



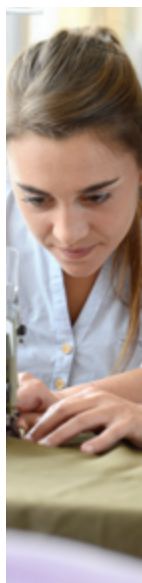
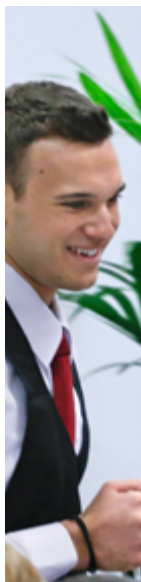
CEDEFOP

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη
της Επαγγελματικής Κατάρτισης

EL



THEMATIC
COUNTRY REVIEWS



ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΚΥΠΡΟΣ

Προστιθέμενη αξία: αναθεώρηση του θεσμού
της μαθητείας στην Κύπρο



PREVIOUS



CONTENTS



NEXT



PREVIOUS



CONTENTS



NEXT



PREVIOUS



CONTENTS



NEXT



ΚΥΠΡΟΣ



Επισκόπηση μαθητείας ΚΥΠΡΟΣ

Προστιθέμενη αξία: αναθεώρηση
του θεσμού της μαθητείας στην
Κύπρο

ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΧΩΡΩΝ

Παρακαλώ παραθέσετε αυτήν την έκδοση ως:
Cedefop (2019). *Επισκόπηση μαθητείας: Κύπρος*.
Προστιθέμενη αξία: αναθεώρηση του θεσμού της μαθητείας
στην Κύπρο. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της
Ευρωπαϊκής Ένωσης. Θεματική επισκόπηση χωρών.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/59599>

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση μπορούν
να αναζητηθούν στο Διαδίκτυο, μέσω του εξυπηρετητή Europa
(<http://europa.eu>).

Λουξεμβούργο:
Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2019

PDF

ISBN: 978-92-896-2883-9

doi:10.2801/59599

TI-01-19-542-EL-N

Φωτογραφίες εξωφύλλου © Shutterstock/SpeedKingz, Euroskills 2014/Sofia
Bengtsson, Shutterstock/goodluz, Euroskills 2014/Sofia Bengtsson, Euroskills 2018/
Gergely Máté Oláh, Euroskills 2014/Alice Rydsund Jones, Shutterstock/Atelier211

σελ. 2 © Shutterstock/goodluz

σελ. 8 © Shutterstock/goodluz

σελ. 12-13 © Shutterstock/Phovoir

σελ. 18-19 © Shutterstock/mirzavisoko

σελ. 21 © Euroskills, 2014/Sofia Bengtsson

σελ. 25 © Euroskills, 2014/Sofia Bengtsson

σελ. 35 © Shutterstock/SpeedKingz

σελ. 59 © Shutterstock/Atelier211

σελ. 68-69 © Shutterstock/goodluz

Copyright © Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της
Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), 2019
Με την επιφύλαξη όλων των δικαιωμάτων.

Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop) είναι το κέντρο αναφοράς της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τις δεξιότητες και τα προσόντα.

Παρέχουμε πληροφορίες, έρευνες, αναλύσεις και τεκμηρίωση σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, δεξιοτήτων και προσόντων, με σκοπό τη χάραξη πολιτικής στα κράτη μέλη της ΕΕ.

Το Cedefop ιδρύθηκε αρχικά με βάση τον κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 337/75. Ο κανονισμός αυτός το 2019 καταργήθηκε με τον κανονισμό (ΕΕ) 2019/128, που ιδρύει το Cedefop ως έναν Οργανισμό της Ένωσης με ανανεωμένη εντολή.

Ευρώπης 123, 570 01 Θεσσαλονίκη (Πυλαία), ΕΛΛΑΔΑ
Ταχυδρομική διεύθυνση: Cedefop, Service post, 570 01 Θέρμη, ΕΛΛΑΔΑ
Τηλ. +30 2310490111, Φαξ +30 2310490020
Email: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Mara Brugia, *Αναπληρώτρια Εκτελεστική Διευθύντρια*
Tatjana Babrauskienė, *Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου*

Πρόλογος

Στην Ευρώπη επικρατεί ευρεία συναίνεση στο ότι η μαθητεία μπορεί να βοηθήσει τους νέους/τις νέες στην ομαλή μετάβαση από το σχολείο στην απασχόληση και στην αντιμετώπιση των ανισορροπιών στην αγορά εργασίας. Όπως επισημαίνεται από το Ευρωπαϊκό πλαίσιο για ποιοτική και αποτελεσματική μαθητεία (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2018b), οι προϋποθέσεις που είναι απαραίτητες για την καθιέρωση καλής ποιότητας σχημάτων μαθητείας είναι αρκετές.

Το Cedefop (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης), στο πλαίσιο της στήριξης και της χάραξης ευρωπαϊκής και εθνικής πολιτικής και συνεργασίας στον τομέα της μαθητείας, έχει αποκτήσει σημαντικές γνώσεις και πληροφορίες σχετικά με τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν τη μαθητεία στα Κράτη Μέλη, μελετώντας τα εθνικά πλαίσια μέσω θεματικών επισκοπήσεων για τη μαθητεία σε εννέα χώρες (Cedefop, 2015a, 2015b, 2017a, 2017b, 2018a) ⁽¹⁾. Η διακρατική επισκόπηση του Cedefop σχετικά με τη μαθητεία εξέτασε επίσης 30 σχήματα μαθητείας σε 24 χώρες (Cedefop, 2018b). Μοιραζόμαστε αυτόν τον πλούτο πληροφοριών στις εκδόσεις και στις ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων μας ⁽²⁾.

Η παρούσα έκδοση παρουσιάζει τα ευρήματα από την επισκόπηση που έχουμε διεξάγει για τη μαθητεία στην Κύπρο. Η μεταβίβαση της αρμοδιότητας για τη μαθητεία στο Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας το 2015, δημιούργησε δυνατότητες αλλαγής και βελτίωσης. Οι επισκοπήσεις του Cedefop ακολουθούν μία προσέγγιση χωρίς αποκλεισμούς, συμμετοχική και επαναληπτική, βασισμένη σε κοινό πλαίσιο ανάλυσης, και διεξάγονται σε στενή συνεργασία με τους εθνικούς εμπλεκόμενους φορείς. Η επισκόπηση επισημαίνει τα δυνατά σημεία και τους ευνοϊκούς παράγοντες των υφιστάμενων ρυθμίσεων και προτείνει δράσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζει η Κύπρος.

Η ανατροφοδότηση από τους εθνικούς μας εταίρους καταδεικνύει ότι η επισκόπηση έχει βοηθήσει στην αποσαφήνιση των απόψεων και στη χάραξη πολιτικών. Ο ανοιχτός διάλογος που διεξήχθη καθ' όλη τη διάρκεια

⁽¹⁾ Βέλγιο – Γαλλόφωνη κοινότητα, Ελλάδα, Κροατία, Ιταλία, Κύπρος, Λιθουανία, Μάλτα, Σλοβενία και Σουηδία.

⁽²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes>

της διαδικασίας επισκόπησης υποδεικνύει ότι τα υπουργεία και οι κοινωνικοί εταίροι είναι ανοικτοί στον διάλογο. Η συναίνεση και η συνέργεια αποτελούν σημαντικά στοιχεία για τη διασφάλιση ποιοτικής μαθητείας.

Η επισκόπηση της μαθητείας στις διάφορες χώρες έχει αποδειχθεί αμοιβαία επικοδομητική. Η δική μας άποψη είναι ότι οι πληροφορίες που έχουν συλλεχθεί θα βοηθήσουν όχι μόνο τις υπό επισκόπηση χώρες, αλλά θα ενθαρρύνουν παράλληλα άλλες χώρες να εστιάσουν σε θέματα πρακτικών και μεταρρυθμίσεων με στόχο μία καλύτερη μαθητεία.

Η ομάδα του Cedefop παρακολουθεί στενά τις εξελίξεις σε θέματα πολιτικής σε όλες τις υπό επισκόπηση χώρες. Θα συνεχίσουμε να το πράττουμε με διοργάνωση δραστηριοτήτων που θα προωθούν τη πολιτική μάθησης ουτως ώστε να προσφέρουμε την ευκαιρία στα Κράτη Μέλη και στους Ευρωπαίους εμπλεκόμενους φορείς να ανταλλάξουν γνώσεις και να μοιραστούν εμπειρίες με στόχο την καθιέρωση μαθητείας υψηλής ποιότητας σε εθνικό επίπεδο.

Mara Brugia

*Αναπληρώτρια Εκτελεστική
Διευθύντρια του Cedefop*

Antonio Ranieri

*Επικεφαλής του Τμήματος για τη
Μάθηση και την Απασχολησιμότητα
στο Cedefop*



PREVIOUS



CONTENTS



NEXT



Ευχαριστίες

Η παρούσα έκδοση εκπονήθηκε από το Τμήμα για τη Μάθηση και την Απασχολησιμότητα του Cedefop, υπό την επίβλεψη του Antonio Ranieri. Η Irina Jemeljanova, εμπειρογνώμονας του Cedefop, είχε την ευθύνη για την έκδοση και την έρευνα η οποία διεξήχθη από το Δεκέμβριο του 2016 μέχρι τον Ιούνιο του 2018 στο πλαίσιο του έργου «Θεματικές επισκοπήσεις των διαφόρων χωρών για τη μαθητεία». Ο Βλάσης Κοροβήλος, εμπειρογνώμονας του Cedefop, λειτούργησε ως στρατηγικός σύμβουλος καθ' όλη τη διάρκεια της θεματικής επισκόπησης της μαθητείας στην Κύπρο.

Το Cedefop ευχαριστεί επίσης την ερευνητική ομάδα Fondazione Giacomo Brodolini που διενήργησε την προκαταρκτική ανάλυση και συνέταξε τα ευρήματά της υπό την επίβλεψη του επικεφαλής της ομάδας Terence Hogarth και τους/τις εθνικούς εμπειρογνώμονες της Enoros Consulting.

Την έκδοση επιμελήθηκαν οι Ramona David και Steve Bainbridge, εμπειρογνώμονες του Cedefop.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες απευθύνουμε επίσης στα μέλη της ομάδας καθοδήγησης του έργου, υπό τον συντονισμό του Υπουργείου Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας, τα οποία συμμετείχαν ενεργά στις συνεδρίες επικύρωσης των ευρημάτων και των αποτελεσμάτων της μελέτης και που πρόσφεραν πολύτιμη ανατροφοδότηση.

Contents

Πρόλογος	6
Συνοπτική περιγραφή	14
1. Εισαγωγή	22
2. Σκεπτικό και μεθοδολογία της θεματικής επισκόπησης χωρών	25
3. Πλαίσιο	29
3.1. Οι νέοι στην αγορά εργασίας	29
3.2. Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Κύπρο	32
3.3. Η μαθητεία στην Κύπρο	35
3.3.1. Ιστορική διαδρομή	35
3.3.2. Εξελίξεις πέρα από το χρονικό πλαίσιο της επισκόπησης	38
4. Νέα σύγχρονη μαθητεία: ισχύουσες ρυθμίσεις: ευνοϊκοί παράγοντες και προκλήσεις	41
4.1. Σχεδιασμός: χαρακτηριστικά στοιχεία και τοποθέτηση στο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης	42
4.1.1. Δυνητική και εκλαμβανόμενη αξία της μαθητείας	45
4.2. Σχεδιασμός: διακυβέρνηση και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων	47
4.3. Υλοποίηση: συμμετοχή και υποστήριξη επιχειρήσεων	52
4.3.1. Εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες σε επιχειρήσεις	57
4.3.2. Συνεργασία μεταξύ των χώρων μάθησης	59
4.4. Υλοποίηση: μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες	63
4.5. Ευνοϊκοί παράγοντες και προκλήσεις	69
4.5.1. Ευνοϊκοί παράγοντες	69
4.5.2. Προκλήσεις	70
5. Τομείς και προτάσεις για δράσεις	72
6. Συμπεράσματα	86
Συντομογραφίες	87
Πηγές αναφοράς	88
Ιστοσελίδες	91
Παράρτημα	92

Πίνακες, Διαγράμματα και Πλαίσια

Πίνακες

- | | |
|--|----|
| 1. Εμπλεκόμενοι φορείς, ανά ομάδα και αριθμό συνεντεύξεων | 23 |
| 2. Ποσοστό ανεργίας στην Κύπρο και την ΕΕ, ανά ηλικία, 2008-17 | 27 |
| 3. Κύπρος και ΕΕ: επιχειρήσεις με βάση το μέγεθος (2017) | 28 |

Διαγράμματα

- | | |
|---|----|
| 1. Το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Κύπρο | 29 |
| 2. Αυξάνοντας την αξία της μαθητείας στην Κύπρο | 67 |

Πλαίσια

- | | |
|---|----|
| 1. Περισσότερες πηγές σχετικά με την ΕΕΚ στην Κύπρο | 31 |
| 2. Εκπαιδευτικοί και η ΝΣΜ | 42 |
| 3. Έργα μαθητείας στην Κύπρο | 43 |
| 4. Η άποψη των επιχειρήσεων | 47 |



PREVIOUS



CONTENTS



NEXT





PREVIOUS



CONTENTS



NEXT



Συνοπτική περιγραφή

Συνοπτική περιγραφή

Μέσω της Νέας Σύγχρονης Μαθητείας (ΝΣΜ), η Κύπρος στοχεύει στην επέκταση και βελτίωση της ποιότητας της εκμάθησης με βάση την εργασία (work-based learning) και της μαθητείας. Αυτός ο στόχος αποτελεί προτεραιότητα της εθνικής στρατηγικής για τη δια βίου μάθηση της χώρας για την περίοδο 2014-2020 (Κύπρος – Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων Συντονισμού και Ανάπτυξης, 2014).

Το βασικό μήνυμα αυτής της επισκόπησης είναι ότι, εφόσον η Κύπρος εξετάζει την αναθεώρηση της νομοθεσίας για τη μαθητεία, πρέπει να ληφθούν αποφάσεις σχετικά με τον ρόλο που πρέπει να διαδραματίσει η μαθητεία στο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης της χώρας. Παρά το γεγονός, ότι η ΝΣΜ έχει κάνει πολλά για τη βελτίωση της μαθητείας, εντούτοις πρόκειται για ένα πρόγραμμα που παρέχει μαθητεία σε μαθητές και μαθήτριες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Για να καταστεί η μαθητεία μία βασική επιλογή μάθησης στην ανώτερη μέση εκπαίδευση που να είναι ελκυστική για περισσότερους μαθητές/μαθήτριες, απαιτούνται πιο ουσιαστικές και ευρείας κλίμακας αλλαγές στη ΝΣΜ, ιδίως σε επίπεδο Κεντρικού Κορμού Μαθητείας.

Η Κύπρος έχει μακρά ιστορία στη μαθητεία (ο σημερινός νόμος περί μαθητείας χρονολογείται από το 1966). Ωστόσο, η πλειονότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) στην Ανώτερη Μέση Εκπαίδευση παρέχεται από τις τεχνικές σχολές. Εν μέρει, αυτό οφείλεται στην ισχυρή πολιτισμική προτίμηση που ευνοεί τη Μέση Γενική Εκπαίδευση (ακολουθούμενη από την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση) έναντι της ΕΕΚ, η συμμετοχή των φοιτητών/φοιτητριών στην Ανώτερη Δευτεροβάθμια ΕΕΚ είναι χαμηλή· περίπου 17% σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ που είναι 49% (European Commission, 2018).

Η ΝΣΜ εισήχθη κατά το ακαδημαϊκό έτος 2012/13 για να αντιμετωπίσει τις αδυναμίες του προηγούμενου «παλαιού» συστήματος μαθητείας, όπως: χαμηλό κύρος, καμία αναγνωρισμένη πιστοποίηση μετά την ολοκλήρωσή του· έλλειψη σαφήνειας όσον αφορά τη διακυβέρνηση· χαμηλή συμμετοχή των επιχειρήσεων· και λειτουργικά προβλήματα, όπως ελλείψεις υλικών και ανεπαρκής υποστήριξη των μαθητευομένων. Η ΝΣΜ αποτελείται από δύο επίπεδα:

- (α) την προπαρασκευαστική μαθητεία για την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων και δημιουργικών ταλέντων σε μαθητές και μαθήτριες ηλικίας 14 έως 16 που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική Δευτεροβάθμια Μέση Εκπαίδευση·
- (β) τον κεντρικό κορμό μαθητείας (το επίκεντρο αυτής της επισκόπησης), ο οποίος παρέχει σειρά μαθημάτων τριών σχολικών ετών που συνδυάζουν τη σχολική εκπαίδευση με την πρακτική εξάσκηση στον χώρο εργασίας για μαθητές/μαθήτριες που είτε έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση είτε την προπαρασκευαστική μαθητεία.

Το 2015, το Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας (ΥΠΠΑΝ) ανέλαβε την αρμοδιότητα για την ΝΣΜ με εντολή να βελτιώσει την ποιότητα και τη συνάφειά της με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (Κύπρος – Υπουργικό Συμβούλιο, 2015b). Έκτοτε έχουν γίνει αλλαγές.

Το ΥΠΠΑΝ έχει αναπτύξει νέα αναλυτικά προγράμματα για την προπαρασκευαστική μαθητεία και τον κεντρικό κορμό μαθητείας. Οι δεσμοί μεταξύ αγοράς εργασίας και Κεντρικού Κορμού Μαθητείας ενισχύονται. Τα αναλυτικά προγράμματα των μηχανικών οχημάτων και των τεχνικών ηλεκτρικών εγκαταστάσεων ευθυγραμμίζονται με τα επαγγελματικά προσόντα που χορηγούνται από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ). Οι τοποθετήσεις σε επιχειρήσεις έχουν αυξηθεί και οι μαθητές/μαθήτριες και στα δύο επίπεδα λαμβάνουν μεγαλύτερη υποστήριξη από λειτουργούς κοινωνικής εργασίας, εκπαιδευτικούς ψυχολόγους και συμβούλους επαγγελματικής αγωγής. Από το σχολικό έτος 2018/19, παρέχεται οικονομική υποστήριξη για την κάλυψη των εξόδων μεταφοράς και γευμάτων των μαθητευομένων κατά τη διάρκεια της κατάρτισης στον χώρο εργασίας. Η διάθεση των πληροφοριών προς τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες και τους/τις εργοδότες/εργοδότριες σχετικά με τη μαθητεία έχει βελτιωθεί και διευρυνθεί. Η ολοκλήρωση του Κεντρικού Κορμού Μαθητείας οδηγεί πλέον στην απόκτηση πιστοποιητικού μαθητείας, ενώ έχει ανοίξει ο δρόμος για περαιτέρω εκπαίδευση μέσω της ΝΣΜ: Όσοι/όσες ολοκληρώνουν τον Κεντρικό Κορμό Μαθητείας μπορούν να φοιτήσουν σε εσπερινή τεχνική σχολή και μετά από δύο χρόνια (αντί των τεσσάρων που απαιτούνται στα προγράμματα σπουδών), να λάβουν επίσημο τίτλο Ανώτερης Μέσης Εκπαίδευσης που παρέχει πρόσβαση στη μεταλυκειακή ΕΕΚ ή στην Ανώτερη Εκπαίδευση.

Ωστόσο, με τη διατήρηση του σκεπτικού, των αρχών και της ομάδας-στόχου του «παλαιού» συστήματος μαθητείας, η αρχική πρόθεση της χρησιμοποίησης της ΝΣΜ για τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της μαθητείας ώστε να προετοιμάζει νέους/νέες ειδικευμένους/ειδικευμένες εργαζόμενους/εργαζόμενες, φαίνεται να χάνει έδαφος έναντι της ανάγκης για κοινωνική ένταξη μαθητών/μαθητριών που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Στο πλαίσιο της ΝΣΜ, τα προγράμματα μαθητείας εξακολουθούν να θεωρούνται εναλλακτική λύση δεύτερης ευκαιρίας για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την ανάπτυξη νέων ηλικίας 14 έως 21 ετών που εγκατέλειψαν το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα.

Το πιστοποιητικό μαθητείας είναι επαγγελματικό και όχι εκπαιδευτικό προσόν. Δεν αναγνωρίζεται ευρέως στην αγορά εργασίας και παρέχει πρόσβαση μόνο σε ορισμένα επαγγέλματα υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Η ΝΣΜ παραμένει επίσης περιορισμένης έκτασης: προσφέρεται μόνο από έξι τεχνικές σχολές. Η προπαρασκευαστική μαθητεία έχει 77 μαθητές και μαθήτριες και ο κεντρικός κορμός μαθητείας 160 μαθητευόμενους και μαθητευόμενες σε πέντε ειδικεύσεις (Κορέλλη, Κυριάκου-Λιβέρη και Θεοχάρους, 2019). Η εξεύρεση επιχειρήσεων που επιθυμούν να προσλάβουν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες εξακολουθεί να αποτελεί μεγάλη πρόκληση, μεταξύ άλλων και εξαιτίας του γεγονότος πως για την εξεύρεση μίας θέσης για ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση υπεύθυνοι/υπεύθυνες είναι οι ίδιοι/οι ίδιες οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες. Η εφαρμογή και η ποιότητα της εμπειρίας σε χώρο εργασίας παρεμποδίζεται επίσης από την έλλειψη τυπικών απαιτήσεων προς τους/τις εργοδότες/εργοδότες.

Η μεθοδολογία επισκόπησης του Cedefop υιοθετεί μία προσέγγιση χωρίς αποκλεισμούς, συμμετοχική και συνεργατική, η οποία περιλαμβάνει έρευνες των εμπλεκόμενων φορέων σε τρεις διαδοχικούς γύρους. Κατά την επισκόπηση πραγματοποιήθηκαν 116 συνεντεύξεις με μαθητευόμενους/μαθητευόμενες και πρόσφατα αποφοιτήσαντες, διευθυντές/διευθύντριες και εκπαιδευτικούς τεχνικών σχολών, διευθύνοντες/διευθύνουσες και εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες της ΝΣΜ, εργοδότες/εργοδότες που πρόσφεραν θέσεις μαθητείας, εκπαιδευτές/τριες (μέντορες), κοινωνικούς εταίρους και εκπροσώπους της κυβέρνησης, και επιπρόσθετες συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης. Συμφωνήθηκε σχεδόν ομόφωνα η ανάγκη να συνεχιστεί η βελτίωση της μαθητείας όσον αφορά την αξία, την ποιότητα και τη σύνδεσή της με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Ωστόσο, εκείνο το οποίο είναι λιγότερο σαφές, είναι ο ρόλος που αναμένεται να διαδραματίσει η μαθητεία στο μέλλον. Κατά τη διάρκεια της επισκόπησης αναδείχθηκαν δύο πιθανά σενάρια.

