

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2022



ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

**«Η Μαθητεία του Ο.Α.Ε.Δ. στο πλαίσιο της
επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.
Αναγκαιότητες-Προβληματισμοί και η ιδιαίτερη
σύνδεσή της με τον επαγγελματικό προσανατολισμό
και την επαγγελματική τοποθέτηση. Μελέτη
περίπτωση του Ν. Ευβοίας»**

ΛΙΑΣΚΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2022

ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

**«Η Μαθητεία του Ο.Α.Ε.Δ. στο πλαίσιο της
επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.
Αναγκαιότητες-Προβληματισμοί και η ιδιαίτερη
σύνδεσή της με τον επαγγελματικό προσανατολισμό
και την επαγγελματική τοποθέτηση. Μελέτη
περίπτωση του Ν. Ευβοίας.**

**Διατριβή η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση εξ
αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στην
Εκπαιδευτική Διοίκηση στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις**

ΛΙΑΣΚΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2022

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Ιωάννης Λιάσκος, 2022.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της διατριβής από το Πανεπιστημίου Νεάπολης δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

Ἡ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ Ὁ Λιάσκος Ιωάννης, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ὅτι ἡ παρούσα εργασία με τίτλο *«Ἡ Μαθητεία του ΟΑΕΔ στο πλαίσιο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αναγκαιότητες-Προβληματισμοί και ἡ ιδιαίτερη σύνδεσή της με τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τὴν επαγγελματική τοποθέτηση. Μελέτη περίπτωση του Ν. Ευβοίας. »*, αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και ὅλες οἱ πηγές που ἔχω χρησιμοποιήσει, ἔχουν δηλωθεῖ κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία ὅπου ἔχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ἢ/και πηγές ἄλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με τὴν κατάλληλη παραπομπή και ἡ σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικῶν αναφορῶν με πλήρη περιγραφή.

Ο ΔΗΛΩΝ

ΛΙΑΣΚΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

Ονοματεπώνυμο Φοιτητή: Ιωάννης Λιάσκος

Τίτλος Μεταπτυχιακής Διατριβής: «Η Μαθητεία του Ο.Α.Ε.Δ. στο πλαίσιο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αναγκαιότητες-Προβληματισμοί και η ιδιαίτερη σύνδεσή της με τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική τοποθέτηση. Μελέτη περίπτωση του Ν. Ευβοίας»

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διατριβή εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις 02-02-2022 από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

Εξεταστική Επιτροπή:

Πρώτος επιβλέπων (Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος) Γούλας Χρήστος

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Ρέππα Αναστασία

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Ψυχάλης Μάριος

Αφιέρωση

Την παρούσα εργασία την αφιερώνω στα δυο παιδιά μου, στον Γιώργο και στην Μαρία, για όλο τον "δικό τους" χρόνο που απλόχερα μου χάρισαν για να ολοκληρώσω την συγγραφή της.

Περίληψη

Η παρούσα εργασία είχε ως στόχο την διερεύνηση της αναγκαιότητας, της σπουδαιότητας και του ρόλου της Μαθητείας που εφαρμόζει ο Ο.Α.Ε.Δ., στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση της χώρα μας. Δόθηκε ιδιαίτερη βαρύτητα στην σύνδεσή της με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και παράλληλα διερευνήθηκε η σημαντική λειτουργία του, αυτή της Επαγγελματικής Τοποθέτησης.

Επιχειρήθηκε μια διαχρονική αποτίμηση της πορείας της και αποτυπώθηκαν πλεονεκτήματα, μειονεκτήματα, προβληματισμοί, προκλήσεις. Κάτω από αυτό το πλαίσιο και μελετώντας την περίπτωση του Ν. Ευβοίας, που διαθέτει σχολές μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. εξετάστηκαν οι απόψεις φορέων επιχειρηματικότητας της ευρύτερης περιοχής που γνωρίζουν τον θεσμό της Μαθητείας. Αφορά σε ποσοτική έρευνα, μέσω ερωτηματολογίων, στην οποία συμμετείχαν συνολικά εικοσιδύο μικρές, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις της περιοχής.

Η παρούσα έρευνα μας έδωσε την δυνατότητα να παρατηρήσουμε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων που συμμετέχουν σε προγράμματα Μαθητείας, στηρίζουν και θα συνεχίσουν να στηρίζουν τον θεσμό. Σε μεγάλο ποσοστό οι επιχειρήσεις προτίθενται να αυξήσουν τις προσφερόμενες θέσεις Μαθητείας στο επόμενο έτος και μάλιστα είναι διατεθειμένες να απασχολήσουν μόνιμα τους αποφοίτους των σχολών του ΟΑΕΔ.

Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν μεγάλη αναγκαιότητα του θεσμού κάτω από το πρίσμα αλλαγών στο επίπεδο εφαρμογής του προγράμματος. Για να ενισχυθεί η ελκυστικότητα του θεσμού απαιτούνται αλλαγές στις ιδιαιτερότητες της κάθε επιχείρησης, καθώς και βοήθεια από την πολιτεία στον τομέα των οικονομικών ή μη κινήτρων.

Λέξεις κλειδιά : Μαθητεία, Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, αναγκαιότητα

Abstract

The present work aimed to investigate the necessity, importance and role of Apprenticeship applied by OAED, in Vocational Education and Training of our country. Particular emphasis was given to its connection with Vocational Guidance and at the same time its important function, that of Vocational Positioning, was investigated.

A timeless evaluation of its course was attempted and advantages, disadvantages, concerns, challenges were captured. Under this context and studying the case of N. Evia, which has apprenticeship schools of OAED. The views of entrepreneurs in the wider region who are familiar with the institution of Apprenticeship were examined. It concerns quantitative research, through questionnaires, in which a total of twenty-seven small, medium and large companies in the region participated.

This research has given us the opportunity to observe that the majority of businesses participating in Apprenticeship programs support and will continue to **support** the institution. A large percentage of businesses intend to increase the offered Apprenticeship places in the next year and are even willing to employ permanently the graduates of the OAED schools.

The results of the research showed a great necessity of the institution in the light of changes in the level of implementation of the program. In order to enhance the attractiveness of the institution, changes in the particularities of each company are required, as well as assistance from the state in the field of financial or non-financial incentives.

Key words: Apprenticeship, Vocational Education and Training system, necessity.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Κεφάλαιο 1 - Εισαγωγή.....	1
1.1 Σκοπός της εργασίας.....	2
Κεφάλαιο 2 - Θεωρητική Θεμελίωση.....	3
2.1 Εκπαίδευση & Εκπαιδευτικό σύστημα- Ιστορική Διαδρομή.....	3
2.2 Μαθητεία & Επαγγελματική Κατάρτιση: Έννοιες & Ορισμοί.....	4
2.3 Η μάθηση στους ενήλικες.....	7
2.4 Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ).....	8
2.4.1. Ίδρυση & λειτουργία του ΟΑΕΔ.....	8
2.4.2. Ο ρόλος του & η συμβολή του σήμερα.....	10
2.5 Σχολές Μαθητείας του ΟΑΕΔ.....	10
2.5.1. Από το 1952 έως σήμερα.....	10
2.5.2. Προϋποθέσεις φοίτησης & χαρακτηριστικά του προγράμματος.....	11
2.6 Πλεονεκτήματα & μειονεκτήματα των προγραμμάτων Μαθητείας.....	14
2.7 Εμπειρίες από την εφαρμογή του προγράμματος Μαθητείας στον Ελλ. χώρο....	17
2.8 Η χρησιμότητα των προγραμμάτων Μαθητείας σήμερα.....	18
2.9 Ο επαγγελματικός προσανατολισμός.....	20
2.9.1. Έννοια, Σκοποί, Ανάγκες, Χρησιμότητα του Ε.Π.....	20
2.9.2. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός στον ΟΑΕΔ.....	21
2.9.3. Η κατάσταση στον ΟΑΕΔ σήμερα.....	22
2.9.4. Η επαγγελματική τοποθέτηση.....	23
2.9.4.1. Εισαγωγή.....	23
2.9.4.2. Έννοια.....	23
2.9.4.3. Η θέση της στον Ε.Π.....	24
2.9.4.4. Σπουδαιότητα της επαγγελματικής τοποθέτησης.....	25

2.9.4.5. Μεθοδολογία επαγγελματικής τοποθέτησης.....	28
2.9.4.6. Προσεγγίσεις.....	30
2.9.4.7. Μέθοδοι- Τεχνικές-Αρχές.....	31
2.9.4.8. Διαδικασία.....	32
Κεφάλαιο 3 - Μεθοδολογία Έρευνας	36
3.1 Σκοπός και Στόχοι Έρευνας.....	36
3.2 Ερευνητικά ερωτήματα.....	37
3.3 Μεθοδολογικό εργαλείο.....	37
Κεφάλαιο 4 - Παρουσίαση δεδομένων/ Αποτελέσματα/Προτάσεις...	38
Κεφάλαιο 5 - Σχολιασμός ή ερμηνεία αποτελεσμάτων.....	64
Συμπεράσματα.....	68
Βιβλιογραφία.....	72
Παράρτημα-Ερωτηματολόγιο.....	80

Κατάλογος Πινάκων

1. Κατάταξη επιχειρήσεων	Σελ. 40
2. Αύξηση προσφερόμενων θέσεων	Σελ. 41
3. Καταλληλότητα εγκαταστάσεων	Σελ. 42
4. Υπεύθυνος εκπαίδευσης στην επιχείρηση	Σελ. 43
5. Αναγκαιότητα υπευθύνου εκπαίδευσης	Σελ. 44
6. Πρόγραμμα μάθησης	Σελ. 45
7. Ημερολόγιο μάθησης	Σελ. 46
8. Αναγκαιότητα ημερολογίου μάθησης	Σελ. 47
9. Απόκλιση προγράμματος	Σελ. 48
10. Επάρκεια γνώσεων μαθητή	Σελ. 49
11. Επάρκεια επαγγελματικών γνώσεων	Σελ. 50
12. Δυικό Σύστημα	Σελ. 52
13. Υλικά κίνητρα	Σελ. 53
14. Ιδιαιτερότητες Επιχείρησης	Σελ. 55
15. Συνέντευξη	Σελ. 56
16. Εξέλιξη επιχειρήσεων	Σελ. 57
17. Ανάπτυξη μαθητευομένων	Σελ. 58
18. Πρόσθετες Γνώσεις	Σελ. 59
19. Αύξηση παραγωγικότητας	Σελ. 60
20. Αύξηση ανταγωνιστικότητας	Σελ. 61
21. Βοήθεια των ήδη εργαζομένων	Σελ. 62
22. Μόνιμη απασχόληση	Σελ. 63

Κατάλογος Γραφημάτων

1. Κατάταξη επιχειρήσεων	Σελ. 40
2. Πρόθεση αύξησης θέσεων	Σελ. 41
3. Καταλληλότητα εγκαταστάσεων	Σελ. 42
4. Υπεύθυνος εκπαίδευσης	Σελ. 43
5. Αναγκαιότητα υπευθύνου εκπαίδευσης	Σελ. 44
6. Εφαρμογή προγράμματος μάθησης	Σελ. 45
7. Τήρηση ημερολογίου μάθησης	Σελ. 46
8. Αναγκαιότητα ημερολογίου μάθησης	Σελ. 47
9. Απόκλιση εξέλιξης προγράμματος Μαθητείας	Σελ. 48
10. Επάρκεια γνώσεων μαθητευομένων	Σελ. 49
11. Επαγγ. Εκπαίδευση & επάρκεια γνώσεων	Σελ. 50
12. Δυικό σύστημα	Σελ. 53
13. Υλικά ή μη υλικά κίνητρα	Σελ. 54
14. Ιδιαιτερότητες επιχείρησης	Σελ. 55
15. Συνέντευξη μαθητευομένων	Σελ. 56
16. Μαθητεία & εξέλιξη επιχειρήσεων	Σελ. 57
17. Μαθητεία & ανάπτυξη εκπ/νων	Σελ. 58
18. Μαθητεία & πρόσθετες γνώσεις	Σελ. 59
19. Μαθητεία & αύξηση παραγωγικότητας	Σελ. 60
20. Μαθητεία & αύξηση ανταγωνιστικότητας	Σελ. 61
21. Μαθητεία & εργαζόμενοι	Σελ. 62
22. Μόνιμη απασχόληση	Σελ. 63

Κατάλογος Διαγραμμάτων

1. Έννοια & περιεχόμενο της « Μεθοδολογίας»	Σελ. 28
2. Διαδικασία της Επαγγελματικής Επιλογής	Σελ. 32
3. Πλαίσιο Λειτουργίας της Τοποθέτησης	Σελ. 33

Κεφάλαιο 1 – Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια η Ελλάδα παρουσιάζει υψηλό ποσοστό ανεργίας ανάμεσα στα υπόλοιπα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ στους νέους μεταξύ 15-24 ετών το ποσοστό ανεργίας σχεδόν διπλασιάζεται, με αποτέλεσμα να κρίνεται απαραίτητη η λήψη πρωτοβουλιών για την αύξηση της απασχόλησης των νέων (Παϊδούση, 2014). Η μεγάλη οικονομική κρίση που βίωσε την τελευταία δεκαετία η χώρα μας σε συνδυασμό με την παγκόσμια υγειονομική κρίση που εξελίσσεται στις μέρες μας, δεν άφησαν ανεπηρέαστη την αγορά εργασίας. Από την άλλη πλευρά τελειώνοντας τη φοίτηση στο σχολείο και βγαίνοντας ένας μαθητής και πλέον υποψήφιος εργαζόμενος στην αναζήτηση εργασίας, ένα από τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζει συνήθως είναι η έλλειψη προϋπηρεσίας. Λόγω και του μεγάλου ανταγωνισμού που υπάρχει στην αγορά εργασίας, οι περισσότερες θέσεις εργασίας στην περιγραφή ζητάνε συγκεκριμένη εργασία, ενώ πιο δύσκολα ένας εργοδότης μπαίνει στη διαδικασία να δώσει την ευκαιρία σε έναν εργαζόμενο να εκπαιδευτεί μέσα από την εργασία.

Η παρούσα εργασία εστιάζει στο πρόγραμμα Μαθητείας του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) που ξεκίνησε το 1952 και συνεχίζει έως σήμερα.

Τα πρώτα κεφάλαια αφορούν κάποιους ορισμούς για τη μαθητεία, την εκπαίδευση ενηλίκων και την εκπαίδευση, που δηλώνουν και τη διαφοροποίηση της συγκεκριμένης διαδικασίας από την εκπαίδευση ανηλίκων. Στη συνέχεια γίνεται αναφορά στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, τη λειτουργία και τη συμβολή του, ενώ έπειτα αναφέρονται οι σχολές μαθητείας του ΟΑΕΔ, τα χαρακτηριστικά τους και τα πλεονεκτήματα- μειονεκτήματα που έχουν.

Επίσης, η παρούσα εργασία εστιάζει στη χρησιμότητα που έχουν τα προγράμματα μαθητείας στο σημερινό εκπαιδευτικό σύστημα και στην αναγκαιότητα που υπάρχει να συνεχιστούν. Αναγνωρίζεται επίσης η σημασία και ο ρόλος τους στην αναπτυξιακή στρατηγική του ανθρώπινου κεφαλαίου και σε εθνικό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στην συνέχεια αναλύουμε τον θεσμό του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον ΟΑΕΔ σήμερα και ιδιαίτερα στην λειτουργία της επαγγελματικής τοποθέτησης.

1.1 Σκοπός της εργασίας

Για τον ΟΑΕΔ, Μαθητεία είναι **το δυϊκό** εκπαιδευτικό σύστημα στο οποίο ο ημερήσιος μαθησιακός χρόνος εναλλάσσεται μεταξύ χώρου εργασίας και σχολικής μονάδας.

Ο μαθητευόμενος συνάπτει συμφωνητικό Μαθητείας με τον εργοδότη, λαμβάνει αμοιβή ή επίδομα, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και έχει ασφαλιστική κάλυψη.

Το δυϊκό σύστημα, υλοποιείται με βάση το πρόγραμμα μάθησης στον χώρο εργασίας. Ο εργοδότης αναλαμβάνει να παράσχει στον μαθητευόμενο εκπαίδευση που οδηγεί σε πιστοποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων που απέκτησε ο μαθητευόμενος στην συγκεκριμένη ειδικότητα.

Αν και όπως θα εξετάσουμε, η «μαθητεία» είναι μια πρακτική που έχει τις ρίζες της πολύ παλιά, την τελευταία δεκαετία, απέκτησε νέα αίγλη, λόγω του σημαντικού ρόλου που κλήθηκε να παίξει η επαγγελματική κατάρτιση στις πολιτικές απασχόλησης, καθώς και στην απόκτηση νέων και κατάλληλων δεξιοτήτων, για την εργασία του σήμερα και του αύριο. Σε αυτή την «νέα» προσέγγιση του δυϊκού συστήματος, βρίσκεται η «πρόκληση» της αποτελεσματικής μετάβασης από το σχολείο (εκπαίδευση) στην απασχόληση, σε ένα γρήγορα μεταβαλλόμενο, ασταθές και τεχνολογικά επηρεαζόμενο εργασιακό περιβάλλον.

Πώς λοιπόν μπορεί να ανταποκριθεί η εκπαίδευση σε αυτή την πρόκληση; Μόνο ακολουθώντας, τις ανάγκες της «αγοράς». Αυτό ακριβώς έρχεται να εξυπηρετήσει το δυϊκό σύστημα: να διαμορφώνει εκπαιδευόμενους, μελλοντικούς εργαζόμενους, μεσαίας συνήθως εξειδίκευσης και να τους τροφοδοτεί με «γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες» που έχει ανάγκη ο παραγωγικός ιστός.

Στην Ελλάδα, ο αριθμός των ατόμων που μπορούν να επωφεληθούν από αυτή την μορφή μάθησης θα πρέπει να αυξηθεί διότι τα τελευταία χρόνια την επαγγελματική εκπαίδευση την επιλέγουν μαθητές με χαμηλές επιδόσεις και από χαμηλά κοινωνικοοικονομικά στρώματα, ενώ η πλειοψηφία, περίπου το 70%, επιλέγει το

γενικό λύκειο ώστε να έχει πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (Cedefop 2014β).

Από την άλλη πλευρά, ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι ένας κοινωνικοοικονομικός θεσμός αλλά ταυτόχρονα και ένας παιδαγωγικός θεσμός, που βοηθά το άτομο στην σωστή εκλογή του επαγγέλματος και στην προετοιμασία του γι' αυτό. Ο Ε.Π. επίσης συμβάλλει στην καλύτερη αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων που διαθέτει η χώρα μας, και κατά συνέπεια στην αυτοδύναμη ανάπτυξή της.

Επαγγελματικό προσανατολισμό εφαρμόζει και ο Ο.Α.Ε.Δ., κάτι που με αυτήν την εργασία καλούμαι να παρουσιάσω δίνοντας έμφαση σε μια από τις λειτουργίες του, κατά την γνώμη μου την σπουδαιότερη, αυτήν της τοποθέτησης.

Στο πλαίσιο αυτό την συγκεκριμένη ερευνητική εργασία θα απασχολήσει την αναγκαιότητα του θεσμού της Μαθητείας του ΟΑΕΔ στον Ν. Ευβοίας στον παρόντα χρόνο μέσω της διερεύνησης των απόψεων επιχειρηματικών φορέων της περιοχής.

Κεφάλαιο 2 - Θεωρητική Θεμελίωση

2.1 Εκπαίδευση & Εκπαιδευτικό σύστημα: Ιστορική Αναδρομή

Ως εκπαίδευση ορίζεται η οργανωμένη εκ μέρους της πολιτείας ή της κοινωνίας ή και ατόμων ενέργεια μέσω της οποίας επιδιώκεται, με βάση κάποιο σχέδιο, η μετάδοση ορισμένων θεωρητικών γνώσεων, όπως και τεχνικών και πρακτικών ικανοτήτων στη νέα γενιά (Σαΐτης, 2005) (οπ. αναφ. στο Κουρεμένου, 2008, σ. 10). Ουσιαστικά η εκπαίδευση αποτελεί μια σχεδιασμένη διαδικασία μέσω της οποίας μεταδίδονται γνώσεις και δεξιότητες στην εκάστοτε γενιά, που θα συμβάλλουν στην επαγγελματική αποκατάσταση των νέων κυρίως ανθρώπων. Ο απώτερος σκοπός της εκπαίδευσης δεν έχει σχέση με βραχυχρόνια και άμεσα οφέλη, αλλά κυρίως

μακροχρόνια που προέρχονται από την ουσιαστική χρήση των άμεσων μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Κατά τον Schultz (1961) (οπ. αναφ. στο Σαΐτη, 2000, σ. 167) η εκπαίδευση αποτελεί επένδυση που επικουρεί τα άτομα να λειτουργήσουν στο οικονομικό και κοινωνικό σύστημα και γενικώς συμβάλλει στην αύξηση των ωφελειών τους στο μέλλον. Οι ωφέλειες από την εκπαίδευση χωρίζονται σε «κοινωνικές» για την κοινωνία και «ιδιωτικές» για το άτομο. Τα άτομα που ωφελούνται από την εκπαίδευση είναι οι νέοι κυρίως άνθρωποι, τα άτομα που συνδέονται με κάποιο τρόπο με τον εκπαιδευόμενο (π.χ. πελάτης), οι διδάσκοντες και οι διοικούντες των διάφορων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (Σαΐτη, 2000, σ. 168).

Σύμφωνα με το Ελληνικό Σύνταγμα, η εκπαίδευση αποτελεί βασική αρμοδιότητα του κράτους. Μετά το 1959 ξεκίνησε η ανάπτυξη της Τεχνικής εκπαίδευσης, ενώ το 1970 ξεκίνησε η ίδρυση των Κέντρων Τεχνικής Εκπαίδευσης.

2.2 Μαθητεία και επαγγελματική κατάρτιση: Έννοιες & Ορισμοί

Η **Μαθητεία** αποτελεί ένα πρόγραμμα που μπορεί να δώσει την ευκαιρία για παράλληλη μάθηση και απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, αφού ο μαθησιακός χρόνος μοιράζεται μεταξύ εκπαιδευτικής ώρας και εργασιακού ωραρίου. Ο εργοδότης δεσμεύεται μέσω συμφωνητικού Μαθητείας, όπως και ο μαθητευόμενος, πως θα παρέχει εκπαίδευση στον μαθητευόμενο, η οποία θα λειτουργήσει συμπληρωματικά με την εκπαίδευση στην εκπαιδευτική δομή με σκοπό την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων και την πιστοποίησή τους (OECD, 2010). Στο συμφωνητικό αυτό που υπογράφεται μεταξύ του μαθητευόμενου και της επιχείρησης περιγράφονται και τα προσδοκώμενα αποτελέσματα που πρέπει να πετύχει ο εκπαιδευόμενος, ενώ η επιχείρηση δεσμεύεται να τηρεί ημερολόγιο πρακτικής και μάθησης, όπου θα αξιολογείται η πρόοδος του μαθητευόμενου (Κάρουλας, 2017). Αντίστοιχα, ο μαθητευόμενος αντιμετωπίζεται, τις περισσότερες φορές, ως εργαζόμενος (Τσιχουρίδης, Γκουντζινόπουλος & Μπατσίλα, 2019).

Η UNESCO (2015, σελ. 6) ορίζει τη μαθητεία ως «μια διακριτή μορφή επαγγελματικής εκπαίδευσης, η οποία συνδέει τη συνύπαρξη της μάθησης πάνω και μέσα στην εργασία, με την εκπαίδευση που παρέχεται σε εκπαιδευτική δομή, που οδηγεί σε ειδικά προσδιορισμένες ικανότητες και εργασιακές διαδικασίες. Η μάθηση στον χώρο εργασίας βασίζεται σε σύμβαση εργασίας που αποδίδει αμοιβή και κοινωνική προστασία ενώ υπάρχει καθορισμένη επίσημη αξιολόγηση και αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων», ενώ ένας πιο πρόσφατος ορισμός πάλι από την UNESCO (2019) είναι πως η μαθητεία «αποτελεί ένα σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που ανήκει στην τυπική και μη τυπική εκπαίδευση και ρυθμίζεται από το νόμο ή το έθιμο, το οποίο συνδυάζει την εκπαίδευση και κατάρτιση στην εργασία με την επαγγελματική εμπειρία, με αμειβόμενη εργασία και εκπαίδευση εκτός εργασίας. Ο μαθητευόμενος μπορεί να υπογράψει σύμβαση εκπαίδευσης και κατάρτισης με εργοδότη, η οποία επιβάλλει αμοιβαίες υποχρεώσεις και στα δυο μέρη» (Παπατσεχιλίδης, 2019).

Όπως αναφέρει το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP, 2014) τα προγράμματα μαθητείας έχουν τα παρακάτω βασικά χαρακτηριστικά (Παπατσεχιλίδης, 2019):

- Το μαθησιακό πρόγραμμα λαμβάνει χώρα τόσο σε δομές εκπαίδευσης και κατάρτισης όσο και στον εργασιακό χώρο
- Αποτελούν τυπική και επίσημη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση
- Η φοίτηση σε αυτά οδηγεί σε πιστοποίηση προσόντων μέσω εξετάσεων
- Οι μαθητευόμενοι αμείβονται για το έργο που παράγουν
- Η σύμβαση εργασίας γίνεται συνήθως μεταξύ εργοδότη, μαθητευόμενου και εκπαιδευτικής δομής

Εκτός από την Μαθητεία, η μάθηση σε εργασιακό χώρο μπορεί να έχει την μορφή της πρακτικής άσκησης (Υπουργείο Παιδείας) και η διαφορά τους έγκειται στο ότι στην πρακτική άσκηση ο μαθητής απέχει από το εκπαιδευτικό ίδρυμα όσο διαρκεί η μάθηση στην εργασία.

Ως **Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση** ορίζεται η παροχή γνώσεων, τεχνογνωσίας, δεξιοτήτων ή/και ικανοτήτων σε άτομα που εκπαιδεύονται και καταρτίζονται για να καλύψουν ανάγκες συγκεκριμένων επαγγελματιών ή να

ενταχθούν ευρύτερα στην αγορά εργασίας (Cedefop, 2014a:292, όπως αναφέρεται στο Μήλη ,2020).

Η Ε.Ε.Κ. διακρίνεται σε Αρχική και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

Στην Ελλάδα, η επαγγελματική κατάρτιση ανήκει στο πεδίο της μη τυπικής εκπαίδευσης και στοχεύει στην παροχή υπηρεσιών κατάρτισης που μπορεί να οδηγήσει στην απόκτηση πιστοποίησης προσόντων που αναγνωρίζονται από το Ελληνικό κράτος. Στον χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης ανήκουν κυρίως δραστηριότητες που σχετίζονται με γνώσεις και δεξιότητες πάνω σε ειδικότητες που μπορούν να οδηγήσουν στην απασχόληση και τη μακροπρόθεσμη επαγγελματική ανάπτυξη (Φωτόπουλος et al., 2013). Πιο συγκεκριμένα, οι φορείς επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα στοχεύουν στην παροχή επαγγελματικής κατάρτισης στους συμμετέχοντες, στην εξασφάλιση των απαραίτητων προσόντων ανάλογα με την ειδικότητα που έχουν επιλέξει οι συμμετέχοντες, μέσα από την παροχή επιστημονικών και πρακτικών γνώσεων, στην παροχή της δυνατότητας ανάπτυξης δεξιοτήτων, στη διευκόλυνση της επαγγελματικής ένταξης των αποφοίτων στην αγορά εργασίας και το κοινωνικό σύνολο και στην εξασφάλιση της προσαρμογής των μαθητευόμενων στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της διαδικασίας παραγωγής (Φωτόπουλος et al., 2013).

Δεν είναι λίγες οι φορές που έχει ειπωθεί πως η κατάρτιση αποτελεί ένα υποδεέστερο είδος εκπαίδευσης, συγκριτικά με τα υπόλοιπα είδη εκπαίδευσης, που έχει περιορισμένους στόχους και πως ουσιαστικά προετοιμάζει μελλοντικούς εργαζόμενους που απλά θα μπορούν να εκτελούν με μηχανιστικό τρόπο οδηγίες, χωρίς να κατανοούν βαθύτερα ζητήματα, όμως άλλοι μελετητές, όπως ο Jarvis (2001) υποστηρίζουν πως αυτή η διάκριση ανάμεσα στην κατάρτιση και την εκπαίδευση τείνει πλέον να εξαφανιστεί (Φωτόπουλος et al., 2013).

Τέλος η **αναγκαιότητα** αποτελεί βαρύνουσα έννοια στην λειτουργία ενός θεσμού και με μια πρώτη ανάγνωση συνδέεται με την συστηματική παρακολούθηση της μετάβασης των αποφοίτων της Μαθητείας στην αγορά εργασίας.

2.3 Η μάθηση στους ενήλικες

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, ως «Εκπαίδευση Ενηλίκων» ορίζεται «οποιαδήποτε μαθησιακή δραστηριότητα ή πρόγραμμα σκόπιμα σχεδιασμένο από κάποιον εκπαιδευτικό φορέα, για να ικανοποιήσει οποιαδήποτε ανάγκη κατάρτισης ή ενδιαφέρον που ενδέχεται να πραγματοποιηθεί σε οποιοδήποτε στάδιο της ζωής ενός ανθρώπου που έχει υπερβεί την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και η κύρια δραστηριότητά του δεν είναι πλέον η εκπαίδευση. Η «σφαίρα» της, επομένως, καλύπτει μη επαγγελματικές, επαγγελματικές, γενικές, τυπικές και μη τυπικές σπουδές, καθώς επίσης και την εκπαίδευση που έχει συλλογικό κοινωνικό σκοπό» (ΟΟΣΑ, 1977, στο Rogers, 1999).

O Jarvis (2004) υποστηρίζει πως η ανάγκη που νιώθει κάποιος για μάθηση γίνεται πιο έντονη, τη στιγμή που δημιουργείται ή έχει δημιουργηθεί σύγκρουση μεταξύ του αντιληπτικού συστήματος του ατόμου και των τρεχουσών εμπειριών. Η σύγκρουση αυτή κινητοποιεί το άτομο και το κάνει να επιλέγει συνειδητά το να μάθει περισσότερα για τον εαυτό του και τον κόσμο.

Η μάθηση μετουσιώνεται σε εκπαίδευση, όταν αυτή η συνειδητή επιλογή για μάθηση, συνοδεύεται από τον σχεδιασμό της από μία εκπαιδευτική δομή, δηλαδή έναν φορέα παροχής μάθησης.

