



**ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΓΕΩΠΟΝΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ
ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΤΟΥ
ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΓΕΩΠΟΝΩΝ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΟΥ

ΝΙΚΟΔΗΜΟΥ ΗΛΙΑΔΗ

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ:
ΣΤΑΥΡΙΑΝΗ ΚΟΥΤΣΟΥ, ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ**

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, ΜΑΡΤΙΟΣ 2019

**ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΓΕΩΠΟΝΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

ΤΙΤΛΟΣ:

**«Η ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ
ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΓΕΩΠΟΝΩΝ - ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ
ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΤΟΥΣ ΑΣΚΗΣΗΣ»**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ ΦΟΙΤΗΤΗ
ΗΛΙΑΔΗ ΝΙΚΟΔΗΜΟΥ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ:
ΣΤΑΥΡΙΑΝΗ ΚΟΥΤΣΟΥ**

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, ΜΑΡΤΙΟΣ 2019

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ικανοποίηση των επιχειρηματιών από την αποδοτικότητα των φοιτητών του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων στο πλαίσιο της πρακτικής τους άσκησης είναι το αντικείμενο έρευνας της εργασίας αυτής. Προέκυψε μετά από προβληματισμό για το αν η θετική εμπειρία του γράφοντος στη δική του πρακτική άσκηση ήταν κάτι που συνέβη και στους άλλους φοιτητές και εργοδότες. Έτσι, εξετάζεται το κατά πόσο οι επιχειρηματίες που απασχόλησαν φοιτητές του Τμήματος ήταν ικανοποιημένοι από την αποδοτικότητα, τη συμπεριφορά και την παραγωγικότητα των φοιτητών ως εργαζομένων. Η ικανοποίηση του εργοδότη από τον απασχολούμενο είναι μία πολύ σημαντική παράμετρος που καθορίζει τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης, αλλά και την ποιότητά της. Επίσης, δεν υπάρχει αμφιβολία για τη σημασία της αναγκαιότητας για την αξιολόγηση των εργαζομένων φοιτητών ως προς τη πρακτική τους άσκηση και το κατά πόσο ικανοποιούνται οι επιχειρήσεις από τις επιλογές τους. Η εικόνα των φοιτητών συμβάλλει στη γενικότερη γνώμη και άποψη για το Τμήμα Τεχνολόγων Γεωπόνων. Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε ήταν η συμπλήρωση ερωτηματολογίου από επιχειρήσεις του αγροτικού τομέα, όπου φοιτητές του Τμήματος πραγματοποίησαν την πρακτική τους άσκηση κατά τα τελευταία τουλάχιστο δέκα χρόνια. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το Νοέμβριο και Δεκέμβριο του 2018. Τα βασικότερα συμπεράσματα είναι ότι οι επιχειρηματίες είναι ικανοποιημένοι και ευχαριστημένοι από την αποδοτικότητα των φοιτητών στην εξάμηνη θητεία τους στις επιχειρήσεις τους και αυτό οδηγεί σε θετική εικόνα του Τμήματος, αλλά και σε ελπιδοφόρο εργασιακό μέλλον των φοιτητών, είτε απασχοληθούν μόνιμα στην ίδια είτε σε άλλη επιχείρηση.

Λέξεις κλειδιά: πρακτική άσκηση φοιτητών, ικανοποίηση εργοδότη, αποδοτικότητα, παραγωγικότητα, αγροτικές επιχειρήσεις, τεχνολόγοι γεωπόνοι

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	ii
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	i
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	iii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ	iv
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΦΟΡΕΙΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ.....	8
1.1 ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ.....	8
1.2 ΦΟΡΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ.....	11
2.1 ΟΦΕΙΛΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.....	12
2.2 ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	13
2.3 ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΕΩΣ	14
2.4 Η ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Η ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΦΟΡΕΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	16
3.2 Η ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	18
3.3 Η ΑΞΙΑ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΜΕΝΟΥΣ ...	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΤΟ ΤΜΗΜΑ.....	21
4.1 Η ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΚΑΙ Ο ΣΤΟΧΟΣ.....	22
4.2 ΙΔΡΥΣΗ	22
4.3 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ.....	22
4.4 ΟΔΗΓΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ	23
4.4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	23
4.4.2 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ	23
4.4.7 ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΕΣΠΑ.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Η ΕΡΕΥΝΑ.....	28
5.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ	28
5.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	29
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	51
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	52
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	55

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ55

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

- **Πίνακας 2.1:** Γνωστικά αντικείμενα στα οποία μπορεί να γίνει η πρακτική άσκηση φοιτητή του Τμήματος Αγροτικής Οικονομίας.....5
- **Πίνακας 3.1:**Ενημέρωση για τη δυνατότητα απασχόλησης φοιτητών του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων.....28
- **Πίνακας 3.2:**Πρόγραμμα απασχόλησης.....30
- **Πίνακας 3.3:**Αριθμός απασχόλησης φοιτητών στις επιχειρήσεις.....31
- **Πίνακας 3.4:** Αριθμός απασχολούμενων φοιτητών/τριών.....32
- **Πίνακας 3.5:**Η δραστηριότητα των επιχειρήσεων..... 34
- **Πίνακας 3.6:**Αντικείμενα απασχόλησης των ασκούμενων στην επιχείρηση.35
- **Πίνακας 3.7:** Εξειδικευμένες γνώσεις φοιτητών πάνω στα αντικείμενα απασχόλησης.....36
- **Πίνακας 3.8:** Ανταπόκριση των εξειδικευμένων γνώσεων στο αντικείμενο εργασίας.....37
- **Πίνακας 3.9:** Ανάγκη εξειδικευμένων γνώσεων για την επιχείρηση.....38
- **Πίνακας 3.10:**Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι φοιτητές είχαν πνεύμα συνεργασίας.....40
- **Πίνακας 3.11:** Συνέπεια στο ωράριο εργασίας..... 41
- **Πίνακας 3.12:** Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι φοιτητές αναλάμβαναν πρωτοβουλίες.....41
- **Πίνακας 3.13:** Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι φοιτητές είχαν ενδιαφέρον για περαιτέρω γνώση.....42
- **Πίνακας 3.14:** Επανάληψη απασχόλησης φοιτητών του Τμήματος στην ίδια επιχείρηση.....43
- **Πίνακας 3.15:**Πιθανότητα πρόσληψης φοιτητών του Τμήματος στην επιχείρηση.....45
- **Πίνακας 3.16:** Πρόσληψη φοιτητών του Τμήματος στην επιχείρηση.....46
- **Πίνακας 3.17:** Γενικότερη ικανοποίηση των επιχειρηματιών από τη πρακτική άσκηση των τεχνολόγων γεωπόνων.....47
- **Πίνακας 3.18:** :Συμπληρωματικά σχόλια των επιχειρηματιών στο τέλος του ερωτηματολογίου.....48

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

- **Διάγραμμα 5.1:** Τρόπος ενημέρωσης των επιχειρήσεων για τη δυνατότητα απασχόλησης φοιτητών.....30
- **Διάγραμμα 5.2:** Πρόγραμμα απασχόλησης φοιτητών.....31
- **Διάγραμμα 5.3:** Αριθμός απασχόλησης φοιτητών στις επιχειρήσεις.....32
- **Διάγραμμα 5.4:** Αναλογία απασχολούμενων φοιτητών- φοιτητριών.....33
- **Διάγραμμα 5.5:** Η δραστηριότητα των επιχειρήσεων.....35
- **Διάγραμμα 5.6:** Αντικείμενα απασχόλησης των ασκούμενων στην επιχείρηση.....36
- **Διάγραμμα 5.7:** Εξειδικευμένες γνώσεις φοιτητών πάνω στα αντικείμενα απασχόλησης.....37
- **Διάγραμμα 5.8:** Ανταπόκριση των εξειδικευμένων γνώσεων στο αντικείμενο εργασίας.....38
- **Διάγραμμα 5.9:** Ανάγκη εξειδικευμένων γνώσεων για την επιχείρηση.....39
- **Διάγραμμα 5.10:** Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι φοιτητές είχαν πνεύμα συνεργασίας.....40
- **Διάγραμμα 5.11:** Συνέπεια στο ωράριο εργασίας.....41
- **Διάγραμμα 5.12:** Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι φοιτητές αναλάμβαναν πρωτοβουλίες.....42
- **Διάγραμμα 5.13:** Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι φοιτητές είχαν ενδιαφέρον για περαιτέρω γνώση.....43
- **Διάγραμμα 5.14:** Επανάληψη απασχόλησης φοιτητών του Τμήματος στην ίδια επιχείρηση.....44
- **Διάγραμμα 5.15:** Πιθανότητα πρόσληψης φοιτητών του Τμήματος στην επιχείρηση.....45
- **Διάγραμμα 5.16:** Πρόσληψη φοιτητών του Τμήματος στην επιχείρηση.....46
- **Διάγραμμα 5.17:** Γενικότερη ικανοποίηση των επιχειρηματιών από τη πρακτική άσκηση των τεχνολόγων γεωπόνων.....48

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΤΕΙ) της χώρας ανήκουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και έχουν ως στόχο την εφαρμογή στο χώρο της παραγωγής και της αγοράς γενικότερα των επιστημών που θεραπεύουν. Σε αυτό το πλαίσιο, στην ιδρυτική διάταξης των Ιδρυμάτων είναι η υποχρέωση των τελειοφοίτων τους να πραγματοποιήσουν εξάμηνη πρακτική άσκηση σε κάποιο δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα της ημεδαπής κατά το τελευταίο εξάμηνο των σπουδών τους (8^ο εξάμηνο), προκειμένου να εξασκηθούν στα γνωστικά αντικείμενα που έχουν διδαχθεί στη διάρκεια των σπουδών τους. Παράλληλος στόχος επίσης είναι η διευκόλυνση των φοιτητών στην επαγγελματική τους πορεία.

Το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εργοδότες από τους ασκούμενους φοιτητές είναι στοιχείο που επηρεάζει σημαντικά τις μελλοντικές επιλογές προσωπικού των πρώτων από το χώρο απόφοιτων των ΤΕΙ, αλλά και την εικόνα των δεύτερων για την αγορά εργασίας. Η σύνδεση της πρακτικής άσκησης με την πραγματική αγορά εργασίας είναι ένα σημαντικό σημείο στην πορεία και των δύο πλευρών. Για το λόγο αυτό, στόχος της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της ικανοποίησης των εργοδοτών από την απασχόληση των φοιτητών στην επιχείρηση ή τον οργανισμό που διοικούν, καθώς και τις παραμέτρους που σχετίζονται με αυτή. Παράλληλα, διερευνώνται οι απόψεις των εργοδοτών για το επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων των φοιτητών, οι απόψεις τους για τα επιστημονικά γνωστικά αντικείμενα που δεν θεραπεύονται από το Τμήμα, αλλά και οι προσλήψεις Τεχνολόγων Γεωπόνων που τυχόν έχουν πραγματοποιήσει με αφορμή την πρακτική άσκηση. Όπως είναι φυσικό, οι απόψεις τους είναι καθοριστικές για την αναδιάρθρωση του Προγράμματος Σπουδών του Τμήματος με στόχο την καλύτερη ανταπόκρισή του στην σύγχρονη αγορά εργασίας.

Το θέμα έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, δεδομένου ότι η πρακτική άσκηση εμπλέκει διαφορετικά άτομα και δομές και επηρεάζει διάφορους τομείς σε πανεπιστημιακό, κοινωνικό και εργασιακό επίπεδο.

Ως προς τους ίδιους τους φοιτητές, είναι η πρώτη επαφή τους με τον εργασιακό χώρο που προσομοιάζει με το μελλοντικό εργασιακό τους περιβάλλον. Η πρακτική άσκηση είναι αυτή που τους βοηθάει να εισαχθούν στο πνεύμα της πράξης από τη θεωρία και συμβάλλει αναγνωριστικά στην εισαγωγή τους στην αγορά εργασίας. Εξοικειώνονται με τους κώδικες συμπεριφοράς, έρχονται σε επαφή με το αντικείμενο που σπούδασαν σε πρακτικό πια επίπεδο και καλούνται να είναι συνεπείς, όπως ένας έμπειρος εργαζόμενος στο χώρο της εργασίας του.

Ως προς το Τμήμα, με το πόσο καλά προετοιμασμένοι είναι οι φοιτητές για την πρακτική τους άσκηση, δείχνει ότι το πρόγραμμα σπουδών του είναι ολοκληρωμένο για να καταρτίσει επιστήμονες και επικαιροποιημένο σύμφωνα με τους ανάγκες της αγοράς. Η επιτυχία των φοιτητών στην πρακτική τους άσκηση «εξασφαλίζει» και μια καλή φήμη για το Τμήμα και την ποιότητα της γνώσης που προσφέρει.

Ως προς τις επιχειρήσεις/οργανισμούς και τους επιχειρηματίες, εκείνοι επηρεάζονται με διπλό τρόπο. Αφενός, απασχολούν φοιτητές με έλλειψη πείρας και οφείλουν να τους εισάγουν στο πνεύμα της αγοράς εργασίας και να τους εκπαιδεύσουν επάνω στο εκάστοτε αντικείμενο. Αφετέρου, το πόσο ικανοποιημένοι θα είναι οι ίδιοι φοιτητές ως εργαζόμενοι, είναι ανάλογο της φήμης που θα διαδώσουν στο φιλικό και ευρύτερο περιβάλλον τους σχετικά με την επιχείρηση. Ένας ικανοποιημένος εργαζόμενος και κυρίως ένας ασκούμενος φοιτητής που βρίσκεται προσωρινά στο δυναμικό της, είναι μια πολύ καλή «διαφήμιση» για την επιχείρηση, καθώς οι καταναλωτές επιλέγουν και με το συναίσθημα.

Η μεθοδολογία που επιλέχθηκε γι' αυτή την έρευνα είναι το ερωτηματολόγιο ερωτήσεων κλειστού τύπου. Αποτελεί έναν εύκολο τρόπο, όχι μόνο επειδή αποστέλλεται και συλλέγονται εύκολα οι απαντήσεις, αλλά και επειδή δεν απαιτείται πολύς χρόνος για τη συμπλήρωσή του. Επίσης, καθιστά ευκολότερο το να κατηγοριοποιηθούν οι μετρήσιμες απαντήσεις και να βγουν ασφαλέστερα συμπεράσματα.

Το ερωτηματολόγιο απεστάλη στους εργοδότες ηλεκτρονικά και τους ζητήθηκε να απαντηθεί και να επιστραφεί επίσης ηλεκτρονικά. Οι αποδέκτες ήταν οι επιχειρήσεις και οργανισμοί όπου απασχολήθηκαν τα τελευταία πέντε χρόνια φοιτητές του Τμήματος για πρακτική άσκηση. Ο κατάλογος των επιχειρήσεων ζητήθηκε από το αρχείο του Γραφείου Πρακτικής Άσκησης του Τμήματος. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά το διάστημα Σεπτέμβριος – Οκτώβριος του 2018 .Η περιοχή της έρευνας περιλαμβάνει όλη την ελληνική επικράτεια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΦΟΡΕΙΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ

1.1 ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

Τα αντικείμενα πάνω στα οποία μπορεί να κάνει τη πρακτική του άσκηση ο φοιτητής του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 2.1: Γνωστικά αντικείμενα στα οποία μπορεί να γίνει η πρακτική άσκηση φοιτητή του Τμήματος Αγροτικής Οικονομίας

1.	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ
2.	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
3.	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
4.	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
5.	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΓΡΟΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ
6.	ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑ ΠΡΩΤΟΓΕΝΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
7.	ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑ ΜΕΤΑΠΟΙΗΜΕΝΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
8.	ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑ ΟΙΚΟΤΕΧΝΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ
9.	ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑ ΕΙΣΡΟΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΕΩΡΓΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ (ΣΠΟΡΟΙ, ΛΙΠΑΣΜΑΤΑ & ΦΑΡΜΑΚΑ)
10.	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΤΕΧΝΙΚΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΑΓΡΟΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
11.	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΤΕΧΝΙΚΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
12.	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΤΕΧΝΙΚΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
13.	ΜΕΛΕΤΕΣ ΔΡΑΣΕΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ
14.	ΑΕΙΦΟΡΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ
15.	ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ
16.	ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
17.	ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ
18.	ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
19.	ΤΥΠΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ
20.	ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ
21.	ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
22.	ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΖΗΜΙΩΝ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ
23.	ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΖΗΜΙΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
24.	ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΖΗΜΙΩΝ ΖΩΙΚΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

25. ΑΣΦΑΛΙΣΕΙΣ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ & ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
26. ΤΡΑΠΕΖΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΤΟΝ ΑΓΡΟΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
27. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ ΥΠΑΙΘΡΟΥ
28. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΓΕΩΡΓΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
29. ΔΙΑΔΟΣΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΥΠΑΙΘΡΟ
30. ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΣΤΟΝ ΑΓΡΟΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
31. ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΣΗ ΣΥΝΑΛΛΑΓΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
32. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ
33. Άλλο.

Πηγή: <http://agriculturaltechnology.teithe.gr/internship/>

1.2 ΦΟΡΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Οι φορείς στους οποίους έχει τη δυνατότητα ο φοιτητής να πραγματοποιήσει τη πρακτική του άσκηση διαφέρουν και χωρίζονται σε ιδιωτικούς και δημοσίους. Την ευθύνη για εύρεση φορέα την έχει ο φοιτητής, όμως σε περίπτωση που δεν μπορεί να βρει, τότε το ίδρυμα βοηθάει προτείνοντας είτε δημόσιο, είτε ιδιωτικό φορέα.

Πηγή: http://www.agr.uth.gr/files/praktiki_askisi.pdf

http://www.agro.auth.gr/praktiki/parousiasi_2017.pdf

<http://www.agro.auth.gr/praktiki/2015kanonismos.pdf>

Στους δημοσίους οργανισμούς υπάγονται οι Κεντρικές και Περιφερειακές Υπηρεσίες του Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, αλλά και ευρύτεροι δημόσιοι φορείς δημοτικής και περιφερειακής υπηρεσίας. Σε αυτούς υπάγονται και δημόσιοι ερευνητικοί φορείς γεωργικής έρευνας, όπως και Υποστηρικτές υπηρεσίας Δημοσίων φορέων για Σχέδια Βελτίωσης και γραφεία γεωργικών μελετών. Ακόμα αναπροσαρμογή Καλλιεργειών, Βιολογική Γεωργία, Φυτοπροστασία, Διαχείριση Υδάτων. Σε αυτούς τους φορείς, συγκαταλέγονται επίσης διάφοροι οργανισμοί.

Στους ιδιωτικούς φορείς υπάγονται συνεταιριστικές οργανώσεις, ιδιωτικές επιχειρήσεις και ιδιωτικά γραφεία μελετών.

Ειδικότερα, σε αυτές συγκαταλέγονται κτηνοτροφικές μονάδες, μελισσοκομικές μονάδες, φυτώρια, παραγωγή και εμπορία λαχανικών-ανθέων, όπως και ιδιωτικά αγροκτήματα. Βιομηχανίες και βιοτεχνίες εφοδίων γεωργικής παραγωγής, όπως και επιχειρήσεις μεταποίησης και τυποποίησης αγροτικών προϊόντων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ

Ο ορισμός της παραγωγικότητας είτε των αγαθών είτε των υπηρεσιών εκφράζεται ως: «*παραγωγικότητα = παραγόμενο προϊόν/ χρησιμοποιούμενες εισροές*. Προϋπόθεση είναι διατηρώντας σταθερή την ποιότητα του προϊόντος» (ορισμός κατά Grönroos, 2001).

