

Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία

Τόμ. 3 (2024)

Πρακτικά του 3ου Διεθνούς Επιστημονικού Συνεδρίου "Ελλάδα - Ευρώπη 2030: Εκπαίδευση, Έρευνα, Καινοτομία, Νέες Τεχνολογίες, Θεσμοί και Βιώσιμη Ανάπτυξη"

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ & ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ & ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

3^ο ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

ΕΛΛΑΔΑ - ΕΥΡΩΠΗ 2030:
Εκπαίδευση, Έρευνα, Καινοτομία,
Νέες Τεχνολογίες, Θεσμοί &
Βιώσιμη Ανάπτυξη

7-10 Σεπτεμβρίου 2023
Ηράκλειο Κρήτης

Πρακτικά Συνεδρίου

Επιμέλεια Πρακτικών
Ε. Καραϊσάκου, Α. Κοκκίνου, Α. Μαυρογιάννη & Γ. Ρεντίφης

ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ:

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ
REGION OF CRETE

ΔΗΜΟΣ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ
MUNICIPALITY OF HERAKLION

Αντιλήψεις και προσδοκίες των επιχειρήσεων σχετικά με την πρακτική άσκηση των φοιτητών: Ποιοτική διερεύνηση μιας αλληλεπιδραστικής εμπειρίας

*Σοφία Μπουτσιούκη, Μαριάνθη Καρατσιώρη,
Βασίλειος Κόνιαρης, Αικατερίνη Τσαλαμπούνη*

doi: [10.12681/elrie.7068](https://doi.org/10.12681/elrie.7068)

Copyright © 2024



Άδεια χρήσης [Creative Commons Αναφορά 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Αντιλήψεις και προσδοκίες των επιχειρήσεων σχετικά με την πρακτική άσκηση των φοιτητών: Ποιοτική διερεύνηση μιας αλληλεπιδραστικής εμπειρίας

Μπουτσιούκη Σοφία¹, Καρατσιώρη Μαριάνθη², Κόνιαρης Βασίλειος³, Τσαλαμπούνη Αικατερίνη⁴

sofiab@uom.edu.gr, mkaratsiori@uom.edu.gr, koniari@uom.edu.gr, ktsalampouni@uom.edu.gr

¹ Επίκουρη Καθηγήτρια, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, ² PhD, ΕΔΙΠ, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, ³ PhD, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, ⁴ PhD(c), Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Περίληψη

Η παρούσα εργασία παρουσιάζει τα ευρήματα μιας ποιοτικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε κατά το διάστημα Ιουλίου-Δεκεμβρίου 2022 σε εργοδότες και στελέχη επιχειρήσεων με αντικείμενο τη διερεύνηση των αντιλήψεών τους σχετικά με την πρακτική άσκηση των φοιτητών. Η ερευνητική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε ήταν η συνέντευξη, ενώ μέσω της ανάλυσης περιεχομένου των απαντήσεων των ερωτώμενων διαμορφώθηκαν θεματικοί άξονες και διευκολύνθηκε η ποιοτική ανάλυσή τους. Η έρευνα ανέδειξε την εμπιστοσύνη των εκπροσώπων του κόσμου της εργασίας στο θεσμό της πρακτικής άσκησης, οι οποίοι κατέγραψαν στις απαντήσεις τους τα σημαντικά οφέλη για τους ασκούμενους και για τους φορείς υποδοχής. Από την άλλη, οι ερωτώμενοι υπογράμμισαν τον κίνδυνο αποθάρρυνσης των επιχειρήσεων από την προσφορά θέσεων πρακτικής άσκησης λόγω των πιθανών δυσκολιών πριν ή κατά την διάρκειά της. Μέσα από την ανάλυση διαφαίνεται η αξία των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης ως πλαισίου αμοιβαίας μάθησης για τα πανεπιστήμια και τις επιχειρήσεις, το οποίο υποστηρίζει την ομαλή μετάβαση των νέων αποφοίτων στην αγορά εργασίας και την προαγωγή της καινοτομίας. Η έρευνα, που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του ερευνητικού έργου “Προγράμματα Πρακτικής Άσκησης στην Ανώτατη Εκπαίδευση” (Hi.Ed.WEP), το οποίο χρηματοδοτήθηκε από το ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ., μπορεί να αποτελέσει έναυσμα περαιτέρω διερεύνησης σχετικά με τη συμβολή των δρώντων της αγοράς εργασίας στη βελτίωση της μάθησης στο χώρο εργασίας και στην προετοιμασία των μελλοντικών αποφοίτων για την επαγγελματική τους ενσωμάτωση.

Λέξεις κλειδιά: πρακτική άσκηση, μάθηση στο χώρο εργασίας, φοιτητής/φοιτήτρια, πανεπιστήμιο, επιχείρηση, αγορά εργασίας

Abstract

The aim of this paper is to present the findings of a qualitative study that was carried out among business executives between July and December 2022 in order to record their perceptions and attitudes regarding work-based learning. The research method that was used was the interview, while the content analysis of the subjects' responses led to the formation of specific thematic axes and facilitated their qualitative analysis. The study highlighted the fact that the representatives of the market have confidence in student traineeships and recognize the significant benefits for the students and for the host institutions. On the other hand, the respondents underlined the danger of businesses being deterred from offering traineeship positions because of potential difficulties that may arise before or during the traineeship period. Finally, the analysis shows the significant value of traineeship programs as a learning framework that can benefit both universities and businesses as well as students by facilitating their smooth transition from their studies to the labor market and enhancing innovation. This research, which was part of the activities of the research project “Higher Education Work Experience Programmes” (Hi.Ed.WEP) and was supported by the Hellenic Foundation for Research and Innovation (H.F.R.I.), could serve as a basis for future research.

Keywords: traineeship, work-based learning, student, university, business, labor market

1. Εισαγωγή

Η προετοιμασία των μελλοντικών αποφοίτων των πανεπιστημίων για την αγορά εργασίας αποτελεί μια από τις σημαντικότερες προτεραιότητες των σύγχρονων συστημάτων ανώτατης εκπαίδευσης. Καίριο ρόλο προς την κατεύθυνση αυτή διαδραματίζει η πρακτική άσκηση που πραγματοποιούν οι φοιτητές στη διάρκεια των σπουδών τους σε επιχειρήσεις και οργανισμούς του δημόσιου και του

ιδιωτικού τομέα. Όπως αναφέρουν οι Ortiz και MacDermott (2018), οι εμπειρίες από την πρακτική άσκηση ενισχύουν την ετοιμότητα των φοιτητών για την αγορά εργασίας, προάγοντας την εφαρμογή δεξιοτήτων, την επίτευξη των επιθυμητών προσόντων και την ικανοποίηση των απαιτήσεων και των προσδοκιών των εργοδοτών σε οργανωτικούς ρόλους.

Η συμμετοχή των φοιτητών σε προγράμματα πρακτικής άσκησης συνδέεται καταρχάς με την απόκτηση εμπειρίας από το πραγματικό εργασιακό περιβάλλον και με την καλύτερη εξοικείωση με τα καθήκοντα των θέσεων εργασίας. Επιπρόσθετα, μέσα από αυτή την εμπειρία οι φοιτητές έχουν τη δυνατότητα να προσδιορίσουν με μεγαλύτερη ακρίβεια τις μεταλλαγές της αγοράς εργασίας και να προσαρμόσουν ανάλογα τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, ενισχύοντας τη μελλοντική απασχολησιμότητά τους. Σύμφωνα με τους Chillas, Marks και Galloway (2015), η πρακτική άσκηση μπορεί να ενισχύσει την απασχολησιμότητα και να αποτελέσει μηχανισμό πρόσβασης σε μόνιμες θέσεις εργασίας, μετατρέποντας τους αποφοίτους σε παραγωγικούς εργαζομένους εξοπλισμένους με τις απαραίτητες “ήπιες” δεξιότητες.

Τα προγράμματα πρακτικής άσκησης είναι μια μορφή μάθησης στο χώρο εργασίας που ενσωματώνεται συχνά στα προγράμματα σπουδών των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.) ή προσφέρεται ως εξωτερική δραστηριότητα. Αυτή η εμπειρία επιτρέπει στους φοιτητές να αποκτήσουν πρακτικές δεξιότητες που είναι ζωτικές για την εύρυθμη ενσωμάτωσή τους στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με τους Grosset, McCormack και Leatham (2019), τα προγράμματα πρακτικής άσκησης βοηθούν τους φοιτητές να αναπτύξουν δεξιότητες που συνδέονται με την εργασία και να βελτιώσουν τη γενικότερη επαγγελματική τους επίδοση σε θέματα όπως η εργασιακή ηθική, η εργασιακή παρουσία και η επαγγελματική συμπεριφορά.