Σαν ξεχωριστή ομάδα, οι ενήλικοι, σύμφωνα με τον Rogers (1999), έχουν κάποια κοινά χαρακτηριστικά, τα οποία καθιστούν και απαραίτητη τη διαφοροποίηση του τρόπου διδασκαλίας, σε σχέση με αυτόν της διδασκαλίας ανήλικων μαθητών. Πιο συγκεκριμένα, οι ενήλικες ξεκινούν την εκπαίδευση έχοντας συγκεκριμένες απαιτήσεις, συγκεκριμένες προσδοκίες και συγκεκριμένα κίνητρα, τα οποία διαμορφώνονται μέσα από τις υπάρχουσες εμπειρίες και τις αξίες τους. Η διαμόρφωση τους μπορεί να συνεχίζεται και με την ενηλικίωση, όμως επειδή είναι αντιλήψεις και αξίες που ήδη έχουν δημιουργηθεί και ορισμένες φορές παγιωθεί, είναι σημαντικό ο εκπαιδευτής που ασχολείται με την εκπαίδευση ενηλίκων να μην τις αμφισβητεί, γιατί κάτι τέτοιο θα δημιουργούσε αντίσταση και εμπόδια στη μαθησιακή διαδικασία.

Στην Ελλάδα στην κατηγορία 15-24, υπάρχει υψηλό ποσοστό αυτών που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης, αυξάνοντας το οικονομικό κόστος από την απώλεια παραγωγικού δυναμικού. Η χώρα μας παρουσίασε το πιο υψηλό ποσοστό ανεργίας το 2019 στην ομάδα 20-34 (16,7%) σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Cedefop, 2020b). Επίσης το ποσοστό μαθητών που συμμετέχουν στην Ε.Ε.Κ. ανέρχεται το 2017 σε 28,8% έναντι του 48% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Cedefop, 2020b). Τέλος χαμηλά σε σχέση με τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο είναι και το ποσοστό απασχόλησης για τους αποφοίτους Ε.Ε.Κ. για το έτος 2018 (50,5% έναντι 79,5%). (Cedefop, 2020b).

Σημαντική είναι και η αναφορά της Ευρωπαϊκής επιτροπής στην εκπαίδευση και την κατάρτιση ενηλίκων που δείχνει τη σημασία τους, αλλά και τον τρόπο που εφαρμόζονται, η οποία λέει πως (Φωτόπουλος et al., 2013): *«η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι σημαντικοί παράγοντες για την επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Λισσαβόνας της αυξανόμενης οικονομικής ανάπτυξης, της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής. Ο ρόλος της εκπαίδευσης ενηλίκων σε αυτό το πλαίσιο, επιπρόσθετα με τη συμμετοχή της στην ανάπτυξη και ολοκλήρωση του ατόμου, διαρκώς αναγνωρίζεται από τα Εθνικά Μεταρρυθμιστικά Προγράμματα των Κρατών Μελών. Ωστόσο, με μερικές εξαιρέσεις, η εφαρμογή (των Προγραμμάτων) παραμένει μικρή. Τα περισσότερα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης εστιάζουν κυρίως στην εκπαίδευση και την κατάρτιση των νέων ανθρώπων ενώ ταυτόχρονα μικρή πρόοδος έχει σημειωθεί στο να αλλάξουν τα συστήματα και να ανταποκριθούν στην ανάγκη για μάθηση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής»* (European Commission, 2006: 2).

2.4 Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)

2.4.1. Ίδρυση & Λειτουργία του ΟΑΕΔ

Συνολικά, το διάστημα από το 1954 έως το 1983 ο ΟΑΕΔ, σε συνέχεια του ΟΑΑΑ, λειτούργησε τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων- ΚΕΚΑΤΕ,

τα οποία, εκτός από τις σχολές μαθητείας, διέθεταν και Κέντρα Ταχύρρυθμης Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Όσον αφορά την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης, από το 1954 έως το 1983, αρχικά ο ΟΑΑΑ και μετά ο ΟΑΕΔ λειτούργησαν Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων (ΚΕΚΑΤΕ), που εν συνεχεία μετονομάστηκαν σε ΚΕΤΕΚ, δηλαδή Κέντρα Επαγγελματικής Τεχνικής Εκπαίδευσης- Κατάρτισης και περιλάμβαναν, εκτός από τις Σχολές Μαθητείας, και Κέντρα Ταχύρρυθμης Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Καραμεσίνη, 2017).

Μέχρι και το 1980 ο ΟΑΕΔ ήταν ο μοναδικός φορέας συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για τεχνικά επαγγέλματα σε μεγάλες βιομηχανικές μονάδες της χώρας, ενώ το διάστημα 1983-2001 υλοποίησε προγράμματα εννιάμηνης διάρκειας μεγάλης εμβέλειας. Το 1990, εφαρμόστηκαν από τον ΟΑΕΔ προγράμματα εναλλασσόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και τοποθέτησης των μαθητευόμενων σε επιχειρήσεις ανάλογα με το αντικείμενο της κατάρτισης τους. Σταδιακά, με την ανάπτυξη του ιδιωτικού τομέα, ο ρόλος του ΟΑΕΔ άρχισε να υποβαθμίζεται, μέχρι του 2007 και έπειτα από την αναδιάρθρωση του Οργανισμού το 2001 και την ίδρυση της θυγατρικής ΕΚΑΕ, οι αρμοδιότητες του πέρασαν στο Υπουργείο Εργασίας και έτσι ο ρόλος του ΟΑΕΔ ως δημόσιος πάροχος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης τερματίστηκε (Καραμεσίνη, 2017).

Το 2001 δημιουργήθηκαν τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης που αντικατέστησαν τα Γραφεία Εργασίας και το 2003 δημιουργήθηκε στον ΟΑΕΔ η Ειδική Υπηρεσία ΚΠΑ. Το 2006 τα ΚΠΑ άλλαξαν ονομασία και έγιναν ΚΠΑ2, έτσι ώστε να θεωρούνται one-stop shops, δηλαδή υπηρεσίες μίας στάσης για την προώθηση στην απασχόληση και τις επιδοματικές πολιτικές, που περιλάμβανε τόσο τις ενεργητικές όσο και τις παθητικές πολιτικές για την απασχόληση (ΟΑΕΔ, 2021).

Μέχρι περίπου το 1995 ο ρόλος του ΟΑΕΔ ήταν πολύ σημαντικός, καθώς ήταν από τους βασικούς παρόχους επαγγελματικής κατάρτισης, ενώ εν συνεχεία αυτός ο ρόλος υποβαθμίστηκε και καθιερώθηκε περισσότερο ως φορέας που υλοποιεί προγράμματα κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων μέσω τρίτων. Τα τελευταία χρόνια, πολλά από τα προγράμματα κατάρτισης διεξάγονται υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και έτσι έχει υποβαθμιστεί και ο ρόλος του ως φορέας υλοποίησης προγραμμάτων (Καραμεσίνη, 2017).

Από το 2012 έως το 2018 υλοποιήθηκε το πρόγραμμα «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» με σκοπό την αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ και την παράλληλη συμμετοχή εκπροσώπων από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και δομικές αλλαγές που θα οδηγούσαν στην αναβάθμιση του ρόλου του στην αγορά εργασίας. Μέσα στο πρόγραμμα αυτό έγινε και η αναδιοργάνωση των ΚΠΑ2 και η δημιουργία των ηλεκτρονικών υπηρεσιών του ΟΑΕΔ (ΟΑΕΔ, 2021).

2.4.2 Ο ρόλος του & η συμβολή του σήμερα

Σήμερα ο ΟΑΕΔ θεωρείται νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου που εδρεύει στην Αθήνα και είναι υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ενώ αποτελεί επίσημη δημόσια αρχή και διαχειρίζεται πολιτικές και δράσεις που ωφελούν τους πολίτες. Ο σημαντικότερος ρόλος του αυτή τη στιγμή είναι η υποστήριξη του κοινωνικού κράτους και η καταπολέμηση της ανεργίας, μέσω της στήριξης του εργατικού δυναμικού, την προώθηση της απασχόλησης, την ασφάλιση της ανεργίας, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, αλλά και την προστασία της μητρότητας και της οικογενειακής ζωής.

2.5 Σχολές μαθητείας του ΟΑΕΔ

2.5.1. Από το 1952 έως σήμερα

Οι σχολές μαθητείας του ΟΑΕΔ ξεκίνησαν τη λειτουργία τους τη δεκαετία του 1950, χρησιμοποιώντας το δυικό σύστημα, δηλαδή την ταυτόχρονη εκπαίδευση και πρακτική άσκηση στο χώρο εργασίας της επιχείρησης (Καραμεσίνη, 2017). Ως θεσμικό πλαίσιο, το 1952 η μαθητεία σύμφωνα με το άρθρο 2 Β.Δ. οριζόταν ως: *«Μαθητές τεχνίτες κατά την έννοια του παρόντος καλούνται οι κατά τις διατάξεις αυτού απασχολούμενοι σε εργοστάσιο ή επιχείρηση βάσει καθορισμένου προγράμματος, προς εκμάθηση τέχνης και λαμβάνοντας ταυτόχρονα συναφή θεωρητική μόρφωση. Οι οπωσδήποτε άλλως εργαζόμενοι προς εκμάθηση τέχνης καλούνται αλλιώς μαθητευόμενοι .»*, ενώ στο άρθρο 10 αναφερόταν πως *«Η φοίτηση των μαθητών στη*

σχολή μαθητείας ήταν δώρη για κάθε εργάσιμη ημέρα και περιελάμβανε θεωρητικά μαθήματα γενικής παιδείας και εργαστηριακά ειδίκευσης» (Παπατσεχλίδης, 2019).

Το σχολικό έτος 2008-2009 αποφοίτησαν από τις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας 6.018 άτομα που αντιπροσώπευαν το 20,5% των αποφοίτων της δευτεροβάθμιας τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης (Καραμεσίνη, 2017).

Το 2016 εισήχθη στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση ο θεσμός της Μαθητείας των ΕΠΑΛ, με την εφαρμογή της τάξης Μαθητείας.

Το 2016, ξεκίνησε ο νέος ρόλος του ΟΑΕΔ, κατά τον οποίο συνέχισε η λειτουργία των σχολών μαθητείας του ΟΑΕΔ και παράλληλα σε κάθε ΚΠΑ του ΟΑΕΔ αποφασίστηκε η σύσταση Ομάδων Υποστήριξης Μαθητείας που θα τις αποτελούσαν εκπαιδευτικοί του ΟΑΕΔ και του Υπουργείου Παιδείας, μαζί με έναν εργασιακό σύμβουλο. Οι ομάδες αυτές θα είχαν ως κύρια αρμοδιότητα την εξεύρεση θέσεων πρακτικής άσκηση για τους σπουδαστές των σχολών και τη διαχείριση των θέσεων αυτών. Παράλληλα, ο ΟΑΕΔ συνέλεγε πληροφορίες για τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας και παρακολουθούσε τα προγράμματα ένταξης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (Καραμεσίνη, 2017).

Το 2020 (Νόμος 4763/2020, ΦΕΚ254/Α/21-12-2020) οι ΕΠΑΣ Μαθητείας ανήκουν στην μεταγυμνασιακή Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση με επιπρόσθετο σκοπό την αντιμετώπιση της σχολικής διαρροής.

Η υποβάθμιση με τον ανωτέρω νόμο των ΕΠΑΣ Μαθητείας του ΟΑΕΔ με το μόνο αυθεντικό σύστημα δυικής μορφής, και η εξίσωσή τους με το χαμηλότερο επίπεδο κατάρτισης (ΕΣΚ), θα έχει ως αποτέλεσμα να μην αποτελεί πλέον για κανέναν μια ελκυστική επιλογή εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού (Γνωμοδότηση ΓΣΕΒΕΕ, 2020).

2.5.2 Προϋποθέσεις φοίτησης και χαρακτηριστικά του προγράμματος

Σύμφωνα με στοιχεία που προέρχονται από την ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ, αυτή τη στιγμή λειτουργούν πενήντα Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ) Μαθητείας σε όλη την Ελλάδα, στις οποίες φοιτούν 7.500 – 8.000 μαθητές και παράλληλα λειτουργούν

τριάντα Γραφεία Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ΓΔΕΕ) με την αγορά εργασίας (ΟΑΕΔ, 2021).

Η Κατάρτιση του Κανονισμού Λειτουργίας Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας του ΟΑΕΔ, κατατέθηκε με την υπ'αρ. 102791 Απόφαση των Υπουργών Παιδείας και Θρησκευμάτων και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΦΕΚ 5832/Β/14-12-2021).

Η φοίτηση στις σχολές μαθητείας είναι 4 εξάμηνα, δηλαδή 2 έτη και έχουν το χαρακτηριστικό πως κατά τη διάρκεια της φοίτησης, ο μαθητής το απόγευμα παρακολουθεί μαθήματα στη σχολή (21-22 ώρες εβδομαδιαίως), ενώ το πρωί εργάζεται ως ασκούμενος σε κάποια επιχείρηση (6 ώρες ανά ημέρα, 4 ή 5 ημέρες την εβδομάδα).

Ο ΟΑΕΔ χρησιμοποιεί το δυικό σύστημα Μαθητείας (εφαρμόζεται κυρίως στην Γερμανία) το οποίο έχει χαρακτηριστικά, όπως την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας στην ειδικότητα που επιλέγει ο μαθητευόμενος συνδυάζοντας θεωρητική και εργαστηριακή εκπαίδευση (on-the-job training), τη θεσμοθετημένη αμοιβή με πλήρη ασφάλιση και ιατροφαρμακευτική και συνταξιοδοτική κάλυψη. Παράλληλα, τα 30 Γραφεία Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στοχεύουν στην εκπαίδευση στο χώρο της εργασίας, αλλά και στην ομαλή μετάβαση στο χώρο εργασίας μέσα από την προσέγγιση και ενημέρωση εργοδοτών, τη διοργάνωση εκδηλώσεων και ημερίδων με επαγγελματικούς και επιχειρηματικούς φορείς, συνεργασία με τα ΚΠΑ2 για εύρεση εργασίας σε αποφοίτους των ΕΠΑΣ και άλλων σχολών, καθώς και συμβουλευτική (Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, 2016).

Το Δυικό σύστημα έχει το πλεονέκτημα πως συνδυάζοντας τη θεωρητική και την εργαστηριακή εκπαίδευση, δίνει την ευκαιρία στους μαθητές να εμπλακούν στην ειδικότητα που έχουν επιλέξει, να εφαρμόσουν τις θεωρητικές τους γνώσεις και να αναπτύξουν δεξιότητες πάνω στο εργασιακό αντικείμενο. Δεν είναι όμως μόνο ο μαθητευόμενος που βγαίνει κερδισμένος από το σύστημα της Μαθητείας, αλλά και το ίδιο το εργασιακό πλαίσιο, καθώς ο μαθητευόμενος εκπαιδεύεται στην ειδικότητα που επιλέγει με συγκεκριμένο πρόγραμμα και εξειδικεύεται στην πράξη στο κομμάτι που επιθυμεί η εκάστοτε επιχείρηση (Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, 2016).

Παράλληλα με την εκπαίδευση στο σχολείο οι μαθητές εντάσσονται σε πρόγραμμα πρακτικής άσκησης, το οποίο ενεργείται στη βάση υπογραφής Συμφωνητικού Μαθητείας. Επίσης, κατά τη διάρκεια του ως άνω προγράμματος οι μαθητές αμείβονται, ασφαλίζονται από τον εργοδότη τους και ο χρόνος αυτός είναι συντάξιμος, όπως επίσης τυγχάνουν άλλων παροχών, που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις.

Η σχολική μονάδα μεριμνά για την εύρεση θέσεων πρακτικής άσκησης, για την τοποθέτηση των μαθητών σε επιχειρήσεις καθώς και την παρακολούθηση των προγραμμάτων μάθησης σε αυτές μέσω του υπευθύνου πρακτικής άσκησης της μονάδας, που είναι πάντα εκπαιδευτικός συναφούς ειδικότητας. Επίσης συστήνονται Γραφεία Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας (Γ.Ε.Α.Σ.) σε κάθε ΕΠΑ.Σ.

Στόχος είναι οι μαθητές ολοκληρώνοντας τη φοίτησή τους, να έχουν αποκτήσει επαγγελματική εμπειρία σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Το σύστημα on the job - training που εφαρμόζει ο ΟΑΕΔ, έχει αποδειχθεί αποτελεσματικό στην πράξη καθώς οι μαθητές σε σημαντικό ποσοστό, μετά το τέλος των σπουδών τους, συνεχίζουν να απασχολούνται στις θέσεις πρακτικής άσκησης, (ΟΑΕΔ, 2021).

Η αμοιβή των ασκούμενων μαθητών ανέρχεται στο 75% του κατώτατου μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και για τα τέσσερα εξάμηνα της)πρακτικής άσκησης (σύμφωνα με τα οριζόμενα στην υπ. αριθ. 10186/Δ5.12/9-4-2013 ΚΥΑ Υπουργών Παιδείας, Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας), (ΟΑΕΔ, 2021).

Παράλληλα το 2017 (Νόμος 491/2017) και το 2021 (Απόφαση ΦΒ7/108652/Κ3, ΦΕΚ4146/Β/9-9-21) με το Πλαίσιο Ποιότητας για την Μαθητεία συστάθηκε το Εθνικό Συντονιστικό Όργανο και προβλέφθηκαν σειρά από προϋποθέσεις και υποχρεώσεις από την πλευρά των επιχειρήσεων που συμμετέχουν σε προγράμματα μαθητείας και θα μας απασχολήσουν στην έρευνα που θα κάνουμε με την παρούσα εργασία.

Έτσι

- Τα προγράμματα σπουδών στο χώρο εργασίας πρέπει να είναι συμβατά με τα αναλυτικά προγράμματα σπουδών

- Η επιχείρηση τηρεί ημερολόγιο μάθησης στο οποίο αξιολογούνται οι εργασίες του μαθητευομένου στον εργασιακό χώρο
- Μεταξύ επιχείρησης και μαθητευομένου συνάπτεται σύμβαση μαθητείας την οποία υπογράφει και ο Διευθυντής της Εκπαιδευτικής Μονάδας.
- Η επιχείρηση ορίζει υπεύθυνο εκπαιδευτή για την μάθηση στον χώρο εργασίας
- Ο προσφερόμενος αριθμός θέσεων μαθητείας είναι ανάλογος με τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση
- Οι επιχειρήσεις οφείλουν να έχουν τον απαραίτητο εξοπλισμό, καθώς και να τηρούν τις προβλεπόμενες συνθήκες ασφάλειας και υγιεινής
- Τα προγράμματα μάθησης στην εργασία είναι συμβατά με τα μαθησιακά αποτελέσματα στην εκπαιδευτική δομή

2.6 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των προγραμμάτων Μαθητείας

Η φοίτηση σε προγράμματα μαθητείας, όπως οι σχολές του ΟΑΕΔ, έχει πολλά πλεονεκτήματα που δεν αφορούν μόνο τους μαθητευόμενους, αλλά και τις επιχειρήσεις. Πιο αναλυτικά, με την είσοδο των μαθητευόμενων στον χώρο των επιχειρήσεων προκαλείται μία γενικότερη αναζωογόνηση του εργασιακού περιβάλλοντος και της εκάστοτε επιχείρησης, αφού μπαίνουν στο χώρο νέοι σχετικοί με το αντικείμενο και με καινούργιες ιδέες. Αυτές οι ιδέες θα προωθήσουν περισσότερο την καινοτομία στις επιχειρήσεις, αλλά και τη βελτίωση της εικόνας τους στο ευρύτερο περιβάλλον (Μαθητεία στην επιχείρηση, 2021).

Παράλληλα, δημιουργούνται νέες ποιοτικές θέσεις μαθητείας και νέες θέσεις απασχόλησης, ενώ οι επιχειρήσεις δέχονται συμβουλευτικές υπηρεσίες από εκπαιδευτές και μέντορες που αναλαμβάνουν τα εκπαιδευτικά προγράμματα στο χώρο εργασίας και συμβάλουν στην αναβάθμιση της οργανωσιακής ικανότητας των επιχειρήσεων, έτσι ώστε να μπορούν να δέχονται μαθητευόμενους και να έχει ουσιαστικό νόημα η μαθητεία (Μαθητεία στην επιχείρηση, 2021).

Με τον τρόπο αυτό μειώνεται το κόστος που θα είχαν οι επιχειρήσεις για την αναζήτηση εργατικού δυναμικού, την εκπαίδευση και προσαρμογή του, ενώ

υπάρχουν βελτιωμένες σχέσεις ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους και μεγαλύτερη ικανοποίηση και για τις δύο πλευρές (Μαθητεία στην επιχείρηση, 2021).

Πέρα από τα πλεονεκτήματα που σχετίζονται με το εργασιακό και επιχειρησιακό κομμάτι, υπάρχουν και αυτά που αφορούν αποκλειστικά τους μαθητές των ΕΠΑΣ του ΟΑΕΔ. Πιο συγκεκριμένα, μπαίνοντας ο μαθητής σε μία ειδικότητα έχει την ευκαιρία να δει τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο αν του αρέσει τελικά αυτό με το οποίο επέλεξε να ασχοληθεί, αν είναι όπως το φαντάζονταν, αν τους ταιριάζει και αν θέλουν να συνεχίσουν. Επιπροσθέτως, οι μαθητές έχουν την ευκαιρία να επιλέξουν ανάμεσα σε ένα πλήθος σύγχρονων σχολών που προβλέπεται να έχουν καλή επαγγελματική αποκατάσταση στο μέλλον, αφού ο ΟΑΕΔ προσπαθεί να προσαρμόζει τα προγράμματα εκπαίδευσης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και οι καθηγητές είναι δίπλα στους μαθητές για να τους βοηθήσουν να επιλέξουν αυτό που τους ταιριάζει και να γίνουν ικανοί επαγγελματίες (ΟΑΕΔ, 2021).

Ένα άλλο πλεονέκτημα είναι ο τρόπος διδασκαλίας στις σχολές αυτές, μιας και εφαρμόζονται μέθοδοι διδασκαλίας που στηρίζονται στην καινοτομία, όπως μέθοδοι εικονικής πραγματικότητας κατά τη διδασκαλία ή λειτουργία ψηφιακής βιβλιοθήκης. Επίσης δίνονται στους μαθητές δωρεάν βιβλία και εκπαιδευτικά βοηθήματα, έχοντας παράλληλα αμοιβή και ασφάλιση από τον εργοδότη που ορίζεται από το Συμφωνητικό Μαθητείας, ενώ ο χρόνος πρακτικής άσκησης θεωρείται συντάξιμος (ΟΑΕΔ, 2021). Σχετικά με τον μισθό, οι εκπαιδευόμενοι λαμβάνουν το 75% του κατώτατου μισθού, με το κόστος συμμετοχής της επιχείρησης να επιδοτείται στο μεγαλύτερο κομμάτι του και βρίσκονται στον χώρο της επιχείρησης 4 φορές την εβδομάδα, ενώ την πέμπτη μέρα είναι στη σχολή (Κάρουλας, 2017).

Τέλος, οι μαθητές των ΕΠΑΣ που προέρχονται από οικογένειες με χαμηλό εισόδημα, μπορούν να πάρουν επίδομα στέγασης και επίδομα σίτισης και έχουν τη βοήθεια και την υποστήριξη Εκπαιδευτικού Συμβούλου που παρακολουθεί την πορεία του μαθητή σε όλη τη διάρκεια των σπουδών και της πρακτικής του (ΟΑΕΔ, 2021).

Ένα από τα μειονεκτήματα του προγράμματος της μαθητείας συνδέεται άμεσα με το γεγονός που για συνεχίζει να υφίσταται, θα πρέπει να υπάρχουν προσφερόμενες θέσεις από τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όπου θα μπορούν οι μαθητευόμενοι να κάνουν την πρακτική τους άσκηση και να αποκομίσουν τα ανωτέρω οφέλη. Κατά

καιρούς όμως, υπάρχουν περιπτώσεις που επιχειρήσεις δεν δέχονται να προσφέρουν θέσεις κατάρτισης και πρακτικής, προβάλλοντας ως δικαιολογίες διάφορα προβλήματα που αντιμετωπίζει η επιχείρηση, ότι δεν χρειάζονται μαθητευόμενους, ότι το συγκεκριμένο ανθρώπινο δυναμικό, δηλαδή οι μαθητευόμενοι, δεν αποτελούν το κατάλληλο δυναμικό για την επιχείρηση τους ή ότι το κόστος του προγράμματος είναι υψηλό. Όλα τα παραπάνω εκφράζουν ουσιαστικά μία έλλειψη εμπιστοσύνης από την πλευρά των επιχειρήσεων.

Χαρακτηριστική είναι μία έρευνα που αφορούσε τον θεσμό της μαθητείας στην εκπαίδευση και πιο συγκεκριμένα τις απόψεις των συμμετεχόντων του προγράμματος στο νομό Λάρισας. Η έρευνα έγινε από τους Τσιχουρίδης, Γκουντζινόπουλος και Μπατσίλα (2019) και μπορεί να μην αφορούσε συγκεκριμένα σχολή του ΟΑΕΔ, αλλά τη μαθητεία στα πλαίσια του μεταλυκειακού έτους που απευθύνεται σε μαθητές που έχουν ολοκληρώσει το Επαγγελματικό λύκειο, όμως τα συμπεράσματα που προκύπτουν μπορούν να συσχετιστούν με τα οφέλη και τα προβλήματα που προκύπτουν στα προγράμματα μαθητείας του ΟΑΕΔ.

Στην έρευνα ερωτήθηκαν οι συμμετέχοντες κατά πόσο ήταν ευχαριστημένοι από τον θεσμό της μαθητείας και ποια ήταν τα προβλήματα που αντιμετώπισαν ή κατά πόσο το πρόγραμμα αυτό ανταποκρίθηκε στις προσδοκίες τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως ο θεσμός της μαθητείας ικανοποίησε τις ανάγκες των μαθητευόμενων και ένα από τα σημεία που ξεχώρισαν ήταν η αίσθηση των εκπαιδευόμενων πως η προϋπηρεσία και η εμπειρία που έχουν αποκτήσει, θα τους βοηθήσει να έχουν περισσότερες ευκαιρίες για εύρεση εργασίας (Τσιχουρίδης, Γκουντζινόπουλος & Μπατσίλα, 2019). Θετική ήταν η άποψη των περισσότερων και για τη σχέση τους με τον εργοδότη και τους άλλους εργαζόμενους και τους ικανοποιούσε η τήρηση του ωραρίου που είχε οριστεί και η έγκαιρη καταβολή της αμοιβής. Ένα πρόβλημα που αναφέρθηκε όμως από τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στο πρόγραμμα μαθητείας, ήταν η πιθανότητα να μην τηρούνται οι όροι σύμβασης του συμφωνητικού μαθητείας από την πλευρά των εργοδοτών (Τσιχουρίδης, Γκουντζινόπουλος & Μπατσίλα, 2019).

2.7 Εμπειρίες από την εφαρμογή του προγράμματος της Μαθητείας στον Ελληνικό χώρο

Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει αρκετές έρευνες για τη μαθητεία και τη συμβολή της στο εκπαιδευτικό σύστημα και στην αγορά εργασίας.

Μία μελέτη που έγινε πρόσφατα αφορούσε τη διερεύνηση των προσδοκιών και των εκπαιδευτικών αναγκών που είχαν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι στις σχολές μαθητείας του ΟΑΕΔ στην Περιφερειακή Διεύθυνση Ηπείρου (Σκανδάλη, 2021). Στην μελέτη συμμετείχαν συνολικά 101 άτομα που συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια που τους είχαν δοθεί, ενώ το σύνολο των εκπαιδευόμενων στη σχολή ήταν 730 άτομα. Τα αποτελέσματα έδειξαν, μεταξύ άλλων, πως οι βασικοί λόγοι που επέλεξαν οι εκπαιδευόμενοι να φοιτήσουν στη σχολή μαθητείας του ΟΑΕΔ ήταν η επιθυμία απόκτησης προσόντων που θα βοηθούσαν στην ευκολότερη εύρεση εργασίας, ο εμπλουτισμός της ήδη υπάρχουσας γνώσης, η απόκτηση προϋπηρεσίας και η απόκτηση απολυτηρίου σχολής Μαθητείας του ΟΑΕΔ (Σκανδάλη, 2021). Η μαθητεία γενικά ανταποκρινόταν στις προσδοκίες των εκπαιδευόμενων, με περισσότερο ικανοποιητικά να αναφέρονται οι μέθοδοι διδασκαλίας, το περιεχόμενο των βιβλίων και η αξιοποίηση των νέων γνώσεων.

Ως εμπόδια στη φοίτηση αναφέρθηκαν η δυσκολία συνδυασμού του ωραρίου της εργασίας με τις ώρες της εκπαίδευσης, το κόστος μετακίνησης, διάφοροι οικογενειακοί λόγοι, η ανεπάρκεια του εκπαιδευτικού υλικού και σε μικρότερο βαθμό η έλλειψη στήριξης από τον εργοδότη (Σκανδάλη, 2021).

Άλλη έρευνα ήταν αυτή του Παπατσεχλίδη (2019) που είχε σκοπό τη διερεύνηση των διεργασιών μάθησης στον χώρο εργασίας, σύμφωνα με τις απόψεις 9 μαθητευόμενων από οκτώ διαφορετικές ειδικότητες της Σχολής Μαθητείας του ΟΑΕΔ στο Ωραιόκαστρο της Θεσσαλονίκης. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως η μάθηση στον χώρο εργασίας ήταν ένα απ' τα βασικότερα στοιχεία των προγραμμάτων και έχει χαρακτηριστικά που συνδέουν τις θεωρίες κοινωνικής μάθησης με την αλληλεπίδραση του εκπαιδευόμενου με το εργασιακό περιβάλλον (Παπατσεχλίδης, 2019).

Στον Ν. Ευβοίας , την περίπτωση του οποίου θα ερευνήσουμε με την παρούσα εργασία υπάρχει από το 1985 σχολή Μαθητείας ΟΑΕΔ . Την διετία 2019-2021 λειτούργησαν 10 ειδικότητες όπως Κομμωτικής Τέχνης, Τεχνιτών Ψυκτικών και Κλιματιστικών Έργων, Τεχνιτών Ηλεκτρολογικών Εγκαταστάσεων, Μηχανοσυνθετών Αεροσκαφών, Βοηθών Βρεφονηπιοκομίας, Τεχνιτών Αμαξωμάτων, Τεχνιτών Μεταλλικών Κατασκευών, Ναυπηγικής Τέχνης, Υπαλλήλων Διοικητικών Καθηκόντων, Αρτοποιίας-Ζαχαροπλαστικής. Από τους 210 μαθητές υπήρχαν 40 θέσεις Μαθητείας σε φορείς του Δημοσίου Τομέα και 150 θέσεις Μαθητείας στον ευρύτερο Ιδιωτικό Τομέα.

Σύμφωνα με τελευταία στοιχεία του ΟΑΕΔ , το 57% των αποφοίτων του βρίσκουν εργασία στο αντικείμενό τους και σε πολλές περιπτώσεις οι απόφοιτοι παραμένουν στις επιχειρήσεις στις οποίες ολοκλήρωσαν την πρακτική τους άσκηση και ο λόγος είναι ότι οι επιχειρηματίες επενδύουν στα παιδιά που εκπαίδευσαν οι ίδιοι στις ιδιαιτερότητες της επιχείρησής τους.