Σύμφωνα με το Σενάριο 1, η ΝΣΜ θα εξακολουθήσει να απευθύνεται αποκλειστικά σε νέους/νέες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Θα δοθεί έμφαση στη συνέχιση της βελτίωσης περισσότερο του λειτουργικού παρά του στρατηγικού ρόλου της ΝΣΜ και της μαθητείας, για παράδειγμα μέσω:

- (α) της καλύτερης πληροφόρησης και προπαρασκευής των δυνητικά μαθητευομένων·
- (β) βελτίωσης της κατάρτισης των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών και άλλους/ άλλες επαγγελματίες για να εργαστούν σε προγράμματα μαθητείας λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της ΝΣΜ·
- (γ) της ενίσχυσης του πλαισίου εφαρμογής της ΝΣΜ για να καταστεί λιγότερο άτυπο·
- (δ) της βελτίωσης της παροχής κινήτρων για τους/τις εργοδότες/ εργοδότριες για να συμμετάσχουν στη ΝΣΜ μέσα από ένα ισορροπημένο σχεδιασμό οικονομικής και μη-οικονομικής στήριξης·
- (ε) της παροχής ολοκληρωμένης και πολυδιάστατης στήριξης στους/στις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τη συμπλήρωση των σπουδών τους.

Σύμφωνα με το Σενάριο 2, η ΝΣΜ και η μαθητεία θα εξελιχθούν σε μία στρατηγική, βασική μαθησιακή επιλογή στο Ανώτερο Επίπεδο της Μέσης Εκπαίδευσης που θα απευθύνεται σε ένα ευρύ φάσμα εκπαιδευομένων. Ωστόσο, αυτό θα απαιτούσε συντονισμένες προσπάθειες για την αντιμετώπιση των παραδοσιακών και βαθιά ριζωμένων αντιλήψεων στην Κύπρο σχετικά με την ΕΕΚ γενικά και της μαθητείας ειδικά ως κατώτερη της γενικής εκπαίδευσης.

Πρωταρχικός στόχος θα ήταν η προσθήκη αξίας στη μαθητεία για τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες και τους/τις εργοδότες/εργοδότριες. Η βελτίωση της ελκυστικότητας και της αντίληψης σχετικά με τη μαθητεία θα απαιτούσε από το σύστημα της ΝΣΜ να αποδώσει θετικά αποτελέσματα στην αγορά εργασίας όσον αφορά τη μετάβαση από το σχολείο στην αγορά εργασίας και καλή προοπτική απασχόλησης και σταδιοδρομίας.

Εκτός από τα μέτρα που προαναφέρθηκαν για τη βελτίωση της λειτουργίας του συστήματος της ΝΣΜ, θα χρειαστούν άλλα πιο θεμελιώδη και ευρείας κλίμακας μέτρα, όπως:

- (α) ο εκσυγχρονισμός της νομοθεσίας και των σχετικών κανονισμών για την ενίσχυση του καθεστώτος της μαθητείας·
- (β) η βελτίωση της διακυβέρνησης και η ενίσχυση του συντονισμού ώστε να περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα εμπλεκόμενων φορέων·

- (γ) η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό προγραμμάτων, στην ανάπτυξη και στην αξιολόγηση των αναλυτικών προγραμμάτων, καθώς και η ανάθεση πιο ενεργού και υπεύθυνου ρόλου στους/στις εργοδότες/εργοδότριες και στους/στις αντιπροσώπους τους·
- (δ) η αύξηση της ελκυστικότητας και της αξίας της μαθητείας μέσα από την απονομή αναγνωρισμένων προσόντων που παρέχουν δεξιότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την αγορά εργασίας, αλλά και ευκαιρίες για περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση.

Η προσπάθεια για την επίτευξη της αλλαγής, όπως αυτή περιγράφεται στο Σενάριο 2, θα συναντήσει προκλήσεις αλλά δεν είναι αδύνατη. Στην επισκόπηση εντοπίστηκαν πολλά θετικά στοιχεία, τα οποία μπορούν να αναπτύξουν οι εθνικοί εμπλεκόμενοι φορείς για τη βελτίωση της μαθητείας. Το καθεστώς της μαθητείας στην Κύπρο δεν ήταν πάντα σε χαμηλά επίπεδα. Μέχρι τη δεκαετία του 1980 οι τεχνίτες/τεχνίτριες, αποκτούσαν επαγγελματικά προσόντα μέσα από προγράμματα μαθητείας και τα ποσοστά εγγραφής ήταν υψηλά (Ενότητα 3.3). Υπάρχει επίσης πρόθεση να βελτιωθεί η ΝΣΜ. Ορισμένοι εργοδότες/εργοδότριες και μαθητευόμενο/μαθητευόμενες είναι θετικοί/θετικές όσον αφορά τη μαθητεία ως μέθοδο μάθησης. Το ΥΠΠΑΝ και οι κοινωνικοί εταίροι συνεργάζονται ήδη και λαμβάνουν ενεργά μέτρα για να λειτουργήσει το σύστημα μαθητείας. Η πρόσφατη επιτυχία των μεταλυκειακών προγραμμάτων ΕΕΚ στην Κύπρο καταδεικνύει επίσης ότι υπάρχει περιθώριο στενότερης συνεργασίας μεταξύ του ΥΠΠΑΝ, της ΑνΑΔ, των εργοδοτών/εργοδοτριών και των εταίρων για την ανάπτυξη εξασφαλισμένης ποιότητας προσόντων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ορισμένες δομές υπάρχουν ήδη και θα βοηθήσουν την ανάπτυξη μαθητείας, όπως το Συμβούλιο Μαθητείας και οι εκπαιδευτικοί που είναι Διευθύνοντες/Διευθύνουσες στην προπαρασκευαστική μαθητεία και επαρχιακοί υπεύθυνοι/υπεύθυνες στον κεντρικό κορμό μαθητείας για τη ΝΣΜ στις επαρχίες. Υπάρχουν επίσης μηχανισμοί για να παρέχουν οι κοινωνικοί εταίροι ανατροφοδότηση και να γνωστοποιούν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Παλαιότερα προγράμματα έχουν επίσης αναπτύξει εργαλεία και κατευθυντήριες γραμμές για τη συμμετοχή και την υποστήριξη των εργοδοτών/εργοδοτριών που είναι πρόθυμοι/πρόθυμες να δεχθούν μαθητευόμενους.

Ωστόσο, οι εμπλεκόμενοι φορείς στην Κύπρο πρέπει να αποφασίσουν ποιος είναι ο ρόλος που επιθυμούν να διαδραματίσει η μαθητεία στο μέλλον: ένας περιορισμένος αλλά ουσιαστικά σημαντικός ρόλος με την ένταξη στην αγορά εργασίας των μαθητευομένων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ή ένας πιο στρατηγικός ρόλος ως βασική επιλογή μάθησης στο

Ανώτερο Επίπεδο Μέσης Εκπαίδευσης που να είναι ελκυστική για μία ευρεία ομάδα μαθητευομένων, καθώς θα τους παρέχει δεξιότητες και ικανότητες που θα δημιουργούν θετικές ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Οι διάφορες επιλογές απαιτούν διαφορετικές αλλά συμπληρωματικές προσεγγίσεις. Και οι δύο απαιτούν δεσμεύσεις και χρόνο.



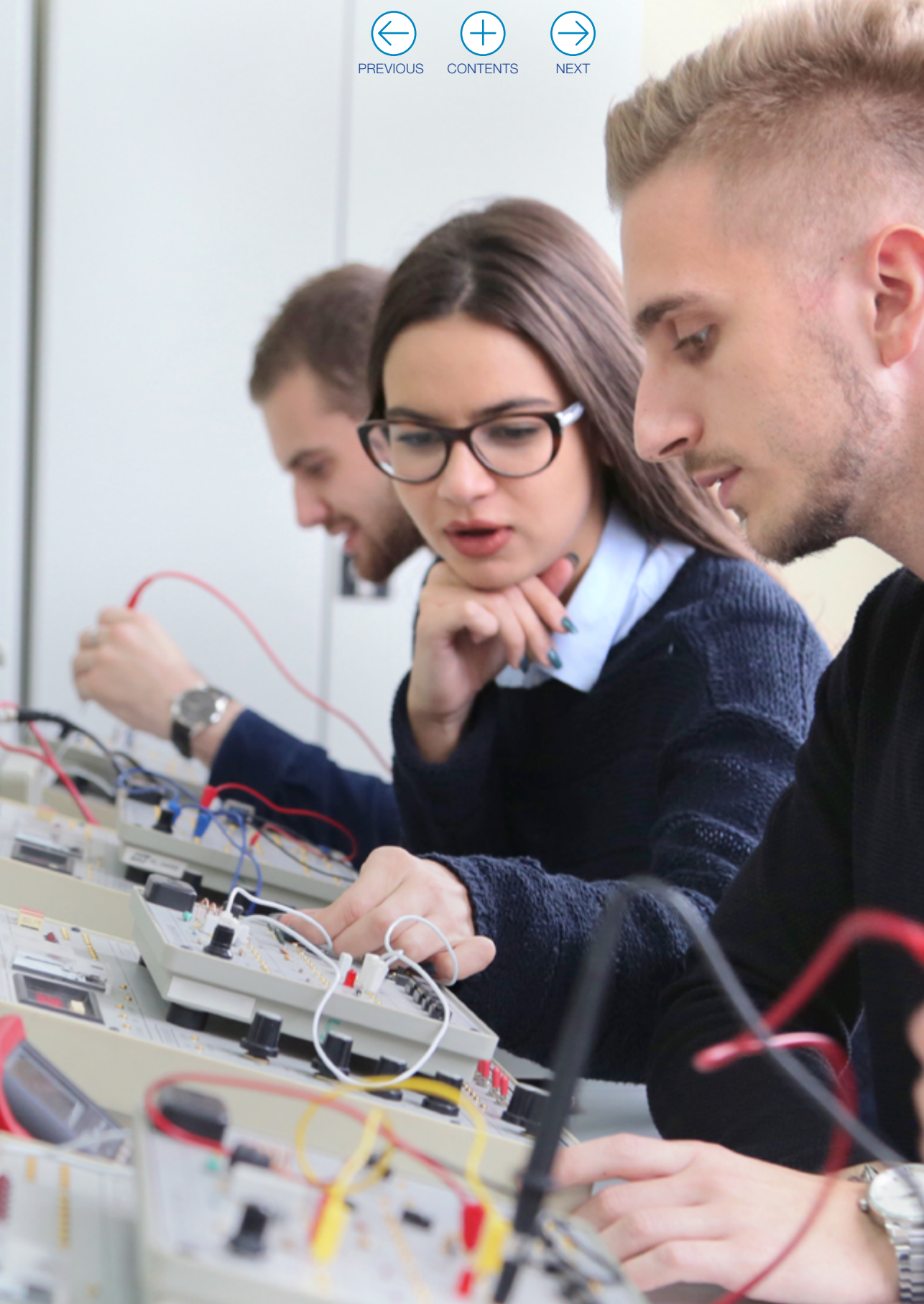
PREVIOUS



CONTENTS



NEXT



1. Εισαγωγή

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.

Εισαγωγή

Στο πλαίσιο της ισχυρής δέσμευσής τους για μείωση των επιπέδων ανεργίας των νέων, η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) και τα κράτη μέλη της προωθούν και στηρίζουν την ανάπτυξη πολιτικών και προγραμμάτων για τη διασφάλιση υψηλής ποιότητας εκμάθησης με βάση την εργασία (work-based learning (WBL)) συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας. Η μάθηση με βάση την εργασία γενικά και η μαθητεία ειδικότερα, θεωρούνται ως ένας αποτελεσματικός τρόπος βελτίωσης των ομαλών και βιώσιμων μεταβάσεων από το σχολείο στην εργασία. Με την εναλλαγή μεταξύ του σχολείου και της εργασίας, οι μαθητευόμενοι/μαθητεύμενες αναπτύσσουν πρακτικές γνώσεις και δεξιότητες σχετικές με την αγορά εργασίας και τις ανάγκες των εργοδοτών/εργοδοτριών. Στη μαθητεία, οι μαθητευόμενοι/μαθητεύμενες αναπτύσσουν επίσης επαγγελματική ταυτότητα και τις οριζόντιες δεξιότητες, επικοινωνία, επίλυση προβλημάτων, κρίση, ηγετικές ικανότητες, ευελιξία, ομαδική εργασία, που οι εργοδότες/εργοδότριες συχνά αναφέρουν ότι απουσιάζουν όταν συζητούν τις αναντιστοιχίες δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας.

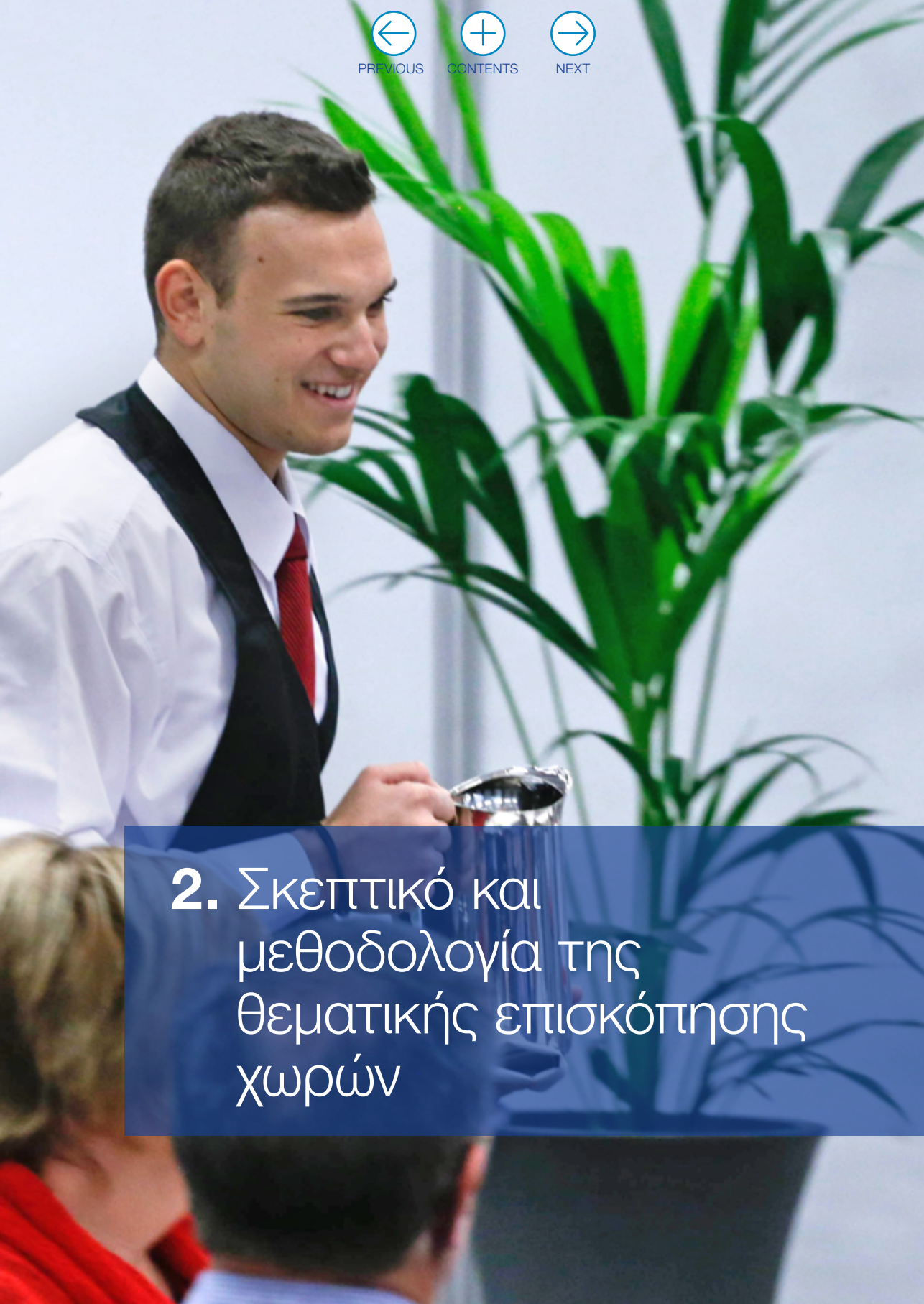
Προς υποστήριξη του στόχου αυτού, το Cedefop αναπτύσσει και συστηματοποιεί τις γνώσεις σχετικά με τη μαθητεία στα κράτη μέλη και παρακολουθεί την πρόοδο σε σχέση με τις δεσμεύσεις τους στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής συμμαχίας για τη μαθητεία (European Alliance for Apprenticeship – EAfA) ⁽⁹⁾. Το Cedefop στηρίζει επίσης τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών και συνεργάζεται με μεμονωμένες χώρες που επιθυμούν να προωθήσουν την ανάπτυξη υψηλής ποιότητας εκμάθησης στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας.

Στις 4 Νοεμβρίου 2016, το Cedefop παρουσίασε σε βασικούς εμπλεκόμενους φορείς του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ), στο πλαίσιο προπαρασκευαστικής συνάντησης στο Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας (ΥΠΠΑΝ), το πρόγραμμά του

⁽⁹⁾ Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής συμμαχίας για τη μαθητεία (EAfA), οι εμπλεκόμενοι φορείς σε ολόκληρη την ΕΕ αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για τη βελτίωση της ποιότητας, της παροχής και της εικόνας της μαθητείας. Οι πρωτοβουλίες της EAfA χρηματοδοτούνται μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, της Πρωτοβουλίας για την απασχόληση των νέων, του Erasmus+ και άλλων χρηματοδοτικών μηχανισμών, πόρων και δικτύων της ΕΕ. Τα Συστήματα μαθητείας περιλαμβάνονται στα εθνικά σχέδια πολιτικής που συνδέονται με την Εγγύηση για τη νεολαία και την Πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων.

για τη θεματική επισκόπηση της χώρας σχετικά με τη μαθητεία στην Κύπρο. Οι δραστηριότητες του έργου ξεκίνησαν στις αρχές του 2017 και συνεχίστηκαν μέχρι τον Ιούνιο του 2018.

Η παρούσα έκθεση περιγράφει επιγραμματικά τα ευρήματα, τα συμπεράσματα και τις προτάσεις για δράσεις. Στο Κεφάλαιο 2 παρατίθεται το αναλυτικό πλαίσιο και η μεθοδολογία που χρησιμοποίησε το Cedefop για την επισκόπηση. Το Κεφάλαιο 3 παρέχει μία γενική εικόνα των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης της Κύπρου, συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας. Το Κεφάλαιο 4 παρουσιάζει την υφιστάμενη κατάσταση της μαθητείας και το Κεφάλαιο 5 παραθέτει εισηγήσεις για τη βελτίωση της μαθητείας στην Κύπρο.



2. Σκεπτικό και μεθοδολογία της θεματικής επισκόπησης χωρών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.

Σκεπτικό και μεθοδολογία της θεματικής επισκόπησης χωρών

Οι θεματικές επισκοπήσεις ανά χώρα που έχουν διενεργηθεί από το Cedefop σχετικά με τη μαθητεία προσδιορίζουν, μαζί με τους εθνικούς εμπλεκόμενους φορείς, τα δυνατά σημεία και τις προκλήσεις της μαθητείας στη χώρα και υποβάλλουν προτάσεις πολιτικής για τον τρόπο βελτίωσής τους. ενισχύουν επίσης τη βάση δεδομένων ώστε να βοηθηθούν οι αρμόδιοι/αρμόδιες για τη χάραξη πολιτικής σε διαφορετικά επίπεδα να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν πολιτικές και μέτρα για ποιοτική μαθητεία (Cedefop, 2015a, 2015b, 2017a, 2017b, 2018a).

Η μεθοδολογία της επισκόπησης βασίζεται σε τρεις βασικές πτυχές:

- (α) ένα κοινό αναλυτικό πλαίσιο στο οποίο εκτίθενται τα χαρακτηριστικά στοιχεία που υπάρχουν, σε διαφορετικούς βαθμούς και σε διάφορους συνδυασμούς, σε χώρες με εδραιωμένα συστήματα μαθητείας, όπως η Αυστρία, η Γερμανία, οι Κάτω Χώρες και η Ελβετία. Το πλαίσιο περιλαμβάνει δέκα τομείς ανάλυσης που ορίζονται από παραμέτρους περιγραφής (Πίνακας Α1 στο Παράρτημα), οι οποίοι παρέχουν ένα σημείο αναφοράς για τη συλλογή, την ανάλυση και την υποβολή στοιχείων ·
- (β) μία προσέγγιση χωρίς αποκλεισμούς, συμμετοχική και συνεργατική, υποστηριζόμενη από την πολιτική μάθησης, η οποία οργανώνεται σε δύο επίπεδα:
 - (i) συντονισμό και επικύρωση: μία ομάδα συντονισμού που διορίστηκε από το ΥΠΠΑΝ αποφάσισε τους τομείς προτεραιότητας, συζήτησε, επικύρωσε και έδωσε ανατροφοδότηση κατά τη διάρκεια της επισκόπησης. Τα μέλη της ομάδας συντονισμού έδωσαν επίσης συνεντεύξεις και συμμετείχαν σε συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης. Η ομάδα συντονισμού περιλάμβανε εκπροσώπους: από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ), την Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου (ΟΕΒ), την Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ) και τη Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία της Κύπρου (ΔΕΟΚ).

- (ii) συμμετοχή των εμπλεκόμενων φορέων: έλαβαν μέρος περίπου 104 φορείς σε 116 συνεντεύξεις (Πίνακας 1). Μερικοί συμμετείχαν επίσης σε συζητήσεις που αφορούσαν τα δυνατά σημεία, τις αδυναμίες, τη βελτίωση, την πολιτική και τις θεσμικές και οργανωτικές επιπτώσεις στη μαθητεία·
- (γ) μία εξελισσόμενη και επαναληπτική προσέγγιση. Η επισκόπηση βασίζεται σε έρευνες ανάμεσα στους εμπλεκόμενους φορείς που οργανώνονται σε τρεις διαδοχικούς κύκλους έρευνας, όπου κάθε γύρος έχει τους δικούς του στόχους και ενημερώνει τους επόμενους.