Ειδικότερα, η πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις, που συχνά προσφέρεται στους φοιτητές των Α.Ε.Ι., αποτελεί μια σημαντική πτυχή αυτής της μορφής μάθησης. Χάρη σε αυτή οι φοιτητές αναπτύσσουν πραγματικές δεξιότητες και βελτιώνουν την ετοιμότητά τους για την αγορά εργασίας, ενώ αυξάνεται η υποκίνηση των εργοδοτών με αποτέλεσμα τις υψηλότερες αξιολογήσεις εργασιακής απόδοσης και την ενίσχυση της πρόθεσής τους για προσλήψεις (Yoo & Morris, 2015).

Επιπλέον, η πρακτική άσκηση συμβάλλει στην απόκτηση εμπειρίας σε πραγματικές συνθήκες εργασίας, επιτρέποντας στους φοιτητές να εφαρμόσουν τη θεωρητική γνώση σε πρακτικά προβλήματα και να αναπτύξουν κρίσιμες δεξιότητες, όπως η ομαδική εργασία, η επίλυση προβλημάτων και η διαχείριση χρόνου. Αυτή η εμπειρία είναι πολύτιμη, καθώς προετοιμάζει τους φοιτητές για τις προκλήσεις και τις απαιτήσεις του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος. Η πρακτική άσκηση παρέχει σημαντικά πλεονεκτήματα για την αρχική ένταξη στην εργασία και την έναρξη της σταδιοδρομίας των νέων αποφοίτων, καθώς απαιτείται λιγότερος χρόνος για την εύρεση της πρώτης θέσης εργασίας, εξασφαλίζεται αυξημένη αμοιβή και συνολικά αποκομίζεται μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία (Gault, Redington & Schlager, 2000).

Ιδιαίτερα σημαντική όμως είναι η πρακτική άσκηση και για τις ίδιες τις επιχειρήσεις που υποδέχονται τους φοιτητές και αναλαμβάνουν να τους καταρτίσουν στα εργασιακά αντικείμενα των κλάδων τους. Για αυτές, η παρουσία των ασκούμενων φοιτητών λειτουργεί ως καταλύτης δημιουργικότητας στο εσωτερικό περιβάλλον και συμβάλλει στην αμοιβαία μάθηση για θέματα οργανωτικών και παραγωγικών διαδικασιών. Αντίστοιχα οφέλη αποκομίζουν και τα πανεπιστήμια, τα οποία μέσα από τα προγράμματα πρακτικής άσκησης αλληλεπιδρούν με την αγορά εργασίας και έχουν την ευκαιρία να αναμορφώνουν τα προγράμματα σπουδών με τρόπο που αντιστοιχεί στις σύγχρονες ανάγκες.

Στο πλαίσιο του ερευνητικού έργου Hi.Ed.WEP διεξήχθησαν δύο ερευνητικές μελέτες με αντικείμενο την κατανόηση των απόψεων και των στάσεων που διαμορφώνονται στο εσωτερικό των εμπλεκόμενων ομάδων σχετικά με την πρακτική άσκηση. Η πρώτη ερευνητική προσπάθεια εστίασε στους φοιτητές, εξετάζοντας τις προσδοκίες, τις εμπειρίες και τις αντιλήψεις τους σχετικά με την πρακτική άσκηση (Zafiroopoulos et al., 2022). Η δεύτερη μελέτη, που παρουσιάζεται στην παρούσα εργασία, αφορούσε τα στελέχη των επιχειρήσεων που προσφέρουν θέσεις πρακτικής άσκησης και

εστίασε στην αξιολόγηση της συνεισφοράς της πρακτικής άσκησης στην επιχείρηση, καθώς και στις προκλήσεις και στις προσδοκίες των στελεχών από την παρουσία των ασκούμενων φοιτητών στο περιβάλλον της.

Αυτές οι ερευνητικές προσπάθειες είναι σημαντικές για την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο ο θεσμός της πρακτικής άσκησης λειτουργεί και εξελίσσεται στο πλαίσιο των Α.Ε.Ι., καθώς και για την αναγνώριση των διαστάσεων που χρήζουν περαιτέρω βελτίωσης ή ανάπτυξης. Η συνεχής ανατροφοδότηση και η συνεργασία μεταξύ των φοιτητών, των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των επιχειρήσεων είναι σημαντική για την ενίσχυση της αξίας και της αποτελεσματικότητας της πρακτικής άσκησης ως εκπαιδευτικού εργαλείου και ως μέσου ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας.

2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Τα προγράμματα πρακτικής άσκησης, τυγχάνουν ευρείας αποδοχής και αναγνώρισης λόγω των δυνατικών πλεονεκτημάτων τα οποία προσφέρουν τόσο στους πρακτικά ασκούμενους, όσο και στα πανεπιστήμια και στις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς υποδοχής (Teed & Bhattacharya, 2002). Μέσω της πρακτικής άσκησης, ίσως και σε σημαντικότερο βαθμό από ό,τι μέσω άλλων μαθησιακών δραστηριοτήτων, εξασφαλίζεται η πρόσβαση των μελλοντικών επαγγελματιών στο χώρο εργασίας, ενώ παράλληλα διαμορφώνεται ένα πλαίσιο αλληλεπίδρασης μεταξύ του πανεπιστημίου και του ευρύτερου κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος (Gault et al., 2010). Κατά συνέπεια, δημιουργούνται οι συνθήκες κάτω από τις οποίες όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, φορείς υποδοχής, πρακτικά ασκούμενοι και ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, αποκομίζουν οφέλη (win-win-win opportunity) (Gault et al., 2000).

Τα βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα πλεονεκτήματα της πρακτικής άσκησης τόσο για τους ασκούμενους φοιτητές όσο και για τις επιχειρήσεις και τα πανεπιστημιακά ιδρύματα αναδεικνύονται μέσα από τη σχετική βιβλιογραφία. Συχνά βέβαια τα οφέλη για τους φοιτητές τυγχάνουν μεγαλύτερης προβολής, αφήνοντας λιγότερο χώρο για εκείνα που αφορούν τους φορείς αποστολής (πανεπιστήμια) και τους φορείς υποδοχής (επιχειρήσεις και κοινωνικούς εταίρους).

2.1. Η αξία της πρακτικής άσκησης στην εμπειρική μάθηση

Αποτελεί κοινή ομολογία ότι τα προγράμματα πρακτικής άσκησης επιτυγχάνουν να γεφυρώσουν την απόσταση μεταξύ της θεωρητικής γνώσης και της εργασιακής πράξης, συμβάλλοντας στη δημιουργία μιας δεξαμενής νέων εργαζομένων, με υψηλό επίπεδο γνώσεων και σχετικά χαμηλό κόστος απασχόλησης (Gault et al., 2010; Silva et al., 2015). Επιπλέον, προσφέρουν τεράστιες δυνατότητες για τη βελτίωση της σχέσης μεταξύ του πανεπιστημίου και της επιχειρηματικής κοινότητας σε εφαρμοσμένο επίπεδο. Οι διάφορες μορφές συνεργασίας που αναπτύσσονται μεταξύ πανεπιστημίων και εργοδοτών, στις οποίες συγκαταλέγονται και τα προγράμματα πρακτικής άσκησης, μπορούν, μεταξύ άλλων, να χρησιμεύσουν ως πλαίσιο εμπειρικής μάθησης και να προσελκύσουν εξωτερική χρηματοδότηση για την περαιτέρω ενίσχυσή της (Gault et al., 2000). Οι εργοδότες από την πλευρά τους, υπογραμμίζουν την αξία της πρακτικής άσκησης ως μέσου εμπειρικής μάθησης και θεωρούν ότι η ανεπαρκής επικοινωνία μεταξύ των φορέων αποστολής και υποδοχής κατά το σχεδιασμό των σχετικών προγραμμάτων μπορεί να οδηγήσει σε ασάφεια και να μειώσει την πραγματική αξία τους (Bhattacharya & Neelam, 2018; Ju et al., 1998).

2.2. Η πρακτική άσκηση ως εποικοδομητική εμπειρία

Πέραν της χρησιμότητάς της ως μέσου απόκτησης της πρώτης θέσης απασχόλησης, η πρακτική άσκηση συμβάλλει στην απόκτηση από τους φοιτητές εμπειρίας από τον πραγματικό κόσμο (real-world learning experiences) (Bilimoria, 1998). Οι περισσότεροι εργοδότες θεωρούν την πρακτική άσκηση ως μια εποικοδομητική και σίγουρα εκπαιδευτική εμπειρία για τους φοιτητές (Abrudan et al., 2012; Dommeyer et al., 2016). Από τους ίδιους τους πρακτικά ασκούμενους περιγράφεται ως μια ευκαιρία να έχουν μια εντατική, βασισμένη στην εργασία έκθεση σε ένα ευρύ φάσμα λειτουργιών

εντός μιας εταιρείας (Crossley et al., 2007). Μέσα από τα προγράμματα πρακτικής άσκησης οι επαγγελματικές προοπτικές των φοιτητών μπορούν να διευρυνθούν (Burnett 2003; Teed & Bhattacharya 2002; Thorpe-Dulgarian, 2008), ενώ γεφυρώνεται το χάσμα μεταξύ των προσδοκιών σταδιοδρομίας που αναπτύσσονται στις αίθουσες διδασκαλίας και της εργασιακής πραγματικότητας (Gault et al., 2000). Η πρακτική άσκηση προσφέρει στους φοιτητές μετασχηματιστικές εμπειρίες μάθησης, μέσω των οποίων εξοικειώνονται με νέες επαγγελματικές κουλτούρες (Jackson, 2016), ενώ η ποιότητα και η φύση της ενισχύουν τις διαπροσωπικές δεξιότητες των ασκούμενων (Jung & Lee, 2017), γεγονός που ενδυναμώνει την απασχολησιμότητά τους.