2.8 Η χρησιμότητα των προγραμμάτων Μαθητείας σήμερα

Οι επαγγελματικές σχολές του ΟΑΕΔ αποτελούν σημαντικό κομμάτι του Ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος καθώς προσφέρουν διετή μαθητεία και ανήκουν επίσημα στο επίπεδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Athanasiadis & Zarifis, 2018). Παρόλα αυτά δεν έχουν την αναγνώριση που θα έπρεπε και μερικές φορές είναι σαν να αντιμετωπίζονται ως δομές μη τυπικής εκπαίδευσης. Όπως αναφέρουν οι Athanasiadis & Zarifis (2018) αυτό ίσως οφείλεται στο ότι ενώ όλες οι εκπαιδευτικές δομές της χώρας είναι τελούν υπό τη διοίκηση του Υπουργείου Παιδείας, οι σχολές αυτές βρίσκονται υπό την ευθύνη του Υπουργείου Εργασίας.

Από το 2008 έως τις αρχές του 2014 με την οικονομική κρίση και την ύφεση, αλλά και τις πολιτικές εξελίξεις, χάθηκαν σχεδόν ένα εκατομμύριο θέσεις εργασίας και το ποσοστό ανεργίας ξεπέρασε το 25%. Από τη μία μικρομεσαίες επιχειρήσεις οδηγήθηκαν στο κλείσιμο ή η κρίση τις έπληξε σε βαθμό που ακόμη και τώρα είναι δύσκολο να ανακάμψουν (Cedefop, 2018). Οι εξελίξεις αυτές ενισχύουν την ανάγκη

για σύστημα μαθητείας που θα μπορεί να συμβάλει και στη μελλοντική μετάβαση των μαθητευόμενων στην αγορά εργασίας και σε θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Το 2016, το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο που αφορούσε την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και την αναβάθμιση της, περιλάμβανε την καθιέρωση νέων προγραμμάτων Μαθητείας, παράλληλα με το πρόγραμμα του ΟΑΕΔ. Έτσι, σταδιακά το σύστημα μαθητείας στην Ελλάδα αφορούσε το πρόγραμμα των ΕΠΑΣ που οδηγεί σε πιστοποίηση προσόντων επιπέδου 3, μετά από δύο έτη μάθησης στον χώρο του σχολείου και της εργασίας, το πρόγραμμα των επαγγελματικών λυκείων (ΕΠΑΛ) ως μετεδευτεροβάθμια εκπαίδευση και οδηγεί σε προσόντα επιπέδου 4 και το πρόγραμμα μαθητείας των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) που πάλι οδηγεί σε απόκτηση προσόντων επιπέδου 5 με τέσσερα εξάμηνα μάθησης στο ΙΕΚ και ένα εξάμηνο σε εργασιακό χώρο (Cedefop, 2018).

Η ανάγκη της ύπαρξης προγραμμάτων μαθητείας στο τρέχον εκπαιδευτικό σύστημα γίνεται αντιληπτή και απ' το γεγονός πως παρόλο που μέχρι το 2025, το εργατικό δυναμικό που θα είναι ανειδίκευτο ή χαμηλής ειδίκευσης θα είναι μόνο 14%, σε αντίθεση με το 2000 που το ποσοστό αυτό ήταν 30%, οι νέοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας χωρίς προϋπηρεσία και επομένως χωρίς να είναι έτοιμη ουσιαστικά να εργαστούν (CEDEFOP, 2014). Αυτό αποτελεί συχνό πρόβλημα για τους εργοδότες, αλλά και οι ίδιοι οι υποψήφιοι εργαζόμενοι στερούνται συνήθως γενικών και «μη τεχνικών» δεξιοτήτων, όπως για παράδειγμα δεξιότητες που αφορούν τη συνεργασία στον χώρο εργασίας, την επικοινωνία με τους πελάτες και την ομαδική εργασία με συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων. Η έλλειψη προϋπηρεσίας, σε συνδυασμό με τον ανταγωνισμό που επικρατεί στην αγορά εργασίας, είναι ένα πρόβλημα που δυσχεραίνει την είσοδο των νέων στον εργασιακό κόσμο και παράλληλα τους αποθαρρύνει.

Προγράμματα μαθητείας, όπως αυτά των σχολών του ΟΑΕΔ, μπορούν να βοηθήσουν στην επίλυση αυτού του προβλήματος, καθώς συνδυάζοντας την εκπαίδευση με την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, αμείβονται, όμως παράλληλα βγαίνοντας από τη σχολή θα έχουν και την απαραίτητη προϋπηρεσία για να διεκδικήσουν μία θέση εργασίας στην αγορά (CEDEFOP, 2014).

Βασική επίσης είναι η συνεισφορά της Μαθητείας στην μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης από το σχολείο, καθώς σύμφωνα με ανάλυση του Cedefop (2015α), τα ποσοστά πρόωρης εγκατάλειψης μειώνονται σε χώρες με υψηλούς δείκτες μαθητείας.

2.9 Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Τον τελευταίο καιρό, περισσότερο παρά ποτέ, με βάση τα σύγχρονα δεδομένα της αγοράς, διαπιστώνεται και στην Ελλάδα έντονη η ανάγκη για σωστό επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων, αλλά και ανθρώπων που έχουν την επιθυμία ή βρίσκονται στην ανάγκη να αλλάξουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα.

2.9.1 Έννοια, Σκοποί, Ανάγκες, Χρησιμότητα του Ε.Π.

Η ολοκληρωμένη διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού συνδυάζει την πληροφόρηση γύρω από τα δεδομένα της αγοράς εργασίας με τα αποτελέσματα από την διερεύνηση τριών βασικών παραγόντων :

1. Της προσωπικότητας του ατόμου (τι του ταιριάζει)
2. Των ενδιαφερόντων (τι του αρέσει)
3. Των ικανοτήτων και δεξιοτήτων (πόσο ικανοποιητικά μπορεί να εκτελεί τις επιμέρους δραστηριότητες που απαιτούνται από το επάγγελμά του).

Για να κατανοήσουμε την μέγιστη χρησιμότητα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού σήμερα θα πρέπει να κοιτάξουμε στον κατάλογο των εξελίξεων και θα δούμε σημαντικές μεταβολές, όπως η ανάπτυξη των μέσων μαζικής επικοινωνίας και η έκρηξη των πληροφοριών , η άμβλυνση των κοινωνικών διακρίσεων ως προς τον ρόλο των δυο φύλων με την αυξανόμενη χειραφέτηση και την συνακόλουθη αύξηση του ποσοστού των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, η ένταξη στον κόσμο της εργασίας ατόμων με ειδικές ανάγκες, η μετακίνηση και παρουσία ξένων εργατών στην Ελλάδα.

Η παραδοσιακή αντίληψη της μιας δουλειάς για όλη την ζωή (job for life) αλλάζει και από εδώ και πέρα θα χρειάζονται άτομα ικανά να ξέρουν πως να μαθαίνουν (how to learn).

2.9.2 Ο Επαγγελματικός προσανατολισμός στον Ο.Α.Ε.Δ..

Το 1953 το Υπουργείο Εργασίας εισήγαγε τον επαγγελματικό προσανατολισμό στα πλαίσια μέτρων για την απασχόληση. Τότε ο Ε.Π. είχε ως στόχους αφενός την καταπολέμηση της ανεργίας και αφετέρου την κατάρτιση ανειδίκευτων εργατών (Ετήσια έκθεση του ΟΑΕΔ, 1979), βλ.(Βρετάκου,1990 ,σελ.147).

Τα επόμενα χρόνια ίδρυσε σχολή για την εκπαίδευση επαγγελματικών συμβούλων (Υπ. Απ. 30415/54) που λειτούργησε για δυο μόνο χρόνια. Επίσης ίδρυσε Κέντρο Ψυχοτεχνικών Ερευνών (Β.δ. 16/12/53) με σκοπό την επεξεργασία και προσαρμογή στα ελληνικά δεδομένα μεθόδων για την διάγνωση της προσωπικότητας.

Το 1969 ανέθεσε την εφαρμογή του επαγγελματικού προσανατολισμού στον Ο.Α.Ε.Δ. και οι σύμβουλοι του παρείχαν συμβουλές σε μεμονωμένα άτομα, επιχειρήσεις και οργανισμούς, οργάνωναν εκδηλώσεις επαγγελματικής πληροφόρησης και επέλεγαν με τα κατάλληλα ψυχοτεχνικά κριτήρια τους υποψήφιους μαθητές για τις σχολές Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ.

Μετά το 1982 η επιρροή του ΟΑΕΔ στον επαγγελματικό προσανατολισμό εξασθενεί και η συνεργασία με το Υπ. Παιδείας περιορίζεται στην παραγωγή πληροφοριακού υλικού.

Εδώ πρέπει να γίνει ιδιαίτερη μνεία στον ενεργό επαγγελματικό προσανατολισμό, ένα πρόγραμμα που πρωτοεμφανίστηκε σε λίγες σχολές του ΟΑΕΔ το 1983 πειραματικά και συστηματικά εφαρμόστηκε το 1995. Το πρόγραμμα περιλάμβανε ερωτηματολόγια επαγγελματικών προτιμήσεων, τεχνικές αναζήτησης εργασίας, ατομικές συνεντεύξεις με ψυχολόγο, εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση, πρακτικές ασκήσεις στα εργαστήρια των σχολών, επισκέψεις σε εργασιακούς χώρους συνολικής διάρκειας 6 εβδομάδων.

2.9.3 Η Κατάσταση στον ΟΑΕΔ σήμερα.

Ο Ε.Π. του ΟΑΕΔ σήμερα είναι οργανωμένος ως εξής :

α. Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Α1)

Η Διεύθυνση Ε.Π. δημιουργήθηκε με το (Β.Δ.405/71) και περιλαμβάνει τέσσερα τμήματα(Ψυχοτεχνικών Μελετών και Ερευνών, Ανάλυσης Επαγγελματίων και Πληροφοριών, Εφαρμογής Ε.Π., Επαγγελματικής Επιλογής

β. ΚΠΑ2 (Κέντρα προώθησης της απασχόλησης).

Τα ΚΠΑ σήμερα υλοποιούν λειτουργίες όπως ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, η Επαγγελματική Συμβουλευτική ή Συμβουλευτική για την Σταδιοδρομία, η Τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας, η Παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης.

Οι υπηρεσίες απασχόλησης που ο ΟΑΕΔ διατηρούσε κατά τόπους συνενώθηκαν στα 117 Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ2), και στην συνέχεια μετεξελίχθηκαν σε υπηρεσίες μιας στάσης (one-stop shops). Εδώ εξυπηρετείται και ο άνεργος και η επιχείρηση από τους εργασιακούς συμβούλους ή τοποθετητές πιο γρήγορα και αποτελεσματικά διότι προσφέρονται υπηρεσίες και απασχόλησης και ασφάλισης σε ενιαία σημεία μιας στάσης.

Η κάλυψη των αναγκών σε προσωπικό μεγαλύτερης εξειδίκευσης μπορεί να προέλθει από μεγαλύτερης διάρκειας και υψηλότερων απαιτήσεων μεταπτυχιακά προγράμματα ειδίκευσης ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας στην Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ένα τέτοιο πρόγραμμα υπάρχει και λειτουργεί από το 1998 στο τμήμα Συμβουλευτικής- Προσανατολισμού στην ΑΣΠΑΙΤΕ Αθηνών.

Τέλος η εφαρμογή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον ΟΑΕΔ, έτσι όπως παρουσιάστηκε να εφαρμόζεται στην πράξη καταδεικνύει μια σειρά αδυναμιών και αναγκών, όπως η ελλιπής έως υποτυπώδης στελέχωση των Υπηρεσιών Ε.Π., η ανάγκη επιμόρφωσης των ήδη υπαρχόντων συμβούλων και κατάρτιση νέων, η ανανέωση του πληροφοριακού υλικού, η μη αυτοματοποιημένη μορφή των μεθόδων αυτοαντίληψης, η έλλειψη Μακροπρόθεσμου σχεδιασμού εφαρμογής Ε.Π

2.9.4. Η επαγγελματική Τοποθέτηση

2.9.4.1 Εισαγωγή

Αν και στο εξωτερικό η λειτουργία της τοποθέτησης είναι από τις πιο σημαντικές δραστηριότητες του Επαγγελματικού Προσανατολισμού/ στη χώρα μας δεν έχει δοθεί η ανάλογη έμφαση στον βαθμό που θα έπρεπε. Προσωπικά πιστεύω ότι είναι η σημαντικότερη λειτουργία του θεσμού και ειδικότερα για ένα φορέα υλοποίησής του, όπως είναι, ο ΟΑΕΔ. Για τον λόγο αυτόν θα παρουσιάσω σε αυτό το κεφάλαιο την θέση και την σπουδαιότητα της επαγγελματικής τοποθέτησης στον επαγγελματικό προσανατολισμό, την μεθοδολογία της, ώστε να κατανοήσουμε την δυναμική της. Επίσης θα καταγράψω τα σύγχρονα πλαίσια, και το βασικότερο, το που εφαρμόζεται στις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ σήμερα.

2.9.4.2. Έννοια

Υπάρχουν διάφορες θέσεις όσον αφορά τους σκοπούς, το περιεχόμενο, και συνεπώς τον ορισμό της τοποθέτησης. Μια από τις θέσεις περιορίζει τη λειτουργία της τοποθέτησης σε δραστηριότητες επαγγελματικής αποκατάστασης μόνο, οπότε η τοποθέτηση ορίζεται ως η βοήθεια που παρέχεται στο άτομο από μέρους του Προσανατολισμού να εντοπίσει μια εργασία, να επιδιώξει να προσληφθεί, και στη συνέχεια να επιτύχει αρχική προσαρμογή και ικανοποίηση (Δημητρόπουλος, 1998 β).

Τοποθέτηση είναι η οργανωμένη βοήθεια που προσφέρεται στο άτομο στην προσπάθειά του να εξασφαλίσει είσοδο, προσαρμογή και ικανοποίηση σε κάποιο περιβάλλον που το ίδιο το άτομο έχει επιλέξει. Το περιβάλλον αυτό μπορεί να είναι κοινωνικό, εκπαιδευτικό, επαγγελματικό, ή συνδυασμός όλων αυτών.

Σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο (1998 β) η τοποθέτηση διακρίνεται σε:

1. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ
2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ

Η Εκπαιδευτική Τοποθέτηση ορίζεται ως η βοήθεια που παρέχεται στο άτομο όσον αφορά εκπαιδευτικά θέματα, κυρίως θέματα σπουδών, όπως επιλογή

προγραμμάτων, επιλογή σχολικών εμπειριών, επιλογή σχολών κ.λ.π. και είσοδό του σ' ένα εκπαιδευτικό περιβάλλον.

Κοινωνική τοποθέτηση είναι η τοποθέτηση σε κοινωνικές ομάδες. Η δραστηριότητα αυτή δεν είναι ευρέως αναγνωρισμένη ως ξεχωριστή και ανεξάρτητη δραστηριότητα της λειτουργίας της τοποθέτησης. Πιστεύω ότι η κοινωνική τοποθέτηση ενυπάρχει στην ουσία μέσα σε κάθε μορφής τοποθέτηση.

Επαγγελματική τοποθέτηση είναι η βοήθεια που παρέχεται στα άτομα στην προσπάθειά τους για αναζήτηση και ανεύρεση εργασίας, για είσοδο, για προσαρμογή, για ικανοποίηση και για εξέλιξη σ' αυτή την εργασία. Σε άλλες χώρες, ιδιαίτερα την εκείνες που έχουν καλά οργανωμένα συστήματα Σχολικού Προσανατολισμού, γίνεται τα τελευταία χρόνια έντονη συζήτηση και υπάρχουν πολλές διχογνωμίες σχετικά με τη δραστηριότητα της επαγγελματικής τοποθέτησης. Γενική τάση φαίνεται να είναι ότι γίνεται όλο και περισσότερο αισθητή η ανάγκη για επαγγελματική τοποθέτηση των μαθητών από μέρους του σχολείου και των εκπαιδευτικών μονάδων του ΟΑΕΔ .

2.4.9.3. Η θέση της στον επαγγελματικό προσανατολισμό

Ο φορέας που θα είναι επιφορτισμένος με την ευθύνη της τοποθέτησης δεν μπορεί παρά να είναι οργανικό μέρος του Συστήματος Προσανατολισμού (Δημητρόπουλος, 1998). Η τοποθέτηση είναι λειτουργικά το κορύφωμα της προσπάθειας του Προσανατολισμού, και δεν μπορεί παρά να είναι και οργανικό μέρος της προσπάθειας του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Στη δραστηριότητα της τοποθέτησης είναι σκόπιμο να σημειώσουμε ιδιαίτερα τις δυνατότητες που υπάρχουν στους τεχνολόγους εκπαιδευτικούς των Τεχνικών και Επαγγελματικών Σχολών, ΕΠΑΛ και σχολών του ΟΑΕΔ. Οι εκπαιδευτικοί των ειδικοτήτων στα σχολεία αυτά έχουν την ευχέρεια να δημιουργήσουν, και μέχρι ένα ποσοστό δημιουργούν, εκείνο που φαίνεται πολύ δύσκολο για τα άλλα σχολεία: την επαφή του σχολείου με τον επαγγελματικό κόσμο. Οι εκπαιδευτικοί αυτοί στην πλειονότητά τους προέρχονται από την ελεύθερη αγορά, στην οποία και κατά ένα μέρος συνεχίζουν ν' ανήκουν, και είναι ένας άριστος φορέας για τη δημιουργία μιας επικοινωνίας μεταξύ σχολείου και επαγγελματικού κόσμου.

Η επικοινωνία αυτή μπορεί εύκολα να ενισχύεται και με τη διαδικασία τοποθέτησης μαθητών τους σε εργασίες.

Παρουσιάζεται το περίεργο φαινόμενο ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, που υποτίθεται ότι γνωρίζει τέλεια την αγορά εργασίας, που διατηρεί γραφεία εύρεσης εργασίας και που έχει στενή συνεργασία με τον επαγγελματικό κόσμο, να μην έχει την προθυμία ή την ικανότητα να εξασφαλίσει μόνιμη, πρώτη τουλάχιστον, επαγγελματική αποκατάσταση στους αποφοίτους των σχολών του.

2.4.9.4. Σπουδαιότητα της επαγγελματικής τοποθέτησης

Στην ουσία, η συμβουλευτική για την τοποθέτηση σε θέση εργασίας αποτελεί κρίσιμο σημείο της συμβουλευτικής διαδικασίας διότι, εν περιλήψει, η κοινωνία μας θέλει το άτομο να βρίσκει μια ανταγωνιστική θέση εργασίας και να γίνεται ανεξάρτητο. Η συμβουλευτική τοποθέτησης αποτελεί, συχνά, τον τελευταίο τροχό της αμάξης όσον αφορά στην παροχή ανθρώπινων υπηρεσιών προσανατολισμού. Παρόλα αυτά, ο συγκεκριμένος Ε.Π. είναι σε θέση να δώσει στο άτομο τη μεγαλύτερη ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τη μέγιστη ανεξαρτησία, τη δυνατότητα να ξεφύγει από τους καταλόγους της πρόνοιας και της κοινωνικής αρωγής, να αφήσει πίσω του τυχόν καθυστερήσεις των καταβολών για τα προς το ζην, να γίνει ένα παραγωγικό μέλος της κοινωνίας και να διατηρεί έναν ανεξάρτητο τρόπο ζωής.

Στο Εγχειρίδιο της Τοποθέτησης για τον Ε.Π. Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (1982), οι Geist και Galzaretta αναφέρουν αρκετές περιπτώσεις επαγγελματιών που έχουν αρκετά ευρύτερες προοπτικές όσον αφορά στη θέση εργασίας που κατέχουν. Αντιμετωπίζουν την τοποθέτηση σαν διαδικασία και όχι σαν γεγονός. Αυτή η διαδικασία κινείται παράλληλα με την όλη εμπειρία του Ε.Π. και μπορεί ακόμη και να αντικαταστήσει ή να στηρίξει τον παραδοσιακό Ε.Π. ή εκείνον τον προσανατολισμό που αφορά στην αναμόρφωση, έτσι ώστε η πραγματική εμπειρία που θα αποκτήσει το άτομο που αναζητά εργασία, από την πρώτη στιγμή που θα αρχίσει να δουλεύει με έναν επαγγελματία σύμβουλο με σκοπό να ξεκινήσει να δουλεύει ή να επιστρέφει στη δουλειά του, να αποτελεί, πράγματι, συμβουλευτική τοποθέτησης.

Από αυτήν την άποψη, για να δει κάποιος την τοποθέτηση σαν μια διαδικασία μέσα στα πλαίσια του Ε.Π. πρέπει ο επαγγελματίας σύμβουλος να λάβει μια θετική στάση από την πρώτη κιόλας συνάντηση με το καινούριο άτομο. Το άτομο θα βρει δουλειά. Αυτό το άτομο θα αρχίσει να εργάζεται ή θα επιστρέψει στην προηγούμενη εργασία του. Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα που εκφράζονται πρέπει να γίνονται αντικείμενο συζητήσεων πριν καν το άτομο περάσει την παραδοσιακή εξέταση ή τη διαδικασία αξιολόγησης. Όλος ο προσωπικός και κοινωνικός προσανατολισμός θα πρέπει να κατευθύνεται προς την καταλληλότητα π.χ. του χώρου εργασίας. Το τελευταίο μπορεί να επιτευχθεί χάρη στην επίλυση διαπροσωπικών και προσωπικών προβλημάτων καθώς και χάρη στην επικέντρωση σε θέματα προσαρμογής στην εργασία, όπως είναι το κίνητρο, η αναβλητικότητα, οι περιορισμένες στρατηγικές λήψεως αποφάσεων, η αποδοχή του εαυτού τους, κλπ.

Ο London (1973) υποστηρίζει ότι η ικανοποιητική τοποθέτηση του μαθητή από το σχολείο σε ένα επάγγελμα για το οποίο ο μαθητής έχει ετοιμαστεί και το οποίο έχει ο ίδιος επιλέξει, έχει πολύ μεγάλη σημασία. Έχει σημασία για τον ίδιο το μαθητή, για το σχολείο και για την κοινωνία.

Οι μαθητές χρειάζονται βοήθεια για τοποθέτηση σε εργασία, αφού η επαφή τους με τον επαγγελματικό κόσμο είναι γενικά περιορισμένη και οι γνώσεις τους σχετικά με τις δυσκολίες της ζωής ανεπαρκείς. Έτσι, τους είναι δύσκολο, αν όχι αδύνατο, να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις δραστηριοτήτων όπως η αναζήτηση εργασίας, η εύρεση εργασίας, η είσοδος σε κάποιο επαγγελματικό περιβάλλον και η προσαρμογή σ' αυτό. Πρέπει να γίνει σαφές ότι η επαγγελματική τοποθέτηση από το σχολείο είναι σημαντική εφόσον είναι και εκπαιδευτικά σημαντική, αν οδηγεί σε επαγγελματική επιτυχία και αν αποφέρει χρήσιμες εμπειρίες. Είναι σημαντική αν με κάθε εμπειρία που προέρχεται απ' αυτήν είναι συνδεδεμένα και εκπαιδευτικά κριτήρια.

Ο Martin (1977) συνοψίζει τα οφέλη της επαγγελματικής τοποθέτησης στα ακόλουθα: (1) χαμηλό κόστος ανεύρεσης, γιατί δε μεσολαβούν μεσιτικά γραφεία, (2) το δυναμικό έχει ήδη επιλεγεί από το σχολείο, συνεπώς ο εργοδότης δε βαρύνεται με τη διαδικασία επιλογής, (3) υπάρχει μεγάλος αριθμός υποψηφίων στα σχολεία, συνεπώς είναι ευκολότερη η επιλογή, και υπάρχει μεγαλύτερη ευχέρεια για επιτυχή επιλογή, (4) υπάρχει η δυνατότητα παροχής βοήθειας και προς τον τοποθετούμενο μαθητή και προς τον εργοδότη από μέρους του σχολείου, αν παραστεί ανάγκη, (5) η

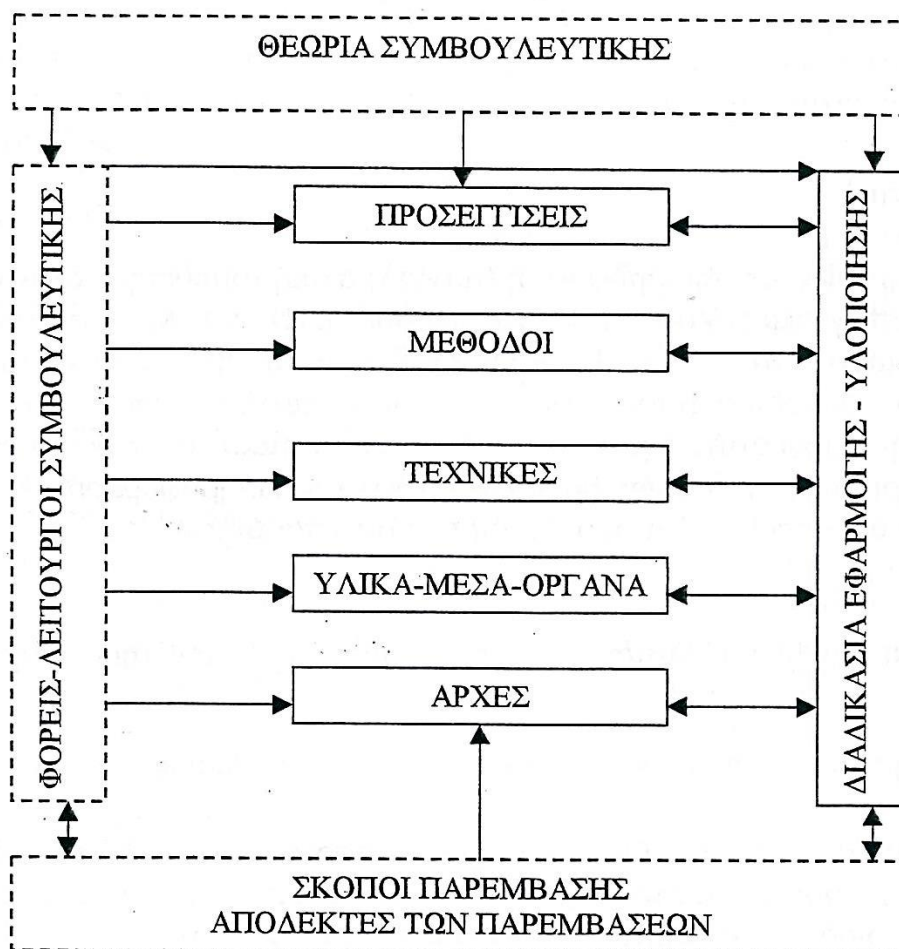
απασχόληση μαθητών ή νέων αποφοίτων στοιχίζει συνήθως λιγότερο στον εργοδότη, (6) επιλέγονται άτομα οπωσδήποτε νεαρής ηλικίας, (7) υπάρχει συνήθως άμεση ανταπόκριση από μέρους του σχολείου όταν ένας εργοδότης έχει ανάγκη να καλύψει κάποιο κενό που του παρουσιάστηκε, (8) το σχολείο διαθέτει επιστημονικό προσωπικό, οπότε η επιλογή, η τοποθέτηση και κατόπιν η παρακολούθηση είναι εξασφαλισμένης ποιότητας, και (9) υπάρχει συντονισμός σας διαδικασίες της τοποθέτησης, στοιχείο σημαντικό για τους εργοδότες που δε διαθέτουν οι ίδιοι κάποιον ειδικό τοποθετήσεων ή προσλήψεων (Δημητρόπουλος, 1998).

Είναι δε σημαντική η λειτουργία αυτή γιατί:

1. Για τα σχολεία που προσφέρουν τεχνική ή επαγγελματική εκπαίδευση, η επαγγελματική τοποθέτηση δεν είναι παρά το τελικό στάδιο, το τέρμα αυτής της εκπαίδευσης.
1. Όταν υπάρχει προοπτική βοήθειας από το σχολείο για απασχόληση, οι μαθητές παρωθούνται σημαντικά για τη συνέχιση και ολοκλήρωση του προγράμματος που παρακολουθούν. Η αίσθηση του εφικτού της τοποθέτησης είναι ίσως το ουσιαστικότερο κίνητρο για ένταση προσπαθειών.
2. Η ουσιαστική τοποθέτηση του μαθητή από το σχολείο σε κάποια εργασία μπορεί να γίνεται και πριν από την αποφοίτησή του, με αποτέλεσμα να μειώνεται η ένταση και το άγχος που συνήθως υπάρχουν στο σημείο περάτωσης των προγραμμάτων από ένα μεγάλο αριθμό μαθητών.

2.4.9.5. Μεθοδολογία επαγγελματικής τοποθέτησης

Η τοποθέτηση θεωρείται ως μακρά, επίπονη, δυναμική διαδικασία, που αρχίζει πολύ πριν το άτομο αρχίσει να ενδιαφέρεται για άμεση τοποθέτηση. Η λειτουργική σειρά δραστηριοτήτων που ακολουθεί ένα άτομο για την επαγγελματική τοποθέτηση είναι η εξής: Πληροφόρηση -Επιλογή Εργασίας—> Εύρεση Εργασίας- Τοποθέτηση στην Εργασία—> Προσαρμογή και Ικανοποίηση-> Σταθεροποίηση. Πρέπει να τονιστεί εδώ ότι είναι σημαντικό στην διεργασία της τοποθέτησης, αν τα προηγούμενα και τα επόμενα στάδια απ' αυτήν πραγματοποιηθούν με αποτελεσματικό τρόπο (Διαγράμματα 1,2)



Διάγραμμα 1

Σχηματική παράσταση της Έννοιας και του Περιεχομένου της «Μεθοδολογίας». (Πηγή: Δημητρόπουλος, Ε., 1998, σελ.329).

Μερικοί σκοποί Επαγγελματικής Τοποθέτησης είναι οι παρακάτω:

1. *Οικειοθελής προσωρινή τοποθέτηση* σε κάποιο επαγγελματικό περιβάλλον για ικανοποίηση άμεσων σκοπών ή αναγκών του μαθητή, κυρίως οικονομικών. Τέτοιες προσωρινές τοποθετήσεις μπορεί να πάρουν τη μορφή:
 - α) απασχόλησης κατά τη διάρκεια των διακοπών,
 - β) απασχόλησης κατά τα Σαββατοκύριακα,
 - γ) απασχόλησης για μερικές μόνο ώρες ημερησίως, ή
 - δ) απασχόλησης σε προγράμματα που υποστηρίζονται από την Πολιτεία.
 (βλέπε: Σούλης 1994, Κοψιδά 1996)

2. *Οικειοθελής διερευνητική προσωρινή τοποθέτηση* σε κάποια εργασία, τοποθέτηση που μπορεί να αποσκοπεί σε:

- α) διερεύνηση κάποιου επαγγέλματος και εξοικείωση μ' εκείνο το περιβάλλον, μέσα στα πλαίσια της επαγγελματικής ανάπτυξης του μαθητή, ή
- β) απόκτηση επαγγελματικής πείρας, δραστηριότητα που μπορεί να προέρχεται από το προσωπικό ενδιαφέρον του μαθητή.

Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι ένα σημαντικό ποσοστό από τους προσωρινά τοποθετούμενους μαθητές, για οποιονδήποτε λόγο και αν έγινε η τοποθέτηση, δημιουργούν δεσμούς με εκείνο το επαγγελματικό περιβάλλον και τελικά παραμένουν οριστικά σ αυτή την εργασία μετά την αποφοίτηση τους, (βλέπε Σαμοίλης (1996 και 1997), Τσαγκαράκης (1998 και 1999), Βρετάκου (1989), Υπουργείο Παιδείας Κύπρου, 1987).

Τα παραπάνω σχήματα τοποθέτησης είναι σημαντικά στοιχεία για την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου. Η τοποθέτηση για ένα διάστημα μέσα σε κάποιο επαγγελματικό περιβάλλον δίνει στο μαθητή ανυπολόγιστες διερευνητικές δυνατότητες. Πέρα απ' αυτό, του δίνει την ευκαιρία να διαπιστώσει ή να διαμορφώσει τις επαγγελματικές αξίες του, να δημιουργήσει υγιείς συνήθειες εργασίας, να εθιστεί στην ανάληψη ευθυνών, ακόμα να ανακαλύψει την αξία του να κερδίζει δικά του χρήματα. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι οι εμπειρίες αυτές αποφέρουν στο μαθητή τη μέγιστη ωφέλεια, αν συντονίζονται ή έστω απλώς επιβλέπονται από το σχολείο. Σε άλλες χώρες θεωρείται τόσο σημαντική η συμβολή τους στην ανάπτυξη του μαθητή, που έχουν θεσπιστεί και χρηματοδοτούνται ειδικά προγράμματα για την προσωρινή επαγγελματική τοποθέτηση των μαθητών. Σε πολλές μάλιστα περιοχές των Ηνωμένων Πολιτειών έχει θεσπιστεί να μπορούν οι μαθητές να εργάζονται σε δημόσιες υπηρεσίες μόνο και μόνο για απόκτηση εμπειριών, και φυσικά οι μαθητές στις περισσότερες περιπτώσεις κερδίζουν και μονάδες σπουδών.

4. *Αναγκαστική προσωρινή τοποθέτηση* σε μια εργασία, ως υποχρέωση πρακτικής άσκησης σε κάποιο σχολικό πρόγραμμα.

Αυτή η υποχρέωση μπορεί να έχει τη μορφή απαίτησης για πραγματοποίηση ενός ορισμένου αριθμού ωρών εργασίας ειδικότητας. Μπορεί επίσης να είναι μέρος ενός προγράμματος «εκπαίδευσης συνεργασίας». Επειδή γίνεται λόγος για ειδικότητα, δε θα πρέπει να δοθεί η εντύπωση ότι αυτό το σχήμα χρησιμοποιείται, μόνο στην Τεχνική Εκπαίδευση. Κάθε άλλο μάλιστα. Ειδικά η τεχνική της

Εκπαίδευσης Συνεργασίας χρησιμοποιείται σε εκπαιδευτικά προγράμματα πολλών μη τεχνικών τομέων (βλέπε: Κωτσίκης,1997).

5. Αρχική οριστική τοποθέτηση, η οποία και αποτελεί την πρώτη δοκιμαστική προσπάθεια του ατόμου για οριστική επαγγελματική αποκατάσταση.

Αυτή η πρώτη μετασχολική τοποθέτηση είναι ιδιαίτερα σημαντική, αν μάλιστα ληφθεί υπόψη η διάρθρωση του επαγγελματικού κόσμου σε «εσωτερικές αγορές εργασίας» και «εξωτερικές αγορές εργασίας». Για τη δυνατότητα εξέλιξης του ατόμου συνεπώς είναι ιδιαίτερα σημαντικό να γίνει η κατάλληλη πρώτη τοποθέτηση (βλέπε: Μπούκα, 1993).

2.4.9.6. Προσεγγίσεις

Ο Λειτουργός της Επαγγελματικής Τοποθέτησης θα επιχειρήσει την παρέμβαση σε οποιαδήποτε περίπτωση χρησιμοποιώντας ορισμένες προσεγγίσεις. Έτσι η στάση που θα καθορίσει τις μεθοδολογικές επιλογές του λειτουργού μπορεί να είναι μια από αυτές που αναφέρει ο Δημητρόπουλος (1998 α).

Στον ΟΑΕΔ η προσέγγιση είναι σίγουρα άμεση, ατομική ή ομαδική, απλή ή πολυπρόσωπη, συμβουλευτική, προσωπική ή τηλεφωνική, προληπτική, τελολογική, κλινική, εκλεκτική, παρέμβαση ανταπόκρισης ή ενεργός παρέμβαση, γραφειοκεντρική ή κοινωνιοκεντρική, βραχείας ή μακράς διάρκειας.

2.4.9.7. Μέθοδοι -Τεχνικές- Αρχές

Οι κυριότερες μέθοδοι που χρησιμοποιούνται από τον Λειτουργό Επαγγελματικής Τοποθέτησης είναι αυτές της Ατομικής Συμβουλευτικής Συνέντευξης που διεξοδικά αναφέρα στο τρίτο κεφάλαιο, όπως και αυτή της Βιωματικής- Εργαστηριακής Παρέμβασης μερικές εφαρμογές της οποίας ανέφερα στους σκοπούς επαγγελματικής τοποθέτησης προηγουμένως. Επίσης μπορεί να λειτουργήσει με την Ομαδική Συμβουλευτική όπως στα προγράμματα των σχολών του ΟΑΕΔ ή στα σχέδια απασχόλησης μαθητών σε χώρους εργασίας.

Τέλος μπορεί να γίνει με τη μέθοδο της Εκπαίδευσης-Διδασκαλίας ή Τεχνικά Υποβοηθούμενης Συμβουλευτικής όπως αυτή του τηλεφώνου ή του Διαδικτύου (Internet).

Ο Λειτουργός της Επαγγελματικής Τοποθέτησης εφαρμόζει κατά περίπτωση ορισμένες από τις κυριότερες τεχνικές-δεξιότητες μιας συμβουλευτικής σχέσης. Χρησιμοποιεί την Υποβολή ερωτήσεων, την Παρατήρηση, την Αποσαφήνιση, την Παροχή συμβουλών ή οδηγιών και την Καθοδήγηση, την Πληροφόρηση, την Κατεύθυνση, την Ιεράρχηση, την Διδασκαλία, την Δόμηση, την Μετασυνεδρία, την Άσκηση, την Μεταπαρακολούθηση, την Παραπομπή.

Όταν όμως η Επαγγελματική Τοποθέτηση γίνεται για λόγους θεραπείας χρησιμοποιούνται ορισμένες τεχνικές από αυτές που αναφέρει ο Δημητρόπουλος (1998 α), όπως κυρίως των Τεχνικών Συγκέντρωσης Ατομικών Πληροφοριών Διάγνωσης, της Εργασιοθεραπείας, της Φυσικής Καθοδήγησης, της Ανάπτυξης Υπευθυνότητας.

Σε όλους τους θεσμούς που σχετίζονται με τον άνθρωπο άρα και σε αυτόν του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και συνακόλουθα στην λειτουργία της επαγγελματικής τοποθέτησης, καθοριστική είναι η θέση και ουσιαστικός είναι ο ρόλος της ηθικής δεοντολογίας, των ηθικών αρχών που καθορίζουν και προσδιορίζουν τη συμπεριφορά και στάση των λειτουργών.

Στον ΟΑΕΔ ο κάθε λειτουργός έχει ένα ισχυρό κώδικα δεοντολογίας ανάλογα το επάγγελμα του και ο οποίος αντανάκλα το κοινό αίσθημα της «σωστής» άσκησης του επαγγέλματος. Κώδικες δεοντολογίας των Συμβούλων, των Ψυχολόγων, κλπ. (Δημητρόπουλος, 1998 α).

Πέρα από τους ειδικούς επαγγελματικούς κανόνες υπάρχει και το νομοθετικό πλαίσιο του οργανισμού του ΟΑΕΔ, όπως και οι ειδικές συνθήκες και το Κοινωνικό-Πολιτισμικό περιβάλλον στο οποίο προσφέρει ο λειτουργός τις υπηρεσίες του.

2.4.9.8. Διαδικασία

Παρακάτω γίνεται αναφορά στην διαδικασία που ακολουθείται στην υλοποίηση της επαγγελματικής επιλογής και τοποθέτησης (βλ. Διάγραμμα 2).



Διάγραμμα 2

Η Διαδικασία της Επαγγελματικής Επιλογής (Πηγή: Δημητρόπουλος, Ε., 1998,σελ.274)

Το πλαίσιο υλοποίησης της επαγγελματικής τοποθέτησης, η οποία λειτουργικά και οργανικά θεωρείται ότι ανήκει στο σύστημα προσανατολισμού φαίνεται στο παρακάτω σχήμα: (Διάγραμμα 3).

Δραστηριότητες πριν από την τοποθέτηση

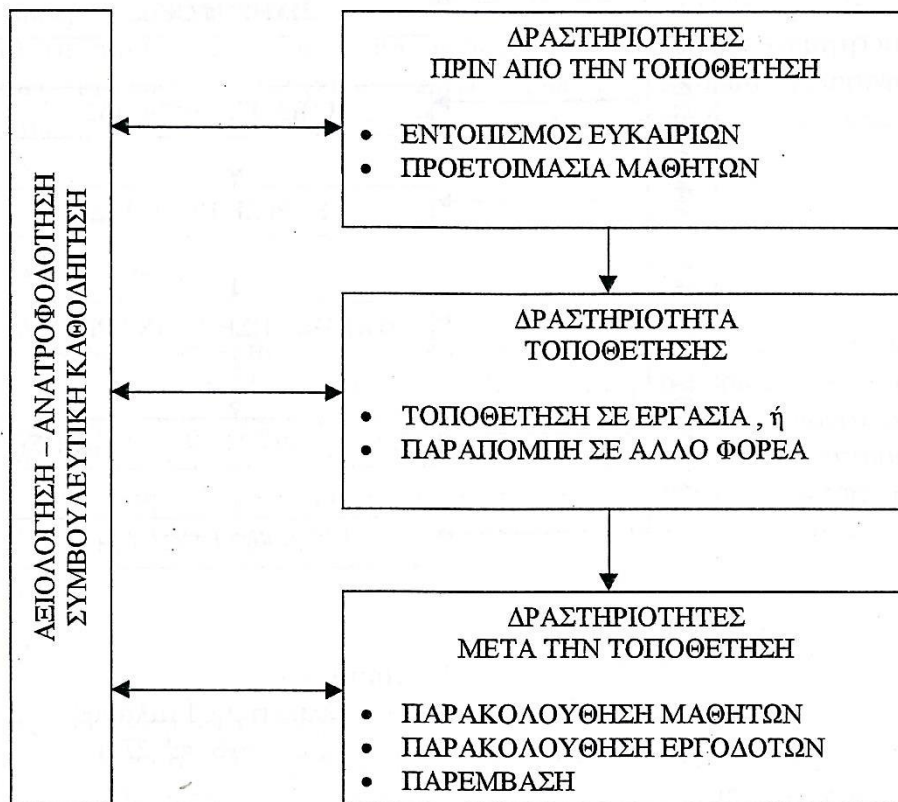
1. Εντοπισμός Ευκαιριών
2. Προετοιμασία Μαθητών

Δραστηριότητα Τοποθέτησης

1. Τοποθέτηση σε Εργασία ή
2. Παραπομπή σε άλλο φορέα

Δραστηριότητες μετά την τοποθέτηση

1. Παρακολούθηση μαθητών
2. Παρακολούθηση εργοδοτών
3. Παρέμβαση



Διάγραμμα 3

Το Πλαίσιο Λειτουργίας της Τοποθέτησης (Πηγή: Δημητρόπουλος, Ε., 1998, σελ. 276)

Πρέπει εδώ να αναφερθεί ότι οι προσπάθειες για επαγγελματική τοποθέτηση δεν περιορίζονται μόνον στο χώρο του σχολείου, αλλά είναι σημαντικό κομμάτι των Υπηρεσιών Απασχόλησης. Είναι γνωστές οι πρόσφατες εξελίξεις, όπως «οι λέσχες εργασίας», ο «σύμβουλος εργασίας» στις «μονάδες απασχόλησης» κλπ. Στις Η.Π.Α. είναι γνωστή η Job Training Partnership Act για διευκόλυνση αναζήτησης εργασίας από ανέργους, απολυμένους κ.λπ.

Έτσι, λογικά, η λειτουργία της τοποθέτησης περιλαμβάνει τρεις φάσεις, οι οποίες θα περιγράφουν εδώ με συντομία.

α . Δραστηριότητες πριν από την Τοποθέτηση

Η φάση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική, αφού δημιουργούνται οι κατάλληλες προϋποθέσεις για επιτυχή τοποθέτηση. Η πρώτη δραστηριότητα εδώ, είναι ο εντοπισμός των ευκαιριών. Ο εντοπισμός των ευκαιριών είναι πολύπλοκη και επίπονη

εργασία και η πραγματοποίησή της απαιτεί χρόνο και χρήμα αλλά και μεγάλη προσπάθεια. Για το σκοπό αυτό, τα σχολεία είναι απαραίτητο να συνεργαστούν με άλλους φορείς με στόχο ο εντοπισμός των ευκαιριών να γίνει σε τέσσερις κλίμακες: α) σε τοπική κλίμακα, β) σε κλίμακα οικονομικής ζώνης (π.χ. περιφέρειας), γ) σε εθνική κλίμακα, και δ) σε κλίμακα Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η δεύτερη δραστηριότητα της φάσης που εξετάζουμε είναι η *προετοιμασία των μαθητών για τοποθέτηση*, που μπορεί να θεωρηθεί ότι πραγματοποιείται σε δύο διαφορετικά επίπεδα. Το πρώτο επίπεδο περιλαμβάνει την προετοιμασία όλων των μαθητών, είτε επιδιώκουν άμεση τοποθέτηση είτε όχι. Αυτή η προετοιμασία γίνεται στα πλαίσια της προσπάθειας του προσανατολισμού να υποβοηθήσει την επαγγελματική ανάπτυξη των μαθητών. Το δεύτερο επίπεδο περιλαμβάνει την προετοιμασία συγκεκριμένων μαθητών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Γενικά η προετοιμασία αποσκοπεί στην ψυχολογική στήριξη των ατόμων για τη νέα εμπειρία και στην απόκτηση δεξιοτήτων που σχετίζονται με την τοποθέτηση, την προσαρμογή και τη σταθεροποίηση στην εργασία. Ειδικότερα η προετοιμασία των μαθητών πρέπει να αναφέρεται τουλάχιστον στις ακόλουθες περιοχές ενδιαφέροντος (Δημητρόπουλος, 1998):

1. Στην ανάπτυξη ρεαλιστικών προσδοκιών. Είναι ευθύνη του προγράμματος Προσανατολισμού να βοηθήσει τους ενδιαφερομένους να αποκτήσουν μια ρεαλιστική εκτίμηση της κατάστασης και των ειδικών σε κάθε περίπτωση παραμέτρων και να προσαρμόσουν τις φιλοδοξίες τους και τις προσδοκίες τους ανάλογα.

2. Στην ενημέρωση σε πρακτικές αναζήτησης εργασίας. Με ποιο τρόπο δηλαδή οι ενδιαφερόμενοι θα προσεγγίσουν τις πηγές πληροφοριών, την επικοινωνία τους με επιχειρήσεις, τις διάφορες υπηρεσίες απασχόλησης κ.λπ.

3. Στην απόκτηση δεξιοτήτων συνέντευξης με επιχειρήσεις. Ποια είναι δηλ. τα κύρια σημεία στα οποία δίνουν ιδιαίτερη προσοχή οι επιχειρήσεις, ποια συμπεριφορά ενδείκνυται από τον υποψήφιο και γενικά πώς γίνεται η συνέντευξη.

β. Δραστηριότητες Κατά την Τοποθέτηση

Εφόσον διεξήχθησαν με επιτυχία τα προπαρασκευαστικά στάδια της τοποθέτησης, τότε η καθαυτή τοποθέτηση των ενδιαφερομένων σε εργασίες είναι εύκολη και δεν απαιτείται παρά μια στοιχειώδης προσαρμογή των χαρακτηριστικών τους, των ενδιαφερόντων τους και των κλίσεων τους προς τις απαιτήσεις κάθε εργασίας. Ο μαθητής ή ο άνεργος παραπέμπεται στον αντίστοιχο εργοδότη, μετά από ενημέρωση του εργοδότη, για προσωπική συνέντευξη. Στη συνέχεια το σχολείο ενημερώνεται σχετικά με τα αποτελέσματα της συνέντευξης είτε από το συνεντευξιαζόμενο είτε και από τον ίδιο τον εργοδότη. Είναι βέβαια χρήσιμο να ενημερωθεί το αρχείο με την προσάρτηση των καινούργιων στοιχείων.

γ. Δραστηριότητες Μετά την Τοποθέτηση

Το ενδιαφέρον της φάσης αυτής της λειτουργίας της τοποθέτησης, βρίσκεται στον τρόπο που μπορεί το σχολείο να προσφέρει επιπρόσθετη βοήθεια στον τοποθετηθέντα αλλά και στον εργοδότη, καθώς και στον τρόπο που το σύστημα προσανατολισμού θα ωφεληθεί από τις τοποθετήσεις που έγιναν. Για την υλοποίηση όλων αυτών απαιτείται η πληροφόρηση σε ό,τι αφορά την νέα κατάσταση που δημιουργήθηκε στο χώρο εργασίας μετά την τοποθέτηση των μαθητών ή των ανέργων. Αποτέλεσμα των πληροφοριών αυτών, θεωρείται η παρέμβαση όπου περιλαμβάνει όλες τις πιθανές ενέργειες που θα γίνουν από μέρους του σχολείου, προκειμένου να αντιμετωπιστούν τυχόν δυσκολίες. Η διαδικασία και η μορφή της παρέμβασης εξαρτώνται από τους σκοπούς που είχαν τεθεί κατά την μεταπαρακολούθηση και τις πληροφορίες που απέδωσε η επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχτηκαν.

Κεφάλαιο 3 - Μεθοδολογία Έρευνας

3.1 Σκοπός και στόχοι έρευνας

Τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο αναγνωρίζεται πια η αναγκαιότητα και ο ρόλος του θεσμού της Μαθητείας. Η πρόσφατη (2020) αλλαγή θεσμικά του συστήματος της Μαθητείας στην χώρα μας στο πλαίσιο της γενικότερης μεταρρύθμισης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης αποτελεί κίνητρο μιας διερεύνησης. Στο πλαίσιο αυτό την παρούσα ερευνητική εργασία απασχολεί η εξέταση της αναγκαιότητας του θεσμού της Μαθητείας των σχολών του ΟΑΕΔ μέσω της διερεύνησης των απόψεων των φορέων επιχειρηματικότητας του Ν. Ευβοίας.

3.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα που προκύπτουν είναι :

- α) Η επαγγελματική εκπαίδευση στο σχολείο σε συνδυασμό με την Μαθητεία στα εργαστήρια της επιχείρησης θα εξασφαλίσει επαρκείς επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες;
- β) Ποιο σύστημα βοηθά καλύτερα τους εργοδότες ; Το δυικό σύστημα των δυο χρόνων ή το προσαρμοσμένο στην επιχείρηση ενός τρίτου χρόνου ;
- γ) Συμφωνεί η επιχείρηση με την αναγκαιότητα του υπευθύνου εκπαιδευτή μάθησης στον χώρο της και με την τήρηση του ημερολογίου μάθησης ;

δ) Η συνέντευξη των μαθητευομένων πριν την τοποθέτηση είναι θετικό ή αρνητικό εγχείρημα για το ταίριασμα (matching) κάθε θέσης ;

3.2 Μεθοδολογικό εργαλείο

Η φύση των ερευνητικών ερωτημάτων υπαγόρευσαν την διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας η οποία πραγματοποιήθηκε με την χρήση δομημένου ερωτηματολογίου.

Υπάρχουν ερωτηματολόγια που εξυπηρετούν διερευνητικούς σκοπούς, ή παράγουν δεδομένα που επιτρέπουν στατιστική ανάλυση κάποιων μεταβλητών (Ζαφειρόπουλος,2015). Με το ίδιο ερωτηματολόγιο όλες οι μεταβλητές μετριόνται ως δομικές. Τα ευρήματα θα πινακοποιηθούν, στην συνέχεια θα περιγραφούν και θα υπολογιστούν οι επιδράσεις ανάμεσα στις μεταβλητές.

Το δείγμα της έρευνας περιλαμβάνει 22 επιχειρήσεις του Ν. Ευβοίας που συνεργάζονται με το σχολείο της ΕΠΑ.Σ. Χαλκίδας, από τις οποίες 4 είναι μεγάλου μεγέθους, 2 μεσαίου και 16 μικρές ή οικογενειακές επιχειρήσεις.

Στην αρχή πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική ανασκόπηση όλων των δευτερογενών δεδομένων που αφορούν στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και ιδιαίτερα στον θεσμό της Μαθητείας του ΟΑΕΔ, και στην συνέχεια διερευνήθηκε έρευνα με δομημένο ερωτηματολόγιο που αποτελούνταν από 19 ερωτήσεις.

Το ερωτηματολόγιο έχει πληρότητα, σαφήνεια, συνοχή, κατάλληλη δομή, είναι εύκολο στην ανάγνωση και στην συμπλήρωση, ενώ στην αρχή υπάρχει ένας μικρός πρόλογος για την αρτιότητα της εμφάνισης.

Οι ερωτήσεις των ερωτηματολογίων είναι κλειστού αλλά και ανοικτού τύπου. Υπάρχουν ερωτήσεις διχοτομικής κλίμακας, ερωτήσεις απλής και πολλαπλής επιλογής. Στις ερωτήσεις διαβαθμισμένης επιλογής οι απαντήσεις απόψεις τοποθετούνται στο διάστημα 1 έως 5 (τύπος Likert). Οι ερωτήσεις ανοικτού τύπου ήταν σχεδιασμένες έτσι ώστε να διευκολύνουν τους ερωτώμενους να αναπτύξουν τις απόψεις τους για συγκεκριμένα θέματα.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά το χρονικό διάστημα Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2021 και διενεργήθηκε είτε δια ζώσης , είτε με ηλεκτρονικό τρόπο (Email). Υπήρξε αναλογική στρωματοποιημένη δειγματοληψία (stratified sampling), των επιχειρήσεων.

Επισημαίνεται ότι προς διευκόλυνση του ερευνητή αλλά και του αναγνώστη έγινε κωδικοποίηση της κάθε επιχείρησης με κριτήριο το μέγεθος της και τον χρόνο συμπλήρωσης του κάθε ερωτηματολογίου, και ως εκ τούτου ο πρώτος αναφέρεται ως E1 και ούτω καθεξής για κάθε ομάδα.

Κεφάλαιο 4 - Παρουσίαση δεδομένων /Αποτελέσματα /Προτάσεις

Στην παρουσίαση των δεδομένων ο ερευνητής θα παρουσιάσει στην αρχή τα χαρακτηριστικά και τον διαχωρισμό των επιχειρήσεων που έλαβαν μέρος στην έρευνα βάσει μεγέθους τους (αριθμός εργαζομένων).

Από τις 22 επιχειρήσεις , οι 4 είναι μεγάλες (άνω των 100 ατόμων) , οι 2 μεσαίες (25 >και<100 ατόμων), και οι 16 μικρές (<25 ατόμων).

Το αντικείμενο εργασιών των μεγάλων είναι Αεροπορική Βιομηχανία με 1.650 Εργαζόμενους, Μελετητική & Κατασκευαστική Βιομηχανικών Γραμμών Παραγωγής με 300 εργαζόμενους, Υπηρεσία Στρατού με 300 εργαζόμενους και Εταιρεία Αυτοκινήτων με 360 εργαζόμενους. (Κωδικοί ερωτηματολογίων E1,E2,E3,E4)

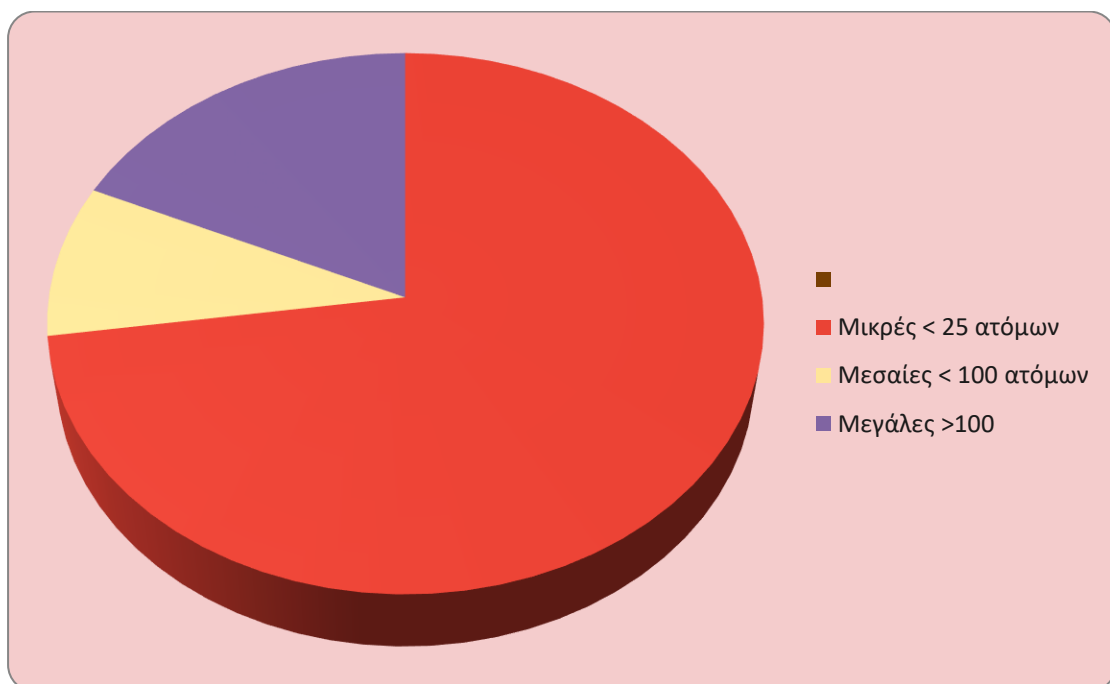
Το αντικείμενο των μεσαίων είναι Βιομηχανική παραγωγή αλεύρων και Παραγωγή άρτου & ζύμης με 100 εργαζόμενους. (Κωδικοί ερωτηματολογίων E5,E6). Το αντικείμενο των μικρών επιχειρήσεων είναι Κέντρο Αισθητικής με 23 εργαζόμενους, 2 Κομμωτήρια ανδρικά, 3 Κομμωτήρια γυναικεία, 5 Συνεργεία Αυτοκινήτων, 2 Φούρνοι, 1 Ζαχαροπλαστείο, Ψυκτικές Εγκαταστάσεις, Εμπόριο Κλιματιστικών (από

2-7 εργαζόμενους). (Κωδικοί ερωτηματολογίων E7,E8,E9,E10, E11,E12,E13,E14,E15,E16,E17,E18,E19,E20,E21, E22).

Διαχρονικά οι πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις στην Ελλάδα, συνιστούν την συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων με ποσοστό 97%. Στην έρευνα μας λοιπόν το 72,73% ανήκει στις μικρές επιχειρήσεις, το 9,09% στις μεσαίες επιχειρήσεις, και το 18,18% στις μεγάλες επιχειρήσεις.

Πίνακας 1

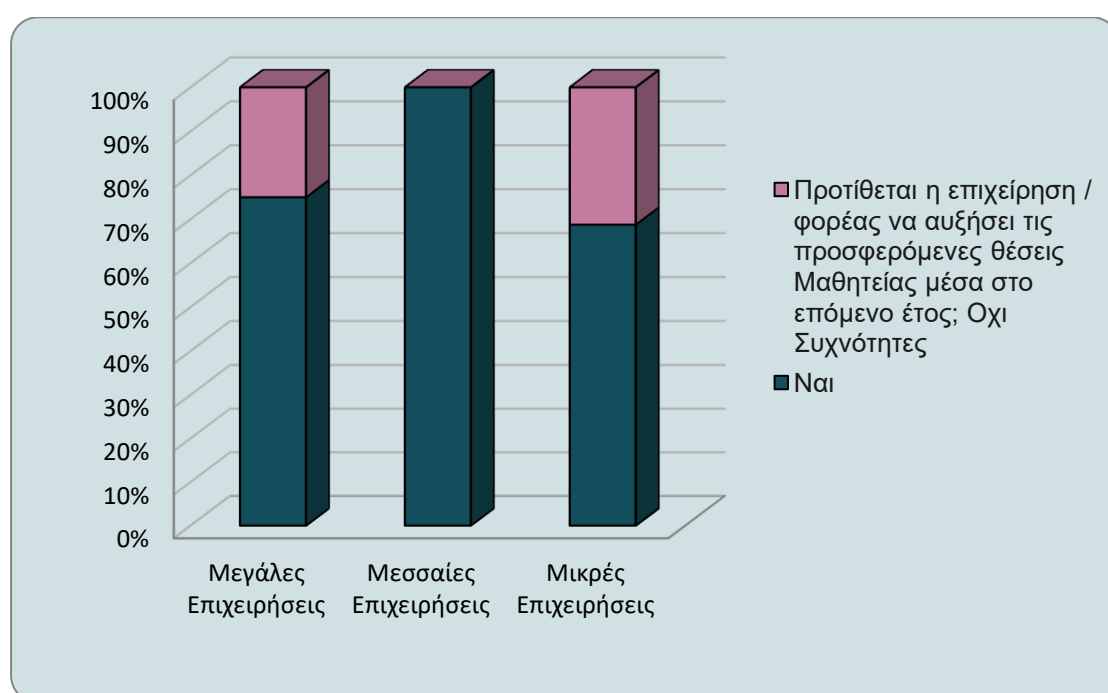
Κατάταξη επιχειρήσεων βάση μεγέθους		
	συχνότητα	σχετική συχνότητα %
Μικρές < 25 ατόμων	16	72,73%
Μεσαίες < 100 ατόμων	2	9,09%
Μεγάλες >100	4	18,18%
Σύνολο επιχειρήσεων	22	100,00%



ΓΡΑΦΗΜΑ 1 Κατάταξη επιχειρήσεων βάσει μεγέθους.