Ο πρώτος γύρος συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε μεταξύ Μαΐου και Σεπτεμβρίου 2017. Συγκεντρώθηκαν πληροφορίες μέσα από 67 συνολικά συνεντεύξεις από μαθητευόμενους/μαθητευόμενες που φοιτούν σήμερα και από απόφοιτους/απόφοιτες, τους/τις διευθυντές/διευθύντριες και τους/τις εκπαιδευτικούς των τεχνικών σχολών, τους/τις εκπαιδευτικούς που είναι υπεύθυνοι/υπεύθυνες για τη μαθητεία στις διάφορες επαρχίες, τους διευθυντές/διευθύντριες και τους/τις εκπαιδευτές/εκπαιδευτρίες (μέντορες) των επιχειρήσεων. Οι συνεντεύξεις κάλυψαν τα προγράμματα της Νέας Σύγχρονης Μαθητείας (ΝΣΜ) για μηχανικούς οχημάτων, τεχνικούς ηλεκτρικών εγκαταστάσεων, κομμωτική, αρτοποιία και ζαχαροπλαστική, ξυλουργική και επιπλοποιία, σε τρεις επαρχίες. Ο πρώτος γύρος ολοκληρώθηκε με συζήτηση στρογγυλής τραπέζης με τη συμμετοχή 10 διευθυντών σχολείων και εκπροσώπων επιχειρήσεων σχετικά με τα θετικά στοιχεία και τις προκλήσεις της ΝΣΜ.

Ο δεύτερος γύρος διαβουλεύσεων πραγματοποιήθηκε την άνοιξη του 2018. Συνολικά 18 άτομα συμμετείχαν σε συνεντεύξεις από οργανώσεις εργοδωτών/εργοδοτριών, επιμελητήρια, συμβούλους καθοδήγησης, προσωπικό των υπουργείων και επιχειρήσεις που δεν παρέχουν κατάρτιση μαθητείας. Ο τρίτος γύρος διεξήχθη από τον Μάιο έως τον Ιούνιο του 2018. Περιλάμβανε τρεις συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης με τη συμμετοχή 21 ατόμων συνολικά, όπου συζητήθηκαν πιθανές προτάσεις για δράση. Διοργανώθηκε μία συζήτηση στρογγυλής τραπέζης με τους κοινωνικούς εταίρους, μία δεύτερη με το ΥΠΠΑΝ και το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου (ΠΙΚ) και μία τρίτη με τα υπουργεία και τις κρατικές υπηρεσίες που είναι αρμόδιες για τη ΝΣΜ.

Ο τρίτος γύρος συμπληρώθηκε από μία έρευνα μεταξύ επιχειρήσεων για να κατανοήσουν καλύτερα γιατί συμμετέχουν ή δεν συμμετέχουν σε προγράμματα μαθητείας και τι θα τους πείσει να το κάνουν. Η έρευνα διεξήχθη ηλεκτρονικά. Συνολικά ανταποκρίθηκαν 44 επιχειρήσεις και καθώς πρόκειται για ένα μικρό δείγμα, τα αποτελέσματα χρησιμοποιήθηκαν μόνο για σκοπούς ενημέρωσης.

Πίνακας 1. **Εμπλεκόμενοι φορείς, ανά ομάδα και αριθμό συνεντεύξεων**

Ομάδα εμπλεκόμενων φορέων	Αριθμός συνεντεύξεων
Απόφοιτοι/Απόφοιτες μαθητείας	5
Μαθητές/Μαθήτριες-Μαθητευόμενοι/Μαθητευόμενες (με ή χωρίς τοποθέτηση για ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση)	21
Διευθυντές/Διευθύντριες αναπληρωτές/αναπληρώτριες Διευθυντές/Διευθύντριες τεχνικών σχολών	6
Εκπαιδευτικοί υπεύθυνοι/υπεύθυνες για τη ΝΣΜ στις επαρχίες	6
Εκπαιδευτές/Εκπαιδεύτριες από τεχνικές σχολές	11
Διευθυντές/Διευθύντριες (ή μάντζερ ανθρώπινου δυναμικού) σε επιχειρήσεις που:	
- προσφέρουν κατάρτιση μαθητείας	10
- δεν προσφέρουν κατάρτιση μαθητείας	7
Εργοδότες/Εργοδότριες που ενεργούν επίσης και ως Εκπαιδευτές/Εκπαιδύτριες-Μέντορες	11
Εκπαιδευτές/Εκπαιδεύτριες-Μέντορες σε επιχειρήσεις	7
Σύμβουλοι καθοδήγησης	3
Εργοδοτικοί οργανισμοί	6
Υπουργεία	16
Εκπρόσωποι συντεχνιών	1
Το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου	1
Κρατικοί φορείς	5
Σύνολο	116 (*)

Πηγή: Cedefop.

Τα αποτελέσματα των τριών γύρων ενσωματώθηκαν σε αυτήν την επισκόπηση. Τα ευρήματα των συζητήσεων 1 και 2 χρησίμευσαν ως βάση για το Κεφάλαιο 4. Το Κεφάλαιο 5 βασίστηκε στα συμπεράσματα του Κύκλου 3.

(*) Συνολικά, 12 άτομα συμμετείχαν περισσότερο από μία φορές σε συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης λόγω του ρόλου τους.



PREVIOUS



CONTENTS



NEXT

3. Πλαίσιο

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.

Πλαίσιο

3.1. Οι νέοι στην αγορά εργασίας

Η βαθιά οικονομική κρίση του 2008 και η επακόλουθη ύφεση αποδυνάμωσαν την Κυπριακή αγορά εργασίας. Η ανεργία αυξήθηκε δραματικά από 3,8% το 2008 (το ήμισυ του μέσου όρου της μετέπειτα ΕΕ των 28) σε 16,3% το 2014 στο αποκορύφωμά της. Η έντονη οικονομική ανάπτυξη τα τελευταία τρία χρόνια βελτίωσε την αγορά εργασίας. Η απασχόληση αυξάνεται, κυρίως στους τομείς των υπηρεσιών και των κατασκευών. Το ποσοστό ανεργίας, αν και χαμηλότερο, παραμένει πολύ υψηλότερο από ότι πριν την κρίση και είναι από τα υψηλότερα στην ΕΕ ⁽⁵⁾. Η Κύπρος έχει επίσης σημειώσει ραγδαία αύξηση στους αριθμούς των μεταναστών και των αιτητών/αιτητριών ασύλου τα τελευταία χρόνια. Περίπου 300 ασυνόδευτοι/ασυνόδευτες ανήλικοι/ανήλικες υπέβαλαν αίτηση ασύλου το 2016 και το 2017 ⁽⁶⁾. Το ποσοστό των ατόμων κάτω των 15 ετών που έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό ήταν 8,8% το 2017, το τρίτο υψηλότερο ποσοστό στην ΕΕ (European Commission; EACEA and Eurydice, 2019).

Η κατάσταση παραμένει δύσκολη για τους/τις νέους/νέες. Η ανεργία στους/στις νέους/νέες (ηλικίας 15 έως 24 ετών) τετραπλασιάστηκε από 9% το 2008 σε 38,9% στο αποκορύφωμά της το 2013 (Πίνακας 2). Το ποσοστό των νέων που δεν απασχολούνται, που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης και εργασίας (not in employment, education or training (NEETs)) είναι ένα από τα υψηλότερα στην ΕΕ (16,1% το 2017) ⁽⁷⁾. Η πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου αυξήθηκε επίσης από 6,8% το 2014 σε 8,6% το 2017, αλλά παραμένει κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ κατά 10,6% (European Commission, 2018). Ένα ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου 18,1% για μαθητές/μαθήτριες με μεταναστευτική βιογραφία σε αντίθεση με αυτό των 5,7% για τους/τις αυτόχθονες μαθητές/μαθήτριες.

⁽⁵⁾ Αποτελεί το πέμπτο υψηλότερο στην ΕΕ των 28 για το 2017, μετά την Ελλάδα, την Ιταλία και την Κροατία.

⁽⁶⁾ Τα πλείστα παιδιά προσφύγων φοιτούν σε σχολεία γενικής εκπαίδευσης (European Commission, 2018).

⁽⁷⁾ [lfsi_neet_a], τελευταία ενημέρωση 16.1.2019:
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Το 2017, το ποσοστό απασχόλησης των αποφοίτων ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και κατάρτισης έφτανε το 52% το οποίο ήταν το χαμηλότερο στην ΕΕ και πολύ χαμηλότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο του 76,6% (European Commission, 2018). Η συνάφεια των δεξιοτήτων των νέων με την αγορά εργασίας είναι ανησυχητική. Τα νέα μέτρα ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας (active labour market policies (ALMPs)), ως μέρος της εγγύησης για τη νεολαία, που θεσπίστηκε για τους/τις νέους/νέες, είχαν μεγαλύτερη επιτυχία από τα μέτρα για άλλες ευάλωτες ομάδες, αλλά η συμμετοχή είναι χαμηλή (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2018a).

Τα ποσοστά ανεργίας ποικίλλουν ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο. Το 2017, η ανεργία ήταν 13,3% για άτομα ηλικίας 25 έως 64 ετών με Κατώτερη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση ⁽⁸⁾, σε σύγκριση με 10,2% για τα άτομα με Ανώτερη Δευτεροβάθμια και Μεταλυκειακή μη-Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και 8,8% για τα άτομα με Τριτοβάθμια Εκπαίδευση ⁽⁹⁾.

Πίνακας 2. Ποσοστό ανεργίας στην Κύπρο και την ΕΕ, ανά ηλικία, 2008-17

Χώρα	Έτος									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Νέοι/Νέες (15-24)										
CY	9.0	13.8	16.6	22.4	27.7	38.9	36.0	32.8	29.1	24.7
EE-28	15.6	19.9	21.0	21.7	23.2	23.7	22.2	20.3	18.7	16.8
Για όλο τον πληθυσμό (15-64)										
CY	3.8	5.5	6.5	8.1	12.1	16.1	16.3	15.2	13.2	11.3
EE-28	7.1	9.0	9.7	9.8	10.6	11.0	10.4	9.6	8.7	7.8

Πηγή: Eurostat (2019a). Employment and unemployment data 2019 (labour force survey), [lfsa_urgaed].

Από τη δεκαετία του 2000, η οικονομία της Κύπρου έχει προσανατολιστεί κυρίως προς τον τομέα των υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένου του τουρισμού, των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και των ακινήτων. Ο

⁽⁸⁾ Η μαθητεία απευθύνεται σε νέα άτομα που δυνατόν να εγκαταλείψουν την Κατώτερη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

⁽⁹⁾ Eurostat (2019b). Ποσοστά ανεργίας ανά φύλο, ηλικία και επίπεδο εκπαίδευσης (%) [lfsa_urgaed].

τριτογενής τομέας αντιπροσωπεύει περίπου το 84,7% του ΑΕΠ (Κορέλλη, Κυριάκου-Λιβέρη και Θεοχάρους, 2019). Η αύξηση του τουρισμού και η ανάκαμψη της κτηματαγοράς καθώς και η σχετική κατασκευαστική δραστηριότητα αντιπροσωπεύουν τις περισσότερες επενδύσεις. Η ραγδαία τουριστική ανάπτυξη επηρέασε επίσης τους τομείς των μεταφορών, του εμπορίου, της διατροφής και της στέγασης. Οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) αντιπροσωπεύουν το 99,9% όλων των επιχειρήσεων στον τομέα των μη χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων το 2017 (Πίνακας 3) και απασχολούν το 84,1% του συνόλου των εργαζομένων έναντι 66,4% της ΕΕ ως σύνολο. Οι μικρές επιχειρήσεις αποτελούν το 93,1% των ΜΜΕ και απασχολούν το 40,6% του συνόλου των εργαζομένων.

Πίνακας 3. Κύπρος και ΕΕ: επιχειρήσεις με βάση το μέγεθος (2017)

Τύπος επιχείρησης	Αριθμός επιχειρήσεων			Αριθμός υπαλλήλων		
	Κύπρος		ΕΕ-28	Κύπρος		ΕΕ-28
	Αριθμός	%	%	Αριθμός	%	%
Μικροεπιχείρηση (λιγότεροι/λιγότερες από 10 εργαζόμενοι/νες)	47 840	93.6	93.1	94 126	40.6	29.4
Μικρή (10-49 εργαζόμενοι/εργαζομενές)	2 802	5.5	5.8	55 584	24.0	20.0
Μεσαία (50-249 εργαζόμενοι/εργαζομενές)	427	0.8	0.9	45 482	19.6	17.0
Σύνολο SMEs	51 069	99.9	99.8	195 192	84.1	66.4
Μεγάλη (250 και άνω εργαζόμενοι/εργαζομενές)	66	0.1	0.2	36 858	15.9	33.6
Σύνολο	51 135	100.0	100.0	232 050	100.0	100.0

Πηγή: European Commission: SME performance review web page: https://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_en

3.2. Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Κύπρο

Η εκπαίδευση στην Κύπρο καλύπτει το επίπεδο της Προδημοτικής μέχρι και το Μεταπτυχιακό επίπεδο. Η Προδημοτική Εκπαίδευση, η Δημοτική (από την πρώτη μέχρι την έκτη τάξη), και ο Γυμνασιακός Κύκλος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (έβδομη μέχρι ένατη τάξη) είναι υποχρεωτικές μέχρι την ηλικία των 15 (Γράφημα 1). Οι κρατικές δαπάνες για την εκπαίδευση που ανέρχεται στο 6.5% του ΑΕΠ είναι υψηλή.

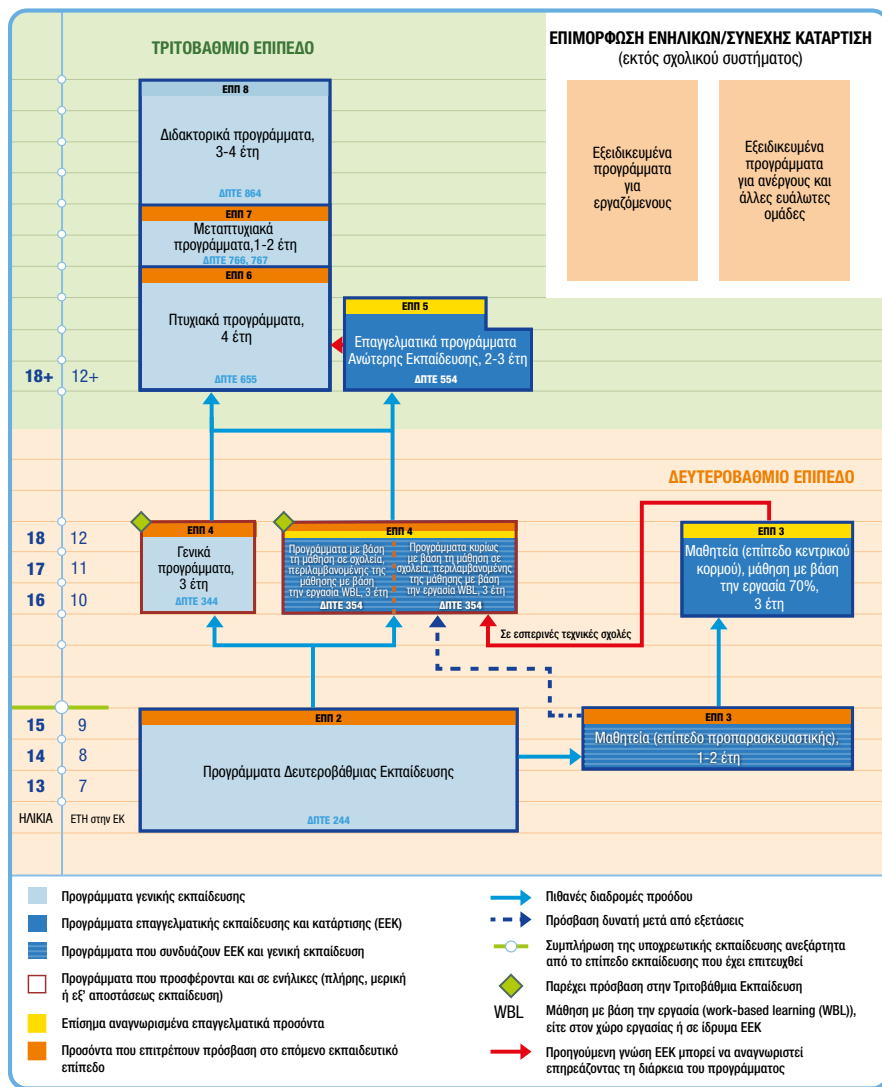
Το μορφωτικό επίπεδο είναι επίσης υψηλό. Περίπου το 55,8% ⁽¹⁰⁾ του πληθυσμού ηλικίας 30 έως 34 ετών ολοκλήρωσε τις σπουδές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης σε σύγκριση με το μέσο όρο της ΕΕ κατά 39,9% το 2017· περίπου το 42,5% του πληθυσμού ηλικίας 25 έως 64 ετών ολοκλήρωσε την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση σε σύγκριση με 31,4% στην ΕΕ-28 στο σύνολό της. Ωστόσο, η συμμετοχή στην Ανώτερη Δευτεροβάθμια ΕΕΚ είναι χαμηλή σε μόλις 17% το 2016, σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ κατά 49% (European Commission, 2018). Αυτό μπορεί εν μέρει να αποδοθεί στην ισχυρή πολιτιστική προτίμηση στην Κύπρο για Γενική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, ακολουθούμενη από την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Ένα μεγάλο ποσοστό των νέων εγκαταλείπει την Κύπρο για να συνεχίσει την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στο εξωτερικό.

Η ΕΕΚ παρέχεται σε διάφορα επίπεδα:

- (α) τεχνικές και επαγγελματικές σχολές εκπαίδευσης και κατάρτισης σε επίπεδο Ανώτερης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, που περιλαμβάνει τις εσπερινές σχολές τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης) και τα απογευματινά και βραδινά επιμορφωτικά μαθήματα για ενήλικες·
- (β) μεταλυκειακά ινστιτούτα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης από το ακαδημαϊκό έτος 2012/13, αναγνωρισμένα το 2017·
- (γ) τέσσερα κρατικά ινστιτούτα/κολλέγια, υπό τη δικαιοδοσία διαφόρων υπουργείων και αρκετά ιδιωτικά κολλέγια παρέχουν ΕΕΚ σε επίπεδο Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

⁽¹⁰⁾ Έχει ξεπεραστεί με ποσοστό 49.9% από το 2012 ο εθνικός στόχος που ήταν 45% μέχρι το 2020.

Γράφημα 1. Το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Κύπρο



Σημειώσεις: Χρησιμοποιήθηκαν επίπεδα ISCED-P 2011.

ΔΠΤΕ (Διεθνής πρότυπη ταξινόμηση για την εκπαίδευση): ISCED (International standard classification in education).

ΕΠΠ (Ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων): EQF (European qualifications framework).

Μάθηση με βάση την εργασία: work-based learning (WBL).

Πηγή: Cedefop (2019).

Η Νέα Σύγχρονη Μαθητεία (ΝΣΜ) παρέχει έναν εναλλακτικό τρόπο μάθησης σε μαθητές/μαθήτριες που είτε έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία την υποχρεωτική εκπαίδευση ⁽¹⁾ ή που έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία την προπαρασκευαστική μαθητεία.

Η επαγγελματική κατάρτιση προσφέρεται σε εργαζόμενους/εργαζόμενες και άνεργους/άνεργες, συμπεριλαμβανομένων των ομάδων που κινδυνεύουν να αποκλειστούν από την αγορά εργασίας, μέσω ενός συνδυασμού δημόσιων και ιδιωτικών ιδρυμάτων, όπως κολέγια, ιδρύματα κατάρτισης, συμβουλευτικές εταιρείες και επιχειρήσεις (Κορέλλη, Κυριάκου-Λιβέρη και Θεοχάρους, 2019) από την ΑνΑΔ (Πλαίσιο 1).

Πλαίσιο 1. Περισσότερες πηγές σχετικά με την ΕΕΚ στην Κύπρο

Περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Κύπρο αναφέρονται στις ακόλουθες εκδόσεις:

- Κορέλλη, Γ., Κυριάκου-Λιβέρη, Κ. και Θεοχάρους, Α. (2019). *Vocational education and training in Europe – Cyprus*. Cedefop ReferNet VET in Europe reports (2018). http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Cyprus_2018_Cedefop_ReferNet.pdf
- Cedefop (2018). *Developments in vocational education and training policy in 2015-17: Cyprus*. Cedefop monitoring and analysis of VET policies. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/vet-policy-developments-cyprus-2017>
- Cedefop (2019). *Spotlight on VET – 2018 compilation: vocational education and training systems in Europe*. Luxembourg: Publications Office. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4168>

Η ΕΕΚ είναι σημαντική για την εθνική στρατηγική που αφορά τη διαβίου μάθηση για την περίοδο 2014-2020 (Κύπρος – Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων Συντονισμού και Ανάπτυξης, 2014), που στηρίζεται στο Στρατηγικό Σχέδιο για το Σύστημα Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης 2015-20, και που εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμ-

⁽¹⁾ Μπορεί να περιλαμβάνει μαθητές/τριες που διακόπτουν τη φοίτησή τους στο λύκειο ή τις τεχνικές σχολές (Τεχνικές και επαγγελματικές σχολές εκπαίδευσης και κατάρτισης - ΤΕΣΕΚ), π.χ. μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση.

βούλιο στις 15 Απριλίου 2015 (Κύπρος – Υπουργικό Συμβούλιο, 2015a). Οι μεταρρυθμίσεις που περιγράφονται σε αυτά τα έγγραφα καλύπτουν όλα τα δημόσια προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK) συμπεριλαμβανομένης και της ΝΣΜ. Στόχος τους είναι να βελτιώσουν την ποιότητα, την ελκυστικότητα και τη συνάφεια της EEK και να συμβάλουν στη βελτίωση της δια βίου μάθησης στην Κύπρο. Από το 2016/17 το ποσοστό πρακτικής κατάρτισης στις επιχειρήσεις για σπουδαστές/σπουδάστριες των τεχνικών σχολών αυξήθηκε.

