότητα στους Ευρωπαίους και όχι μόνο φοιτητές να σπουδάσουν, αλλά και να εργαστούν υπό τη μορφή της πρακτικής άσκησης Erasmus εντός Ευρώπης. Ενώ η υπάρχουσα βιβλιογραφία έχει ασχοληθεί εκτενώς με τα οφέλη και τις επιπτώσεις της πρακτικής στη μελλοντική καριέρα και επαγγελματική αποκατάσταση των φοιτητών, αυτές οι έρευνες δεν έχουν εξετάσει την περίπτωση της πρακτικής άσκησης μέσω Erasmus, που αναμφισβήτητα διαφέρει από τη γενική μορφή της πρακτικής άσκησης, καθώς δίνει τη δυνατότητα στους

¹ Ευρωπαϊκή Ένωση

² https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/statistics/erasmus-plus-facts-figures_en.pdf

³ https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_el

συμμετέχοντες να εργαστούν στο εξωτερικό (Callanan & Benzing, 2004). Συνεπώς, σκοπός αυτής της εργασίας είναι να εξερευνήσει τις επιπτώσεις που έχει η πρακτική άσκηση του Erasmus+ στη μελλοντική επαγγελματική καριέρα των φοιτητών. Το πρώτο κεφάλαιο της εργασίας θα αποτελεί μια βιβλιογραφική ανασκόπηση γύρω από το θέμα της πρακτικής άσκησης και της κατάρτισης καθώς και τα οφέλη που αυτές έχουν. Το δεύτερο κεφάλαιο θα αποτελείται από μια ιστορική αναδρομή του προγράμματος Erasmus+, αναλύοντας όλες τις πτυχές του προγράμματος καθώς στατιστικά στοιχεία συμμετοχής τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και ελληνικό επίπεδο. Το τρίτο κεφάλαιο θα αποτελείται από την ανάλυση της εργασίας, η οποία αντικείμενο θα έχει την ανάλυση ερωτηματολογίων που θα διανεμηθούν σε 60 φοιτητές. Η ομάδα ελέγχου θα αποτελείται από τους φοιτητές που δεν συμμετείχαν στο πρόγραμμα (28) ενώ οι ερωτήσεις μπορούν να βρεθούν στο Παράρτημα της εργασίας. Η επεξεργασία των δεδομένων και κατά συνέπεια η σύγκριση θα γίνει με το πρόγραμμα google forms και το excel, ενώ τα δεδομένα θα παρουσιαστούν στο κεφάλαιο 3. Τέλος θα ακολουθήσουν τα συμπεράσματα της εργασίας, εξηγώντας την πραγματική επιρροή που είχε η συμμετοχή στο πρόγραμμα Erasmus στη μελλοντική επαγγελματική καριέρα των φοιτητών.

2. Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις

Στον σύγχρονο ευρωπαϊκό χώρο λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων, των συνεχών αλλαγών στην αγορά εργασίας και της γήρανσης του εργατικού δυναμικού, έχει καταστεί αναγκαία η δια βίου μάθηση, γνώση και κατάρτιση⁴. Η επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί εφελθτήριο για την επανεκκίνηση της οικονομίας και για μια πιο ανταγωνιστική Ευρώπη παγκοσμίως, εφόσον παρεμβαίνει πολιτικά και οικονομικά και αντιμετωπίζει τη ραγδαίως αυξανόμενη ανεργία, η οποία παρατηρείται στα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ειδικότερα στα υψηλά ποσοστά ανεργίας της ελληνικής αγοράς εργασίας. Γι' αυτόν τον λόγο είναι σημαντικά τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη, εφόσον βάσει αυτών, μπορεί να αντιμετωπιστεί οποιαδήποτε οικονομική κρίση παρουσιάζεται στις αγορές εργασίας, αλλά και κάθε κοινωνική και πολιτική κρίση.

Προκειμένου να αναλυθεί εκτενέστερα η επαγγελματική κατάρτιση θα πρέπει να διευκρινιστούν τα είδη της εκπαίδευσης, καθώς και η Δια Βίου Μάθησης (ΔΒΜ) γενικότερα. Υπάρχουν τρία είδη εκπαίδευσης που αναλύονται παρακάτω, τα οποία είναι η τυπική, η μη τυπική και η άτυπη εκπαίδευση και δύο είδη επαγγελματικής κατάρτισης, η αρχική και η συνεχιζόμενη, τα οποία συνδέονται με την τυπική και την άτυπη εκπαίδευση και αποτελούν μέρος της ΔΒΜ. Στο κείμενο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Επικοινωνία για την πραγμάτωση μιας Ευρωπαϊκής Περιοχής για τη ΔΒΜ»⁵ αναλύεται ο ορισμός της ΔΒΜ, η οποία περιλαμβάνει όλες τις μαθησιακές δραστηριότητες καθόλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου. Αποτέλεσμα αυτού είναι η απόκτηση και η ανάπτυξη γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων του ανθρώπου, ώστε να είναι σε θέση να διαμορφώσει μία ολοκληρωμένη προσωπικότητα και συμπεριφορά, να εξελιχθεί επαγγελματικά και κοινωνικά και να συμμετέχει ενεργά στα κοινά, καθώς να μπορεί να συμβάλλει γενικότερα στην κοινωνικοπολιτική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη.

⁴ Στη στρατηγική για την «Ευρώπη του 2020», η επαγγελματική κατάρτιση θεωρείται κρίσιμος παράγοντας για «έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη»

⁵ Ευρωπαϊκή Ένωση (2001β) σελ. 11

Τα τρία προαναφερθέντα είδη της εκπαίδευσης αναλύονται μέσω της ΔΒΜ⁶, η οποία καλύπτει απόλυτα το φάσμα τους. Σύμφωνα με την κλασική ταξινόμηση των Coombs και Ahmed, τυπική εκπαίδευση ορίζεται αυτή που παρέχουν οι φορείς του δομημένου εκπαιδευτικού συστήματος και περιλαμβάνει την εκπαίδευση από το νηπιαγωγείο έως και το πανεπιστήμιο, (1974). Η τυπική αφορά το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα και μέσω αυτής αποκτώνται τα αναγνωρισμένα σε εθνικό επίπεδο από τις δημόσιες αρχές πιστοποιητικά, καθώς και η Γενική Τυπική Εκπαίδευση Ενηλίκων ανήκει σε αυτήν. Όσον αφορά στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες ανηλίκων και ενηλίκων, εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, αλλά οι οποίες οδηγούν στην απόκτηση αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο πιστοποιητικών, αποτελούν τη μη τυπική εκπαίδευση και περιλαμβάνουν την αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΕΕΚ), τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (ΣΕΚ) και τη Γενική Εκπαίδευση Ενηλίκων⁷. Τέλος, η άτυπη εκπαίδευση περιλαμβάνει οποιαδήποτε εκπαιδευτική δραστηριότητα που πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου, εκτός του οργανωμένου εκπαιδευτικού πλαισίου, καθώς και δραστηριότητες επαγγελματικού, κοινωνικού και πολιτιστικού χαρακτήρα.

Στο πλαίσιο της μη τυπικής εκπαίδευσης σημαντικό ρόλο στο εκπαιδευτικό σύστημα παίζει η Επαγγελματική Κατάρτιση (ΕΚ), η οποία συμβάλλει στην παροχή και ανάπτυξη δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού της χώρας. Σύμφωνα με το Cedefop, η ΕΚ αποτελεί «μέρος της επαγγελματικής εκπαίδευσης που παρέχει τις ειδικές επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες, με τις οποίες ολοκληρώνεται η επαγγελματική επάρκεια του εκπαιδευόμενου» (1996). Ως κατάρτιση ορίζεται η εξειδικευμένη μαθησιακή δραστηριότητα μέσω της οποίας θα είναι σε θέση κάποιος να αναλάβει έναν ρόλο ή ένα έργο, κυρίως στον επαγγελματικό του τομέα. Μέρος της κατάρτισης θεωρούνται ορισμένα υποσυστήματα, όπως η αρχική επαγγελματική κατάρτιση, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, η επιμόρφωση και η μαθητεία,

⁶ Γενική Γραμματεία Δια βίου Μάθησης (2013). Έκθεση 2012 για τη Διά Βίου Μάθηση στην Ελλάδα Αθήνα ΓΓΔΒΜ

⁷ Η Γενική Εκπαίδευση Ενηλίκων περιλαμβάνει όλες τις οργανωμένες μαθησιακές δραστηριότητες που απευθύνονται σε ενηλίκους και στοχεύουν στον εμπλουτισμό γνώσεων, στην ανάπτυξη και βελτίωση ικανοτήτων και δεξιοτήτων, στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και της ιδιότητας του ενεργού πολίτη, καθώς και στην άμβλυνση των μορφωτικών και κοινωνικών ανισοτήτων.

η εκπαίδευση σε εργασιακούς χώρους ή αλλιώς πρακτική άσκηση και η πολυδιάστατη εκπαίδευση ευπαθών κοινωνικών ομάδων (Κόκκος, 2002).

Η αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, γνωστή και ως Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ) είναι η γενική, η οποία συνήθως παρέχεται πριν την έναρξη της επαγγελματικής ζωής και σε μερικές περιπτώσεις μετά από αυτήν, όπως η επανακατάρτιση. Σε αυτό το επίπεδο, όπως έχει προαναφερθεί, ανήκουν δραστηριότητες για τις βασικές γνώσεις και δεξιότητες για την επαγγελματική εξέλιξη και ανάπτυξη, καθώς και για την ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας.

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (ΣΕΚ) αφορά κυρίως την εκπαίδευση ενηλίκων, εφόσον αναφέρεται στην εκπαίδευση και κατάρτιση μετά τη βασική (η οποία είναι αναγκαία για την άσκηση κάποιου επαγγέλματος), η οποία συμβάλλει στην αναβάθμιση γνώσεων και ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, την καταπολέμηση της ανεργίας και την οικονομική και κοινωνική ένταξη. Η ΣΕΚ αποβλέπει στη διατήρηση, την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών ικανοτήτων, σχετικά με το σύστημα απασχόλησης λόγω των οικονομικών, κοινωνικών και τεχνολογικών αλλαγών και ανακατατάξεων.

Όσον αφορά τη μαθητεία η UNEVOC, UN⁸ την ορίζει ως «την εκπαίδευση που συνδυάζει μαθητεία σε μία εταιρεία και επαγγελματική εκπαίδευση σε επαγγελματικό σχολείο. Στην εταιρεία, ο μαθητευόμενος λαμβάνει πρακτική εκπαίδευση που συμπληρώνεται από θεωρητική διδασκαλία στο επαγγελματικό σχολείο». Επιπλέον, σύμφωνα με το CEDEFOP⁹, λόγω του ότι η εκπαίδευση εναλλάσσεται από το σχολείο στον χώρο εργασίας, η δυϊκή εκπαίδευση και κατάρτιση λέγεται επίσης και εναλλασσόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς και ότι ο μαθητευόμενος δικαιούται αμοιβή από την επιχείρηση όπου εργάζεται, ανάλογα με το κράτος και το θεσμικό πλαίσιο που το διέπει.

Σχετικά με την πρακτική άσκηση, αξίζει να σημειωθεί ότι συμβάλλει σημαντικά στην ανάπτυξη της επαγγελματικής ικανότητας και ωριμότητας και σε συνδυασμό με τη θεωρητική κατάρτιση, βοηθάει στην απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον, καθώς και στην παροχή δεξιοτήτων

⁸ http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.0.html?&tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=dual%20system

⁹ <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Index.aspx>

μέσα από μία εμπειρία μάθησης. Πρόκειται για μία εργασιακή πρακτική περιορισμένου χρονικού πλαισίου σε μία επιχείρηση του ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα ή και σε μία ΜΚΟ.

Τα προγράμματα ΔΒΜ αποτελούν ένα σχέδιο εκπαιδευτικού σκοπού με συγκεκριμένο αντικείμενο σχετικά με το περιεχόμενο, τον χρόνο, τον χώρο και με άλλες παραμέτρους. Οι πάροχοι των συγκεκριμένων προγραμμάτων και της κατάρτισης είναι τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), με αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, τα οποία είναι νομικά πρόσωπα ή λειτουργούν στο συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο. Οι λειτουργίες των ΚΕΚ εστιάζουν στην εφαρμογή προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και στη διοίκηση, δηλαδή στο διοικητικό, το επιστημονικό και το εκπαιδευτικό προσωπικό, καθώς επίσης και στον εξοπλισμό και τις κτηριακές υποδομές που εξυπηρετούν την εφαρμογή των ανωτέρω πιστοποιημένων προγραμμάτων, με τη συμβολή κατάλληλων εκπαιδευτών με τις ανάλογες γνώσεις και εμπειρία. Ο αρμόδιος φορέας για την πιστοποίηση και αδειοδότηση των ΚΕΚ είναι ο ΕΟΠΠΕΠ.

3.1. Κατάρτιση και Εκπαίδευση

Σύμφωνα με ορισμένους μελετητές η κατάρτιση θεωρείται υποδεέστερη της εκπαίδευσης και αποτελεί έναν πιο τυποποιημένο ρόλο μάθησης, εφόσον προετοιμάζει τα άτομα να εκτελούν με έναν πιο περιορισμένο στόχο, συγκριτικά με την εκπαίδευση και δεν κατανοούν τους βαθύτερους σκοπούς και νοήματα των θεμάτων που καλούνται να διαχειριστούν. Η συγκεκριμένη διαφορά μεταξύ τους έγκειται κυρίως στον σχεδιασμό της μάθησης γενικότερα (Φωτόπουλος et al., 2013). Από την άλλη, η επιμόρφωση, σε αντίθεση με την κατάρτιση, δεν αφορά μόνο το σύστημα απασχόλησης αλλά προάγει και έναν πιο κοινωνικό και πολιτικό χαρακτήρα, εφόσον συνδέεται με την ένταξη του ατόμου στο κοινωνικό σύνολο ως πολίτης. Ωστόσο σύμφωνα με τον Ευστράτογλου, τα τρία παραπάνω είδη, η εκπαίδευση, η κατάρτιση και η επιμόρφωση αποτελούν μορφές μάθησης, οι οποίες παρουσιάζουν σίγουρα διαφορές ως προς την ετυμολογία, τους στόχους, αλλά και τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη αυτών (2009). Γι' αυτόν τον λόγο παρουσιάστηκε

η ανάγκη ομαδοποίησης των τριών θεωριών, ή όπως έγιναν γνωστές ως σχολές σκέψης σχετικά με την κατάρτιση και πιο συγκεκριμένα είναι η νεοκλασική θεωρία ή θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, η εναλλακτική θεωρία και η θεωρία που συνδέει την κατάρτιση με τον καταμερισμό της εργασίας. Ειδικότερα, η νεοκλασική θεωρία υποστηρίζει την εκπαίδευση και την κατάρτιση ως επένδυση για την ενίσχυση της απασχόλησης του ατόμου και την αύξηση της παραγωγικότητας, εφόσον δημιουργούνται μελλοντικά εισοδήματα. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη θεωρία, υπάρχουν δύο μορφές κατάρτισης, οι οποίες είναι: η γενική, η οποία εστιάζει σε όλα τα είδη και μορφές εργασίας σχετικά με την παραγωγική ικανότητα του ατόμου και η ειδική, η οποία ενισχύει την παραγωγική ικανότητα του ατόμου σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας (Becker 1964). Στη συνέχεια, η εναλλακτική θεωρία αφορά τις εναλλακτικές θεωρήσεις που βασίζεται η αγορά εργασίας και δε θεωρείται είδος προσέγγισης της κατάρτισης ως εκπαιδευτική πολιτική. Βάσει αυτής της θεωρίας η κατάρτιση εντάσσεται στις πολιτικές απασχόλησης και αγοράς εργασίας και μπορεί να θεωρηθεί και παράγοντας για τη σύσταση και τη διαμόρφωση όλων των χαρακτηριστικών για μία αποτελεσματική αγορά εργασίας. Τέλος, η θεωρία που συνδέει την κατάρτιση με τον καταμερισμό εργασίας είναι προσανατολισμένη στην αναπαραγωγή των υφιστάμενων καταμερισμών εργασίας και αφορά τις διαδικασίες απόκτησης δεξιοτήτων των ατόμων στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα (Willis, 1987). Όλο αυτό αποδίδεται στους τεχνολογικούς παράγοντες και συμβάλλει στους μακροοικονομικούς στόχους που εστιάζουν στην ισότητα ευκαιριών και τη δικαιοσύνη, καθώς και στους μικροοικονομικούς που αφορούν στην ανάπτυξη κατατμήσεων του εργατικού δυναμικού.

3.2. Κατάρτιση και Εκπαίδευση στην ΕΕ

Στην περίοδο της κρίσης στην Ελλάδα βασικά εργαλεία για την αντιμετώπιση της ανεργίας αλλά και για την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας και της οικονομίας είναι η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση όπως έχει προαναφερθεί. Για την ανάλυση και την επισκόπηση της ιστορικής εξέλιξης στοιχείων σχετικά με την κατάρτιση και την ΔΒΜ στον ευρωπαϊκό χώρο, αξίζει να σημειωθούν οι Συνθήκες που θεμελίωσαν

την ΕΕ από τη ίδρυσή της έως σήμερα, καθώς και η Στρατηγική της Λισαβόνας και η «Ευρώπη 2020», στις πολιτικές των οποίων βασίστηκαν όλα τα κράτη – μέλη. Πρώτος σταθμός είναι η Συνθήκη της Ρώμης το 1957, η οποία αποτελεί έναυσμα για τον θεσμό της ΔΒΜ, εφόσον αναγνωρίστηκε η αξία και η ανάγκη της κατάρτισης. Σε συνδυασμό με την ίδρυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, το οποίο χρηματοδοτούσε την επανεκπαίδευση όσων έχαναν την εργασία τους λόγω οικονομικών μεταρρυθμίσεων και βιομηχανικών αλλαγών, έγινε αντιληπτή η πρόθεση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας να στηρίξει την Εκπαίδευση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΕΕΚ). Διαπιστώνεται, λοιπόν, ότι μέσω των αποφάσεων, των συστάσεων του Συμβουλίου των Υπουργών και των Ψηφισμάτων¹⁰, γίνεται προσπάθεια ενίσχυσης της ΕΕΚ του εργατικού δυναμικού, εφόσον αναγνωρίζεται ως συντελεστής οικονομικής ανάπτυξης, αλλά και για την αναγνώριση σπουδών και προσόντων εργαζομένων. Επόμενος σταθμός θα μπορούσε να θεωρηθεί η Συνθήκη του Μάαστριχτ τη δεκαετία του 1990, η οποία εστιάζει στις πολιτικές συνεργασίες μεταξύ των κρατών και δίνει έμφαση στην υψηλού επιπέδου παιδεία, με σκοπό να γίνει η Ευρώπη η οικονομία που βασίζεται στη γνώση. Με τη θέσπιση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων αρχίζει η αναγνώριση των διπλωμάτων και η ΕΕΚ αντικαθίσταται σταδιακά στα πολιτικά κείμενα από τον όρο «ΔΒΜ», όπου συνδέεται η ΔΒΜ με την οικονομία και τη βελτίωση συνθηκών διαβίωσης των πολιτών της ΕΕ, πράγμα το οποίο είναι ένας από τους κύριους στόχους της ευρωπαϊκής πολιτικής. Όσον αφορά στη Στρατηγική της Λισαβόνας τη δεκαετία του 2000, λόγω του ότι η ΕΚ καθίσταται αναγκαία για το σημερινό κοινωνικοπολιτικό περιβάλλον, εισάγονται ορισμένες οικονομικές και κοινωνικές μεταρρυθμίσεις, οι οποίες έχουν ως στόχο την ανάπτυξη της ευρωπαϊκής οικονομίας και κοινωνίας. Σκοπός της συγκεκριμένης στρατηγικής είναι να «καταστεί η Ευρώπη η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για αειφόρο οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας,

¹⁰ Τέτοια κείμενα είναι τα εξής: Απόφαση 63/266/ΕΟΚ του Συμβουλίου 2ας Απριλίου 1963, Περί θεσπίσεως των γενικών αρχών για την εφαρμογή κοινής επαγγελματικής κατάρτισης, Ψήφισμα Συμβουλίου 6ης Ιουνίου 1974, Περί αμοιβαίας αναγνώρισεως των διπλωμάτων πιστοποιητικών και άλλων τίτλων, Απόφαση 85/368/ΕΟΚ του Συμβουλίου 16ης Ιουλίου 1985, κλπ.