Πίνακας 2

Προτίθεται η επιχείρηση / φορέας να αυξήσει τις προσφερόμενες θέσεις Μαθητείας μέσα στο επόμενο έτος;					
	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	
	Συχνότητες		Σχετικές Συχνότητες		Συνολικές απαντήσεις
Μεγάλες Επιχειρήσεις	3	1	75,00%	25,00%	4
Μεσαίες Επιχειρήσεις	2	0	100,00%	0,00%	2
Μικρές Επιχειρήσεις	11	5	68,75%	31,25%	16
Σύνολα	16	6			22



ΓΡΑΦΗΜΑ 2 Πρόθεση αύξησης θέσεων.

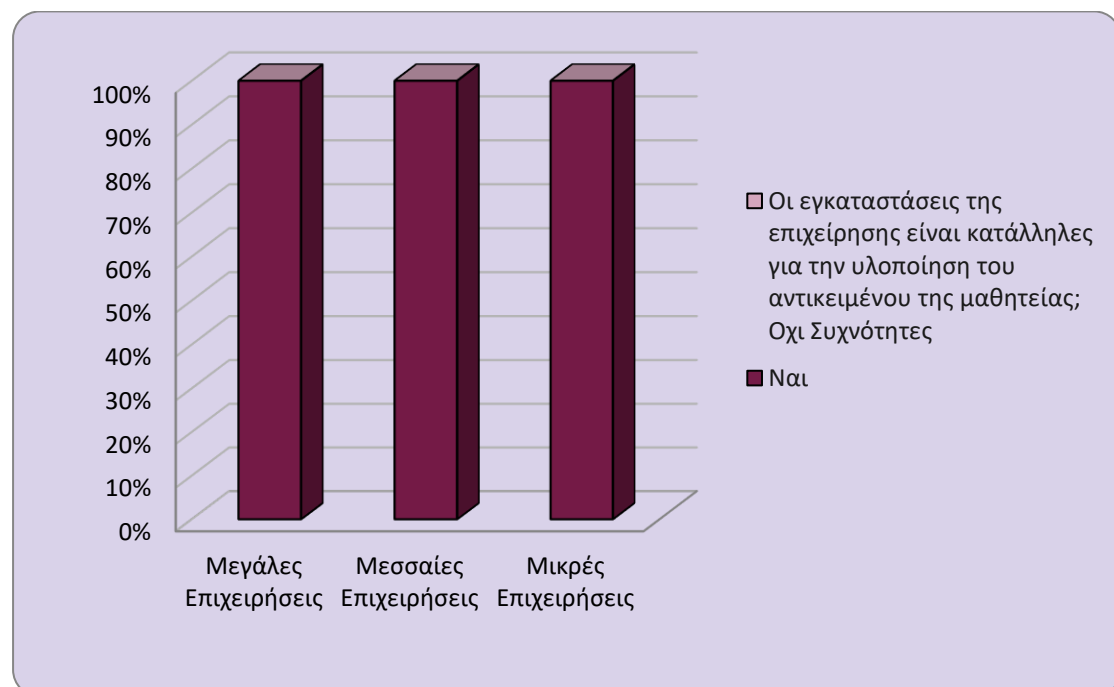
Σε αυτό το ερώτημα παρατηρούμε ότι ένα μεγάλο ποσοστό 73% των επιχειρήσεων προτίθεται να αυξήσει τον επόμενο χρόνο τις προσφερόμενες θέσεις Μαθητείας, ενώ δεν προτίθεται η Υπηρεσία Στρατού λόγω του Δημόσιου χαρακτήρα της και της μικρής ευελιξίας της, και 5 μικρές επιχειρήσεις οικογενειακού χαρακτήρα των οποίων οι ανάγκες είναι περιορισμένες.

Συγκεκριμένα σε ερώτηση του ερευνητή οι ανωτέρω επιχειρήσεις προτίθενται να αυξήσουν τις προσφερόμενες θέσεις σε ειδικότητες Αρτοποιιών, Ζαχαροπλαστών,

Αρτεργατών, Παρασκευαστών Ζύμης, Υποστήριξη πωλήσεων, Logistics, Μηχανικών Αεροσκαφών, Μηχανολόγων μηχανικών, Λογιστών, Ψυκτικών, Βοηθών Μηχανικών και ηλεκτρολόγων αυτοκινήτων, Υποδοχή συνεργείων, Τεχνιτών Αμαξωμάτων, Κομμωτών, Αισθητικών, Βοηθών μανικιούρ-πεντικιούρ, Βοηθών Αρχιτεκτονικής Κήπων.

Πίνακας 3

Οι εγκαταστάσεις της επιχείρησης είναι κατάλληλες για την υλοποίηση του αντικειμένου της Μαθητείας;					
	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	
	Συχνότητες		Σχετικές Συχνότητες		Συνολικές απαντήσεις
Μεγάλες Επιχειρήσεις	4	0	100,00%	0,00%	4
Μεσαίες Επιχειρήσεις	2	0	100,00%	0,00%	2
Μικρές Επιχειρήσεις	16	0	100,00%	0,00%	16
Σύνολα	22	0			22

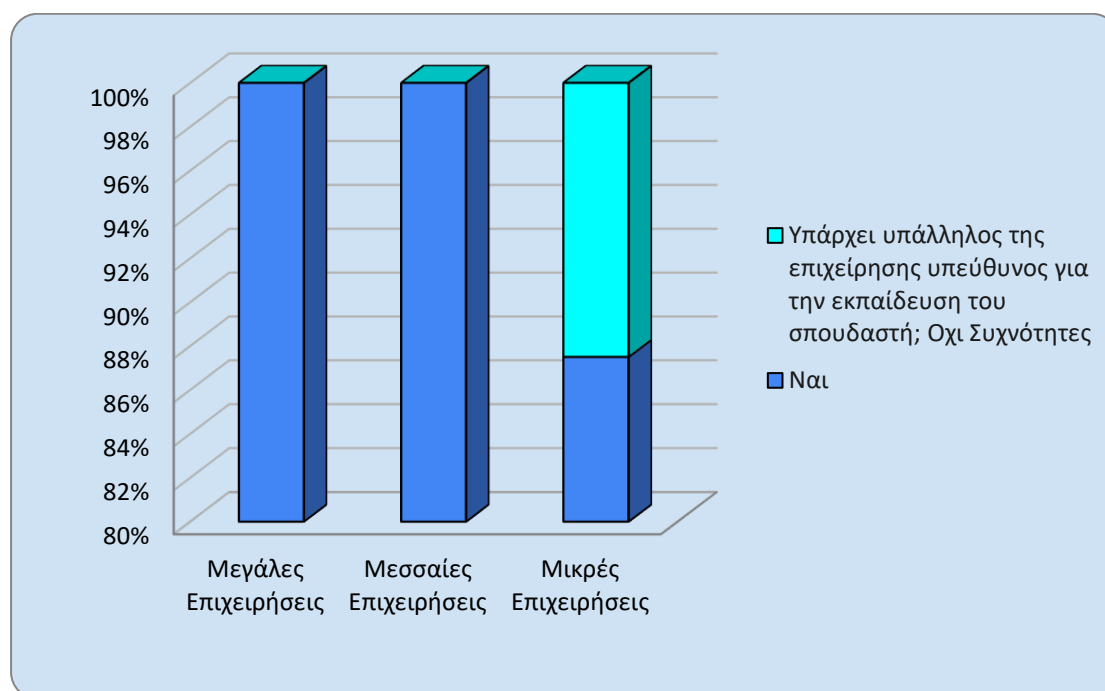


ΓΡΑΦΗΜΑ 3 Καταλληλότητα εγκαταστάσεων

Το 100% όλων των ερωτώμενων επιχειρήσεων απάντησαν ότι οι εγκαταστάσεις τους είναι κατάλληλες για την υλοποίηση του αντικειμένου της Μαθητείας στον εργασιακό χώρο. Αυτό συμβαίνει διότι όλες οι επιχειρήσεις γνωρίζουν και υλοποιούν επι σειρά ετών το συγκεκριμένο πρόγραμμα Μαθητείας και έχουν ελεγχθεί για την ποιότητα των εγκαταστάσεών τους.

Πίνακας 4

	Υπάρχει υπάλληλος της επιχείρησης υπεύθυνος για την εκπαίδευση του σπουδαστή;				Συνολικές απαντήσεις
	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	
	Συχνότητες		Σχετικές Συχνότητες		
Μεγάλες Επιχειρήσεις	4	0	100,00%	0,00%	4
Μεσαίες Επιχειρήσεις	2	0	100,00%	0,00%	2
Μικρές Επιχειρήσεις	14	2	87,50%	12,50%	16
Σύνολα	20	2			22

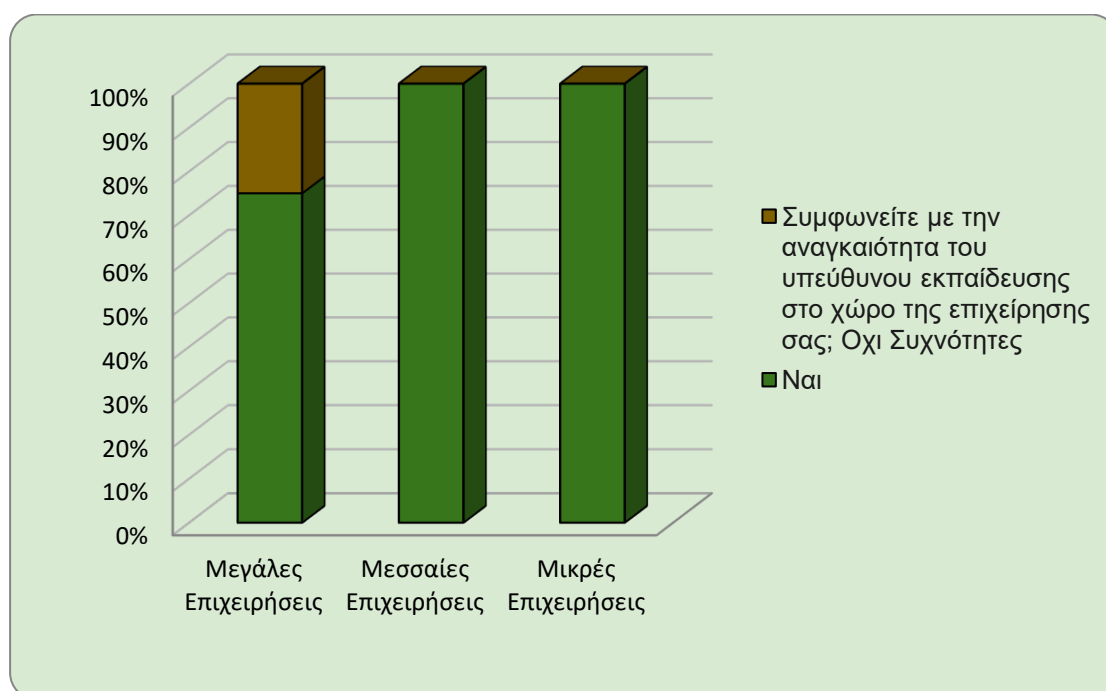


ΓΡΑΦΗΜΑ 4 Υπεύθυνος εκπαίδευσης.

Το 91% των επιχειρήσεων διαθέτουν κάποιον υπεύθυνο για την εκπαίδευση του μαθητευομένου. Σύμφωνα με την Λαλιώτη,2021 « Μονάδες με περισσότερους από 250 εργαζόμενους έχουν την δυνατότητα να παρέχουν ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, ενώ στις πολύ μικρές επιχειρήσεις ο επιχειρηματίας καλείται να παίζει και τον ρόλο του εκπαιδευτή».

Πίνακας 5

Συμφωνείτε με την αναγκαιότητα του υπεύθυνου εκπαίδευσης στο χώρο της επιχείρησής σας;					
	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	
	Συχνότητες		Σχετικές Συχνότητες		Συνολικές απαντήσεις
Μεγάλες Επιχειρήσεις	3	1	75,00%	25,00%	4
Μεσαίες Επιχειρήσεις	2	0	100,00%	0,00%	2
Μικρές Επιχειρήσεις	16	0	100,00%	0,00%	16
Σύνολα	21	1			22



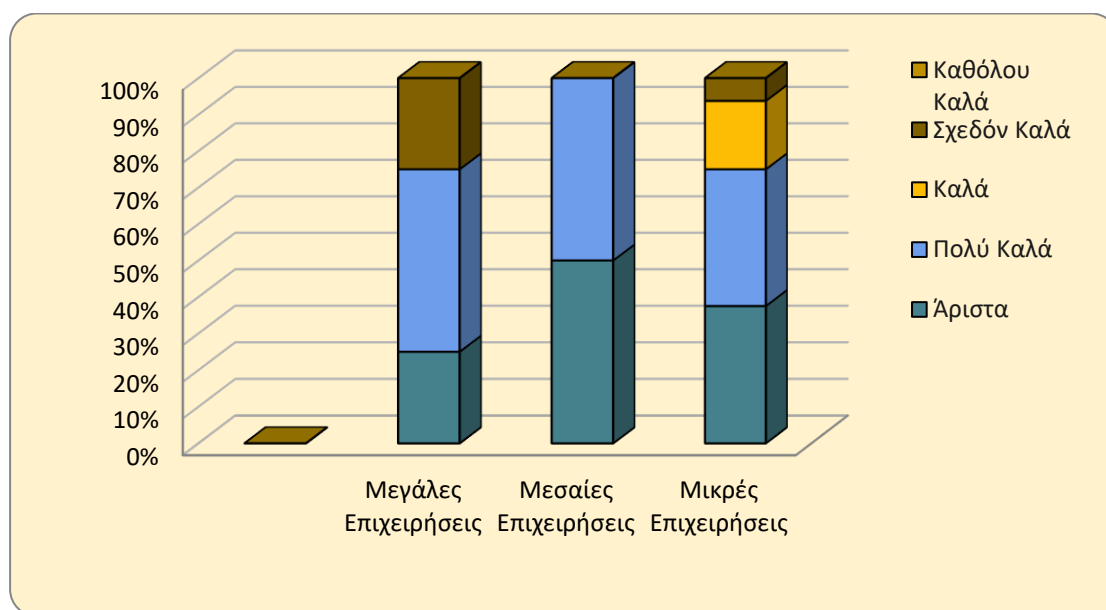
ΓΡΑΦΗΜΑ 5 Αναγκαιότητα υπευθύνου εκπαίδευσης.

Σε συνδυασμό με την προηγούμενη ερώτηση , όταν ζητάμε στις επιχειρήσεις να τοποθετηθούν για την αναγκαιότητα βλέπουμε ότι σχεδόν η απόλυτη πλειοψηφία των επιχειρήσεων διαισθάνεται την ανάγκη υπευθύνου εκπαίδευσης μέσα στην επιχείρηση, κάτι που όπως προ είπα συνδέεται και με το γεγονός της διαχρονικής σχέσης της ΕΠΑΣ Χαλκίδας με τις συγκεκριμένες επιχειρήσεις. Είναι γνώστες πια, πως δουλεύει το σύστημα της Μαθητείας.

Πίνακας 6

Εφαρμόζεται το πρόγραμμα μάθησης στο χώρο εργασίας;

	Μεγάλες Επιχειρήσεις		Μεσαίες Επιχειρήσεις		Μικρές Επιχειρήσεις		Σύνολα	
	Συχνότητα	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητα	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητα	Σχετικές Συχνότητες %		
Άριστα	1	25,00%	1	50,00%	6	37,50%	8	36,36%
Πολύ Καλά	2	50,00%	1	50,00%	6	37,50%	9	40,91%
Καλά	0	0,00%	0	0,00%	3	18,75%	3	13,64%
Σχεδόν Καλά	1	25,00%	0	0,00%	1	6,25%	2	9,09%
Καθόλου Καλά	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Σύνολα	4	100,00%	2	100,00%	16	100,00%	22	100,00%

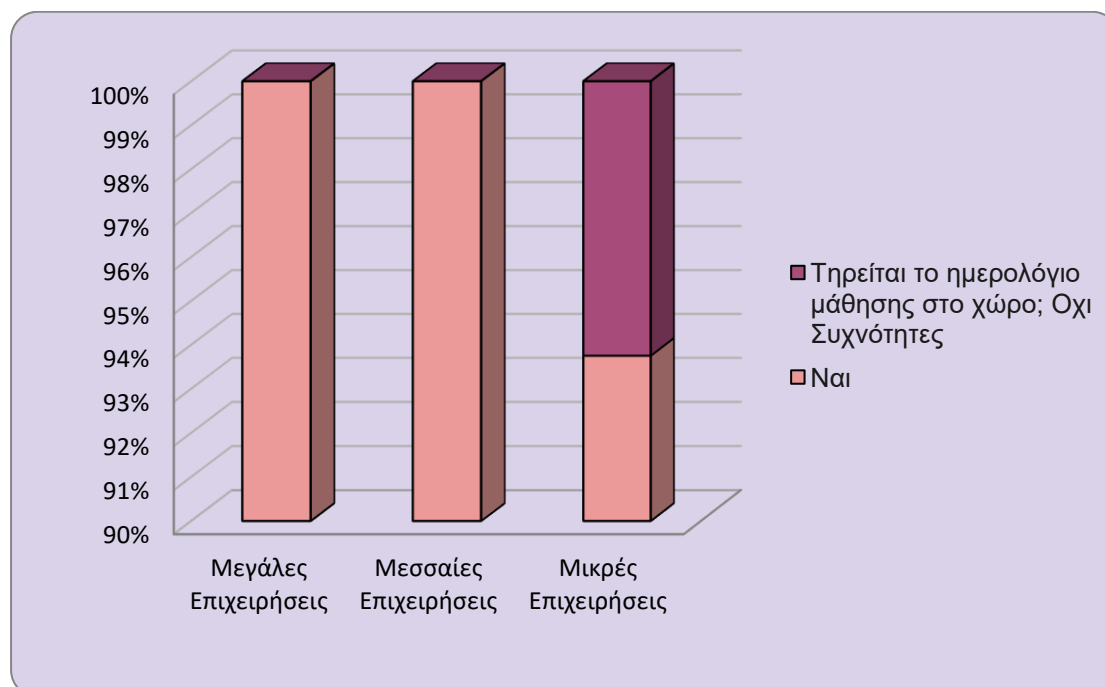


ΓΡΑΦΗΜΑ 6 Εφαρμογή προγράμματος μάθησης.

Το 77% των ερωτώμενων δηλώνει ότι εφαρμόζεται άριστα έως πολύ καλά το πρόγραμμα μάθησης στον χώρο εργασίας και αυτό ταιριάζει με τις απαντήσεις της προηγούμενης ερώτησης για τις επιχειρήσεις που υπάρχει υπεύθυνος για την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση. Δηλαδή στις επιχειρήσεις που υπάρχει υπεύθυνος εκπαίδευσης διαπιστώνεται ότι εφαρμόζεται πολύ καλά το πρόγραμμα Μαθητείας.

Πίνακας 7

Τηρείται το ημερολόγιο μάθησης στο χώρο;					
	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	
	Συχνότητες		Σχετικές Συχνότητες		Συνολικές απαντήσεις
Μεγάλες Επιχειρήσεις	4	0	100,00%	0,00%	4
Μεσαίες Επιχειρήσεις	2	0	100,00%	0,00%	2
Μικρές Επιχειρήσεις	15	1	68,75%	6,25%	16
Σύνολα	21	1			22

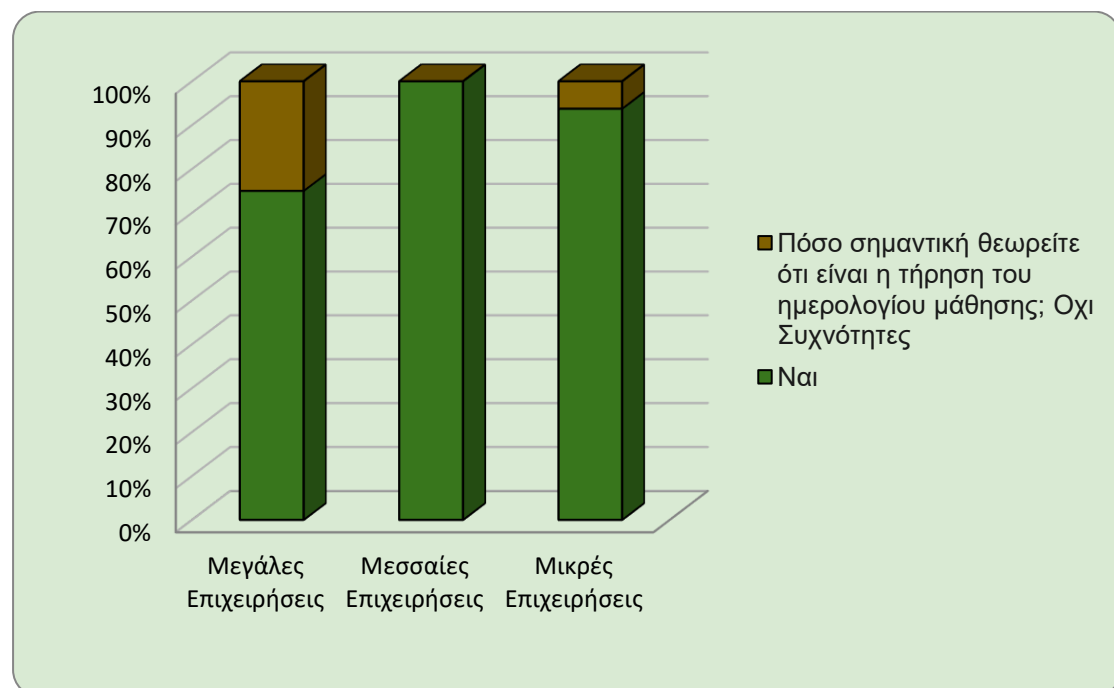


ΓΡΑΦΗΜΑ 7 Τήρηση ημερολογίου μάθησης.

Ένα πολύ μεγάλο ποσοστό απαντά ότι εφαρμόζει το ημερολόγιο μάθησης στον χώρο εργασίας, Συγκεκριμένα το 100% των μεγάλων και μεσαίων επιχειρήσεων εφαρμόζουν το ημερολόγιο μάθησης, ενώ το 68,75% των μικρών επιχειρήσεων απαντά θετικά λόγω έλλειψης υπευθύνου ή ενός υπαλλήλου που θα ασχολείται με το πρόγραμμα της μαθητείας.

Πίνακας 8

Πόσο σημαντική θεωρείτε ότι είναι η τήρηση του ημερολογίου μάθησης;					
	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	
	Συχνότητες		Σχετικές Συχνότητες		Συνολικές απαντήσεις
Μεγάλες Επιχειρήσεις	3	1	75,00%	25,00%	4
Μεσαίες Επιχειρήσεις	2	0	100,00%	0,00%	2
Μικρές Επιχειρήσεις	15	1	93,75%	6,25%	16
Σύνολα	20	2			22

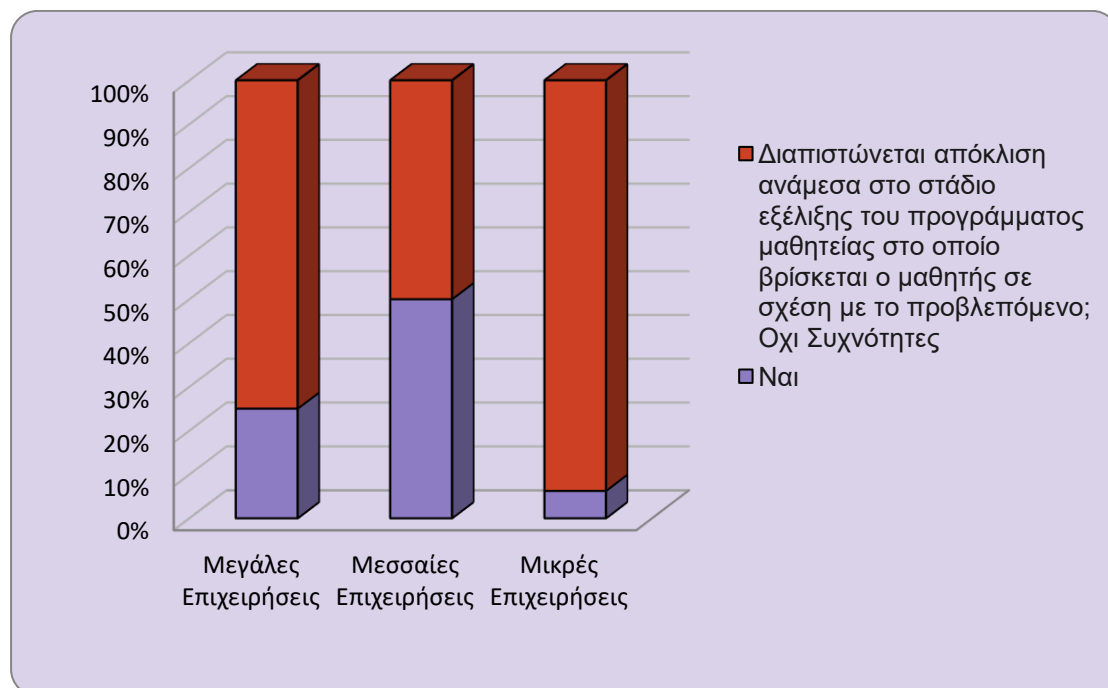


ΓΡΑΦΗΜΑ 8 Αναγκαιότητα τήρησης ημερολογίου μάθησης.

Όπως είδαμε στην προηγούμενη ερώτηση , έτσι και τώρα εάν συνδυάσουμε την σημαντικότητα τήρησης του ημερολογίου μάθησης με την ερώτηση εάν εφαρμόζεται το ημερολόγιο μάθησης στις επιχειρήσεις, βλέπουμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία αντιλαμβάνεται σύμφωνα με το Πλαίσιο Μαθητείας το πως θα πρέπει και τι είναι αναγκαίο να εφαρμόζεται σε επίπεδο μάθησης στους χώρους εργασίας.

Πίνακας 9

Διαπιστώνεται απόκλιση ανάμεσα στο στάδιο εξέλιξης του προγράμματος Μαθητείας στο οποίο βρίσκεται ο μαθητής σε σχέση με το προβλεπόμενο;					
	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	
	Συχνότητες		Σχετικές Συχνότητες		Συνολικές απαντήσεις
Μεγάλες Επιχειρήσεις	1	3	25,00%	75,00%	4
Μεσαίες Επιχειρήσεις	1	1	50,00%	50,00%	2
Μικρές Επιχειρήσεις	1	15	6,25%	93,75%	16
Σύνολα	3	19			22



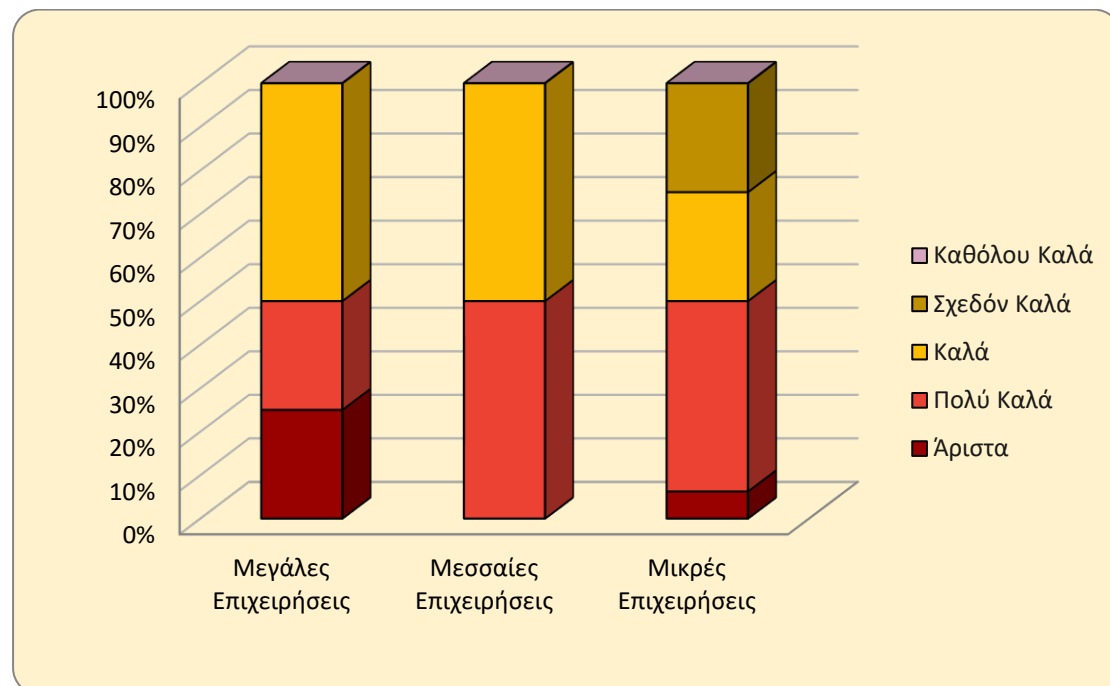
ΓΡΑΦΗΜΑ 9 Απόκλιση εξέλιξης προγράμματος Μαθητείας.

Ένα ποσοστό 86% απαντά ότι δεν βλέπει απόκλιση από το ποσοστό εξέλιξης του προγράμματος που βρίσκεται ο μαθητής σε σχέση με το προβλεπόμενο, και αυτό φανερώνει την θετική εικόνα που έχουν οι επιχειρήσεις για τους μαθητές τους και για την υλοποίηση του προγράμματος Μαθητείας από την σχολή της ΕΠΑΣ Χαλκίδας.

Πίνακας 10

Πως θα χαρακτηρίζατε την επάρκεια των γνώσεων του μαθητή

	Μεγάλες Επιχειρήσεις		Μεσαίες Επιχειρήσεις		Μικρές Επιχειρήσεις		Σύνολα	
	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %		
Άριστα	1	25,00%	0	0,00%	1	6,25%	2	9,09%
Πολύ Καλά	1	25,00%	1	50,00%	7	43,75%	9	40,91%
Καλά	2	50,00%	1	50,00%	4	25,00%	7	31,82%
Σχεδόν Καλά	0	0,00%	0	0,00%	4	25,00%	4	18,18%
Καθόλου Καλά	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Σύνολα	4	100,00%	2	100,00%	16	100,00%	22	100,00%

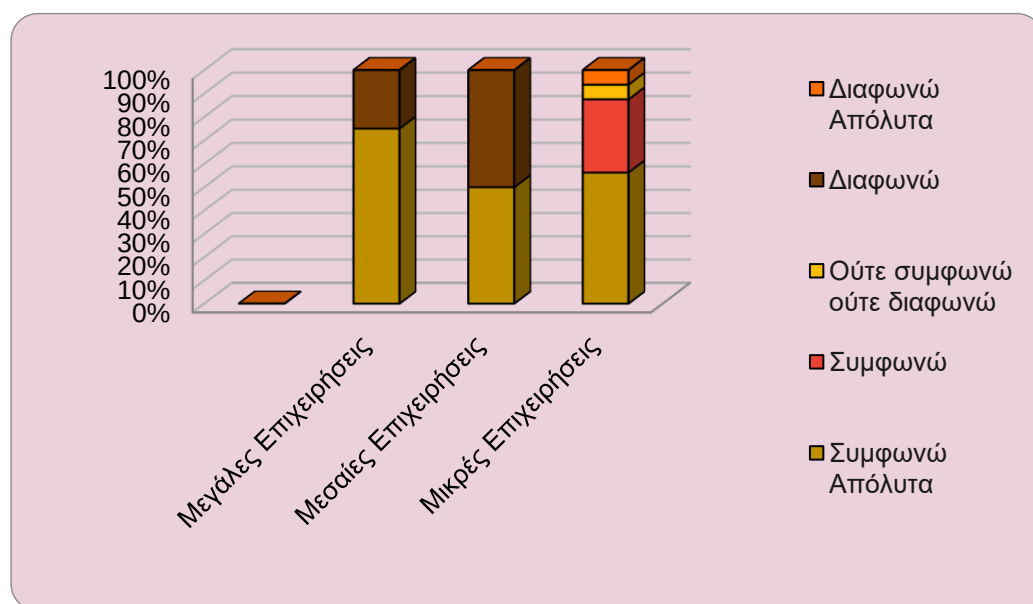


ΓΡΑΦΗΜΑ 10 Επάρκεια γνώσεων μαθητευομένων.