3.3. Η μαθητεία στην Κύπρο

3.3.1. Ιστορική διαδρομή

Η Κύπρος έχει μακρά παράδοση στη μαθητεία. Η ισχύουσα νομοθεσία περί μαθητείας χρονολογείται από το 1966 ⁽¹²⁾. Μερικοί από τους ερωτηθέντες στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι η μαθητεία έχει συμβάλει στην ανάπτυξη βιοτεχνιών σε μερικά μέρη της Κύπρου στις δεκαετίες 1960-70. Με την πάροδο του χρόνου το σύστημα μαθητείας έχει αλλάξει και έχει υποστεί μεταρρυθμίσεις από το 2000. Ο αριθμός των μαθητευομένων στη μαθητεία μειώθηκε από τον ιστορικά υψηλό αριθμό 1367 για τα έτη 1980/81 σε 365 για τα έτη 2006/07. Μέχρι σήμερα, η ΝΣΜ αποτελεί ένα μικρό πρόγραμμα με 160 μαθητευόμενους σε πέντε ειδικότητες στον Κεντρικό Κορμό Μαθητείας και 77 μαθητές/μαθήτριες στην προπαρασκευαστική μαθητεία το 2017/18 (Κορέλλη, Κυριάκου-Λιβέρη και Θεοχάρους, 2019). Τα προγράμματα της ΝΣΜ εφαρμόζονται σε έξι τεχνικές και επαγγελματικές σχολές εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΤΕΣΕΚ).

Το 2006, το Υπουργικό Συμβούλιο ανέθεσε στο Κέντρο Παραγωγικότητας της Κύπρου (ΚΕΠΑ), τμήμα του Υπουργείου Εργασίας, Ευημερίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΚΑ) την αρμοδιότητα για την εφαρμογή της μαθητείας. Η μαθητεία τότε αποτελούσε πρόγραμμα διαιτούς αρχικής EEK για νέους/νέες που δεν είχαν ολοκληρώσει την υποχρεωτική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Παρείχε πρακτική κατάρτιση σε επιχειρήσεις και θεωρητική κατάρτιση στο σχολείο για τεχνικά επαγγέλματα. Η ΑνΑΔ επιχορηγούσε τους μισθούς των μαθητευομένων για τις δύο ημέρες της εβδομάδας που απασχολούνταν στον χώρο εργασίας. Με τη συμπλήρωση της κατάρτισης, οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες λάμβαναν πιστοποιητικό μαθητείας.

⁽¹²⁾ Κύπρος (1966). Ο περί μαθητευομένων νόμος του 1966 (Ν. 13/1966).
http://www.cylaw.org/nomoi/indexes/1966_1_13.html

Όσοι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες παρακάθονταν με επιτυχία στις εξετάσεις της Μικτής Επιτροπής Μαθητείας, λάμβαναν πιστοποιητικό επαγγελματικής κατάρτισης.

Το 2007, η στρατηγική της Κύπρου 2007-2013 για τη διά βίου μάθηση της Κύπρου αναγνώρισε ότι ήταν αναγκαία η μεταρρύθμιση της μαθητείας για την κάλυψη των αναγκών των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο και των αναγκών της αγοράς εργασίας (Κύπρος – Υπουργικό Συμβούλιο, 2007). Η στρατηγική υπογράμμισε τις ακόλουθες αδυναμίες του «παλαιού» συστήματος μαθητείας:

- (α) έλλειψη κύρους, καθώς η μαθητεία συνδέεται με σχολεία δεύτερης ευκαιρίας απλά για να ολοκληρώσουν τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, όπως επίσης και χαμηλό ποσοστό συμμετοχής της βιομηχανίας·
- (β) μη αναγνώριση του πιστοποιητικού μαθητείας·
- (γ) έλλειψη σαφήνειας αναφορικά με τις ευθύνες των δύο υπουργείων που εποπτεύουν τα προγράμματα μαθητείας·
- (δ) έλλειψη ευελιξίας στην παροχή προγραμμάτων μαθητείας·
- (ε) λειτουργικά προβλήματα, όπως είναι ο περιορισμένος αριθμός ειδικοτήτων, έλλειψη εκπαιδευτικού υλικού, ανεπαρκής στήριξη στους/στις μαθητευομένους/μαθητευόμενες, μη-ικανοποιητική επί τόπου επίβλεψη και κατάρτιση στον χώρο εργασίας και χαμηλή μισθοδοσία για τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες.

Η πρόταση του ΚΕΠΑ για τη «νέα» μαθητεία εγκρίθηκε το 2007 (Κύπρος – Υπουργικό Συμβούλιο, 2007). Το Νέο Σύστημα Μαθητείας τέθηκε σε εφαρμογή τη σχολική χρονιά 2012/13.

Το σκεπτικό πίσω από το σύστημα ΝΣΜ ήταν να ξεπεραστούν οι αδυναμίες του παλιού συστήματος. Η ΝΣΜ σχεδιάστηκε ως εναλλακτική μέθοδος για την εκπαίδευση, κατάρτιση και βοήθεια των νέων μεταξύ 14 και 21 ετών που εγκατέλειψαν το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα. Σύμφωνα με την αποστολή της, η ΝΣΜ αποσκοπεί στη δημιουργία και ανάπτυξη ικανοτήτων που χαρακτηρίζουν τον σύγχρονο τεχνικό σε οποιοδήποτε τομέα ή εξειδίκευση: τις διαπροσωπικές και κοινωνικές δεξιότητες, τη δημιουργική σκέψη και τις τεχνικές δεξιότητες. Η ΝΣΜ χρηματοδοτήθηκε από κοινού από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και την Κυπριακή Κυβέρνηση.

Η ΝΣΜ δεν αποτελεί μέρος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Αποτελείται από δύο επίπεδα: το προπαρασκευαστικό επίπεδο και το επίπεδο κεντρικού κορμού, που στοχεύουν σε δύο ξεχωριστές ομάδες μαθητών:

- (α) η προπαρασκευαστική μαθητεία (επίπεδο 2 της ΔΠΤΕ (διεθνής πρότυπη ταξινόμηση για την εκπαίδευση (ISCED)), και επίπεδο 2 του ΕΠΠ (Ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων (EQF)) απευθύνεται σε μαθητές/μαθήτριες μεταξύ 14 και 16 ετών που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Δεν περιλαμβάνει απασχόληση ή επαγγελματική εξειδίκευση, αλλά παρέχει μία ευκαιρία στους/στις μαθητές/μαθήτριες να αναπτύξουν βασικές δεξιότητες και δημιουργικά ταλέντα. Εισάγει σταδιακά τους/τις μαθητές/μαθήτριες στην αγορά εργασίας, τους προσφέρει μία πρώτη εμπειρία για να γνωρίσουν τι ακριβώς είναι η ΕΕΚ και τους βοηθά να επιλέξουν μία εξειδίκευση όταν επιλέξουν τον Κεντρικό Κορμό Μαθητείας. Μετά την συμπλήρωση, οι μαθητές/μαθήτριες δεν αποκτούν επίσημο τίτλο ή πιστοποιητικό. Αντ' αυτού, μπορούν να συνεχίσουν με τον Κεντρικό Κορμό Μαθητείας ή να επιστρέψουν στο σχολείο και να ολοκληρώσουν την υποχρεωτική εκπαίδευση σε σχολή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, σε ένα γυμνάσιο. Η προπαρασκευαστική μαθητεία διαρκεί ένα ή δύο χρόνια, ανάλογα με το επίπεδο και την ηλικία του/της μαθητή/μαθήτριας.
- (β) ο κεντρικός κορμός μαθητείας (επίπεδο 2Α της ΔΠΤΕ και επίπεδο 3 του ΕΠΠ), απευθύνεται σε μαθητές/μαθήτριες κάτω των 18 ετών κατά τον χρόνο της υποβολής της αίτησης που έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία είτε την υποχρεωτική εκπαίδευση ή την προπαρασκευαστική μαθητεία. Ο κεντρικός κορμός μαθητείας έχει διάρκεια τρεις σχολικές χρονιές. Οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες τυγχάνουν εναλλακτικής εκπαίδευσης ανάμεσα στη μάθηση με βάση το σχολείο (γενική εκπαίδευση, θεωρητική επαγγελματική κατάρτιση και εργαστήρια) και στη μάθηση με βάση την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.

Ο κεντρικός κορμός μαθητείας αποτελεί το επίκεντρο της επισκόπησης του Cedefop και της παρούσας επισκόπησης.

Το 2015, σύμφωνα με το στρατηγικό σχέδιο για το σύστημα της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΣΤΕΕΚ) 2015-20 και μετά από διαβουλεύσεις μεταξύ του Υπουργείου Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Υπουργικό Συμβούλιο ενέκρινε ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για τη βελτίωση της ποιότητας της ΝΣΜ και την ενίσχυση της σχέσης της με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (Κύπρος – Υπουργικό Συμβούλιο, 2015b). Η γενική ευθύνη για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της ΝΣΜ ανατέθηκε στη Διεύθυνση Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΔΜΤΕΕΚ) του Υπουργείου Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και

Νεολαίας. Δεν υπήρξαν σημαντικές αλλαγές στο σκεπτικό και τις αρχές της ΝΣΜ και έκτοτε λειτουργεί εντός αυτού του πλαισίου (Πίνακας Α.2 στο Παράρτημα). Οι πρώτοι απόφοιτοι του προγράμματος ΝΣΜ ολοκλήρωσαν τον κύκλο μαθημάτων τους το 2018.

3.3.2. Εξελίζεις πέρα από το χρονικό πλαίσιο της επισκόπησης

Κατά τη διάρκεια και μετά την επισκόπηση, το ΥΠΠΑΝ συνέχισε να επεξεργάζεται διάφορες δράσεις για τη βελτίωση της ελκυστικότητας και της ποιότητας του προγράμματος της ΝΣΜ.

Αναπτύχθηκαν νέα αναλυτικά προγράμματα για την προπαρασκευαστική μαθητεία για όλα σχεδόν τα θέματα (νέα Ελληνικά, μαθηματικά, φυσική, τέχνη, πληροφορική). Το ΥΠΠΑΝ καθόρισε τα κριτήρια εισδοχής και διόρισε ομάδα υποστήριξης από τρεις ειδικότητες (Κοινωνική εργασία, Εκπαιδευτική σχολική ψυχολογία και συμβουλευτική, και Επαγγελματική αγωγή) για μαθητές/μαθήτριες που χρήζουν βοήθειας.

Κατά το σχολικό έτος 2018/19 αναπτύχθηκαν νέα αναλυτικά προγράμματα για τα μαθηματικά και τα νέα ελληνικά για τον Κεντρικό Κορμό Μαθητείας με βάση το επίπεδο και τις ανάγκες των μαθητευομένων και τις βασικές γνώσεις που απαιτούνται για την εξειδίκευση. Οι επιθεωρητές/επιθεωρήτριες του ΥΠΠΑΝ, σε συνεργασία με τους/τις επιθεωρητές/επιθεωρήτριες του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου Κύπρου διοργάνωσαν σεμινάρια για όλους τους/τις καθηγητές/καθηγήτριες που διδάσκουν νέα ελληνικά και μαθηματικά στη μαθητεία και έγιναν προσπάθειες πρόσληψης επιπρόσθετων εκπαιδευτικών ειδικά για τη ΝΣΜ. Το ΥΠΠΑΝ έχει αρχίσει να αναπτύσσει νέα αναλυτικά προγράμματα για τους/τις μηχανικούς οχημάτων και τους/τις τεχνικούς στις ηλεκτρικές εγκαταστάσεις που ευθυγραμμίζονται με τα επαγγελματικά προσόντα της ΑνΑΔ. Δημιουργήθηκε, επίσης ένα πρότυπο ημερολογίου (logbook template) σε πιλοτική βάση.

Με την υποστήριξη των εργοδοτών/εργοδοτριών και του επιμελητηρίου εργοδοτών/εργοδοτριών, μειώθηκε σημαντικά ο αριθμός των μαθητευόμενων χωρίς τοποθέτηση σε επιχειρήσεις. Για όσους/όσες αντιμετώπισαν δυσκολίες όσον αφορά την εργασία σε επιχειρήσεις, δόθηκαν περισσότερες ώρες σχολικής εκπαίδευσης με τον/την εκπαιδευτικό/εκπαιδεύτρια της σχετικής ειδίκευσης.

Από το σχολικό έτος 2018/19, το ΥΠΠΑΝ θα παρέχει οικονομική στήριξη σε όλους τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες για να καλύψουν τα έξοδα μεταφοράς και γευμάτων για τις τρεις ημέρες εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας.

Στο πλαίσιο του έργου Erasmus+ έχει δημιουργηθεί μία διαδικτυακή πύλη η οποία παρέχει καθοδήγηση και ενημέρωση στους/στις μαθητευόμενους/νες και στους/στις εργοδότες/εργοδότριες σχετικά με τη μαθητεία ⁽¹³⁾. Το ΥΠΠΑΝ θα είναι υπεύθυνο για τη συνεχή ενημέρωση/ανανέωση των πληροφοριών που παρέχονται στη διαδικτυακή πύλη σε συνεργασία με τις οργανώσεις εργοδοτών. Όλοι οι εταίροι υπέγραψαν συμφωνία αειφόρου ανάπτυξης για τη συνέχιση της στήριξης της μαθητείας για τουλάχιστον τρία χρόνια μετά την ολοκλήρωση του έργου τον Δεκέμβριο του 2018.

Το ΥΠΠΑΝ προγραμματίζει, επίσης, να εκσυγχρονίσει τα αντίστοιχα νομοθετικά πλαίσια.

⁽¹³⁾ http://www.moec.gov.cy/mtee/smeek_genikes_plirofories.html



4. Νέα σύγχρονη μαθητεία: ισχύουσες ρυθμίσεις: ευνοϊκοί παράγοντες και προκλήσεις

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.

Νέα σύγχρονη μαθητεία: ισχύουσες ρυθμίσεις: ευνοϊκοί παράγοντες και προκλήσεις

Η επισκόπηση ανέλυσε τα προγράμματα της ΝΣΜ χρησιμοποιώντας το πλαίσιο του Cedefop (Πίνακας Α.1. στο Παράρτημα). Το κεφάλαιο αυτό παρουσιάζει τα ευρήματα της επισκόπησης τα οποία βασίζονται στην έρευνα δευτερογενών στοιχείων/πηγών, σε συνεντεύξεις, σε συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης με τα ενδιαφερόμενα μέρη και σε μία διαδικτυακή έρευνα με τους/τις εργοδότες/εργοδότης.

Η ομάδα συντονισμού επέλεξε τους ακόλουθους τομείς προτεραιότητας ⁽¹⁴⁾ για επισκόπηση:

- (α) ανάπτυξη ευέλικτου συστήματος μαθητείας σε σχέση με τη διακυβέρνησή του, με την εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στον εκσυγχρονισμό του περιεχομένου της κατάρτισης·
- (β) εμπλοκή των εργοδοτών/εργοδοτριών στην ανάπτυξη και στήριξη της μαθητείας·
- (γ) στήριξη των επιχειρήσεων, τόσο οικονομικά όσο και μη-οικονομικά·
- (δ) διασφάλιση ποιότητας.

Οι συνεντεύξεις και οι συζητήσεις της στρογγυλής τραπέζης κάλυψαν επίσης και άλλους τομείς.

Παρά την ισορροπημένη επιλογή των εμπλεκόμενων φορέων και παρά τον μεγάλο αριθμό ατόμων από τα οποία λήφθηκαν συνεντεύξεις, οι γνώμες που εκφράστηκαν είναι προσωπικές και πιθανόν να μην αντιπροσωπεύουν ολόκληρο τον πληθυσμό. Παρέχουν, ωστόσο, μία ένδειξη της υφιστάμενης κατάστασης της ΝΣΜ στην Κύπρο και βοηθούν στην κατανόηση ορισμένων κρίσιμων τομέων που απαιτούν αποφάσεις και δράσεις.

Η ενότητα αυτή εξετάζει τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της ΝΣΜ στοχεύοντας στον καθορισμό των δράσεων που απαιτούνται για τη βελτίωσή της.

⁽¹⁴⁾ Οι προτεραιότητες βασίστηκαν στους/στις τομείς/περιοχές 3, 4, 6, 8 και 9 του αναλυτικού πλαισίου (βλ. παράρτημα).

4.1. Σχεδιασμός: χαρακτηριστικά στοιχεία και τοποθέτηση στο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης

Η ΝΣΜ δεν ανταποκρίνεται πλήρως στα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της μαθητείας που περιγράφονται λεπτομερώς στο αναλυτικό πλαίσιο της επισκόπησης, καθώς οι απόφοιτοι/απόφοιτες του δεν λαμβάνουν αναγνωρισμένο πιστοποιητικό όσον αφορά την εκπαίδευση ή την πρόσβαση στην αγορά εργασίας:

- (α) ο κεντρικός κορμός μαθητείας είναι ένα τριετές πρόγραμμα σε επιλεγμένες ειδικεύσεις όπου οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες ακολουθούν ένα εναλλακτικό πρόγραμμα μεταξύ ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης με εργοδότη/εργοδότηρια και κατάρτισης σε τεχνική επαγγελματική σχολή εκπαίδευσης και κατάρτισης συνήθως για τρεις και δύο ημέρες αντίστοιχα ανά εβδομάδα·
- (β) οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες απαιτείται να βρουν οι ίδιοι εργοδότη/εργοδότηρια και να υπογράψουν Σύμβαση Μαθητείας σύμφωνα με την οποία ο/η εργοδότης/εργοδότηρια θα καταβάλλει μηνιαία αμοιβή για τις ώρες που απασχολούνται στην επιχείρηση·
- (γ) υπάρχει κατανόηση μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων στο ότι οι επιχειρήσεις έχουν την ευθύνη για το μέρος του προγράμματος που βασίζεται στις επιχειρήσεις. Ωστόσο, δεν υπάρχουν απαιτήσεις ή έγγραφα αναφοράς για τους/τις εργοδότες/εργοδότηριες όσον αφορά το μαθησιακό αντικείμενο.

Η ΝΣΜ κατέχει μία συγκεκριμένη θέση στο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης της Κύπρου. Προσφέρεται παράλληλα με τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, αλλά δεν οδηγεί σε πιστοποιητικό Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Το σκεπτικό και η λειτουργία της ΝΣΜ είναι: να προσφέρει στους/στις νέους/νέες επαγγελματική εκπαίδευση, να τους προετοιμάσει για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας σε κάποιο επάγγελμα και να προσφέρει στις επιχειρήσεις εξειδικευμένους/εξειδικευμένες υπαλλήλους. Η ΝΣΜ έχει σχεδιαστεί με σκοπό τη διασύνδεση με εκπαιδευτικές πολιτικές για την πρόληψη της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου καθώς και με τις πολιτικές απασχόλησης των νέων. Σε αντίθεση με το σχεδιασμό της ως διπλού άξονα στο επίπεδο 3 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων, η ΝΣΜ φαίνεται να εφαρμόζεται ως δίκτυο κοινωνικής προστασίας και ως μία δεύτερη ευκαιρία για μαθητές/μαθήτριες που κινδυνεύουν να εγκαταλείψουν ή έχουν εγκαταλείψει την

υποχρεωτική εκπαίδευση και για όσους/όσες δεν σκοπεύουν να συνεχίσουν τη Δευτεροβάθμια ή Τριτοβάθμια Εκπαίδευση.

Τυπικά, η μαθητεία αναμένεται να προετοιμάσει τον/τη νέο/νέα για να εισέλθει σε ένα επάγγελμα ή απασχόληση. Παρόλ' αυτά, δεν είναι σαφές εάν η μαθητεία εκπληρώνει αυτόν τον ρόλο στην Κύπρο. Με τη συμπλήρωση του κεντρικού κορμού μαθητείας, οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες λαμβάνουν πιστοποιητικό μαθητείας, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν εκπληρώσει όλες τις απαιτήσεις, συμπεριλαμβανομένης της τοποθέτησης σε μία επιχείρηση. Το πιστοποιητικό μαθητείας, υποθετικά, παρέχει πρόσβαση σε ορισμένα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα. Ωστόσο, οι συνεντεύξεις δεν κατέδειξαν ότι συμβαίνει αυτό. Η μαθητεία φαίνεται να προσανατολίζεται περισσότερο προς την παροχή γενικής εργασιακής εμπειρίας, προς τη συσσώρευση δεξιοτήτων και για εξασφάλιση απασχόλησης, αντί να προσφέρει συγκεκριμένες επαγγελματικές δεξιότητες που θα μπορούσαν να επιτρέψουν την είσοδο σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα.

Οι απόψεις των εμπλεκόμενων φορέων είναι αμφίρροπες όσον αφορά το κατά πόσο η ΝΣΜ είναι μέρος του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος, δεδομένου ότι δεν οδηγεί σε αναγνωρισμένο επίσημο απολυτήριο ή ισοδύναμο τίτλο σπουδών. Παρατηρείται σύγχυση ανάμεσα στις διάφορες ομάδες εμπλεκόμενων φορέων σχετικά με τον σκοπό και τις προσδοκίες της ΝΣΜ, που οδηγώντας σε παρερμηνείες και, κατά καιρούς, σε αμοιβαία παράπονα. Μερικοί/μερικές εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι η ΝΣΜ είναι υποδιέστερη από άλλα προγράμματα στο εκπαιδευτικό σύστημα. Η μετάβαση της ευθύνης του προγράμματος της ΝΣΜ στο ΥΠΠΑΝ αποτελεί μία ευκαιρία για την ενίσχυση του προγράμματος και των δεσμών του με το επίσημο σύστημα, όπως αναγνωρίζεται σήμερα από τις κυβερνητικές και εργοδοτικές οργανώσεις ενώ είναι ένα απαιτούμενο προσόν για ορισμένα επαγγέλματα.

Η οριζόντια μετάβαση μεταξύ της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και της κάθετης με περαιτέρω εξειδίκευση ή υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης είναι δύσκολη, αν όχι αδύνατη. Το πιστοποιητικό μαθητείας δεν παρέχει πρόσβαση σε προγράμματα μεταλυκειακής ή ανώτερης επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Γενικά, μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος της ΝΣΜ και τη διέξοδό των σχετικών εξετάσεων εισδοχής, οι νέοι/νέες μπορούν να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους σε εσπερινές σχολές τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης. Θα χρειαστούν άλλα δύο χρόνια, αντί των τεσσάρων που απαιτούνται για ένα κανονικό πρόγραμμα, για να τα συμπληρώσουν και να λάβουν απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης που θα παρέχει πρόσβαση στη μεταλυκειακή ΕΕΚ ή στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Στην πραγματικότητα,

οι νέοι/νέες που αποφοιτούν από ένα πρόγραμμα ΝΣΜ δεν συνεχίζουν τη μεταλυκειακή ΕΕΚ ή την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, ωστόσο δεν υπάρχουν συστηματικές πληροφορίες σχετικά με την μετέπειτα ακαδημαϊκή σταδιοδρομία των αποφοίτων των προγραμμάτων ΝΣΜ. Οι απόφοιτοι/απόφοιτες δεν επιστρέφουν στα λύκεια ή στις τεχνικές επαγγελματικές σχολές εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΤΕΣΕΚ) για μάθηση στο σχολικό χώρο.