καθώς και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή»¹¹. Ωστόσο για να επιτευχθεί αυτός ο σκοπός, θα πρέπει η εκπαίδευση και η κατάρτιση γενικότερα να εκσυγχρονιστεί και να συμβαδίσει με τα δεδομένα της εποχής, ώστε να πραγματοποιηθεί αυτού του είδους η ανάπτυξη και εξέλιξη σχετικά με την απασχόληση. Αξίζει να σημειωθεί η δήλωση της Κοπεγχάγης το 2002¹², η οποία εστιάζει στη ΔΒΜ και την κινητικότητα ως θεμελιώδεις στρατηγικές, με στόχο την κοινωνική συμμετοχή, αλλά και την προσωπική ανάπτυξη, εφόσον τίθενται τα θεμέλια για την έναρξη της ευρωπαϊκής συνεργασίας μεταξύ των κρατών – μελών. Λόγω της ευρύτερης ανταπόκρισης των προγραμμάτων κατάρτισης στις ανάγκες που προκύπτουν στην αγορά εργασίας, σημαντικός είναι ο ρόλος των επενδύσεων στον συγκεκριμένο τομέα, πράγμα στο οποίο στοχεύουν και οι κοινές πολιτικές και το οποίο συναντάται σε όλα τα ευρωπαϊκά κείμενα που αφορούν την επαγγελματική κατάρτιση από το 2004 έως το 2010¹³. Τελευταίος σταθμός της συγκεκριμένης επισκόπησης αποτελεί η στρατηγική ανάπτυξης της ΕΕ με το όνομα «Ευρώπη 2020» τη δεκαετία 2010 – 2020. Πρόκειται για μία στρατηγική σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση, η οποία συμβάλλει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και στην αντιμετώπιση των διαρθρωτικών αδυναμιών που παρουσιάζει η ευρωπαϊκή οικονομία. Αυτή η στρατηγική, σε συνδυασμό με το κυριότερο χρηματοδοτικό μέσο της ΕΕ για την υλοποίησή της, το οποίο είναι το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, οδηγούν στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας και θέτουν τις βάσεις για μία αποτελεσματική και βιώσιμη οικονομία όσον αφορά την αγορά εργασίας και το κοινωνικό σύνολο. Δεδομένου ότι η επαγγελματική κατάρτιση και η ΔΒΜ οδηγούν στην αύξηση της απασχόλησης και την επίτευξη μιας κοινωνικά ανταγωνιστικής Ευρώπης σε παγκόσμιο επίπεδο, σημαντική είναι μία από τις επτά πρωτοβουλίες του προγράμματος «Ευρώπη 2020», η οποία είναι η «Ατζέντα με νέες δεξιότητες και νέες θέσεις εργασίας»¹⁴. Στόχος αυτής της πρωτοβουλίας είναι να προστατέψει το μετακινούμενο εργατικό δυναμικό και να συνδεθεί η κατάρτιση και η απασχόληση με μία αγορά λιγότερο «προστατευτική» στη μονιμότητα, δηλαδή σε μία αγορά

¹¹ Council of the European Union (2000)

¹² The Copenhagen Declaration (2002)

¹³ The Bruges Communiqué (2010)

¹⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2008)

εργασίας η οποία θα έχει «ευελιξία με ασφάλεια», το γνωστό “flexicurity”¹⁵. Για την υλοποίηση αυτού του στρατηγικού στόχου περί αύξησης της απασχόλησης θα πρέπει να γίνει μία πιο αποτελεσματική πρόβλεψη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, καθώς επίσης είναι αναγκαίο να υπάρχει, μέσα από τα προγράμματα ΔΒΜ, δυνατότητα παροχής τους. Αυτό συμβάλλει και στην ισορροπία της αγοράς, εκτός από την αύξηση ανταγωνιστικότητας του ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή υπάρχει ένα είδος εξισορρόπησης προσφοράς και ζήτησης της εργασίας, παρά το γεγονός ότι το εργασιακό περιβάλλον υπόκειται σε διαρκείς αλλαγές λόγω της οικονομικής κρίσης.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι το 2009 εφαρμόστηκε ένα νέο στρατηγικό πλαίσιο από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο αναφορικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση των ενηλίκων¹⁶, ώστε να υπάρξει σε μεγαλύτερο βαθμό μία βιώσιμη οικονομία και απασχολησιμότητα και κατέληξε σε τέσσερις (4) στρατηγικούς στόχους. Οι συγκεκριμένοι στόχοι αποτελούνται από την υλοποίηση της ΔΒΜ και της κινητικότητας, τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, την προαγωγή της ισοτιμίας, της κοινωνικής συνοχής και της συμμετοχής στα κοινά και από την ενθάρρυνση της καινοτομίας, της δημιουργικότητας καθώς και του επιχειρηματικού πνεύματος. Βάσει των στόχων του προγράμματος «Ευρώπη 2020» τέθηκαν ποσοτικά κριτήρια αξιολόγησης και αποδείχθηκε ότι το 15% του ανθρώπινου δυναμικού ηλικίας 25 – 64 ετών θα πρέπει να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα ΔΒΜ σε εθνικό αλλά και ευρωπαϊκό επίπεδο, εφόσον η κοινωνική συνοχή, η ΔΒΜ και η συνεργασία των αρμόδιων φορέων είναι από τα κυριότερα ζητούμενα έως και σήμερα. Επιπλέον, τρία από τα σημαντικότερα εργαλεία του τομέα της ΔΒΜ είναι το «Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων» (2008)¹⁷, το «Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστωτικών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση» (ECVET)¹⁸ και το «Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τη διασφάλιση της ποιότητας στην ΕΕΚ» (EQAVET), τα οποία διασφαλίζουν την ποιότητα και τη διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων των ευρωπαίων πολιτών. Ο συνδυασμός όλων των παραπάνω αποφέρει συνεχή

¹⁵ Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (2010). Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2007)

¹⁶ Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2009)

¹⁷ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2008)

¹⁸ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2009)

συνεργασία μεταξύ των κρατών – μελών της ΕΕ, πράγμα το οποίο συνδέεται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Γι' αυτούς τους λόγους συστάθηκε το 2012 ένα Συμβούλιο για την αναγνώριση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης¹⁹, έπειτα και από τη σύνοδο της Bruges το 2010²⁰, όπου τέθηκε στόχος η αναγνώριση και πιστοποίηση κάθε μαθησιακής διαδικασίας τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

3.3. Κατάρτιση και Εκπαίδευση στην Ελλάδα και το θεσμικό πλαίσιο που τη διέπει

Ένας από τους βασικότερους ρόλους της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα είναι η συμβολή της στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας. Λόγω της κρίσης που βιώνει η Ελλάδα αλλά και της έντονης κινητικότητας του ευρωπαϊκού περιβάλλοντος, η εξέλιξη της ΕΚ είναι καθοριστική και η ενίσχυση της δραστηριότητάς της καθίσταται αναγκαία. Γι' αυτόν τον λόγο ένας από τους στόχους του προγράμματος «Ευρώπη 2020» είναι και η αξιοποίηση της επαγγελματικής κατάρτισης ως εργαλείο στην αντιμετώπιση της κρίσης της ανεργίας στη χώρα, καθώς επίσης έχει διαπιστωθεί ότι η Ελλάδα έχει ανταποκριθεί πλήρως στις υποχρεώσεις και τις δεσμεύσεις της απέναντι στους ευρωπαίους εταίρους. Παρόλα αυτά, παρουσιάζεται ένα είδος έλλειψης συντονισμένης και ενιαίας εθνικής πολιτικής αναφορικά με την ανάπτυξη των συστημάτων και των δομών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, γεγονός που ασκεί πίεση για γρήγορη ανταπόκριση, εφόσον προκύπτει ανάγκη απορρόφησης των κοινοτικών πόρων και επίτευξης συγκεκριμένων λειτουργικών στόχων (Φωτόπουλος et al., 2013).

Αποτέλεσμα των προαναφερθέντων είναι η ανάγκη που παρουσιάστηκε για νομοθετικές ρυθμίσεις στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και της αναγνώρισης της ΔΒΜ στον οικονομικό και κοινωνικό τομέα, όπως φαίνεται και στις συνολικότερες μεταρρυθμίσεις του εκπαιδευτικού συστήματος της χώρας. Γι' αυτόν τον λόγο αξίζει να αναφερθεί και να αναλυθεί εκτενέστερα στη

¹⁹ Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2012), Σύσταση για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης.

²⁰ The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020 (2010)

συνέχεια το θεσμικό πλαίσιο της κατάρτισης ως μέρος της ΔΒΜ, καθώς και η εφαρμογή της σε σχέση με την αγορά εργασίας.

Από τη δεκαετία του '80 και μετά, συναντάται ένας μεγάλος αριθμός μεταρρυθμίσεων και μεταβολών σε θεσμικό επίπεδο της κατάρτισης. Οι βασικότερες από αυτές όμως έχουν εντοπιστεί από το 2000 μέχρι και σήμερα, όπου ψηφίστηκαν αρκετοί νόμοι και τροπολογίες αναφορικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Οι τέσσερις κυριότεροι νόμοι είναι οι εξής:

α) Ο νόμος σχετικά με το «εθνικό σύστημα σύνδεσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση» (Ν. 3191/2003), ο οποίος ορίζει τη Σύνδεση της Αρχικής και της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ), στο πλαίσιο υλοποίησης των στόχων της Στρατηγικής της Λισαβόνας και της εφαρμογής των αρχών της «δήλωσης της Κοπεγχάγης» του 2002. Σκοπός του συγκεκριμένου νόμου είναι η κατάρτιση να συνδεθεί με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού σε αυτήν και την πιστοποίηση των αποκτηθέντων γνώσεων και προσόντων.

β) Ο νόμος σχετικά με τη «Συστηματοποίηση της ΔΒΜ και άλλες διατάξεις» (Ν. 3369/2005), ο οποίος στηρίζεται και ενισχύει τον νόμο 3191/2003, αλλά εστιάζει κυρίως στη συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης. Βάσει αυτού του νόμου προκύπτουν οι έννοιες «δια βίου εκπαίδευση» και «δια βίου κατάρτιση», εφόσον προσδιορίζονται οι δύο αντίστοιχοι φορείς τους, αλλά θεσμοθετείται επίσης ως κεντρικός φορέας συντονισμού παροχής της ΔΒΜ η «Εθνική Επιτροπή Δια Βίου Μάθησης». Η συγκεκριμένη επιτροπή, σε συνδυασμό με τους κοινωνικούς εταίρους και τους φορείς του ΕΣΣΕΕΚΑ, συντελούν στην ανάπτυξη και την πιστοποίηση των προγραμμάτων «δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης»²¹ και δίνουν λύση στα γενικότερα ζητήματα της Δια Βίου Μάθησης. Επιπροσθέτως, με την υπ' αριθμ. 113708/2005 ΚΥΑ θεσμοθετείται το «Σύστημα Πιστοποίησης Προγραμμάτων, Γνώσεων, Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων», μέσω του οποίου δίνεται έμφαση στην πιστοποίηση των προγραμμάτων σε σχέση με τα επαγγελματικά περιγράμματα. Βασικό εργαλείο αυτού είναι η συγκρότηση Μητρώου Εκπαιδευτών Ενηλίκων για το

²¹Ν. 3369/2005 «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 171/6-7-2005

οποίο αρμόδιος φορέας είναι το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ). Στόχος του είναι η διασφάλιση της ποιότητας στην επαγγελματική κατάρτιση, η βελτίωση αποτελεσματικότητας απέναντι στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, η αναγνώριση και κατοχύρωση των επαγγελματικών προσόντων και γενικότερα η προώθηση της Δια Βίου Μάθησης.

γ) Ο νόμος σχετικά με την «ανάπτυξη της ΔΒΜ» (Ν. 3879/2010)²², ο οποίος εστιάζει στις εναλλακτικές εκπαιδευτικές μορφές ανάπτυξης της δια βίου μάθησης και στη διασύνδεση των φορέων δια βίου μάθησης και διασφάλισης της διαφάνειας και της ποιότητας. Αποτέλεσμα αυτού είναι η δια βίου μάθηση σε συνδυασμό με την απασχόληση να διαμορφώνουν μια ολοκληρωμένη προσωπικότητα των ατόμων και να συντελούν γενικότερα στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη²³. Στόχος του συγκεκριμένου νόμου είναι επίσης να δημιουργηθεί ένα δίκτυο δια βίου μάθησης στο οποίο θα εντάσσονται όλοι οι φορείς που σχετίζονται με την κατάρτιση, είτε είναι εντός είτε εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και να καλυφθεί το φάσμα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και των ειδών μάθησης, συμπεριλαμβανομένης της τυπικής και άτυπης.

δ) Ο νόμος σχετικά με την «αναδιάρθρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης» (Ν. 4186/2013)²⁴, ο οποίος «ανοίγει» το σύστημα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης προς την οικονομία και την αγορά εργασίας και εστιάζει στη μαθητεία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, πράγμα που σημαίνει καλύτερη σύνδεση ζήτησης και προσφοράς δεξιοτήτων και αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων. Στόχος του νόμου είναι επίσης η επιτάχυνση των διαδικασιών της ΕΕ, αναφορικά με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ) και να είναι πιο εύκολη η πρόσβαση του ανθρώπινου δυναμικού στην εθνική, αλλά και στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Οι φορείς παροχής υπηρεσιών αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης, βάσει της εφαρμογής του συγκεκριμένου νόμου, η οποία άρχισε από τον Σεπτέμβριο του 2013²⁵, είναι οι Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ), τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) και τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ). Πιο συγκεκριμένα, οι ΣΕΚ αφορούν την αρχική επαγγελματική κατάρτιση στους

²²Ν. 3879/10 «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις» ΦΕΚ 163

²³ Ν. 3879/10 Αρθρ. 1

²⁴ Νόμος 4186/2013 «Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις» ΦΕΚ 193

²⁵ Ο νόμος 4186/2013 τροποποιήθηκε μερικώς με τον Νόμο 4229/2014

απόφοιτους της υποχρεωτικής τυπικής εκπαίδευσης, τα ΙΕΚ παρέχουν την αρχική επαγγελματική κατάρτιση στους απόφοιτους της τυπικής μη υποχρεωτικής Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, δηλαδή του Γενικού Λυκείου και του Επαγγελματικού Λυκείου και τα ΚΕΚ παρέχουν συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Αρμόδιο για την εποπτεία των δημόσιων και των ιδιωτικών φορέων, τη διαμόρφωση του εκπαιδευτικού πλαισίου είναι το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, ενώ για την πιστοποίηση των «εισροών» των φορέων είναι ταυτόχρονα το Υπουργείο και ο ΕΟΠΠΕΠ και αντίστοιχα των «εκροών»²⁶ ο ΕΟΠΠΕΠ.

Παρόλα αυτά τα προαναφερθέντα γεγονότα συμβαίνουν σε καιρούς οικονομικής κρίσης, πράγμα το οποίο επηρεάζει τους εμπλεκόμενους φορείς και έχει αντίκτυπο στους ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους, όπως η συγχώνευση ή και κατάργηση ορισμένων φορέων και οργανισμών και η μειωμένη χρηματοδότηση σε ευρωπαϊκά προγράμματα που αφορούν την κατάρτιση και τη ΔΒΜ, τα οποία έχουν στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας. Εντούτοις, η σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση αντιμετωπίζει πρόβλημα και αυτό φαίνεται ιδίως στην ελληνική αγορά εργασίας, η οποία δεν το δέχεται απόλυτα.

3.4. Σύνδεση επαγγελματικής κατάρτισης και αγοράς εργασίας

Ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα στο πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης είναι η περιορισμένη αποδοχή της από την αγορά εργασίας σε ελληνικό επίπεδο. Σύμφωνα με μελέτες της EUROSTAT²⁷, η Ελλάδα παρουσιάζει διαχρονικά και με αποκορύφωμα το 2012, το χαμηλότερο ποσοστό συμμετοχής ενηλίκων 25 – 64 ετών σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μεταξύ των ΕΕ – 15 και βρίσκεται από το τέλος στην τρίτη κατάταξη μεταξύ των ΕΕ – 27. Γενικότερα τα

²⁶ Κεφ. Α, Αρθρ. 2, Ορισμοί,. Για πρώτη φορά παρατίθενται οι όροι «εισροές» και «εκροές». Ως «εισροές» ορίζονται οι ανθρώπινοι, οικονομικοί και φυσικοί πόροι που χρησιμοποιούνται στην μαθησιακή διαδικασία και ιδίως οι δομές, τα επαγγελματικά περιγράμματα, τα προγράμματα και οι εκπαιδευτές της μη τυπικής εκπαίδευσης. Ως «εκροές» ορίζονται τα άμεσα αποτελέσματα της μαθησιακής δραστηριότητας, δηλαδή οι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που αποκτά το άτομο .Η αναφορά αυτή σηματοδοτεί και την στροφή προς την ποιοτική και μετρήσιμη Επαγγελματική εκπαίδευση και Κατάρτιση.

²⁷ Τα στοιχεία προέρχονται από την 4η ευρωπαϊκή έρευνα για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στις επιχειρήσεις, η οποία υλοποιήθηκε το 2010. Πρόκειται για έρευνα η οποία πραγματοποιείται κάθε 5 χρόνια, από τη Eurostat και τις εθνικές στατιστικές υπηρεσίες και περιλαμβάνει όλες τις ευρωπαϊκές χώρες μέλη της ΕΕ. Η έρευνα αφορά επιχειρήσεις με 10 εργαζόμενους/ νες και πάνω, σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας με εξαίρεση τους τομείς γεωργίας, δασοκομίας, αλιείας, καθώς και δημόσιο τομέα, εκπαίδευση, υγεία και κοινωνική εργασία.