Το 50% ή οι μισές επιχειρήσεις θεωρούν τις γνώσεις των εκπαιδευομένων άριστες ή πολύ καλές. Παρατηρούμε όμως ότι στις μικρές επιχειρήσεις που υπάρχει καθημερινή τριβή και επαφή εργοδότη-εργαζόμενου η απάντηση στο ερώτημα πως είναι οι γνώσεις των μαθητών είναι μοιρασμένη από το σχεδόν καλά έως το πολύ καλά ενώ στις μεγάλες από το καλά έως το άριστα. Οι μικρές επιχειρήσεις και περισσότερο τα κομμωτήρια ήθελαν μαθητές τελειόφοιτους με αρκετές γνώσεις.

Πίνακας 11

Πιστεύεται ότι η επαγγελματική εκπαίδευση στο σχολείο σε συνδυασμό με την Μαθητεία στους χώρους της επιχείρησής σας θα εξασφαλίσει επαρκείς επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες;								
	Μεγάλες Επιχειρήσεις		Μεσαίες Επιχειρήσεις		Μικρές Επιχειρήσεις		Σύνολα	
	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %		
Συμφωνώ Απόλυτα	3	75,00%	1	50,00%	9	56,25%	13	59,09%
Συμφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	5	31,25%	5	22,73%
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%	1	4,55%
Διαφωνώ	1	25,00%	1	50,00%	0	0,00%	2	9,09%
Διαφωνώ Απόλυτα	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%	1	4,55%
Σύνολα	4	100,00%	2	100,00%	16	100,00%	22	100,00%



ΓΡΑΦΗΜΑ 11 Επαγγελματική εκπαίδευση και επάρκεια γνώσεων.

Σε ποσοστό 80% οι επιχειρήσεις πιστεύουν ότι η ιδιαιτερότητα του δυικού συστήματος της Μαθητείας είναι επιτυχημένο και οι εκπαιδευόμενοι θα εξασφαλίσουν επαρκείς επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες. Παρατηρούμε ότι στις μεσαίες επιχειρήσεις είναι μοιρασμένες οι απαντήσεις του συμφωνώ και διαφωνώ, ίσως διότι είναι οι νέες επιχειρήσεις Αρτοποιίας που συνεργάζονται με την ΕΠΑΣ Χαλκίδας.

Στην ερώτηση ποια πιστεύετε ότι είναι τα μειονεκτήματα του συστήματος μαθητείας όσο αφορά την επιχείρηση παρατηρούμε ότι :

Η επιχείρηση E1 δηλώνει ως μειονέκτημα «το αυστηρό πλαίσιο λειτουργίας», η επιχείρηση E2 δηλώνει ως μειονέκτημα την « βελτίωση προγραμμάτων σπουδών», κάτι που αναλύσαμε στην 5^η ερώτηση. Η επιχείρηση E3 δηλώνει ως μειονέκτημα « Δεν υπάρχουν» και η επιχείρηση E4 δεν απαντά.

Η επιχείρηση E5 δηλώνει ως μειονέκτημα την « ελλιπή ενημέρωση σε σχέση με το εργασιακό περιβάλλον» ενώ η επιχείρηση E6 δεν απαντά.

Σύμφωνα με την Λαλιώτη, 2021 «Υπάρχει έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με τις διαδικασίες, τους όρους, τις προϋποθέσεις. Τα επιμελητήρια και οι επαγγελματικές ενώσεις δεν προωθούν ενεργά την Μαθητεία μεταξύ των μελών τους. Τα κίνητρα είναι μονομερή και εστιάζουν στις επιδοτήσεις για την συνεισφορά των επιχειρήσεων». Εδώ δεν θα πρέπει να παραληφθεί και η έλλειψη ενημέρωσης από μέρους της σχολής ως νέα συνεργαζόμενη επιχείρηση.

Η επιχείρηση E7 και η επιχείρηση E8 δηλώνουν ως μειονέκτημα « το ωράριο μαθητείας» ζητώντας προσαρμοσμένο ωρολόγιο πρόγραμμα στις ανάγκες τους. Επειδή οι υπηρεσίες κομμωτηρίων δουλεύουν περισσότερο τις ημέρες Παρασκευή, Σάββατο, ζητούν να έχουν τους εκπαιδευόμενους περισσότερες ώρες τότε και όχι αυστηρά τις ημέρες και τις ώρες που προβλέπει η Σύμβαση.

Η επιχείρηση E9 δηλώνει ως μειονέκτημα « την έλλειψη εξειδίκευσης» στις ανάγκες της. Η επιχείρηση E10 αναφέρει ως μειονέκτημα « η συμπεριφορά των εκπαιδευομένων στον πελάτη», η επιχείρηση E11 « η βελτίωση των προγραμμάτων σπουδών», η επιχείρηση E12 «την έλλειψη κινήτρων». Είναι πασιφανές ότι το κράτος

θα πρέπει να θεσπίσει συγκεκριμένα κίνητρα για τις συνεργαζόμενες με την Μαθητεία επιχειρήσεις.

Η επιχείρηση E13 δηλώνει ως μειονέκτημα το « μικρό ωράριο μαθητείας », η επιχείρηση E14 « δεν υπάρχουν μειονεκτήματα », η επιχείρηση E15 « παλαιό αναλυτικό πρόγραμμα », ενώ οι επιχειρήσεις E16 και E17 αναφέρουν ως μειονέκτημα « το μικρό όριο ηλικίας », κάτι όμως που από τον πρόσφατο Κανονισμό Λειτουργίας των ΕΠΑΣ Μαθητείας του ΟΑΕΔ διορθώθηκε.

Συγκεκριμένα στην ΚΥΑ 102791/2021, άρθρο 9, παρ. 1, αναφέρεται ότι δικαίωμα συμμετοχής έχουν οι απόφοιτοι της υποχρεωτικής εκπαίδευσης έως 29 ετών , αντί των 23 που ίσχυε έως τώρα.

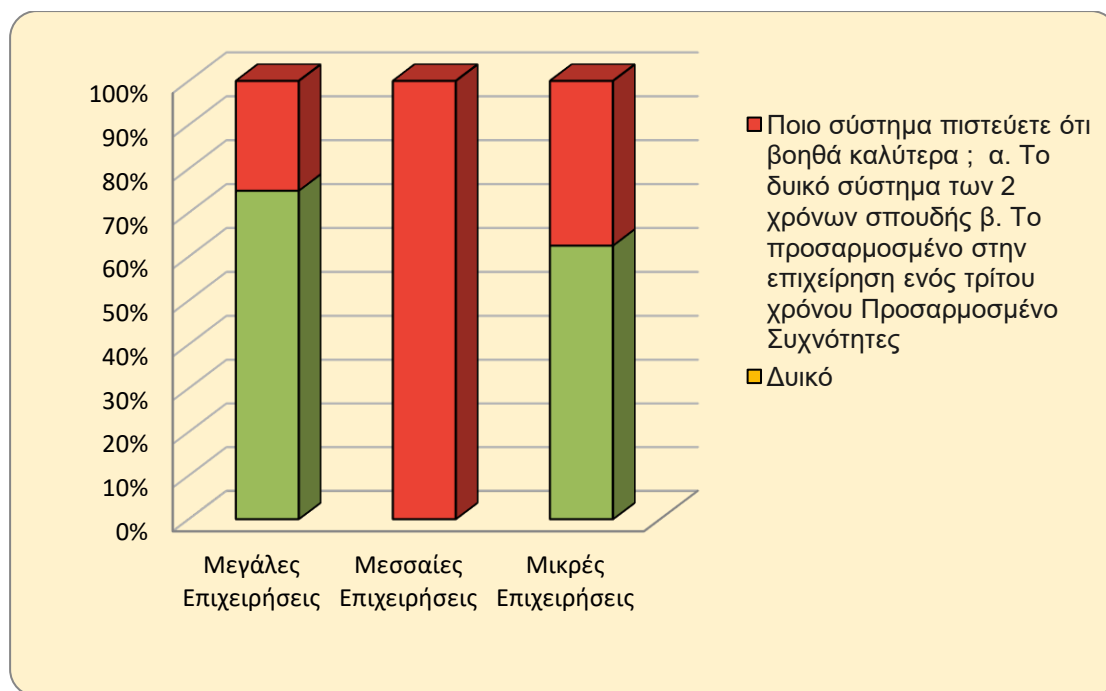
Οι επιχειρήσεις E18 και E19 δηλώνουν ως μειονέκτημα « το ωράριο μαθητείας » και αυτό γιατί το ωράριο λειτουργίας των φούρνων είναι διαφορετικό από τις άλλες επιχειρήσεις, ενώ η επιχείρηση E20 δεν απαντά.

Τέλος η επιχείρηση E21 δεν απαντά και η επιχείρηση E22 αναφέρει ως μειονέκτημα « την ώρα λήξης της Μαθητείας ».

Πίνακας 12

	Ποιο σύστημα πιστεύετε ότι βοηθά καλύτερα ; α. Το δuiκό σύστημα των 2 χρόνων σπουδής β. Το προσαρμοσμένο στην επιχείρηση ενός τρίτου χρόνου				Συνολικές απαντήσεις
	Δuiκό	Προσαρμοσμένο	Δuiκό	Προσαρμοσμένο	
	Συχνότητες		Σχετικές Συχνότητες		
Μεγάλες Επιχειρήσεις	3	1	75,00%	25,00%	4
Μεσαίες Επιχειρήσεις	0	2	0,00%	100,00%	2
Μικρές Επιχειρήσεις	10	6	68,75%	37,50%	16
Σύνολα	13	9			22

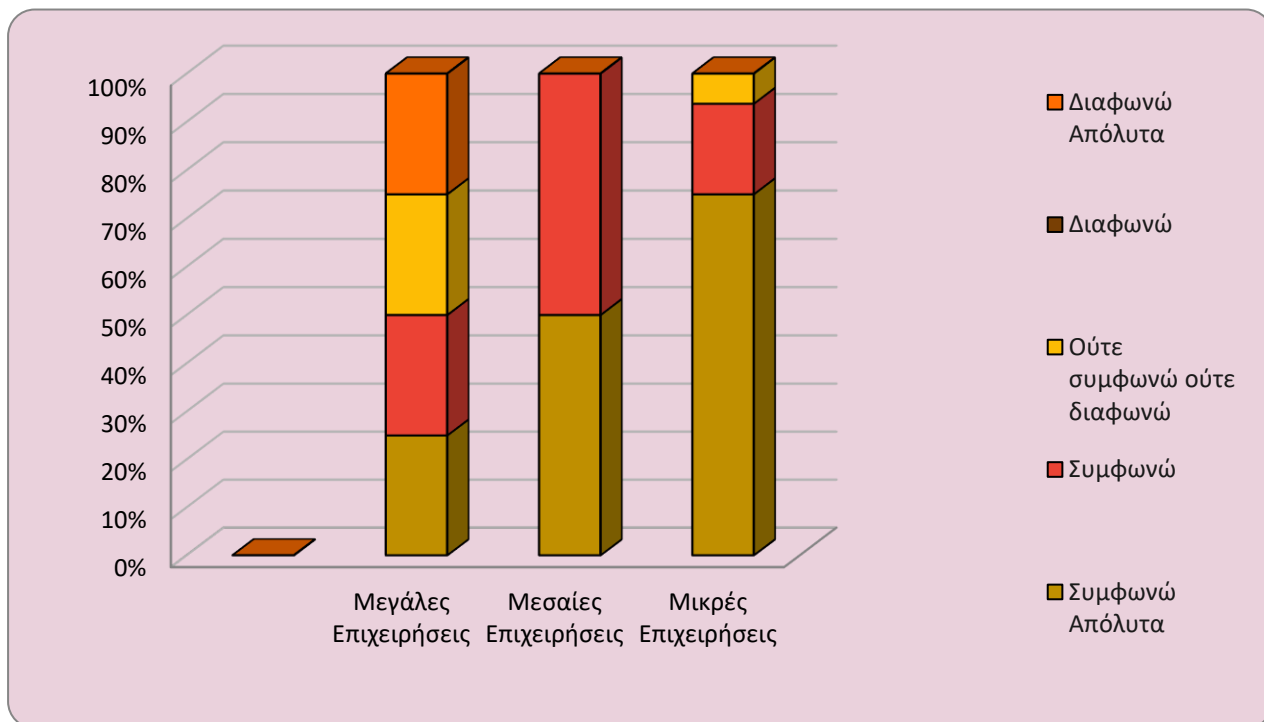
Το 59% των επιχειρήσεων απαντά ότι βοηθά καλύτερα το διετές πρόγραμμα, ενώ το 41% ζητά ένα πρόγραμμα ενός τρίτου χρόνου προσαρμοσμένο στην επιχείρηση. Οι μεσαίες επιχειρήσεις θέλουν ένα προσαρμοσμένο στις ιδιαιτερότητές τους τρίτο χρόνο Μαθητείας.



ΓΡΑΦΗΜΑ 12 Δυικό σύστημα ή τρίτος χρόνος.

Πίνακας 13

Θεωρείτε ότι οι επιχειρήσεις χρειάζονται υλικά ή μη υλικά κίνητρα για να υπάρχει αυξημένη προσφορά θέσεων εργασίας;								
	Μεγάλες Επιχειρήσεις		Μεσαίες Επιχειρήσεις		Μικρές Επιχειρήσεις		Σύνολα	
	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %		
Συμφωνώ Απόλυτα	1	25,00%	1	50,00%	12	75,00%	14	63,64 %
Συμφωνώ	1	25,00%	1	50,00%	3	18,75%	5	22,73 %
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	1	25,00%	0	0,00%	1	6,25%	2	9,09%
Διαφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Διαφωνώ Απόλυτα	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	4,55%
Σύνολα	4	100,00%	2	100,00%	16	100,00%	22	100,00 %



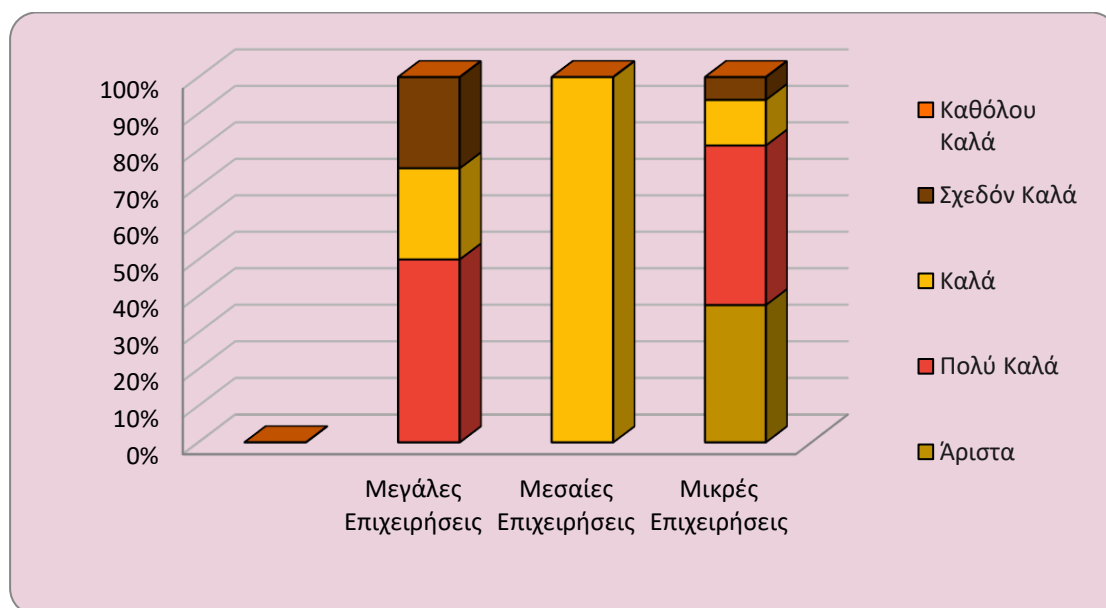
ΓΡΑΦΗΜΑ 13 Υλικά ή μη υλικά κίνητρα.

Ένα πολύ μεγάλο ποσοστό επιχειρήσεων , το 86,37% συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με την θέσπιση από το κράτος κινήτρων για να αυξήσουν την προσφορά των θέσεων Μαθητείας. Ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν μοιρασμένες απαντήσεις, οι μικρές και οικογενειακές επιχειρήσεις σε ποσοστό 75% θέλουν κίνητρα οικονομικά ή άλλα για να αυξήσουν τις προσφερόμενες θέσεις Μαθητείας. Η ύπαρξη υπευθύνου Μαθητείας σε αυτές τις επιχειρήσεις π.χ. προϋποθέτει ένα αυξημένο οικονομικό κόστος γι' αυτές.

Πίνακας 14

Τα προγράμματα μάθησης στο χώρο εργασίας συμπεριλαμβάνουν τις ιδιαιτερότητες της επιχείρησής σας και σε ποιο βαθμό;

	Μεγάλες Επιχειρήσεις		Μεσαίες Επιχειρήσεις		Μικρές Επιχειρήσεις		Σύνολα	
	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %		
Άριστα	0	0,00%	0	0,00%	6	37,50%	6	27,27%
Πολύ Καλά	2	50,00%	0	0,00%	7	43,75%	9	40,91%
Καλά	1	25,00%	2	100,00%	2	12,50%	5	22,73%
Σχεδόν Καλά	1	25,00%	0	0,00%	1	6,25%	2	9,09%
Καθόλου Καλά	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Σύνολα	4	100,00%	2	100,00%	16	100,00%	22	100,00%



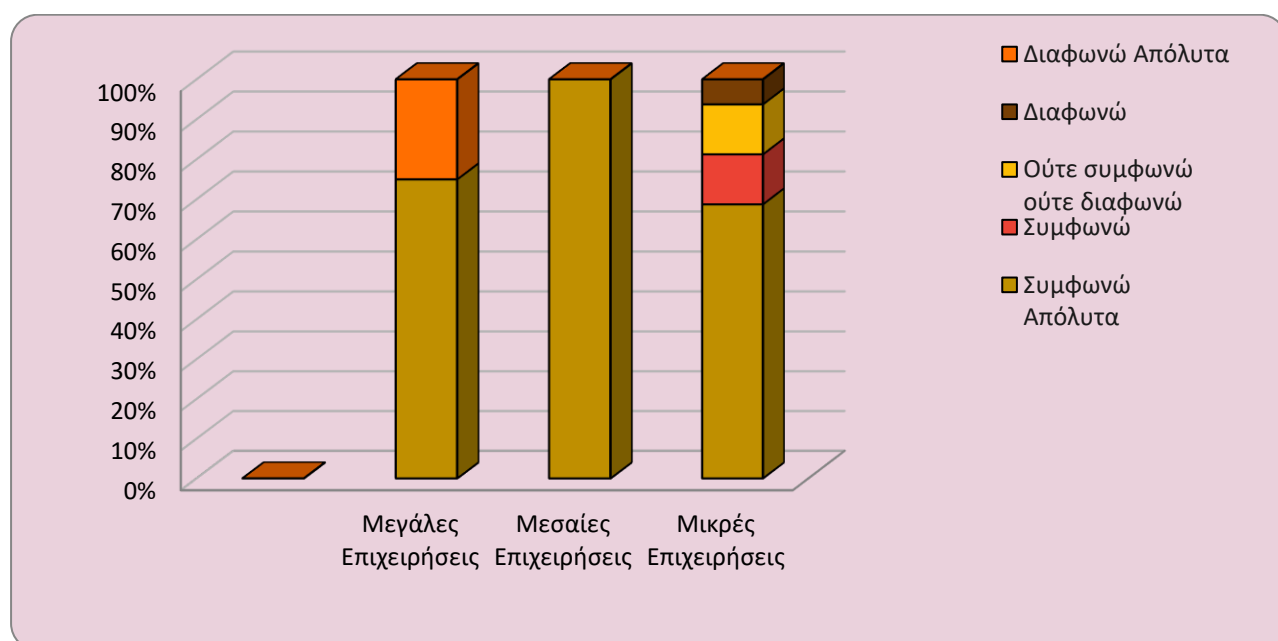
ΓΡΑΦΗΜΑ 14 Ιδιαιτερότητες επιχείρησης.

Σε αυτήν την ερώτηση παρατηρούμε ότι είναι μοιρασμένες οι απαντήσεις. Άριστα δηλώνει το 28%, πολύ καλά το 41%, καλά το 22%, σχεδόν καλά το 9%. Οι

επιχειρήσεις E2, E9, E11, E15 στα μειονεκτήματα των συστημάτων Μαθητείας αναφέρουν την ανάγκη αλλαγής των προγραμμάτων σπουδών ακόμη και στο επίπεδο της εξειδίκευσης δραστηριότητας των επιχειρήσεων. Θα πρέπει με την βοήθεια συντονιστικών οργάνων, επιμελητηρίων, κοινωνικών φορέων , να υπάρχει άμεση διασύνδεση της Επαγγελματικής Κατάρτισης με τον Μηχανισμό διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, επαγγελμάτων, ειδικοτήτων και δεξιοτήτων (Λαλιώτη,2021).

Πίνακας 15

Θεωρείτε χρήσιμη τη συνέντευξη των μαθητευομένων πριν την τοποθέτηση στις επιχειρήσεις, για το ταίριασμα (matching) κάθε θέσης;								
	Μεγάλες Επιχειρήσεις		Μεσαίες Επιχειρήσεις		Μικρές Επιχειρήσεις	Σύνολα		
	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %		
Συμφωνώ Απόλυτα	3	75,00%	2	100,00%	11	68,75%	16	72,73%
Συμφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%	2	9,09%
Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%	2	9,09%
Διαφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%	1	4,55%
Διαφωνώ Απόλυτα	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	4,55%
Σύνολα	4	100,00 %	2	100,00%	16	100,00 %	22	100,00 %



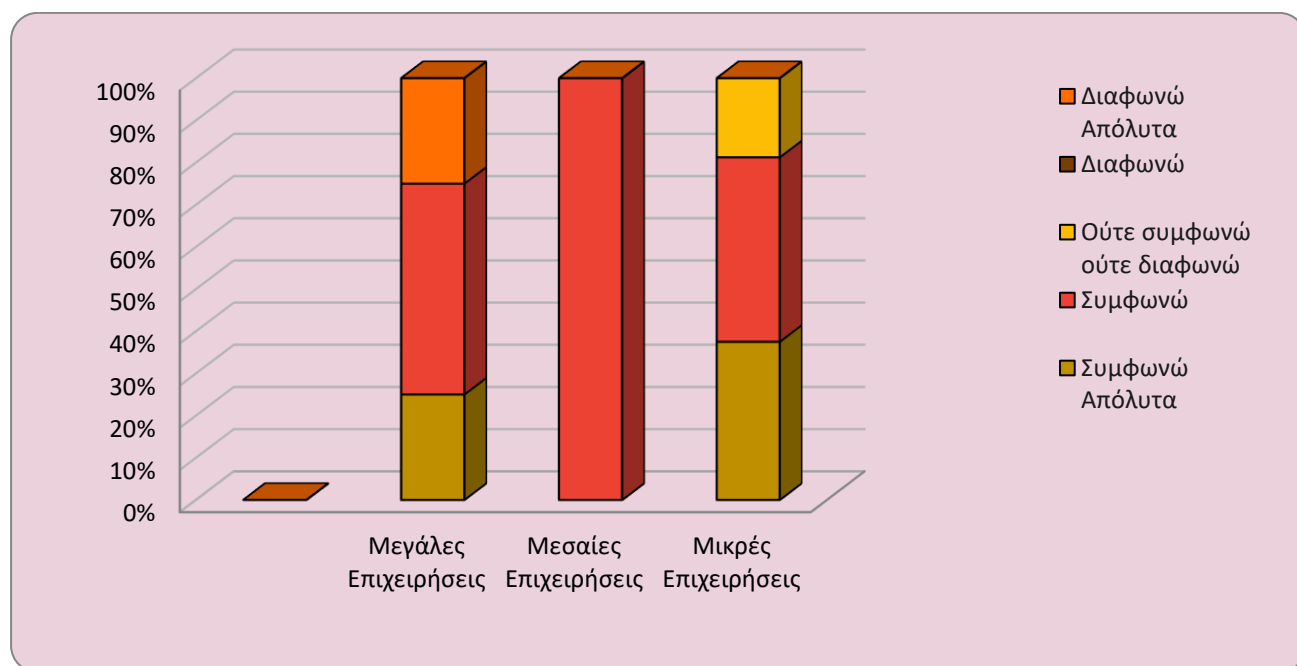
ΓΡΑΦΗΜΑ 15 Συνέντευξη μαθητευομένων.

Σε ποσοστό 73% οι επιχειρήσεις θεωρούν χρήσιμη την συνέντευξη πριν την τοποθέτηση των εκπαιδευομένων. Εδώ και είκοσι πέντε χρόνια το σχολείο ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Χαλκίδας στηρίζει σύγχρονες βιομηχανίες με εξειδικευμένο εργατικό προσωπικό και οι Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού των επιχειρήσεων αυτών υιοθετούν αυτή την διαδικασία χρόνια τώρα με άριστα αποτελέσματα.

Πίνακας 16

Ο θεσμός της μαθητείας βοηθά στην εξέλιξη των επιχειρήσεων

	Μεγάλες Επιχειρήσεις		Μεσαίες Επιχειρήσεις		Μικρές Επιχειρήσεις		Σύνολα	
	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %		
Συμφωνώ Απόλυτα	1	25,00%	0	0,00%	6	37,50%	7	31,82 %
Συμφωνώ	2	50,00%	2	100,00 %	7	43,75%	11	50,00 %
Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	3	18,75%	3	13,64 %
Διαφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Διαφωνώ Απόλυτα	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	4,55%
Σύνολα	4	100,00%	2	100,00 %	16	100,00 %	22	100,00 %



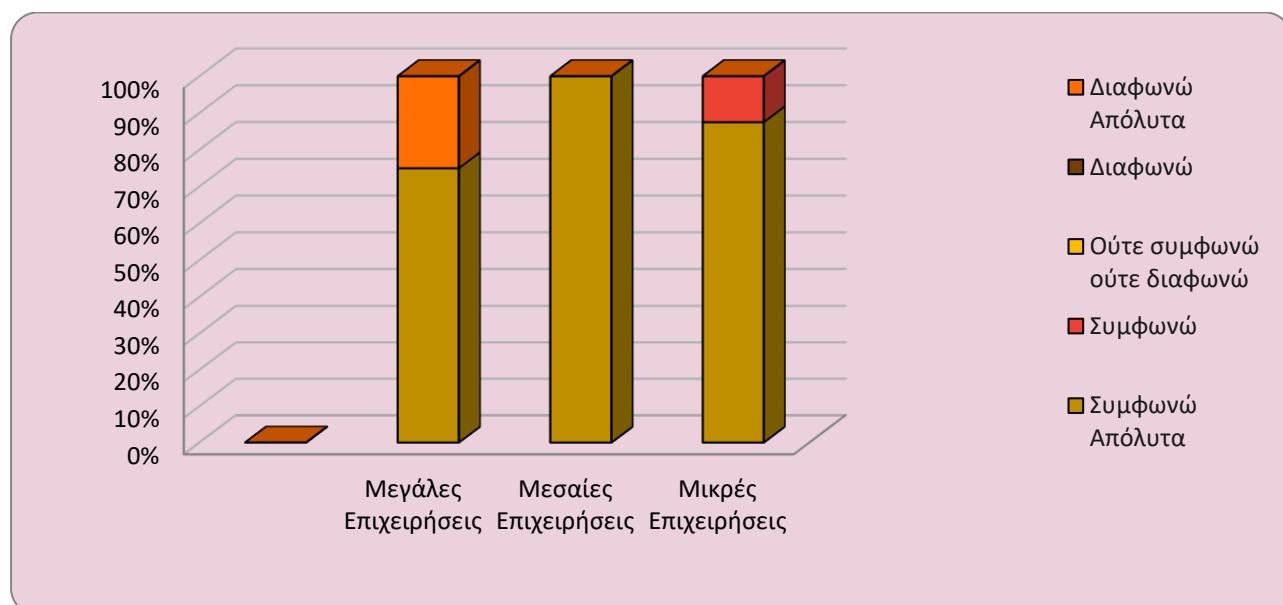
ΓΡΑΦΗΜΑ 16 Σχέση Μαθητείας & εξέλιξης των επιχειρήσεων.

Το 31,8% είναι απόλυτα πεπεισμένοι ότι ο θεσμός της Μαθητείας βοηθά την εξέλιξη των επιχειρήσεων ενώ άλλο ένα 50% συμφωνούν ότι ο θεσμός βοηθάει.