Πηγή: <https://dasta.uom.gr/Moke/files/lessons/EP/Productivity.pdf>

Τα κριτήρια με τα οποία προσεγγίζεται η παραγωγικότητα του εργαζόμενου είναι πολλά. Περιλαμβάνουν : α) Αναλόγως με το πόσο προσφέρει ο χρόνος, σε σχέση με το πόσο καταφέρνει να παράγει αποτελεί τις σημαντικότερες μονάδες μέτρησης, β) μονάδες, όπως η αυτονομία, η ποιότητα και το αποτέλεσμα που καταφέρνει να φέρει εις πέρας είναι και αυτές άξιες παρατήρησης. Στο αποτέλεσμα φαίνεται από το πόσο ικανοποιήθηκε ο πελάτης αλλά και τι ποιότητα είχε η παραγωγικότητα του εργάτη. Ως τελευταίες μονάδες μέτρησης ορίζονται η δυνατότητα που έχει ο υπάλληλος να ανακαλύπτει νέους μεθόδους και τρόπους και η επιτυχία για την ολοκλήρωση κάποιου σχεδίου παραγωγής.

Όλα αυτά συνδέονται άμεσα με τη θέση που έχει ο εκάστοτε φοιτητής και την παραγωγικότητα που μπορεί να πραγματοποιήσει για χάρη μιας επιχείρησης.

Όσον αφορά την αποδοτικότητα, φαίνεται πως σχετίζεται με τους πόρους της επιχείρησης και ορίζεται ως εξής: «*αποδοτικότητα = πόροι που αναμένεται να αναλωθούν/πόροι που πραγματικά αναλώνονται*»

Πηγή: <https://dasta.uom.gr/Moke/files/lessons/EP/Productivity.pdf>

Οι πόροι αυτοί χρησιμοποιούνται μέσα από τα διαθέσιμα κεφάλαια για να έρθει το επιθυμητό αποτέλεσμα. Αυτή η διαδικασία ονομάζεται αποδοτικότητα της εργασίας και η οικονομική αποδοτικότητα μετριέται σε αξίες και είναι οι παρακάτω δείκτες απόδοσης.

- Οι δείκτες μέτρησης απόδοσης πρέπει να εναρμονίζονται με τους στόχους της επιχείρησης.
- Οι δείκτες μέτρησης απόδοσης πρέπει να είναι λίγοι ποσοτικά για να υφίσταται ουσία.
- Η χρήση δεδομένων για τη μέτρηση της αποδοτικότητας πρέπει να γίνεται με εύκολο τρόπο.
- Είναι επιθυμητό οι δείκτες απόδοσης να αποδίδουν την πρόοδο σε ποσοτική μορφή, ώστε να είναι δυνατές οι συγκρίσεις.

Οι παραπάνω δείκτες είναι σημαντικοί όχι όμως απαραίτητα να έχουν ακριβώς τα ίδια χαρακτηριστικά, αφού πολλές φορές ανάλογα με το τι θέλει να κοιτάξει ο εξεταστής δίνεται προσοχή στους ποσοτικούς και όχι στους ποιοτικούς δείκτες. Πηγή:<http://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/bitstream/10889/9681/3/Kapothanasi%28manag%29.pdf>

Η διαφορά μεταξύ των δύο, της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας, είναι ότι στη τελευταία η μέτρηση γίνεται με χρήματα και με αξίες, ενώ στην παραγωγικότητα με παραγόμενο προϊόν.

2.1 ΟΦΕΙΛΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Σε μια επιχείρηση/οργανισμό, τόσο ο εργοδότης, όσο και ο εργαζόμενος έχουν και οι δύο υποχρεώσεις και δικαιώματα. Οι υποχρεώσεις του εργοδότη απέναντι στον εργαζόμενο εκφράζονται με τη μορφή των δικαιωμάτων του ίδιου του εργαζόμενου, είτε με την καταβολή του μισθού, είτε με τη προστασία της υγείας του, όταν αυτός βρίσκεται στον χώρο εργασίας. Ακόμη, ως άλλες παροχές του εργοδότη προς τον εργαζόμενο ορίζονται η διάθεση ελεύθερου χρόνου και αδειών ή η βεβαίωση ότι εργάστηκε με τη μορφή πιστοποίησης στην συγκεκριμένη επιχείρηση.

Από τη δική του πλευρά, ο εργαζόμενος οφείλει να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη για την εκτέλεση καθηκόντων και όποια άλλη αρμοδιότητα του έχει ανατεθεί ως προς την παραγωγική διαδικασία. Τις αποφάσεις για την οργάνωση και διαχείριση της επιχείρησης αλλά και όλες τις παροχές και λεπτομέρειες τις εγκρίνει και αποφασίζει ο εργοδότης, ορίζοντας αυτός το ωράριο και το φόρτο εργασίας του εργαζομένου (Σταυρόπουλος και Χρονάκης, 2012).

Πηγή:

http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/sdo/ba/2012/StavropoulosKonstantinos,ChronakisChristoforos/attached-document-1341211664-752055-12248/Stavropoulos_Chronakis2012.pdf

Οι υποχρεώσεις του εργοδότη ποικίλουν ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Το κριτήριο ορίζεται ανάλογα με το πλήθος του προσωπικού. Αν αυτό ανέρχεται σε αριθμό μεγαλύτερο των 50 και άνω εργαζομένων στην επιχείρηση, οι υποχρεώσεις είναι διαφορετικές.

Στην περίπτωση που απασχολούνται περισσότερα από 50 άτομα, ο εργοδότης πρέπει να έχει γιατρό εργασίας. Αν απασχολεί μικρότερο αριθμό εργαζομένων, τότε μπορεί ο ίδιος να αναλάβει τον τεχνικό ασφαλείας, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις.

Θα πρέπει ο ίδιος να φροντίζει για την ασφάλεια και αποφυγή κινδύνου στο χώρο εργασίας, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους επισκέπτες σε αυτήν και να ενημερώνει για τους κινδύνους που υπάγονται στην εργασία.

Πηγή: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=280>

2.2 ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αυτές οι σχέσεις ορίζονται ως σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Η σχέση μπορεί να είναι προσωπική ή μπορεί να έχει ενδιάμεσο εκπρόσωπο τον προϊστάμενο. Ο λόγος που μπορεί να υπάρχει τρίτο πρόσωπο στη σχέση αυτή, είναι ότι με την πάροδο του χρόνου ο εργοδότης ήταν αδύνατο να μπορεί να έχει προσωπικές σχέσεις με όλους τους εργαζόμενους, ειδικότερα εάν υπήρχαν πολλοί εργαζόμενοι στην επιχείρηση, οπότε ανέθεσαν σε άλλα στελέχη αρμοδιότητες τέτοιου τύπου. Αυτές οι σχέσεις αφορούν όλες τις σχέσεις που δύναται να υπάρχουν σε μία επιχείρηση όπως π.χ. οι συνδικαλιστές με τα στελέχη ή το ανθρώπινο δυναμικό με τους εργαζόμενους. Δεδομένου ότι αυτές οι σχέσεις είναι τόσο σημαντικές, έχουν δημιουργηθεί σε όλους τους τομείς εργασιών συνδικάτα οργανώσεων, με σκοπό την αντιπροσώπευση των εργαζομένων και τη διαχείριση των πολιτικών και οικονομικών θεμάτων.

Αποτελούν σημείο σύγκρισης με βάση τους στόχους της επιχείρησης και αναδεικνύουν σε τι κατάσταση βρίσκεται το εργασιακό περιβάλλον της ίδιας της επιχείρησης. Επίσης, εξαιτίας του ότι ο άνθρωπος δεν είναι μια άβουλη μηχανή, αλλά μια πολύπλευρη οντότητα, αυτές οι σχέσεις καθορίζουν και συνδέουν την κάθε συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων, οι οποίοι με τη σειρά τους καταθέτουν ότι τους απασχολεί στα στελέχη (Γεωργίου, 2015).

Πηγή:

<https://kypseli.ouc.ac.cy/bitstream/handle/11128/2122/%CE%9C%CE%92%CE%91-2015-00352.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Σε αυτές τις σχέσεις αυτομάτως δημιουργείται ιεραρχική βάση που διαχωρίζει τον εργοδότη/προϊστάμενο από τον εργαζόμενο, εξαιτίας της οποίας πολλές φορές έχει υπάρξει πρόβλημα. Αυτό συμβαίνει, διότι υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων των δύο πλευρών και διαφορετικός τρόπος αντιμετώπισης αυτών. Σε αυτά τα συγκρουόμενα συμφέροντα φαίνεται η διαφορά με τους εργοδότες να περιμένουν την ανάλογη παραγωγή από τους εργαζόμενους, σε αντίθεση με τους εργαζόμενους οι οποίοι αναμένουν κάποιον ικανοποιητικό μισθό. Το κίνητρο των εργοδοτών να απαιτήσουν αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων χωρίς να αυξήσουν τους μισθούς των εργαζομένων στοχεύει στο να κρατήσουν το κόστος της επιχείρησης όσο πιο χαμηλό γίνεται. Από την άλλη, οι εργαζόμενοι επιδιώκουν το ακριβώς αντίθετο, δηλαδή να καταβάλλουν τη λιγότερη δυνατή προσπάθεια και να απολαμβάνουν την υψηλότερη δυνατή αμοιβή. Το πού τελικά θα καταλήξει αυτή η διαπραγμάτευση εξαρτάται από παράγοντες όπως η δυναμική που έχει ο εργαζόμενος για απαίτηση μισθού ανάλογου αυτού που κρίνει πως αξίζει, σε σχέση με την δυναμική που έχει η γνώμη και απόφαση του εργοδότη για την ολοκλήρωση της διαπραγμάτευσης. Σε όλη αυτή την διαπραγμάτευση έρχεται η σύμβαση εργασίας η οποία

κατοχυρώνει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του εργοδότη και αντίστοιχα, του εργαζομένου. Είναι ο πιο ουσιαστικός πυλώνας για τη συμφωνία μεταξύ των δύο.

Πηγή:

http://reader.ekt.gr/bookReader/show/index.php?lib=EDULLL&item=1007&bitstream=1007_01#page/1/mode/1up

2.3 ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΕΩΣ

Ο όρος «υποχρέωση πίστωσης» σημαίνει την προσωπική σχέση εμπιστοσύνης που αναπτύσσεται ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο, με τον τελευταίο να κάνει ότι μπορεί με σκοπό το συμφέρον της επιχείρησης. και να μην προβαίνει σε καμία ενέργεια που να βλάπτει τα συμφέροντα του εργοδότη. Μέσα σε αυτόν τον ορισμό περιλαμβάνονται χαρακτηριστικά που πρέπει να παρουσιάζει ο εργαζόμενος, όπως σωστή σχέση και συμπεριφορά, αλλά και ζήλος με έντονο το στοιχείο της πρωτοβουλίας. Αν και οι παροχές εργασίας πέρα από αυτές που έχουν συμφωνηθεί επιβάλλεται να μισθώνονται, η πρωτοβουλία δείχνει την οξυδέρκεια και τη δύναμη εργασίας. Παράλληλα, δημιουργεί θετικές εντυπώσεις για τον εργαζόμενο.

Με την πρωτοβουλία και την ανάληψη ρίσκου φαίνεται το θάρρος του εργαζόμενου στην αντιμετώπιση προβλημάτων, ενώ είναι συνώνυμη και με την καινοτομία, η οποία ανοίγει νέους δρόμους και τρόπους επίλυσης προβλημάτων στην επιχείρηση. Επιδεικνύει ένα άτομο αποφασιστικό και εφευρετικό δημιουργώντας μία θετική εικόνα του προσώπου του στα μάτια του εργοδότη.

Πηγή:

<https://e-stadiodromia.eoppep.gr/index.php/%CE%B1%CF%84%CE%BF%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%82-%CF%86%CE%AC%CE%BA%CE%B5%CE%BB%CE%BF%CF%82-%CF%83%CF%87%CE%B5%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%83%CE%BC%CE%BF%CF%8D-%CF%83%CF%84%CE%B1%CE%B4%CE%B9%CE%BF%CE%B4%CF%81%CE%BF%CE%BC%CE%AF%CE%B1%CF%82-e-portfolio/8-%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%B4%CE%B5%CE%BE%CE%B9%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B5%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CF%80%CF%89%CF%82-%CE%BD%CE%B1-%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CE%B4%CE%B5%CE%AF%CE%BE%CE%B5%CE%B9%CF%82.html?showall=&start=11>

Πηγή:

http://repository.library.teimes.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2044/LOGIST_0733.pdf?sequence=1

2.4 Η ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σύμφωνα με μία ομάδα επιστημών που συστάθηκε για τη σχέση του ανθρώπου με την εργασία, έμεινε γνωστή ως η έρευνα Hawthorn Studies. μετά από πειράματα που πραγματοποιήθηκαν στο Πανεπιστήμιο Harvard με σκοπό τη διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την αποδοτικότητα των εργαζομένων, φάνηκε πως σημαντικό ρόλο παίζουν ο ψυχολογικός και ο κοινωνικός παράγοντας.

Με άλλα λόγια, το συναίσθημα του εργαζομένου σχετικά με το σύνολο του εργασιακού χώρου και η ψυχολογία του καθορίζουν το πόσο παραγωγικός και αποδοτικός μπορεί να γίνει. Η ικανοποίηση, δηλαδή, που καταφέρνει να δώσει η ίδια η εργασία στον εργαζόμενο του προσφέρει ένα υψηλότερο ηθικό, με αποτέλεσμα να αποδίδει με τη σειρά του καλύτερα στην εργασία του. Η προσέγγιση αυτή γίνεται με υποκειμενικό πάντοτε κριτήριο, αφού η ψυχολογία του κάθε ανθρώπου διαφέρει από αυτή των άλλων.

Σύμφωνα με τον Schaffer ο εργαζόμενος ικανοποιείται όταν καλυφθούν οι ανάγκες τους μέσω της εργασίας, ενώ σύμφωνα με την θεωρία του Taylor οι εργαζόμενοι ως κύριο μέλημα έχουν την αμοιβή που λαμβάνουν. Ακόμα ο Vroom πιστεύει πως ο ρόλος που έχει ο εργαζόμενος μέσα στο χώρο εργασίας είναι αυτός που τον ικανοποιεί. Από την άλλη οι Bush και Middlehood θεωρούν πως το συναίσθημα της ικανοποίησης είναι διαφορετικό για τον κάθε εργαζόμενο με υποκειμενικό χαρακτήρα και έρχεται στην επιφάνεια όταν οι προσδοκίες στον χώρο εργασίας συμβαδίζουν για το θετικό συναίσθημα ή δεν συμβαδίζουν για το αρνητικό.

Η δέσμευση του εργοδότη για όσα συμφώνησαν απέναντι στον εργαζόμενο είναι και αυτή σημαντική αφού χωρίς αυτήν είναι βέβαιο πως ο εργαζόμενος θα πάψει να είναι παραγωγικός εάν απογοητευτεί βλέποντας πως δε τηρούνται όσα έχουν συμφωνήσει.

Πηγή: <https://kypseli.ouc.ac.cy/bitstream/handle/11128/2122/%CE%9C%CE%92%CE%91-2015-00352.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Η ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΦΟΡΕΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Είναι γεγονός ότι οι γνώσεις και δεξιότητες του φοιτητή που ξεκινάει την πρακτική του άσκηση περιορίζονται σε ότι έχει προσλάβει από το πρόγραμμα σπουδών του Τμήματος. Πέρα όμως από αυτά, και άλλα κριτήρια και δεξιότητες φαίνεται να παίζουν σημαντικό ρόλο στην επιλογή του. Στοιχεία όπως η εξωτερική εμφάνιση του υποψηφίου και η συμπεριφορά του αποτελούν βασικότερο κριτήριο για την πρόσληψη του εργαζομένου.

Ειδικότερα, η ωριμότητα και αντιμετώπιση καθημερινών καταστάσεων με τις εκάστοτε συμπεριφορές είναι αυτή που οδηγεί σε επιτυχία στη θέση εργασίας και όχι τόσο οι απαιτούμενες γνώσεις στον τομέα, διότι αυτές μαθαίνονται και αποκτώνται σχετικά εύκολα.

Η κρίση του εργοδότη για τον υποψήφιο καθορίζεται από το άτομο που δέχεται κατά την συνέντευξη και την εντύπωση που σχηματίζει για αυτόν. Η εντύπωση σχηματίζεται τόσο από την οπτική εικόνα του υποψηφίου, όσο και από την προσωπικότητά του και καθορίζουν την απόφαση του εργοδότη. Μπορεί να είναι ελαστικότεροι οι εργοδότες όσον αφορά την επιλογή των φοιτητών, παρόλα αυτά και ειδικότερα στις μεγάλες εταιρίες περνούν οι φοιτητές κάποιον στοιχειώδη έλεγχο για να επιλεγθούν.

Πηγή: <https://www.startup.gr/index.php?about=89&id=1651>

Κατά την συνέντευξη, υπάρχουν κάποια συγκεκριμένα κριτήρια που θα πρέπει λαμβάνει υπόψη ο υποψήφιος αφού αποτελούν σταθερή αξία για τους εργοδότες. Σε αυτά περιλαμβάνονται οι γνώσεις ξένων γλωσσών, ειδικότερα τα αγγλικά, αλλά και οι γνώσεις ηλεκτρονικών υπολογιστών, αφού είναι δεδομένο πλέον πως βρίσκονται σε κάθε επιχείρηση και διευκολύνουν την εργασία.

Ακόμα και η στάση του σώματος εμπνέει τον εργοδότη για την επιλογή του εργαζομένου, όπως και το να μην είναι κυριευμένος από άγχος, κάτι που αναδεικνύει την ικανότητα διαχείρισης καταστάσεων από πλευράς του εργαζομένου. Είναι μια δεξιότητα που θα χρησιμεύσει στο χώρο και στην αντιμετώπιση προβλημάτων της εργασίας.

Στο κομμάτι της συνέντευξης, η προετοιμασία του υποψηφίου είναι αυτή που θα καθορίσει την επιτυχία της. Με την ανάδειξη των πλεονεκτημάτων του υποψηφίου πετυχαίνεται και το επιθυμητό αποτέλεσμα. Από αυτήν θα κρίνει ο εργοδότης μέσω ερωτήσεων που θα θέσει στον υποψήφιο εργαζόμενο, εάν ο τελευταίος είναι ικανός να αποδώσει στη συγκεκριμένη θέση εργασίας παραγωγικά. Γι' αυτό το λόγο, πρέπει να έχει προετοιμαστεί καταλλήλως ο υποψήφιος και να γνωρίζει ήδη πράγματα για την επιχείρηση. Ακόμα και ο χρόνος προσέλευσης στη συνέντευξη δίνει μήνυμα συνέπειας στον εργοδότη, διότι στην περίπτωση αργοπορίας στην πρώτη επαφή κλονίζεται αμέσως στα μάτια του εργοδότη η μεταξύ τους σχέση.