2.3. Παράγοντες που επηρεάζουν την εμπειρία της πρακτικής

Οι εργοδότες αναγνωρίζουν διάφορους παράγοντες, οι οποίοι μπορούν να καθορίσουν την έκβαση της πρακτικής άσκησης. Σε αυτούς περιλαμβάνονται η αναγνώριση, τα οφέλη, οι ηγετικές ικανότητες του επόπτη, η διάταξη της εργασίας και το περιεχόμενο της κατάρτισης (Lee & Chao, 2013; Seyitoğlu & Yirik, 2015). Η επιτυχία ενός προγράμματος πρακτικής άσκησης εξαρτάται επίσης σε μεγάλο βαθμό από την ικανοποίηση που αποκομίζουν από αυτό οι ίδιοι οι πρακτικά ασκούμενοι. Το σαφώς καθορισμένο και ενδιαφέρον εργασιακό αντικείμενο, οι περιοδικές ανατροφοδοτήσεις, η δυνατότητα να απασχοληθεί κάποιος σε διαφορετικά τμήματα της επιχείρησης, η αντιμετώπισή του με σεβασμό από τη διοίκηση και τους συναδέλφους, καθώς και η ευκαιρία να ακουστούν η άποψη και οι επιλογές του κατά την υλοποίηση κάποιου έργου, αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για μια πετυχημένη εμπειρία πρακτικής άσκησης (Maelah et al., 2014; Narayanan et al., 2006).

Από την πλευρά των εποπτών, εξίσου σημαντικοί θεωρούνται παράγοντες όπως το επίπεδο διεπιστημονικής γνώσης των πρακτικά ασκούμενων, η ικανότητα σύνδεσης της θεωρητικής γνώσης με την παρεχόμενη εργασία, η δυνατότητα προσαρμογής τους στο οργανωτικό κοινωνικό πλαίσιο, η κατανόηση της οργανωτικής δομής, των διαδικασιών και των μεθόδων της επιχείρησης, και η αξιοποίηση της γνώσης που αποκτήθηκε με σκοπό το καλύτερο οργανωτικό αποτέλεσμα και την προσωπική τους ανάπτυξη (Grantz & Thomas, 1996; Maelah et al., 2014).

2.4. Η σημασία της ποιότητας της πρακτικής

Στους παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την ποιότητα της εκπαίδευσης που παρέχεται κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, περιλαμβάνονται η ρύθμιση της εργασίας και η καθοδήγηση των πρακτικά ασκούμενων, η διασφάλιση των παροχών απασχόλησης, η εξασφάλιση μαθησιακού περιεχομένου υψηλού επιπέδου, η παροχή εποπτείας, η εφαρμογή εργαλείων παρακολούθησης και ανατροφοδότησης, και η προσβασιμότητα των πρακτικά ασκούμενων (Goia et al., 2017). Επιπλέον, σύμφωνα με τους παρόχους πρακτικής άσκησης, η βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης που παρέχεται κατά τη διάρκειά της μπορεί να αυξήσει την επιχειρηματική πρόθεση και ικανότητα των φοιτητών (Lian et al., 2018; Yi, 2018).

Η έρευνα έχει ακόμη επισημάνει την ανάγκη για συνδυασμό των απόψεων των διαφορετικών ενδιαφερόμενων ομάδων (ιδρυμάτων, επιχειρήσεων και φοιτητών) σχετικά με τα χαρακτηριστικά της αποτελεσματικής πρακτικής άσκησης και για συνεργασία τους για τη διασφάλιση μιας κοινής ατζέντας δράσης, ώστε η διαδικασία μετάβασης των μελλοντικών αποφοίτων στην αγορά εργασίας να καταστεί αποτελεσματικότερη (Winterton & Turner, 2019; Yoo & Morris, 2015).

2.5. Επίδραση στην επαγγελματική ανάπτυξη

Οι εργοδότες θεωρούν ότι η πρακτική άσκηση έχει θετική επίδραση στην επαγγελματική ανάπτυξη και στις προοπτικές των φοιτητών σε διάφορους επαγγελματικούς κλάδους (Maelah et al., 2014; Nunley et al., 2016) ενώ αποτελεί αποφασιστικό παράγοντα για την απασχολησιμότητα των φοιτητών (Alawamleh & Mahadin, 2022; Kattiyapornpong & Almeida, 2022). Η βιωματική μάθηση θεωρείται μια από τις πιο πετυχημένες διαδικασίες για να αποκτήσουν οι φοιτητές τις κατάλληλες δεξιότητες από τα πρώτα στάδια της επαφής τους με το επαγγελματικό περιβάλλον και η συμμετοχή

τους σε προγράμματα πρακτικής άσκησης είναι ένας τρόπος για να το πετύχουν (Gault et al., 2000). Κατά συνέπεια, η ολοκλήρωση ενός προγράμματος πρακτικής άσκησης, ως μέρος των πανεπιστημιακών σπουδών, φαίνεται να επιδρά θετικά στην επαγγελματική ανάπτυξη των αποφοίτων. Πιο συγκεκριμένα, οι υποψήφιοι με εμπειρία πρακτικής άσκησης έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να προσκληθούν σε συνέντευξη για εργασία συγκριτικά με συναδέλφους τους οι οποίοι δεν ολοκλήρωσαν κάποιο πρόγραμμα πρακτικής (Baert et al., 2021).

Οι Chhinzer και Russo (2017) εντόπισαν διάφορους παράγοντες ποιότητας που οι εργοδότες αναζητούν στους αποφοίτους, συμπεριλαμβανομένων των ήπιων και των γενικών δεξιοτήτων. Ωστόσο, παρατηρείται ότι πολλοί από αυτούς δεν διαθέτουν αυτές τις δεξιότητες. Η ύπαρξη αυτών των δεξιοτήτων (όπως οι ήπιες, οι γενικές, οι διαπροσωπικές και οι επικοινωνιακές δεξιότητες) σε συνδυασμό με χαρακτηριστικά όπως η ακαδημαϊκή επίδοση, η προθυμία για εργασία και η ανταπόκριση στις υποδείξεις, φαίνεται να επιδρούν θετικά στις αντιλήψεις των εργοδοτών για την απασχολησιμότητα των αποφοίτων. Παράλληλα, το επίπεδο ανάπτυξης αυτών των δεξιοτήτων επηρεάζει ανάλογα τις επιλογές και τις αποφάσεις των φοιτητών σχετικά με τη σταδιοδρομία τους (Benati & Fischer, 2020), αλλά και τις αντίστοιχες αποφάσεις των επιχειρήσεων που τους αφορούν.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, δεν πρόκειται για μια απλή συσχέτιση, αλλά για βεβαιότητα ότι η συμμετοχή στην πρακτική άσκηση κατά τη διάρκεια της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης συμβάλλει θετικά στην εύρεση εργασίας μετά την αποφοίτηση. Τα προγράμματα σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τα οποία περιλαμβάνουν πρακτική άσκηση τείνουν να ενισχύουν σημαντικά την απασχολησιμότητα των αποφοίτων (Ng et al., 2021; Silva et al., 2015). Η πρακτική ενισχύει την αυτοπεποίθηση των φοιτητών και την ετοιμότητά τους για απασχόληση, τονίζοντας την αλληλεπίδραση μεταξύ θεωρίας και πράξης, βελτιώνοντας παράλληλα τις κρίσιμες δεξιότητες για την αγορά εργασίας (Kapareliotis et al, 2019).

3. Σχεδιασμός της έρευνας

3.1. Μεθοδολογία έρευνας

Η έρευνα που παρουσιάζεται στην παρούσα εργασία πραγματοποιήθηκε κατά το διάστημα Ιουλίου-Δεκεμβρίου 2022 με τη μέθοδο της ημιδομημένης συνέντευξης. Πιο συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκαν 16 συνεντεύξεις με στελέχη επιχειρήσεων, οι οποίες είχαν ως κύριο στόχο την καταγραφή και ανάλυση των απόψεων, των προσωπικών εμπειριών και των ενδεχόμενων υποδείξεων των επιχειρήσεων σε σχέση με τα προγράμματα πρακτικής άσκησης των φοιτητών των Α.Ε.Ι., αναδεικνύοντας ειδικές προσεγγίσεις και πρακτικές που αφορούν την πρακτική άσκηση σε κάθε επιχείρηση.