Πίνακας 17

Ο θεσμός της μαθητείας βοηθά την ανάπτυξη των μαθητευομένων και την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας

	Μεγάλες Επιχειρήσεις		Μεσαίες Επιχειρήσεις		Μικρές Επιχειρήσεις		Σύνολα	
	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %		
Συμφωνώ Απόλυτα	3	75,00%	2	100,00%	14	87,50%	19	86,36 %
Συμφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%	2	9,09%
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Διαφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Διαφωνώ Απόλυτα	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	4,55%
Σύνολα	4	100,00%	2	100,00%	16	100,00%	22	100,00 %



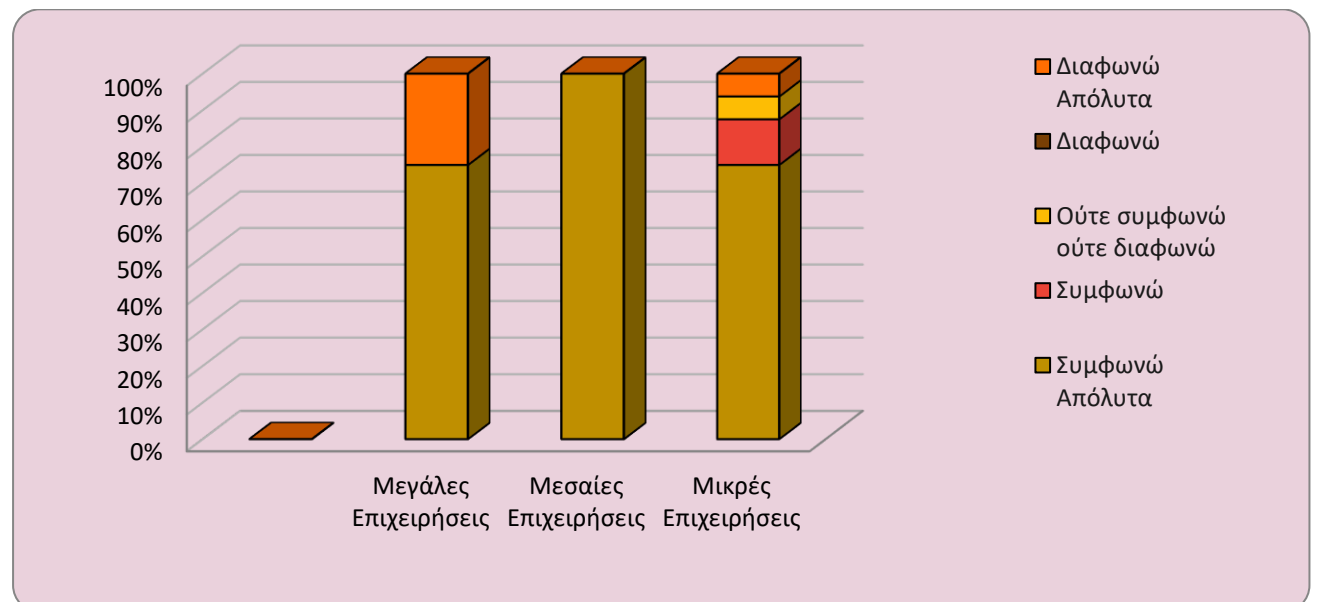
ΓΡΑΦΗΜΑ 17 Σχέση Μαθητείας & ανάπτυξης μαθητευομένων.

Ένα μεγάλο ποσοστό 86% πιστεύουν απόλυτα ότι ο θεσμός της Μαθητείας βοηθά την ανάπτυξη των εκπαιδευομένων και την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.

Πίνακας 18

Ο θεσμός της μαθητείας δίνει πρόσθετες γνώσεις;

	Μεγάλες Επιχειρήσεις		Μεσαίες Επιχειρήσεις		Μικρές Επιχειρήσεις		Σύνολα	
	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %		
Συμφωνώ Απόλυτα	3	75,00%	2	100,00%	12	75,00%	17	77,27 %
Συμφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%	2	9,09%
Ούτε συμφωνώ Ούτε διαφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%	1	4,55%
Διαφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Διαφωνώ απόλυτα	1	25,00%	0	0,00%	1	6,25%	2	9,09%
Σύνολα	4	100,00%	2	100,00%	16	100,00%	22	100,00 %



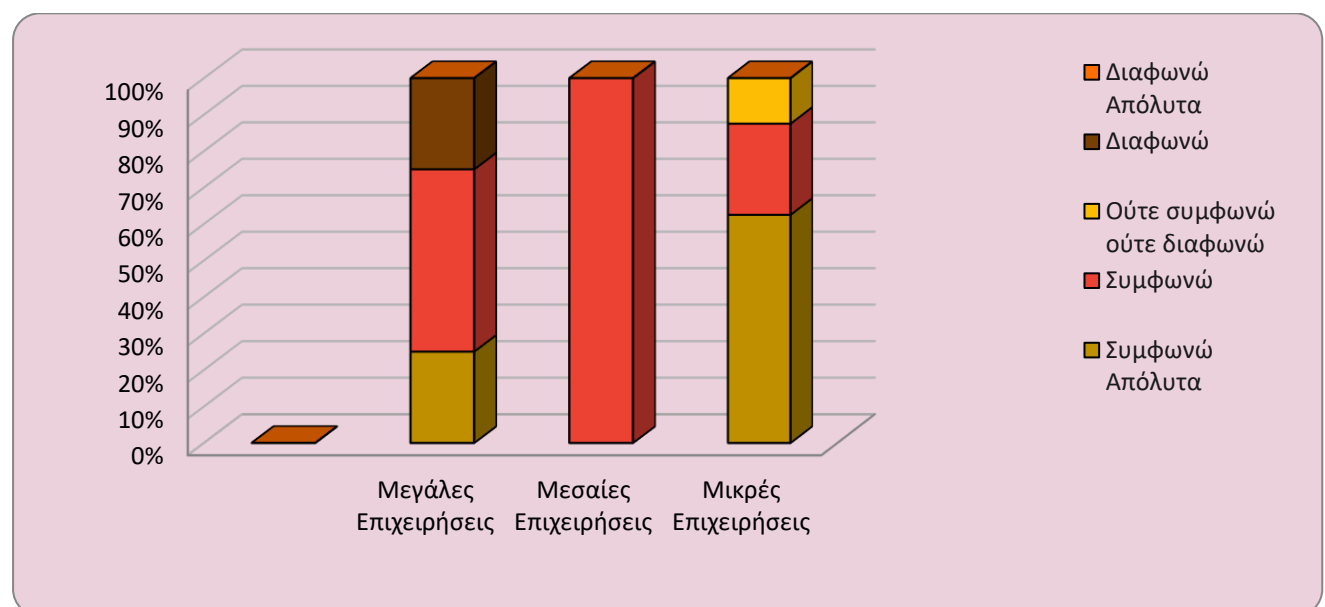
ΓΡΑΦΗΜΑ 18 Σχέση Μαθητείας & πρόσθετων γνώσεων.

Ένα ποσοστό 77,7% είναι πεπεισμένοι ότι ο θεσμός της Μαθητείας δίνει πρόσθετες γνώσεις στους μαθητευόμενους, σε όλες τις κατηγορίες επιχειρήσεων.

Πίνακας 19

Ο θεσμός της μαθητείας βοηθά στην αύξηση της παραγωγικότητας;

	Μεγάλες Επιχειρήσεις		Μεσαίες Επιχειρήσεις		Μικρές Επιχειρήσεις		Σύνολα	
	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %		
Συμφωνώ Απόλυτα	1	25,00%	0	0,00%	10	62,50%	11	50,00 %
Συμφωνώ	2	50,00%	2	100,00%	4	25,00%	8	36,36 %
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%	2	9,09%
Διαφωνώ	1	25,00%	0	0,00%		0,00%	1	4,55%
Διαφωνώ απόλυτα	0	0,00%	0	0,00%		0,00%	0	0,00%
Σύνολα	4	100,00%	2	100,00%	16	100,00%	22	100,00 %



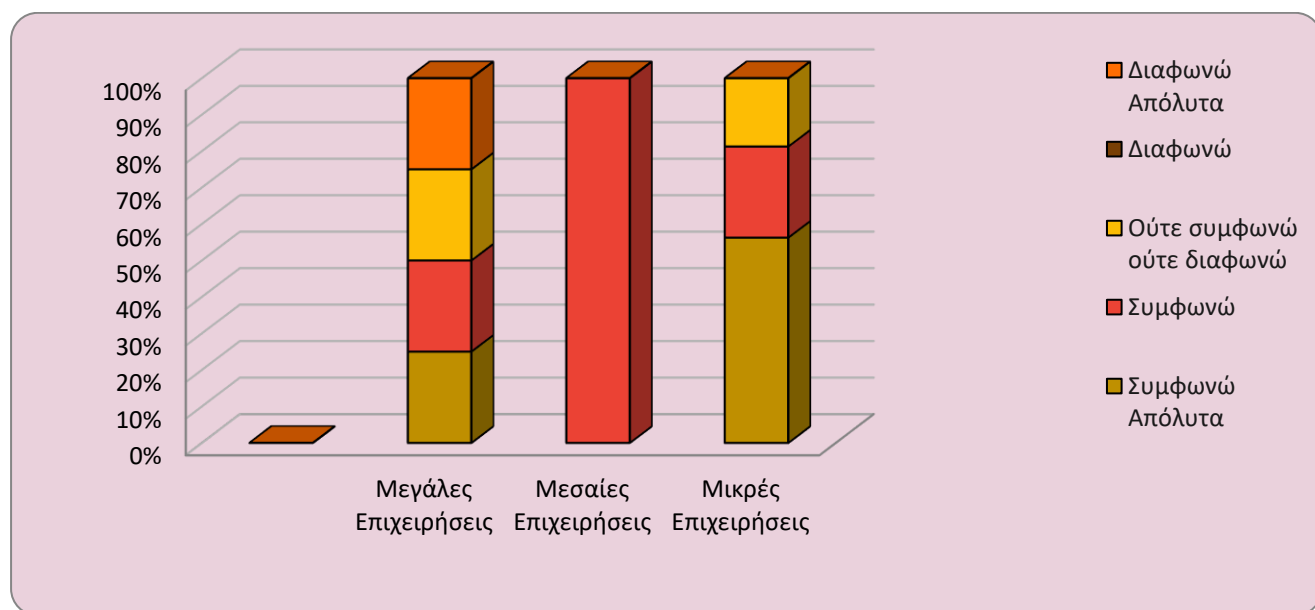
ΓΡΑΦΗΜΑ 19 Σχέση Μαθητείας & παραγωγικότητας.

Μόνο ένα ποσοστό 50% συμφωνούν απόλυτα ότι ο θεσμός της Μαθητείας συνδέεται άμεσα με την αύξηση της παραγωγικότητας. Στις μικρές επιχειρήσεις ο μαθητής φαίνεται ότι είναι και απαραίτητος και βοηθά στην αύξηση της παραγωγικότητας.

Πίνακας 20

Ο θεσμός της μαθητείας βοηθά στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας;

	Μεγάλες Επιχειρήσεις		Μεσαίες Επιχειρήσεις		Μικρές Επιχειρήσεις		Σύνολα	
	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %		
Συμφωνώ Απόλυτα	1	25,00%	0	0,00%	9	56,25%	10	45,45 %
Συμφωνώ	1	25,00%	2	100,00%	4	25,00%	7	31,82 %
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	1	25,00%	0	0,00%	3	18,75%	4	18,18 %
Διαφωνώ	0	0,00%	0	0,00%		0,00%	0	0,00%
Διαφωνώ απόλυτα	1	25,00%	0	0,00%		0,00%	1	4,55%
Σύνολα	4	100,00%	2	100,00%	16	100,00 %	22	100,00 %



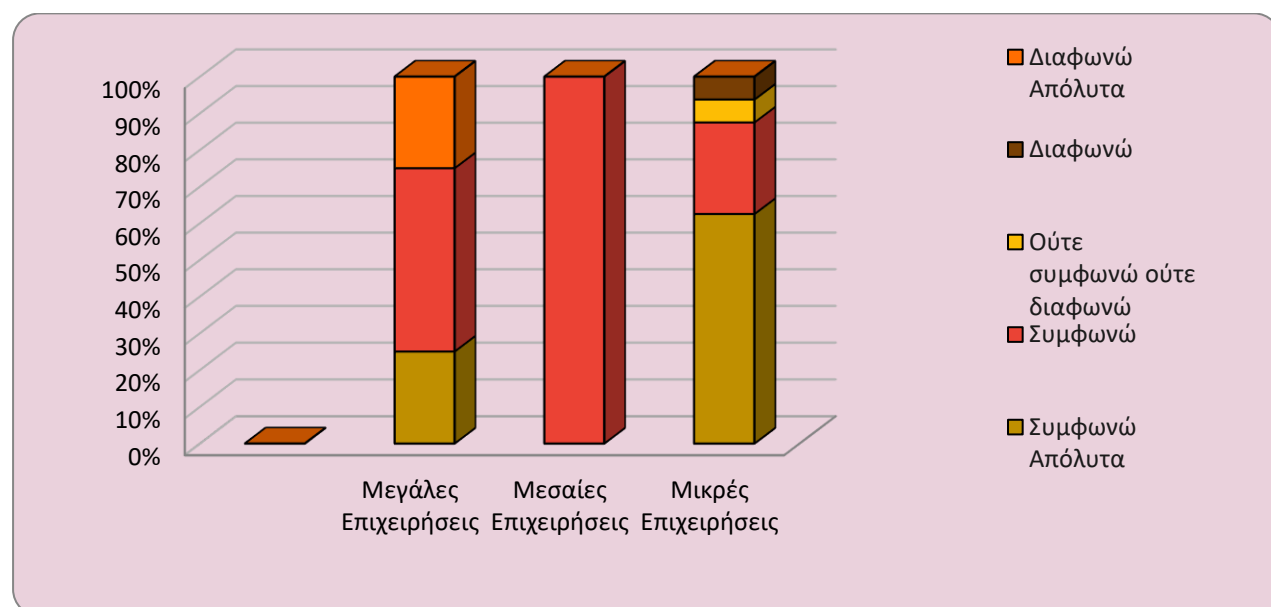
ΓΡΑΦΗΜΑ 20 Σχέση Μαθητείας & ανταγωνιστικότητας.

Ένα ακόμη μικρότερο ποσοστό 45,45% από την προηγούμενη ερώτηση πιστεύει απόλυτα ότι ο θεσμός της Μαθητείας συνδέεται άμεσα με την αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Πάλι βλέπουμε ότι στις μικρές επιχειρήσεις ο μαθητευόμενος δίνει κύρος και η επιχείρηση γίνεται πιο ανταγωνιστική από ότι ήταν πριν.

Πίνακας 21

Ο θεσμός της μαθητείας βοηθά τους ήδη εργαζόμενους;

	Μεγάλες Επιχειρήσεις		Μεσαίες Επιχειρήσεις		Μικρές Επιχειρήσεις		Σύνολα	
	Συχνότητα	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %	Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες %		
Συμφωνώ Απόλυτα	1	25,00%	0	0,00%	10	62,50%	11	50,00%
Συμφωνώ	2	50,00%	2	100,00%	4	25,00%	8	36,36%
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%	1	4,55%
Διαφωνώ	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%	1	4,55%
Διαφωνώ απόλυτα	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	4,55%
Σύνολα	4	100,00%	2	100,00%	16	100,00%	22	100,00%



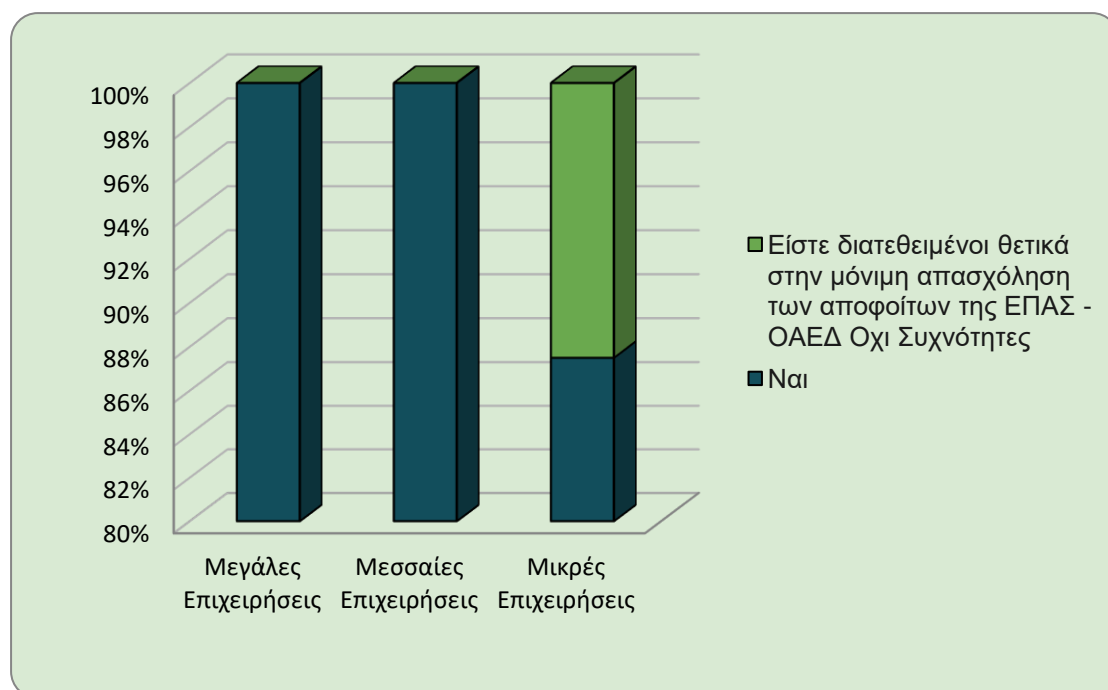
ΓΡΑΦΗΜΑ 21 Σχέση Μαθητείας & εργαζομένων της επιχείρησης.

Οι ερωτώμενες επιχειρήσεις σε ένα ποσοστό 50% συμφωνούν ότι ο θεσμός της Μαθητείας συνδέεται άμεσα με την αποδοτικότητα ή βοηθάει γενικά τους άλλους εργαζόμενους, αφού η εργασία μοιράζεται τώρα πια σε περισσότερους.

Η τελευταία ερώτηση της έρευνας απευθύνεται στις επιχειρήσεις και ρωτά εάν είναι διατεθειμένοι θετικά στην μόνιμη απασχόληση των αποφοίτων της ΕΠΑΣ – ΟΑΕΔ.

Πίνακας 22

	Είστε διατεθειμένοι θετικά στην μόνιμη απασχόληση των αποφοίτων της ΕΠΑΣ - ΟΑΕΔ				Συνολικές απαντήσεις
	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	
	Συχνότητες		Σχετικές Συχνότητες		
Μεγάλες Επιχειρήσεις	4	0	100,00%	0,00%	4
Μεσαίες Επιχειρήσεις	2	0	100,00%	0,00%	2
Μικρές Επιχειρήσεις	14	2	87,50%	12,50%	16
Σύνολα	20	2			22



ΓΡΑΦΗΜΑ 22 Πρόθεση μόνιμης απασχόλησης αποφοίτων.

Για τον Ερευνητή και για την Σχολή Μαθητείας της ΕΠΑ.Σ. Χαλκίδας, αυτή η ερώτηση είναι η πιο σημαντική και σε συνδυασμό με την πρώτη ερώτηση καταδεικνύει το μέγεθος της προσφοράς του Θεσμού της Μαθητείας στην Ελληνική Οικονομία. Ένα ποσοστό 91% εκφράζει πρώτα από όλα με την απάντησή του την αποδοχή του συστήματος. Αυτή η σχέση , ανάμεσα στο σχολείο και τις συγκεκριμένες σε μεγάλο ποσοστό επιχειρήσεις είναι όπως έχω αναφέρει διαχρονική και έχει στηριχθεί σε αμοιβαία εμπιστοσύνη. Σύμφωνα με την Λαλιώτη, 2021 « Αν οι μικρές επιχειρήσεις εντάζουν τους μαθητευόμενους στο εργατικό τους δυναμικό, τα οφέλη από την προσφορά θέσεων Μαθητείας υπερβαίνουν τα κόστη».

Κεφάλαιο 5 - Ερμηνεία ή Σχολιασμός Αποτελεσμάτων

Αναλύοντας τα Γενικά Στοιχεία των επιχειρήσεων βλέπουμε ότι η αντιστοιχία των ερωτώμενων επιχειρήσεων αντικατοπτρίζει την ελληνική πραγματικότητα. Πιο συγκεκριμένα, το 2019 εκτιμάται ότι οι πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις στην Ελλάδα αντιστοιχούν στο 99,7 % του συνόλου των επιχειρήσεων (97,8 % πολύ μικρές επιχειρήσεις και 1,9 % μικρές επιχειρήσεις), απασχολούν το 78,2 % τους συνόλου των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις και θα παράγουν το 46,6 % της συνολικής προστιθέμενης αξίας (σε κόστος συντελεστών παραγωγής) που παράγει το σύνολο του μη οικονομικού και ασφαλιστικού κλάδου των ιδιωτικών επιχειρήσεων στη χώρα (Cedefop, 2018).

Οι επιχειρήσεις των Συνεργείων Αυτοκινήτων, Κομμωτηρίων και Ψυκτικών Εγκαταστάσεων είναι από τις διαχρονικά μικρές επιχειρήσεις που συνεργάζονται με την ΕΠΑ.Σ. Χαλκίδας από το 1990. Αυτές των Φούρνων, Ζαχαροπλαστείων όπως και οι δυο Μεσαίες Επιχειρήσεις Άρτου, Ζύμης, Αλεύρων είναι επιχειρήσεις που συνεργάζονται μόλις ένα χρόνο με την Σχολή, διότι πρόσφατα ο ΟΑΕΔ δημιούργησε στην ΕΠΑ.Σ. Χαλκίδας δυο σύγχρονα εργαστήρια Αρτοποιίας -Ζαχαροπλαστικής και

Μαγειρικής Τέχνης, υλοποιώντας διαχρονικό αίτημα του Πρωτοβάθμιου Συλλόγου Αρτοποιών Ευβοίας.

Τέλος στις Μεγάλες επιχειρήσεις συγκαταλέγονται δυο Μηχανολογικές που συνεργάζονται με την ΕΠΑ.Σ. Χαλκίδας από το 1990, και οι προϊστάμενοι παραγωγής ήταν οι πρώτοι αποφοιτήσαντες μαθητές της. Η Σχολή Πεζικού συνεργάζεται με προγράμματα Μαθητείας από το 1997 και μάλιστα ζητά ειδικότητες που ελκυστικά τείνει να φθίνουν από την ζήτηση των υποψήφιων εκπαιδευομένων, όπως Τεχνίτες Αρχιτεκτονικής Κήπων, Τεχνίτες Αμαξωμάτων κλπ. Η Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία σε συνεργασία με τον Διοικητή του ΟΑΕΔ κο Πρωτοψάλτη, υλοποιεί εδώ και δυο χρόνια στην ΕΠΑ.Σ. Χαλκίδας πρωτοπόρα ειδικότητα για τον ΟΑΕΔ, αυτή των Βοηθών Μηχανοσυνθετών Αεροσκαφών.

Το 100% των ερωτώμενων επιχειρήσεων απάντησαν ότι οι εγκαταστάσεις τους είναι κατάλληλες για την υλοποίηση του αντικειμένου της Μαθητείας στον εργασιακό χώρο. Βέβαια αυτό προβλέπεται και από την πρόσφατα εκδοθείσα ΚΥΑ (ΦΒ7/108652/Κ3, 2021), όπου στο άρθρο 9, παράγραφος 2, αναφέρει ότι οι εργοδότες θα πρέπει να παρέχουν άρτιες συνθήκες, κατάλληλες εγκαταστάσεις και εξοπλισμό, για την μάθηση στον χώρο εργασίας. Οι συγκεκριμένες ερωτώμενες επιχειρήσεις επειδή είναι διαχρονικά συνεργαζόμενες, έχουν ελεγχθεί σε προηγούμενο χρόνο από εκπαιδευτικούς (ελεγκτές πρακτικής της σχολής). Για τον ΟΑΕΔ, η συλλογή, επεξεργασία πληροφοριών και δεδομένων ετών για την Μαθητεία γίνεται από την ίδια την ΕΠΑ.Σ. Χαλκίδας και τους εκπαιδευτικούς της.

Είναι όμως και ένα ερώτημα που κατά την γνώμη μου πρέπει να ελεγχθεί ερευνητικά σε μεταγενέστερο χρόνο γιατί πολλές μικρές επιχειρήσεις δεν ανταποκρίνονται σε όλο το φάσμα του Αναλυτικού Προγράμματος Μαθητείας ή άλλες έχουν πολλά αντικείμενα. Ένα πολύ μεγάλο ποσοστό απαντά ότι εφαρμόζει το ημερολόγιο μάθησης στον χώρο εργασίας. Εδώ θέλω να αναφέρω ότι σύμφωνα με την έκθεση του (Cedefop, 2018), στα προγράμματα σπουδών Μαθητείας καθορίζεται μόνο το σχολικό σκέλος της μάθησης ενώ αυτό του χώρου εργασίας απουσιάζει. Άρα θα πρέπει να αναπτυχθούν προγράμματα σπουδών βασισμένα στα επαγγελματικά πρότυπα. Οι κοινωνικοί εταίροι κι τα επιμελητήρια θα καταρτίσουν το σκέλος μάθησης στον χώρο εργασίας και άρα η θεωρητική εκπαίδευση που παρέχεται στις ΕΠΑΣ θα συνδεθεί με την εμπειρική εκπαίδευση στους χώρους εργασίας.

Στην ερώτηση «πώς θα χαρακτηριζε η επιχείρηση την επάρκεια των γνώσεων του μαθητή», παρατηρούμε ότι το 50% ή οι μισές επιχειρήσεις θεωρούν τις γνώσεις των εκπαιδευομένων άριστες ή πολύ καλές. Μια πρώτη ερμηνεία είναι ότι οι εκπαιδευόμενοι σε αυτές τις επιχειρήσεις είναι δευτεροετείς, άρα έχουν αυξημένο επίπεδο γνώσεων. Μια δεύτερη ερμηνεία είναι η ποιότητα των εκπαιδευτικών στην συγκεκριμένη χρονική στιγμή στο σχολείο. Ο ΟΑΕΔ του 2022 δεν είναι ο ΟΑΕΔ του 1990 σε αριθμό μονίμων εκπαιδευτικών, όλων των ειδικοτήτων του. Προσλαμβάνει κάθε χρόνο ωρομίσθιους εκπαιδευτικούς, σε διάφορες ειδικότητες αλλά αυτό το πλαίσιο έχει πολλά προβλήματα πια. Εφαρμόζοντας ο ΟΑΕΔ το δυικό σύστημα στις σχολές του, στα εργαστήρια "πάντρεψε" τον πανεπιστημιακό εκπαιδευτικό με τον εμπειροτέχνη της κάθε ειδικότητας. Τώρα πια ο πανεπιστημιακός κάνει τα εργαστήρια μόνος του μην γνωρίζοντας στην πράξη το εργαστηριακό κομμάτι του επαγγέλματος. Πολλοί εκπαιδευτικοί εν μέσω σχολικού έτους μεταπηδούν στο Υπουργείο Παιδείας, αφού η προϋπηρεσία στον ΟΑΕΔ δεν μοριοδοτείται. Τέλος ο ΟΑΕΔ δεν έχει αναμορφώσει τις αναθέσεις μαθημάτων σύμφωνα με τις ανάγκες των ειδικοτήτων. Τραγικό παράδειγμα στην ειδικότητα Μηχανοσυνθετών Αεροσκαφών και στην ειδικότητα Ψυκτικών μπορεί να διδάξει απόφοιτος Σχολής Οχημάτων, που στο Αναλυτικό Πρόγραμμα Σπουδών του δεν διδάχτηκε τα συγκεκριμένα αντικείμενα.

Σύμφωνα με την Λαλιώτη, 2021 «Υπάρχει απογοήτευση εργοδοτών για την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης διότι μεγάλο μέρος της διδασκαλίας δεν συμβάλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που χρειάζονται οι μαθητές στον χώρο εργασίας».

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να αναφέρω το κακό που δημιουργείται από την αλληλοκάλυψη και ανταγωνισμό των τριών παρόχων Μαθητείας (ΟΑΕΔ-ΕΠΑΛ-ΙΕΚ) και για τους εκπαιδευόμενους και για τις επιχειρήσεις.

Στην ερώτηση αν χρειάζονται οι επιχειρήσεις υλικά ή μη υλικά κίνητρα για να αυξήσουν την προσφορά θέσεων εργασίας, βλέπουμε ότι τις περισσότερες φορές οι εργοδότες δεν αντιλαμβάνονται τα οφέλη της Μαθητείας. Οικονομικά, φορολογικά κίνητρα και άλλα μέσα αντιστάθμισης δαπανών που χρησιμοποιούνται τόσο από το κράτος ή από τους κοινωνικούς εταίρους, είναι σημαντικά κίνητρα για τις συνεργαζόμενες με την Μαθητεία Επιχειρήσεις. Υπάρχουν δυσκολίες στην ανάληψη της δαπάνης που συνεπάγεται η απασχόληση προσωπικού για την επόπτευση των εκπαιδευομένων. Επίσης θα πρέπει να προβλεφθεί η προβολή των προγραμμάτων

Μαθητείας και η υποστήριξη των εκπαιδευτών και καθοδηγητών εντός της επιχείρησης (Cedefop, 2018). Τέλος θα πρέπει να υπάρξει Μητρώο Επιχειρήσεων Μαθητείας και η κατάλληλη δημοσιοποίηση αυτών των επιχειρήσεων (πιθανώς τα προϊόντα τους να είναι πιο ελκυστικά στην αγορά των καταναλωτών με την ανάλογη διαφήμιση).

Στις προτάσεις επίσης που θα ήθελα να επικεντρωθώ και ύστερα από τις σημαντικές απαντήσεις των ερωτηματολογίων που αναλύσαμε, πρωτεύουσα θέση έχει η αναίρεση της υποβάθμισης του ΟΑΕΔ σύμφωνα με τον νόμο 4763/2020. Οι σχολές του ΟΑΕΔ προσέφεραν τόσα πολλά οφέλη τόσα χρόνια στην ελληνική οικονομία και είναι οι μοναδικές που χρησιμοποιούν το δυϊκό σύστημα , ένα σύστημα που στηρίζει την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε προηγμένες τεχνολογικά χώρες όπως η Γερμανία. Επίσης ο κατακερματισμός και οι διαφοροποιήσεις του Συστήματος, κάνουν κακό στην αφομοίωση των προγραμμάτων από τις επιχειρήσεις, και τελικά συμβάλλει στον « αποσυντονισμό» όλων των εμπλεκόμενων στην Μαθητεία φορέων (Χούρης,2018), στο Λαλιώτη, 2021.

Στα προβλήματα που αναδεικνύονται από τον πρόσφατο νόμο θα ήθελα να επισημάνω ότι δεν λειτούργησαν ως όφειλαν και οι επιτροπές Μαθητείας στα ΚΠΑ2, και οι ΣΣΠΑΕ σε περιφερειακό επίπεδο για την αποφυγή επικαλύψεων ως όφειλαν από τον Ν, 4763/2020. Και στον νομό Ευβοίας το Υπουργείο Παιδείας ανακοίνωσε ειδικότητες σχεδιάζοντας μόνο του, μη σκεπτόμενο τις σχολές του ΟΑΕΔ και την πιθανή επικάλυψη ειδικοτήτων.

Άρα υπάρχει αλληλοκάλυψη και ανταγωνισμός μεταξύ των τριών παρόχων του συστήματος Μαθητείας (ΕΠΑΣ-ΕΠΑΛ-ΙΕΚ), και για τους εκπαιδευόμενους και για τις επιχειρήσεις. Δεν έχει εξηγηθεί από τους αρμόδιους φορείς ότι τα τρία προγράμματα αποτελούν διαφορετικές επιλογές στο πλαίσιο ενός ενιαίου συστήματος.