Στις ερωτήσεις για τις οποίες ο υποψήφιος δεν είναι προετοιμασμένος, η αυθόρμητη απάντηση με άνεση του προσδίδει ένα ακόμα θετικό στοιχείο ανάμεσα στα άλλα πλεονεκτήματα της προσωπικότητάς του που επιχειρεί να παρουσιάσει.

Πηγή: <https://www.openbook.gr/o-ergazomenos-stin-ellada-kai-stin-eyrwpi>

3.1 ΟΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ

Αρχικά, είναι απαραίτητο να οριστεί τι σημαίνει ο «επαγγελματικός διαχωρισμός». Ο επαγγελματικός διαχωρισμός εμφανίζεται, όταν σε μία εργασία υπάρχουν υποψήφιοι άνδρες και γυναίκες και ποσοστιαία αναλογούν ίσοι σε αυτή, αλλά τελικά στην πραγματικότητα επικρατεί το ένα μόνο από τα δύο φύλα.

Από τις έρευνες προκύπτει πως οι γυναίκες τείνουν να επιλέγουν επαγγέλματα με βάση τα ευέλικτα ωράρια ή δουλειές στις οποίες εύκολα θα μπορούσαν να επιστρέψουν σε περίπτωση εγκυμοσύνης και διακοπής της εργασίας τους. Αυτός είναι και ένας από τους λόγους που πολλοί εργοδότες είναι διστακτικοί απέναντι στην πρόσληψη μίας γυναίκας, ειδικά σε μακροχρόνιες θέσεις εργασίας.

Πηγή: http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/17/2/978.pdf

Με βάση έρευνα που πραγματοποιήθηκε για να διαπιστωθεί εάν οι άνδρες έχουν ευκολότερη πρόσβαση στις γυναικείες δουλειές και το αντίστροφο, συμπεραίνεται ότι οι άνδρες μπορούν να αναπτυχθούν γρηγορότερα και να ανέβουν περισσότερο από ότι οι γυναίκες. **Ott (1985)**. Παρά την προσπάθεια της Πολιτείας μέσω των νόμων να το αλλάξει αυτό, δε διακρίνεται μεγάλη βελτίωση καθιστώντας πλέον το πρόβλημα μόνιμο.

Σύμφωνα με έρευνες (MCE 1981) στις υψηλές θέσεις, είναι ξεκάθαρη η ύπαρξη ανισότητας ειδικότερα στις Κάτω Χώρες όπου στις θέσεις αυτές μόνο το 5% καλύπτεται από γυναίκες. Μεγαλύτερα ποσοστά διαθέτουν οι υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε, όχι όμως με μεγάλες διαφορές, εγκαθιδρύοντας την ύπαρξη ανισότητας, ακόμα και αν υπάρχουν γυναίκες υποψήφιες που να πληρούν τα χαρακτηριστικά για τις θέσεις αυτές.

Η επιλογή του υποψήφιου φαίνεται να γίνεται με κριτήριο την προσωπικότητα, όμως υπάρχουν έρευνες που μιλούν για υπεροχή του άνδρα στην επιλογή όταν πρόκειται για θέσεις που και τα δύο φύλα διαθέτουν το ίδιο δυναμικό βιογραφικού. Για τις υψηλότερες θέσεις, μία έρευνα έδειξε (**VanVianenet al. 1986**) ότι είναι λιγότερες οι γυναίκες που κάνουν αίτηση για τη διεκδίκηση πρόσληψης σε σχέση με τους άνδρες.

Φαίνεται, επίσης, πως στη διαδικασία για κάθε στάδιο της αίτησης μιας γυναίκας προκύπτουν συνεχώς νέα προβλήματα σε αντίθεση με έναν άνδρα. Αυτό συμβαίνει, διότι οι

αρμόδιοι για την απόφαση πρόσληψης είτε δημιουργούν σκοπίμως προβλήματα, είτε διστάζουν να εμπιστευτούν σε μία γυναίκα εργασίες και ευθύνες υψηλού επιπέδου.

Ακόμα, πολλές φορές χαρακτηρίζονται ορισμένες εργασίες «ανδρικές» ή αντίστοιχα «γυναικείες», ανάλογα με το φύλο, ποια ικανότητα περιβάλλει δηλαδή με τα χαρακτηριστικά που διαθέτει. Για τους άνδρες, αυτές συνήθως είναι οι εργασίες που χρειάζονται σωματική δύναμη, ενώ στις γυναίκες επαγγέλματα που απαιτούν συναίσθηση και ευαισθησία ή όσες είναι συνδεδεμένες με το ρόλο τους ως οικοκυράς, όπως π.χ. καθαριότητα. Αυτός ο καταμερισμός οφείλεται στη βιολογική διαφορά μεταξύ των δύο και στους ρόλους τους στην κοινωνία και συνεχίζει να υφίσταται επειδή τα δύο φύλα διαχωρίζονται και ως προς την «εξουσία» των ανδρών ενάντια των γυναικών.

Πηγή: <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/208/7/Sotiriadou.pdf>

3.2 Η ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Με βάση τον αστικό κώδικα και το άρθρο 652, υποχρεούται ο εργαζόμενος να είναι επιμελής στη δουλειά του, όμως σε περίπτωση μη συμμόρφωσής του, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα απόλυσης με απαραίτητη την αποζημίωση. Κάποιες φορές ο εργοδότης προστατεύεται από τη λύση εργασιακής σχέσης.

Επίσης, κυρώσεις επιβάλλονται στον εργαζόμενο και σε περίπτωση αδικαιολόγητης απουσίας από τον χώρο εργασίας (182/2008, ΑΠ 289/200, ΑΠ Ολ. 32/1988), όπου ο εργοδότης μπορεί να διακόψει τη μισθοδοσία αφού ο εργαζόμενος πληρώνεται για αυτόν ακριβώς τον λόγο, να προσέρχεται στην εργασία του.

Πολλές φορές, εξαναγκάζεται ο ίδιος ο εργαζόμενος να υποβληθεί σε παραίτηση, αφού σκοπίμως ο εργοδότης τον ωθεί στο να προβεί σε τέτοια πράξη, υπό ψυχολογική πίεση, με σκοπό την αποφυγή πληρωμής αποζημίωσης (ΕΦ ΘΕΣΣΑΛ 1764/1999). Οι φοιτητές που βρίσκονται στη φάση της Πρακτικής τους Άσκησης, εξαιτίας την απειρίας τους, δυσκολεύονται να κρίνουν σωστά. Ορισμένες φορές, μπορεί να τους ανατεθεί εργασία που φαίνεται ανιαρή και να την υποτιμούν, ενώ είναι ακόμη άπειροι στη θέση αυτή της επιχείρησης και είναι σημαντικό να δίνουν περισσότερη προσοχή στις λεπτομέρειες

Πηγή: <https://www.nomikosodigos.info/guide/simple-legal/892-inappropriate-workplace-behavior> .

Στη συμπεριφορά τους φαίνεται να μην ζητούν βοήθεια και οδηγό λεπτομερειών στις εργασίες τους, ενώ όταν το κάνουν δεν θα ευχαριστήσουν αυτόν που τους βοήθησε. Συγκεντρώνονται μόνο σε αυτό που τους έχει ανατεθεί και δεν δίνουν σημασία σε άλλες

εργασίες που γίνονται, κάτι που καταλήγει να είναι αρνητικό, καθώς η εξέλιξη και η επαγγελματική ανάπτυξη έρχονται μέσα από την παρατήρηση όλων των εργασιών. Έτσι, δεν εκμεταλλεύονται τις περιστάσεις και τις ευκαιρίες στο έπακρο. Αυτές οι θεωρητικές συμβουλές συμβάλλουν στη καλύτερη διεκπεραίωση πρακτικής άσκησης από τους φοιτητές.

Πηγή: <https://www.e-biografiko.gr/%CF%80%CF%81%CE%B1%CE%BA%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%AC%CF%83%CE%BA%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CF%83%CF%85%CF%87%CE%BD%CE%AC-%CE%BB%CE%AC%CE%B8%CE%B7-%CE%B1%CF%80%CE%BF%CF%86%CF%8D%CE%B3%CE%B5%CF%84%CE%B5/>

3.3 Η ΑΞΙΑ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΜΕΝΟΥΣ

Η αξία της πρακτικής άσκησης για τους ασκούμενους φοιτητές είναι πολύ σημαντική. Αρχικά, τον εισάγει στην ανάπτυξη της επαγγελματικής του πορείας. Βοηθάει το φοιτητή να επιλέξει ποια κατεύθυνση θα ακολουθήσει στην επαγγελματική του πορεία. Το χρονικό διάστημα της πρακτικής άσκησης μπορεί να λειτουργήσει ως μία «συνέντευξη», εάν επιθυμεί ο ασκούμενος να μείνει με πλήρη κανονική απασχόληση στην επιχείρηση. Εξάλλου, μέσα από την καθημερινή τριβή αναμένεται ότι θα παρατηρεί τα χαρακτηριστικά που διαθέτουν και οι άλλοι εργαζόμενοι της επιχείρησης και ποια απαιτείται να διαθέτει και ο ίδιος. Το ωράριο, η συμπεριφορά, αλλά ακόμα και ο τρόπος που ντύνονται προετοιμάζει τον ασκούμενο και τον ενημερώνει για τη λειτουργία μιας επιχείρησης.

Ακόμα, αποτελεί ένα «πείραμα» που είναι στη διάθεση των τριτοβάθμιων Ιδρυμάτων. Μέσω της πρακτικής, τα ιδρύματα μπορούν να αξιολογήσουν τα προγράμματα σπουδών που παρέχουν.. Μπορούν να έχουν ένα δείγμα για το αν το ίδιο το ίδρυμα εφοδιάζει τους φοιτητές με τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες. Για τον φοιτητή είναι η πρώτη επαφή και πρώτη έξοδος από τη σχολή, αλλά και ενός είδους σύνδεση με την αγορά εργασίας.

Ο ασκούμενος οφείλει να βλέπει τη πρακτική άσκηση ως μια σημαντική ευκαιρία να σχηματίσει εικόνα για την αγορά εργασίας, αλλά και να κάνει τις επιλογές τους αναφορικά με τον επαγγελματικό του προσανατολισμό.

Πηγή: <http://www.upatras.gr/el/node/5647>

Πηγή: <https://www.e-biografiko.gr/%CF%80%CF%81%CE%B1%CE%BA%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%AC%CF%83%CE%BA%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CF%83%CE%B5-%CF%80%CE%BB%CE%AE%CF%81%CE%B7->

[%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%
%B7/](#)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΤΟ ΤΜΗΜΑ

Το Τμήμα Τεχνολόγων Γεωπόνων του Αλεξάνδρειου Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Θεσσαλονίκης (Α.Τ.Ε.Ι.Θ.) ιδρύθηκε το 2013 από τη συγχώνευση των αντίστοιχων τμημάτων *Αγροτικής Ανάπτυξης και Διοίκησης Αγροτικών Επιχειρήσεων, Φυτικής Παραγωγής και Ζωικής Παραγωγής*, τα οποία λειτουργούν πλέον ως κατευθύνσεις του Τμήματος. Το Τμήμα ανήκει στη «Σχολή Τεχνολογίας Γεωπονίας και Τεχνολογίας Τροφίμων και Διατροφής». Η έδρα του Τμήματος βρίσκεται χιλιόμετρα δυτικά της πόλης της Θεσσαλονίκης, στην περιοχή της Σίνδου.

Στο Τμήμα σήμερα (2019) φοιτούν 3000 περίπου φοιτητές στους οποίους *«παρέχει όλα τα επιστημονικά εφόδια, ώστε να μπορούν οι φοιτητές να ανταποκριθούν με επιτυχία στο διαγραφόμενο ρόλο τους ως Τεχνολόγοι Γεωπόνοι»*.

Πηγή: <http://agriculturaltechnology.teithe.gr/>



4.1 Η ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΚΑΙ Ο ΣΤΟΧΟΣ

Τα τελευταία χρόνια με την παρουσία της οικονομικής κρίσης και με τη στροφή της οικονομικής ζώνης της χώρας προς τη γεωργία, αυξήθηκε ακόμα περισσότερο το ενδιαφέρον των υποψηφίων φοιτητών για το τμήμα Τεχνολόγων Γεωπόνων. Το ενδιαφέρον, ολοένα και μεγαλύτερο, οδήγησε και τους καθηγητές και φορείς σε μεγαλύτερο ανταγωνισμό και υψηλότερα οφέλη για τους φοιτητές και αυτό φαίνεται από τον αυξανόμενο αριθμό των φοιτητών που εισάγονται κάθε χρόνο.

Το Τμήμα, σκοπό έχει την εκπαίδευση της Γεωπονικής επιστήμης στα τρία βασικά πεδία της: Αγροτική οικονομία, Ζωική παραγωγή, Φυτική παραγωγή. Ο στόχος του είναι η αποκατάσταση των αποφοίτων και η εισχώρηση στην αγορά εργασίας με όλα τα εφόδια που τους αναλογούν και με πλήρη καταξίωση και θέση στον ανταγωνισμό.

Πηγή: <http://agriculturaltechnology.teithe.gr/>

4.2 ΙΔΡΥΣΗ

Το Τμήμα ιδρύθηκε και λειτουργεί από το 1973 ως τμήμα *Διοίκησης Γεωργικών Εκμεταλλεύσεων* του Τ.Ε.Ι. Θεσσαλονίκης. Το 2008-2009 μετονομάστηκε σε *Τμήμα Αγροτικής Ανάπτυξης & Διοίκησης Αγροτικών Επιχειρήσεων* με εξειδίκευση στα γεωργικό-οικονομικά θέματα. (Π.Δ. 9/2009 (ΦΕΚ 21/09.02.2009))

Πηγή: <http://w3.farm.teithe.gr/tmima.html>

4.3 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

Σύμφωνα με την ιστοσελίδα του Τμήματος, κατά τα πρώτα τέσσερα εξάμηνα (δύο έτη) διδάσκονται κοινά μαθήματα κορμού. Κατά το 5^ο εξάμηνο οι φοιτητές επιλέγουν την Κατεύθυνση των σπουδών τους. Οι σπουδές διαρκούν οκτώ (8) εξάμηνα, εκ των οποίων στο τελευταίο εκπονείται η πτυχιακή εργασία και ταυτοχρόνως πραγματοποιείται η πρακτική άσκηση των φοιτητών.

Στα πρώτα επτά (7) εξάμηνα πραγματοποιούνται τα θεωρητικά και εργαστηριακά μαθήματα, σε συνδυασμό με επισκέψεις στο πεδίο. Στόχος των θεωρητικών μαθημάτων είναι η απόκτηση ορθής σκέψης και κριτικής ικανότητας για την καλύτερη προσαρμογή

μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας. Περιλαμβάνονται μαθήματα γενικής υποδομής, ειδικής υποδομής και μαθήματα ειδικότητας. Η οικονομία, τα μαθηματικά και η πληροφορική υπάγονται στα μαθήματα γενικής υποδομής, ενώ στα ειδικής υπάρχουν μαθήματα εξειδικευμένα ανάλογα με τον τομέα της κατεύθυνσης που ακολουθείται. Για την πραγματοποίηση της πρακτικής άσκησης απαραίτητη προϋπόθεση είναι η επιτυχία στις εξετάσεις των μαθημάτων ειδικότητας.

Πηγή: <http://agriculturaltechnology.teithe.gr/>

Τμήμα <http://w3.farm.teithe.gr/tmima.html>

4.4 ΟΔΗΓΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

4.4.1 Εισαγωγή

Η πρακτική άσκηση θεωρείται ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία των σπουδών και έχει εδραιωθεί με τον ιδρυτικό νόμο-πλαίσιο των Τ.Ε.Ι. (Ν. 1404/83). Μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε σε δημόσιους φορείς, είτε σε ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Είναι υποχρεωτική η εκπόνησή της και υφίσταται εποπτεία από τους καθηγητές προσωπικού του Τ.Ε.Ι. Η διάρκειά της είναι 6 μήνες σε συγκεκριμένες ημερομηνίες που ορίζονται από 1 Οκτωβρίου μέχρι 31 Μαρτίου και από 1 Απριλίου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Οι ημερομηνίες είναι αυτές και μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις μπορούν να μεταβληθούν. Η διάρκειά της είναι συνεχόμενη και μόνο για πολύ σοβαρούς λόγους μπορεί να διακοπεί. Οι φοιτητές αμείβονται στη διάρκεια της πρακτικής τους άσκησης και η αμοιβή προέρχεται τόσο από τον εργοδότη, όσο και από πρόγραμμα του ΟΑΕΔ ή του ΕΣΠΑ.

4.4.2 Προϋποθέσεις για Πρακτική Άσκηση

Για να μπορέσει να προβεί σε πρακτική άσκηση ο φοιτητής θα πρέπει να έχει παρακολουθήσει τα 2/3 των μαθημάτων του προγράμματος σπουδών και να βρίσκεται στο 8^ο εξάμηνο των σπουδών του. Επόμενη υποχρέωση του φοιτητή αποτελεί το να έχει επιτύχει στις εξετάσεις όλων των μαθημάτων ειδικότητας.

Απαιτούμενα μαθήματα ειδικότητας

Τα μαθήματα που πρέπει να περαστούν για την υλοποίηση της πρακτικής άσκησης του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων κατεύθυνσης Αγροτικής Οικονομίας είναι τα παρακάτω:

1 Συμπεριφορά Καταναλωτή – Έρευνα Αγοράς

- 2 Αγροτικοί Συνεταιρισμοί
- 3 Κοστολόγηση Γεωργικών προϊόντων
- 4 Οικονομική της Αγροτικής Ανάπτυξης
- 5 Χρηματοδότηση και Αξιολόγηση Επενδύσεων στη γεωργία
- 6 Γεωργοοικονομικές Μελέτες
- 7 Οργάνωση και Διαχείριση Γεωργικών Εκμεταλλεύσεων

Πηγή: <http://agriculturaltechnology.teithe.gr/students/>

4.4.3 Σκοπός της πρακτικής άσκησης

Η πρακτική άσκηση έχει 3 βασικούς σκοπούς με κυριότερο α) την ενημέρωση των ασκούμενων για το περιβάλλον και τις συνθήκες που θα βρουν μπροστά τους στο τομέα της εργασίας και τη συμμετοχή αυτών σε αυτή τη διαδικασία. β) από το πρόγραμμα σπουδών των εργαστηριακών μαθημάτων και τον θεωρητικών στην επόμενη φάση πρακτικής και εφαρμογής όλων των γνώσεων που αποκτήθηκαν και γ) τη σχέση που αποκτά το ίδρυμα με τις επιχειρήσεις και αλλά και τους άλλους φορείς είτε είναι σε παραγωγικό επίπεδο είτε σε ερευνητικό.