Η συνέντευξη επελέγη ως ερευνητική μέθοδος λόγω της δυνατότητας που προσφέρει για δημιουργία μιας άμεσης και αλληλεπιδραστικής σχέσης μεταξύ του ερευνητή και του συμμετέχοντα. Αυτό επιτρέπει στον ερευνητή να αναπτύξει ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και κατανόησης, όπου μπορούν να ζητηθούν επεξηγήσεις και να διερευνηθούν σε βάθος τα θέματα ενδιαφέροντος. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες έχουν την ευκαιρία να παρουσιάσουν τις εμπειρίες τους με μεγαλύτερη λεπτομέρεια και να διατυπώσουν εξειδικευμένες ιδέες και συστάσεις με βάση τις προσωπικές τους αντιλήψεις (Cohen, Manion & Morrison, 2008; Παρασκευοπούλου-Κόλλια, 2019).

Η επιλογή των συμμετεχόντων στην έρευνα βασίστηκε στην ενεργή συμμετοχή τους σε προγράμματα πρακτικής άσκησης φοιτητών, με ρόλους που αφορούσαν την επιλογή, την καθοδήγηση και την εποπτεία των ασκούμενων. Αυτό εξασφάλισε ότι οι συμμετέχοντες διέθεταν πλούσια εμπειρία και βαθιά κατανόηση των διαδικασιών και των προκλήσεων των προγραμμάτων αυτών, γεγονός που τους καθιστούσε κατάλληλους για την αξιολόγηση του θεσμού και την παροχή ειδικευμένων συστάσεων.

Για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο με καθοδηγητικές ερωτήσεις, το οποίο προσαρμόστηκε σε δύο εκδοχές για να ανταποκρίνεται στην ερευνητική διαδικασία τόσο με στελέχη επιχειρήσεων όσο και με εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων. Το ερωτηματολόγιο υποβλήθηκε προς έγκριση στην Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία για την τήρηση των απαιτούμενων δεοντολογικών προτύπων, και έτυχε της έγκρισής της πριν από την έναρξη της ερευνητικής διαδικασίας.

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν εκπρόσωποι επιχειρήσεων που προσφέρουν θέσεις πρακτικής άσκησης σε φοιτητές Α.Ε.Ι., οι οποίες επελέγησαν μέσω της πλατφόρμας ΑΤΛΑΣ και του καταλόγου συνεργαζόμενων φορέων του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Η διαδικασία αυτή είχε ως στόχο τη συλλογή επαρκών και αντιπροσωπευτικών δεδομένων για την ανάλυση των υπό εξέταση θεμάτων. Πριν από κάθε συνέντευξη, οι ερευνητές επικοινωνήσαν με τους εκπροσώπους των επιχειρήσεων για να εξασφαλίσουν τη συναίνεσή τους. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν πλήρως για τους σκοπούς της έρευνας και την προστασία των προσωπικών τους δεδομένων, ενώ η συμμετοχή τους επικυρώθηκε με γραπτή συγκατάθεση. Αυτή η διαδικασία εξασφάλισε την τήρηση των αρχών ηθικής και δεοντολογίας στην ερευνητική διαδικασία.

Τα ευρήματα που ανέκυψαν από τις συνεντεύξεις συνέβαλαν στην εμπλουτισμένη και πιο ολοκληρωμένη θεσμική και βιβλιογραφική διερεύνηση που υλοποιήθηκε στα πλαίσια του ερευνητικού έργου Hi.Ed.WEP. Αυτά τα ευρήματα αποτέλεσαν ένα σημαντικό συστατικό για την ποιοτική ανάλυση και την εξαγωγή συμπερασμάτων από την ευρύτερη ερευνητική προσέγγιση, με τελικό στόχο τη διατύπωση προτάσεων για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της πρακτικής άσκησης των Α.Ε.Ι.

3.2. Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα που καθοδήγησαν το σχεδιασμό και την πραγματοποίηση της έρευνας μέσω των συνεντεύξεων ήταν τα εξής:

Ερευνητικό ερώτημα 1: Ποιες μορφές πρακτικής άσκησης εφαρμόζονται από τις επιχειρήσεις;

Ερευνητικό ερώτημα 2: Ποιες διαδικασίες ακολουθούνται από τις επιχειρήσεις για την επιλογή των φοιτητών που πραγματοποιούν πρακτική άσκηση;

Ερευνητικό ερώτημα 3: Ποια είναι η διαδικασία καθοδήγησης και εποπτείας των ασκούμενων φοιτητών στην επιχείρηση;

Ερευνητικό ερώτημα 4: Ποια είναι τα οφέλη της πρακτικής άσκησης για τους συμμετέχοντες φοιτητές και για τις επιχειρήσεις;

Ερευνητικό ερώτημα 5: Ποιες είναι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι φοιτητές και οι επιχειρήσεις στη διάρκεια της περιόδου πρακτικής άσκησης;

Ερευνητικό ερώτημα 6: Πώς διαμορφώνεται η συνεργασία των επιχειρήσεων με τα πανεπιστήμια για τα ζητήματα της πρακτικής άσκησης;

Ερευνητικό ερώτημα 7: Ποιες είναι οι προτάσεις των επιχειρήσεων για τη βελτίωση της πρακτικής άσκησης;

4. Αποτελέσματα έρευνας

4.1. Χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων

Σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων με εκπροσώπους των οποίων πραγματοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις, αυτά απεικονίζονται στον Πίνακα 1 με κωδικοποιημένη ονομασία.

Πίνακας 1. Στοιχεία επιχειρήσεων

Αντικείμενο επιχείρησης	Μέγεθος επιχείρησης	Ύπαρξη υποκαταστημάτων-θυγατρικών (ναι-όχι)	Εξαγωγική δράση (ναι-όχι)
Βιομάζα, λέβητες, πέλετ, μεταλλικές κατασκευές	24 εργαζόμενοι	Όχι	Ναι (σε ποσοστό 90%)
Ασφάλειες	271 εργαζόμενοι	Ναι	Όχι
Χονδρικό εμπόριο ελαστικών αυτοκινήτου και φορτηγών	16 εργαζόμενοι	Όχι	Ναι (πολύ μικρή)
Λογιστικό γραφείο	15 εργαζόμενοι	Όχι	Όχι
Εκθεσιακές εκδηλώσεις	65 εργαζόμενοι	Όχι	Όχι
Συμβουλευτική-ορκωτοί	50 εργαζόμενοι	Ναι	Όχι
Εφαρμογές πληροφορικής και μηχανογράφηση επιχειρήσεων	20 εργαζόμενοι	Όχι	Όχι
Λιανικό εμπόριο, Super Market	9.000 εργαζόμενοι	Ναι	Ναι
Αστικός μη κερδοσκοπικός συνεταιρισμός, Super Market	8 εργαζόμενοι	Όχι	Όχι
Εταιρεία συμβουλευτικών υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού	5 εργαζόμενοι	Όχι	Όχι
Λιανικό εμπόριο	630 εργαζόμενοι	Ναι	Ναι
Ολοκληρωμένα συστήματα ανελκυστήρων	850 εργαζόμενοι	Ναι	Ναι
Ιδιωτικό νοσηλευτικό ίδρυμα	630 εργαζόμενοι	Όχι	Όχι
Μονάδα Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής	96 εργαζόμενοι	Όχι	Όχι
Παροχή ηλεκτρικών, φορολογικών, λογιστικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών σε επιχειρήσεις	25 εργαζόμενοι	Όχι	Όχι
Συνδικαλιστική Οργάνωση	Εκπροσώπηση εργαζομένων	Όχι	Όχι

Οι περισσότερες επιχειρήσεις προσφέρουν εκπαιδευτικά προγράμματα προς τους εργαζομένους τους με κύριο σκοπό να εξελιχθούν στο πεδίο στο οποίο δραστηριοποιείται η επιχείρηση και δίνουν έμφαση στην απόκτηση των απαραίτητων πιστοποιήσεων. Οι επιχειρήσεις ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριοποίησής τους αντιμετωπίζουν ευνοϊκά την εφαρμογή καινοτομίας. Τη θεωρούν στοιχείο

που μπορεί να τις βοηθήσει να καταστούν πιο βιώσιμες και ανταγωνιστικές, και μέσο που προβάλλει ευρύτερα το όραμα και τους στόχους τους.

4.2. Παρουσίαση αποτελεσμάτων

4.2.1. Ερευνητικό Ερώτημα 1: Ποιες είναι οι διάφορες μέθοδοι πρακτικής άσκησης που υιοθετούν οι επιχειρήσεις;

Τα στελέχη των επιχειρήσεων ανέφεραν την ενεργή συμμετοχή τους σε προγράμματα πρακτικής άσκησης που προσφέρονται τόσο από τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.)¹, όσο και από τις Σχολές Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. Ο κύριος στόχος της πρακτικής άσκησης είναι η προσέλκυση και η πρόσληψη ταλαντούχων εργαζομένων, που θα ενισχύσουν το δυναμικό της επιχείρησης. Ωστόσο, παρατηρείται ότι οι επιχειρήσεις συμμετέχουν κυρίως σε προγράμματα που οργανώνονται από εκπαιδευτικά ιδρύματα και δεν προβαίνουν στη δημιουργία ανεξάρτητων προγραμμάτων πρακτικής άσκησης με δική τους πρωτοβουλία με σκοπό την αξιολόγηση και πιθανή πρόσληψη ειδικευμένου προσωπικού.