στοιχεία αποδεικνύουν ότι η κατάρτιση στην Ελλάδα δεν αναγνωρίζεται με τον τρόπο που θα έπρεπε στην εργασιακή εξέλιξη και στην πιστοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των ατόμων. Βάσει των ανωτέρω αποτελεσμάτων, φαίνεται ότι δε συνδέεται η επαγγελματική κατάρτιση και η ΔΒΜ με την κουλτούρα που διέπει την ελληνική αγορά εργασίας, σε σχέση με την αναβάθμιση των προσόντων των εργαζομένων και τη διεκδίκηση καλύτερης θέσης εργασίας. Το γεγονός αυτό εντείνεται και από τον επιχειρηματικό κλάδο, ο οποίος δε θεωρεί την κατάρτιση βασικό εργαλείο για την αποτελεσματικότητα του προσωπικού αλλά και τη γενικότερη εξέλιξη και εκσυγχρονισμό της εκάστοτε επιχείρησης. Σε αντίθεση με την ελληνική αγορά εργασίας, σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες εστιάζουν στην επένδυση της κατάρτισης και των διπλωμάτων, όπως οι Γερμανοί επιχειρηματίες. Οι εργαζόμενοι στη Γερμανία φαίνεται να είναι περισσότερο εξειδικευμένοι σε σχέση με τον μέσο όρο των Ευρωπαίων, εφόσον το βασικότερο κριτήριο για τις θέσεις εργασίας σε διάφορα επίπεδα είναι η πιστοποιημένη εκπαίδευση και κατάρτιση, η οποία σε περίπτωση ακόμα και της μετακίνησης του εργαζομένου σε άλλη επιχείρηση εξακολουθεί να αναγνωρίζεται.

Όσον αφορά στη συμμετοχή εργαζομένων σε προγράμματα ΣΕΚ σε επιχειρήσεις, το 2010 η Ελλάδα κατατάσσεται στην τελευταία θέση μεταξύ των κρατών – μελών της ΕΕ – 27, με ποσοστό 16%, βάσει των στοιχείων της EUROSTAT, τα οποία επεξεργάζονται και δημοσιεύονται από το «Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης» (CEDEFOP, 2010). Αποτέλεσμα της ανάλυσης των ποσοστών συμμετοχής των εργαζομένων στην κατάρτιση είναι ότι τα ποσοστά συνδέονται με το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με τις επιχειρήσεις με αριθμό εργαζομένων άνω των 250, το 31% των εργαζομένων παρακολουθούν προγράμματα ΣΕΚ και η Ελλάδα καταλαμβάνει την 5η θέση από το τέλος, ενώ με 28% ακολουθούν η Ρουμανία, η Ουγγαρία και η Λιθουανία και τελευταία με 27% η Κροατία. Στην περίπτωση ωστόσο μίας μικρότερης επιχείρησης παρατηρούνται μικρότερα ποσοστά συμμετοχής, πράγμα που σημαίνει ότι όσο πιο μικρή είναι η επιχείρηση, τόσο μικρότερα και τα ποσοστά συμμετοχής των εργαζομένων στην κατάρτιση. Επιπλέον, σύμφωνα με τη μελέτη του Κέντρου Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής (ΚΑΝΕΠ) της ΓΣΕΕ διαπιστώνεται ότι οι επιχειρήσεις αλλά και οι εργαζόμενοι στο ελληνικό περιβάλλον δεν εντάσσουν την

ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση στα βασικά εργαλεία βελτίωσης της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας μιας επιχείρησης (Φωτόπουλος et al., 2013). Αυτό αποδεικνύεται και από την απορρόφηση στην αγορά εργασίας των εργαζομένων που καταρτίστηκαν σε προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης με ποσοστό 21,8% και σε αντίστοιχα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με 15,7%, ποσοστά τα οποία δείχνουν πόσο χαμηλή είναι αυτού του είδους η απορρόφηση. Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλές φορές η κατάρτιση δε συνάδει με τη φύση και το αντικείμενο εργασίας των καταρτισθέντων, εφόσον το ποσοστό αυτών που δεν έχουν συναφές επάγγελμα με το αντικείμενο κατάρτισής τους κυμαίνεται από 27% - 31%. Δε σημαίνει επίσης ότι λόγω της κατάρτισης οι εργαζόμενοι θα μπορούν να διατηρούν τη θέση εργασίας τους, αφού περίπου το 80% απολύονται μετά το πέρας λίγων μόνο μηνών από την πρόσληψή τους. Επίσης σύμφωνα με τη μελέτη με τίτλο: «Ενδιάμεση εξωτερική αξιολόγηση της πράξης: Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους ηλικίας έως 29 ετών»²⁸, το 35,9% των συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης συνέχισε να εργάζεται στην επιχείρηση όπου έκανε πρακτική άσκηση. Ωστόσο η διακράτηση στην επιχείρηση της πρακτικής άσκησης με επιδότηση μέσω του ΟΑΕΔ ανήλθε στο 10%, ενώ η αντίστοιχη χωρίς επιδότηση μέσω κάποιου φορέα ανήλθε στο 8,6%, καθώς επίσης μόνο ένα μικρό ποσοστό (6,4%) βρήκε εργασία σε κάποια άλλη επιχείρηση. Μία ακόμα μελέτη, σχετικά με την «αξιολόγηση των παρεμβάσεων της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων»²⁹ (Π.Α.Ν.) από τη ΓΣΕΕ, αποδεικνύει ότι μόνο στο 15,6% των συμμετεχόντων σε προγράμματα με πρακτική άσκηση έγινε πρόταση για εργασία από τις επιχειρήσεις.

Σύμφωνα λοιπόν, με τα παραπάνω στοιχεία και μελέτες, όση προσπάθεια και αν καταβάλλεται για την επένδυση σε προγράμματα κατάρτισης στην Ελλάδα, με στόχο την ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, δεν έχουν την αντίστοιχη επίδραση στην αγορά εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην εστιάζει το ανθρώπινο δυναμικό στην επαγγελματική αλλά και

²⁸ «Εκπόνηση μελέτης ενδιάμεσης εξωτερικής αξιολόγησης της πράξης: 'επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας' του Ε.Π «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» με κωδικό MIS 455373

Γ' ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ: ΤΕΛΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ Μέλη της Ομάδας Έργου: Δημήτρης Καραντινός (επιστημονικός υπεύθυνος) Απόστολος Λιναρδής, Αλίκη Μουρίκη, Μανώλης Χρυσάκης, Ιωάννα Κωστάκη

²⁹ ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ Β: Έκθεση αξιολόγησης «Αξιολόγηση των Παρεμβάσεων της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων» ΙΝΕ ΓΣΕΕ

προσωπική επένδυση, εφόσον η αγορά μεταβάλλεται με ταχύτατους ρυθμούς και γίνεται συνεχώς και πιο ανταγωνιστική και με αυτόν τον τρόπο οποιοδήποτε είδος κατάρτισης δε θα είναι εφικτό να καταστεί αποτελεσματικό.

4.1. Τα οφέλη της πρακτικής άσκησης

Οι υπάρχουσες θεωρίες του επαγγελματικού προσανατολισμού έχουν συνδέσει την ευτυχία και την επιτυχία του ατόμου με την εύρεση εργασίας που ανταποκρίνεται στα προσωπικά του χαρακτηριστικά και τις προσωπικές του προσδοκίες (Feldman, 2002; Greenhaus et al, 2000). Αντίστοιχα, οι ίδιες θεωρίες καταλήγουν πως η διαδικασία ταιριάσματος των προσωπικών χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων του ατόμου με το περιβάλλον εργασίας του, θεωρείται αναπόσπαστο κομμάτι της επαγγελματικής του επιτυχίας. Όπως καταλήγουν πολλές έρευνες, όταν οι επαγγελματικές εμπειρίες του ατόμου συνάδουν με τις ανάγκες, τα ενδιαφέροντα, τις αξίες και τον τρόπο ζωής του, τότε τα επίπεδα ικανοποίησης του αυξάνονται, έχει καλύτερη απόδοση και συμπεριφορά στον χώρο εργασίας του, καθώς και χαμηλά επίπεδα στρες και άγχους (Bretz & Judge, 1994; DeFruyt, 2002; Meir et al., 1995; Muchinsky & Monahan, 1987; Tziner et al., 2002; Ton & Hansen, 2001).

Στο πλαίσιο αυτό, όπως γίνεται αντιληπτό, η συνειδητοποίηση των ενδιαφερόντων και των χαρακτηριστικών του κάθε ατόμου αποτελεί το πρωταρχικό βήμα που θα το οδηγήσει στην επιλογή της μελλοντικής του εργασίας και κατ' επέκταση καριέρας. Η συνειδητοποίηση αυτή πολλές φορές μπορεί να είναι μία σύνθετη και πολύπλοκη διαδικασία, ειδικότερα αν λάβουμε υπόψιν το γεγονός ότι πραγματοποιείται σε ευαίσθητες ηλικίες του ατόμου, που τότε διαμορφώνεται η προσωπικότητά του. Αυτή η συνειδητοποίηση μπορεί να επιτευχθεί μέσω διάφορων τρόπων, όπως με την προσωπική εξερεύνηση της ζωής, τη συνεχή συζήτηση με το οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον, τη συζήτηση των εμπειριών που είχαν οι άλλοι και φυσικά μέσα από συμβουλές τρίτων (Greenhaus et al., 2000). Όσον αφορά στους προπτυχιακούς φοιτητές, ο καλύτερος τρόπος να προβούν σε μία τέτοιου είδους εξερεύνηση δεν είναι άλλος από τη συμμετοχή τους σε προγράμματα πρακτικής άσκησης. Με τον όρο πρακτική άσκηση, νοείται η βραχυπρόθεσμη εργασία σε μία

επιχείρηση ή οργανισμό με ή χωρίς ακαδημαϊκό αντάλλαγμα (σ.σ. διδακτικές μονάδες, απαλλαγή μαθημάτων κ.α.)³⁰.

Η πρακτική άσκηση άρχισε να διαδίδεται στον ακαδημαϊκό κόσμο από τη δεκαετία του 80, όταν αρκετές εκπαιδευτικές μονάδες και πανεπιστημιακά ιδρύματα στις Η.Π.Α. ξεκίνησαν να την περιλαμβάνουν στο πρόγραμμα σπουδών τους. Είναι χαρακτηριστικό πως σήμερα τρεις στους τέσσερις φοιτητές στις Η.Π.Α. συμμετέχουν σε κάποιο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης, ένα ποσοστό ιδιαίτερα υψηλό σε σχέση με το αποκαρδιωτικό ποσοστό της δεκαετίας του 80, που μόλις ένας στους τριάντα έξι μαθητές επέλεγε να συμμετάσχει σε πρόγραμμα πρακτικής άσκησης. Αντίστοιχα, οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί που είναι ενταγμένοι σε προγράμματα πρακτικής άσκησης και δέχονται φοιτητές για βραχυπρόθεσμη εργασία έχουν και οι ίδιοι σημαντικά οφέλη. Τα προγράμματα πρακτικής άσκησης αποτελούν ένα μέσο αξιολόγησης για τις επιχειρήσεις ή οργανισμούς με ιδιαίτερα χαμηλό ρίσκο, που τους δίνει τη δυνατότητα να αξιολογούν πιθανές μελλοντικές προσλήψεις σε ένα πραγματικό εργασιακό περιβάλλον. Ταυτόχρονα, η συμμετοχή σε προγράμματα πρακτικής άσκησης εξασφαλίζει στις επιχειρήσεις ή οργανισμούς ένα χαμηλού κόστους ανθρώπινο δυναμικό που μπορεί να στελεχώσει νευραλγικές και απαραίτητες θέσεις, βελτιώνοντας την εικόνα της επιχείρησης ή του οργανισμού καθώς και την εξωστρέφειά τους (Greenhaus et al, 2000).

Όπως αναλύθηκε και παραπάνω, η πρακτική άσκηση δίνει τη δυνατότητα στους φοιτητές να εργαστούν, ενδεχομένως για πρώτη φορά, σε ένα περιβάλλον που έχει όλα τα χαρακτηριστικά εκείνα που θα βρουν και στη μετέπειτα καριέρα τους. Η συμμετοχή λοιπόν σε προγράμματα πρακτικής άσκησης έχει αναρίθμητα πλεονεκτήματα για τους φοιτητές. Συγκεκριμένα, οι προηγούμενες έρευνες που εξέτασαν το πώς η πρακτική άσκηση επιδρά πάνω στους φοιτητές, έχουν εντοπίσει αρκετά θετικά στοιχεία που οι φοιτητές αποκόμισαν μετά το πέρας της. Ο Taylor με την έρευνα του καταλήγει πως οι φοιτητές που είχαν ολοκληρώσει κάποιο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης είχαν περισσότερες προτάσεις εργασίας από τους υπόλοιπους φοιτητές (1980). Συγκεκριμένα, έκανε λόγο για την αξιολόγηση των βιογραφικών σημειωμάτων γενικότερα και κατέληξε πως τα βιογραφικά των

³⁰ <http://polisci.osu.edu/sites/polisci.osu.edu/files/What%20is%20an%20Internship.pdf>

φοιτητών που ανέφεραν συμμετοχή σε πρακτική άσκηση, αξιολογούνταν υψηλότερα από τα τμήματα πρόσληψης προσωπικού των εταιριών. Αντίστοιχα, εκτός από την άμεση επίδραση που είχε η συμμετοχή σε πρακτική στην αξιολόγηση των βιογραφικών σημειωμάτων, παρατηρήθηκε πως όσοι φοιτητές είχαν συμμετάσχει σε πρακτική, παρέμεναν στις βάσεις δεδομένων των εταιριών για μελλοντικές προσλήψεις για αρκετά χρόνια μετά το πέρας της πρακτικής (Roever, 2000). Αυτά τα δύο ευρήματα καθιστούν τη συμμετοχή σε πρακτική, απαραίτητη για τους φοιτητές που θέλουν να αυξήσουν τις πιθανότητες τους να βρουν άμεσα εργασία μετά το πέρας των σπουδών τους και υποδεικνύουν τα άμεσα οφέλη που έχει η πρακτική άσκηση στην εύρεση εργασίας.

Όσον αφορά στην ανάπτυξη των προσωπικών δεξιοτήτων των φοιτητών, η συμμετοχή σε πρακτική άσκηση αποτελεί έναν από τους πιο ενδεδειγμένους τρόπους για τους φοιτητές ώστε να ανακαλύψουν νέες δεξιότητες αλλά και να βελτιώσουν τις παλιές. Η δεξιότητα της λύσης προβλημάτων (problem solving ability) που αποκτούν οι φοιτητές με τη συμμετοχή τους σε προγράμματα πρακτικής άσκησης αποτελεί μία δεξιότητα που αναζητούν οι εργοδότες στην αγορά εργασίας, καθώς είναι εφαρμόσιμη σε όλους τους κλάδους και σε όλες τις θέσεις (Voyles, 2003). Επιπροσθέτως, η συμμετοχή σε πρακτική άσκηση έχει συνδεθεί με τη βελτίωση και ανάπτυξη δεξιοτήτων που αποτελούν απαραίτητα στοιχεία που οφείλει να έχει ένας εργαζόμενος που βγαίνει για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας. Η κριτική και επικοινωνιακή δυνατότητα που αναπτύσσουν οι συμμετέχοντες σε πρακτική άσκηση αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό ενός εργαζομένου. Οι φοιτητές έχουν την ευκαιρία να μάθουν τους «κανόνες» που υπάρχουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον, να αναπτύξουν τη δική τους επαγγελματική συμπεριφορά, καθώς και να μάθουν καθημερινά πράγματα, όπως τη σωστή σύνταξη ενός μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και τον επαγγελματικό τρόπο γραφής και επικοινωνίας με τους ανωτέρους τους. Αυτά τα χαρακτηριστικά τα αναζητά η πληθώρα των εργοδοτών στην αγορά εργασίας και η κατάκτηση αυτών από την πλευρά των φοιτητών, τους τοποθετεί σε ευνοϊκότερη θέση στη διαδικασία εύρεσης εργασίας (Maskooki & Raghunandan, 1998; Perry, 1989; Raymond, 1993). Τέλος, η πρακτική εξορισμού δίνει τη δυνατότητα στους φοιτητές να εφαρμόσουν στην πράξη όσα έχουν διδαχθεί στα

χρόνια των σπουδών τους, καθιστώντας την απαραίτητη για την ομαλή μετάβαση στην αγορά εργασίας (Raymond, 1993).

4.2. Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης και η Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης

Η ΕΕ έχει οριοθετήσει κάποιες κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών που στόχο έχουν μέσω οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών να επηρεάσουν την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας, καθώς και τις συνθήκες της αγοράς και το εσωτερικό των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα οι βασικές κατευθυντήριες γραφές των πολιτικών αυτών είναι α) η βελτίωση της απασχολησιμότητας, β) η ενεργοποίηση των ανέργων και του μη ενεργού πληθυσμού, γ) η προώθηση της ευελισφάλειας (flexicurity) και δ) η ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης.

Οι πολιτικές απασχόλησης χωρίζονται με βάση το περιεχόμενό τους στις εξής κατηγορίες. Οι παθητικές πολιτικές είναι διαδεδομένες για την εισοδηματική στήριξη των ανέργων και για περιπτώσεις επιδότησης της πρόωρης συνταξιοδότησης και διευκόλυνσης της αποχώρησης από την αγορά εργασίας ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας ή ακόμα και αυτών που δυσκολεύονται στην εύρεση εργασίας. Από την άλλη, οι ενεργητικές πολιτικές έχουν ως στόχο την ένταξη τόσο των ανέργων όσο και του μη ενεργού πληθυσμού στην αγορά εργασίας και στην τόνωση της απασχολησιμότητας στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα έχουν στόχο την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ανέργων μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και τη θεσμοθέτηση συμβουλευτικών υπηρεσιών όπως ο επαγγελματικός προσανατολισμός κ.α.

Με τον όρο ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, ο Calmfors ορίζει τις πολιτικές εκείνες που περιλαμβάνουν τα μέτρα που λαμβάνει μία πολιτεία με σκοπό να βελτιώσει τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και τα οποία απευθύνονται στους ανέργους (1994). Συνεπώς, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αποτελούν την προσπάθεια εξατομίκευσης των γενικών πολιτικών απασχόλησης ενός κράτους ή οργανισμού. Η εξατομίκευση αυτή στοχεύει στην επιλογή ειδικών ομάδων του πληθυσμού όπως οι άνεργοι και άλλες ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες που είναι εργάσιμης ηλικίας και δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Απώτερος

σκοπός αυτών των πολιτικών είναι να βελτιώσουν τις δεξιότητες αυτών των ατόμων μέσα από διάφορα προγράμματα (Δημουλάς & Μιχαλοπούλου, 2008). Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης έκαναν την εμφάνισή τους γύρω στο 1960 που χαρακτηρίζεται από μαζικές αλλαγές στην αγορά εργασίας και στα παραγωγικά πρότυπα σε παγκόσμιο επίπεδο. Στη Σουηδία από την άλλη, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης υποστήριξαν, τόσο τη βιομηχανική ανάπτυξη της χώρας, όσο και τον στόχο που είχε τεθεί περί πλήρους απασχόλησης (Δεδουσόπουλος, 1997).