4.4.4 Υποχρεώσεις φοιτητή

Ο φοιτητής υποχρεούται τα παρακάτω και με την παρακάτω σειρά :

- ΑΙΤΗΣΗ-ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΓΙΑ ΕΝΑΡΞΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ (Αίτηση φοιτητή- Βεβαίωση γραμματείας της εκπλήρωσης των προϋποθέσεων για έναρξη πρακτικής άσκησης).
- ΠΡΟΣΚΟΜΙΣΗ ΒΕΒΑΙΩΣΗΣ ΑΠΟΔΟΧΗΣ ΓΙΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΦΟΙΤΗΤΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΦΟΡΕΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ. (Στον Υπεύθυνο της πρακτικής Άσκησης της Κατεύθυνσης).
- ΠΑΡΑΛΑΒΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΜΕΣΩ ΟΑΕΔ (ΑΠΟ ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΕΠΙ ΤΜΗΜΑΤΟΣ)
- ΠΑΡΑΛΑΒΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΜΕΣΩ ΕΣΠΑ (ΑΠΟ ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΕΠΙ ΤΜΗΜΑΤΟΣ).
- ΠΑΡΑΛΑΒΗ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟΥ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ (ΑΠΟ ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΕΠΙ ΤΜΗΜΑΤΟΣ).
- ΕΝΑΡΞΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ
- ΜΕ ΤΗΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ Ο ΦΟΙΤΗΤΗΣ:

1. Παίρνει μία βεβαίωση από τον φορέα απασχόλησης που να διακρίνεται η ολοκλήρωση της πρακτικής για όλο αυτό το χρονικό διάστημα.
2. Φέρνει το ημερολόγιο πρακτικής άσκησης συμπληρωμένο και με όλες τις απαραίτητες υπογραφές από τον ίδιο τον φοιτητή αλλά και τον επόπτη καθηγητή και φορέα απασχόλησης, για να το υπογράψει ο υπεύθυνος καθηγητής του τμήματος .
3. Προσκομίζει τα ένσημα από το ΙΚΑ.
4. Και στο τέλος καταθέτει το ημερολόγιο πρακτικής άσκησης και τη βεβαίωση στη γραμματεία με όλες τις απαιτούμενες υπογραφές, καθώς και τη σχετική βεβαίωση που υπογράφεται από τον πρόεδρο του τμήματος πως όλα είναι σωστά συμπληρωμένα.

4.4.5 Υποχρεώσεις μελών του τμήματος

- i. Καθορίζεται από τον πρόεδρο ένα ή πολλά μέλη ΕΤΠ που να συνεπικουρούν τα μέλη Ε.Π. σε όλη τη διαδικασία εφόσον απαιτηθεί.
- ii. Η αρμοδιότητα των μελών περιλαμβάνει επίσκεψη στους χώρους όπου κάνουν τη πρακτική τους άσκηση οι φοιτητές ενώ βρίσκονται κοντά τους και για όποια προβλήματα και αν προκύψουν παρακολουθώντας την πορεία και την επίδοσή τους.
- iii. Για τον καθορισμό αυτών των εποπτών πραγματοποιείται με έγγραφο από τον Πρόεδρο του Τμήματος αφού έχει εισηγηθεί η Επιτροπή Πρακτικής Άσκησης.

Πηγή: <https://moodle.teithe.gr/course/view.php?id=3084>

4.4.6 Χρηματοδότηση πρακτικής άσκησης

Α) Μέσω Προγράμματος ΕΣΠΑ

Τα Επιχειρησιακά Προγράμματα του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) χρηματοδοτούν στην εκπαίδευση την πρακτική άσκηση των φοιτητών. Από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) προέρχεται η χρηματοδότηση για το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα(Ε.Π). Ο φορέας έχει τη δυνατότητα να μην αναφέρει τη σύμβαση στον ΟΑΕΔ ή στην επιθεώρηση εργασίας, αφού πρόκειται για Σύμβαση Εργασίας Ειδική και δεν υφίσταται υποχρεώσεις προς τον ΟΑΕΔ.

Όσον αφορά την αποζημίωση με το πρόγραμμα αυτό υπόκειται στον ιδιωτικό τομέα και ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταβάλλει μηνιαίως το ποσό των 176,60 ευρώ σε ηλικίες κάτω των 25 ετών και το ποσό των 243,60 ευρώ στους φοιτητές που είναι άνω των 25 ετών. Όταν μέσω αυτού του προγράμματος γίνεται η πρακτική άσκηση στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, τότε το ποσό βρίσκεται στα 176,08 ευρώ μηνιαίως.

Στον λογαριασμό που έχει δηλώσει ο φοιτητής το ίδιο το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης τον επιδοτεί με το ποσό της τάξεως 280 ευρώ είτε είναι στο δημόσιο χώρο, είτε στον ιδιωτικό. Ο φορέας απασχόλησης στον οποίο έγινε η πρακτική άσκηση παραδίδει στον φοιτητή μία «Βεβαίωση Περαιώσης πρακτικής άσκησης», καθώς και τα αποδεικτικά ασφάλισης του φοιτητή. Αυτές οι βεβαιώσεις χρειάζονται για την ασφαλιστική κάλυψη κατά επαγγελματικού κινδύνου, 1% επί του τεκμαρτού ημερομισθίου της 12ης ασφαλιστικής κλάσης του ΙΚΑ, όπως ισχύει κάθε φορά και θεωρείται στο ΙΚΑ που είναι εγγεγραμμένος ο εργοδότης.

B) Μέσω Προγράμματος του ΟΑΕΔ

Όσοι ασκούμενοι έχουν ορισθεί να πραγματοποιήσουν την πρακτική τους άσκηση μέσω του ΟΑΕΔ, οι αποζημιώσεις τους σε επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα ορίζονται στο 80% επί του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, όπως ορίζει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας με μηνιαία καταβολή από τον φορέα απασχόλησης.

Οι εργοδότες στις ιδιωτικές επιχειρήσεις επιχορηγούνται από τον ΟΑΕΔ το 50% επί της καταβαλλόμενης κάθε φορά αποζημίωσης, κάνοντάς την η αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ στο τέλος της πρακτικής και σε χρονικό διάστημα εντός των τριών μηνών από τη λήξη της.

Στη μηνιαία αποζημίωση του ΟΑΕΔ οι ασκούμενοι κάτω των 25 ετών επιδοτούνται από τον οργανισμό στο ποσό των 228,30 ευρώ ενώ το ίδιο ακριβώς ποσό απαιτείται από τον εργοδότη. Από την ηλικία των 25 ετών και πάνω αυξάνεται το ποσό στα 261,80 ευρώ αντίστοιχα και από τον οργανισμό αλλά και από τον εργοδότη. Στη περίπτωση του δημοσίου δίνεται η αμοιβή των 176,60 ανεξάρτητα από την ηλικία του ασκούμενου.

Πηγή: <https://moodle.teithe.gr/course/view.php?id=3084>

4.4.7 Γραφείο πρακτικής άσκησης ΕΣΠΑ

Όλες οι παραπάνω διαδικασίες συντονίζονται και υλοποιούνται μέσω του Γραφείου ΠΑ ΑΤΕΙ/Θ που ανήκει στο Υπόεργο Νο_2 «Κεντρικές Δράσεις για την Πρακτική Άσκηση Φοιτητών του Αλεξάνδρειου ΤΕΙ Θεσσαλονίκης» της πράξης «Πρακτική Άσκηση Φοιτητών Α.ΤΕΙ/Θ». Το Γραφείο ΠΑ τελεί υπό την αιγίδα της Δομής Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας (ΔΑΣΤΑ) του Α.ΤΕΙ/Θ και συνεργάζεται στενά με το Γραφείο Διασύνδεσης (ΓΔ) και τη Μονάδα Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας (ΜΚΕ) του ΑΤΕΙ/Θ. Το Γραφείο ΠΑ ΑΤΕΙ/Θ διαθέτει πλήρως καταρτισμένα Στελέχη, που επιλύουν καθημερινά απορίες και διευθετούν τυχόν προβλήματα που μπορεί να προκύψουν κατά την υλοποίηση της πρακτικής άσκησης των φοιτητών. Το Γραφείο ΠΑ ΑΤΕΙ/Θ είναι επιφορτισμένο με όλες τις διοικητικές ενέργειες που πραγματοποιούνται για την εύρυθμη λειτουργία του προγράμματος και την τεχνική υποστήριξη που χρειάζεται για την υλοποίηση ενός τόσο μεγάλου έργου. Πιο συγκεκριμένα, είναι επιφορτισμένο με:

- την παρακολούθηση του φυσικού και του οικονομικού αντικειμένου
- την προετοιμασία, υλοποίηση και ολοκλήρωση της πρακτικής κάθε περιόδου

- την πιστοποίηση όλων των παραδοτέων του προγράμματος
- την τήρηση ηλεκτρονικού και έντυπου αρχείου της πρακτικής άσκησης
- τη δημιουργία εντύπων και βεβαιώσεων
- την ενημέρωση και υποστήριξη των φοιτητών καθ' όλη τη διάρκεια της πρακτικής τους άσκησης
- την επικοινωνία με φορείς απασχόλησης, ΕΥ και Ακαδημαϊκούς Επόπτες,
- τη δημιουργία βάσης δεδομένων με όλους τους δείκτες και τη συνεχή ενημέρωσή της
- την προβολή και διαφήμιση του προγράμματος μέσω ενημερωτικού & διαφημιστικού υλικού, ημερίδων
- τη δημιουργία και τον εμπλουτισμό της ιστοσελίδας της πρακτικής άσκησης του ΑΤΕΙ/Θ <http://praktiki.teithe.gr/> και πολλά άλλα...

Πηγή: <http://www.el.teithe.gr/File.aspx?UI=1&ID=174&PID=18&File=PAGES>

<http://w3.farm.teithe.gr/tmima.html>

<http://agriculturaltechnology.teithe.gr/%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%80%CF%84%CF%85%CF%87%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AC/>

<http://w3.farm.teithe.gr/tmima.html>.<http://agriculturaltechnology.teithe.gr/>.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Η ΕΡΕΥΝΑ

5.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ

Όπως προαναφέρθηκε, στόχος της είναι η διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης των εργοδοτών από τους φοιτητές του Τμήματος που ολοκλήρωσαν την Πρακτική τους Άσκηση στην επιχείρησή τους.

Καταλληλότερος τρόπος διεξαγωγής της κρίθηκε η χρήση ερωτηματολογίου. Η συμπλήρωσή του ήταν ανώνυμη, ώστε να διασφαλιστεί το απόρρητο των πληροφοριών και να ενθαρρύνεται η ειλικρίνεια των επιχειρηματιών.

Το ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα) περιείχε 20 σύντομες, σαφείς και στοχευμένες ερωτήσεις. Όλες οι ερωτήσεις ήταν κλειστού τύπου και αυτό επιλέχθηκε για δύο λόγους. Αφενός, για να μπορεί να απαντά με συντομία το άτομο που θα το συμπλήρωνε και αφετέρου για να εξαχθούν ευκολότερα μετρήσιμα αποτελέσματα. Εξάιρεση αποτελούσαν δύο μόνο διευκρινιστικές ερωτήσεις, οι οποίες ήταν ανοιχτού τύπου. Σε κάποιες ερωτήσεις υπήρχε και η επιλογή άνω της μιας απάντησης.

Ο πληθυσμός της έρευνας ορίστηκε ως το σύνολο των επιχειρήσεων και οργανισμών όπου φοιτητές του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων πραγματοποίησαν την πρακτική τους άσκηση μετά το 2013, έτος κατά το οποίο δημιουργήθηκε το Τμήμα (από τη συγχώνευση των τμημάτων *Φυτικής Παραγωγής, Ζωικής Παραγωγής και Αγροτικής Ανάπτυξης & Διοίκησης Αγροτικών Επιχειρήσεων*). Ο αριθμός αυτών των επιχειρήσεων ανέρχεται στις 142.

Το ερωτηματολόγιο απεστάλη ηλεκτρονικά στο σύνολο των παραπάνω επιχειρήσεων στις δηλωμένες ηλεκτρονικές διευθύνσεις τους, περιγράφοντας σύντομα το σκοπό της έρευνας. Η πρώτη αποστολή έγινε τον Σεπτέμβριο του 2018. Σε μια πρώτη φάση επιστράφηκαν ηλεκτρονικά 22 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια. Επειδή ο αριθμός αυτός κρίθηκε ότι δεν ήταν ικανοποιητικός, έγινε ένας δεύτερος κύκλος επαφών μέσω τηλεφωνημάτων. Δεδομένου ότι δεν ήταν γνωστό ποιοι εργοδότες είχαν απαντήσει, η πρώτη ερώτηση κατά την τηλεφωνική επικοινωνία ήταν εάν είχαν ήδη συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο που είχαν λάβει. Στην περίπτωση που απαντούσαν αρνητικά, η δεύτερη ερώτηση ήταν εάν θα ήθελαν να συμπληρωθεί εκείνη την ώρα τηλεφωνικά. Εάν η απάντηση ήταν θετική, συνεχίζαμε στην τηλεφωνική συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Οι τηλεφωνικές αυτές επικοινωνίες ήταν μια ευχάριστη διαδικασία τελικά, γιατί πολλές φορές το άτομο στην άλλη άκρη της γραμμής έκανε επιπλέον σχόλια και έτσι η εργασία εμπλουτίστηκε με συμπληρωματικές πληροφορίες. Με τον τρόπο αυτό συμπληρώθηκαν ακόμη 29 ερωτηματολόγια. Έτσι, συνολικά συμπληρώθηκαν 51 ερωτηματολόγια, αριθμός που αντιπροσωπεύει το 36% του πληθυσμού της έρευνας.

5.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στην συνέχεια παρουσιάζονται οι απαντήσεις σε κάθε ερώτηση με την μορφή πίνακα και γραφήματος.

5.2.1. Τρόποι ενημέρωσης των επιχειρήσεων

Πίνακας 3.1 Ενημέρωση για τη δυνατότητα απασχόλησης φοιτητών του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων

Ενημέρωση Επιχειρήσεων από	Αριθμός Επιχειρήσεων	%
Από φοιτητή ή φοιτήτρια	31	48%
Από συναδέλφους	13	20%
Από το Τμήμα Τεχνολόγων Γεωπόνων	10	15%
Από έντυπα	7	11%
Άλλο	4	6%
Σύνολο	65	100%

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

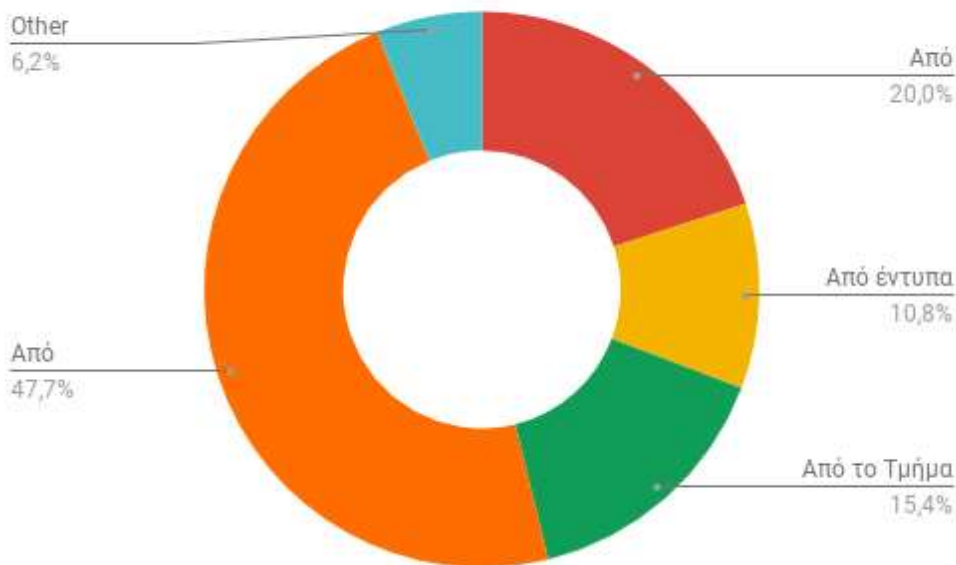
Ο τρόπος με τον οποίο ενημερώνονται οι επιχειρήσεις για τη δυνατότητά τους να απασχολήσουν φοιτητές του τμήματος τεχνολόγων γεωπόνων ποικίλει, όμως φαίνεται πως επικρατέστερος τρόπος είναι από τον ίδιο τον φοιτητή.

Σημαντική ενημέρωση υπάρχει και από τους συναδέλφους τους, αλλά και από το ίδιο το Τμήμα Τεχνολόγων Γεωπόνων.

Αυτό δείχνει την κινητοποίηση των φοιτητών να απασχοληθούν μέσω της πρακτικής άσκησης αναζητώντας οι ίδιοι επιχειρήσεις, παρουσιάζοντας ουσιαστικά οι ίδιοι τον εαυτό τους.

Κάποιες επιχειρήσεις παραπονέθηκαν πως δεν υπάρχει κάποια ουσιαστική ενημέρωση από το επιμελητήριο στο οποίο ανήκουν, αλλά ούτε και από το Τμήμα. Η ελλιπής ενημέρωση των επιχειρήσεων από επίσημους φορείς, μας οδηγεί στη σκέψη ότι ίσως θα ήταν χρήσιμο να υπάρχει ευρύτερη και καλύτερα οργανωμένη ενημέρωση των επιχειρήσεων για τη δυνατότητα συμμετοχής σε απασχόληση φοιτητών πρακτικής. Με αυτό τον τρόπο ίσως το μάθαιναν και ενδιαφέρονταν να ενταχθούν σε αυτό περισσότερες επιχειρήσεις, πράγμα που θα έδινε μεγαλύτερη ποικιλία επιλογών στους φοιτητές.

Πώς ενημερωθήκατε για τη δυνατότητά σας να απασχολήσετε φοιτητές του Τμήματος Τεχνολόγων



Διάγραμμα 5.1 Τρόπος ενημέρωσης των επιχειρήσεων για τη δυνατότητα απασχόλησης φοιτητών

5.2.2. Πρόγραμμα απασχόλησης φοιτητών

Πίνακας 3.2 Πρόγραμμα απασχόλησης

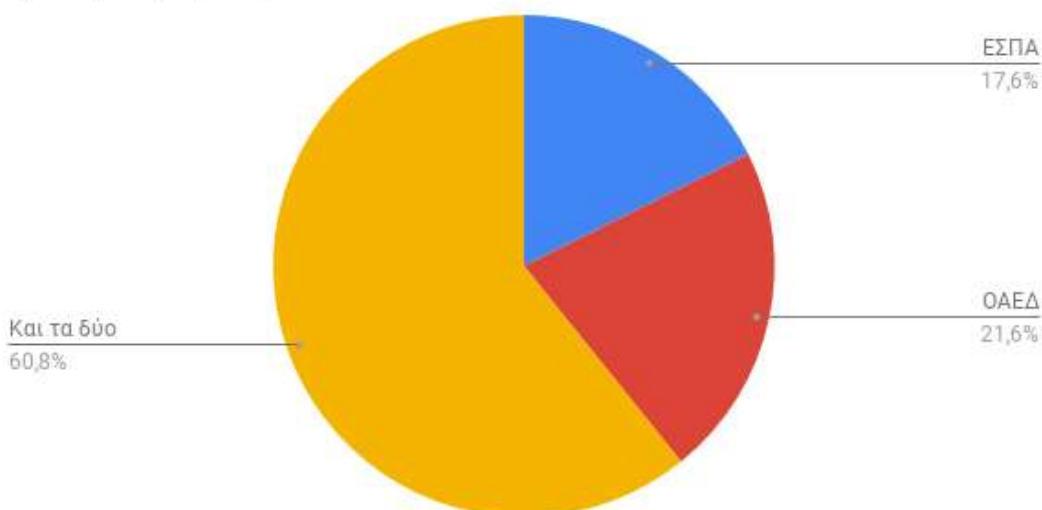
Πρόγραμμα	Αριθμός επιχειρήσεων	%
ΕΣΠΑ & ΟΑΕΔ	31	61%
ΟΑΕΔ	11	22%
ΕΣΠΑ	9	17%
Σύνολο	51	100%

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Η απασχόληση των φοιτητών έγινε μέσω και των δύο προγραμμάτων κατά μεγάλο ποσοστό, ενώ λίγες επιχειρήσεις επέλεξαν απασχόληση μόνο μέσω του ΟΑΕΔ και ακόμα λιγότερες μόνο μέσω του ΕΣΠΑ. Αυτό αιτιολογείται από το γεγονός ότι το Πρόγραμμα ΕΣΠΑ είναι σχετικά πρόσφατο (από το 2013), γεγονός που σημαίνει ότι ακόμη δεν είναι γνωστό σε όλους τους επιχειρηματίες.