Η ΝΣΜ δεν προσφέρει ξεχωριστά αναλυτικά προγράμματα σπουδών. Χρησιμοποιεί τα ίδια με τις ΤΕΣΕΚ. Για παράδειγμα, το Τμήμα Δευτεροβάθμιας Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, καθοδηγούμενο από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου έχει αναπτύξει επτά νέα προγράμματα σπουδών και αναλυτικά προγράμματα για: μηχανικούς οχημάτων, υδραυλικά και συστήματα κεντρικών θερμάνσεων, συγκόλληση και μεταλλικές κατασκευές, αρτοποιία και ζαχαροπλαστική, ξυλουργική και επιπλοποιία, ηλεκτρικές εγκαταστάσεις και τεχνικοί οικιακών συσκευών. τα προγράμματα σπουδών καθορίζονται με βάση τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που πρέπει να αποκτώνται κάθε χρόνο. Ωστόσο, τα αναλυτικά προγράμματα δεν είναι αποκλειστικά για τη ΝΣΜ. Χρησιμοποιούνται επίσης στα προγράμματα των ΤΕΣΕΚ για αυτά τα επαγγέλματα και δεν υπάρχουν κατευθυντήριες γραμμές για τον τρόπο προσαρμογής τους στη ΝΣΜ. Συνεπώς, υπάρχουν ελάχιστες πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες που αναμένεται να αποκτήσει ο/η μαθητευόμενος/μαθητευόμενη στον χώρο εργασίας. Μερικοί/μερικές από τους/τις εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες της ΕΕΚ ανέφεραν ότι η ανάγκη προσαρμογής των αναγκών των μαθητευόμενων καθιστά δύσκολη την παρακολούθηση του αναλυτικού προγράμματος. Μερικοί μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες επιβεβαίωσαν ότι συχνά δεν μαθαίνουν αρκετά στα σχολικά εργαστήρια λόγω έλλειψης χρόνου ή πρόσβασης.

Σύμφωνα με το ΥΠΠΑΝ, στον κεντρικό κορμό μαθητείας υπάρχει η δυνατότητα να προσφερθούν 40 περίπου επαγγέλματα, εάν υπάρχει μεγάλη ζήτηση από μαθητές/μαθήτριες, αλλά προς το παρόν η ζήτηση είναι χαμηλή. Το πρόγραμμα ΝΣΜ είναι περιορισμένο και ως εκ τούτου, δεν είναι αρκετά γνωστό. Η προσφορά της ΝΣΜ περιορίζεται σε λίγα επαγγέλματα και τομείς. Παρόλο ότι υπάρχουν διαδικασίες πρόβλεψης για την απασχόληση και την αγορά εργασίας στην Κύπρο, δεν εφαρμόζονται απευθείας στα προγράμματα της ΝΣΜ. Η προσφορά βασίζεται στην εγγραφή και όχι στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Όταν ένας ελάχιστος αριθμός μαθητευόμενων εγγράφεται σε πρόγραμμα ΝΣΜ στο σχολείο, το ΥΠΠΑΝ δημιουργεί και ορίζει τον αριθμό των τάξεων για τεχνικές ειδικότητες, λαμβάνοντας υπόψη τη γεωγραφική κατανομή των μαθητευομένων και των παρόχων ΕΕΚ. Εάν υπάρχει ζήτηση για μία νέα εξειδίκευση, το ΥΠΠΑΝ θα δημιουργήσει μία ομά-

δα εργασίας για την ανάπτυξη ενός προγράμματος σπουδών/εκπαιδευτικού προγράμματος, το οποίο θα αποτελείται από ένα/μία εκπαιδευτή/εκπαιδευτριά επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ένα/μία εκπρόσωπο του σχετικού κλάδου και έναν/μία εμπειρογνώμονα του ΥΠΠΑΝ ή έναν/μία εξωτερικό/εξωτερική εμπειρογνώμονα με γνώσεις στην ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών/ εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Στο στάδιο του σχεδιασμού το 2007, ο στόχος ήταν να συνδεθούν τα προγράμματα σπουδών της ΝΣΜ με το Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων (ΣΕΠ) ⁽¹⁵⁾. Ωστόσο, αν και θεωρείται ότι υπάρχει αυτή η σύνδεση, φαίνεται ότι δεν ισχύει. Κανένας από τους ερωτηθέντες δεν το επιβεβαίωσε: οι εκπαιδευτικοί της ΕΕΚ δεν γνώριζαν αυτά τα πρότυπα προσόντων ή άλλα επαγγελματικά προσόντα. Επιπλέον, για ορισμένα επαγγέλματα, όπως αυτό του μηχανικού οχημάτων, το πρόγραμμα ΝΣΜ είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από το επαγγελματικό προσόν.

4.1.1. Δυνητική και εκλαμβανόμενη αξία της μαθητείας

Ορισμένοι διευθυντές σχολείων πιστεύουν ότι η δυναμική της ΝΣΜ – εάν εφαρμοστεί ορθά – έγκειται στους βαθύτερους δεσμούς μεταξύ του σχολείου και της αγοράς εργασίας, της θεωρίας και της πρακτικής και στην ευκαιρία που παρέχει το πρόγραμμα για τους/τις ευάλωτους/ευάλωτες νέους/νέες να συνεχίσουν τις σπουδές αντί να εγκαταλείψουν το σχολείο. Ορισμένοι/ορισμένες εκπαιδευτικοί της ΕΕΚ συμφώνησαν ότι η ΝΣΜ συνδυάζει τη θεωρία και την πρακτική και δίνει τη δυνατότητα στους/στις νέους/νέες να επιστρέψουν στην εκπαίδευση, να ειδικευτούν σε ένα επάγγελμα και να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία. Οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες θεώρησαν ότι η ΝΣΜ ήταν μία ευκαιρία για να αποκτήσουν ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση σε επιχειρήσεις και να αντιμετωπίσουν πραγματικά προβλήματα εργασίας.

Οι διευθυντές/διευθύντριες και οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτρίες-μέντορες από τις επιχειρήσεις πιστεύουν επίσης ότι η ΝΣΜ παρέχει στους/στις νέους/νέες την ευκαιρία να αποκτήσουν πρακτική εμπειρία σε ένα χώρο εργασίας και να αναπτύξουν επαγγελματικές και προσωπικές ικανότητες. Ωστόσο, οι πλείστοι από τους διευθυντές επιχειρήσεων δήλωσαν ότι δεν

⁽¹⁵⁾ Το ΣΕΠ διαχειρίζεται η ΑΝΑΔ. Το ΣΕΠ έχει πέντε επίπεδα. τα προσόντα του παρέχουν πρόσβαση σε επαγγέλματα και περιλαμβάνονται επίσης στο Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων. Σε γενικές γραμμές, το ΣΕΠ βασίζεται σε επαγγελματικά πρότυπα, πράγμα που σημαίνει ότι το Πιστοποιητικό Μαθητείας επιτρέπει την πρόσβαση σε πολλά ρυθμιζόμενα επαγγέλματα (π.χ. εργολάβοι, ηλεκτρολόγοι), εφόσον πληρούνται όλες οι άλλες σχετικές νομοθετικές απαιτήσεις. Αυτό είναι σημαντικό επειδή οι απόφοιτοι/απόφοιτες ενός επαγγέλματος που περιλαμβάνεται στο ΣΕΠ μπορούν να διαθέτουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτώνται από την εργασιακή εμπειρία αξιολογημένες και πιστοποιημένες και οι εκπαιδευόμενοι/εκπαιδευόμενες έχουν την ευκαιρία να αναβαθμίσουν τα επαγγελματικά προσόντα τους.

προτίθενται να προσλάβουν τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες στο τέλος της μαθητείας τους. Έδωσαν διάφορους λόγους, κυρίως επειδή οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες χρειάζονται επιπλέον εκπαίδευση για να ασκήσουν το επάγγελμα. Θεώρησαν ότι η ΝΣΜ δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες των επιχειρήσεων. Οι εργοδότες/εργοδότριες/μέντορες επιβεβαίωσαν τις απόψεις των διευθυντών/διευθυντριών.

Οι επιχειρήσεις που δεν εκπαιδεύουν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες υποστήριξαν σε μεγάλο βαθμό τη φιλοσοφία της μαθητείας και εξέφρασαν την πεποίθηση ότι η οργάνωση της μάθησης στο σχολείο και σε μία επιχείρηση μπορεί να ωφελήσει τη χώρα. Εξέφρασαν την άποψη ότι η μαθητεία στην Κύπρο τυγχάνει άδικης αντιμετώπισης και ότι είναι ένας εναλλακτικός τρόπος να απασχολούνται άνθρωποι που επιθυμούν να αποκτήσουν προσόντα. Οι κοινωνικοί εταίροι εξέφρασαν την πεποίθηση ότι μέσω των επιχειρήσεων η ΝΣΜ μπορεί να προετοιμάσει τους/τις υπαλλήλους που χρειάζονται και να μπορέσουν να τους προσλάβουν μετά την αποφοίτησή τους, νοουμένου ότι οι επιχειρήσεις επενδύουν στην κατάρτιση τους και οι απόφοιτοι/απόφοιτες έχουν κίνητρα για μάθηση.

Μερικοί/μερικές εκπαιδευτικοί της ΕΕΚ πιστεύουν ότι η ΝΣΜ είναι υποδεέστερη σε σύγκριση με άλλα εκπαιδευτικά προγράμματα και ότι οι νέοι και οι νέες καθώς και η κοινωνία δεν είναι καλά πληροφορημένοι σχετικά με τη ΝΣΜ. Ανέφεραν τα ακόλουθα αδύνατα σημεία της ΝΣΜ:

- (α) δυσκολία για τους/τις αποφοίτους/απόφοιτες να συνεχίσουν σε Ανώτερη Μέση Εκπαίδευση·
- (β) χαμηλή αξία του πιστοποιητικού σε σχέση με άλλα προγράμματα της ΕΕΚ·
- (γ) έλλειψη εταιρειών που ενδιαφέρονται για την πρόσληψη μαθητευομένων·
- (δ) χαμηλό επίπεδο κινήτρων για τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες στο σχολείο.

Οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες αισθάνθηκαν ότι προετοιμάστηκαν και κατείχαν τη γνώση και τις δεξιότητες για την εξεύρεση εργασίας σε μία μικρή εταιρεία. Αισθάνθηκαν, ωστόσο, ότι, οι μεγάλες εταιρείες απαιτούσαν δεξιότητες και τεχνογνωσία που σχετίζονται με τις τελευταίες τεχνολογικές εξελίξεις και μεθόδους εργασίας που δεν είχαν ακόμη διδαχθεί. Οι πλείστοι/πλείστες των μαθητευομένων ανέφεραν, επίσης, ότι χρειάζονταν περισσότερη πρακτική (τεχνική) κατάρτιση στο σχολείο και γλωσσική επάρκεια στην αγγλική γλώσσα για να επικοινωνούν με ξένους πελάτες κατά τη διάρκεια της μαθητείας τους. Οι απόφοιτοι/απόφοιτες μαθητείας ανέφεραν ότι είχαν

αντίληψη των απαιτήσεων του επαγγέλματος/εξειδίκευσής τους. Οι περισσότεροι/περισσότερες απόφοιτοι/απόφοιτες εξέφρασαν ενδιαφέρον για παραμονή στην εταιρεία μετά τη λήξη της μαθητείας τους αλλά οι στρατιωτικές τους υποχρεώσεις (θητεία στην εθνική φρουρά, που είναι υποχρεωτική για άντρες ηλικίας 17 ή 18 ετών), το καθιστούσε αδύνατο. Οι απόφοιτοι εξέφρασαν την επιθυμία να συνεχίσουν να εργάζονται στην ίδια εταιρεία, τομέα ή εργασία μετά τη στρατιωτική τους θητεία. Εξέφρασαν, επίσης, την ανάγκη για βελτίωση της αυτοπεποίθησης και των επικοινωνιακών τους δεξιοτήτων στον χώρο εργασίας και ανέφεραν ότι θα ήταν χρήσιμη επιπρόσθετη τεχνική κατάρτιση. Μερικοί/μερικές μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες ανέφεραν ότι προτιμούν τη ΝΣΜ ως μέσο μάθησης και τρόπο για να κερδίσουν χρήματα για τη στήριξη της οικογένειάς τους, αφού αποτελεί συχνό φαινόμενο να προέρχονται από οικογένειες που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα.

4.2. Σχεδιασμός: διακυβέρνηση και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων

Η νομική βάση για τη ΝΣΜ είναι ο περί μαθητευομένων νόμος του 1966. Σχεδόν όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς συμφώνησαν σχετικά με την ανάγκη επικαιροποίησης του κανονιστικού πλαισίου για τη μαθητεία, προκειμένου να βελτιωθεί η διακυβέρνηση και η λειτουργία του και να ενισχυθεί η διασύνδεσή του με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Ορισμένοι εκπαιδευτικοί εξέφρασαν, επίσης, την επιθυμία για επικαιροποίηση των σχολικών κανονισμών. Το ΥΠΠΑΝ αναπτύσσει ένα νέο νομικό πλαίσιο που θα αντικατοπτρίζει μεταρρυθμίσεις που ήδη βρίσκονται σε εξέλιξη.

Θεωρητικά, η ευθύνη για τη ΝΣΜ κατανέμεται μεταξύ των υπουργείων, των κοινωνικών εταίρων, των τεχνικών σχολών, των επιχειρήσεων και των μαθητευομένων. Οι συνεντεύξεις των εμπλεκόμενων φορέων υπέδειξαν ότι οι τρέχουσες νομοθετικές διατάξεις για τη μαθητεία δεν είναι απολύτως σαφείς σε επίπεδο υλοποίησης.

Από το 2015, η γενική ευθύνη για το σύστημα ΝΣΜ έχει ανατεθεί στο ΥΠΠΑΝ. Συγκεκριμένα, η Διεύθυνση Μέσης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΔΜΤΕΕΚ) του Υπουργείου Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας αποφασίζει, συντονίζει και εποπτεύει την εφαρμογή της ΝΣΜ. Οι λειτουργοί μαθητείας στο ΥΠΠΑΝ είναι υπεύθυνοι/υπεύθυνες για το πρόγραμμα ΝΣΜ. Εκτός από τη ΝΣΜ, η Διεύθυνση Μέσης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης είναι επίσης υπεύθυνη για

τη Δευτεροβάθμια Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, τις εσπερινές τεχνικές σχολές, τα προγράμματα δια βίου επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, και της Δημόσιας Σχολής Ανώτερης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Κατά συνέπεια η ΔΜΤΕΕΚ διατηρεί μία καλή εικόνα της ΕΕΚ σε όλη τη χώρα. Η μεγαλύτερη αλληλεπίδραση μεταξύ των ενδιαφερομένων γίνεται μέσω του ΥΠΠΑΝ.

Το ΥΠΠΑΝ διορίζει τους/τις εκπαιδευτικούς που είναι υπεύθυνοι/υπεύθυνες για τη ΝΣΜ ανά επαρχία (Πλαίσιο 2). Οι εν λόγω εκπαιδευτικοί συντονίζουν και εποπτεύουν την εφαρμογή της μαθητείας στην επαρχία τους, διατηρούν επαφή με τους/τις εργοδότες/εργοδότριες και τους/τις επιθεωρητές/επιθεωρήτριες μαθητείας και βοηθούν μερικές φορές στην τοποθέτηση των μαθητευομένων σε θέσεις εργασίας.

Οι διευθυντές/διευθύντριες των σχολείων δε φαίνεται να έχουν μεγάλη εμπλοκή στην εφαρμογή της ΝΣΜ, με εξαίρεση θέματα διοίκησης του σχολείου. Τα σχολεία επικοινωνούν με το ΥΠΠΑΝ κυρίως, επομένως η γενική κατανομή των ευθυνών ανάμεσα στους εμπλεκόμενους φορείς σε επαγγελματικό επίπεδο δεν αποσαφηνίστηκε στις συνεντεύξεις.

Πλαίσιο 2. **Εκπαιδευτικοί και η ΝΣΜ**

Οι εκπαιδευτικοί στην Κύπρο γενικά κατέχουν υψηλό επίπεδο κατάρτισης. Είναι δημόσιοι υπάλληλοι που προσλαμβάνονται από το ΥΠΠΑΝ. Οι εκπαιδευτικοί της θεωρητικής κατάρτισης στα σχολεία (Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση – ΜΤΕΕ) είναι πτυχιούχοι πανεπιστημίων με ελάχιστο προσόν το πτυχίο πανεπιστημίου. Μερικοί εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες της ΕΕΚ, που εργοδοτούνται σε τεχνικές σχολές, είναι κάτοχοι διπλώματος ή παρόμοιου προσόντος από κολλέγια ή συναφή ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (με τουλάχιστον τριετή εκπαίδευση) και διορίζονται σε χαμηλότερη μισθολογική κλίμακα. Οι ίδιοι εκπαιδευτές ή εκπαιδεύτριες συνεργάζονται με μαθητές/μαθήτριες, μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες του προγράμματος ΝΣΜ. Εάν δεν υπάρχουν εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες σε συγκεκριμένη εξειδίκευση, το ΥΠΠΑΝ θα προσλάβει εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες που κατέχουν τα κατάλληλα προσόντα (Κορέλλη και Μουρουζίδης, 2016).



Καθώς η υλοποίηση του προγράμματος ΝΣΜ σε τεχνικές σχολές είναι σχετικά νέος θεσμός, ορισμένοι/ορισμένες διευθυντές/διευθύντριες και εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες ΕΕΚ που είναι υπεύθυνοι/υπεύθυνες για προγράμματα ΝΣΜ, θεωρούν ότι οι εκπαιδευτικοί στα σχολεία δεν είναι επαρκώς καταρτισμένοι/καταρτισμένες για να εργάζονται με μαθητευόμενους/μαθητευόμενες. Άλλοι/άλλες, αντίθετα, θεωρήσαν ότι είναι καταρτισμένοι/καταρτισμένες. Ορισμένοι/ορισμένες από τους/τις ερωτηθέντες/ερωτηθείσες εξέφρασαν την άποψη ότι η συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών ΕΕΚ είναι ανεπαρκής και εξέφρασαν, επίσης, τις ανησυχίες τους σχετικά με τις δεξιότητες των εκπαιδευτικών, ειδικά σχετικά με τις δεξιότητες στον τομέα της ψηφιακής επιστήμης.

Μετά την ανάπτυξη νέων αναλυτικών προγραμμάτων, εφαρμόστηκε πρόγραμμα κατάρτισης για τους/τις εκπαιδευτικούς της προπαρασκευαστικής μαθητείας. Το 2018/19 ^(α), το ΥΠΠΑΝ, σε συνεργασία με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου, παρείχε σεμινάρια στους/στις εκπαιδευτικούς σχετικά με τη συνεργασία με τους/τις μαθητές/μαθήτριες, μαθητευόμενους/μαθητευόμενες και προσέλαβε επιπλέον εκπαιδευτικούς ειδικά για το πρόγραμμα της ΝΣΜ.

(^α) Οι ενέργειες αυτές έλαβαν χώρα μετά την ολοκλήρωση της επισκόπησης του Cedefop.

Πηγή: Cedefop (2019).

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, το Υπουργείο Εργασίας, Ευμερίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΚΑ) καθορίζει την ελάχιστη αμοιβή για Μαθητεία στη βάση των περί κοινωνικών ασφαλίσεων κανονισμών. Το ΥΕΚΑ διορίζει ετησίως ⁽¹⁶⁾ Επιθεωρητές/Επιθεωρήτριες Μαθητείας για την επιθεώρηση επιχειρήσεων που παρέχουν ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Οι επιθεωρητές/επιθεωρήτριες είναι εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και έχουν παρόμοια καθήκοντα με τους/τις επιθεωρητές/επιθεωρήτριες σχολών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η επιθεώρηση πραγματοποιείται συνήθως μέσω μηνιαίων επιτόπιων επισκέψεων στους εργασιακούς χώρους των μαθητευομένων. Οι επιθεωρητές/επιθεωρήτριες μαθητείας είναι τα σημεία επαφής των μαθητευομένων

(¹⁶) Οι επιθεωρητές/επιθεωρήτριες μαθητείας είναι εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες σε τεχνικές σχολές και ως εκ τούτου, είναι εργοδοτούμενοι του ΥΠΠΑΝ.

εάν προκύψουν προβλήματα σχετικά με τη σχολική τους εκπαίδευση ή την εμπειρία στον χώρο εργασίας.

Σε εθνικό επίπεδο, το Συμβούλιο Μαθητείας υποστηρίζει το ΥΠΠΑΝ στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή της ΝΣΜ. Πρόκειται για ένα σημαντικό συλλογικό όργανο στο οποίο συμμετέχουν εκπρόσωποι του ΥΠΠΑΝ, του ΥΕΚΑ της Γενικής Διεύθυνσης Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων, Συντονισμού και Ανάπτυξης, των τεχνικών σχολών, των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων και της ΑνΑΔ. Οι Επιτροπές Μαθητείας – μία ανά επαρχία όπως προβλέπεται στη νομοθεσία – δεν είχαν τεθεί σε εφαρμογή κατά την επισκόπηση.

Η Κύπρος έχει μία μακρά παράδοση τριμερών διαβουλεύσεων μεταξύ της κυβέρνησης, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και στον κοινωνικό διάλογο. Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν με συμβουλευτική και γνωμοδοτική ιδιότητα σε διάφορες πρωτοβουλίες και σχέδια που αφορούν στην ανάπτυξη της ΝΣΜ, όπως για παράδειγμα τα Έργα Erasmus + (Πλαίσιο 3).

Πλαίσιο 3. Έργα μαθητείας στην Κύπρο

Οι εθνικές αρχές για τη μαθητεία: οι επιχειρήσεις ως βιώσιμοι εταίροι για τη μαθητεία στην Ελλάδα και στην Κύπρο

Το ΚΕΠΑ και το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Κύπρου (ΚΕΒΕ) έλαβαν μέρος μαζί με την Ελλάδα και τη Γερμανία στο έργο *Εθνικές αρχές για τη μαθητεία: οι επιχειρήσεις ως βιώσιμοι εταίροι για τη μαθητεία στην Ελλάδα και στην Κύπρο*. Στόχος του έργου ήταν η βελτίωση της ποιότητας της ΕΕΚ, ιδιαίτερα η βελτίωση της μαθητείας στην Κύπρο και στην Ελλάδα με τη μεταφορά της τεχνογνωσίας της Γερμανίας.