4.2.2. Ερευνητικό Ερώτημα 2: Ποιες είναι οι διαδικασίες που ακολουθούν οι επιχειρήσεις για την επιλογή φοιτητών για πρακτική άσκηση;

Οι επιχειρήσεις που συμμετέχουν στα προγράμματα πρακτικής άσκησης των φοιτητών Α.Ε.Ι. (και των πρώην Τ.Ε.Ι.) ενημερώνουν για τη διαθεσιμότητα θέσεων μέσω του συστήματος ΑΤΛΑΣ. Η πρόσβαση των φοιτητών σε αυτές τις θέσεις συνήθως γίνεται μέσω ενός καταλόγου συνεργαζόμενων επιχειρήσεων που παρέχεται από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Η διαδικασία επιλογής των φοιτητών μπορεί να διεξάγεται είτε από το ίδιο το ίδρυμα είτε από την επιχείρηση, με διαδικασίες παρόμοιες με αυτές των κανονικών προσλήψεων, περιλαμβάνοντας την υποβολή αίτησης, βιογραφικού, συνοδευτικών εγγράφων και τη διεξαγωγή συνέντευξης. Η ενεργή συμμετοχή και το ενδιαφέρον των φοιτητών για τον τομέα εργασίας της επιχείρησης είναι κρίσιμα στοιχεία για την τελική επιλογή. Αυτή η διαδικασία θεωρείται πιο αποτελεσματική για τους φοιτητές, καθώς τους προετοιμάζει για τις μελλοντικές διαδικασίες πρόσληψης και τους βοηθά να ενισχύσουν το βιογραφικό τους και τις δεξιότητες συνέντευξης. Επιπλέον, η επιχείρηση μέσω αυτής της διαδικασίας έχει την ευκαιρία να επιλέξει τον πιο κατάλληλο υποψήφιο, ο οποίος μπορεί να ενσωματωθεί αποτελεσματικά στο εργασιακό περιβάλλον και να συνδυάσει τις ακαδημαϊκές του γνώσεις με τις πρακτικές απαιτήσεις της θέσης.

Όσον αφορά την προοπτική πρόσληψης φοιτητών μετά την περίοδο της πρακτικής τους άσκησης, τα στελέχη των επιχειρήσεων εκφράζουν θετική στάση. Τονίζουν ότι η ενδεχόμενη πρόσληψη εξαρτάται από την επίδειξη των απαραίτητων γνώσεων, δεξιοτήτων, εργατικότητας και ενδιαφέροντος για τον τομέα εργασίας από την πλευρά του ασκούμενου. Επιπλέον, αναφέρεται ότι ορισμένοι φοιτητές επιδιώκουν την παράταση της διάρκειας της πρακτικής τους άσκησης για να βελτιώσουν περαιτέρω τις επαγγελματικές τους δεξιότητες, με τις επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται θετικά σε αυτό το αίτημα, χωρίς όμως να προσφέρουν αμοιβή.

Ωστόσο, προκαλεί έκπληξη η διαπίστωση ότι η παρουσία πρακτικής άσκησης στο βιογραφικό δεν θεωρείται από μόνη της καθοριστικό προσόν για την πρόσληψη ενός υποψηφίου. Αυτό αναδεικνύει την ανεπαρκή ενσωμάτωση της έννοιας της πρακτικής άσκησης στον επιχειρηματικό κόσμο της Ελλάδας και την έλλειψη μιας σταθερής κουλτούρας που να αναγνωρίζει τη σημασία της για τους ασκούμενους και την αγορά εργασίας. Παρά την αναγνώριση της αξίας της πρακτικής άσκησης για τους φοιτητές ως πρώτης εργασιακής εμπειρίας, φαίνεται ότι δεν έχει ακόμη εδραιωθεί στη συνείδηση των εργοδοτών η συμβολή της στην ανάπτυξη των νέων επαγγελματιών και δεν έχει ωριμάσει η ανάγκη για μια πιο αποτελεσματική εφαρμογή της ως βασικού στοιχείου της

¹ Από το 2019 ο Ν. 4610/2019 ενέταξε τα πρώην Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Τ.Ε.Ι.) στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.).

εκπαιδευτικής διαδικασίας. Αυτή η κατάσταση μειώνει την ποιότητα της συμμετοχής και την αφοσίωση των επιχειρήσεων στις δραστηριότητες πρακτικής άσκησης, καθώς και την αποτελεσματικότητα αυτών των προγραμμάτων στην ελληνική αγορά εργασίας.

4.2.3. Ερευνητικό ερώτημα 3: Ποια είναι η διαδικασία καθοδήγησης και εποπτείας των ασκούμενων φοιτητών στην επιχείρηση;

Σε όλες τις μορφές μάθησης στο χώρο εργασίας πρέπει να δίνεται έμφαση στην επιλογή και το ρόλο των ατόμων που αναλαμβάνουν την καθοδήγηση και εποπτεία των φοιτητών κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης. Σε ό,τι αφορά τη διαδικασία καθοδήγησης και εποπτείας των ασκούμενων φοιτητών, οι συνεντεύξεις αποκάλυψαν ότι στις περισσότερες επιχειρήσεις δεν υπάρχει ένα συγκεκριμένο και οργανωμένο πρόγραμμα. Η εποπτεία συχνά ανατίθεται στον υπεύθυνο του τμήματος όπου τοποθετείται ο φοιτητής, χωρίς να είναι σαφές αν είναι ο κατάλληλος για το ρόλο αυτό ή αν έχει λάβει ειδική κατάρτιση για την καθοδήγηση του ασκούμενου. Σε ορισμένες επιχειρήσεις υπάρχουν εργαζόμενοι που αναλαμβάνουν την εκπαίδευση των φοιτητών χωρίς πρόσθετη αμοιβή ή άλλα οφέλη. Σε άλλες περιπτώσεις, λόγω της απλότητας των καθηκόντων που ανατίθενται στους ασκούμενους, ο επόπτης μπορεί να μην είναι σταθερός, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει τη συνέπεια και την αποτελεσματικότητα της πρακτικής.

Επιπλέον, δεν φαίνεται να υπάρχει ένα οργανωμένο πρόγραμμα καθημερινής εργασίας ή εξατομικευμένο καθηκοντολόγιο για τους ασκούμενους. Η δυνατότητα εναλλαγής της τοποθέτησης του ασκούμενου μεταξύ διαφορετικών θέσεων είναι σπάνια, παρ' όλο που θα βοηθούσε στην καλύτερη κατανόηση των διαφορετικών απαιτήσεων των θέσεων εργασίας στην επιχείρηση. Μόνο σε λίγες επιχειρήσεις υπάρχει αναφορά σε συγκεκριμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης για τους φοιτητές, καθώς και στην ύπαρξη καθορισμένου προγράμματος δραστηριοτήτων. Επιπρόσθετα, η έννοια του "μέντορα" συχνά δεν είναι απόλυτα κατανοητή από τα στελέχη, καθώς συγχέεται με το ρόλο του επόπτη, αγνοώντας τη σημασία της συνεχούς καθοδηγητικής υποστήριξης και της βαθύτερης κατανόησης του εργασιακού περιβάλλοντος που ο μέντορας μπορεί να προσφέρει. Είναι όμως σημαντικό ότι διατυπώθηκε από ορισμένα στελέχη πρόταση για την ανάπτυξη προγραμμάτων μεντόρων από τα πανεπιστήμια για την εκπαίδευση των ατόμων που αναλαμβάνουν την ευθύνη της καθοδήγησης των ασκούμενων και της μύησης τους στο εργασιακό περιβάλλον.

4.2.4. Ερευνητικό ερώτημα 4: Ποια είναι τα οφέλη της πρακτικής άσκησης για τους συμμετέχοντες φοιτητές και για τις επιχειρήσεις;

Όσον αφορά τα οφέλη της πρακτικής άσκησης, τα στελέχη των επιχειρήσεων αναγνωρίζουν τη συμβολή της στην ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων από τους φοιτητές, που είναι χρήσιμες για την εργασιακή τους ανταπόκριση και τη σταδιοδρομία τους. Επιπλέον, η πρακτική άσκηση μπορεί να οδηγήσει σε προτάσεις εργασίας για τους ικανούς ασκούμενους και να βοηθήσει στην ανάπτυξη μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων. Η ενίσχυση του βιογραφικού είναι επίσης ένα πλεονέκτημα, αλλά δε θεωρείται προτεραιότητα από την πλειοψηφία των ερωτώμενων.