Πάντως, αυτό το ισχυρό 70% των απαντήσεων πως απασχόλησαν φοιτητές και με τα δύο προγράμματα θα μπορούσε κανείς να πει ότι αποτελεί επιτυχία και των δύο μέσων απασχόλησης, αφού και με τα δύο απασχολούνται συνεχώς φοιτητές και σε τόσο μεγάλο ποσοστό από κάθε επιχείρηση.

Με ποιο πρόγραμμα απασχολήσατε/απασχολείτε φοιτητές/τριες;



Διάγραμμα 5.2 Πρόγραμμα απασχόλησης φοιτητών

5.2.3. Αριθμός απασχόλησης φοιτητών στις επιχειρήσεις

Πίνακας 3.3 Αριθμός απασχόλησης φοιτητών στις επιχειρήσεις

Αριθμός φοιτητών	Αριθμός επιχειρήσεων	%
1-5	32	62%
6-10	13	26%
11-20	3	6%
21-120	3	6%
Σύνολο	51	100

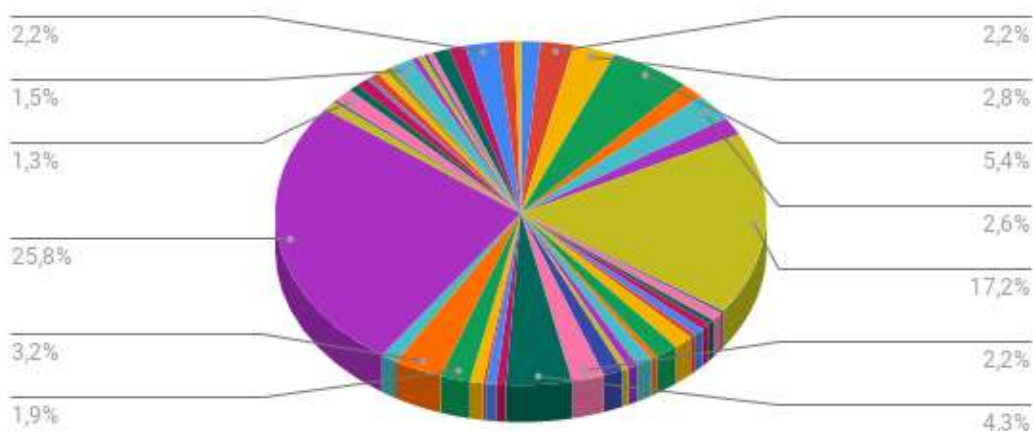
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Σύμφωνα με τις απαντήσεις, μέχρι στιγμής έχουν απασχοληθεί 463 φοιτητές και ορισμένες επιχειρήσεις απασχολούν ασκούμενους όλο το χρόνο, ενώ πολλές έχουν περισσότερη ανάγκη κυρίως το καλοκαίρι, λόγω του γεωπονικού αντικειμένου. Ο συνολικός αριθμός των φοιτητών που απασχόλησαν οι επιχειρήσεις ποικίλει από επιχείρηση σε επιχείρηση, ανάλογα με το μέγεθος ή το αντικείμενο της επιχείρησης, όμως η πλειονότητα (62%) έχει απασχολήσει

λιγότερους από πέντε φοιτητές μέχρι τώρα. Πρόκειται για επιχειρήσεις που ενημερώθηκαν σχετικά πρόσφατα για αυτή τη δυνατότητα..

Πολύ μικρότερα είναι τα ποσοστά των επιχειρήσεων που απασχόλησαν πάνω από δέκα φοιτητές συνολικά. Πρόκειται για επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν πολλά χρόνια σταθερά φοιτητές του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων και αυτό μας επιτρέπει να υποθέσουμε πως είναι ευχαριστημένοι. Υπάρχουν επιχειρηματίες που προσλαμβάνουν φοιτητές πάνω από τριάντα χρόνια, μέσω του Προγράμματος του ΟΑΕΔ. Κάποιες από αυτές τις επιχειρήσεις δήλωσαν ότι απασχόλησαν φοιτητές στο παρελθόν και δεναπασχόλησαν άλλους στη συνέχεια, είτε για

Πόσους φοιτητές/τριες έχετε απασχολήσει μέχρι σήμερα συνολικά;



οικονομικούς λόγους, είτε γιατί δεν έμειναν ευχαριστημένοι.

Διάγραμμα 5.3 Αριθμός απασχόλησης φοιτητών στις επιχειρήσεις

5.2.4. Αναλογία απασχόλησης φοιτητών – φοιτητριών

Πίνακας 3.4 Αριθμός απασχολούμενων φοιτητών/τριών

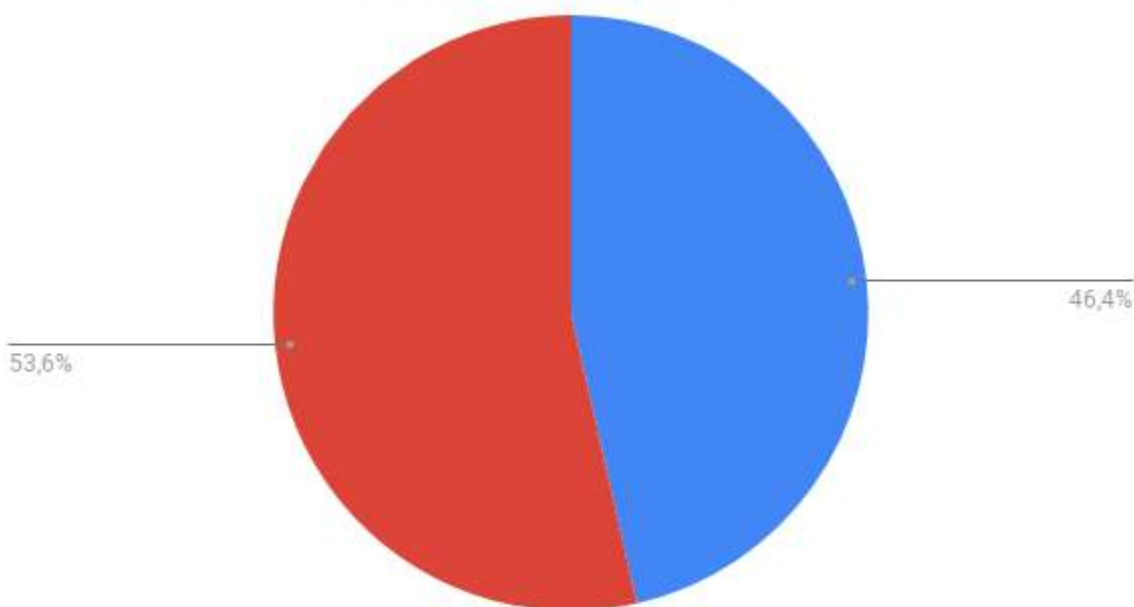
Αριθμός ν	Αριθμός επιχειρήσεων	%
1-5	71	78%
6-15	10	11%
16-60	9	10%
Σύνολο	90	100

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Από το διάγραμμα καθίσταται σαφής η διαφορά μεταξύ των φοιτητών απέναντι των φοιτητριών, έχοντας απόσταση ποσοστιαία της τάξεως του κοντά στο 8%.

Όσον αφορά τον αριθμό απασχολούμενων φοιτητών είναι εμφανής η διαφορά αλλά όχι πολύ μεγάλη. Ορισμένες επιχειρήσεις απασχόλησαν πάνω από 10 φοιτητές ανδρικού φύλου και αυτό γιατί συνήθως η φύση της εκάστοτε δουλειάς της επιχείρησης το απαιτεί. Όσες επιχειρήσεις διαθέτουν γραμματειακή υποστήριξη φαίνεται να μην παρουσίασαν αισθητή διαφορά στο φύλο απασχόλησης, ενώ αυτές που χρειάζονται εργατικά χέρια θα επέλεγαν πιο εύκολα άντρες φοιτητές.

Αναλογία απασχόλησης φοιτητών-φοιτητριών



Διάγραμμα 5.4 Αναλογία απασχολούμενων φοιτητών-φοιτητριών

5.2.5. Η δραστηριότητα των επιχειρήσεων

Πίνακας 3.5 Η δραστηριότητα των επιχειρήσεων

Δραστηριότητα επιχειρήσεων	Αριθμός επιχειρήσεων	%
Εμπορία γεωργικών εφοδίων	18	22%

Άλλο	13	17%
Αγροτικός Συνεταιρισμός	10	13%
Γεωργικές μελέτες	9	11%
Πιστοποιήσεις	8	9%
Απεντομώσεις	6	7%
Ανθοπωλείο	5	6%
Ευρωπαϊκά προγράμματα	4	5%
Θερμοκήπιο	4	5%
Παρασκευή τροφίμων	3	4%
Κτηνιατρείο	1	1%
Σύνολο	81	100%

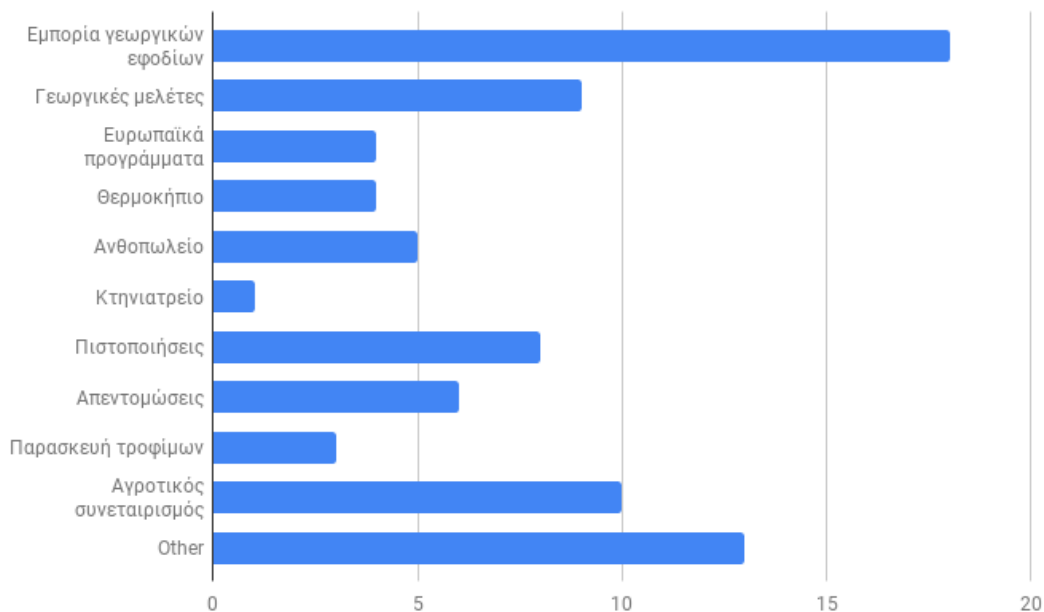
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δραστηριότητας των επιχειρήσεων καταλαμβάνει το είδος των επιχειρήσεων που ασχολούνται με γεωργικά εφόδια, ενώ ακολουθούν οι αγροτικοί συνεταιρισμοί και οι γεωργικές μελέτες.

Διευκρινήσεις με το τι ασχολείται η κάθε επιχείρηση δόθηκαν σε μεγάλο βαθμό και κάποιες από αυτές είναι οι συμβουλευτικές εταιρίες, γαλακτοκομικές και φροντίδα κήπων και διαμορφώσεις.

Σε αυτήν την ερώτηση διακρίνεται πως υπάρχει ποικιλία στην επιλογή των ασκούμενων για να απασχοληθούν σε πολλούς κλάδους καθιστώντας το εύρος επιλογής πολύ μεγάλο. Δίνει επιλογή δοκιμής σε πολλά και διαφορετικά επιχειρηματικά πεδία δράσης, βάζοντας έτσι τον ασκούμενο σε έναν πιο συγκεκριμένο επαγγελματικό δρόμο και δημιουργώντας του τρόπο σκέψης σύμφωνο με τον καταμερισμό της εργασίας.

Ποια είναι η δραστηριότητα της επιχείρησής σας;



Διάγραμμα 5.5 Η δραστηριότητα των επιχειρήσεων

5.2.6. Αντικείμενα απασχόλησης των ασκούμενων στην επιχείρηση

Πίνακας 3.6 Αντικείμενα απασχόλησης των ασκούμενων στην επιχείρηση

Αντικείμενα απασχόλησης	Απασχόληση ασκούμενων	%
Πωλήσεις	24	20%
Εξωτερικές εργασίες	20	17%
Δημόσιες Σχέσεις	18	16%
Παραγωγή	13	11%
Μηχανογράφηση	12	10%
Διαχείριση προγραμμάτων	12	10%
Μελέτες	12	10%
Άλλο	7	6%
Σύνολο	118	100%

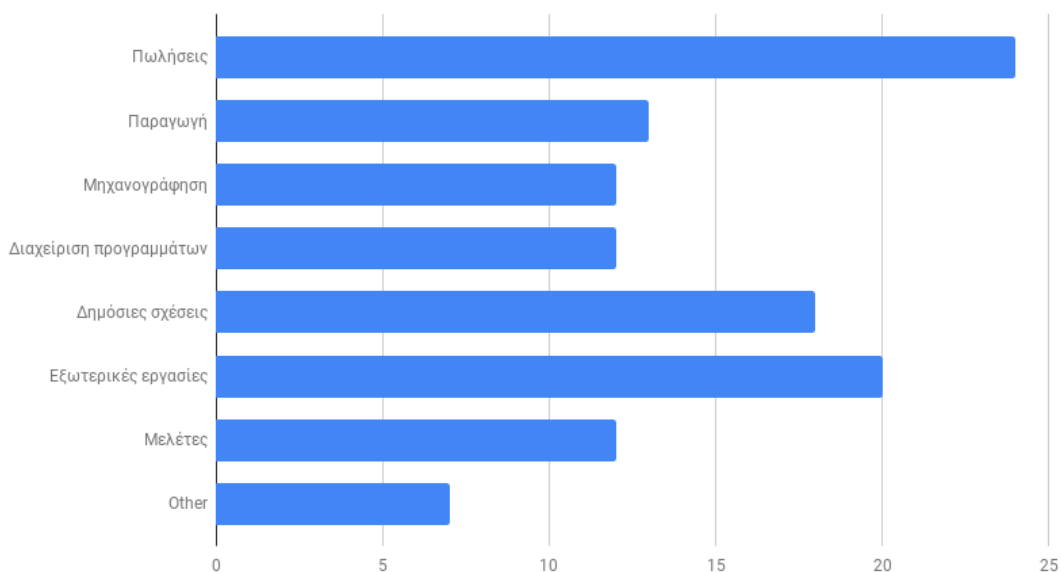
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Σύμφωνα με τους επιχειρηματίες, το εύρος απασχόλησης των φοιτητών είναι αρκετά μεγάλο. οι φοιτητές απασχολήθηκαν περισσότερο στις πωλήσεις και στις εξωτερικές εργασίες.

Χαρακτηριστικό πάντως είναι το γεγονός πως δεν προκύπτουν μεγάλες διαφορές στον τομέα απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση, κάτι που αποδεικνύει πως οι επιχειρηματίες επιλέγουν οι δραστηριότητες των φοιτητών να πραγματοποιούνται σε όλους τους τομείς.

Οι ασκούμενοι, σύμφωνα με τις απαντήσεις των επιχειρηματιών, απασχολούνται επίσης στις δημόσιες σχέσεις, στην παραγωγή, αλλά και στη μηχανογράφηση, δίνοντας το συμπέρασμα ότι δεν περιορίζονται σε μία συγκεκριμένη δουλειά. Αντιθέτως, φαίνεται πως δίνεται στους ασκούμενους η ευκαιρία να μάθουν το πώς λειτουργεί όλη η επιχείρηση και όχι μόνο ένα κομμάτι της.

Σε ποια αντικείμενα της επιχείρησής σας απασχολήσατε/είτε τους φοιτητές/τριες;



Διάγραμμα 5.6 Αντικείμενα απασχόλησης των ασκούμενων στην επιχείρηση

5.2.7. Εξειδικευμένες γνώσεις φοιτητών πάνω στα αντικείμενα απασχόλησης

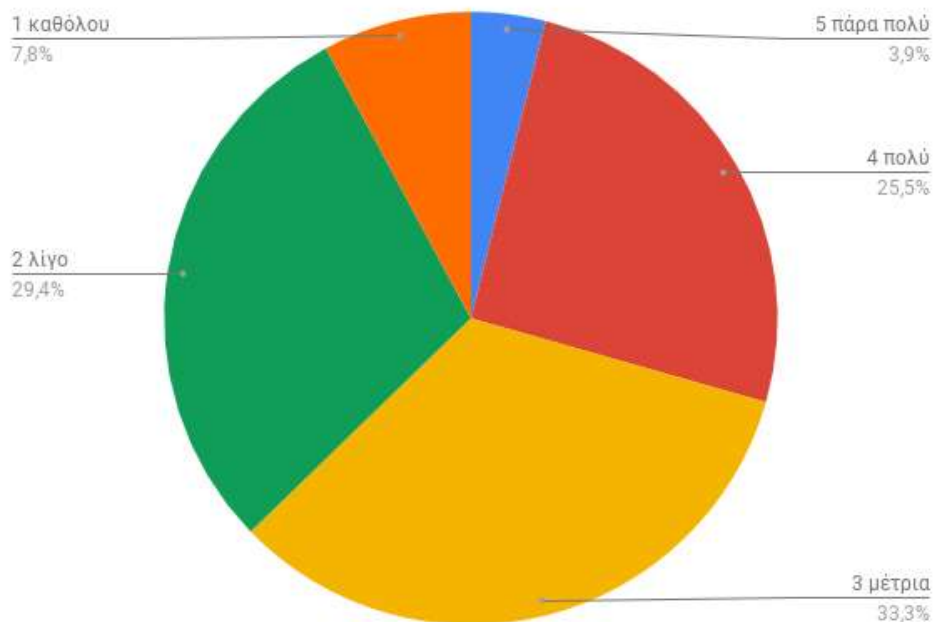
Πίνακας 3.7 Εξειδικευμένες γνώσεις φοιτητών πάνω στα αντικείμενα απασχόλησης

Εξειδικευμένες γνώσεις	Αριθμός επιχειρήσεων	%
Πάρα πολύ	2	4%
Πολύ	13	25%
Μέτρια	17	33%
Λίγο	15	30%
Καθόλου	4	8%
Σύνολο	51	100

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Σύμφωνα με τις απαντήσεις, οι εργοδότες που απάντησαν ότι δεν χρειάζεται να έχουν ιδιαίτερες εξειδικευμένες γνώσεις είναι 38%. Ωστόσο, η πλειονότητα (62%) δήλωσαν ότι θα πρέπει να έχουν εξειδικευμένες γνώσεις από μέτρια (33%), έως πολύ (25%) και πάρα πολύ (4%). Η θέση αυτή ενισχύει την αναγκαιότητα παροχής γνώσεων προσαρμοσμένων στις ανάγκες της αγοράς.