Σύμφωνα με ανάλυση της κατάστασης στην Κύπρο και στην Ελλάδα, οι εταίροι ανέπτυξαν έναν οδηγό σχετικά με:

- τις διαδικασίες μαθητείας για επιχειρήσεις·
- τον ρόλο των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών στην ΕΕΚ·
- τις απαιτήσεις για τις επιχειρήσεις ως παροχείς ΕΕΚ.

Περισσότερες πληροφορίες στην ιστοσελίδα:

<https://naagrcy.oaed.gr/>



Γραφείο διασύνδεσης και στήριξης της μαθητείας (helpdesk) για μικρομεσαίες επιχειρήσεις

Τα Εμπορικά και Βιομηχανικά Επιμελητήρια από τη Λεμεσό και την Πάφο, η Συνομοσπονδία Παγκύπριων Οργανώσεων Βιοτεχνών Επαγγελματιών Καταστηματαρχών, με την υποστήριξη του Intercollege και του ΥΠΠΑΝ, υλοποίησαν το έργο *Υπηρεσία διασύνδεσης και στήριξης της μαθητείας (helpdesk)* για μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), που εγκαθίδρυσε την Υπηρεσία Διασύνδεσης και Στήριξης της μαθητείας (*helpdesk*) η οποία στελεχώθηκε από τα τρία συνεργαζόμενα τμήματα για την παροχή εξατομικευμένης υποστήριξης σε επιχειρήσεις-μέλη που επιθυμούν να δεχθούν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες. Το έργο συνέβαλε επίσης στην έκδοση ενημερωτικού υλικού για τις επιχειρήσεις και τους/τις εκπαιδευόμενους/εκπαιδευόμενες (το ΥΠΠΑΝ ήταν υπεύθυνο για την επιμέλεια, σχεδιασμό και έκδοση των πιο κάτω Οδηγών:

- Οδηγός μαθητευομένων για τη μαθητεία.
- Οδηγός μικρομεσαίων επιχειρήσεων για τη μαθητεία.

Περισσότερες πληροφορίες στην ιστοσελίδα:

<https://www.apphelp4smes.eu/>

Εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες μαθητείας για μικρομεσαίες επιχειρήσεις

Η Κύπρος συμμετείχε σε ένα έργο εμπορικών και βιομηχανικών επιμελητηρίων από 12 Ευρωπαϊκές χώρες Erasmus+ για τη συμμετοχή περισσότερων ΜΜΕ στη μαθητεία. Οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες μαθητείας του Κυπριακού Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου εκπαιδεύτηκαν και απέκτησαν τα εφόδια για να βοηθήσουν τις ΜΜΕ να προσφέρουν ποιοτική μαθητεία. το έργο ανέπτυξε επίσης μία εργαλειοθήκη για τους/τις εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες μαθητείας σχετικά με τον τρόπο αύξησης του ποσοστού μαθητείας στις ΜΜΕ και ένα εργαλείο για τις ΜΜΕ που φιλοξενούν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες. Και τα δύο είναι διαθέσιμα στο διαδίκτυο.

Περισσότερες πληροφορίες στη διεύθυνση: www.ac4sme.eu

Πηγή: Cedefop.

Οι οργανώσεις εργοδοτών και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εκπροσωπούνται στο Συμβούλιο Μαθητείας, αλλά δε συμμετέχουν άμεσα στον

σχεδιασμό της διδακτέας ύλης και των προγραμμάτων ή διαδικασιών αξιολόγησης. Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες στις συνεντεύξεις, φαίνεται να αντιμετωπίζουν κάποια εμπόδια στην εμπλοκή τους και στην κυριότητα της ΝΣΜ. Για παράδειγμα, οι οργανώσεις εργοδοτών δεν ενημερώνονται για το ποια από τις επιχειρήσεις-μέλη τους δέχονται μαθητευόμενους/μαθητευόμενες.

Η Διεύθυνση Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης λαμβάνει την ανατροφοδότηση από τους εμπλεκόμενους φορείς αναφορικά με τις ανάγκες της οικονομίας. Πριν από λίγα χρόνια η υπηρεσία οργάνωσε ομάδες εργασίας με εκπροσώπους εργοδοτικών οργανώσεων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και κοινωνικών εταίρων, έτσι ώστε να εντοπίσει τις ανάγκες σε δεξιότητες στην αγορά εργασίας. Υποστηρίζει επίσης εθνικά και διεθνή προγράμματα που στοχεύουν στην εμπλοκή επιχειρήσεων και μαθητών στη ΝΣΜ και στην κάλυψη των αναγκών τους.

4.3. Υλοποίηση: συμμετοχή και υποστήριξη επιχειρήσεων

Ο περί μαθητευομένων νόμος (1966) καθορίζει τα δικαιώματα των εργοδοτών/εργοδοτριών σε σχέση με τη Σύμβαση Μαθητείας. Δεν υπάρχει ειδική ρύθμιση σχετικά με την ευθύνη των επιχειρήσεων για το περιεχόμενο της διδακτέας ύλης και τα αποτελέσματα. Οι πλείστες επιχειρήσεις είναι μικρές ή πολύ μικρές, όπως για παράδειγμα οι οικογενειακές επιχειρήσεις, και δε διαθέτουν πιστοποιημένους εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες). Στις περισσότερες περιπτώσεις, ο/η ιδιοκτήτης/ιδιοκτήτρια είναι επίσης και ο/η εκπαιδευτής/εκπαιδευτρια-μέντορας.

Οι επιχειρήσεις που φιλοξενούν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες πρέπει να υπογράψουν Σύμβαση Μαθητείας, οι βασικοί όροι της οποίας περιγράφονται στον νόμο περί μαθητευομένων. Οι επιχειρήσεις έχουν το δικαίωμα να προτείνουν διαφοροποιημένους όρους, για παράδειγμα σχετικά με τον χρόνο εργασίας. Με βάση τη Σύμβαση Μαθητείας, ο/η εργοδότης/εργοδότρια αναγνωρίζεται ως ο/η κύριος/κύρια επόπτης/επόπτρια του/της μαθητευομένου/μαθητευόμενης και είναι υπεύθυνος/υπεύθυνη για την εκμάθηση του/της μαθητευομένου/μαθητευόμενης σε σχέση με τη συμφωνημένη τεχνική εξειδίκευση. Το άρθρο 13 του Νόμου περί Μαθητευομένων ορίζει ότι η εκπαίδευση παρέχεται στον χώρο εργασίας, σε ώρες κατάλληλες για την επιχείρηση, και ότι οι εργοδότες/εργοδότριες του ίδιου κλάδου μπορούν να συγκεντρώσουν πόρους για την παροχή κατάρτισης σε μαθητευόμενους/

μαθητευόμενες στις εγκαταστάσεις ενός από τους/τις εν λόγω εργοδότες/εργοδότες.

Οι επιχειρήσεις δεν επιλέγονται βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων, καθώς οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες είναι υπεύθυνοι να βρουν οι ίδιοι τους χώρους μαθητείας. Δεν είναι σαφής ο τρόπος με τον οποίο οι υποψήφιοι/υποψήφιες μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες μπορούν να ελέγξουν την καταλληλότητα της επιχείρησης. Υπάρχουν ορισμένες κανονιστικές διατάξεις σχετικά με τη φιλοξενία μαθητευομένων. Για παράδειγμα, οι επιχειρήσεις πρέπει να συμμορφώνονται με τους κανονισμούς υγείας και ασφάλειας και να παρέχουν ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, όπως αυτό ρυθμίζεται από το ΥΕΚΑ. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις δεν υποχρεούνται να παρέχουν εκπαιδευτή/εκπαιδευτριά-μέντορα. Δεν υπάρχει πιστοποίηση επιχειρήσεων για τη ΝΣΜ, ούτε βάση δεδομένων για επιχειρήσεις που επιθυμούν να προσφέρουν μαθητεία. Οι πληροφορίες αυτές είναι συνήθως διαθέσιμες σε επίπεδο σχολείου ή ακόμη και εκπαιδευτή/εκπαιδευτριάς. Οι εκπαιδευτικοί / εκπαιδευτρίες βοηθούν τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες να βρουν έναν χώρο εργασίας, διενεργούν έναν άτυπο έλεγχο καταλληλότητας για να εξασφαλίσουν εάν η επιχείρηση διαθέτει την κατάλληλη υποδομή, προσβάσιμη τοποθεσία και εξειδικευμένο προσωπικό.

Η προσέλκυση και η παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις για να δεχθούν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες αποτελεί πρόβλημα. Επί του παρόντος, η ΝΣΜ λειτουργεί σε άτυπο, κατά κύριο λόγο, επίπεδο. Η κατάσταση της απασχόλησης στην Κύπρο είναι τέτοια που υπάρχει σχετικά χαμηλή ζήτηση για δεξιότητες, τουλάχιστον στις εξειδικεύσεις που παραδοσιακά προσφέρονται από τη ΝΣΜ. Οι ανάγκες για εργασία και δεξιότητες επί του παρόντος καλύπτονται, μεταξύ άλλων, μέσω εργατικού δυναμικού από υπηκόους Τρίτων Χωρών που εργοδοτούνται σε επαγγέλματα με χαμηλό και μεσαίο επίπεδο προσόντων. Σε αυτό το πλαίσιο, οι εργοδότες/εργοδότες δε χρειάζεται να εκπαιδεύσουν νέους/νέες, και ακόμη λιγότερη ανάγκη υπάρχει για τους/τις εργοδότες/εργοδότες, που είναι ενταγμένοι στο ημερινό πρόγραμμα μαθητείας, να δεχθούν ως μαθητευόμενους/μαθητευόμενες νέους ανθρώπους που θεωρούνται ότι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, κατά κάποιο τρόπο, παρέχοντας κατάρτιση που δε θα προσφέρει απαραίτητα τους εξειδικευμένους υπαλλήλους που χρειάζονται. Κατά συνέπεια, οι εργοδότες/εργοδότες δεν αναμένεται να προσφέρουν κάτι περισσότερο από επαγγελματική εμπειρία.

Σύμφωνα με ορισμένες αναφορές και συνεντεύξεις κατά τη διάρκεια της επισκόπησης (Πλαίσιο 4), οι επιχειρήσεις στην Κύπρο διστάζουν να συμμετάσχουν στη μαθητεία για διάφορους λόγους:

- (α) οι σχετικά αδύναμες οικονομικές συνθήκες και το υψηλό ποσοστό ανεργίας μετά τη χρηματοπιστωτική κρίση·
- (β) η έλλειψη παράδοσης μεταξύ των επιχειρήσεων όσον αφορά την επένδυση σε μαθητεία ως τρόπου προετοιμασίας των ειδικευμένων εργαζομένων για τις τρέχουσες και μελλοντικές ανάγκες·
- (γ) το μέγεθος της επιχείρησης: πολλοί διαθέτουν περιορισμένους ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους για να επενδύσουν στην κατάρτιση, όπως για παράδειγμα έλλειψη εξοπλισμού, έλλειψη εξειδικευμένων εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών κ.λπ·
- (δ) η κακή εικόνα και η χαμηλή ελκυστικότητα της μαθητείας για τους/τις εργοδότες/εργοδότριες και, ενδεχομένως, οι αρνητικές εμπειρίες του παρελθόντος·
- (ε) η έλλειψη πληροφοριών σχετικά με τη μαθητεία και οι συναφείς διαδικασίες και ευθύνες·
- (στ) η μειωμένη ικανότητα των μαθητευόμενων να εφαρμόζουν δεξιότητες ή να συμμορφώνονται με τις διαδικασίες της επιχείρησης.

Ο κύριος τρόπος εμπλοκής των επιχειρήσεων είναι μέσω προσωπικών επαφών των μαθητών/μαθητριών, των οικογενειών τους, των εκπαιδευτικών της ΕΕΚ και των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών του προγράμματος ΝΣΜ. Οι επιχειρήσεις συνήθως αποφασίζουν εάν και πόσους/πόσες μαθητευόμενους/μαθητευόμενες θα αναλάβουν, αφού έχουν έρθει σε επαφή με τους/τις υποψηφίους/υποψήφιες μέσω των σχολείων. Οι συνεντεύξεις με εκπροσώπους σχολείων απεκάλυψαν ότι τα σχολεία επενδύουν πολύ χρόνο και ενέργεια για να βρουν επιχειρήσεις και για να διατηρήσουν καλές σχέσεις με τους/τις εργοδότες/εργοδότριες. Αναφέρθηκε επίσης ότι οι εργοδότες/εργοδότριες πείθονται να προσλάβουν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες λόγω: της πίεσης από τα κοινωνικά τους δίκτυα, τις καλές σχέσεις με τα σχολεία ή/και εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες ΕΕΚ, αλλά και επειδή η ΝΣΜ παρέχει σχετικά φθηνό ανειδίκευτο προσωπικό. Ορισμένοι/ορισμένες διευθυντές/διευθύντριες επιχειρήσεων δήλωσαν ότι ενδιαφέρονται να προσφέρουν στους/στις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες τεχνική κατάρτιση για να διερευνήσουν τις δυνατότητές τους για μελλοντική απασχόληση στην επιχείρηση, καθώς και να δοκιμάσουν και να προσαρμόσουν το μελλοντικό εργατικό δυναμικό στις ανάγκες και την κουλτούρα τους – παρόλο που αυτό δε διασφαλίζει ‘όλες τις δεξιότητες που απαιτούνται’. Οι ιδιοκτήτες/ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων ή οι εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες-μέντορες που ήταν και οι ίδιοι/ίδιες απόφοιτοι/απόφοιτες προγράμματος μαθητείας αντιμετωπίζουν τους/τις νέους /νέες μαθητευόμενους και μαθητευόμενες με πιο

θετική προσέγγιση και προσφέρουν περισσότερη υποστήριξη. Σύμφωνα με ορισμένους/ορισμένες εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες της ΕΕΚ και συμβούλους προσανατολισμού, ορισμένες επιχειρήσεις εκμεταλλεύονται τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες, θεωρώντας τους ως εκπαιδευόμενους/εκπαιδευόμενες χαμηλής αμοιβής ή/και φτηνό εργατικό δυναμικό.

Δεν υπάρχουν συγκεκριμένες στρατηγικές ή εργαλεία για την προώθηση της μαθητείας στις επιχειρήσεις και την ενημέρωσή τους για τα οφέλη, τις αρμοδιότητες και τα κίνητρα. Το κενό στην επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων μπορεί να εξηγηθεί εν μέρει λόγω της έλλειψης σαφήνειας όσον αφορά την κατανομή των αρμοδιοτήτων της ΝΣΜ. Ο έλεγχος των επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της επισκόπησης διαπίστωσε ότι ορισμένες επιχειρήσεις δε δέχονται μαθητευόμενους/μαθητευόμενες επειδή δεν είναι εξοικειωμένοι με την έννοια της μαθητείας. Ορισμένες επιχειρήσεις ανέφεραν ότι ποτέ δεν είχαν προσεγγιστεί από τις εργοδοτικές τους οργανώσεις σχετικά με τη μαθητεία – επρόκειτο για επιχειρήσεις που προσφέρουν ή δεν προσφέρουν κατάρτιση. Υπάρχουν επίσης τομείς στους οποίους εντοπίστηκαν ελλείψεις δεξιοτήτων και οι εργοδότες/εργοδότες είναι πρόθυμοι/πρόθυμες να εκπαιδεύσουν τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες.

Πλαίσιο 4. Η άποψη των επιχειρήσεων

Η επισκόπηση διενήργησε έρευνα στις επιχειρήσεις με σκοπό τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις απόψεις των εργοδοτών/εργοδοτριών για τη μαθητεία. Λήφθηκαν απαντήσεις από περίπου 44 εκπροσώπους επιχειρήσεων: 26 ερωτηθέντες παρείχαν κατάρτιση σε μαθητευόμενους/μαθητευόμενες και μόνο 8 είχαν εμπειρία παροχής κατάρτισης σε μαθητευόμενο/μαθητευόμενη.

Μερικά από τα ευρήματα παρατίθενται αναλυτικά πιο κάτω:

- Οι πλείστοι από τους ερωτηθέντες υποστήριξαν τον θεσμό της μαθητείας όπως αυτός καθορίζεται σε επίπεδο ΕΕ. Μόνοι οι μισοί από τους ερωτηθέντες είχαν πληροφορηθεί για τη μαθητεία στην Κύπρο.
- Οι επιχειρήσεις θα είχαν περισσότερα κίνητρα μέσω παροχής:
 - Οικονομικής στήριξης για την κάλυψη μέρους των ημερομισθίων για τους μέντορες· μερικοί εξέφρασαν επίσης την επιθυμία για επιχορήγηση των συνεισφορών για τις κοινωνικές ασφαλίσεις·



- Καλύτερης πληροφόρησης σχετικά με τη μαθητεία, τις δαπάνες και τα ωφελήματα, καθώς και μέσω της αποστομής βραβείων για ποιοτική κατάρτιση.
- Καλύτερη ενημέρωση απαιτείται σχετικά με τις συμβατικές ευθύνες των επιχειρήσεων και το περιεχόμενο των προγραμμάτων κατάρτισης.
- Οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες στις επιχειρήσεις που έχουν ερωτηθεί μπορούν ή θα μπορούσαν να είναι σε θέση να εκπαιδευτούν σε όλες τις δεξιότητες που απαιτούνται για το επάγγελμα για το οποίο τυγχάνουν κατάρτισης.

Από τις επιχειρήσεις που προσφέρουν κατάρτιση σε μαθητευόμενους/μαθητευόμενες:

- Σχεδόν όλες δέχονται μαθητές/μαθήτριες με σκοπό την εκπαίδευση μελλοντικού προσωπικού (αυτό αφορά μαθητευόμενους/μαθητευόμενες και τους/τις φοιτητές/φοιτήτριες Ανώτερης Εκπαίδευσης)· μερικές για την πλήρωση νέων θέσεων και άλλες για την αντικατάσταση υπαλλήλων.
- Οι πλείστες θα ήταν πρόθυμες να δεχθούν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες υπό την προϋπόθεση ότι παρέχεται υποστήριξη.

Από τις επιχειρήσεις οι οποίες εκπαιδεύουν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες, οι πλείστες:

- Ήταν ικανοποιημένες με αυτούς/αυτές.
- Ήταν πρόθυμες να διορίσουν προσοντούχο άτομο ως μέντορα.
- Θεωρούσαν ότι το κύριο όφελος της αποδοχής μαθητευομένων είναι η καλύτερη εικόνα της επιχείρησης που προβάλλεται στον επιχειρηματικό τομέα και στην τοπική κοινωνία.
- Θα συνεχίσουν να προσφέρουν μαθητεία στο μέλλον.

Πηγή: Cedefop.

Δεν υπάρχει ειδική χρηματοδότηση ή παροχή κινήτρων για την εμπλοκή περισσότερων επιχειρήσεων στην αποδοχή μαθητευομένων ⁽¹⁷⁾. Η ΝΣΜ χρηματοδοτείται κατά κύριο λόγο από το ΕΚΤ από το 2006. Η ΑνΑΔ και η ΣΕΠ παρείχαν επιχορηγήσεις σε επιχειρήσεις που εργοδοτούσαν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες μεταξύ 2006 και 2013. Η πρακτική αυτή σταμάτησε όταν το ΥΓΠΑΝ ανέλαβε την ευθύνη για τη μαθητεία: δεν προβλέπονται

⁽¹⁷⁾ Στην πραγματικότητα, πρόκειται για το μοναδικό σχήμα μαθητείας από τα 31 που εξετάστηκαν για μια προσεχή μελέτη του Cedefop σχετικά με τη χρηματοδότηση μαθητείας, που δεν περιλαμβάνει μερική χρηματοδότηση επιχειρήσεων ή μαθητευομένων.

οικονομικά κίνητρα για επιχειρήσεις την περίοδο προγραμματισμού 2014-20. Ορισμένες επιχειρήσεις θεωρούν το κόστος που σχετίζεται με τη ΝΣΜ ως οικονομικό βάρος ενώ άλλοι το βλέπουν ως επένδυση. Η έλλειψη οικονομικών κινήτρων, τόσο για τους/τις μαθητευόμενους/ μαθητευόμενες όσο και για τις επιχειρήσεις, θεωρείται σημαντικό εμπόδιο για την επέκταση της μαθητείας. Για τις επιχειρήσεις, η οικονομική υποστήριξη είναι ζωτικής σημασίας. Οι ερωτηθέντες/ερωτηθείσες πρότειναν την παροχή κινήτρων για την αγορά εξοπλισμού και την επιδότηση των μισθών των μαθητευομένων, των κοινωνικών ασφαλίσεων και των εξόδων μεταφοράς. Οι επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες θα μπορούσαν επίσης να πριμοδοτούνται όταν υποβάλλουν αίτηση για εθνική ή ιδιωτική χρηματοδότηση για τον εκσυγχρονισμό των υποδομών τους.

Κατά κανόνα, οι επιχειρήσεις είναι αυτές που καταβάλλουν τους μισθούς. Οι πλείστοι/πλείστες μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες οι οποίοι/οποίες έλαβαν μέρος στις συνεντεύξεις λάμβαναν μεν αμοιβή, αλλά τα ποσά διέφεραν μεταξύ των διαφόρων επιχειρήσεων και κλάδων. Οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτρίες της ΕΕΚ είναι οι αρμόδιοι/αρμόδιες για τη ΝΣΜ για να επιβλέπουν τις επιχειρήσεις και να βεβαιώνονται ότι καταβάλλουν την αμοιβή στους/στις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες καθώς και την παροχή κοινωνικής ασφάλισης. Επιπρόσθετα ενημερώνουν το Τμήμα Εργασίας, όταν οι εργοδότες/εργοδότριες δε συμμορφώνονται με τις νομικές απαιτήσεις. Υπάρχουν σοβαρές κυρώσεις για τις επιχειρήσεις σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης. Οι επιχειρήσεις θα ήταν πρόθυμες να πληρώσουν υψηλότερους μισθούς εάν υπήρχε κάποια μορφή κρατικής στήριξης.