Γενικότερα, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης εμπεριέχουν τις έννοιες «απασχολήσιμος» ή «ωφελούμενος» που αυτές με τη σειρά τους παραπέμπουν σε ένα περιβάλλον που ο εργαζόμενος δεν μπορεί να έχει μόνιμη απασχόληση. Συνεπώς, ο εργαζόμενος οφείλει να είναι διαθέσιμος και ανοιχτός για απασχόληση μέσω της κατάρτισης, της δια βίου μάθησης και της πρακτικής άσκησης, πάντα διατηρώντας υψηλά επίπεδα ευελιξίας. Όπως αναφέρει η θεωρία, ο ίδιος ο εργαζόμενος είναι υπεύθυνος για την εργασιακή του κατάσταση, καθώς και για τη διαχείριση της μελλοντικής του επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Οφείλει λοιπόν να προσαρμόζεται, να αποκτά γνώσεις και δεξιότητες μέσα από διάφορους θεσμούς, όπως ο θεσμός της πρακτικής άσκησης και να παραμένει ευέλικτος τόσο μισθολογικά όσο και χωροχρονικά (ευκολία αλλαγής χώρου εργασίας κ.α.).

Όπως είναι κατανοητό, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης έχουν ως στόχο τη μείωση και τον περιορισμό της ανεργίας. Το φαινόμενο της ανεργίας χαρακτηρίζεται τόσο από την πολυπλοκότητά του όσο και από την εν γένει δυσκολία αντιμετώπισης του. Οφείλει να βρίσκεται στο κέντρο της χάραξης κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών και να αντιμετωπίζεται με σύνθετα προγράμματα που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της εκάστοτε κοινωνίας και οικονομίας. Έτσι, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης έχουν ως στόχο την αντιμετώπιση αυτού του διαχρονικού προβλήματος, εντάσσοντας νέους και μη, ξανά στην αγορά εργασίας, μέσα από τη συνεχή κατάρτιση και εκπαίδευση.

4.3. Προγράμματα κατάρτισης για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων

Η πολιτική της Ελλάδας για τη μείωση της ανεργίας κατά κύριο λόγο καθορίζεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο από την ΕΕ, θέτοντας βασικές κατευθυντήριες γραμμές και προτεραιότητες οι οποίες μετέπειτα μεταφέρονται σε εθνικό επίπεδο από τα κράτη μέλη. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι θεσμοί έχουν στοχεύσει στη μείωση της ανεργίας των νέων μέσα από διάφορα προγράμματα και πρωτοβουλίες, όπως η επιδοτούμενη πρακτική άσκηση μέσω Erasmus και το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη νεολαία». Συνεπώς, βασικός στόχος της ΕΕ, όσον αφορά στις πολιτικές απασχόλησης, είναι η υλοποίηση προγραμμάτων και δράσεων που στόχο έχουν την εύρεση εργασίας στους νέους, καθώς και την εξασφάλιση μακροχρόνιας και βιώσιμης παραμονής τους στην αγορά εργασίας.

Τα προγράμματα και οι δράσεις που υπάρχουν σήμερα στην Ελλάδα συγκεντρώνονται γύρω από το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη νεολαία» το οποίο έχει στόχο να επηρεάσει και να εξασφαλίσει σε 240.000 νέες και νέους, είτε θέσεις εργασίας, είτε θέσεις σε προγράμματα κατάρτισης, με στόχο να αναπτύξουν τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους ώστε να είναι πιο ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, η Πρωτοβουλία Απασχόλησης Νέων (ΠΑΝ) τρέχει παράλληλα με το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη νεολαία» και χρηματοδοτεί προγράμματα κατάρτισης σε νέους εκτός αγοράς εργασίας σε περιοχές της ΕΕ που τα ποσοστά εργασίας είναι άνω του 25% (Γεωργιάδου, 2014). Ταυτόχρονα, υπάρχουν παρόμοια προγράμματα που στηρίζουν και επενδύουν στην επαγγελματική κατάρτιση όπως το πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» (ΕΠΑΝΑΔ) και το πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» (ΕΠΕΔΒΜ). Αμφότερα αυτά τα προγράμματα στοχεύουν στη μείωση της ανεργίας για τους νέους έως 29 ετών.

Τα προαναφερθέντα προγράμματα αφορούν τη στήριξη νέων επιχειρήσεων, τη σύσταση επιδοτούμενων προγραμμάτων μαθητείας και πρακτικής άσκησης και τη γενικότερη προώθηση της απασχόλησης και της βελτίωσης των προσωπικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων των νέων. Ταυτόχρονα, γενικό στόχο έχουν την προώθηση της κατάρτισης ειδικότερα σε νέους που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας και προγραμμάτων κατάρτισης.

4.4. Προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, μαθητείας και πρακτικής άσκησης στις επιχειρήσεις

Σήμερα, που τα ποσοστά ανεργίας στους νέους και όχι μόνο, αγγίζουν ιστορικά υψηλά, τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας αποτελούν την αιχμή του δόρατος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της σύγχρονης αγοράς εργασίας και προαπαιτούμενο ώστε κάποιος νέος/νέα να μπορέσει να ενταχθεί σε αυτήν και να ξεκινήσει την επαγγελματική του καριέρα. Η απόκτηση αυτής της εργασιακής εμπειρίας επιτυγχάνεται με δύο τρόπους. Με τη συμμετοχή σε προγράμματα πρακτικής άσκησης ή με την αντίστοιχη σε προγράμματα μαθητείας. Τα προγράμματα αυτά όχι μόνο εξασφαλίζουν στους νέους την πολυπόθητη εργασιακή εμπειρία, αλλά ταυτόχρονα παίζουν κομβικό ρόλο στην άμεση μείωση των ποσοστών ανεργίας καθώς αυξάνουν την απασχόληση. Εκτός από την άμεση αύξηση της απασχόλησης και μείωση της ανεργίας, τα προγράμματα αυτά στοχεύουν στην έννοια της κατάρτισης, την απόκτηση δηλαδή από τους νέους κατάλληλων δεξιοτήτων ώστε να ενταχθούν πιο εύκολα και ομαλά στην αγορά εργασίας.

Τα δύο πιο γνωστά προγράμματα είναι τα προγράμματα μαθητείας και πρακτικής άσκησης, τα οποία δεν έχουν μεγάλες διαφορές. Αμφότερα αυτά τα προγράμματα επικεντρώνονται στη μετάβαση από το σχολείο (τριτοβάθμια εκπαίδευση) στην απασχόληση και στην αγορά εργασίας. Βασικό στόχο έχουν την εξομάλυνση της προσφοράς και της ζήτησης σε δεξιότητες απαραίτητες για την αγορά εργασίας, σε ένα εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από την μεταβλητότητα και την αστάθειά του. Διατηρώντας τον ίδιο στόχο, τα προγράμματα της μαθητείας και της πρακτικής άσκησης δεν έχουν ουσιαστικές διαφορές στο αντικείμενό τους, αντ' αυτού οι όποιες διαφορές εντοπίζονται στο εκπαιδευτικό περιβάλλον στο οποίο εντάσσονται. Συγκεκριμένα, τα προγράμματα μαθητείας εντάσσονται στο πλαίσιο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από τις αντίστοιχες σχολές του ΟΑΕΔ, ενώ η πρακτική άσκηση εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης ακόμα και σε τριτοβάθμιο βαθμό. Όσον αφορά στα

προγράμματα μαθητείας, αυτά υπόκεινται στη διαχείριση των ΕΠΑΛ και του ΟΑΕΔ και χρηματοδοτούνται μέσα από εθνικά ή ευρωπαϊκά κονδύλια³¹.

Τα είδη της πρακτικής άσκησης που συναντώνται στη χώρα μας είναι τα εξής: Πρακτική άσκηση η οποία εντάσσεται σε κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης, δηλαδή πρακτική άσκηση, υποχρεωτικής ή προαιρετικής φύσης που αποτελεί μέρος του προγράμματος σπουδών κάποιας εκπαιδευτικής μονάδας. Αυτό το είδος της πρακτικής άσκησης συναντάται τόσο στη δευτεροβάθμια όσο και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αξίζει να σημειωθεί πως τα είδη πρακτικής άσκησης που αποτελούν μέρος προγραμμάτων σπουδών, διαφοροποιούνται τόσο ως προς τη γενικότερη εστίαση τους όσο και ως προς τη διάρκειά τους. Συνηθισμένη διάρκεια είναι από 3 έως 6 μήνες. Όσον αφορά στην αμοιβή και την ασφαλιστική κάλυψη των συμμετεχόντων στα προαναφερθέντα προγράμματα πρακτικής άσκησης, αυτά εξαρτώνται από τον φορέα χρηματοδότησης. Τέλος, σε αυτήν την κατηγορία ανήκει και η διακρατική πρακτική άσκηση, το Erasmus Placement, που αποτελεί και αντικείμενο μελέτης της παρούσας εργασίας και αφορά εργασία σε φορείς και επιχειρήσεις του εξωτερικού.

Στο πλαίσιο της μη τυπικής εκπαίδευσης τα προγράμματα πρακτικής άσκησης συνδέονται με τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Τα συγκεκριμένα προγράμματα στοχεύουν στους νέους ανέργους μέσω της πρακτικής άσκησης στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα, ώστε να τους διευκολύνουν στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, αλλά και να διαμορφωθούν γενικότερα οι εκπαιδευόμενοι σε μελλοντικοί εργαζόμενοι. Πιο συγκεκριμένα, τα προγράμματα αυτά στοχεύουν σε άτομα που βρέθηκαν άνεργα λόγω της οικονομικής ύφεσης και σε νέους οι οποίοι εγκαταλείπουν το σχολείο λόγω χαμηλότερων προσόντων και δεξιοτήτων. Τα άτομα αυτά παρουσιάζουν μεγάλη δυσκολία σχετικά με την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και πιθανώς να βρίσκονται στο όριο του κοινωνικού αποκλεισμού. Επίσης αποκαλούνται NEETS (Not in Education, Employment, or Training), γιατί δεν παρουσιάζουν ενεργή συμμετοχή στην εκπαίδευση, την απασχόληση ή την πρακτική άσκηση.

³¹ Επίσης, δικαίωμα εγγραφής έχουν και οι απόφοιτοι των αντίστοιχων δομών της Ειδικής Αγωγής, δηλαδή ΤΕΕΒ' Βαθμίδας και Εργαστηρίων Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Ε.Ε.Κ).

Ένα ακόμα είδος πρακτικής άσκησης αποτελεί μία συμφωνία που πραγματοποιείται μεταξύ μαθητευόμενου και ενός φορέα υποδοχής, ο οποίος μπορεί να είναι μία επιχείρηση, μία ΜΚΟ, ή ένας φορέας δημόσιου τομέα. Η συγκεκριμένη πρακτική πραγματοποιείται μετά το πέρας των σπουδών ή στο πλαίσιο αναζήτησης εργασίας (job search), γνωστή και ως post studies open market traineeship.

Για τον λόγο ότι σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες ένας τρόπος καταπολέμησης της ανεργίας ήταν ο συνδυασμός εκπαίδευσης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, έγιναν προσπάθειες και στη χώρα μας να υιοθετηθεί κάποια είδη καλών πρακτικών ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης και συγκεκριμένα απασχολήθηκαν πολλοί νέοι ως ασκούμενοι σε επιχειρήσεις, στο πλαίσιο υλοποίησης προγραμμάτων μαθητείας και πρακτικής άσκησης. Ωστόσο επειδή παρατηρήθηκαν κάποια δείγματα καταχρηστικών φαινομένων σε σχέση με την πρακτική άσκηση, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Δεκέμβριο του 2012 δημιούργησε μία δέσμη μέτρων και ξεκίνησε ένα στάδιο διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους αναφορικά με την ποιότητα της πρακτικής άσκησης, έπειτα από πιέσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου. Οι διαβουλεύσεις της Επιτροπής εντόπισαν προβλήματα στο μαθησιακό περιεχόμενο της πρακτικής άσκησης, εφόσον ήταν ανεπαρκές και οι ασκούμενοι μετά από οδηγίες των ανωτέρων τους έκαναν ασήμαντες εργασίες, καθώς επίσης παρατηρήθηκαν ακατάλληλοι όροι εργασίας, όπως παραπάνω ώρες εργασίας, μη καταβολή της αμοιβής τους³², μη κάλυψη ασφάλειας, επέκταση της διάρκειας της πρακτικής άσκησης και ασάφειες από νομικής πλευράς. Το πρόβλημα λοιπόν που δημιουργείται είναι ότι θα μπορούσαν, αν όχι βραχυπρόθεσμα, να αντικατασταθούν μελλοντικά οι μισθωτοί εργαζόμενοι από ασκούμενους, οι οποίοι δεν αμείβονται ή αμείβονται ελάχιστα³³ και οι οποίοι δε γνωρίζουν τα δικαιώματά τους αναφορικά με την αμοιβή, τις άδειες και τους όρους γενικότερα της εργασίας τους. Η λύση προσπάθησε να δοθεί το 2013 από την Επιτροπή όπου εστίασε στη διαφάνεια των

³² Σύμφωνα με την έκθεση για τον ελάχιστο εθνικό μισθό (2011) που παρουσίασε η επιτροπή του ΗΒ για τις χαμηλές αμοιβές, η πρακτική άσκηση γίνεται de facto προϋπόθεση για όλο και περισσότερες θέσεις εργασίας.

³³ Η εν λόγω επιτροπή για τις χαμηλές αμοιβές αναφέρει στην έκθεσή της του 2013 ότι υπάρχει «εκτεταμένη μη καταβολή αμοιβής του ελάχιστου μισθού για απασχόληση σε θέσεις, κατά τα φαινόμενα, κανονικής εργασίας».

όρων εργασίας στις προκηρύξεις θέσεων πρακτικής άσκησης και στις σχετικές διαφημίσεις.

4.5. Η χρηματοδότηση των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης

Ένας σημαντικός παράγοντας σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση και εργασιακή εμπειρία στην Ελλάδα είναι η χρηματοδότηση προγραμμάτων απόκτησής τους, εφόσον είναι αναγκαίοι οι εθνικοί και κοινοτικοί πόροι για την αποτελεσματικότητά τους. Ένα ζήτημα σε αρκετές χώρες είναι το ποιος επωμίζεται το κόστος της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των ασκούμενων και των μαθητευόμενων. Γι' αυτόν τον λόγο υπάρχει κάποιου είδους δέσμευση από τις επιχειρήσεις σχετικά με το κόστος της επαγγελματικής κατάρτισης, όπως η μισθοδοσία που καλύπτουν οι ίδιες και ο επιχειρηματικός κλάδος αντιλαμβάνεται τη σημαντικότητα της επένδυσης στη μαθητεία και την πρακτική άσκηση. Το πρόβλημα σε αυτό είναι ότι λόγω της οικονομικής ύφεσης, οι επιχειρηματίες δεν ενδιαφέρονται για την επένδυση σε νέο ανθρώπινο δυναμικό και δεν αναλαμβάνουν να δαπανήσουν χρήματα στην πρακτική άσκηση, όπως παρατηρείται και στην Ελλάδα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας των νέων, αφού οι επιχειρήσεις δεν είναι πρόθυμες να συμμετέχουν ούτε σε ένα μέρος του κόστους υλοποίησης της κατάρτισης (IME – ΓΣΕΒΕΕ, 2014). Ένας τρόπος αντιμετώπισης αυτού του ζητήματος είναι η δέσμευση των επιχειρήσεων να συγχρηματοδοτήσουν με εθνικούς και κοινοτικούς πόρους, μέσω κυρίως των επιχειρησιακών προγραμμάτων, ώστε να συμβάλλουν οι ίδιες οι επιχειρήσεις στη βιωσιμότητα και στην αναγνώριση του ρόλου της κατάρτισης για την εξέλιξη και ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Στη συνέχεια θα αναλυθεί η πρακτική άσκηση στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, ως μέτρο της νεανικής ανεργίας.

4.6. Το Θεσμικό πλαίσιο και οι υποστηρικτικές δράσεις των προγραμμάτων κατάρτισης

Ένα σημαντικό εργαλείο για την αντιμετώπιση της καταπολέμησης της νεανικής ανεργίας είναι τα προγράμματα πρακτικής άσκησης, στα οποία ακόμα και από το στάδιο σχεδιασμού τους στοχεύουν στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, την ανάπτυξη νέων ικανοτήτων, την εξέλιξη προσόντων του εκάστοτε ασκούμενου, καθώς και στην ένταξη ποιοτικών θέσεων εργασίας και γενικότερα την αναβάθμιση της επαγγελματικής κινητικότητας. Όσον αφορά στο θεσμικό πλαίσιο της πρακτικής άσκησης αποτελείται από το θεωρητικό και το πρακτικό μέρος και φαίνεται στην πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος, όπου παρουσιάζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις. Ο εκάστοτε φορέας υποδοχής υποχρεούται βάσει του θεσμικού πλαισίου αυτού, να παρακολουθεί, να ανατροφοδοτεί και να αξιολογεί το πρόγραμμα, καθώς επίσης θα πρέπει να συνεργάζεται με τον υπεύθυνο της επιχείρησης, τον επόπτη της πρακτικής και τον ασκούμενο. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται η βελτίωση και προσαρμογή γνώσεων και δεξιοτήτων του ασκούμενου στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς, καθώς ο ίδιος μεταβαίνει κατά κάποιον τρόπο από τη θεωρία στην πράξη και ο εργοδότης μπορεί να αντιληφθεί αν ο εκπαιδευόμενος είναι κατάλληλος για την εκάστοτε θέση εργασίας στην οποία εκπαιδεύεται. Στο θεσμικό πλαίσιο καθορίζονται επίσης οι όροι συνεργασίας μεταξύ επιχείρησης και ασκούμενου και οι προδιαγραφές³⁴ της επιχείρησης για την πρακτική άσκηση, δηλαδή το περιεχόμενο πρακτικής, το ωρολόγιο πρόγραμμα³⁵, η αμοιβή και η ασφαλιστική κάλυψη. Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναλυθεί το σύνολο των υποστηρικτικών δράσεων³⁶ που διέπουν την πρακτική άσκηση, με στόχο τη βελτίωση

³⁴ Η δραστηριότητα της επιχείρησης της πρακτικής άσκησης θα πρέπει να έχει συνάφεια με το αντικείμενο κατάρτισης. Επίσης προβλέπεται η αναλογία αριθμού εργαζομένων με τον αριθμό των εκπαιδευομένων καθώς και ποιοι εργαζόμενοι θα αναλάβουν το ρόλο του εκπαιδευτή. Επιπλέον, επιχειρήσεις που έχουν προβεί σε απολύσεις του μόνιμου προσωπικού τον προηγούμενο χρόνο δεν μπορούν να συμμετέχουν σε προγράμματα πρακτικής άσκησης.

³⁵ Στο ωρολόγιο πρόγραμμα ορίζεται η χρονική διάρκεια του θεωρητικού και του πρακτικού μέρους. Επίσης καθορίζεται το ωράριο ημερησίως- έως 8 ώρες και έως στις 22.00 το βράδυ- στις εργάσιμες μέρες ενώ απαγορεύεται η κατάρτιση στις αργίες.