Θεωρείτε ότι χρειαζόταν/χρειάζεται να έχουν οι φοιτητές/τριες εξειδικευμένες γνώσεις στα αντικείμενα που τους απασχολήσατε/είτε;



Διάγραμμα 5.7 Εξειδικευμένες γνώσεις φοιτητών πάνω στα αντικείμενα απασχόλησης

5.2.8. Ανταπόκριση των εξειδικευμένων γνώσεων στο αντικείμενο εργασίας

Πίνακας 3.8 Ανταπόκριση των εξειδικευμένων γνώσεων στο αντικείμενο εργασίας

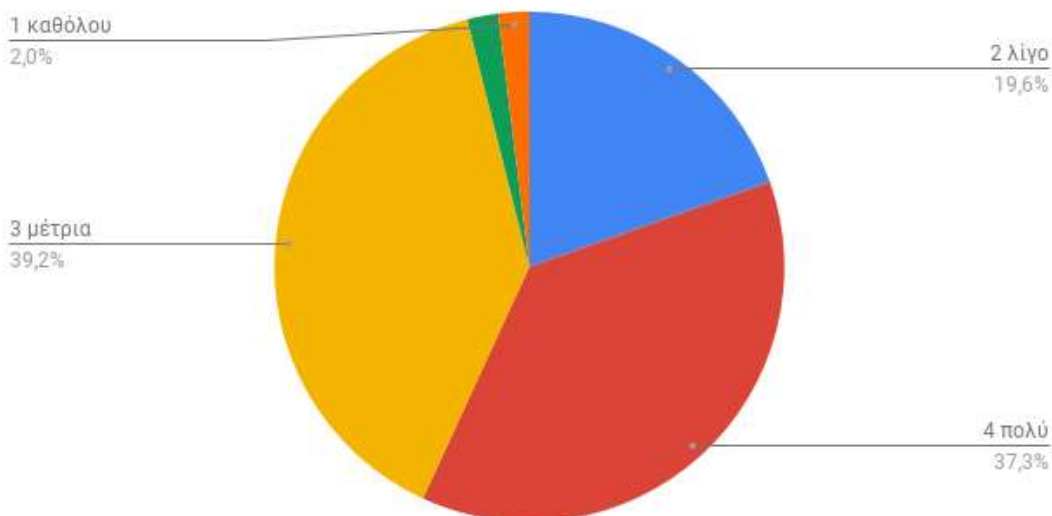
Ανταπόκριση εξειδικευμένων γνώσεων	Αριθμός επιχειρήσεων	%
Πάρα πολύ	11	37%
Πολύ	19	20%
Μέτρια	20	39%
Λίγο	10	2%
Καθόλου	1	2%
Σύνολο	51	100%

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Είναι ελάχιστοι αυτοί που απάντησαν ότι οι γνώσεις των φοιτητών ανταποκρίνονταν λίγο ή καθόλου στο αντικείμενο της επιχείρησης. Αντίθετα, η συντριπτική πλειοψηφία δήλωσε ότι ανταποκρίνονταν από μέτρια (39%), έως πολύ (20%) και πάρα πολύ (37%). Είναι πολύ θετικό ότι η πλειοψηφία (57%) εντάσσονται στις δύο τελευταίες κατηγορίες. Αυτό οδηγεί σε συμπέρασμα

ότι η ικανοποίηση των εργοδοτών από την ανταπόκριση των γνώσεων των φοιτητών στο αντικείμενο της επιχείρησης είναι πολύ θετική.

Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι γνώσεις τους ανταποκρίνονται/νται στις απαιτήσεις του αντικειμένου;



Διάγραμμα 5.8 Ανταπόκριση των εξειδικευμένων γνώσεων στο αντικείμενο εργασίας

5.2.9. Χρειάζεται να έχουν εξειδικευμένες γνώσεις οι φοιτητές;

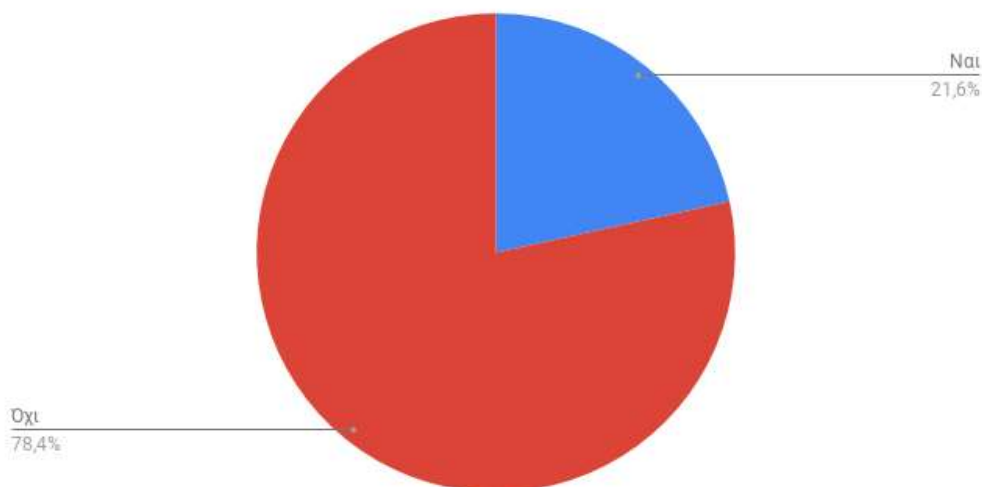
Πίνακας 3.9 Ανάγκη εξειδικευμένων γνώσεων για την επιχείρηση

Ανάγκη εξειδικευμένων γνώσεων	Αριθμός επιχειρήσεων	%
Ναι	11	22%
Όχι	40	78%
Σύνολο	51	100%

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Ένα ποσοστό μεγαλύτερο της τάξεως του 70% απάντησε ότι δεν χρειάζεται γνώσεις που οι φοιτητές δεν κατέχουν, δηλαδή ότι ουσιαστικά καλύπτονται από τις γνώσεις των φοιτητών., Αυτό απλοποιεί την πρακτική άσκηση των φοιτητών καθιστώντας την βατή και προσιτή, αφού οι απαιτήσεις των επιχειρηματιών και επιχειρήσεων, κατά πλειοψηφία, δε χρειάζονται επιπλέον γνώσεις.

Έχει ανάγκη η επιχείρησή σας από εξειδικευμένες γνώσεις που οι φοιτητές/τριες δεν διαθέτουν;



Διάγραμμα 5.9 Ανάγκη εξειδικευμένων γνώσεων για την επιχείρηση

5.2.10 Εξειδικευμένες γνώσεις που απαιτούνται στις επιχειρήσεις

Η ερώτηση αυτή ήταν η μία από τις δύο που ήταν ανοιχτού τύπου.

Αφορούσε το ποιες εξειδικευμένες γνώσεις θα έπρεπε να έχουν οι φοιτητές για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της επιχείρησης. Οι απαντήσεις που δόθηκαν από τους επιχειρηματίες παρουσιάζονται παρακάτω:

- Υδροπονία
- Νομοθεσία
- Αναγνώριση και ταξινόμηση φυτών
- Μηχανογράφηση
- Γεωργική συμβουλευτική
- Κτηνιατρικά φάρμακα
- Φυτοπαθολογία- Φυτοπροστασία

Πράγματι, ορισμένα από τα παραπάνω αντικείμενα δεν περιλαμβάνονται στο πρόγραμμα σπουδών του Τμήματος. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να ληφθούν υπόψη σε επόμενη ανασύνθεση του προγράμματος.

5.2.11 Πνεύμα συνεργασίας των ασκούμενων φοιτητών

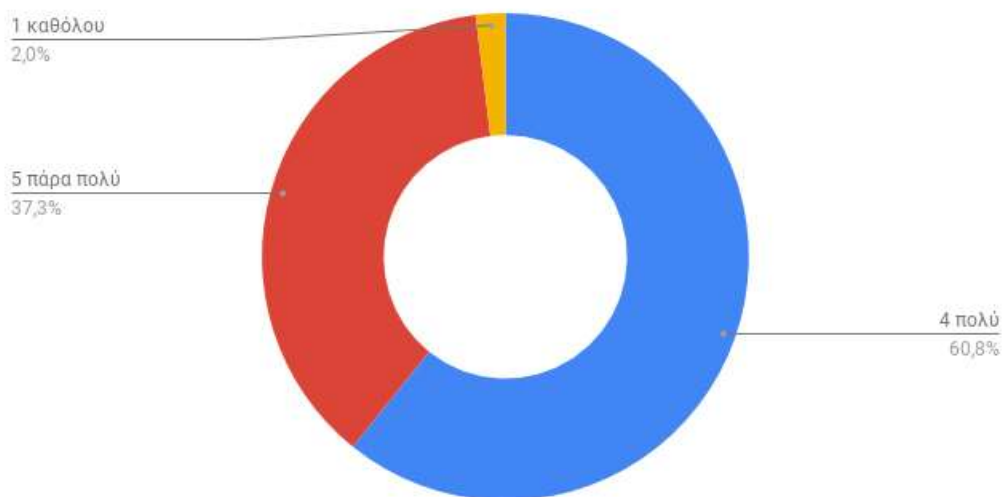
Πίνακας 3.10 Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι φοιτητές είχαν πνεύμα συνεργασίας

Πνεύμα συνεργασίας	Αριθμός επιχειρήσεων	%
Πάρα πολύ	19	37%
Πολύ	31	61%
Μέτρια	0	0%
Λίγο	0	0%
Καθόλου	1	2%
Σύνολο	51	100%

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Εξαιρετικά είναι τα αποτελέσματα, όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα, αφού η συντριπτική πλειοψηφία δηλώνει πως οι ασκούμενοι φοιτητές ήταν πλήρως συνεργάσιμοι. Μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό, της τάξεως του 2% δήλωσε πως οι φοιτητές δεν είχαν πνεύμα συνεργασίας. Αυτό δείχνει την όρεξη που έχουν οι φοιτητές για να δουλέψουν μαζί με τους επιχειρηματίες, οι οποίοι καταλαβαίνουν το κίνητρο των ασκούμενων και τη θέληση για συνεργασία, ώστε να διδαχθούν.

Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι/ες φοιτητές/τριες είχαν/έχουν πνεύμα συνεργασίας;



Διάγραμμα 5.10 Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι φοιτητές είχαν πνεύμα συνεργασίας

5.2.12. Συνέπεια στο ωράριο εργασίας

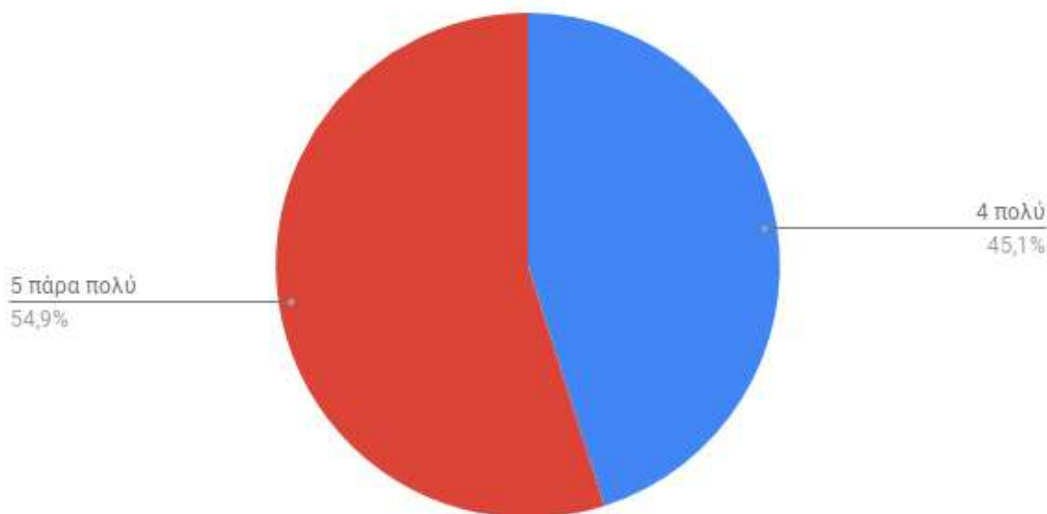
Πίνακας 3.11 Συνέπεια στο ωράριο εργασίας

Πνεύμα συνεργασίας	Αριθμός επιχειρήσεων	%
Πάρα πολύ	28	55%
Πολύ	23	45%
Μέτρια	0	0%
Λίγο	0	0%
Καθόλου	0	0%
Σύνολο	51	100

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Άριστη συνέπεια προκύπτει στο ωράριο εργασίας, αφού ομόφωνα οι επιχειρηματίες συμφώνησαν πως οι φοιτητές ήταν πάντοτε στην ώρα τους. Αν και θα μπορούσε κανείς να υποθέσει πως η απειρία των ασκούμενων θα οδηγούσε σε ασυνέπεια και οι φοιτητές θα δυσκολεύονταν σε αυτό, τελικά φαίνεται πως όλοι ήταν παρόντες στην ώρα τους στο ωράριο και το τηρούσαν πάντοτε.

Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι/ες φοιτητές/τριες ήταν συνεπείς με το ωράριο εργασίας;



Διάγραμμα 5.11 Συνέπεια στο ωράριο εργασίας

5.2.13 Πρωτοβουλίες φοιτητών

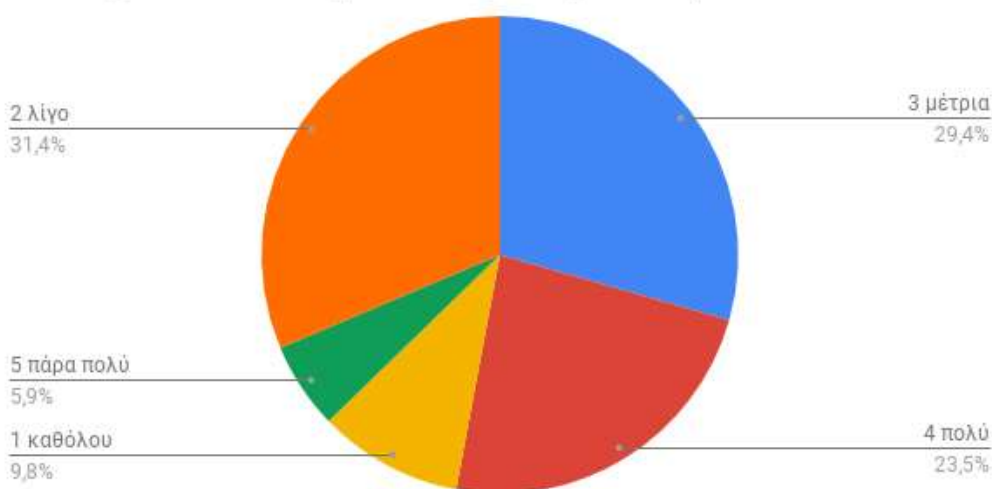
Πίνακας 3.12 Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι φοιτητές αναλάμβαναν πρωτοβουλίες

Πρωτοβουλίες	Αριθμός επιχειρήσεων	%
Πάρα πολύ	3	6%
Πολύ	12	23%
Μέτρια	15	30%
Λίγο	16	31%
Καθόλου	5	10%
Σύνολο	51	100%

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, η πλειονότητα (59%) των εργοδοτών απάντησε πως οι φοιτητές έπαιρναν από μέτρια (30%), έως πολύ (23%) και πάρα πολύ (6%) πρωτοβουλίες, γεγονός που δείχνει μια γενικότερα θετική στάση απέναντι στους ασκούμενους. Πάντως, θα πρέπει να βελτιωθεί η στάση και σκέψη των φοιτητών, καθώς η πρωτοβουλία είναι από τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά που επιβάλλεται να έχει κάποιος εργαζόμενος. Δημιουργεί θετική εντύπωση στον επιχειρηματία και στο γενικότερο εργασιακό περιβάλλον, ακόμα και αν δεν είναι τελικά τόσο αποδοτική όσο ήταν αρχικά προσδοκώμενο. Κι αυτό, γιατί δείχνει την επαγρύπνηση, αλλά και την όρεξη για συμμετοχή του φοιτητή και την επιθυμία του να αποδώσει τα μέγιστα.

Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι/ες φοιτητές/τριες αναλάμβαναν/αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες;



Διάγραμμα 5.12 Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι φοιτητές αναλάμβαναν πρωτοβουλίες

5.2.14 Ενδιαφέρον φοιτητών για απόκτηση περαιτέρω γνώσεων

Πίνακας 3.13 Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι φοιτητές είχαν ενδιαφέρον για περαιτέρω γνώση

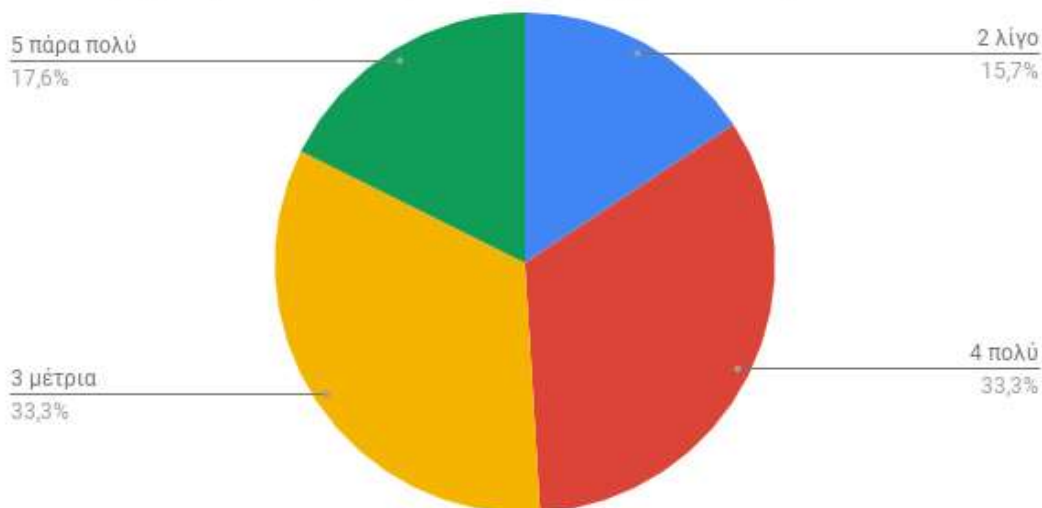
Ενδιαφέρον για Περαιτέρω γνώση	Αριθμός επιχειρήσεων	%
Πάρα πολύ	9	18%
Πολύ	17	33%
Μέτρια	17	33%
Λίγο	8	16%
Καθόλου	0	0%
Σύνολο	51	100%

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Ποικίλες φαίνεται να είναι οι απαντήσεις όσον αφορά το ενδιαφέρον των φοιτητών για νέες γνώσεις. Οι περισσότερες από αυτές κινούνται ανάμεσα στο «μέτρια» και στο «πολύ», ενώ πολύ μικρότερα είναι τα ποσοστά στο «λίγο» και στο «πάρα πολύ».