Για τις επιχειρήσεις, η προσφορά θέσεων πρακτικής άσκησης συνδέεται με την προσδοκία εξεύρεσης και αξιοποίησης ικανού ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και με την προβολή των στόχων τους στο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον. Λιγότερο συχνές είναι οι αναφορές στην ευκαιρία για ενίσχυση της καινοτομίας ή στη συμβολή στη μεταρρύθμιση των προγραμμάτων σπουδών των Α.Ε.Ι.

4.2.5. Ερευνητικό Ερώτημα 5: Κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν φοιτητές και επιχειρήσεις;

Οι φοιτητές γενικά δεν συναντούν σημαντικές δυσκολίες στην εκτέλεση των ανατιθέμενων καθηκόντων, ενώ η απόδοσή τους δεν παρουσιάζει διαφορές ανάλογα με το φύλο. Τα καθήκοντα που τους ανατίθενται είναι συνήθως απλά, επικεντρωμένα περισσότερο στην εισαγωγή των φοιτητών στην κουλτούρα και τις διαδικασίες του εργασιακού χώρου, παρά στην αντιμετώπιση πιο περίπλοκων

και εξειδικευμένων εργασιακών καθηκόντων. Σε περιπτώσεις που απαιτούνται πιο εξειδικευμένες γνώσεις, όπως στην πληροφορική ή τη μηχανική, οι φοιτητές μπορεί να μην είναι πλήρως προετοιμασμένοι για την εφαρμογή των θεωρητικών γνώσεων στην πράξη, αλλά αυτό είναι αναμενόμενο. Παρ' όλα αυτά, δεν υπάρχουν περιπτώσεις φοιτητών που παραιτούνται λόγω αδυναμίας προσαρμογής στο εργασιακό περιβάλλον. Αντίθετα, οι φοιτητές επιδιώκουν να ολοκληρώσουν την πρακτική τους άσκηση για να ενισχύσουν το βιογραφικό τους και να βελτιώσουν το κοινωνικό και οικονομικό τους προφίλ. Ωστόσο, επισημαίνεται η έλλειψη κοινωνικών δεξιοτήτων, κατανόησης του επαγγελματικού περιβάλλοντος, ικανοτήτων επίλυσης προβλημάτων και ανθεκτικότητας στη διαχείριση της εργασιακής καθημερινότητας, και υπογραμμίζεται η ανάγκη για μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση στα προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας.

4.2.6. Ερευνητικό Ερώτημα 6: Πώς διαμορφώνεται η συνεργασία μεταξύ επιχειρήσεων και πανεπιστημίων στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης;

Τα γραφεία πρακτικής άσκησης των Α.Ε.Ι. λειτουργούν ως γέφυρα μεταξύ των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων και των επιχειρήσεων διευκολύνοντας τη συνεργασία τους. Τα στελέχη των επιχειρήσεων που παραχώρησαν τις συνεντεύξεις στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας εκφράζουν ικανοποίηση για το επίπεδο της συνεργασίας και της υποστήριξης που λαμβάνουν. Ωστόσο, κάποιοι επισημαίνουν προβλήματα συντονισμού στις διαδικασίες επιλογής των ασκούμενων, καθώς οι φοιτητές συχνά υποβάλλουν πολλαπλές αιτήσεις και συμμετέχουν σε πολλές συνεντεύξεις, δημιουργώντας τον κίνδυνο να μην καλυφθούν ορισμένες θέσεις. Το σύστημα ΑΤΛΑΣ, που σχεδιάστηκε για να διευκολύνει την πληροφόρηση των φοιτητών για τις διαθέσιμες θέσεις και των επιχειρήσεων για την ενεργοποίηση θέσεων από τα πανεπιστήμια, θεωρείται λειτουργικά εύχρηστο, αν και έχει κάποιες ατέλειες, ιδίως στον τρόπο φιλτραρίσματος των πληροφοριών. Επισημάνθηκε ακόμη η ανάγκη να λαμβάνεται υπόψη η γεωγραφική θέση των επιχειρήσεων κατά την κοινοποίηση των θέσεων, καθώς οι θέσεις που βρίσκονται μακριά από την έδρα των φοιτητών δεν είναι πάντα ελκυστικές για τους ασκούμενους.

Οι ενέργειες για την ενσωμάτωση μιας επιχείρησης στο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης φοιτητών Α.Ε.Ι. θεωρούνται αρκετά απλοποιημένες και δεν απαιτούν περίπλοκες γραφειοκρατικές διαδικασίες. Η ομαλή συνεργασία με τα αντίστοιχα γραφεία των πανεπιστημίων βοηθά στην επίλυση τυχόν διαχειριστικών εμποδίων. Αντιθέτως, στην περίπτωση της πρακτικής άσκησης των φοιτητών των πρώην Τ.Ε.Ι.,² τα στελέχη των επιχειρήσεων αναφέρουν ότι υπήρχε μια αυξημένη γραφειοκρατική επιβάρυνση σε σύγκριση με τα Α.Ε.Ι.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις επισημαίνουν την έλλειψη πρωτοβουλιών από τα πανεπιστήμια για την προετοιμασία τους σχετικά με την υποδοχή των φοιτητών στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτό αφορά κυρίως την απουσία πληροφοριών σχετικά με το επίπεδο προετοιμασίας των φοιτητών για την πρακτική τους άσκηση, οι οποίες θα μπορούσαν να καθορίσουν τον τρόπο οργάνωσης των εργασιακών καθηκόντων και της εκπαίδευσης των ασκούμενων. Οι επιχειρήσεις προτείνουν την ανάπτυξη πρωτοβουλιών για την ενίσχυση της αλληλεπίδρασης μεταξύ πανεπιστημίων και επιχειρήσεων, προκειμένου να βελτιωθεί η οργάνωση και η μεθοδολογία της πρακτικής άσκησης. Επιπρόσθετα, επισημαίνεται η ανάγκη για βελτιωμένη συνεργασία με τους καθηγητές των Α.Ε.Ι. που εποπτεύουν την πρακτική άσκηση, καθώς αυτό θα βοηθούσε στην ομαλή λειτουργία των προγραμμάτων.

4.2.7. Ερευνητικό ερώτημα 7: Ποιες είναι οι προτάσεις των επιχειρήσεων για τη βελτίωση της πρακτικής άσκησης;

² Η υποχρεωτική εξάμηνη πρακτική άσκηση που για πολλά χρόνια πραγματοποιούνταν από τους φοιτητές των Τ.Ε.Ι., σταδιακά καταργείται και ενοποιείται οργανωτικά με εκείνη που θα εφαρμόζεται πλέον από όλα τα Α.Ε.Ι. σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο αρ. 69 του Ν. 4957/2022.

Τα στελέχη των επιχειρήσεων που συμμετείχαν με τις συνεντεύξεις τους στην έρευνα διατύπωσαν συγκεκριμένες προτάσεις για τη βελτίωση της πρακτικής άσκησης των φοιτητών Α.Ε.Ι. Ειδικότερα, τονίζουν την ανάγκη για πραγματικά κίνητρα που θα ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις να έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή προσφέροντας περισσότερες θέσεις πρακτικής άσκησης. Τα κίνητρα αυτά θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν κυρίως οικονομικά μέτρα, όπως φορολογικές διευκολύνσεις, πρόσβαση σε προνομιακό δανεισμό ή ειδικές επιδοτήσεις. Μια εναλλακτική πρόταση αφορά τη διασύνδεση της πρακτικής άσκησης με μελλοντική πρόσληψη, προσφέροντας δυνατότητα πρόσληψης με επιδότηση για τα άτομα που έχουν συνεργαστεί με τις επιχειρήσεις μέσω πανεπιστημιακών προγραμμάτων μάθησης στο χώρο εργασίας.

Οι προτάσεις που κατατέθηκαν για τη βελτίωση της διαδικασίας της πρακτικής άσκησης είναι πολλές και σημαντικές. Πολλοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα εκφράζουν την άποψη ότι η προβλεπόμενη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, που κυμαίνεται συνήθως μεταξύ 2 και 3 μηνών, είναι ανεπαρκής. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι δεν παρέχει αρκετό χρόνο στους ασκούμενους για να εξοικειωθούν πλήρως με τις λειτουργίες και την κουλτούρα των επιχειρήσεων. Συχνά, οι ασκούμενοι μόλις που καταφέρνουν να προσαρμοστούν στο εργασιακό περιβάλλον και να κατανοήσουν τις εσωτερικές και εξωτερικές δυναμικές της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, προτείνεται η αύξηση της διάρκειας της πρακτικής άσκησης, ώστε οι φοιτητές να αποκτούν μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση των επιχειρησιακών λειτουργιών και των επαγγελματικών τομέων. Επιπλέον, κάποιοι προτείνουν την καθιέρωση της πρακτικής άσκησης ως υποχρεωτικής για όλους τους φοιτητές, προκειμένου να επωφελούνται στο σύνολό τους από τα οφέλη της, αν και αυτό εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την επαρκή διαθεσιμότητα θέσεων.