³⁶ Υπ αριθμ. 1.5188/οικ. 3.968 (ΦΕΚ 915/Β/20.5.2011) Κοινής Απόφασης των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας «Τροποποίηση και κωδικοποίηση της υπ'αρ.οικ.55582/1933/2008 (ΦΕΚ 1491/Β) όπως τροποποιήθηκε με τη με αριθμό 0.15968/3.2570/2010 (ΦΕΚ 1503/Β) Κοινή Απόφαση των Υπουργών Οικονομίας, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας, Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με θέμα "Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των Ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενων

της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του εκάστοτε ασκούμενου. Η πρώτη υποστηρικτική δράση αφορά τη σύζευξη ωφελουμένου και φορέα υποδοχής, μέσω της οποίας συνδέεται η θέση της πρακτικής άσκησης με τις ανάγκες, τους στόχους και τις δεξιότητες του ωφελουμένου και υπεύθυνος για τη σύζευξη αυτή είναι ο Φορέας Υλοποίησης της πρακτικής άσκησης. Η δεύτερη υποστηρικτική δράση είναι η Επαγγελματική Συμβουλευτική, η οποία εστιάζει στην προετοιμασία του ωφελουμένου για την πρακτική άσκηση και συνδέει την εκπαίδευσή του με την επαγγελματική εμπειρία. Αυτό μπορούμε να πούμε ότι αντικατοπτρίζει την πιο ομαλή είσοδό του στην αγορά εργασίας, καθώς και την εξέλιξη της επαγγελματικής του πορείας, μέσω της αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτώνται κατά τη διάρκεια της πρακτικής. Ως τρίτη δράση θεωρείται ο έλεγχος και η αξιολόγηση της πρακτικής άσκησης, μέσω του οποίου επιτυγχάνεται η αμοιβαία τήρηση των όρων από τον ωφελούμενο και τον επόπτη και μέσω ειδικών εργαλείων αξιολόγησης ο υπεύθυνος για αυτήν διασφαλίζει την ποιότητα της πρακτικής με συνεχή παρακολούθηση και ανατροφοδότηση σχετικά με τα αποτελέσματα που προκύπτουν. Η επόμενη δράση αφορά την εποπτεία αναφορικά με το περιεχόμενο της πρακτικής άσκησης, όπου τον κυριότερο ρόλο έχει ο Επόπτης που ορίζει ο φορέας κατάρτισης. Ο ρόλος του φαίνεται στη συμβολή του στο αντικείμενο και περιεχόμενο της πρακτικής, στις οδηγίες που παρέχει στον ασκούμενο σε συνδυασμό με τις γνώσεις και τις δεξιότητες, καθώς επίσης είναι σε θέση να αντιμετωπίσει πιθανά προβλήματα ώστε να ολοκληρωθεί ομαλά η διαδικασία της πρακτικής άσκησης. Επιπλέον είναι σημαντική η συνεισφορά του στο κλίμα που θα υπάρχει μεταξύ των εργαζομένων της επιχείρησης και του ασκούμενου και στην αποδοτικότητα του ασκούμενου, εφόσον έχει την ικανότητα να συνδέει το θεωρητικό και το πρακτικό μέρος του προγράμματος. Τελευταία και βασική υποστηρικτική δράση είναι η κατάρτιση στελεχών των επιχειρήσεων σε γενικότερο επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα δημιουργείται ένα τμήμα στελεχών της εκάστοτε επιχείρησης, οι οποίοι επιμορφώνονται ώστε να είναι σε θέση να εκπαιδεύουν τους πρακτικά ασκούμενους και ο χώρος εργασίας τους να γίνεται ταυτόχρονα και χώρος μάθησης και κατάρτισης.

από το ΕΚΤ ή το ΕΤΠΑ βάσει του άρθρου 34, παράγραφος 2 του Γενικού Κανονισμού 1083/2006, όπως ισχύει, στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ (2007-2013) για όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που εμπεριέχουν δράσεις κατάρτισης”.

Γι' αυτόν τον λόγο αυτά τα στελέχη καλούνται εκπαιδευτές και το ανώτατο όριο ανά εκπαιδευτή είναι να επιβλέπει μέχρι 15 άτομα.

5.1. Το Πρόγραμμα Erasmus

Το πρόγραμμα Erasmus αποτελεί αναμφίβολα το πιο γνωστό πρόγραμμα παγκοσμίως που σχετίζεται με την εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, αποτελεί ένα από τα πλέον δημοφιλή προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που στόχο έχει την επέκταση των γνώσεων και την κοινωνική εξέλιξη των νέων. Το πρόγραμμα Erasmus πρωτοεμφανίστηκε στην ευρωπαϊκή κοινωνικοπολιτική ζωή το 1987 όταν έκανε και τα πρώτα του βήματα (*The ERASMUS Phenomenon – Symbol of a New European Generation?*, 2013). Το αρκτικόλεξο Erasmus περιλαμβάνει τα αρχικά των λέξεων *European Region Action Scheme for the Mobility*, το οποίο στα ελληνικά σημαίνει το Ευρωπαϊκό Σχέδιο Δράσης για την κινητικότητα των φοιτητών. Οι προαναφερθείσες λέξεις προιδεάζουν για τον στόχο του προγράμματος, ο οποίος δεν είναι άλλος από την εξασφάλιση της δυνατότητας στους Ευρωπαίους πολίτες, φοιτητές, εκπαιδευτικούς, γενικό προσωπικό και νέους να αποκτήσουν περαιτέρω κατάρτιση και εμπειρίες. Το Erasmus αποτελείται από διαφορετικά επιμέρους προγράμματα υποτροφιών σπουδών, πρακτικής άσκησης και παρακολούθησης γενικών προγραμμάτων ειδίκευσης σε χώρα του εξωτερικού τα οποία δύναται να διαρκούν από τρεις έως δώδεκα μήνες. Το τελευταίο σχέδιο δράσης του Erasmus+ καθορίζει την ένταξη αυτών των προγραμμάτων σε προγράμματα “ομπρέλα” όπως το Erasmus Mobility και το Erasmus Placement. Ως σύνολο, το πρόγραμμα Erasmus εξασφαλίζει τη χρηματοδότηση των συμμετεχόντων σε αυτά τα προγράμματα που γίνεται από ιδίους πόρους του προγράμματος. Αντίστοιχα, το ποσό που έχει να διαχειριστεί το Erasmus+ καθορίζεται από το Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή αλλιώς τον Ευρωπαϊκό Προϋπολογισμό.

Όσον αφορά στο πρόγραμμα που σχετίζεται με τους φοιτητές, δηλαδή το Erasmus Mobility, μετά την ολοκλήρωσή του γίνεται αντιστοιχία των μαθημάτων που εκπληρώθηκαν στη χώρα του εξωτερικού με τα μαθήματα του εκπαιδευτικού ιδρύματος της ημεδαπής. Αυτή η αντιστοιχία αποτελεί αναμφίβολα ένα ακόμα

ευρωπαϊκό κεκτημένο που καθιερώθηκε με τη συμφωνία της Bologna, η οποία και καθιέρωσε το σύστημα των ενιαίων πιστωτικών μονάδων ECTS (European Credit Transfer System) που αντιστοιχούν σε κάθε μάθημα. Αντίστοιχα, με το πέρας κάποιου άλλου προγράμματος Erasmus, παρέχεται στον συμμετέχοντα πιστοποίηση συμμετοχής, συνοδευτική επιστολή από τον εργοδότη ή τον εκάστοτε υπεύθυνο (Maiworm, F. 2001). Για να γίνει αντιληπτή η επιτυχία του Erasmus, στα σχεδόν 34 χρόνια ιστορίας του έχει εξασφαλίσει σε πάνω από 4 εκατομμύρια φοιτητές να φοιτήσουν στο εξωτερικό και σε 33 χώρες της Ευρώπης. Εκτός από την απόκτηση ειδικών γνώσεων και την περαιτέρω εξειδίκευση που εξασφαλίζει η φοίτηση ή η πρακτική άσκηση στο εξωτερικό, το Erasmus δίνει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να αποκτήσουν εμπειρίες ζωής που θα τους συνοδεύουν κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Ταυτόχρονα, η εξάσκηση της ξένης γλώσσας της χώρας υποδοχής αποτελεί ένα βασικό πλεονέκτημα του προγράμματος, ενώ η στενότερη συνεργασία που αναπτύσσεται μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ευνοεί όλους τους ενδιαφερόμενους, από τους φοιτητές μέχρι το εκπαιδευτικό προσωπικό και τις ερευνητικές δραστηριότητες. Ταυτόχρονα, αναπτύσσονται νέοι μέθοδοι διδασκαλίας και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα διεθνοποιούν τα προγράμματα σπουδών τους, ώστε να ανταποκρίνονται στα πρότυπα που ορίζονται από το Erasmus.

5.2. Ο Προκάτοχος του Erasmus

Ακόμα από τα τέλη της δεκαετίας του 1950 η εκπαίδευση αποτελούσε βασικό κομμάτι της ευρωπαϊκής ατζέντας. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ) από τότε είχε δημιουργήσει ένα πλαίσιο που αφορούσε κυρίως θέματα της εκπαίδευσης σε τομείς όπως η επαγγελματική κατάρτιση και η μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Μεταγενέστερα, το 1976, θεσπίστηκε το Joint Study Program (JSP) το οποίο στόχευε στην ανάπτυξη της κινητικότητας των φοιτητών. Το JSP διήρκεσε για 10 χρόνια και χρηματοδότησε περιορισμένο αριθμό φοιτητών. Παρόλο που το JSP αποτέλεσε αναμφίβολα τον επιτυχημένο πρόκατοχο του Erasmus, ιδρύοντας ένα περιβάλλον ιδανικό για την κινητικότητα, η περιορισμένη θεσμική υποστήριξη από τα όργανα της ΕΕ κατέδειξαν την ανάγκη για θέσπιση ενός πιο ολοκληρωμένου προγράμματος που θα μπορούσε να ανταπεξέλθει στις ανάγκες των φοιτητών και

σπουδαστών. Για τον λόγο αυτό η τότε Επιτροπή προχώρησε σε προτάσεις για αναβάθμιση του JSP η οποία και εγκρίθηκε από το Συμβούλιο Υπουργών.

5.3. Το Erasmus+

Η μετάβαση από το πρόγραμμα JSP στο Erasmus+ διήρκησε περίπου 5 χρόνια. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 και συγκεκριμένα την περίοδο 1981-1986, το Erasmus+ ξεκίνησε να αναπτύσσεται και να γίνεται πραγματικότητα. Το 1987 έγιναν οι πρώτες ανταλλαγές φοιτητών οι οποίες κρίθηκαν άκρως επιτυχημένες. Το αποτέλεσμα ήταν η γέννηση του προγράμματος Erasmus. Το πρόγραμμα πήρε το όνομα του από τον διάσημο Ολλανδό άνθρωπο του πνεύματος και της επιστήμης Έρασμο Ρότερνταμ (1465-1536), ο οποίος έζησε σε διάφορα κράτη της Ευρώπης. Γνωστός για τη φιλοσοφική και εκπαιδευτική του δραστηριότητα καθώς και για την αναμφισβήτητη αγάπη του για την εξερεύνηση και την απόκτηση γνώσης με την επαφή με άλλες χώρες, ο Έρασμος πρέσβευε τις ιδέες του Erasmus από τον 15ο αιώνα μ.Χ. Αξίζει να σημειωθεί πως ο Έρασμος είναι γνωστός και για την τεράστια προσφορά του στο Πανεπιστήμιο της Βασιλείας, στο οποίο και διέθεσε όλη την περιουσία του (Pade, Marianne (2005).

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, τα αρχικά του Erasmus προέρχονται από τη φράση European Region Action Scheme for the Mobility, το οποίο μεταφράζεται ως το Ευρωπαϊκό Σχέδιο Δράσης για την κινητικότητα των φοιτητών. Το καλοκαίρι του 1987 εντάσσονται στο Erasmus τα πρώτα 11 κράτη, στα οποία ήταν και η Ελλάδα, μεταξύ των οποίων γίνεται και η πρώτη συμμετοχή πάνω από 3000 φοιτητών στο πρόγραμμα. Σήμερα, μετά την τρομερή ανάπτυξη του προγράμματος, το Erasmus+ συμπεριλαμβάνει περισσότερες από 33 χώρες και συμμετέχουν σε αυτό πάνω από 4000 πανεπιστημιακά ιδρύματα³⁷.

³⁷ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_17_83

ΧΩΡΕΣ	ΕΤΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ
Βέλγιο, Δανία, Γερμανία, Ελλάδα, Γαλλία, Ιρλανδία, Ιταλία, την Πορτογαλία, την Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο	1987
Λουξεμβούργο	1988
Αυστρία, Φινλανδία, Ισλανδία, Νορβηγία,	1992
Λιχτενστάιν	1994
Κύπρος, Τσεχική Δημοκρατία, Ουγγαρία, Πολωνία, Ρουμανία και Σλοβακία	1999
Μάλτα	2000
Τουρκία	2004
Κροατία	2009
Ελβετία	2011

Η τόνση ανάπτυξη και επιτυχία που απολάμβανε το πρόγραμμα ακόμα και από τα πρώτα χρόνια δημιουργίας του, οδήγησε στη δημιουργία υπο-προγραμμάτων που εντάσσονται στην “ομπρέλα” του Erasmus και εξυπηρετούν διαφορετικούς σκοπούς. Παράδειγμα αποτελεί η θέσπιση του προγράμματος Erasmus Intensive Language Course (EILC), το οποίο δημιουργήθηκε το 1996 και στόχο είχε την εκμάθηση της γλώσσας της χώρας υποδοχής στους συμμετέχοντες του προγράμματος. Αντίστοιχα, εκτός από τα υπο-προγράμματα, θεσπίστηκαν και διάφοροι μηχανισμοί για τις προδιαγραφές των συνεργαζόμενων ιδρυμάτων, όπως το Erasmus charter. Το 2003 το Erasmus charter (ECHE) εισήγαγε βασικές προδιαγραφές που έπρεπε να τηρούν τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα που συμμετείχαν στο Erasmus, με απώτερο σκοπό τη διασφάλιση ποιότητας.

5.4. Η εξέλιξη του Erasmus

Τη δεκαετία του 1990, το πρόγραμμα Erasmus εντασσόταν στο ευρύτερο πρόγραμμα Σωκράτης (1995-1999). Το πρόγραμμα Σωκράτης αποτελούσε ένα

ευρύτερο πρόγραμμα εκπαίδευσης το οποίο δραστηριοποιούνταν από το 1995 μέχρι το 1999 και εξελίχθηκε στο πρόγραμμα Σωκράτης 2 το οποίο ολοκληρώθηκε το 2006. Υπό την αιγίδα των προγραμμάτων Σωκράτης 1 & 2, πραγματοποιήθηκαν πάνω από ένα εκατομμύριο μετακινήσεις φοιτητών (ERASMUS in the SOCRATES programme, 2002). Μετά το 2006, δημιουργήθηκε το Lifelong Learning Program (LLP) (πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης) το οποίο εκτός από τη φοιτητική κινητικότητα, είχε στόχο να δημιουργήσει ευκαιρίες γενικότερα για τους νέους και για κοινωνικές ομάδες που δεν είχαν πρόσβαση στην εκπαίδευση. Ο προϋπολογισμός του προγράμματος LLP ανερχόταν σε 7 δισεκατομμύρια ευρώ και έδωσε τη δυνατότητα στο πρόγραμμα να χρηματοδοτήσει ανταλλαγές, επισκέψεις, μελέτες και δραστηριότητες, δικτύωσεις σε μια πολύ μεγάλη μάζα φοιτητών, νέων και εκπαιδευόμενων. Για να επιτευχθούν οι στόχοι του LLP, δημιουργήθηκαν διάφορα υπο-προγράμματα που στόχευαν σε κάθε ομάδα ενδιαφερομένων. Συγκεκριμένα υπήρχε το i) Comenius για σχολεία, ii) Erasmus για την τριτοβάθμια εκπαίδευση iii) Leonardo da Vinci για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση iv) Grundtvig για την εκπαίδευση ενηλίκων. Γίνεται κατανοητό πως με το LLP τα προγράμματα δια βίου μάθησης επεκτάθηκαν και σε άλλες ομάδες του πληθυσμού εκτός από τους φοιτητές και έδωσαν την ευκαιρία σε ιδρύματα να εκπαιδεύσουν το προσωπικό τους και να προσκαλέσουν εξειδικευμένο προσωπικό να διδάξουν στα τμήματά τους. Σήμερα, το πρόγραμμα που είναι σε ισχύ είναι το Erasmus plus το οποίο αποτελεί τον διάδοχο του LLP που ολοκλήρωσε τη δράση του το 2013. Το Erasmus+ δραστηριοποιείται από το 2014 μέχρι το 2020 και σε αυτό εντάσσονται όλα τα υπο-προγράμματα που παραδοσιακά υπήρχαν και στο LLP με το ύψος της χρηματοδότησης να αγγίζει τα 14,7 δισεκατομμύρια ευρώ. Ταυτόχρονα εισάγει και νέα υπο-προγράμματα με στόχο την ενίσχυση της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και τη στήριξη της νεολαίας και του αθλητισμού, ενώ ταυτόχρονα σπάει και το φράγμα του ευρωπαϊκού χώρου, καθώς συμπεριλαμβάνει διεθνείς συνεργασίες, όπως το Erasmus Mundus.

5.5. Πλεονεκτήματα συμμετεχόντων Erasmus+

Το Erasmus+ δίνει τη δυνατότητα σε νέους και νέες να φοιτήσουν ή να κάνουν πρακτική σε μία χώρα του εξωτερικού, λαμβάνοντας χρηματοδότηση που τους

καλύπτει κατ'ελάχιστο κάποια πάγια έξοδά τους. Αυτή η δυνατότητα εξασφαλίζει στους νέους πληθώρα πλεονεκτημάτων (Mairworm, F. 2001). Τα πλεονεκτήματα αυτά δεν περιορίζονται μόνο στα άμεσα οφέλη που αντλούν από τη φοίτηση/εργασία σε ένα ίδρυμα/οργανισμό του εξωτερικού, αλλά εκτείνονται και σε άλλους τομείς, όπως η εξερεύνηση νέων πολιτισμών και εμπειριών. Παρακάτω θα αναλυθούν συνοπτικά τα θεωρητικά οφέλη που αντλεί ένας συμμετέχων από το Erasmus+ όπως αυτά προκύπτουν από μια σύντομη ανάλυση της φύσης του προγράμματος. Έπειτα από τη συνοπτική παρουσίαση των πλεονεκτημάτων θα ακολουθήσει το κεφάλαιο της ανάλυσης που θα εξετάσει πώς αντιλήφθηκαν το Erasmus οι Έλληνες φοιτητές, καθώς και πώς η συμμετοχή τους ή μη, τους επηρέασε στη μελλοντική τους καριέρα.

Εκμάθηση/βελτίωση ξένης γλώσσας

Η παρακολούθηση ενός ακαδημαϊκού τριμήνου/εξαμήνου ή η εργασία στο εξωτερικό προϋποθέτουν την πολύ καλή γνώση γλώσσας της χώρας υποδοχής. Έτσι ο συμμετέχων στο πρόγραμμα έχει την ευκαιρία να εξασκήσει σε πραγματικό περιβάλλον τη γλώσσα που τον ενδιαφέρει και να εξελίξει τις γνώσεις του πάνω σε αυτή. Είναι γνωστό, πως η πραγματική εκμάθηση μίας γλώσσας γίνεται όταν η χρήση της διευρύνεται στην καθημερινότητα του ατόμου και όταν αυτή δεν περιορίζεται στα αυστηρά όρια του μαθήματος. Έτσι, γίνεται αντιληπτό πως η συμμετοχή σε πρόγραμμα Erasmus+ θα βελτιώσει τις επικοινωνιακές δεξιότητες και τις γνώσεις του συμμετέχοντα για τη συγκεκριμένη γλώσσα.