Σε επίπεδο ΟΑΕΔ, σωστή θεωρείται η επέκταση του ηλικιακού ορίου ένταξης των νέων στις σχολές Μαθητείας στα 27 έτη από τα 23 που ήταν έως τώρα. Μεγάλο λάθος όμως η κατάργηση των πρόσθετων μορίων για τα τέκνα επιχειρηματιών που ενδιαφέρονται να φοιτήσουν σε πρόγραμμα Μαθητείας ώστε να συνεχίσουν την οικογενειακή παράδοση. Επίσης πρέπει το σχολείο να συνεχίσει να διοργανώνει εκπαιδευτικές εκδρομές προς τις επιχειρήσεις, ώστε οι μαθητευόμενοι να

ενημερωθούν από τα πρώτα στάδια της εκπαίδευσής τους στα πιο πρακτικά κομμάτια της ειδικότητας που θα ασκήσουν μελλοντικά.

Όπως προανέφερα στην ανάλυση των δεδομένων πρέπει να υπάρξουν κίνητρα προς τις επιχειρήσεις που αγκαλιάζουν τον θεσμό της Μαθητείας, και οικονομικά και άλλα, όπως επίσης θα πρέπει να χτιστούν δίκτυα μεταξύ αυτών των επιχειρήσεων.

Θα πρέπει να υπάρχει άμεσα ανασχεδιασμός των Προγραμμάτων Σπουδών με βάση τις εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα στο κάθε επάγγελμα, όπως και να υπάρχει δυνατότητα ευελιξίας και προσαρμογής στις ανάγκες των επιχειρήσεων. Επίσης άμεσα θα πρέπει να υλοποιηθεί η επικαιροποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων. Επίσης ανασχεδιασμός των αναθέσεων διδασκαλίας σε όλες τις ειδικότητες.

Άμεση διασύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με τον μηχανισμό διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, επαγγελμάτων, ειδικοτήτων και δεξιοτήτων. Υπό αυτό το πρίσμα πρέπει τα επιμελητήρια και οι κοινωνικοί φορείς να υιοθετήσουν πρωτοβουλίες για την καλύτερη ενημέρωση των επιχειρήσεων για τα οφέλη του θεσμού της Μαθητείας.

Συμπεράσματα

Πρώτο ερευνητικό ερώτημα

Στην παρούσα εργασία επιχειρήθηκε η διερεύνηση του κατά πόσο οι επιχειρήσεις πιστεύουν ότι η επαγγελματική εκπαίδευση στο σχολείο σε συνδυασμό με την Μαθητεία στους χώρους τους θα εξασφαλίσει επαρκείς επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες. Ένα μεγάλο ποσοστό δήλωσε ότι Συμφωνεί Απόλυτα ή ότι Συμφωνεί. Άρα οι επιχειρήσεις πιστεύουν ακράδαντα στον ουσιώδη ρόλο του συστήματος της Μαθητείας και είναι σίγουρα αληθές διότι είναι διαχρονικά συνεργαζόμενες με την ΕΠΑΣ Χαλκίδας.

Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα

Στα επόμενα ερωτήματα επιχειρήθηκε η διερεύνηση του αν υπάρχει υπάλληλος της επιχείρησης υπεύθυνος για την εκπαίδευση του μαθητή, και κατά πόσο οι επιχειρήσεις συμφωνούν με την αναγκαιότητα του υπευθύνου εκπαίδευσης στον χώρο τους. Όλες απάντησαν ότι υπάρχει υπεύθυνος και ότι η ύπαρξή του είναι αναγκαία.

Στα ερωτήματα δε εάν τηρείται το ημερολόγιο μάθησης στον χώρο, και πόσο σημαντική θεωρούν ότι είναι η τήρηση του ημερολογίου μάθησης, όλες επίσης απάντησαν ότι τηρείται και ότι είναι αναγκαίο. Στο δεύτερο ερευνητικό μας ερώτημα βλέπουμε την πλειοψηφία των επιχειρήσεων να συμφωνούν με την αναγκαιότητα και του υπευθύνου εκπαίδευσης και του ημερολογίου μάθησης, θέματα που το Πλαίσιο Μαθητείας τα ορίζει στις υποχρεώσεις τους.

Τρίτο ερευνητικό ερώτημα

Στο επόμενο ερώτημα για το ποιο σύστημα βοηθά καλύτερα, το δυικό σύστημα των 2 χρόνων σπουδής ή το προσαρμοσμένο στην επιχείρηση ενός τρίτου χρόνου, το 59% απαντά ότι προτιμά αυτό των δυο χρόνων ενώ το 41% αυτό του ενός προσαρμοσμένου στην επιχείρηση χρόνου.

Βλέπουμε ότι οι επιχειρήσεις ζητούν ένα ακόμη χρόνο Μαθητείας των σπουδαστών. Με επιπλέον διευκρινιστική ερώτηση που τέθηκε από τον ερευνητή στις επιχειρήσεις, σε σχέση με την επεξήγηση αυτού του ερωτήματος διαπιστώθηκε ότι επιθυμούν εκτός των δυο χρόνων Μαθητείας και επιπλέον ένα χρόνο προσαρμοσμένο στις ιδιαιτερότητές τους.

Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα

Στο τελευταίο ερευνητικό ερώτημα επιχειρήθηκε η διερεύνηση του εάν οι επιχειρήσεις θεωρούν χρήσιμη την συνέντευξη των μαθητευομένων πριν την τοποθέτηση στις επιχειρήσεις, για το ταίριασμα (matching) κάθε θέσης, το 72,73% απάντησε ότι Συμφωνεί Απόλυτα και το 9,09% ότι Συμφωνεί. Διερευνήθηκε δηλαδή το κατά πόσο οι επιχειρήσεις θέλουν να έχουν την ευθύνη της επιλογής των μαθητευομένων πριν την τοποθέτησής τους και την δημιουργία Συμφωνητικού Μαθητείας.

Βλέπουμε λοιπόν ότι η συνέντευξη ως μέρος της διαδικασίας τοποθέτησης της Μαθητείας είναι αρκετά σημαντική για τις επιχειρήσεις και την διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού τους και επιθυμούν να αναλάβουν την ευθύνη της επιλογής.

Συνοψίζοντας, ο θεσμός της Μαθητείας και σχολές όπως οι σχολές Μαθητείας του ΟΑΕΔ μπορούν να συμβάλουν σε μεγάλο βαθμό τόσο για τους μαθητευόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις και την αγορά εργασίας γενικότερα. Οι μαθητευόμενοι έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν έναν διαφορετικό δρόμο για την εκπαίδευση τους σε σχέση με την ανώτατη εκπαίδευση σε κάποιο Πανεπιστημιακό ίδρυμα και να μπορούν να αποκτήσουν τόσο θεωρητικές γνώσεις όσο και πρακτικές γνώσεις για την ειδικότητα που τους ενδιαφέρει και να βγουν σε μία απαιτητική και ανταγωνιστική αγορά εργασίας με τα απαραίτητα εφόδια.

Η μαθητεία μπορεί να ενισχύσει τις δεξιότητες που απέκτησαν οι μαθητές κατά τη διάρκεια της σχολικής τους ζωής και να μπορέσουν να τις αξιοποιήσουν στη μελλοντική επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Για τη συνέχιση όμως του θεσμού της Μαθητείας και του δυικού συστήματος, θα πρέπει να υπάρχουν θέσεις Μαθητείας, που σημαίνει τα σχολεία θα πρέπει να απευθύνονται περισσότερο στον ιδιωτικό τομέα, έτσι ώστε να γίνει καλύτερη σύνδεση με την αγορά εργασίας. Η οικονομική κρίση και η τρέχουσα κατάσταση της πανδημίας σαφώς δυσχεραίνουν την εύρεση νέων θέσεων πρακτικής άσκησης και κατά συνέπεια τη διεύρυνση του προγράμματος της Μαθητείας, όμως αυτό μπορεί να γίνει στο πλαίσιο της γενικότερης ανάπτυξης και αναδιαμόρφωσης του εκπαιδευτικού συστήματος. Βασική προϋπόθεση να επανεξεταστεί από το Υπουργείο Παιδείας η παραμονή των σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ στην Δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση και όχι στην μεταγυμνασιακή κατάρτιση.

Από την σχετική διεθνή εμπειρία, από την υπάρχουσα κατάσταση στην χώρα μας, και από τα ερευνητικά ερωτήματα, φάνηκε η ανάγκη για τον θεσμό της Μαθητείας, και αναδείχθηκε ότι πρέπει να σχεδιαστεί μια προσέγγιση και μια ενημέρωση των υποψηφίων εργοδοτών, βασισμένη στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Πρότυπο για την ανάπτυξη αυτή μπορούν να αποτελέσουν και τα ήδη επιτυχημένα μοντέλα μαθητείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπου το δυικό σύστημα μαθητείας έχει

πετύχει να υπάρχουν θετικά αποτελέσματα στη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας και βελτίωση των πιθανοτήτων επιτυχημένης επαγγελματικής αποκατάστασης (Ζαρίφης et al., 2017). Για την καλύτερη όμως αξιοποίηση του συστήματος αυτού και των Ευρωπαϊκών προτύπων χρειάζεται καλύτερη συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος, εργοδοτών και επιχειρήσεων με κοινό σκοπό την παροχή γνώσεων, την ανάπτυξη νέων ευκαιριών και νέων θέσεων εργασίας και την ενίσχυση των προσόντων και των δεξιοτήτων των μελλοντικών επαγγελματιών.

Βιβλιογραφία

- Athanasiadis, A. & Zarifis, G. (2018). Exploring VET Attractiveness in Greece through OAED Vocational Schools. In *Journal of Education & Social Policy*, Vol. 5, No. 4, December 2018.
- Cedefop (2014a). Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms (2nd Ed.). Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2801/15877
- Cedefop (2018c). *Apprenticeship review: Greece. Modernising and expanding apprenticeships in Greece*. Thematic country reviews Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2801/969982
- Cedefop (2020). *Developments in vocational education and training policy in 2015-19: Greece. Cedefop monitoring and analysis of VET policies*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/developments-vocational-education-and-training-policy-2015-19-greece>.
- Cedefop (2020b). On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Indicator overviews: 2019 update, Luxembourg: Publications Office of the European Union, Cedefop research paper; No 76. doi: 10.2801/62708
- European Commission (2018). *Education and Training Monitor 2018: Greece*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Jarvis, P. (2001). Journal writing in higher education. *New Directions For Adult And Continuing Education* (90), 79. doi: 10.1002/ace.23
- Jarvis, P. (2004). *Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση: θεωρία και πράξη* (μτφρ. Α. Μανιάτη). Αθήνα: Μεταίχμιο
- Rogers, A. (1999). *Η εκπαίδευση ενηλίκων*, Αθήνα: Μεταίχμιο
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17. <http://www.jstor.org/stable/1818907>

Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (1999). *Η Δευτεροβάθμια τεχνική και Επαγγελματική εκπαίδευση*. Αθήνα. Ελλην.

Αθανασούλα - Ρέππα, Α., Ηλιοφώτου, Μ., Γιαβρίμης, Π. (2015). *Η εκπαίδευση και το ανθρώπινο και κοινωνικό κεφάλαιο ως παράγοντες που συντελούν στην αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου δυναμικού και στην ανάπτυξη της τοπικής κοινωνίας*. Επιστημονικό Δίκτυο Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Τεύχος 14.

Αργυροπούλου, Κ. (2000). *Ο ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση*. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ.54-55, Οκτώβριος& Δεκέμβριος 2000, σελ. 137-140.

Βρετάκου, Β. (1990). *Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Ελλάδα*. Αθήνα :Παπαζήση.

Cedefop (2014α). *Ενημερωτικό σημείωμα: Αναπτύσσοντας προγράμματα μαθητείας*. Μάιος, Θεσσαλονίκη 2014. Doi10.2801/57917. Διαθέσιμο στο https://www.cedefop.europa.eu/files/9088_el.pdf

Cedefop (2014β). *Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ελλάδα- Συνοπτική περιγραφή*. Cedefop Υπηρεσία Εκδόσεων Ευρωπαϊκής Ένωσης. doi: 10.2801/75949.

Cedefop (2015α). *Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αποτρέπει την πρόωρη αποχώρηση από το εκπαιδευτικό σύστημα*. Ενημερωτικό σημείωμα. Σεπτέμβριος Θεσσαλονίκη 2015.doi: 10.2801/62500

Cedefop (2015β). *Η μαθητεία στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Πως οι ΜΜΕ θα την εντάξουν μόνιμα στη λειτουργία τους*. Ενημερωτικό σημείωμα Νοέμβριος 2015Α, doi: 10.2801/879665

Cedefop (2018). *Επισκόπηση μαθητείας ΕΛΛΑΔΑ. Εκσυγχρονισμός και επέκταση των προγραμμάτων μαθητείας στην Ελλάδα*. Θεσσαλονίκη 2018. Διαθέσιμο στο <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4160>

Γούλας Χ., Ζάγκος Χ., Παϊζης Ν. (2019). *Δεξιότητες, εκπαίδευση και απασχόληση: Εκπαιδευτικοί δείκτες και εργατικό δυναμικό, Κείμενα Παρέμβασης για την προώθηση του διαλόγου στην εκπαίδευση και την απασχόληση*. Αθήνα : Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ. Ανακτήθηκε 01-12-2021 από: https://www.kanep-gsee.gr/wp-content/uploads/2019/11/1o_Policy%20Paper.pdf

Δημητρόπουλος, Ε. (1982). *Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Θεσσαλονίκη: Πουρνάρας.

Δημητρόπουλος, Ε. (1986). *Παράγοντες που καθορίζουν το Προσανατολισμό των Μαθητών του Λυκείου*. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 1, Φθιν. 1986, σελ. 66-85.

Δημητρόπουλος, Ε. (1994). *Ο θεσμός <<Συμβουλευτική-Προσανατολισμός>> στην Ελλάδα Μισός αιώνας εμπειρίες. Μια αξιολογική θεώρηση*. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 28-29, Μάρτιος & Ιούνιος 1994, σελ.13-32.

Δημητρόπουλος, Ε. (1998 α). *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία* . Τόμος πρώτος. Αθήνα: Γρηγόρη.

Δημητρόπουλος, Ε. (1998β). *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας Εκπαιδευτικός Προσανατολισμός*. Μέρος Β. Αθήνα: Γρηγόρη.

Δημητρόπουλος, Ε. (1997). *Οι Εκπαιδευτικοί και το Επάγγελμα τους*. Αθήνα: Γρηγόρη.

ΕΕΟ GROUP (2015). *Η μαθητεία του Ο.Α.Ε.Δ.: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές, η μεταρρύθμιση της μαθητείας*. Αθήνα.

Ζαννή- Τελιοπούλου, Κ. (1986). Εμπειρίες από το πρόγραμμα «Ενεργός Επαγγελματικός Προσανατολισμός του ΟΑΕΔ» . Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ.1, Φθιν. 1986, σελ. 95-97.

Ζαννή- Τελιοπούλου, Κ. (1989). *Οι εμπειρίες από το πρόγραμμα ενεργού Ε.Π. στον ΟΑΕΔ* . Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ.9, Ιουν. 1989, σελ. 31-35.

Ζαννή Κ. και Σταθακοπούλου, Π. (1994). *Το επαγγελματικό προφίλ των λειτουργών του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα*. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ.30-31, Οκτώβριος & Δεκέμβριος 1994, σελ. 58-86.

Ζαρίφης, Γ., Φωτόπουλος Ν., Zanola, L., Μανάβη, Χ. (2017). *Ο κοινωνικός διάλογος για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

<https://imegsee.gr/wp-content/uploads/2018/04/KOINONIKOS-DIALOGOS-Final.pdf>

Ζαφειρόπουλος (2015). *Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία; επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών*. (2η έκδοση). Αθήνα. Κριτική.

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (2017, Οκτώβριος). *Μαθητεία και μικρές επιχειρήσεις: θεσμικό πλαίσιο και προτάσεις για τη βελτίωση του συστήματος*. Ανακτήθηκε 01-11-2021 από: https://imegsee.gr/wpcontent/uploads/2018/03/%CE%9A%CE%91%CE%A1%CE%9F%CE%A5%CE%9B%CE%91%CE%A3_2017_10_%CE%9A%CE%93_%CE%9C%CE%91%CE%98%CE%97%CE%A4%CE%95%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%91%CE%99%CE%9C%CE%BC%CE%95.pdf

Ζωντήρος, Δ. κά. (2019). « Σχεδιασμός Διαδικασίας προσέγγισης υποψηφίων εργοδοτών και ενημέρωσή τους για τα προγράμματα μαθητείας στην Ελλάδα». *e-Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας (e-JST)*, 14(5), 2019. <http://e-jst.teiath.gr>

Καραμεσίνη, Μ. (2017). *Ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: Ιστορική αναδρομή και αναπροσδιορισμός στο νέο θεσμικό τοπίο*. Στο Χ. Γούλας & Π. Λιντζέρης (επιμέλεια, εισαγωγή) (2017), *Δια βίου Μάθηση, Επαγγελματική Κατάρτιση, Απασχόληση και Οικονομία: Νέα δεδομένα, προτεραιότητες και προκλήσεις*, Αθήνα, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ.

https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/04/dia_biou_book.pdf

Κάρουλας, Γ. (2017). *Μαθητεία και μικρές επιχειρήσεις: θεσμικό πλαίσιο και προτάσεις για τη βελτίωση του συστήματος, Κείμενα Γνώμης*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

https://imegsee.gr/wpcontent/uploads/2018/03/%CE%9A%CE%91%CE%A1%CE%9F%CE%A5%CE%9B%CE%91%CE%A3_2017_10_%CE%9A%CE%93_%CE%9C%CE%91%CE%98%CE%97%CE%A4%CE%95%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%91%CE%99%CE%9C%CE%BC%CE%95.pdf

Κασσωτάκης, Μ. (2000). *Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και εκπαιδευτική μεταρρύθμιση*. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 54-55, Οκτώβριος & Δεκέμβριος 2000, σελ. 23-33.

Κοσμίδου, Χ. (1986). *Έννοια και περιεχόμενο των όρων <<Συμβουλευτική>> και <<Προσανατολισμός>>*. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 1, Φθiv. 1986, σελ. 26-35.

Λαλιώτη, Β. (2021). *Θέσεις μαθητείας στις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις: όροι :προκλήσεις και προϋποθέσεις*. Αθήνα, 2021: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Λιντζέρης Π. (2019), *«Το μέλλον της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για την περίοδο μετά το 2020: Απόψεις και προτάσεις της Συμβουλευτικής Επιτροπής της Ε.Ε.για την επαγγελματική κατάρτιση»*, Ενημερωτικά Σημειώματα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα :ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Λιντζέρης, Π. (2020). *Γνωμοδότηση ΓΣΕΒΕΕ επί του Σχεδίου Νόμου «Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης. Κείμενα Γνώμης*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Μήλη, Ζ. (2020). *Η αποτελεσματικότητα του θεσμού της Μαθητείας στην ελληνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Μια εμπειρική διερεύνηση σε φορείς εκπαίδευσης- κατάρτισης και επιχειρηματικότητας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Σχολή κοινωνικών, ανθρωπιστικών επιστημών και τεχνών. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας*.

Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (1985). *Πρακτικά Πανελλήνιου Συνεδρίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού*. Αθήνα :Ο.Α.Ε.Δ.

ΟΑΕΔ (2018), *Μεθοδολογικός Οδηγός για την Αναβάθμιση των Επιχειρήσεων σε ΠοιοτικούςΧώρουςΜαθητείας*.

http://naagrcy.oaed.gr/wpcontent/uploads/2017/02/NAAGRCY_%CE%9C%CE%95%CE%98%CE%9F%CE%94%CE%9F%CE%9B%CE%9F%CE%93%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%A3-%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3.pdf

Παϊδούση, Χ. (2014). *Δυικό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης: Η γερμανική αφήγηση για την σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας*. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ

http://www.eiead.gr/publications/docs/efd/%CE%94%CF%85%CF%8A%CE%B A%CF%8C_%CF%83%CF%8D%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BC%CE%B 1_%CE%B5%CF%80%CE%B1%CE%B3%CE%B3%CE%B5%CE%BB%CE% BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82_%CE%B5%CE %BA%CF%80%CE%B1%CE%AF%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE %B7%CF%82_24.02.2014_p1l.pdf

Παπατσεχλίδης, Ι. (2019). *Διεργασίες Μάθησης Μαθητών των Σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ στον Χώρο Εργασίας*. Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Σαΐτη, Α. (2000). *Εκπαίδευση και Οικονομική Ανάπτυξη*, Εκδόσεις Τυπωθήτω, Γ. Δαρδανός, Αθήνα.

Σαΐτης, Χ. (2005). *Οργάνωση και διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αυτοέκδοση, Αθήνα.

Σκανδάλη, Μ. (2021). Διπλωματική εργασία: *Οι εκπαιδευτικές ανάγκες και οι προσδοκίες των ενηλίκων εκπαιδευομένων στις σχολές μαθητείας της Περιφερειακής Διεύθυνσης Ηπείρου του ΟΑΕΔ*. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Schiro-Geist, C. (1990). *Vocational Counseling for Special Populations*. Springfield, Illinois :C. Thomas.

StartApp (2016). *Η Μαθητεία στην Ελλάδα και στην Ευρώπη Γιατί Μαθητεία; Κίνητρα σε επιχειρήσεις για την προώθηση της μαθητείας / πρακτικής άσκησης*. Οδηγός για τις επιχειρήσεις.
<http://ec.europa.eu/programmes/proxy/alfrescowebscripts/api/node/content/workspace/SpacesStore/74d2e680-8b97-4614-85c96b84d765bbc7/druck.at>

Τσιχουρίδης, Χ., Γκουντζινόπουλος, Α., & Μπατσίλα, Μ. (2019). *Διερευνώντας το θεσμό της Μαθητείας στην Εκπαίδευση: Διερευνώντας τις απόψεις των συμμετεχόντων - Η περίπτωση του Ν. Λάρισας*. (2021). Retrieved 12 December 2021, from

<https://journal.epep.gr/manuscript/diereynontas-to-thesmo-tis-mathiteias-stin-ekpaideysi-diereynontas-tis-apopseis-ton-symmetechonton-i-periptosi-toy-n-larisas>

Τζαβέλλα, Ν. (1986). Ελληνική Βιβλιογραφία για τον θεσμό «Συμβουλευτική-Προσανατολισμός». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ.1, Φθιν. 1986, σελ. 101-106.

Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. (1982). *Ο σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στο Γυμνάσιο*. Αθήνα : Ο.Ε.Δ.Β.

Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων (2016). *Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο για την Αναβάθμιση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Μαθητείας*. Αθήνα, Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων.

https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2016/%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%A0%CE%BB%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B9%CE%BF_%CE%95%CE%95%CE%9A.pdf

Φωτόπουλος Ν., (επ.), Γούλας Χ., Ζάγκος Χ., Κατσής Θ., (2013), “Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική: Διερεύνηση της σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση”, ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ.

https://www.kanep-gsee.gr/sitefiles/files/Katartisi_MELETH_FINAL.pdf

Νομοθεσία

Ν.Δ.212/1968: «Περί Οργάνωσης και Διοικήσεως του Ο.Α.Ε.Δ.»
ΦΕΚ112/Α/14-6-1969

Νόμος 2640/1998: Δευτεροβάθμια τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις.

Νόμος 3475 ΦΕΚ146/τΑ΄/2006 «Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.»

Νόμος 4186/2013, ΦΕΚ193/Α/2013 «Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις»

Νόμος 4368/2016, άρθρο 85 «Μηχανισμός Διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας»

Νόμος 4386/2016 - ΦΕΚ 83/Α/11-5-2016 «Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις»

Νόμος 4763 ΦΕΚ Α΄ 254/21.12.2020 «Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Δια βίου Μάθησης»

ΦΕΚ 566ΥΟΔΔ 08.11.2017«Συγκρότηση Εθνικής Επιτροπής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.)» Κοινή Υπουργική Απόφαση 1608/Υ2

ΚΥΑ 49718 (ΦΕΚ 3078/Β/13-07-2021) « Μετατροπή των Επαγγελματικών Σχολών ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ του Ν. 3475/2006 (Α΄146) σε Επαγγελματικές Σχολές ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ του Ν. 4763/2020»

ΚΥΑ ΦΒ7/108652/Κ3 (ΦΕΚ 4146/Β/ 09.09.2021). «Πλαίσιο Ποιότητας Μαθητείας».

ΚΥΑ 102791 (ΦΕΚ 5832/Β/14-12-2021) « Κατάρτιση Κανονισμού Λειτουργίας Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας του ΟΑΕΔ).

ΚΥΑ 109405 (ΦΕΚ 3078/Β/13-07-2021) Καθορισμός του αριθμού των μαθητευομένων των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ σε φορείς του Δημοσίου Τομέα κατά το σχολικό έτος 2021-2022.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ ΤΟΥ ΦΟΙΤΗΤΗ ΛΙΑΣΚΟΥ ΙΩΑΝΝΗ

Αγαπητοί

Το παρόν ερωτηματολόγιο στοχεύει στην διερεύνηση των απόψεων των επιχειρήσεων που συνεργάζονται με τα σχολεία του Ο.Α.Ε.Δ. , όσον αφορά στην εφαρμογή της μαθητείας.

Ακόμα, εστιάζει στην διερεύνηση των απόψεων των επιχειρήσεων για την μαθητεία του Ο.Α.Ε.Δ., τα θετικά αλλά και τα αρνητικά στοιχεία που εντόπισαν και τον βαθμό ικανοποίησής τους από την χρήση του θεσμού αυτού.

Παρακαλείστε να αφιερώσετε λίγα λεπτά και να συμπληρώσετε ανώνυμα αυτό το ερωτηματολόγιο.

Σας ευχαριστώ για την συμμετοχή σας.

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ / ΦΟΡΕΑ

1. Αντικείμενο εργασιών
2. Μέγεθος επιχείρησης (πλήθος
εργαζομένων).....

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

3. Προτίθεται η επιχείρηση / φορέας να αυξήσει τις προσφερόμενες θέσεις Μαθητείας μέσα στο επόμενο έτος;

ΝΑΙ		ΟΧΙ	
-----	--	-----	--

Αν ναι σε ποιες ειδικότητες;

.....
.....
.....
.....
.....

ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

4. Οι εγκαταστάσεις της επιχείρησης είναι κατάλληλες για την υλοποίηση του αντικειμένου της Μαθητείας;

ΝΑΙ		ΟΧΙ		ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗ	
-----	--	-----	--	---------------------	--

Αν όχι για πιο λόγο;

.....

Τι βελτιώσεις χρειάζονται;

.....

5. Υπάρχει υπάλληλος της επιχείρησης υπεύθυνος για την εκπαίδευση του σπουδαστή;

ΝΑΙ		ΟΧΙ	
-----	--	-----	--

6. Εφαρμόζεται το πρόγραμμα μάθησης στο χώρο εργασίας;
(επιλέξτε από την κλίμακα : το 1 αντιστοιχεί στο άριστα και το 5 στο καθόλου)

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

7. Τηρείται το ημερολόγιο μάθησης στο χώρο;

ΝΑΙ		ΟΧΙ		ΑΛΛΟ	
-----	--	-----	--	------	--

Εάν όχι γιατί

.....

8. Διαπιστώνεται απόκλιση ανάμεσα στο στάδιο εξέλιξης του προγράμματος μαθητείας στο οποίο βρίσκεται ο μαθητής σε σχέση με το προβλεπόμενο;

ΝΑΙ		ΟΧΙ	
-----	--	-----	--

9. Πως θα χαρακτηρίζατε την επάρκεια των γνώσεων του μαθητή;
(επιλέξτε από την κλίμακα : το 1 αντιστοιχεί στο άριστα και το 5 στο καθόλου)

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

10. Πιστεύεται ότι η επαγγελματική εκπαίδευση στο σχολείο σε συνδυασμό με την Μαθητεία στους χώρους της επιχείρησής σας θα εξασφαλίσει επαρκείς επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες;

(επιλέξτε από την κλίμακα : το 1 αντιστοιχεί στο άριστα και το 5 στο καθόλου)

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

11. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα μειονεκτήματα του συστήματος μαθητείας όσο αφορά την επιχείρηση;

.....
.....
.....
.....

12. Ποιο σύστημα πιστεύετε ότι βοηθά καλύτερα ;

(βάλτε σε κύκλο την επιλογή σας)

α. Το δυικό σύστημα των 2 χρόνων σπουδής

β. Το προσαρμοσμένο στην επιχείρηση ενός τρίτου χρόνου

13. Θεωρείτε ότι οι επιχειρήσεις χρειάζονται υλικά ή μη υλικά κίνητρα για να υπάρχει αυξημένη προσφορά θέσεων εργασίας;

(επιλέξτε από την κλίμακα : το 1 αντιστοιχεί στο άριστα και το 5 στο καθόλου)

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

14. Τα προγράμματα μάθησης στο χώρο εργασίας συμπεριλαμβάνουν τις ιδιαιτερότητες της επιχείρησής σας και σε ποιο βαθμό;

(επιλέξτε από την κλίμακα : το 1 αντιστοιχεί στο άριστα και το 5 στο καθόλου)

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

15. Συμφωνείτε με την αναγκαιότητα του υπεύθυνου εκπαίδευσης στο χώρο της επιχείρησής σας;

ΝΑΙ		ΟΧΙ	
-----	--	-----	--

16. Πόσο σημαντική θεωρείτε ότι είναι η τήρηση του ημερολογίου μάθησης;

ΝΑΙ		ΟΧΙ	
-----	--	-----	--

17. Θεωρείτε χρήσιμη τη συνέντευξη των μαθητευομένων πριν την τοποθέτηση στις επιχειρήσεις, για το ταίριασμα (matching) κάθε θέσης;

(επιλέξτε από την κλίμακα : το 1 αντιστοιχεί στο άριστα και το 5 στο καθόλου)

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

18. Ο θεσμός της μαθητείας :

α. Βοηθά την εξέλιξη των επιχειρήσεων

(επιλέξτε από την κλίμακα : το 1 αντιστοιχεί στο άριστα και το 5 στο καθόλου)

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

β. Βοηθά την ανάπτυξη των μαθητευομένων και την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας

(επιλέξτε από την κλίμακα : το 1 αντιστοιχεί στο άριστα και το 5 στο καθόλου)

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

γ. Δίνει πρόσθετες γνώσεις

(επιλέξτε από την κλίμακα : το 1 αντιστοιχεί στο άριστα και το 5 στο καθόλου)

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

δ. Βοηθά στην αύξηση της παραγωγικότητας

(επιλέξτε από την κλίμακα : το 1 αντιστοιχεί στο άριστα και το 5 στο καθόλου)

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

ε. Βοηθά στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας

(επιλέξτε από την κλίμακα : το 1 αντιστοιχεί στο άριστα και το 5 στο καθόλου)

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

στ. Βοηθά τους ήδη εργαζόμενους

(επιλέξτε από την κλίμακα : το 1 αντιστοιχεί στο άριστα και το 5 στο καθόλου)

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

19. Είστε διατεθειμένοι θετικά στην μόνιμη απασχόληση των αποφοίτων της ΕΠΑΣ - ΟΑΕΔ;

ΝΑΙ		ΟΧΙ	
-----	--	-----	--

Ευχαριστώ θερμά για τη συμμετοχή σας