Επιπρόσθετα, προτείνεται ως ωφέλιμη η συγγραφή μιας εργασίας μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης, η οποία θα αποτυπώνει την εμπειρία των ασκούμενων. Αυτό θεωρείται μέρος μιας διαδικασίας αναστοχασμού, που βοηθά στην εδραίωση των νέων δεξιοτήτων και στην ενίσχυση της κατανόησης του εργασιακού περιβάλλοντος. Παράλληλα, οι δράσεις προετοιμασίας, όπως οι ημέρες καριέρας, τα σεμινάρια για την εύρυθμη μετάβαση των φοιτητών στην αγορά εργασίας και η αλληλεπίδραση των νέων με την αγορά εργασίας από τα μαθητικά τους χρόνια, θεωρούνται επίσης σημαντικές. Τέλος, τονίζεται η σημασία της ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων μέσω σεμιναρίων ή βιωματικών δραστηριοτήτων, καθώς και η εξοικείωση των φοιτητών με ειδικότερα αντικείμενα, όπως το επιχειρηματικό λογισμικό, για να εντάσσονται ταχύτερα και αποτελεσματικότερα στο εργασιακό περιβάλλον.

5. Συζήτηση – Συμπεράσματα

Η πρακτική άσκηση αποτελεί ένα δυναμικό πλαίσιο αλληλεπίδρασης μεταξύ των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, των φοιτητών και των επιχειρήσεων. Στην παρούσα εργασία παρουσιάστηκε μια έρευνα, η οποία ανέδειξε τις απόψεις των επιχειρήσεων αναφορικά με τις προκλήσεις και τις προοπτικές της πρακτικής άσκησης των φοιτητών. Στον ελληνικό χώρο οι ευκαιρίες για ανάδειξη των απόψεων των επιχειρήσεων σχετικά με την πρακτική άσκηση είναι μάλλον περιορισμένες. Το γεγονός αυτό καθιστά την παρούσα εργασία σημαντική όχι μόνο σε ό,τι αφορά την αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης, αλλά και σε ό,τι αφορά την ανάδειξη των εμπειριών, των αντιλήψεων και των προτάσεων των επιχειρήσεων και την αξιοποίησή τους για την προώθηση στοχευμένων πρωτοβουλιών για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην πρακτική άσκηση.

Τα ευρήματα της έρευνας επισήμαναν τη σημασία που αποδίδουν οι επιχειρήσεις στη διασύνδεση της θεωρητικής μάθησης με την πρακτική εμπειρία στον εργασιακό χώρο, όπως αυτή πραγματοποιείται μέσω των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης των Α.Ε.Ι., επιβεβαιώνοντας τις διαπιστώσεις άλλων ερευνών για τη συμβολή της στην ανάπτυξη του ανθρώπινου και του κοινωνικού κεφαλαίου των φοιτητών (Benati & Fischer, 2020; Chhinzer & Russo, 2017) και στην αύξηση των επαγγελματικών ευκαιριών τους (Baert et al., 2021).

Η κυριότερη συμβολή της πρακτικής άσκησης συνδέεται με την ανάπτυξη μιας ποικιλίας δεξιοτήτων (επαγγελματικών ή κοινωνικών), που αναμένεται να επιδράσουν θετικά στην μετάβαση των φοιτητών στην αγορά εργασίας και στη δυνατότητα των επιχειρήσεων για εξεύρεση κατάλληλου εργατικού δυναμικού. Παρ' όλα αυτά, σε άλλες έρευνες, αν και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων επιδεικνύεται ως το κύριο όφελος της πρακτικής άσκησης, επισημαίνεται ότι οι αποκτώμενες δεξιότητες ίσως πρέπει να επανεξεταστούν και να αναθεωρηθούν για την ουσιαστική προαγωγή της απασχολησιμότητας, καθώς και για την εκπλήρωση των προσδοκιών των εργοδοτών (Ng et al., 2021; Pitan & Muller, 2020; Winterton & Turner, 2019).

Οι εργοδότες και τα στελέχη των επιχειρήσεων αντιλαμβάνονται την εμπειρία της πρακτικής άσκησης και ως μια ευκαιρία επαγγελματικού προσανατολισμού. Τα στοιχεία των δεξιοτήτων που αποκτώνται από την πρακτική άσκηση είναι κρίσιμα για να βοηθήσουν τους φοιτητές στην επιτυχή επιλογή επαγγέλματος στον τομέα ή την ειδικότητά τους, ενδυναμώνοντας την απασχολησιμότητά τους. Αυτό συνάδει με άλλες ερευνητικές προσεγγίσεις, που συμπεριλαμβάνουν στην απασχολησιμότητα του ατόμου την ικανότητα για προληπτική διαχείριση της σταδιοδρομίας του (Jackson, 2016; Sokhanvar et al., 2021).

Η παρούσα έρευνα αποτέλεσε μια επιβεβαίωση της σημασίας που έχει η ανάπτυξη στενής συνεργασίας των Α.Ε.Ι. με τους κοινωνικούς εταίρους. Μια τέτοια προσέγγιση επιτρέπει στους εργοδότες να αποτελέσουν αναπόσπαστο μέρος της οργάνωσης των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης και εν συνεχεία να εξοπλίσουν τους φοιτητές με τις κατάλληλες δεξιότητες, όπως η επικοινωνία, η επίλυση προβλημάτων, η (αυτό)διαχείριση σταδιοδρομίας κλπ. (Ng et al., 2021; Sokhanvar et al., 2021).

Τα στελέχη των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα είχαν την ευκαιρία να διατυπώσουν μια σειρά από προτάσεις, οι οποίες ταυτίζονται με τις αντίστοιχες επισημάνσεις άλλων ερευνητών. Από αυτές μπορεί κανείς να διακρίνει τις αναφορές στην ανάγκη για επιμήκυνση της διάρκειας της πρακτικής άσκησης, για ενίσχυση των κινήτρων προς τις επιχειρήσεις ώστε να προσφέρουν περισσότερες θέσεις πρακτικής, και για ανάπτυξη πρωτοβουλιών ενδυνάμωσης της διάδρασης μεταξύ πανεπιστημίων και επιχειρήσεων (Maelah et. Al, 2014; O'Higgins & Pinedo Caro, 2021; Yoo & Morris, 2015). Επιπλέον, αν και τα στελέχη των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα δεν διαπιστώνουν ιδιαίτερες δυσκολίες από την πλευρά των ασκούμενων στην ανταπόκριση στα εργασιακά καθήκοντα, υπογραμμίζουν την αναγκαιότητα της οργανωμένης προετοιμασίας των φοιτητών για τις διαδικασίες απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και τη σημασία της ανάπτυξης των κατάλληλων ήπιων δεξιοτήτων, όπως υπογραμμίζεται και από άλλους ερευνητές (Gault, et al., 2010; Ng et al., 2021; Silva et al., 2015).

Η παρούσα εργασία συμβάλλει στην πολυδιάστατη διερεύνηση και στην καλύτερη κατανόηση των διαφόρων πτυχών της πρακτικής άσκησης των Α.Ε.Ι., όπως αυτές γίνονται αντιληπτές από την πλευρά των επιχειρήσεων και των στελεχών τους, που εποπτεύουν και αξιολογούν τους ασκούμενους και τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Επιπλέον, μέσα από την ανάλυση των ερευνητικών ευρημάτων υπογραμμίζεται η σημασία της συνεργασίας μεταξύ των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των επιχειρήσεων σε επίπεδο σχεδιασμού και εφαρμογής της πρακτικής άσκησης. Τα ερευνητικά αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι μέσω της διαμόρφωσης μιας συναντίληψης, τα Α.Ε.Ι. και οι επιχειρήσεις μπορούν να συμβάλουν στην ανάπτυξη ενός πιο ολοκληρωμένου λειτουργικού πλαισίου για την πρακτική άσκηση, ικανού να ενισχύσει την ετοιμότητα των φοιτητών για την επαγγελματική ζωή και την απασχολησιμότητα των αποφοίτων, προσφέροντας πολλαπλά οφέλη στην οικονομία και την κοινωνία.

6. Ευχαριστίες

Η παρούσα εργασία παρουσιάζει τα αποτελέσματα έρευνας που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του ερευνητικού έργου “Προγράμματα Πρακτικής Άσκησης στην Ανώτατη Εκπαίδευση” (Hi.Ed.WEP), το οποίο υποστηρίχθηκε από το Ελληνικό Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας (ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ.) στο πλαίσιο της «1ης Προκήρυξης ερευνητικών έργων ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ. για Μέλη ΔΕΠ και ερευνητές/τριες και την προμήθεια ερευνητικού εξοπλισμού μεγάλης αξίας». Οι συγγραφείς εκφράζουν τις ευχαριστίες τους στο ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ. για την υποστήριξή του και για το γεγονός ότι τους έδωσε την ευκαιρία να συμβάλουν στη θεσμική και τη λειτουργική βελτίωση των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης των ελληνικών πανεπιστημίων.