Σύμφωνα με τις απαντήσεις, η μεγάλη πλειοψηφία (84%) δήλωσε ότι οι ασκούμενοι εξέφραζαν ενδιαφέρον για να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους από μέτρια (33%), πολύ (33%) έως πάρα πολύ (18%). Οπωσδήποτε αυτή η άποψη ενισχύει την επιθυμία των εργοδοτών να συνεχίσουν να απασχολούν ασκούμενους φοιτητές.

Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι/ες φοιτητές είχαν/έχουν ενδιαφέρον για περαιτέρω απόκτηση γνώσεων;



Διάγραμμα 5.13 Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι φοιτητές είχαν ενδιαφέρον για περαιτέρω γνώση

5.2.15 Επανάληψη απασχόλησης φοιτητών του Τμήματος στην ίδια επιχείρηση

Πίνακας 3.14 Επανάληψη απασχόλησης φοιτητών του Τμήματος στην ίδια επιχείρηση

Επανάληψη απασχόλησης	Αριθμός επιχειρήσεων	%
-----------------------	----------------------	---

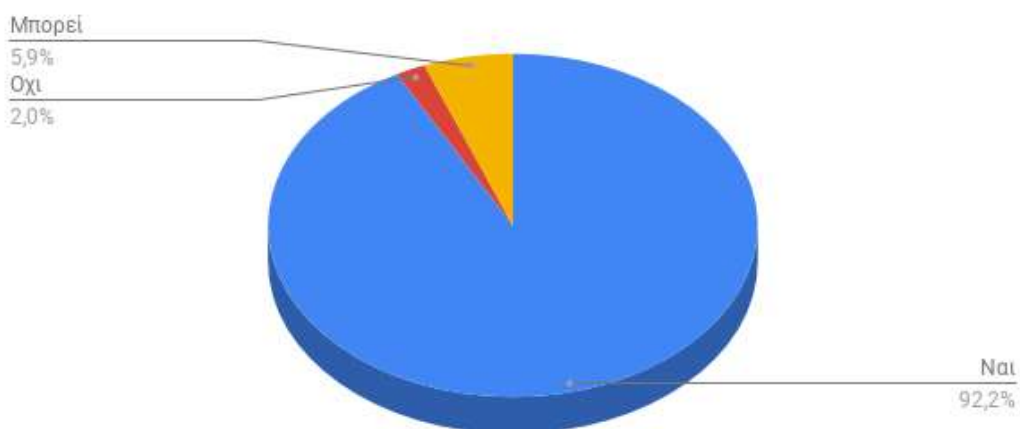
φοιτητών		
Ναι	47	92%
Όχι	1	2%
Μπορεί	3	6%
Σύνολο	51	100%

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Η απάντηση στην ερώτηση αυτή είναι άμεση συνέπεια της απάντησης στην προηγούμενη ερώτησης. Πράγματι, συντριπτικό είναι το ποσοστό της θετικής απάντησης για το εάν θα απασχολούσαν ξανά φοιτητές ή φοιτήτριες του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων στην επιχείρησή τους.

Πολύ μικρός αριθμός επιχειρήσεων απάντησε ότι το σκέφτεται και θα μπορούσε να απασχολήσει, ενώ αρνητικά απάντησε μόλις μία επιχείρηση Αυτό το αποτέλεσμα μας εγγυάται και τη θέληση των επιχειρηματιών να διατηρήσουν αυτή τη συνεργασία με το Τμήμα. Από μόνο του αυτό, καταφέρνει να μας πείσει πως σίγουρα θα απασχολούν και στο μέλλον ασκούμενους και αυτός ο θεσμός καλώς διατηρείται και θα υπάρχει. Ακόμα, φανερώνει την υψηλή αποδοτικότητα των ασκούμενων αφού πολλοί επιχειρηματίες διατηρούν τον θεσμό και προσλαμβάνουν μέσω της πρακτικής άσκησης εποχιακά φοιτητές. Είναι σίγουρα και μια θετική «ψήφος» που δίνει ένα μέρος της αγοράς εργασίας στο ίδιο το Τμήμα και με αυτό τον τρόπο αναγνωρίζει τη δουλειά και την όλη οργάνωση του ιδρύματος.

Θα απασχολούσατε ξανά φοιτητές/τριες του Τμήματος για πρακτική άσκηση στην επιχείρησή σας;



Διάγραμμα 5.14 Επανάληψη απασχόλησης φοιτητών του Τμήματος στην ίδια επιχείρηση

5.2.16. Πιθανότητα πρόσληψης φοιτητών του Τμήματος στην επιχείρηση

Πίνακας 3.15 Πιθανότητα πρόσληψης φοιτητών του Τμήματος στην επιχείρηση

Πιθανότητα πρόσληψης φοιτητών του Τμήματος	Αριθμός επιχειρήσεων	%
Ναι	40	79%
Όχι	3	6%
Μπορεί	8	15%
Σύνολο	51	100%

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Ένα ποσοστό περίπου 80% απάντησε θετικά. Ένα μικρό 16% αφήνει ανοιχτό το ενδεχόμενο για μόνιμη πρόσληψη απόφοιτων του Τμήματος, χωρίς να έχει αποφασίσει ακόμα. Ένα μικρό ποσοστό 6% έδωσε ξεκάθαρη αρνητική απάντηση.

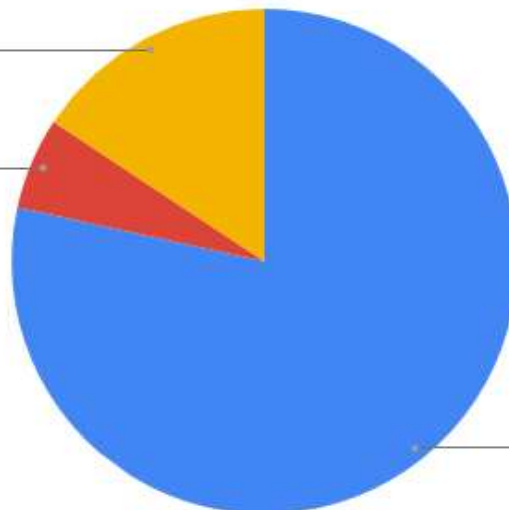
Αυτή η εμπιστοσύνη των επιχειρήσεων και η προοπτική πρόσληψης των φοιτητών, μας επιτρέπει να συμπεράνουμε πως η σύνδεση του Τμήματος με την αγορά εργασίας και τις εταιρίες δημιουργεί ευνοϊκές συνθήκες εργασιακού μέλλοντος για τους φοιτητές. Δεν αποκλείεται οι επόμενοι που θα βρίσκονται σε διοικητικές ή διευθυντικές θέσεις των επιχειρήσεων να είναι οι ίδιοι ασκούμενοι, αφού οι εργοδότες είναι θετικά διακείμενοι στο να τους προσλάβουν. Εξάλλου, ένας από τους επιχειρηματίες με τον οποίο είχαμε τηλεφωνική επικοινωνία μαζί του, μας δήλωσε ότι σήμερα είναι ο διευθυντής της επιχείρησης και ξεκίνησε την καριέρα του σε αυτήν μέσω της πρακτικής του άσκησης.

Ως συνέχεια των δύο προηγούμενων απαντήσεων, πέρα από την απασχόληση μέσω πρακτικής άσκησης, οι επιχειρήσεις είναι διατεθειμένες να προσλάβουν και μετά το τέλος της άσκησης τον ασκούμενο ως εργαζόμενο.

Θα προσλαμβάνατε φοιτητές/τριες του Τμήματος στην επιχείρησή σας;

Μπορεί
15,7%

Όχι
5,9%



Ναι
78,4%

Διάγραμμα 5.15 Πιθανότητα πρόσληψης φοιτητών του Τμήματος στην επιχείρηση

5.2.17. Πρόσληψη φοιτητών του Τμήματος στην επιχείρηση

Πίνακας 3.16 Πρόσληψη φοιτητών του Τμήματος στην επιχείρηση

Πρόσληψη φοιτητών του Τμήματος	Αριθμός επιχειρήσεων	%
Ναι	25	49%
Όχι	26	51%
Σύνολο	51	100%

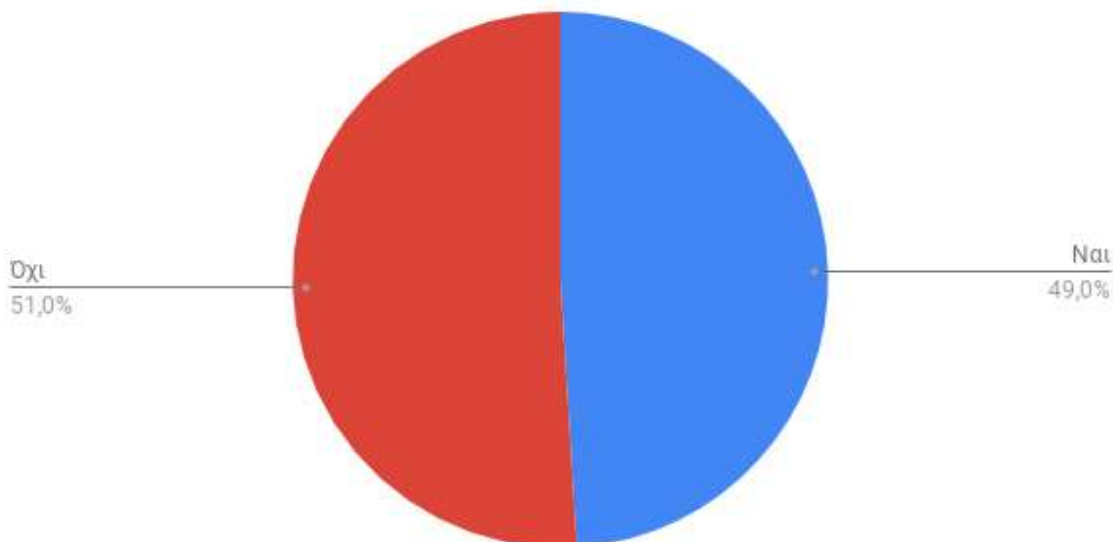
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Είναι εντυπωσιακό το γεγονός ότι οι μισοί επιχειρηματίες έχουν προσλάβει για μόνιμη απασχόληση τον φοιτητή που έκανε την πρακτική του άσκηση στην συγκεκριμένη επιχείρηση. Αυτό, αυτομάτως, ως στοιχείο, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η πρακτική άσκηση μπορεί να αποδειχθεί μια τεράστια ευκαιρία στην επαγγελματική πορεία των φοιτητών. Αφού σχεδόν οι μισές επιχειρήσεις έχουν προσλάβει φοιτητές, τότε η άσκηση αποκτά σημασία και νόημα ως μέσο επαγγελματικής αποκατάστασης για τους φοιτητές του Τμήματος. Αυτό σημαίνει ότι ο θεσμός της πρακτικής άσκησης εκπληρώνει τους στόχους του σε πολύ ικανοποιητικό βαθμό.

Ακόμα, αυτό το αποτέλεσμα μάς οδηγεί στο να συμπεράνουμε πως αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον ο θεσμός αυτός και είναι ένα κίνητρο για το φοιτητή, ειδικά στις τόσο δύσκολες εποχές που ζούμε. Το να υπάρχει μία δουλειά σαν επιλογή στον τομέα απασχόλησης του ασκούμενου είναι μία καλή αξιοποίηση ευκαιρίας και εισχώρησης στην αγορά εργασίας.

Στην προηγούμενη ερώτηση είδαμε τη διάθεση των επιχειρηματιών για πλήρη απασχόληση και θέση των ασκούμενων φοιτητών που πραγματοποιούν τη πρακτική τους άσκηση. Εδώ βλέπουμε πόσες επιχειρήσεις όντως έχουν προσλάβει στην εταιρία ή στον

Έχετε προσλάβει στην επιχείρησή σας φοιτητές/τριες μετά το τέλος της πρακτικής τους άσκησης;



οργανισμό που βρίσκονται φοιτητές του Τμήματος μετά τη διεκπεραίωση της άσκησής τους.

Διάγραμμα 5.16 Πρόσληψη φοιτητών του Τμήματος στην επιχείρηση

5.2.18. Ικανοποίηση επιχειρηματιών σε γενικές γραμμές από την πρακτική άσκηση

Πίνακας 3.17 Γενικότερη ικανοποίηση των επιχειρηματιών από τη πρακτική άσκηση των τεχνολόγων γεωπόνων

Ευχαρίστηση επιχειρηματιών από τη πρακτική άσκηση	Αριθμός επιχειρήσεων	%
Πάρα πολύ	15	29%
Πολύ	33	65%
Μέτρια	2	4%
Λίγο	1	2%
Καθόλου	0	0%
Σύνολο	51	100%

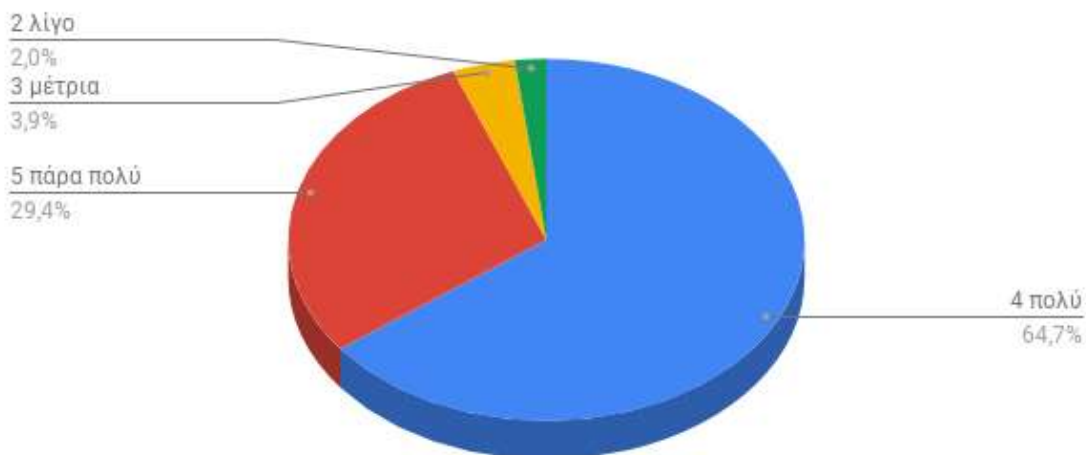
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας

Οι δύο πιο συχνές απαντήσεις, το «πολύ» και το «πάρα πολύ», δηλώνουν θετικότερες αντιδράσεις από τις επιχειρήσεις στη σημαντικότερη ερώτηση του ερωτηματολογίου.

Η απόδοση της πρακτικής άσκησης φανερώνεται ως επιτυχημένη μέσω αυτής της ερώτησης αλλά και γενικότερα ως συμπέρασμα με την ικανοποίηση των επιχειρήσεων να βρίσκεται σε πολύ ικανοποιητικά επίπεδα από την απόδοση των ασκούμενων του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων.

Εκτός από την ικανοποίηση του εργοδότη από τον ασκούμενο, αυτό το αποτέλεσμα μεταφράζει και το γενικότερο θεσμό ως επιτυχημένο. Αυτό είναι κάτι που περιλαμβάνει και όλους τους τομείς του θεσμού, δηλαδή, το Τμήμα, τη συμμετοχή των καθηγητών, τα προγράμματα των ΕΣΠΑ και ΟΑΕΔ, αλλά και τα γραφεία πρακτικής άσκησης.

Σε γενικές γραμμές, πόσο ευχαριστημένος είστε από την απασχόληση για πρακτική άσκηση στην επιχείρησή σας φοιτητών/τριών του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων του Αλεξάνδρειου ΤΕΙ Θεσσαλονίκης;



Διάγραμμα 5.17 Ικανοποίηση επιχειρηματιών σε γενικές γραμμές από την πρακτική άσκηση

5.2.19. Ανοιχτή ερώτηση, δυνατότητα προσθήκης οποιουδήποτε σχολίου

Στο τέλος του ερωτηματολογίου κατατέθηκε η δεύτερη ερώτηση ανοιχτού τύπου. Ήταν μία ερώτηση προαιρετική, η μοναδική προαιρετική, και ζητούσε από τους επιχειρηματίες να γράψουν οποιοδήποτε σχόλιο ήθελαν που αφορούσε την εμπειρία τους από την πρακτική άσκηση φοιτητών/τριών του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων.

Οι 25 από τις 51 επιχειρήσεις απάντησαν με ένα σχόλιο. Τα καταθέτω παρακάτω.

Πίνακας 3.18 Συμπληρωματικά σχόλια των επιχειρηματιών στο τέλος του ερωτηματολογίου

1. Είμαι πολύ ευχαριστημένος και έχω κρατήσει στην επιχείρηση φοιτητές πρακτικής
2. Πολύ ευχαριστημένοι με το επίπεδο των φοιτητών. Θα ξαναχρησιμοποιήσουμε οπωσδήποτε στην εταιρεία μας φοιτητές για πρακτική άσκηση

3. Θα ήθελα περισσότερο ενδιαφέρον για το αντικείμενο και ζήλο στην κατανόηση και εφαρμογή της νομοθεσίας.
4. Το μέγεθος του αποτελέσματος συνιστάται στον βαθμό ενδιαφέροντος του φοιτητή και τις προσωπικές προοπτικές & όραμα
5. Αψογη
6. Πολύ ευχαριστημένοι
7. Όλα εξάριετα
8. Πολύ ευχαριστημένοι
9. Καλή εμπειρία θα ξανά έπαιρνα φοιτητές πρακτικής άσκησης
10. Εξαιρετη
11. Τους χαρακτηρίζει μια έλλειψη αυτοπεποίθησης αλλά έχουν διάθεση για να αποκτήσουν γνώσεις, ακόμα και αν το αντικείμενο δεν είναι αυτό με το οποίο θέλουν να ασχοληθούν στο μέλλον.
12. Δεν είναι καταρτισμένα τα παιδιά με τις απαραίτητες γνώσεις
13. Πολύ ευχαριστημένος
14. Συνεργάσιμοι φιλότιμοι φιλόδοξοι
15. Συνεργάσιμοι φοιτητές
16. Πολύ καλή συνεργασία με τον φοιτητή, άριστη συμπεριφορά μέσα στον εργασιακό χώρο, μεγάλη επιθυμία για εργασία και επέκταση γνώσεων με βάση το αντικείμενο της εταιρίας.
17. Τα παιδιά έχουν αρκετές γνώσεις πάνω στο επάγγελμα τους
18. Άριστη συνεργασία
19. Πολύ ευχαριστημένος αναζητώ συνεχώς φοιτητές για πρακτική άσκηση
20. Ευχαριστημένος
21. Άριστη συνεργασία με τους φοιτητές
22. Δεν είμαι ευχαριστημένος
23. Ευχαριστημένος πολύ
24. Αρκετά ευχαριστημένοι χωρίς όμως πρωτοβουλίες των ασκούμενων
25. Καλή συνεργασία και θετική διάθεση

Και πάλι φαίνεται από τα σχόλια πως προκύπτουν θετικά συμπεράσματα επιβεβαιώνοντας την ικανοποίηση των επιχειρήσεων σε γενικές γραμμές, καθώς συναντώνται συχνά οι λέξεις «συνεργάσιμοι» και «ευχαριστημένοι». λίγες μόνο επιχειρήσεις κατέθεσαν αρνητικές απαντήσεις.