Ανεξαρτησία - Ευελιξία

Ένα άλλο βασικό πλεονέκτημα του Erasmus+ είναι πως δίνει την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να ζήσουν στο εξωτερικό σε μία πρώιμη ηλικία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι συμμετέχοντες να έρθουν αντιμέτωποι με καθημερινές απροσδόκητες καταστάσεις και να κληθούν να αντιμετωπίσουν καταστάσεις που θα τους ωριμάσουν και θα τους προετοιμάσουν για τη μελλοντική τους επαγγελματική ζωή. Ταυτόχρονα, θα ενταχθούν σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον, το οποίο είναι φύσει ευέλικτο και αποτελεί πρότυπο για τον σύγχρονο Ευρωπαίο.

Οικονομική διαχείριση

Ταυτόχρονα, η συμμετοχή σε πρόγραμμα Erasmus+ δίνει τη δυνατότητα στους φοιτητές να εξασκήσουν τις διαχειριστικές του ικανότητες. Οι φοιτητές καλούνται να διαχειριστούν το ποσό που θα λάβουν ως χρηματοδότηση από την πρώτη μέρα, καθώς είναι γνωστό ότι λαμβάνουν το 80% της χρηματοδότησης από την αρχή του προγράμματος και είναι δική τους ευθύνη για το πώς θα το διαχειριστούν για όσο διαρκεί το πρόγραμμα.

Έρευνες για τις επιπτώσεις στην πιθανότητα πρόσληψης εργασίας

Οι δεξιότητες που αναπτύσσουν οι συμμετέχοντες στο Erasmus+ περνώντας σημαντικό χρόνο στο εξωτερικό, είτε σπουδάζουν είτε εργάζονται, τους καθιστά πιο ανταγωνιστικούς στην αγορά εργασίας. Διάφορες έρευνες που έχουν εξετάσει την επίπτωση που έχει το Erasmus+ στην εύρεση εργασίας έχουν καταλήξει σε κάποια σημαντικά συμπεράσματα. Σύμφωνα με τις έρευνες οι φοιτητές που έχουν συμμετάσχει σε πρόγραμμα Erasmus+ έχουν 50% λιγότερες πιθανότητες να παραμείνουν μακροχρόνια άνεργοι. Ταυτόχρονα, αναφέρεται πως το 92% των εργοδοτών απαιτεί χαρακτηριστικά που το πρόγραμμα εξασφαλίζει στους συμμετέχοντες όπως γλωσσικές και επικοινωνιακές δεξιότητες, αποφασιστικότητα και επίλυση προβλημάτων. Ταυτόχρονα, αξίζει να σημειωθεί ότι πάνω από το 60% των εργοδοτών που συμμετείχαν στην έρευνα θεωρούν πως η διεθνής εμπειρία αποτελεί σημαντικό παράγοντα επιτυχίας. Συνεπώς, μπορούμε να συμπεράνουμε πως το πρόγραμμα Erasmus+ αναπτύσσει δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη μελλοντική επαγγελματική αποκατάσταση των συμμετεχόντων και πως κατ'επέκταση αυξάνει τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας.

Εμπειρία σε μία χώρα που δύναται να αποτελέσει μελλοντικό επαγγελματικό προορισμό

Υπάρχουν αρκετοί φοιτητές που έχουν στα άμεσα σχέδια τους την εργασία στο εξωτερικό. Αντίστοιχα, στο ταχύτατα μεταβαλλόμενο περιβάλλον που ζούμε, η καθολική άρνηση της εργασίας στο εξωτερικό όλο και μειώνεται μεταξύ των νέων. Έτσι, το πρόγραμμα Erasmus+ δίνει τη δυνατότητα σε νέους που έχουν ως στόχο να εργαστούν μελλοντικά στο εξωτερικό ή να επισκεφτούν μία χώρα για μεταπτυχιακές

σπουδές να ζήσουν σε αυτή με χρηματοδότηση από την ΕΕ. Όπως γίνεται αντιληπτό, η μελλοντική μετάβαση θα γίνει πολύ πιο ομαλή αν ο νέος/νέα έχει ήδη μια εμπειρία διαβίωσης σε αυτήν τη χώρα.

Βίωση διαφορετικών μεθόδων διδασκαλίας/πολιτισμών

Το πιο σημαντικό πλεονέκτημα του Erasmus+ είναι ότι δίνει τη δυνατότητα σε νέους να βιώσουν διαφορετικές μεθόδους διδασκαλίας, πρακτικής και διαβίωσης αλλά και να γνωρίσουν διαφορετικούς τρόπους ζωής και καθημερινότητας αλλά και διαφορετικούς πολιτισμούς. Ο 21ος αιώνας χαρακτηρίζεται από την πολυπολιτισμικότητά του. Σήμερα, το στοιχείο της πολυπολιτισμικότητας δεν εντοπίζεται μόνο σε μεγάλες μητροπόλεις, όπως η Νέα Υόρκη, το Λονδίνο και το Παρίσι, αλλά εκτείνεται ακόμα και σε μικρές πόλεις και περιφέρειες. Έτσι, οι συμμετέχοντες του Erasmus+ έχουν την ευκαιρία να γνωρίσουν από πρώτο χέρι την καθημερινότητα, τα ήθη, τα έθιμα και τις μεθόδους διδασκαλίας ενός διαφορετικού πολιτισμού. Αυτά η εμπειρία θα τους καταστήσει έτοιμους να ενταχθούν σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον και ταυτόχρονα μειώνει τις πιθανότητες διαιώνισης χαρακτηριστικών όπως η ξενοφοβία, ο σκεπτικισμός και η προκατάληψη. Όσον αφορά στις μεθόδους διδασκαλίας, η διδακτική ποικιλομορφία αποτελεί βασικό πλεονέκτημα των συμμετεχόντων, καθώς αποτελούν σφαιρική άποψη και γνώση για τον ακαδημαϊκό τους τομέα.

Βοηθάει τους φοιτητές με τις επιλογές τους για το μέλλον

Τέλος, η αλληλεπίδραση με τόσα διαφορετικά στοιχεία και τόσους ανθρώπους βοηθά τους συμμετέχοντες να κατασταλάξουν στο τι θέλουν να κάνουν στο μέλλον. Ξεδιπλώνεται μπροστά τους μία πληθώρα επιλογών που έχουν την ευκαιρία να γνωρίσουν από κοντά, είτε συζητώντας με συνομηλίκους τους από άλλες χώρες, είτε με συναδέλφους που θα τους πουν τις δικές τους διαδρομές. Αυτή η συσσωρευμένη γνώση και πληροφόρηση αποτελεί σημαντικό παράγοντα της επιλογής της μελλοντικής καριέρας των νέων. Αντίστοιχα, η πρακτική άσκηση που προφέρει το πρόγραμμα αποτελεί ένα πρώτης τάξης τεστ για το αν αυτή η καριέρα έχει τα χαρακτηριστικά εκείνα που ικανοποιούν τον νέο/νέα. Συνεπώς, η συμμετοχή

στο Erasmus+ μπορεί να βοηθήσει τον νέο/νέα να αποφασίσει για τα μελλοντικά του βήματα και για το τι θα ακολουθήσει στο μέλλον.

5.6 Συμπεράσματα Βιβλιογραφίας

Στα παραπάνω κεφάλαια παρουσιάστηκε ένα μεγάλο μέρος της σύγχρονης βιβλιογραφίας που πραγματεύεται την κατάρτιση και την πρακτική άσκηση. Παρουσιάστηκαν τα οφέλη της πρακτικής άσκησης όπως αυτά εντοπίστηκαν από έρευνες που ήδη ξεκίνησαν από τη δεκαετία του 70 μέχρι σήμερα.

Το πιο γνωστό πρόγραμμα πρακτικής άσκησης και κατάρτισης τα τελευταία χρόνια δεν είναι άλλο από το Erasmus+. Το πρόγραμμα Erasmus προσελκύει κάθε χρόνο χιλιάδες φοιτητές από όλο τον κόσμο και τους δίνει τη δυνατότητα να εργαστούν αλλά και να σπουδάσουν στο εξωτερικό, χρηματοδοτώντας ένα πολύ μεγάλο μέρος των εξόδων τους. Στα παραπάνω κεφάλαια αναλύθηκαν η ιστορία, η εξέλιξη αλλά και η σημερινή πραγματικότητα του Erasmus+. Όπως είχε αναφερθεί και στην εισαγωγή, στόχος αυτής της εργασίας είναι να επικεντρωθεί στο αν η συμμετοχή στο Erasmus+, είτε στο πρόγραμμα ανταλλαγής φοιτητών είτε στο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης, επηρεάζει τη μελλοντική επαγγελματική ζωή των φοιτητών.

Ενώ όπως παρουσιάστηκε και παραπάνω έχουν γίνει αρκετές έρευνες στην επίδραση της πρακτικής άσκησης στη μελλοντική επαγγελματική ζωή των συμμετεχόντων, ένας αρκετά μικρότερος αριθμός έχει επικεντρωθεί στο συγκεκριμένο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης και κατάρτισης, το Erasmus. Έτσι, καταρτώντας ένα ερωτηματολόγιο με βάση τις θεωρίες και τις υπάρχουσες έρευνες της πρακτικής άσκησης, προσανατολισμένο στο Erasmus θα εξεταστεί η επίδραση αυτού στη μετέπειτα επαγγελματική ζωή των συμμετεχόντων. Ωστόσο, δεν μπορεί να παραληφθεί από αυτήν την έρευνα και η ανάλυση του προγράμματος κινητικότητας του Erasmus, καθώς αποτελεί το βασικό κομμάτι του προγράμματος. Συμπερασματικά, στο επόμενο κεφάλαιο θα παρουσιαστεί η ερευνητική μέθοδος που θα χρησιμοποιηθεί, το ερωτηματολόγιο και ο τρόπος ανάλυσής του, καθώς και η παρουσίαση των αποτελεσμάτων.

6. 1. Ερευνητική Ανάλυση

Η έρευνα αυτής της εργασίας επικεντρώνεται στο πώς το Erasmus επηρεάζει την επαγγελματική ζωή των Ελλήνων φοιτητών. Για τον λόγο αυτό και για να εξεταστεί αν όντως το Erasmus Mobility ή το Erasmus Placement έχει κάποια επιρροή στην επαγγελματική ζωή των Ελλήνων, δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις που απευθύνεται τόσο σε συμμετέχοντες όσο και σε μη συμμετέχοντες προγραμμάτων Erasmus. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται συνολικά από 25 ερωτήσεις συμπεριλαμβανομένου του φύλου, της ηλικίας και της επαγγελματικής εμπειρίας των ερωτηθέντων. Οι ερωτήσεις είναι τόσο ποσοτικές (ηλικία, χρονική διάρκεια εύρεσης εργασίας μετά το πέρας των σπουδών, επαγγελματική εμπειρία σε έτη κ.α.) όσο και ποιοτικές. Για τη διευκόλυνση της ανάλυσης των απαντήσεων έγινε χρήση της κλίμακας Likert (από 1 έως 5) και με αυτόν τον τρόπο υπολογίστηκε ο μέσος όρος των απαντήσεων της κάθε ομάδας σε κάθε ερώτηση

Πιο συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο χωρίστηκε σε τρεις ενότητες. Η πρώτη ενότητα αφορούσε γενικές ερωτήσεις όπως το φύλο, την ηλικιακή ομάδα, το επίπεδο σπουδών (προπτυχιακό, μεταπτυχιακό, διδακτορικό) αλλά και την εργασιακή εμπειρία (σε έτη) των ερωτηθέντων. Έπειτα ακολούθησε η ερώτηση για το αν έχουν συμμετάσχει σε κάποιο Πρόγραμμα Erasmus, η οποία καθόριζε αν θα απαντήσουν στη δεύτερη ή την τρίτη ενότητα. Η επόμενη ερώτηση αφορούσε την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι ερωτηθέντες από την εργασία τους και ήταν σε κλίμακα Likert από καθόλου έως πάρα πολύ. Η κλίμακα Likert δίνει την επιλογή από το 1 έως το 5 με διαβάθμιση από το λιγότερο προς το περισσότερο, όπως προαναφέρθηκε, για να προκύψει μία ποιοτική μεταβλητή, μέσω της οποίας θα είναι εφικτή η σύγκριση των ερωτήσεων αλλά και των αποτελεσμάτων. Η επόμενη ερώτηση αφορούσε το χρονικό διάστημα που βρήκαν εργασία τα άτομα μετά το πέρας των σπουδών τους και η απάντηση ήταν σε διάρκεια μηνών. Οι επόμενες 8 ερωτήσεις ήταν σε κλίμακα Likert από καθόλου έως πάρα πολύ, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω και είναι οι εξής: Πρώτον, πόσο σχετίζεται η εργασία τους με το αντικείμενο σπουδών τους, δεύτερον, κατά πόσο πιστεύουν ότι η εργασία τους ανταποκρίνεται στις προσωπικές τους δεξιότητες/ικανότητες, τρίτον, πόσο εύκολα θα άλλαζαν εργασιακό περιβάλλον, τέταρτον, πόσο εύκολα προσαρμόστηκαν στο περιβάλλον εργασίας τους, πέμπτον,

πόσο εύκολα θα εργάζονταν στο εξωτερικό, έκτον, πόσο ικανοποιημένοι είναι με την αμοιβή εργασίας τους, έβδομον, αν θεωρούν πως η εργασία τους βοηθάει στην εξέλιξη της επαγγελματική τους σταδιοδρομία και τέλος, πόσο καλές θεωρούν ότι είναι οι εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους τους. Τελευταία ερώτηση της πρώτης ενότητας ήταν σε ποιο πρόγραμμα Erasmus συμμετείχαν οι ερωτηθέντες με τις επιλογές απάντησης: φοίτηση στο εξωτερικό, πρακτική στο εξωτερικό ή ότι δε συμμετείχαν σε κανένα από τα παραπάνω. Όσον αφορά στη δεύτερη ενότητα οι ερωτήσεις απευθύνθηκαν μόνο σε όσους συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα Erasmus, σε αντίθετη περίπτωση δεν απάντησαν και προχώρησαν στην τρίτη ενότητα. Οι δύο πρώτες ερωτήσεις της δεύτερης ενότητας ήταν σε κλίμακα Likert οι οποίες ήταν: πώς θα έκριναν οι ερωτηθέντες τη συνολική εμπειρία τους στο Πρόγραμμα και πώς τις γνώσεις που απέκτησαν. Η επόμενη ερώτηση αφορούσε τη διάρκεια του Προγράμματος και οι επιλογές απαντήσεων ήταν σε διάρκεια μηνών και η τελευταία ερώτηση ήταν αν θα πρότειναν το Πρόγραμμα Erasmus σε κάποιον τρίτο/τρίτη με επιλογές ναι ή όχι. Τέλος, αναφορικά με την τρίτη ενότητα απαντήθηκε μόνο από όσους δε συμμετείχαν σε Πρόγραμμα Erasmus και είναι οι εξής: πρώτον, αν υπήρχε η επιλογή του προγράμματος Erasmus στο πανεπιστήμιό τους κατά τη διάρκεια των σπουδών τους με επιλογές απάντησης ναι ή όχι, δεύτερον, αν υπήρχε, γιατί δε συμμετείχαν με επιλογές απάντησης οικονομικοί λόγοι, δυσκολία προσαρμογής σε ξένη χώρα, ελλιπής πληροφόρηση ή άλλο, τρίτον, αν είχαν σήμερα την επιλογή θα συμμετείχαν στο πρόγραμμα με επιλογές απάντησης ναι ή όχι, τέταρτον, πώς κρίνουν τον ρόλο και τη σημασία του προγράμματος Erasmus με επιλογές απάντησης σε κλίμακα Likert από καθόλου θετικό έως πολύ θετικό (1 έως 5) και τέλος κατά την άποψή τους αν επηρεάζει την επαγγελματική αποκατάσταση με επιλογές απάντησης από καθόλου έως πάρα πολύ σε κλίμακα Likert.

Όσον αφορά στον τρόπο μέτρησης των ποσοτικών και ποιοτικών μεταβλητών, η παρούσα έρευνα οργανώθηκε ως εξής. Για τη μέτρηση των ποιοτικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε όπως προαναφέρθηκε, η κλίμακα Likert για να περιγράψει πρόθεση, ικανοποίηση και άλλα ποιοτικά χαρακτηριστικά. Το ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε στην Φόρμα Ερωτηματολογίων της Google και μοιράστηκε σε ομάδες αποφοίτων του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, του Πανεπιστημίου

Πειραιά, του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, καθώς και σε επαγγελματίες του χώρου των επιχειρήσεων.

Η έρευνα, η οποία πραγματοποιήθηκε μεταξύ του Οκτωβρίου και Δεκεμβρίου του 2020, αποτελείται από 60 συμμετέχοντες οι οποίοι απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, από τους οποίους οι 22 ήταν άνδρες, οι 37 γυναίκες και 1 άφυλο. Όσον αφορά στην ηλικιακή ομάδα των συμμετεχόντων, 17 άτομα ήταν μεταξύ 18 - 24 ετών, 27 μεταξύ 25 - 31 ετών και 16 32 ετών και άνω. Από τους 60 συμμετέχοντες στην έρευνα, οι 32 συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα Erasmus ενώ οι υπόλοιποι 28 οι οποίοι δεν είχαν την εμπειρία του Erasmus αποτελούν και την ομάδα ελέγχου της παρούσας έρευνας. Τέλος, από τους 32 συμμετέχοντες οι οποίοι συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα Erasmus, οι 18 συμμετείχαν στο πρόγραμμα ανταλλαγής φοιτητών (Erasmus Mobility) ενώ οι υπόλοιποι στο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης (Erasmus Placement). Όλες οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου είναι διαθέσιμες στον παρακάτω σύνδεσμο <https://bit.ly/3ijYUNv>.

6.2. Erasmus και επαγγελματική αποκατάσταση

(i) Erasmus και εύρεση εργασίας

Όπως αναλύθηκε και στα παραπάνω κεφάλαια, οι υπάρχουσες έρευνες δείχνουν την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της ολοκλήρωσης πρακτικής άσκησης και της εύρεσης εργασίας. Η παρούσα εργασία στοχεύει στο να εξετάσει αν αυτό ισχύει και με τα προγράμματα πρακτικής άσκησης που προσφέρονται στο πλαίσιο του Προγράμματος Erasmus, αλλά και με τα προγράμματα ανταλλαγής φοιτητών. Το 79% των ερωτηθέντων που δεν είχε συμμετάσχει σε κάποιο πρόγραμμα Erasmus και συγκεκριμένα 22 από τους 28, απάντησε πως βρήκε εργασία μέσα σε έναν (1) χρόνο από το πέρας των σπουδών του. Το ποσοστό αυτό αυξάνεται δραστικά για τους ερωτηθέντες που έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα Erasmus. Συγκεκριμένα, το 94% αυτών δηλώνει πως βρήκε εργασία μέσα σε έναν (1) χρόνο από το πέρας των σπουδών του, αντίστοιχα. Σε αυτό το σημείο φαίνεται μία ξεκάθαρη διαφορά μεταξύ αυτών που συμμετείχαν σε πρόγραμμα Erasmus και αυτών που δε

συμμετείχαν, σχετικά με το διάστημα εύρεσης εργασίας μετά το πέρας των σπουδών τους, εφόσον η συντριπτική πλειοψηφία της πρώτης ομάδας (αυτοί που συμμετείχαν σε πρόγραμμα Erasmus) να είναι επαγγελματικά ενεργή στον πρώτο χρόνο μετά την ολοκλήρωση της ακαδημαϊκής τους καριέρας.