7. Βιβλιογραφία

- Abrudan, D., Lazar, C. M., & Munteanu, A.-I. (2012). Internship roles in training and professional development of students. *Annals of Faculty of Economics, University of Oradea, Faculty of Economics*, 1(1), 986–991.
- Alawamleh, M., & Mahadin, B. K. (2022). Will university internship secure you a job? Interplaying factors from an emerging market perspective. *Education+ Training*, 64(4), 491-515.
- Baert, S., Neyt, B., Siedler, T., Tobback, I., & Verhaest, D. (2021). Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment. *Economics of Education Review*, 83, 102–141. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2021.102141>
- Benati, K., & Fischer, J. (2020). Beyond human capital: student preparation for graduate life. *Education+ Training*, 63(1), 151-163.
- Bhattacharya, S., & Neelam, N. (2018). Perceived value of internship experience: a try before you leap. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 8(4), 376–394. DOI: <https://doi.org/10.1108/heswbl-07-2017-0044>
- Bilimoria, D. (1998). The theoretical content of what we teach in the management classroom: Needs and issues. *Journal of Management Education*, 22(6), 677–681. DOI: <https://doi.org/10.1177/105256299802200601>
- Burnett, P. C. (2003). The impact of teacher feedback on student self-talk and self-concept in reading and mathematics. *Journal of Classroom Interaction*, 38(1), 11–16.
- Chillas, S., Marks, A., & Galloway, L. (2015). Learning to labour: An evaluation of internships and employability in the ICT sector. *Information Systems & Economics eJournal*.
- Chhinzer, N., & Russo, A. M. (2017). An exploration of employer perceptions of graduate student employability. *Education+ Training*, 60(1), 104-120.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Crossley, J. C., Jamieson, L. M., & Brayley, R. E. (2007). Introduction to commercial recreation and tourism: an entrepreneurial approach (5th ed., pp. 309–310). Champaign, Illinois: Sagamore.
- Dommeyer, C. J., Gross, B. L., & Ackerman, D. S. (2016). An exploratory investigation of college students' views of marketing internships. *Journal of Education for Business*, 91(8), 412–419. DOI: <https://doi.org/10.1080/08832323.2016.1251388>
- Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: the employers' perspective. *Education + Training*, 52(1), 76–88. DOI: <https://doi.org/10.1108/00400911011017690>
- Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). Undergraduate business internships and career success: Are they related? *Journal of Marketing Education*, 22(1), 45–53. DOI: <https://doi.org/10.1177/0273475300221006>
- Goia, S., Marinaş, C. V., & İgret, R. Ş. (2017). A plea for quality in internship programmes – evidence from the business and administration students' experience. *Management & Marketing*, 12(1), 49–60. DOI: <https://doi.org/10.1515/mmcks-2017-0004>
- Grantz, R., & Thomas, M. (1996). Internships: Academic learning outcomes. *NSEE Quarterly*. Retrieved from <https://digitalcommons.unomaha.edu/slcehighered/93>

- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: the importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925-939. DOI: <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>
- Ju, J., Emenheiser, D. A., Clayton, H. R., & Reynolds, J. S. (1998). Korean students' perceptions of the effectiveness of their internship experiences in the hospitality industry in Korea. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 3(1), 37-44.
- Jung, J., & Lee, S. J. (2016). Impact of internship on job performance among university graduates in South Korea. *International Journal of Chinese Education*, 5(2), 250-284. DOI: <https://doi.org/10.1163/22125868-12340070>
- Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). Internship and employability prospects: assessing student's work readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 538-549.
- Kattiyapornpong, U., & Almeida, S. (2022). An examination of comparative perspectives on international internships. *Education+ Training*, 64(1), 41-55.
- Lee, C. S., & Chao, C. W. (2013). Intention to "leave" or "stay"—the role of internship organization in the improvement of hospitality students' industry employment intentions. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 18(7), 749-765.
- Lian, J., Liu, C., Li, W., & Yin, Y. (2018). A multi-skilled worker assignment problem in seru production systems considering the worker heterogeneity. *Computers & Industrial Engineering*, 118, 366–382. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cie.2018.02.035>
- Maelah, R., Muhammadiyah Mohamed, Z., Ramli, R., & Aman, A. (2014). Internship for accounting undergraduates: comparative insights from stakeholders. *Education + Training*, 56(6), 482–502. DOI: <https://doi.org/10.1108/et-09-2012-0088>
- MacDermott, C., & Ortiz, L. (2017). Beyond the business communication course: A historical perspective of the where, why, and how of soft skills development and job readiness for business graduates. *IUP Journal of Soft Skills*, 11(2), 7-24.
- N. 4610/2019 «Συνέργειες Πανεπιστήμιων και Τ.Ε.Ι., πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, πειραματικά σχολεία, Γενικά Αρχεία του Κράτους και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ 70/τ.Α'/7-05-2019).
- N. 4957/2022 «Νέοι Ορίζοντες στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα: Ενίσχυση της ποιότητας, της λειτουργικότητας και της σύνδεσης των Α.Ε.Ι. με την κοινωνία και λοιπές διατάξεις (ΦΕΚ 141/τ.Α'/21-07-2022).
- Narayanan, V. K., Olk, P. M., & Fukami, C. V. (2010). Determinants of internship effectiveness: An exploratory model. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), 61–80. DOI: <https://doi.org/10.5465/AMLE.2010.48661191>
- Ng, P.M.L., Chan, J.K.Y., Wut, T.M., Lo, M.F., & Szeto, I. (2021). What makes better career opportunities for young graduates? Examining acquired employability skills in higher education institutions. *Education + Training*, 63(6), 852-871. DOI: <https://doi.org/10.1108/ET-08-2020-0231>
- Nunley, J. M., Pugh, A., Romero, N., & Seals, R. A. (2016). The effects of unemployment and underemployment on employment opportunities. *ILR Review*, 70(3), 642–669. DOI: <https://doi.org/10.1177/0019793916654686>
- O'Higgins, N., & Pinedo Caro, L. (2021). What makes for a "good" internship? In Andrew Stewart, Rosemary Owens, Niall O'Higgins, & Anne Hewitt (eds.), *Internships, employability and the search for decent work experience* (pp. 35-54). International Labour Organization, Edward Elgar Publishing. DOI: <http://dx.doi.org/10.4337/9781800885042>
- Παρασκευοπούλου-Κόλλια, Ε.-Α. (2019). Μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας: συνεντεύξεις και συνεντεύξεις μέσω διαδικτύου. *Ανοικτή Εκπαίδευση: το περιοδικό για την Ανοικτή και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση και την Εκπαιδευτική Τεχνολογία*, 15(2), 24-37. DOI: <https://doi.org/10.12681/jode.20634>

- Pitan, O.S., & Muller, C. (2020). Student perspectives on employability development in higher education in South Africa. *Education + Training*, 63(3), 453-471.
- Seyitoğlu, F., & Yirik, S. (2014). Internship satisfaction of students of hospitality and impact of internship on the professional development and industrial perception. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 20(sup1), 1414-1429. DOI: <https://doi.org/10.1080/10941665.2014.983532>
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Seabra, D., Melo, A. I., Brito, E., & Dias, G. P. (2015). Stairway to employment? Internships in higher education. *Higher Education*, 72(6), 703-721. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9903-9>
- Sokhanvar, Z., Salehi, K., & Sokhanvar, F. (2021). Advantages of authentic assessment for improving the learning experience and employability skills of higher education students: a systematic literature review. *Studies in Educational Evaluation*, 70, 101030.
- Teed, D., & Bhattacharya, T. K. (2002). Benefits of an accounting and finance internship program to students, business organisations and universities. *Journal of Accounting and Finance Research*, 10(2), 95-102.
- Thorpe-Dulgarian, T. (2008). The impact of internships on accounting students: A Bowie State University study – 2007. *The Business Review*, 10(1), 281-288.
- Trosset, C., McCormack, H., & Leatham, R. (2019). The liberal arts learning outcomes of internships. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 51(5), 28-35. DOI: <https://doi.org/10.1080/00091383.2019.1652068>
- Winterton, J., & Turner, J.J. (2019). Preparing graduates for work readiness: an overview and agenda. *Education + Training*, 61(5), 536-551. DOI: <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0044>
- Yi, G. (2018). Impact of internship quality on entrepreneurial intentions among graduating engineering students of research universities in China. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(4), 1071-1087.
- Yoo, S. C., & Morris, P. (2015). An exploratory study of successful advertising internships: A survey based on paired data of interns and employers. *Journal of Advertising Education*, 19(1), 5-16.
- Zafiroopoulos, K., Boutsiouki, S., Skiadas, D., Karatsiori, M., & Koniaris, V. (2022). Students' perceptions of traineeships in a Greek university: Incentives and barriers. *Universal Journal of Educational Research*, 10(12), 587-597. DOI: <https://www.doi.org/10.13189/ujer.2022.101201>