Επίσης, δεν υπήρξε ούτε μεγάλη μη-οικονομικής φύσης στήριξη στις επιχειρήσεις. Οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων πιστεύουν ότι, μεγαλύτερη υποστήριξη από τα σχολεία σε σχέση με τα μαθησιακά αποτελέσματα που θα αποκτηθούν στον χώρο εργασίας, θα βοηθούσε στην υλοποίηση της ΝΣΜ. Ορισμένες επιχειρήσεις θα καλωσόριζαν την αναγνώριση ή μια επιβράβευση για την παροχή ποιοτικής μαθητείας. Η ορθή εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών και υλικού υποστήριξης που αναπτύσσονται από τα σχέδια μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της κατάστασης όσον αφορά την προσέλκυση καθώς και την υποστήριξη επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένων των ΜΜΕ (Πλαίσιο 3).

4.3.1. Εκπαιδευτές/εκπαιδευτρίες-μέντορες σε επιχειρήσεις

Μια επιχείρηση που προσλαμβάνει μαθητευόμενους/μαθητευόμενες αναμένεται να έχει τουλάχιστον έναν/μία επαγγελματία σε τεχνικά ή άλλα σχετικά θέματα στον κλάδο στον οποίο φοιτά ο/η μαθητευόμενος/μαθητευόμενη

που θα ενεργεί ως μέντορας και επόπτης/επόπτρια. Δεν υπάρχουν τυπικά κριτήρια για τις παιδαγωγικές ικανότητες ενός/μίας μέντορα. Καθώς πολλές κυπριακές επιχειρήσεις είναι μικρές, οι ίδιοι οι ιδιοκτήτες/ιδιοκτήτριες συχνά αναλαμβάνουν το ρόλο του/της μέντορα. Έχουν συνήθως εμπειρία στον τομέα τους και έχουν αναπτύξει διευθυντικές και παιδαγωγικές δεξιότητες. Πολλές επιχειρήσεις δε διαθέτουν επαρκές προσωπικό για να εποπτεύουν και να συμβουλεύουν τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες. Ωστόσο, οι πλείστοι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες που ερωτήθηκαν επιβεβαίωσαν ότι κάποιο άτομο συνεργάστηκε στενά μαζί τους κατά τη διάρκεια της μαθητείας τους στην επιχείρηση.

Κατά τη διάρκεια της επισκόπησης, οι περισσότεροι/περισσότερες από τους/τις ερωτηθέντες/ερωτηθείσες, εκπρόσωποι των επιχειρήσεων, ήταν ιδιοκτήτες/ιδιοκτήτριες που ενεργούσαν επίσης και ως εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες. Οι περισσότεροι/περισσότερες επιβεβαίωσαν ότι είχαν αναπτύξει τις δεξιότητές τους ως εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες μέσω της εμπειρίας τους με τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες και δεν είχαν εκπαιδευτεί τυπικά σε παιδαγωγικές ή εγκάρσιες δεξιότητες. Έιχαν την αίσθηση ότι η επαγγελματική τους εμπειρία (και σε ορισμένες περιπτώσεις η προσωπική τους εμπειρία ως μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες) τους/τις είχε προετοιμάσει για τον ρόλο του εκπαιδευτή/εκπαιδευτριας-μέντορα. Δεν έχουν παρασχεθεί μέχρι στιγμής επαγγελματικές ευκαιρίες για τους/τις εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες των μαθητευομένων, ένας ρόλος που θεωρείται εξαιρετικής σημασίας από τις οργανώσεις των εργοδοτών.

Οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες αξιολογούν την καθημερινή πρόοδο των μαθητευομένων και τους συμβουλεύουν σχετικά με τρόπους βελτίωσης. Οι περισσότερες παρατηρήσεις που φτάνουν στους/στις εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες είναι λεκτικές και ανεπίσημες. Οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες ανέφεραν ότι δε διαθέτουν εργαλεία για την αξιολόγηση της μάθησης των μαθητευομένων, ότι η αξιολόγηση βασίζεται συνήθως στις επιδόσεις στο περιβάλλον εργασίας, όπως για παράδειγμα στην εξυπηρέτηση των πελατών/πελατισσών, στην ποιότητα των παραδοτέων, στην ακρίβεια και στη συμπεριφορά. Οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες σημείωσαν, επίσης, ότι δεν έχουν λόγο στον καθορισμό των μαθησιακών αποτελεσμάτων ή στα σχέδια κατάρτισης. Μερικοί εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες εξέφρασαν την πεποίθηση ότι η αξιολόγηση των μεντόρων ήταν πολύ σημαντική λόγω της στενής συνεργασίας που αναπτύχθηκε μεταξύ ενός/μίας μέντορα και ενός/μίας μαθητευόμενου/μαθητευόμενης.

4.3.2. Συνεργασία μεταξύ των χώρων μάθησης

Οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες που φοιτούν στο σύστημα μαθητείας θα πρέπει να εναλλάσσονται μεταξύ της μάθησης σε μία τεχνική σχολή (δύο ημέρες την εβδομάδα) και της εργασίας και της κατάρτισης σε μία επιχείρηση (τρεις ημέρες την εβδομάδα). Και οι δύο χώροι έχουν ξεχωριστό ρόλο και ευθύνες. Δεν υπάρχουν ειδικοί επίσημοι μηχανισμοί συνεργασίας. Η συνεργασία μεταξύ των χώρων μάθησης, των τεχνικών σχολών και των επιχειρήσεων, εξασφαλίζεται αποκλειστικά μέσω των επισκέψεων των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών του προγράμματος ΝΣΜ και των εποπτών/εποπτριών μαθητείας. Σύμφωνα με τους/τις ερωτηθέντες/ερωτηθείσες οι οποίοι/οποίες έλαβαν μέρος στις συνεντεύξεις, η Σύμβαση Μαθητείας καθορίζει τις ευθύνες των τεχνικών σχολών, των επιχειρήσεων και των μαθητευομένων, αλλά στην πραγματικότητα η σύμβαση δεν τηρείται πάντοτε και συχνά θεωρείται απλώς ως μία τυπική διαδικασία.

Η κατανομή του περιεχομένου και των αναμενόμενων αποτελεσμάτων μεταξύ της μάθησης στην επιχείρηση και της μάθησης στο σχολείο δεν καθορίζεται, κατά κανόνα, ρητά. Υπάρχει έλλειψη συνοχής, αλλά το σύστημα βασίζεται στην υπόθεση ότι τα σχολεία μπορούν να καθορίσουν τα μαθησιακά αποτελέσματα που πρέπει να επιτευχθούν στις επιχειρήσεις. Οι περισσότεροι/περισσότερες ερωτηθέντες/ερωτηθείσες, εκπαιδευτές/εκπαιδευτρίες της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, εκπαιδευτές/εκπαιδευτρίες-μέντορες και μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες, δήλωσαν ότι οι εκπαιδευτικοί ενημερώνουν τις επιχειρήσεις για τα μαθησιακά αποτελέσματα που περιλαμβάνονται στα προγράμματα σπουδών. Ορισμένοι/ορισμένες εκπαιδευτές/εκπαιδευτρίες της ΕΕΚ δήλωσαν ότι τα σχολεία και οι επιχειρήσεις συμφωνούν – συχνά ανεπίσημα – όσον αφορά τα μαθησιακά αποτελέσματα που πρέπει να επιτύχουν οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες στην επιχείρηση, ανάλογα με τα καθήκοντα που πρέπει να ολοκληρωθούν και την ικανότητα και τις επιδόσεις των εκπαιδευομένων.

Οι επιχειρήσεις, με τη σειρά τους, ασχολούνται με την καθημερινή τους εργασία και αναθέτουν εργασίες που βασίζονται στις καθημερινές ανάγκες της επιχείρησης. Ορισμένοι/ορισμένες εργοδότες/εργοδότριες σημείωσαν ότι δεν υπάρχει μηχανισμός συμπερίληψης των αναγκών των ιδίων των επιχειρήσεων στα προγράμματα κατάρτισης. Ορισμένοι/ορισμένες εκπαιδευτές/εκπαιδευτρίες της ΕΕΚ επεσήμαναν επίσης ότι δεν υπάρχει ισχυρή σύνδεση μεταξύ των αναμενόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων όπως καθορίζονται από τα εκπαιδευτικά προγράμματα και των πραγματικών καθηκόντων που εκτελούν οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμε-

νες στις επιχειρήσεις. Ως αποτέλεσμα, η εμπειρία κάθε μαθητευόμενου/μαθητευόμενης είναι μοναδική· δεν είναι σαφές πώς αυτές οι εμπειρίες τυγχάνουν σύγκρισης και αξιολόγησης σε σχέση με τα προγράμματα σπουδών. Οι επιχειρήσεις δεν έχουν λόγο στον καθορισμό των μαθησιακών αποτελεσμάτων που πρέπει να επιτευχθούν ή στην αξιολόγησή τους. Κατά συνέπεια, πολλά πράγματα θεωρούνται δεδομένα και οι απόψεις διαφέρουν (για παράδειγμα, τα σχολεία θεωρούν δεδομένο ότι οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες αξιολογούν τους/τις φοιτητές/φοιτήτριες, ενώ οι επιχειρήσεις θεωρούν δεδομένο ότι τα σχολεία προετοιμάζουν τους/τις μαθητές/μαθήτριες για εργασία στις επιχειρήσεις, ωστόσο ούτε αυτό είναι απαραίτητο). Ορισμένες επιχειρήσεις (διευθυντές/διευθύντριες και εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες) δήλωσαν ότι δεν ενημερώνονται για τα μαθησιακά αποτελέσματα των μαθητευόμενων στο σχολείο ή για τα μαθησιακά αποτελέσματα που οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες αναμένεται να αποκτήσουν στον χώρο εργασίας. Σημείωσαν επίσης ότι, μερικές φορές, οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες καλύπτουν τις βασικές γνώσεις στο σχολείο αφού έχουν ήδη εκτεθεί σε αυτές στον χώρο εργασίας. Αυτό μπορεί να εξηγήσει μερικές από τις ανησυχίες τους σχετικά με το πόσο καλά τα σχολεία προετοιμάζουν τους/τις μαθητές/μαθήτριες, τόσο από την άποψη της θεωρητικής γνώσης, όσο και για τον χώρο εργασίας. Η προσαρμογή της κατάρτισης στις ανάγκες και το συμφέρον των επιχειρήσεων και των μαθητευόμενων παραμένει μία πρόκληση.

Ο/Η εκπαιδευτικός επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, που συχνά είναι επίσης και επιθεωρητής/επιθεωρήτρια μαθητείας, επισκέπτεται την επιχείρηση μία φορά τον μήνα συμπληρώνει και υπογράφει το Βιβλιάριο Παρακολούθησης Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης Μαθητευομένων. Ο/Η εκπαιδευτής/εκπαιδευτρια της ΕΕΚ πρέπει να αναφέρει στο ΥΠΠΑΝ οποιοδήποτε πρόβλημα καταγράφεται στο δελτίο εκπαίδευσης. Υπάρχει επίσης η δυνατότητα τηλεφωνικής επικοινωνίας εάν προκύψουν προβλήματα ή παράπονα. Οι συνεντεύξεις κατέδειξαν ότι οι επιθεωρητές/επιθεωρήτριες δεν αξιολογούν την ποιότητα του έργου του/της μαθητευόμενου/μαθητευόμενης ή τα μαθησιακά αποτελέσματα, αλλά καταγράφουν κυρίως την παρουσία ή την απουσία μαθητευόμενων στην εργασία. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι επιθεωρητές/επιθεωρήτριες, οι οποίοι/οποίες είναι εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες στον ίδιο κλάδο, μπορούν να αξιολογήσουν το έργο των μαθητευομένων. Στις συνεντεύξεις, οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων θεώρησαν ότι οι επιθεωρήσεις πρέπει να είναι πιο συχνές και εξέφρασαν, επίσης, ανησυχίες σχετικά με τον χρόνο που παραχωρείται στους/στις εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες για

τις επιχειρήσεις που επισκέπτονται, κατά την ώρα της εκπαίδευσης των μαθητευομένων.

Οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες των επιχειρήσεων επιβεβαίωσαν ότι δεν γνώριζαν για οποιοδήποτε έγγραφο που να παρουσιάζει συνοπτικά τα μαθησιακά αποτελέσματα τα οποία θα πρέπει να επιτύχουν οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες κατά τη διάρκεια της κατάρτισής τους. Οι τυπικές τους υποχρεώσεις περιλαμβάνουν την υπογραφή μίας σύμβασης και δελτίου παρακολούθησης· δεν ενημερώνονται σχετικά με την προηγούμενη εκπαίδευση του/της μαθητευόμενου/μαθητευόμενης ή για οποιοδήποτε μαθησιακές δυσκολίες που πιθανόν να αντιμετωπίζει.

Οι πλείστοι/πλείστες διευθυντές/διευθύντριες επιχειρήσεων ανέφεραν στις συνεντεύξεις τους ότι, στην αρχή του προγράμματος μαθητείας, παρείχαν στους/στις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση βασισμένη στους κανόνες ασφάλειας και υγείας και στα βασικά καθήκοντα στα οποία επρόκειτο να αναλάβουν. Μερικές από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις παρέχουν ειδικές αίθουσες κατάρτισης για την πρακτική κατάρτιση των μαθητευομένων και για την εκμάθηση των βασικών στοιχείων της εργασίας προτού ανατεθούν σε αυτούς/αυτές καθήκοντα με πελάτες/πελάτισσες της επιχείρησης. Ορισμένοι/ορισμένες εργοδότες/εργοδότηρες εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες ανέφεραν ότι δεν πρόσφεραν εξειδικευμένη κατάρτιση ή εργαστήρια στην αρχή, αλλά παρείχαν εκπαίδευση στους/στις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες καθόλη τη διάρκεια της κατάρτισής τους στην επιχείρηση και κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης των καθηκόντων που τους ανέθεσαν. Επέλεξαν να ενσωματώσουν τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες απευθείας στο εργασιακό περιβάλλον και στη συνέχεια να τους προσφέρουν κατάρτιση ανάλογα με τις ανάγκες τους. Ορισμένοι/ορισμένες διευθυντές/διευθύντριες και εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες ανέφεραν ότι οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες ενσωματώθηκαν πλήρως στη διαδικασία παραγωγής και η απόδοσή τους ήταν στο ίδιο επίπεδο με αυτήν των συναδέλφων στις κατώτερες θέσεις. Άλλοι ανέφεραν ότι η συμμετοχή των μαθητευομένων ήταν ανάλογη με τις ικανότητές τους και εξέφρασαν την πεποίθηση ότι υπάρχει ανάγκη για περαιτέρω κατάρτιση. Σύμφωνα με τα επαγγέλματα του προγράμματος μαθητείας, που είναι συνήθως τεχνικής φύσης, η κατάρτιση συνήθως πραγματοποιείται στον χώρο εργασίας (ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση) και δεν υπάρχουν ειδικά καθορισμένες αίθουσες κατάρτισης.

Τα σχολεία διεξάγουν τις τελικές εξετάσεις στη λήξη κάθε σχολικού έτους. Οι εξετάσεις καλύπτουν μόνο το θεωρητικό μέρος που διδά-

χθηκε στο σχολείο. Βασίζονται στην ύλη των διδακτικών βιβλίων και στο αναλυτικό πρόγραμμα και δεν περιλαμβάνουν πρακτική εξέταση για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων που απέκτησαν οι μαθητευόμενοι /μαθητευόμενες. Η πρακτική εμπειρία αξιολογείται μόνο για σκοπούς κατάρτισης κατά τη διάρκεια του έτους και αποτελεί μέρος της τελικής βαθμολογίας του/της μαθητευόμενου/μαθητευόμενης. Οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες αξιολογούνται επίσης από τους/τις μέντορες της επιχείρησης. Η αξιολόγηση αυτή είναι ανεπίσημη και δε λαμβάνεται υπόψη από το σχολείο. Οι πλείστοι/πλείστες ερωτηθέντες/ερωτηθείσες από την πλευρά των εμπλεκόμενων φορέων τόνισαν ότι δεν υπάρχουν ειδικά εργαλεία για την αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων των μαθητευομένων στο σχολείο σε σχέση με τα μαθησιακά αποτελέσματα σε ενδοεπιχειρησιακό επίπεδο και αντίστροφα.

Οι εκπαιδευτικοί της ΕΕΚ θεωρούν τους εαυτούς τους υπεύθυνους/υπεύθυνες μόνο για το θεωρητικό μέρος, και ότι οι επιχειρήσεις είναι υπεύθυνες για το πρακτικό μέρος της ΝΣΜ. Οι εκπαιδευτικοί της ΕΕΚ που είναι υπεύθυνοι/υπεύθυνες για τη ΝΣΜ επιβλέπουν γενικά την εφαρμογή της μαθητείας και πληροφορούνται σχετικά. Θα μπορούσε, επομένως, να θεωρηθεί ως δεδομένο ότι τα σχολεία ενεργούν ως συντονιστές της ΝΣΜ. Οι εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες-μέντορες από τις επιχειρήσεις συμφώνησαν ότι τόσο το σχολείο όσο και η επιχείρηση θα πρέπει να είναι συνυπεύθυνοι για την καθοδήγηση των μαθητευομένων στην επίτευξη των αναμενόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων: τα σχολεία θα πρέπει να παρέχουν τη θεωρητική γνώση της επαγγελματικής μάθησης και οι επιχειρήσεις τις πρακτικές εμπειρίες, και ταυτόχρονα τα σχολεία να αναλαμβάνουν και τον συντονισμό της ΝΣΜ. Όπως το έθεσε ένας μέντορας: «Το σχολείο έχει την ευθύνη να παρέχει γνώσεις στους/στις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες και η επιχείρηση έχει την ευθύνη να εφαρμόζει στην πράξη όλες τις γνώσεις που αποκτά από το σχολείο».

Γενικά, οι εκπαιδευτικοί της ΕΕΚ που είναι υπεύθυνοι/υπεύθυνες για τη ΝΣΜ παρουσιάζονται ικανοποιημένοι/ικανοποιημένες από τη συνεργασία μεταξύ σχολείων και επιχειρήσεων, αφού αυτή καθοριστεί. Η μεγαλύτερη πρόκληση, ωστόσο, είναι η επικοινωνία με τις επιχειρήσεις με σκοπό την παροχή κινήτρων για να δεχθούν μαθητευόμενους /μαθητευόμενες. Ορισμένοι/ορισμένες εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες της ΕΕΚ δήλωσαν ότι γενικά οι επιχειρήσεις επιτυγχάνουν να προσφέρουν την κατάρτιση για την οποία ανέλαβαν την ευθύνη. Ορισμένοι/ορισμένες εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες-μέντορες θεωρούν ότι η συνεργασία με τους/τις εκπαιδευτικούς της ΝΣΜ είναι παραγωγική και επαρκής, ενώ άλλοι

θεωρούν ότι είναι κακή και ανεπαρκής. Ορισμένοι/ορισμένες εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες ανέφεραν την πραγματοποίηση προσωπικών συναντήσεων σε μηνιαία βάση με τους/τις εκπαιδευτικούς που ήταν υπεύθυνοι/υπεύθυνες για τη ΝΣΜ, ενώ το μεγαλύτερο μέρος της επικοινωνίας με τους/τις εκπαιδευτικούς της ΕΕΚ πραγματοποιήθηκε μέσω τηλεφώνου και συνήθως αφού είχε προκύψει κάποιο πρόβλημα με τον/την μαθητευόμενο/μαθητευόμενη. Οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες θεωρούν ότι θα ήταν ευπρόσδεκτες πιο συχνές επισκέψεις από τους/τις εκπαιδευτικούς στις επιχειρήσεις. Οι συναντήσεις των εκπαιδευτικών με τους/τις μέντορες στις οποίες συμμετέχουν και οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες ήταν σπάνιες.

Οι ερωτηθέντες/ερωτηθείσες εκ μέρους των επιχειρήσεων σημείωσαν επίσης ότι δεν υπάρχει συγκεκριμένος και συνεχής μηχανισμός ανατροφοδότησης. Ορισμένοι/ορισμένες εργοδότες/εργοδότες επεσήμαναν ότι δεν υπήρχε τρόπος να συμπεριληφθούν οι ανάγκες των επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης. Πολλοί/πολλές ερωτηθέντες/ερωτηθείσες από όλες τις ομάδες βλέπουν την έλλειψη επικοινωνίας ως την κύρια πρόκληση για την επίτευξη αποτελεσμάτων στη μαθητεία. Τα σχέδια κατάρτισης που βασίζονται στο πρότυπο που αναπτύχθηκε από το ΥΠΠΑΝ μπορούν ενδεχομένως να χρησιμεύσουν ως εργαλείο επικοινωνίας μεταξύ σχολείων και επιχειρήσεων, καθώς θα αναπτυχθούν και θα συμφωνηθούν από τους/τις εκπαιδευτικούς της ΕΕΚ και τους/τις εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες. Θα ενημερωθούν, επίσης και οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες ή οι κηδεμόνες τους για το σχέδιο. Το ΥΠΠΑΝ αναπτύσσει ένα πρότυπο σχεδίου κατάρτισης για την υποστήριξη των επαγγελματιών στην προώθηση των αναμενόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων στους χώρους μάθησης.

4.4. Υλοποίηση: μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες

Η σχέση μεταξύ ενός/μίας μαθητευομένου/μαθητευόμενης και μίας επιχείρησης ρυθμίζεται από τη Σύμβαση Μαθητείας, η οποία υπογράφεται από την επιχείρηση και τον/τη μαθητευόμενο/μαθητευόμενη ή τον/τη γονέα/κηδεμόνα του/της, αν ο μαθητής ή η μαθήτρια είναι κάτω των 18 ετών, η οποία είναι και συνήθης περίπτωση. Οι όροι της Σύμβασης Μαθητείας διέπονται από το άρθρο 18 του νόμου περί μαθητευομένων του 1966 και την ισχύουσα νομοθεσία περί απασχόλησης και κοινωνικής ασφάλισης. Η σύμβαση καθορίζει τα δικαιώματα και τα επιδόματα μαθητείας σύμφωνα με την ισχύ-

ουσα νομοθεσία για την απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση. Η σύμβαση καθορίζει τον μισθό και τις ώρες εργασίας του/της μαθητευομένου/μαθητευόμενης και την ευθύνη του/της εργοδότη/εργοδότηριας να δέχεται επιθεωρήσεις. Η σύμβαση δεν καθορίζει τα μαθησιακά αποτελέσματα που πρέπει να αποκτηθούν στην επιχείρηση. Είναι σαφές ότι κατά τη διάρκεια της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες αναγνωρίζονται ως υπάλληλοι. Η Σύμβαση Μαθητείας καταχωρείται στον/στη λειτουργό μαθητείας (Άρθρο 5 του νόμου περί μαθητευομένων του 1966) και πρέπει να υποβληθεί το αργότερο ένα μήνα μετά την έναρξη της κατάρτισης του/της μαθητευομένου/μαθητευόμενης στην επιχείρηση.