(ii) Erasmus και αντικείμενο εργασίας

Αντίστοιχα, η υπάρχουσα βιβλιογραφία και οι υπάρχουσες έρευνες δείχνουν ότι η ολοκλήρωση κάποιου προγράμματος πρακτικής άσκησης οδηγεί στη συνειδητοποίηση του ατόμου για τα «θέλω» και τις προτιμήσεις του στην αγορά εργασίας, καθώς του δίνεται η δυνατότητα να είναι πιο έτοιμος για να διεκδικήσει θέσεις που είναι συναφείς με το αντικείμενο των σπουδών του όταν είναι στην αγορά εργασίας. Στην παρούσα έρευνα εξετάστηκε αν η συμμετοχή σε πρόγραμμα Erasmus έχει τα αντίστοιχα αποτελέσματα με τη συμμετοχή σε κάποιο συμβατικό πρόγραμμα πρακτικής άσκησης.

Στο ερωτηματολόγιο υπήρχε μία ερώτηση, η όγδοη κατά σειρά, που αφορούσε το αντικείμενο της εργασίας των ερωτηθέντων και συγκεκριμένα κατά πόσο αυτή σχετίζεται με το αντικείμενο των σπουδών τους. Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι ο μέσος όρος των απαντήσεων των ερωτηθέντων που έχουν συμμετάσχει σε πρόγραμμα Erasmus είναι 3,8 και ο αντίστοιχος μέσος όρος αυτών που δεν έχουν συμμετάσχει είναι 3,9. Αναλυτικότερα, ο μέσος όρος 3,8 (στα 5) προκύπτει από το άθροισμα των μεμονωμένων απαντήσεων των ερωτηθέντων που έχουν συμμετάσχει σε πρόγραμμα Erasmus (κάθε απάντηση είναι από 1 έως 5, δηλαδή από καθόλου έως πάρα πολύ, εφόσον χρησιμοποιείται κλίμακα Likert) το οποίο είναι 121, διαιρώντας το με τον αριθμό των ατόμων που συμμετείχαν σε πρόγραμμα Erasmus, ο οποίος είναι 32. Με αντίστοιχο τρόπο προκύπτει και ο μέσος όρος (3,9) των ερωτηθέντων που δεν έχουν συμμετάσχει σε πρόγραμμα Erasmus. Παρουσιάζεται δηλαδή μία σχετική ταύτιση του αντικειμένου εργασίας με το αντικείμενο σπουδών των ερωτηθέντων, εφόσον οι περισσότερες απαντήσεις και των δύο ομάδων κυμαίνονται προς το μέγιστο (5), με 3,8 και 3,9 μέσους όρους. Βάσει των δύο μέσων όρων προκύπτει επίσης ότι οι απαντήσεις όσων δεν είχαν

συμμετάσχει σε κάποιο πρόγραμμα Erasmus ήταν πανομοιότυπες με όσους είχαν κάποια εμπειρία από πρόγραμμα Erasmus, εφόσον η διαφορά τους ήταν μόνο 0,1.

Συνεπώς, γίνεται αντιληπτό πως η συμμετοχή ή μη, σε πρόγραμμα Erasmus δεν επηρεάζει την εύρεση εργασίας που το αντικείμενό της είναι συναφές με το αντικείμενο σπουδών, καθώς οι απαντήσεις των δύο ομάδων είναι πανομοιότυπες και δεν παρουσιάζουν διαφορές.

(iii) Erasmus και ευελιξία - προσαρμοστικότητα

Η συμμετοχή σε πρόγραμμα πρακτικής άσκησης όπως αναλύθηκε και στα παραπάνω κεφάλαια έχει αναρίθμητα οφέλη για το άτομο. Ένα βασικό όφελος που αντλεί ο κάθε νέος/νέα από τη συμμετοχή του σε τέτοιο πρόγραμμα είναι η συνειδητοποίηση του εργασιακού περιβάλλοντος και των γενικών συνθηκών που ισχύουν στην αγορά εργασίας. Έτσι, κάποιος που έχει ήδη αυτήν την εμπειρία από τα φοιτητικά του χρόνια μπορεί να παρουσιαστεί πιο έτοιμος, πιο προσαρμοστικός και με μεγαλύτερη ευελιξία στην είσοδό του στην αγορά εργασίας μετά το πέρας των σπουδών του. Για να εξεταστεί αν το Erasmus έχει την ίδια επίδραση στην προσαρμοστικότητα και στην ευελιξία των νέων, στο ερωτηματολόγιο συμπεριλήφθηκαν οι εξής ερωτήσεις. «Πόσο εύκολα θα αλλάζατε εργασιακό περιβάλλον;», «Πόσο εύκολα προσαρμοστήκατε στο περιβάλλον εργασίας σας;» και «Πόσο εύκολα θα εργαζόσασταν στο εξωτερικό;». Η τελευταία ερώτηση είναι ιδιαίτερης σημασίας, καθώς η σύγχρονη αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται τόσο από τα υψηλά επίπεδα ανταγωνιστικότητας όσο και από τον υψηλό βαθμό παγκοσμιοποίησής της.

Η ομάδα ελέγχου (φοιτητές που δε συμμετείχαν σε πρόγραμμα Erasmus) απάντησε θετικά σε μεγάλο βαθμό, στην ερώτηση: «Πόσο εύκολα προσαρμοστήκατε στο περιβάλλον εργασίας σας;», με τον μέσο όρο απαντήσεων να είναι 4,1 στα 5 (εφόσον η κλίμακα είναι από 1 έως 5). Όσον αφορά στην ευκολία αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος, δηλαδή στην ερώτηση: «Πόσο εύκολα θα αλλάζατε εργασιακό περιβάλλον;», η ομάδα ελέγχου κράτησε μια πιο μετριοπαθή στάση με τον μέσο όρο απαντήσεων να κυμαίνεται κοντά στο 3 στα 5. Τέλος, όσοι δε

συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα Erasmus έδειξαν την απροθυμία τους να εργαστούν στο εξωτερικό, στην ερώτηση: «Πόσο εύκολα θα εργαζόσασταν στο εξωτερικό;», με τον μέσο όρο των απαντήσεων να είναι μόλις 2,6 στα 5.

Όσοι είχαν κάποια εμπειρία από τη συμμετοχή τους σε πρόγραμμα Erasmus ήταν πιο θετικοί στην προοπτική να εργαστούν στο εξωτερικό, με τον μέσο όρο απαντήσεων να είναι στο 3,81 στα 5, έχοντας σημαντική διαφορά από το 2,6 στα 5 της ομάδας ελέγχου. Αυτή είναι και η ουσιαστική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων, καθώς στις παρακάτω ερωτήσεις, οι απαντήσεις των ατόμων που συμμετείχαν σε πρόγραμμα Erasmus ακολούθησαν την ίδια λογική με την ομάδα ελέγχου. Πιο συγκεκριμένα, στην ερώτηση «Πόσο εύκολα θα αλλάζατε εργασιακό περιβάλλον;», ο μέσος όρος απαντήσεων των ερωτηθέντων που συμμετείχαν σε πρόγραμμα Erasmus ήταν 3,71, έχοντας μία διαφορά της τάξης του 0,71 σε σχέση με την ομάδα ελέγχου. Αντίστοιχα, όσον αφορά στην ερώτηση «Πόσο εύκολα προσαρμοστήκατε στο περιβάλλον εργασίας σας;» οι απαντήσεις των ατόμων που συμμετείχαν σε πρόγραμμα Erasmus είχαν μέσο όρο 3,96.

Συμπερασματικά όσον αφορά στο πώς το Erasmus επηρεάζει την προσαρμοστικότητα και την ευελιξία των συμμετεχόντων στη μετέπειτα εργασιακή τους ζωή, τα αποτελέσματα είναι ανάμεικτα. Από τη μία όσοι συμμετείχαν στο Erasmus παρουσιάζονται σημαντικά πιο πρόθυμοι να εργαστούν στο εξωτερικό, ενώ όσον αφορά στην προσαρμοστικότητα και στην ευελιξία (ευκολία αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος) οι απαντήσεις των δύο ομάδων είναι πολύ κοντά.

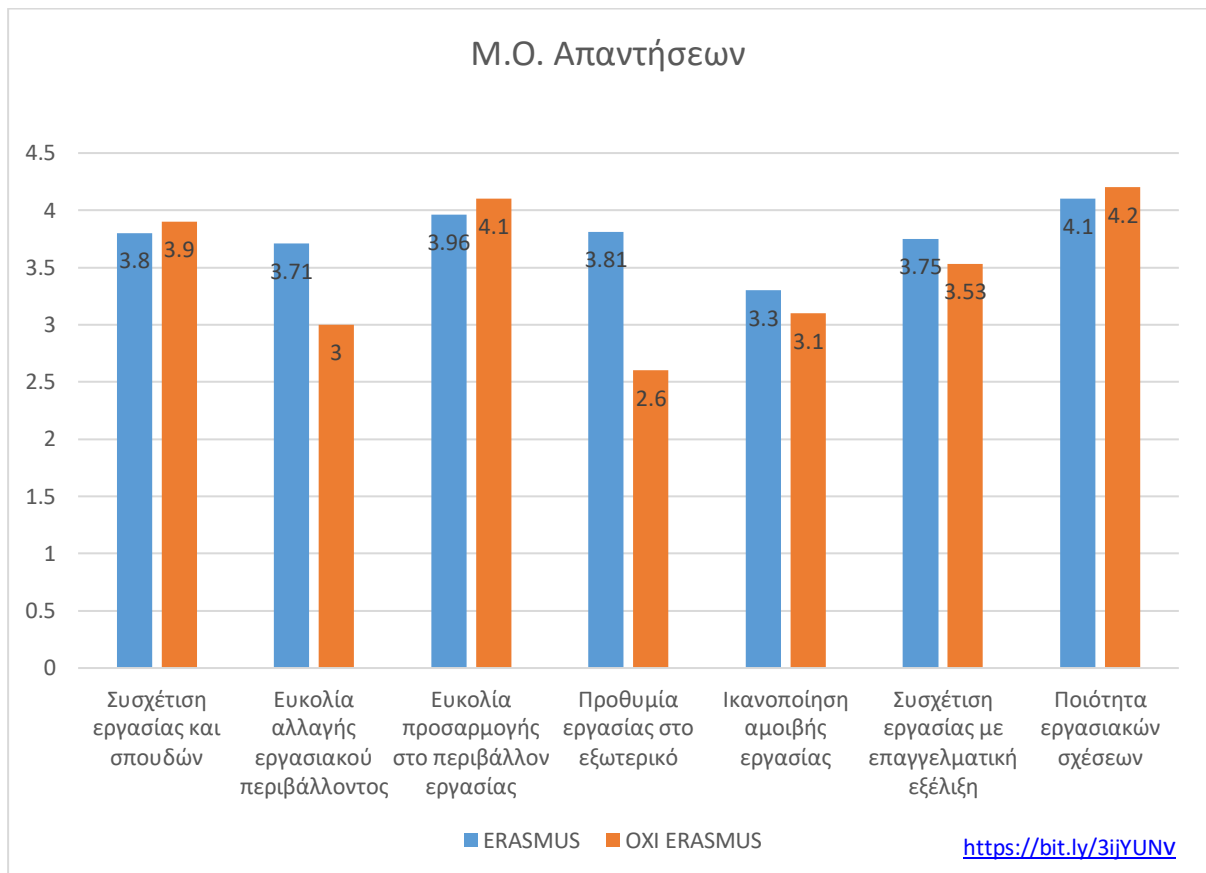
(iv) Erasmus και επαγγελματική ανέλιξη

Ένα από τα σημαντικότερα οφέλη της πρακτικής άσκησης είναι ότι δίνει τα απαραίτητα εφόδια στους νέους/νέες για να μπορέσουν να βρουν εργασία αλλά και να παραμείνουν ανταγωνιστικοί στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Πιο συγκεκριμένα, μέσω της πρακτικής άσκησης κάθε άτομο αποκτά εργασιακή εμπειρία, γνωρίζει πώς είναι ένας εργασιακός χώρος και τον τρόπο που θα πρέπει να διαχειριστεί οποιαδήποτε κατάσταση μέσα σε αυτόν, αναπτύσσει ομαδικό και συνεργατικό πνεύμα με τους συναδέλφους του, καθώς μαθαίνει επίσης να σέβεται

και να είναι συνεπής στις υποχρεώσεις του. Ταυτόχρονα, η σύγχρονη βιβλιογραφία αναφέρει πως με τη συμμετοχή σε προγράμματα πρακτικής άσκησης οι νέοι κάνουν στη μετέπειτα επαγγελματική τους ζωή πιο στοχευμένες επιλογές, έχοντας εξασφαλίσει εμπειρίες από αυτά τα προγράμματα. Με τις ερωτήσεις «Πόσο ικανοποιημένοι είστε με την αμοιβή από την εργασία σας;», «Θεωρείτε πως η εργασία σας βοηθάει στην εξέλιξη της επαγγελματικής σας σταδιοδρομίας;» «Πόσο καλές θεωρείτε ότι είναι οι εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους σας;» το παρόν ερωτηματολόγιο προσπαθεί να κατανοήσει αν το Erasmus επηρεάζει τη μελλοντική επαγγελματική ανέλιξη των συμμετεχόντων, δίνοντας ιδιαίτερη βάση στην αμοιβή, στην επαγγελματική εξέλιξη και στις εργασιακές σχέσεις.

Όσον αφορά την ερώτηση για το πόσο ικανοποιημένοι είστε με την αμοιβή σας, οι απαντήσεις των δύο ομάδων κινήθηκαν αρκετά κοντά. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος όσων συμμετείχαν σε πρόγραμμα Erasmus ήταν 3,3 στα 5 ενώ της ομάδας ελέγχου 3,1 στα 5. Ενώ παρουσιάζεται μία σύγκλιση απαντήσεων, τα άτομα που συμμετείχαν στο Erasmus εκφράζουν μία ελάχιστα πιο αισιόδοξη άποψη από αυτή που εκφράζουν τα άτομα της ομάδας ελέγχου. Αντίστοιχα στην ερώτηση αν «θεωρείτε πως η εργασία σας βοηθάει στην εξέλιξη της επαγγελματικής σας σταδιοδρομίας;», οι απαντήσεις των δύο ομάδων κινούνται ξανά στα ίδια επίπεδα. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των ατόμων που συμμετείχαν σε πρόγραμμα Erasmus ήταν 3,75 στα 5, ενώ της ομάδας ελέγχου 3,53 στα 5. Παρουσιάζεται δηλαδή ξανά μία ελάχιστη διαφορά υπέρ της ομάδας ατόμων που συμμετείχαν σε πρόγραμμα Erasmus, αλλά είναι τόσο μικρή (0,20) που οι απαντήσεις κρίνονται πανομοιότυπες.

Ιδιαίτερη μνεία γίνεται και για τις εργασιακές σχέσεις, καθώς αποτελούν ιδιαίτερα σημαντικό παράγοντα τόσο στην καθημερινότητα των εργαζομένων όσο και στην επαγγελματική τους ανέλιξη. Στην ερώτηση «Πόσο καλές θεωρείτε ότι είναι οι εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους σας;» οι δύο ομάδες είχαν σχεδόν τον ίδιο μέσο όρο απαντήσεων. Η ομάδα με τα άτομα που συμμετείχαν σε πρόγραμμα Erasmus απάντησε με μέσο όρο 4,1 στα 5 (ιδιαίτερα υψηλό) ενώ η ομάδα ελέγχου κινήθηκε ακόμα υψηλότερα αγγίζοντας το 4,2 στα 5. Συνεπώς, ενώ και οι δύο ομάδες απάντησαν πως οι εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους τους είναι ιδιαίτερα καλές, το συμπέρασμα που βγαίνει είναι ότι το Erasmus δεν επηρεάζει την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων.



6.3. Αξιολόγηση του Erasmus από τους συμμετέχοντες

Η εργασία αυτή στοχεύει στο να ερευνήσει πώς η συμμετοχή σε προγράμματα Erasmus επηρεάζει την επαγγελματική αποκατάσταση των νέων και πώς γενικότερα επηρεάζει τη μετέπειτα επαγγελματική ζωή τους. Συνεπώς, οι ερωτήσεις που αναλύθηκαν παραπάνω επικεντρώθηκαν ακριβώς σε αυτό. Ωστόσο, εκτός από αυτήν την ανάλυση, στο ερωτηματολόγιο προστέθηκαν κάποιες ερωτήσεις που αφορούσαν τόσο την αξιολόγηση του προγράμματος από φοιτητές που συμμετείχαν σε αυτό όσο και ερωτήσεις που αφορούν τη γνώμη των νέων που δε συμμετείχαν σε αυτό.

Όσον αφορά την αξιολόγηση του Erasmus από τους ίδιους τους συμμετέχοντες, οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν στις εξής ερωτήσεις. «Πώς θα κρίνατε τη συνολική εμπειρία σας στο Πρόγραμμα;», «Πώς θα κρίνατε τις γνώσεις που αποκτήσατε;» και «Θα προτεινάτε το Πρόγραμμα Erasmus σε κάποιον

τρίτο/τρίτη;». Όπως έχει αναφερθεί και ανωτέρω, για τις δύο πρώτες ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκε η γνωστή κλίμακα Likert ενώ για την τελευταία οι επιλογές των ερωτηθέντων ήταν “ναι” ή “όχι”. Οι 18 ερωτηθέντες που συμμετείχαν στο Erasmus Mobility απάντησαν ότι η συνολική τους εμπειρία ήταν πολύ καλή, έχοντας μέσο όρο απαντήσεων 4,38 στα 5, ενώ αντίστοιχα για τις γνώσεις που απέκτησαν είχαν μέσο όρο 3,94 στα 5. Αυτοί οι δύο μέσοι όροι αποτελούν πολύ καλές απαντήσεις για το πρόγραμμα ανταλλαγής φοιτητών ειδικότερα αν συνδυαστεί με το γεγονός πως το 94% των συμμετεχόντων θα πρότεινε το πρόγραμμα σε κάποιον τρίτο/τρίτη.

Αντίστοιχα, οι 14 νέοι που συμμετείχαν στο Erasmus Placement απάντησαν με την ίδια αισιοδοξία και ικανοποίηση για το πρόγραμμα. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος απαντήσεων που αφορούσε τη συνολική εμπειρία του προγράμματος ήταν 4,71 αγγίζοντας το τέλειο (5), ενώ για τις γνώσεις που απέκτησαν ήταν 4,5. Παρατηρούμε λοιπόν, ότι οι συμμετέχοντες του προγράμματος πρακτικής άσκησης του Erasmus απάντησαν ακόμα πιο θετικά από εκείνους του προγράμματος ανταλλαγής φοιτητών. Τέλος, στο αν θα πρότειναν το πρόγραμμα σε κάποιον τρίτο/τρίτη και οι 14 απάντησαν ναι (100%).