Επίσης, είναι χαρακτηριστικό ότι από τους επιχειρηματίες αναγνωρίζεται ως πολύ σημαντικό προσόν η συνεργασία των φοιτητών. Είναι κάτι που επαναλαμβάνεται συνεχώς και του δίνεται μεγάλη έμφαση από τους επιχειρηματίες. Δε φαίνεται να είναι πρωταρχικό τους μέλημα η απόδοση της δουλειάς ως παραγωγή και γνωστικό αντικείμενο τόσο, αλλά περισσότερο μιλούν για τη συνεργασία και την όρεξη να μάθουν και να εξελιχθούν στα αντικείμενα όπου απασχολήθηκαν.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην εργασία αυτή έγινε έρευνα σε επιχειρήσεις που απασχόλησαν φοιτητές του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων στο πλαίσιο της πρακτικής τους άσκησης. Αντικείμενο της έρευνας ήταν η διερεύνηση του λειτουργίας στην πράξη του θεσμού της πρακτικής άσκησης και η ικανοποίηση των εργοδοτών από αυτήν. Για τους σκοπούς της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο απεστάλη σε 142 επιχειρήσεις και απαντήθηκε από τις 51.

Η ικανοποίηση των επιχειρηματιών είναι ξεκάθαρα θετική, όπως φάνηκε από την παρουσίαση των αποτελεσμάτων. Εκτός λίγων εξαιρέσεων, στο σύνολό τους οι επιχειρηματίες είναι ευχαριστημένοι από την αποδοτικότητα των φοιτητών. Αυτή η διαπίστωση είναι κάτι που επιβεβαιώνει τον θεσμό της πρακτικής άσκησης, αλλά και το ίδιο το Τμήμα, το οποίο αποδεικνύεται ότι προετοιμάζει κατάλληλα τους φοιτητές για την έξοδό τους στην αγορά εργασίας. Επίσης, για τους ίδιους τους φοιτητές ως άτομα, μπορούμε να πούμε ότι η ωριμότητά τους ως ασκούμενων εξασφάλισε την ικανοποίηση των επιχειρήσεων από την πρακτική άσκηση. Δείχνουν προθυμία, συνέπεια, όρεξη για απόκτηση νέας γνώσης και πνεύμα συνεργασίας και επαγγελματισμό. Αυτή η εργασιακή συμπεριφορά φαίνεται ότι εκτιμάται ιδιαίτερα από τους εργοδότες και αυτό αποδεικνύεται από το γεγονός ότι οι μισές επιχειρήσεις προσέλαβαν για μόνιμη απασχόληση φοιτητές που έκαναν την πρακτική τους άσκηση εκεί. Αυτό οδηγεί στο ασφαλές συμπέρασμα ότι ο θεσμός της Πρακτικής Άσκησης, αποτελεί έναν πολύ πετυχημένο θεσμό των Τεχνολογικών Ιδρυμάτων της χώρας και γι' αυτό θα πρέπει να ενισχυθεί. Ένας τρόπος ενίσχυσής του, ο οποίος προκύπτει από τις απαντήσεις των εργοδοτών του δείγματος, είναι η καλύτερη ενημέρωση των εργοδοτών του κλάδου σχετικά με την ύπαρξη του θεσμού. Έτσι, θα ωφεληθούν αφενός οι ίδιες οι επιχειρήσεις, αφετέρου οι φοιτητές στους οποίους ανοίγονται δρόμοι για την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Φυσικά, όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, οι ίδιοι οι φοιτητές, αλλά και οι επιχειρήσεις, λειτουργούν με δυναμικές σχέσεις που μεταβάλλονται διαρκώς, γι' αυτό και υπάρχουν πάντοτε περιθώρια βελτίωσης. Ωστόσο, η γενική θετική εικόνα που αντικατοπτρίζει η έρευνα δεν μπορεί να παραβλεφθεί. Η σημασία του, αν γενικευθεί, επιδέχεται διάφορες προεκτάσεις, ειδικά στις δύσκολες εποχές που διανύει η Ελλάδα τόσο σε εκπαιδευτικό, όσο και σε επιχειρηματικό επίπεδο. Η σύνδεση του Πανεπιστημίου με τη ζωντανή αγορά εργασίας είναι μια ελπιδοφόρα εξέλιξη που μπορεί να βοηθήσει σημαντικά σε δύο τομείς. Αφενός, στην καλύτερη οργάνωση του Πανεπιστημίου ως ιδρύματος παροχής χρήσιμων γνώσεων που έχουν αντίκρισμα στην πραγματική εργασία και αφετέρου, στην οικονομική ανάκαμψη του επιχειρηματικού κόσμου και κατ' επέκταση της οικονομίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- *Βασικές δεξιότητες και πώς να τις αναδείξεις*, Πύλη Δια Βίου Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας Ενηλίκων, Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων & Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, από <https://e-stadiodromia.eoppep.gr/index.php/%CE%B1%CF%84%CE%BF%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%82-%CF%86%CE%AC%CE%BA%CE%B5%CE%BB%CE%BF%CF%82-%CF%83%CF%87%CE%B5%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%83%CE%BC%CE%BF%CF%8D-%CF%83%CF%84%CE%B1%CE%B4%CE%B9%CE%BF%CE%B4%CF%81%CE%BF%CE%BC%CE%AF%CE%B1%CF%82-e-portfolio/8-%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%B4%CE%B5%CE%BE%CE%B9%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B5%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CF%80%CF%89%CF%82-%CE%BD%CE%B1-%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CE%B4%CE%B5%CE%AF%CE%BE%CE%B5%CE%B9%CF%82.html?showall=&start=11> (Ανακτήθηκε 23 Δεκεμβρίου, 2018)
- Γεωργίου, Ε., (2015). *Εργασιακές σχέσεις και εργασιακή ικανοποίηση στο Επαρχιακό Δικαστήριο Λευκωσίας*. Διατριβή επιπέδου Μάστερ, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Διοίκηση Επιχειρήσεων», Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης, Λευκωσία, από <https://kypseli.ouc.ac.cy/bitstream/handle/11128/2122/%CE%9C%CE%92%CE%91-2015-00352.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Ανακτήθηκε 23 Δεκεμβρίου, 2018)
- Γεωργίου, Ε., (2015). *Εργασιακές σχέσεις και εργασιακή ικανοποίηση στο Επαρχιακό Δικαστήριο Λευκωσίας*. Διατριβή επιπέδου Μάστερ, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Διοίκηση Επιχειρήσεων», Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης, Λευκωσία, από <https://kypseli.ouc.ac.cy/bitstream/handle/11128/2122/%CE%9C%CE%92%CE%91-2015-00352.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Ανακτήθηκε 23 Δεκεμβρίου, 2018)
- Γουσγούνη, Ι., *Επιλογή προσωπικού, Μια σοβαρή υπόθεση*, Startup.gr, Επιχειρηματικότητα, Τεχνολογία, Ανάπτυξη, από <https://www.startup.gr/index.php?about=89&id=1651> (Ανακτήθηκε 27 Δεκεμβρίου, 2018)
- Δομή Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Ε. Stiakakis, από <https://dasta.uom.gr/Moke/files/lessons/EP/Productivity.pdf> Ανακτήθηκε 23 Δεκεμβρίου, 2018)
- Καποθανάση, Μ. (2016). *Εργασιακή ενσωμάτωση, διατήρηση ανθρώπινου δυναμικού και εργασιακή απόδοση*. Διπλωματική εργασία, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Πατρών, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πάτρα,

από

<http://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/bitstream/10889/9681/3/Kapothanasi%28manag%29.pdf>

(Ανακτήθηκε 23 Δεκεμβρίου, 2018)

- Κουτσάκη, Α. ΙΖ εκπαιδευτική σειρά, (χ.η), *Διαχωρισμοί και ανισότητες με βάση το φύλο στην ελληνική αγορά εργασίας*, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, από http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/17/2/978.pdf (Ανακτήθηκε στις 27 Δεκεμβρίου, 2018).
- *Πρακτική Άσκηση σε πλήρη απασχόληση*, e-biografiko.gr, από <https://www.e-biografiko.gr/%CF%80%CF%81%CE%B1%CE%BA%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%AC%CF%83%CE%BA%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CF%83%CE%B5-%CF%80%CE%BB%CE%AE%CF%81%CE%B7-%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7/> (Ανακτήθηκε 27 Δεκεμβρίου, 2018).
- *Πρακτική Άσκηση: Συχνά λάθη που πρέπει να αποφύγετε*, e-biografiko.gr, από <https://www.e-biografiko.gr/%CF%80%CF%81%CE%B1%CE%BA%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%AC%CF%83%CE%BA%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CF%83%CF%85%CF%87%CE%BD%CE%AC-%CE%BB%CE%AC%CE%B8%CE%B7-%CE%B1%CF%80%CE%BF%CF%86%CF%8D%CE%B3%CE%B5%CF%84%CE%B5/> (Ανακτήθηκε 27 Δεκεμβρίου, 2018).
 - ο Ρόζου, Α., (2017), *Η ανάρμοστη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας*, Νομικός οδηγός, από <https://www.nomikosodigos.info/guide/simple-legal/892-inappropriate-workplace-behavior> (Ανακτήθηκε 27 Δεκεμβρίου, 2018).
- Σπυριδάκης, Μ., (2008), *Ο εργαζόμενος στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, ΙΔΕΚΕ, Αθήνα, από <https://www.openbook.gr/o-ergazomenos-stin-ellada-kai-stin-eyrwpi> (Ανακτήθηκε 3 Ιανουαρίου, 2018)
 - ο Σπυριδάκης, Μ. (2008), *Ο Εργαζόμενος στην Ελλάδα και στην Ευρώπη*, Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΙΔΕΚΕ)
- Σταυρόπουλος, Κ., Χρονάκης, Χ., (2012). *Οι εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στα πλαίσια μιας επιχείρησης*. Πτυχιακή εργασία, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Κρήτης, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Ηράκλειο, από http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/sdo/ba/2012/StavropoulosKonstantinos,ChronakisChristoforos/attached-document-1341211664-752055-12248/Stavropoulos_Chronakis2012.pdf (Ανακτήθηκε 23 Δεκεμβρίου, 2018)
- Σχολή Γεωπονίας, Δασολογίας & Φυσικού Περιβάλλοντος ΑΠΘ, Τμήμα Γεωπονίας, *Κανονισμός Πρακτικής Άσκησης*, από <http://www.agro.auth.gr/praktiki/2015kanonismos.pdf> (Ανακτήθηκε 23 Δεκεμβρίου 2018)
- Σχολή Γεωπονικών Επιστημών - Τμήμα Γεωπονίας Φυτικής Παραγωγής και Αγροτικού Περιβάλλοντος *Πρακτική Άσκηση του Τμήματος Γεωπονίας Φυτικής Παραγωγής και*

- Αγροτικού Περιβάλλοντος*, Γραφείο ΠΑ: Εργαστήριο Γενετικής Βελτίωσης Φυτών, από http://www.agr.uth.gr/files/praktiki_askisi.pdf (Ανακτήθηκε 23 Δεκεμβρίου, 2018)
- Σωτηριάδου, Α., (2005), *Ευκαιρίες και ανισότητες στην επιλογή επαγγέλματος κατά φύλο. Η εφαρμογή της απασχόλησης γυναικών στα ΜΜΕ – Τηλεόραση*, Διδακτορική διατριβή. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής, Θεσσαλονίκη, από <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/208/7/Sotiriadou.pdf> (Ανακτήθηκε στις 27 Δεκεμβρίου, 2018).
 - Τίγκου, Λ. (επιμέλεια), (2013), *Οδηγός πρακτικής άσκησης ΕΣΠΑ*, Γραφείο Πρακτικής Άσκησης Αλεξάνδρειου ΤΕΙ Θεσσαλονίκης, Έκδοση 3η, Θεσσαλονίκη 2013, από <http://www.el.teithe.gr/File.aspx?UI=1&ID=174&PID=18&File=PAGES>(Ανακτήθηκε 22 Δεκεμβρίου, 2018)
 - Τμήμα Αγροτικής Ανάπτυξης & Διοίκησης Αγροτικών Επιχειρήσεων, ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης, από <http://w3.farm.teithe.gr/tmima.html> (Ανακτήθηκε 22 Δεκεμβρίου 2018)
 - Τμήμα Τεχνολόγων Γεωπόνων, ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης, από <http://agriculturaltechnology.teithe.gr/> (Ανακτήθηκε 22 Δεκεμβρίου 2018)
 - *Υποχρεώσεις εργοδότη*, Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων, ΓΣΕΕ, από <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=280> (Ανακτήθηκε 23 Δεκεμβρίου, 2018)
 - Φιωτάκη, Ε. (2015), Πρακτική Άσκηση Πανεπιστημίου Πατρών, @UP, *Περιοδική Έκδοση του Πανεπιστημίου Πατρών*, 2η περίοδος - τεύχος #19 Δεκέμβριος 2015, (Ανακτήθηκε 27 Δεκεμβρίου, 2018) από <http://www.upatras.gr/el/node/5647>
 - Φύλλα Αξιολόγησης της Πρακτικής Άσκησης, Τμήμα Τεχνολόγων Γεωπόνων, ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης, από <http://agriculturaltechnology.teithe.gr/internship/> (Ανακτήθηκε 23 Δεκεμβρίου, 2018)
 - Ανδρικοπούλου Α, Σερλεμέ Χ. (1997). *Υποχρεώσεις και δικαιώματα εργοδοτών και εργαζομένων που απορρέουν μέσα από το εργατικό δίκαιο*. Πτυχιακή εργασία, Τ.Ε.Ι Μεσολογγίου από http://repository.library.teimes.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2044/LOGIST_0733.pdf?sequence=1 (Ανακτήθηκε 23 Δεκεμβρίου, 2018)
 - Σ.ΤΕ.Γ.ΤΕ.ΤΡΟ.ΔΕ, Τμήμα Τεχνολογίας Γεωπονίας, Μαθήματα κορμού, Πρακτική Άσκηση από <https://moodle.teithe.gr/course/view.php?id=3084> (Ανακτήθηκε 23 Δεκεμβρίου 2018)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Έρευνα για την ικανοποίηση των επιχειρηματιών από την απασχόληση φοιτητών/τριών του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων του ΤΕΙ Θεσσαλονίκης για πρακτική άσκηση

Πώς ενημερωθήκατε για τη δυνατότητά σας να απασχολήσετε φοιτητές του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων με το Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης (μπορούν να δοθούν περισσότερες από μία απαντήσεις);

Από το επιμελητήριο

Από συναδέλφους

Από έντυπα

Από το Τμήμα Τεχνολόγων Γεωπόνων

Από φοιτητή/τρια του Τμήματος που απευθύνθηκε στην επιχείρηση

Άλλο:

Με ποιο πρόγραμμα απασχολήσατε/απασχολείτε φοιτητές/τριες;

ΕΣΠΑ

ΟΑΕΔ

Και τα δύο

Πόσους φοιτητές/τριες έχετε απασχολήσει μέχρι σήμερα συνολικά:

Συγκεκριμένα, πόσες φοιτήτριες;

και πόσους φοιτητές;

Ποια είναι η δραστηριότητα της επιχείρησής σας (μπορούν να δοθούν περισσότερες από μία απαντήσεις).

Εμπορία γεωργικών εφοδίων

Γεωργικές μελέτες

Ευρωπαϊκά προγράμματα

Θερμοκήπιο

Ανθοπωλείο

Κτηνιατρείο

Πιστοποιήσεις

Απεντομώσεις

Παρασκευή τροφίμων

Αγροτικός συνεταιρισμός

Άλλο:

Σε ποια αντικείμενα της επιχείρησής σας απασχολήσατε/είτε τους φοιτητές/τριες (μπορούν να δοθούν περισσότερες από μία απαντήσεις) ;

Πωλήσεις

Παραγωγή

Μηχανογράφηση

Διαχείριση προγραμμάτων

Δημόσιες σχέσεις

Εξωτερικές εργασίες

Μελέτες

Άλλο:

Θεωρείτε ότι χρειαζόταν/χρειάζεται να έχουν οι φοιτητές/τριες εξειδικευμένες γνώσεις στα αντικείμενα που τους απασχολήσατε/είτε (μία απάντηση);

- 1 καθόλου
- 2 λίγο
- 3 μέτρια
- 4 πολύ
- 5 πάρα πολύ

Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι γνώσεις τους ανταποκρίνονταν/νται στις απαιτήσεις του αντικειμένου που τους αναθέσατε/τετε (μία απάντηση);

- 1 καθόλου
- 2 λίγο
- 3 μέτρια
- 4 πολύ
- 5 πάρα πολύ

Έχει ανάγκη η επιχείρησή σας από εξειδικευμένες γνώσεις που οι φοιτητές/τριες δεν διαθέτουν;

- Ναι
- Όχι

Εάν ναι ποιες είναι αυτές;

Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι/ες φοιτητές/τριες είχαν/έχουν πνεύμα συνεργασίας (μία απάντηση);

- 1 καθόλου
- 2 λίγο

- 3 μέτρια
- 4 πολύ
- 5 πάρα πολύ

Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι/ες φοιτητές/τριες ήταν συνεπείς με το ωράριο εργασίας (μία απάντηση);

- 1 καθόλου
- 2 λίγο
- 3 μέτρια
- 4 πολύ
- 5 πάρα πολύ

Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι/ες φοιτητές/τριες αναλάμβαναν/αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες (μία απάντηση);

- 1 καθόλου
- 2 λίγο
- 3 μέτρια
- 4 πολύ
- 5 πάρα πολύ

Σε ποιο βαθμό οι ασκούμενοι/ες φοιτητές είχαν/έχουν ενδιαφέρον για περαιτέρω απόκτηση γνώσεων (μία απάντηση);

- 1 καθόλου
- 2 λίγο
- 3 μέτρια
- 4 πολύ
- 5 πάρα πολύ

Θα απασχολούσατε ξανά φοιτητές/τριες του Τμήματος για πρακτική άσκηση στην επιχείρησή σας (μία απάντηση);

- Ναι
- Όχι
- Μπορεί

Θα προσλαμβάνετε φοιτητές/τριες του Τμήματος στην επιχείρησή σας (μία απάντηση);

Ναι

Όχι

Μπορεί

Έχετε προσλάβει στην επιχείρησή σας φοιτητές/τριες μετά το τέλος της πρακτικής τους άσκησης;

Ναι

Όχι

Σε γενικές γραμμές, πόσο ευχαριστημένος είστε από την απασχόληση για πρακτική άσκηση στην επιχείρησή σας φοιτητών/τριών του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων του Αλεξάνδρειου ΤΕΙ Θεσσαλονίκης (μία απάντηση);

1 καθόλου

2 λίγο

3 μέτρια

4 πολύ

5 πάρα πολύ

Παρακαλούμε γράψτε οποιοδήποτε σχόλιό σας που αφορά την εμπειρία σας από την πρακτική άσκηση φοιτητών/τριών του Τμήματος Τεχνολόγων Γεωπόνων στην επιχείρησή σας.