Συμπερασματικά, είναι προφανές ότι υπάρχει μία άκρως θετική αξιολόγηση των προγραμμάτων από τους ίδιους τους συμμετέχοντες, κάτι που είναι αυτοσκοπός του προγράμματος. Ωστόσο, αντίστοιχα σημαντική για το πρόγραμμα Erasmus, είναι η επικοινωνία του προγράμματος στους φοιτητές και τους πιθανούς συμμετέχοντες, κάτι που θα αξιολογηθεί στο επόμενο υποκεφάλαιο.

6.4. Αξιολόγηση του Erasmus από την ομάδα ελέγχου

Εξίσου σημαντική είναι και η αξιολόγηση του Erasmus από τους νέους/νέες οι οποίοι δεν συμμετείχαν σε αυτό, καθώς μέσα από αυτήν την εξωτερική αξιολόγηση το πρόγραμμα Erasmus μπορεί να εντοπίσει παθογένειες στην επικοινωνία του και να θεραπεύσει προβλήματα που προκύπτουν και αποθαρρύνουν τους φοιτητές να συμμετέχουν σε αυτό. Οι 28 νέοι/νέες που αποτελούν την ομάδα ελέγχου, που δεν έχει συμμετάσχει σε κάποιο πρόγραμμα Erasmus, κλήθηκαν να απαντήσουν στις εξής ερωτήσεις: «Υπήρχε η επιλογή του προγράμματος Erasmus στο πανεπιστήμιό σας

κατά τη διάρκεια των σπουδών σας;», «Αν υπήρχε γιατί δε συμμετείχατε;», «Σήμερα, αν είχατε την επιλογή, θα συμμετείχατε σε πρόγραμμα Erasmus;», «Πώς κρίνετε τον ρόλο και τη σημασία του προγράμματος Erasmus;» και τέλος «Κατά την άποψή σας επηρεάζει την επαγγελματική αποκατάσταση;». Οι πρώτες δύο ερωτήσεις αφορούν τη διαθεσιμότητα και επικοινωνία του προγράμματος, ενώ οι υπόλοιπες αφορούν την εικόνα που εκπέμπει το πρόγραμμα σε εκείνους που δεν έχουν συμμετάσχει σε αυτό.

Συγκεκριμένα, μόνο 3 από τους ερωτηθέντες δεν είχαν τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε κάποιο πρόγραμμα Erasmus επειδή αυτό δεν υπήρχε στο πανεπιστήμιό τους. Στους υπόλοιπους 25 που το Erasmus υπήρχε σαν επιλογή, οι λόγοι που εν τέλει δεν συμμετείχαν ποικίλουν. Συγκεκριμένα, το 21% αναφέρει πως είναι οι οικονομικοί λόγοι που τους απέτρεψαν από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα. Το 18% της ομάδας ελέγχου αναφέρει πως η δυσκολία προσαρμογής σε ξένη χώρα ήταν ανασταλτικός παράγοντας συμμετοχής ενώ το συντριπτικό 61% αναφέρει πως η έλλειψη πληροφόρησης για το πρόγραμμα ευθύνεται για τη μη συμμετοχή τους. Το τελευταίο ποσοστό είναι ιδιαίτερα υψηλό και αναδεικνύει ένα βασικό πρόβλημα του Erasmus, που αποτελεί και πρόβλημα της ίδιας της ΕΕ, της επικοινωνίας των προγραμμάτων, νομοθεσιών και πολιτικών με τους πολίτες της ΕΕ.

Αξίζει να αναφερθεί και η εικόνα που έχει η ομάδα ελέγχου για το Erasmus, η οποία αποτυπώνεται από τις απαντήσεις των εξής ερωτήσεων: «Σήμερα, αν είχατε την επιλογή, θα συμμετείχατε σε πρόγραμμα Erasmus;», «Πώς κρίνετε τον ρόλο και τη σημασία του προγράμματος Erasmus;» και «Κατά την άποψή σας επηρεάζει την επαγγελματική αποκατάσταση;». Το 67% απαντάει ότι σήμερα θα συμμετείχε σε πρόγραμμα Erasmus αν είχε τη δυνατότητα, ενώ σε συνδυασμό με το 4,1 στα 5, ως μέσος όρος απαντήσεων στο «Πώς κρίνετε τον ρόλο του Erasmus;» φαίνεται ότι η ομάδα ελέγχου αντιλαμβάνεται το Erasmus ως ένα πρόγραμμα ιδιαίτερα σημαντικό που έχει θετικό αντίκτυπο. Τέλος, όσον αφορά την ερώτηση για το «Πόσο επηρεάζει η συμμετοχή στο Erasmus την επαγγελματική αποκατάσταση;», ο μέσος όρος απαντήσεων της ομάδας ελέγχου ήταν 3,3 στα 5, διατηρώντας μία πιο μετριοπαθή στάση για το αν τελικά το Erasmus βοηθάει στην εύρεση εργασίας.



<https://bit.ly/3ijYUNv>

7. Συμπεράσματα

Στόχος της παρούσας εργασίας ήταν να ερευνηθεί κατά πόσο η συμμετοχή στα προγράμματα Erasmus επηρεάζει την απασχολησιμότητα και τη μελλοντική επαγγελματική ζωή των νέων. Η σύγχρονη βιβλιογραφία έχει ήδη εξετάσει ότι η πρακτική άσκηση ως θεσμός επηρεάζει τη μελλοντική επαγγελματική ζωή των νέων, καθιστώντας την έναν από τους σημαντικότερους θεσμούς που αυξάνουν την κατάρτιση και τις πιθανότητες απασχόλησης. Στα πρώτα κεφάλαια παρουσιάστηκαν οι έννοιες την κατάρτισης, της πρακτικής άσκησης καθώς και τα ευρωπαϊκά προγράμματα αύξησης της απασχολησιμότητας. Το Erasmus αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα προγράμματα ενίσχυσης της κατάρτισης της ΕΕ έχοντας μία ιστορία πάνω από 25 χρόνια στον χώρο της εκπαίδευσης. Αντίστοιχα, αποτελεί το πιο γνωστό πρόγραμμα ανταλλαγής φοιτητών παγκοσμίως, δίνοντας την ευκαιρία σε Ευρωπαίους φοιτητές και φοιτητές από όλο τον κόσμο να εργαστούν και να φοιτήσουν στο εξωτερικό. Για να εξεταστεί αν η συμμετοχή στο πρόγραμμα Erasmus έχει τα ίδια αποτελέσματα με τη συμμετοχή σε ένα συμβατικό πρόγραμμα πρακτικής άσκησης, όπως αυτά έχουν αναλυθεί από τη σύγχρονη βιβλιογραφία, αναλύθηκαν δεδομένα που αντλήθηκαν από τις απαντήσεις ενός ερωτηματολογίου. Τα ευρήματα

τα οποία παρουσιάστηκαν στο κεφάλαιο της ερευνητικής ανάλυσης έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον όσον αφορά στην επίδραση που τελικά έχει το Erasmus. Οι θεματικές ενότητες που αναλύθηκαν ήταν οι εξής: (i) εύρεση εργασίας, (ii) αντικείμενο εργασίας, (iii) προσαρμοστικότητα και ευελιξία και (iv) επαγγελματική ανέλιξη. Από την ανάλυση προκύπτει πως η συμμετοχή σε πρόγραμμα Erasmus επηρεάζει την αμεσότητα που οι συμμετέχοντες βρήκαν εργασία μετά το πέρας των σπουδών τους. Το 94% των συμμετεχόντων σε πρόγραμμα Erasmus βρήκε μέσα σε έναν χρόνο από το πέρας των σπουδών τους εν αντιθέσει με την ομάδα ελέγχου που τα ποσοστά ήταν αισθητά χαμηλότερα (79%). Η επόμενη σημαντική διαφορά που εντοπίστηκε στην έρευνα αφορά την προσαρμοστικότητα και την ευελιξία. Οι συμμετέχοντες σε Erasmus παρουσιάστηκαν σαφώς πιο θετικοί στο να εργαστούν στο εξωτερικό ή να αλλάξουν περιβάλλον εργασίας σε σχέση με την ομάδα ελέγχου. Ωστόσο, τα επίπεδα προσαρμοστικότητάς τους στην εργασία τους κυμάνθηκαν στα ίδια επίπεδα. Αξίζει να σημειωθεί ότι στις υπόλοιπες κατηγορίες οι απαντήσεις των δύο ομάδων δεν είχαν σημαντικές διαφοροποιήσεις και κρίθηκαν συγκλίνουσες, παρά τις μικροδιαφορές που παρατηρήθηκαν σε κάποιες υπο-ερωτήσεις. Συνοπτικά, βλέπουμε ότι το Erasmus επηρεάζει άμεσα τους νέους στην εύρεση εργασίας καθώς και στην προσαρμοστικότητα και την ευελιξία που παρουσιάζουν στη μετέπειτα επαγγελματική τους ζωή. Τέλος, στο ερωτηματολόγιο συμπεριλήφθηκαν και ερωτήσεις που στόχο είχαν την αξιολόγηση του προγράμματος Erasmus τόσο από τους συμμετέχοντες όσο και από την ομάδα ελέγχου, με τα αποτελέσματα να είναι άκρως θετικά. Αξίζει να σημειωθεί ωστόσο πως ο κύριος λόγος μη συμμετοχής σε κάποιο πρόγραμμα Erasmus, σύμφωνα με την παρούσα έρευνα, είναι η ελλιπής πληροφόρηση που είχαν οι φοιτητές για το πρόγραμμα. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και οι οργανισμοί, καθώς και η ίδια η ΕΕ οφείλουν να εργαστούν ώστε να επικοινωνήσουν το πρόγραμμα Erasmus σε μεγαλύτερη κλίμακα.

8. Βιβλιογραφία

Becker, Gary S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (1964). University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1496221>

Bretz, R.D. and Judge, T.A. (1994), "Person-organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure, and career success", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 44, pp. 32-54

Callanan, G., & Benzing, C. (2004). Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students. *Education + Training*, 46(2), 82-89. doi: 10.1108/00400910410525261

Calmfors L., 1994, «Active Labour Market Policy and Unemployment- A Framework For the Analysis Of Crucial Design Features”, OECD, Economic Studies No. 22

Cedefop (1996). *Vocational Training Glossarium*, Thessaloniki: Cedefop

Cedefop, (2010), «Employer provided, vocational training in Europe»

Coombs, P. & Ahmed, M. (1974) «Attacking Rural Poverty. How non-formal education can help». Baltimore: John Hopkins Press, pp. 8

DeFruyt, F. (2002), "A person-centered approach to P-E fit questions using a multiple-trait model", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 60, pp. 73-90

ERASMUS In The SOCRATES Programme. Bonn: Lemmens (2002).

Feldman, D.C. (2002). *Work Careers: A Developmental Perspective*, Jossey-Bass, San Francisco, CA

Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. and Godshalk, V.M. (2000). *Career Management*, 3rd ed., Thomson-South-Western, Mason, OH

Kane, S., Healy C., & Henson J. (1992). College Students and Their Part-Time Jobs: Job Congruency, Satisfaction, and Quality. *Journal Of Employment Counseling*, 29(3), 138-144. doi: 10.1002/j.2161-1920.1992.tb00166.x

Maiworm, F. (2001). ERASMUS: Continuity and Change in the 1990s. *European Journal of Education*, 36(4), 459-472 from <http://www.jstor.org/stable/1503696>

Maskooki, K., & Raghunandan, K. (1998). Finance Faculty Evaluations and AACSB Recommendations. *Journal Of Education For Business*, 74(1), 11-15. doi: 10.1080/08832329809601653

Meir, E.I., Melamed, S. and Dinur, C. (1995), "The benefits of congruence", *Career Development Quarterly*, Vol. 43

Muchinsky, D.M. and Monahan, C.J. (1987), "What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 31

Pade, Marianne (2005). «Paul Botley. Latin Translation in the Renaissance: The Theory and Practice of Leonardo Bruni, Giannozzo Manetti and Desiderius Erasmus. Cambridge Classical Studies. Cambridge and New York : Cambridge University Press, 2004. x + 208 pp. index. append. illus. tbls. bibl. \$70. ISBN: 0-521-83717-0.» *Renaissance Quarterly* 58(2): 686–688

Perry, C. (1989), Futility and Creativity. *Journal of Analytical Psychology*, 34: 225-241. <https://doi.org/10.1111/j.1465-5922.1989.00225.x>

Raymond, P. (1993). The Effects of Structure Strategy Training on the Recall of Expository Prose for University Students Reading French as a Second Language. *The Modern Language Journal*, 77(4), 445-458. doi:10.2307/329670

Roever, C. (2000). Mead Corporation's creative approach to internships: Success in a unionized manufacturing plant. *Business Communication Quarterly*, 63(1), 90-100

Taylor, J. (1980). Aggregate Dynamics and Staggered Contracts. *Journal Of Political Economy*, 88(1), 1-23. doi: 10.1086/260845

The ERASMUS Phenomenon – Symbol of a New European Generation? (2013)

Thiel, G. R., & Hartley, N. T. (1997). Cooperative education: A natural synergy between business and academia

Ton, M.N. and Hansen, J.C. (2001), "Using a person-environment fit framework to predict satisfaction and motivation in work and marital roles", *Journal of Career Assessment*, Vol. 9, pp. 315-31

Tziner, A., Meir, E.I. and Segal, H. (2002), "Occupational congruence and personal task-related attributes: how do they relate to work performance?", *Journal of Career Assessment*, Vol. 10, pp. 401-12

Voyles J. (2003). the role of the employer in shaping students' work-related skills. , 40(4), 161–171. doi:10.1002/j.2161-1920.2003.tb00867.x

Willis, P. (1987). Foreword. In D. Finn, *Training without jobs: New deals and broken promises*. London: Macmillan Education

Γεωργιάδου, Π.(2014) Άρθρο: Νέοι και Πολιτικές Απασχόλησης, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Ιούνιος 2014

Δεδουσόπουλος Α., 1997, «Οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα», Τετράδια ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αρ. 10-11 και Calmfors L, Forslund A, Hemstrom M, 2002, «Does active labour Market policy work Lesson of Swedish experiences IFAU», Working Paper, Upsala

Δημουλάς Κ., Μιχαλοπούλου Κ, (2008) Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, Η περίπτωση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στους Νομούς Άρτας, Θεσπρωτίας, Πρεβέζης, Λαρίσης και Φθιώτιδας, Μελέτη ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα 2008

Ευστράτογλου, Α. (2009). Η επαγγελματική κατάρτιση κάτω από το πρίσμα διαφορετικών θεωρητικών προσεγγίσεων. Εκπαίδευση Ενηλίκων

ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, (2014), «Διερεύνηση αναγκών εκπαίδευσης στις μικρές επιχειρήσεις και επιπτώσεις των εκπαιδευτικών προγραμμάτων», Αθήνα Μελέτη ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Κόκκος, Α. (2002). Διεθνής Συνδιάσκεψη για την Εκπαίδευση Ενηλίκων. Αθήνα: Μεταίχμιο

Φωτόπουλος, Ν., Γούλας, Χ. Ζάγκος, Χ. Κατσή, Α. Κορδάτος, Π. Κόκκινος, Γ. Μπουκουβάλας, Κ. Παληός, Ζ. Πανδής, Π (2013), Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική, Αθήνα: Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ

9. Παράρτημα

10/12/2020

Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας

Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας

ΠΜΣ Οικονομικά της Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Πειραιά

* Απαιτείται

1. Φύλο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Άφυλο
- Δεν επιθυμώ να δηλώσω

2. Ηλικιακή Ομάδα *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 18 - 24 ετών
- 25 - 31 ετών
- 32 ετών και άνω

3. Επίπεδο Σπουδών *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Προπτυχιακό
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

4. Εργασιακή Εμπειρία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Άνεργος/η
- 0 - 1 έτη
- 2 - 3 έτη
- 4 έτη και άνω

5. Έχετε συμμετάσχει σε κάποιο Πρόγραμμα Erasmus; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
- Όχι

6. Πόσο ικανοποιημένοι είστε με την εργασία σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

7. Σε πόσο χρονικό διάστημα βρήκατε εργασία μετά το πέρας των σπουδών σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 0 - 6 μήνες
- 6 - 12 μήνες
- 13 μήνες και άνω

8. Πόσο σχετίζεται η εργασία σας με το αντικείμενο των σπουδών σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

9. Κατά πόσο πιστεύετε ότι η εργασία σας ανταποκρίνεται στις προσωπικές σας δεξιότητες/ικανότητες; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

10. Πόσο εύκολα θα αλλάζατε εργασιακό περιβάλλον; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

11. Πόσο εύκολα προσαρμοστήκατε στο περιβάλλον εργασίας σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

12. Πόσο εύκολα θα εργαζόσασταν στο εξωτερικό; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

13. Πόσο ικανοποιημένοι είστε με την αμοιβή της εργασίας σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

14. Θεωρείτε πως η εργασία σας βοηθάει στην εξέλιξη της επαγγελματικής σας σταδιοδρομίας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

15. Πόσο καλές θεωρείτε ότι είναι οι εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

16. Σε ποιο πρόγραμμα Erasmus συμμετείχατε; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Erasmus Mobility (Φοίτηση στο εξωτερικό)
- Erasmus Placement (Πρακτική στο εξωτερικό)
- Δε συμμετείχα σε κανένα από τα παραπάνω

Ερωτήσεις για το
Πρόγραμμα Erasmus

Σε περίπτωση που δε συμμετείχατε σε κάποιο πρόγραμμα Erasmus,
παρακαλώ προχωρήστε στην επόμενη ενότητα

17. Πώς θα κρίνατε τη συνολική εμπειρία σας στο Πρόγραμμα;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου καλή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ καλή

18. Πώς θα κρίνατε τις γνώσεις που αποκτήσατε;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου καλές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ καλές

19. Πόσο διήρκησε το Πρόγραμμα;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 0 - 3 μήνες
- 3 - 6 μήνες
- 7 μήνες και άνω

20. Θα προτείνετε το Πρόγραμμα Erasmus σε κάποιον τρίτο/τρίτη;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Ναι

Όχι

Ερωτήσεις για όσους
δε συμμετείχαν σε
πρόγραμμα Erasmus

Σε περίπτωση που συμμετείχατε σε πρόγραμμα Erasmus και απαντήσατε στις ερωτήσεις της ενότητας 2, παρακαλώ αγνοήστε αυτήν την ενότητα και πατήστε "Υποβολή".

21. Υπήρχε η επιλογή του προγράμματος Erasmus στο πανεπιστήμιό σας κατά τη διάρκεια των σπουδών σας;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Ναι

Όχι

22. Αν υπήρχε γιατί δε συμμετείχατε;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Οικονομικοί λόγοι

Δυσκολία προσαρμογής σε ξένη χώρα

Ελλιπής πληροφόρηση

Άλλο: _____

23. Σήμερα, αν είχατε την επιλογή, θα συμμετείχατε σε πρόγραμμα Erasmus;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Ναι

Όχι

24. Πώς κρίνετε τον ρόλο και τη σημασία του προγράμματος Erasmus;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου θετικό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ θετικό

25. Κατά την άποψή σας επηρεάζει την επαγγελματική αποκατάσταση;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google.

Google