Μία από τις κύριες προκλήσεις είναι ότι οι ίδιοι/ίδιες οι μαθητές/μαθήτριες έχουν την ευθύνη για την εξεύρεση θέσης μαθητείας, πράγμα που καθίσταται πιο δύσκολο λόγω των μειωμένων κινήτρων για τις επιχειρήσεις να δεχθούν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες (Ενότητα 4.3). Αυτό είναι ένα σοβαρό ζήτημα. Κατά τη διάρκεια της επισκόπησης, διαφάνηκε πως μόνο οι μισοί από τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες είχαν τοποθετηθεί σε επιχειρήσεις. Οι τεχνικές σχολές δεν προσφέρουν αντίστοιχες υπηρεσίες και δεν έχουν συνάψει συμφωνίες με επιχειρήσεις. Στην πράξη, όμως, οι τεχνικές σχολές υποστηρίζουν συνήθως τους/τις μαθητές/μαθήτριες κατά το δυνατόν, μέσω των προσωπικών τους επαφών με τοπικούς εργοδότες/εργοδότηριες, ενώσεις ή επιμελητήρια ή μέσω επισκέψεων σε υποψήφιους/υποψήφιες εργοδότες/εργοδότηριες.

Οι επιχειρήσεις οι οποίες προσφέρουν θέσεις μαθητείας πρέπει να καταβάλλουν στους/στις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες τους μισθούς και τις εισφορές των κοινωνικών ασφαλίσεων. Έχουν επίσης έμμεσες δαπάνες, όπως το κόστος των υλικών και των μεντόρων. Το ύψος της αμοιβής των μαθητευομένων καθορίζεται ετησίως από το ΥΕΚΑ και συμφωνείται στη Σύμβαση Μαθητείας μεταξύ της επιχείρησης και του/της μαθητευομένου/μαθητευόμενης. Το 2014, η ελάχιστη εβδομαδιαία αμοιβή για τους μαθητευόμενους ανερχόταν σε 87 ευρώ και το 2016 σε 85 ευρώ. Το ποσό που καταβάλλουν οι εργοδότες είναι μία λογική συνεισφορά στα έξοδα διαβίωσης των μαθητευομένων.

Οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες δήλωσαν ότι έλαβαν αμοιβή. Τα ποσά κυμάνθηκαν ανάλογα, με τις περισσότερες επιχειρήσεις να πληρώνουν ελάχιστο μισθό 70 ευρώ την εβδομάδα. Μερικές επιχειρήσεις κατέβαλαν υψηλότερους μισθούς σε μαθητευόμενους/μαθητευόμενες που είχαν καλή απόδοση (για παράδειγμα, 200 ευρώ την εβδομάδα). Οι διευθυντές/διευθύντριες των επιχειρήσεων συμφώνησαν απόλυτα ότι οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες και οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτήριες-μέντορες χρειάζονται

κίνητρα για την επιτυχή εφαρμογή της μαθητείας. Θα ήταν πιο πρόθυμοι να πληρώσουν στους/στις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες υψηλότερους μισθούς εάν υπήρχαν άλλα κίνητρα, όπως φορολογικές ελαφρύνσεις ή επιδοτήσεις μισθών.

Οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες δεν λαμβάνουν καμία οικονομική ενίσχυση για την κάλυψη των μεταφορικών τους εξόδων ή για τη διατροφή τους. Ανέφεραν ότι το κόστος μεταφοράς μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο στην εξεύρεση θέσης μαθητείας μακριά από τον τόπο διαμονής τους (αν και στην Κύπρο οι αποστάσεις είναι σχετικά μικρές, με τις περισσότερες πόλεις να βρίσκονται σε απόσταση δύο ωρών η μία από την άλλη). Από το σχολικό έτος 2018/19, το ΥΠΠΑΝ παρέχει οικονομική ενίσχυση σε όλους τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες για να καλύψουν τα έξοδα μεταφοράς και γευμάτων τους για τις τρεις ημέρες εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας ⁽¹⁸⁾.

Δεν υπάρχουν προδιαγραφές (ελάχιστες απαιτήσεις) για πρόσβαση στα προγράμματα μαθητείας και παρατηρείται κάποιος βαθμός προκατάληψης σε βάρος των μαθητών/μαθητριών της ΝΣΜ. Το ενδιαφέρον των μαθητών/μαθητριών για τα προγράμματα ΝΣΜ είναι χαμηλό, και τα σχολεία δεν θέτουν ελάχιστες απαιτήσεις για εγγραφή. Οι εργοδότες/εργοδότες συνήθως δεν θέτουν προδιαγραφές σε δυνητικούς/δυνητικές μαθητευόμενους /μαθητευόμενες, καθώς οι περισσότερες τοποθετήσεις εργασίας διευθετούνται μέσω προσωπικών επαφών. Ως αποτέλεσμα, τα σχολεία και οι μικρές βιοτεχνικές/βιομηχανικές μονάδες παραπονούνται ότι εισέρχονται στο πρόγραμμα της ΝΣΜ μαθητές/μαθήτριες με τις χαμηλότερες βαθμολογίες, με περιορισμένες επιλογές και με παντελή έλλειψη κινήτρων.

Παρόλο που ο ρόλος της μαθητείας, να εξασφαλίζει μία δεύτερη ευκαιρία στους/στις νέους/νέες για την απόκτηση βασικών δεξιοτήτων στην απασχόλησιμότητα, αναγνωρίζεται σε αρκετές χώρες της ΕΕ, η μαθητεία στην Κύπρο έχει την ιδιαιτερότητα ότι προσελκύει σχεδόν αποκλειστικά μαθητές/μαθήτριες που είτε δεν έχουν ολοκληρώσει τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, ή που κινδυνεύουν με σχολική αποτυχία και για το λόγο αυτό μεταπηδούν στην προπαρασκευαστική μαθητεία. Ως εκ τούτου, οι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες είναι κυρίως νέοι και νέες που αντιμετωπίζουν μαθησιακά προβλήματα και συχνά βρίσκονται κοινωνική και οικονομική δυσμένεια. Πολλοί/Πολλές μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες αντιμετωπίζουν πολλαπλά προβλήματα και έχουν ανάγκη στήριξη ⁽¹⁹⁾. Ορισμένοι/ορισμένες εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες των επιχειρήσεων θεωρούν τον ενθουσιασμό που

⁽¹⁸⁾ Δράσεις εκτός του χρονοδιαγράμματος της επισκόπησης· αναφορά του ΥΠΠΑΝ.

⁽¹⁹⁾ Με την εισαγωγή κριτηρίων εισαγωγής, οι μαθητές/μαθήτριες με πολλαπλές δυσκολίες μπορούν να βοηθηθούν μέσα από στοχευμένες υπηρεσίες και προγράμματα.

επιδεικνύουν κάποιοι/κάποιες μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες ως ένα ισχυρό σημείο, ανέφεραν δε ότι ορισμένοι/ορισμένες από τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες μαθαίνουν γρήγορα και ότι πρόκειται για νέους/νέες με γνώσεις.

Η μαθητεία δεν είναι ελκυστική στους μαθητές/ μαθήτριες που καθοδηγούνται, λίγο ή πολύ, από τα σχολεία προς την προπαρασκευαστική μαθητεία. Η κοινή αντίληψη μεταξύ των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών και των εργοδοτών/εργοδοτριών είναι ότι αυτοί οι μαθητές/μαθήτριες δεν έχουν κίνητρα, είναι άτομα με χαμηλές εκπαιδευτικές επιδόσεις, με προβλήματα συμπεριφοράς και μαθησιακά προβλήματα ενώ ευθύνονται και για τη χαμηλή επίδοση του συστήματος μαθητείας. Η παροχή κινήτρων στους/στις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες ενδέχεται να είναι προβληματική όχι όμως αποκλειστικά λόγω της απροθυμίας τους για μάθηση και για συμμόρφωση προς τους κανόνες. Άλλοι παράγοντες, όπως για παράδειγμα η στάση των σχολείων, το μειονεκτικό υπόβαθρο και η έλλειψη κατάλληλης υποστήριξης και καθοδήγησης συχνά συγκλίνουν στη δημιουργία μίας προβληματικής κατάστασης.

Οι περισσότεροι/περισσότερες από τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες που έλαβαν μέρος στις συνεντεύξεις ανέφεραν ότι είχαν την ευκαιρία στον χώρο εργασίας να εφαρμόσουν τις γνώσεις που απέκτησαν στο σχολείο και να αποκτήσουν νέες δεξιότητες, ωστόσο δεν τους επιτράπηκε να εκτελέσουν πιο απαιτητικά καθήκοντα σε σχέση με το επάγγελμά τους. Οι περισσότεροι/περισσότερες μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες ξεκίνησαν την ενδουπηρεσιακή κατάρτιση τους με καθήκοντα χαμηλών απαιτήσεων και στη συνέχεια προχώρησαν σε πιο πολύπλοκα καθήκοντα και ευθύνες. Ανέφεραν επίσης ότι, οι γνώσεις τις οποίες απέκτησαν στο σχολείο ήταν υποβοηθητικές, παρόλο που κάποτε ένιωθαν ότι ήταν ανεπαρκώς προετοιμασμένοι λόγω της έλλειψης διάφορων επιλογών για εργαστήρια πρακτικής εξάσκησης στο σχολείο.

Οι απόφοιτοι/απόφοιτες που έλαβαν μέρος στη συνέντευξη παρατήρησαν ότι εξελίσσονται κάθε χρόνο ως επαγγελματίες και ότι είχαν περισσότερες ευκαιρίες να εργαστούν πιο ανεξάρτητα. Ήταν πολύ ικανοποιημένοι/ικανοποιημένες από την εμπειρία της μαθητείας τους, τόσο όσον αφορά την αμοιβή όσο και με την ποιότητα του μαθησιακού περιεχομένου. Ανέφεραν επίσης ότι δεν αντιμετώπισαν ιδιαίτερες δυσκολίες κατά τη διάρκεια της μαθητείας τους και ότι ο/η ιδιοκτήτης/ιδιοκτήτρια της επιχείρησης ή ο/η μέντορας ήταν το κύριο πρόσωπο με το οποίο είχαν επαφή. Σημείωσαν δε ότι δεν έλαβαν καμία υποστήριξη ή καθοδήγηση από το σχολείο πριν προχωρήσουν με τη μαθητεία. Μερικοί από τους/τις αποφοίτους εξέφρασαν την

επιθυμία να συνεχίσουν να εργάζονται στην ίδια επιχείρηση μετά το πέρας της μαθητείας τους.

Το 2017, η Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Παιδιού εξέτασε την κατάσταση των μαθητευομένων στις τεχνικές σχολές. Η έκθεση επεσήμανε διάφορα θέματα: περιπτώσεις διαχωρισμού μαθητών/μαθητριών της ΝΣΜ (που παρακολουθούσαν απογευματινά μαθήματα) από άλλους/άλλες μαθητές/μαθήτριες (που παρακολουθούσαν πρωινά μαθήματα)· το ότι τα μαθήματα τελειώνουν ενωρίς πράγμα που έχει ως αποτέλεσμα ανεπαρκείς ώρες κάλυψης του αναλυτικού προγράμματος· απουσία των εκπαιδευτικών από τις τάξεις ΝΣΜ και έλλειψη υποστήριξης στην εξεύρεση θέσεων για τοποθέτηση σε εργασιακό περιβάλλον (Κύπρος – Ανεξάρτητος Εθνικός Οργανισμός Δικαιωμάτων του Παιδιού, 2017). Τα θέματα που εντοπίστηκαν τυγχάνουν επί του παρόντος χειρισμού από το ΥΠΠΑΝ (Ενότητα 3.3). Πολλοί/πολλές εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες που ερωτήθηκαν κατά τη συνέντευξη θεωρούν ότι χρειάζεται να δοθεί περισσότερη προσοχή στους μαθητές και στις μαθήτριες της ΝΣΜ και ότι θα πρέπει να αισθάνονται ότι συμμετέχουν και ότι τυγχάνουν ισότιμου χειρισμού.

Οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες που είναι υπεύθυνοι/υπεύθυνες για τη ΝΣΜ είναι το κύριο σημείο αναφοράς για τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες. Ενημερώνουν τους μαθητευόμενους/μαθητευόμενες και τους γονείς/κηδεμόνες τους αναφορικά με τα δικαιώματα και τις ευθύνες όλων των μερών, τα μαθησιακά αποτελέσματα και τη Σύμβαση Μαθητείας. Στηρίζουν, επίσης, τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες εάν προκύψουν προβλήματα. Οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες που δεν ανέφεραν συγκεκριμένα προβλήματα σε σχέση με τις συνθήκες εκμάθησης και εργασίας, δήλωσαν ότι, εάν αντιμετώπιζαν τέτοια προβλήματα, θα τα είχαν συζητήσει και επιλύσει με τη βοήθεια ενός/μίας εκπαιδευτικού της ΕΕΚ υπεύθυνου/υπεύθυνης για το πρόγραμμα ΝΣΜ ή με τη βοήθεια ενός απλού εκπαιδευτικού της ΕΕΚ.

Δεν υπάρχει ειδικός μηχανισμός για την προστασία των δικαιωμάτων των μαθητευομένων. Στην περίπτωση όπου η επιχείρηση παύσει να προσφέρει κατάρτιση (σε περιπτώσεις πτώχευσης για παράδειγμα), οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες παραμένουν στο σχολείο μέχρις ότου εξευρεθεί νέος χώρος για ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.

Οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες έχουν πρόσβαση σε καθοδήγηση και συμβουλευτικές υπηρεσίες κατά τη διάρκεια του προγράμματος ΝΣΜ από Συμβούλους Επαγγελματικής Αγωγής στα σχολεία ΕΕΚ. Οι σύμβουλοι προσλαμβάνονται και πληρώνονται από το ΥΠΠΑΝ, και συνεργάζονται με τη διοίκηση του σχολείου και τους/τις εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες, τους/τις

εκπαιδευτικούς ψυχολόγους και τις κρατικές υπηρεσίες. Στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση στο επίπεδο του Γυμνασιακού κύκλου, παρέχουν στους/στις μαθητές/μαθήτριες πληροφορίες αναφορικά με τις εκπαιδευτικές επιλογές, περιλαμβανομένης της Μαθητείας, και βοηθούν τους/τις μαθητές/μαθήτριες να διαπιστώσουν τα ενδιαφέροντα και την προσωπικότητά τους για να ακολουθήσουν τον κατάλληλο δρόμο για την επαγγελματική και προσωπική τους ανάπτυξη. Οι σύμβουλοι καθοδήγησης συμβουλευθούν τους/τις μαθητές/μαθήτριες που παρουσιάζουν μαθησιακά προβλήματα να εγγραφούν στο πρόγραμμα ΝΣΜ. Σύμφωνα με τους/τις συμβούλους καθοδήγησης που είχαν λάβει μέρος στις συνεντεύξεις, μερικοί/μερικές μαθητές/μαθήτριες ενδιαφέρονται συγκεκριμένα να πληροφορηθούν για τη μαθητεία.

Πολλοί/πολλές από τους/τις ερωτηθέντες/ερωτηθείσες που προέρχονται από τον εκπαιδευτικό κλάδο και τον εργασιακό κλάδο πιστεύουν ότι η καθοδήγηση και ο επαγγελματικός προσανατολισμός θα πρέπει να αρχίζει έγκαιρα – από το Δημοτικό σχολείο. Οι εκπαιδευτικοί της ΕΕΚ και οι διευθυντές/διευθύντριες των σχολείων γενικά συμφωνούν ότι οι Σύμβουλοι Επαγγελματικής Αγωγής θα πρέπει να παρέχουν ψυχολογική στήριξη στους/στις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες, να έχουν τακτική επαφή με τις επιχειρήσεις και να αξιολογούν τη συνεργασία μεταξύ των μαθητευόμενων και των μεντόρων στον χώρο εργασίας. Η στήριξη ενισχύεται με την πρόσληψη περισσότερων επαγγελματιών. Οι λειτουργοί Κοινωνικής Εργασίας, οι Ψυχολόγοι και το προσωπικό από την Υπηρεσία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής του ΥΠΠΑΝ επισκέπτονται τα σχολεία και παρέχουν μεταξύ άλλων εξατομικευμένη ψυχολογική στήριξη, συμβουλές για τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Οι ψυχολόγοι στηρίζουν τον Κεντρικό Κορμό Μαθητείας από το 2015 και οι Λειτουργοί Κοινωνικής Εργασίας από τα έτη 2018/19. Προσλαμβάνονται μετά από ανοιχτό διαγωνισμό αγοράς υπηρεσιών που διεξάγει το ΥΠΠΑΝ.

Ορισμένοι/ορισμένες σύμβουλοι καθοδήγησης ανέφεραν περιπτώσεις όπου επιχειρήσεις είχαν αρνητικές εμπειρίες με τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες που δεν συμμορφώνονταν με τους εργασιακούς κανόνες. Οι επιχειρήσεις δεν είχαν τη δυνατότητα να επιλύσουν αυτά τα προβλήματα από μόνες τους και η αρνητική συμπεριφορά των μαθητευόμενων είχε αρχίσει ήδη πριν από την τοποθέτησή τους στον εργασιακό χώρο για κατάρτιση. Αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα ότι υπάρχει ανάγκη καλής προετοιμασίας και πληροφόρησης όλων των συμμετεχόντων πριν από την τοποθέτηση ενός/μίας μαθητευόμενου/μαθητευόμενης στον χώρο εργασίας.

4.5. Ευνοϊκοί παράγοντες και προκλήσεις

Η επισκόπηση επεσήμανε ορισμένους ευνοϊκούς παράγοντες στο υφιστάμενο σύστημα με τους οποίους το ΥΠΠΑΝ και οι εθνικοί εμπλεκόμενοι φορείς μπορούν να εργαστούν με σκοπό τη βελτίωση της ΝΣΜ, και γενικότερα για την ενίσχυση της μάθησης στον χώρο εργασίας σε άλλες μορφές προγραμμάτων ΕΕΚ. Έχουν, επίσης, επισημανθεί αρκετές προκλήσεις, μερικές από τις οποίες ήδη τυγχάνουν χειρισμού από το ΥΠΠΑΝ και τους κοινωνικούς εταίρους και ευελπιστούμε ότι θα βελτιωθούν.

4.5.1. Ευνοϊκοί παράγοντες

Υπάρχουν πολλοί ευνοϊκοί παράγοντες στο υφιστάμενο σύστημα που μπορούν να στηρίξουν την ανάπτυξη της ΝΣΜ:

- (α) η προθυμία των συντελεστών και οι προσπάθειες βελτίωσης της ΝΣΜ. Το ΥΠΠΑΝ καθοδηγεί τη διαδικασία και έχει ήδη εφαρμόσει διάφορες δράσεις (Ενότητα 3.3)·
- (β) έχει ήδη συσταθεί το Συμβούλιο Μαθητείας και ο ρόλος του μπορεί να αποσαφηνιστεί και να διευρυνθεί ώστε να επιτευχθεί μεγαλύτερος αντίκτυπος στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή μαθητείας·
- (γ) υπάρχουν οι μηχανισμοί έτσι ώστε οι κοινωνικοί εταίροι να παρέχουν ανατροφοδότηση και να γνωστοποιούν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τις ανησυχίες των εργοδοτών/εργοδοτριών σχετικά με τον σχεδιασμό της ΝΣΜ, όπως το Συμβούλιο Μαθητείας και οι ομάδες εργασίας εμπειρογνομόνων για τον σχεδιασμό των αναλυτικών προγραμμάτων.
- (δ) το ΥΠΠΑΝ έχει τη δυνατότητα να διορίζει εκπαιδευτικούς που θα είναι υπεύθυνοι/υπεύθυνες για τη ΝΣΜ στις επαρχίες· και οι οποίοι/οποίες έχουν τυπικά την ευθύνη και τον χρόνο που απαιτείται για την εποπτεία και την παρακολούθηση της εφαρμογής·
- (ε) παρά τις προκλήσεις, τόσο οι εργοδότες/εργοδότριες όσο και οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες αναγνωρίζουν θετικά στοιχεία στην εμπειρία τους με τη Μαθητεία. Μερικές επιχειρήσεις και ορισμένοι/ορισμένες εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες έχουν θετικές εμπειρίες με την προσφορά θέσεων μαθητείας και καλή συνεργασία με τους/τις υπεύθυνους/υπεύθυνες εκπαιδευτικούς της ΝΣΜ. Πολλοί/πολλές εργοδότες/εργοδότριες είναι ικανοποιημένοι με τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες που προσλαμβάνουν για να εκπαιδεύσουν ως δυνητικούς/δυναμικούς μελλοντικούς/μελλοντικές υπαλλήλους και επειδή οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες μαθαίνουν γρήγορα και συνεισφέρουν στην εργασία. Οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες, παρά το μειονεκτικό

υπόβαθρό τους, συχνά φαίνονται να έχουν κίνητρα και αναπτύσσονται επαγγελματικά κατά τη διάρκεια της μαθητείας τους, ζητώντας και αναλαμβάνοντας πιο περίπλοκα καθήκοντα·

- (στ) συνεχή και ολοκληρωμένα προγράμματα, που ορισμένα έχουν ήδη τεθεί σε εφαρμογή από τους κοινωνικούς εταίρους, έχουν διαθέσει διαδικτυακά κατευθυντήριες γραμμές και εργαλεία, τα οποία μπορούν να στηρίξουν τους εργοδότες, ειδικά των ΜΜΕ, που επιθυμούν να συμμετέχουν σε προγράμματα μαθητείας· αυτά περιλαμβάνουν την Υπηρεσία Διασύνδεσης και Στήριξης της Μαθητείας (helpdesk) για μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) με εκπαιδευμένο προσωπικό για επικοινωνία, εγχειρίδια για τους/τις εργοδότες/εργοδότριες και τους/τις εκπαιδευόμενους/εκπαιδευόμενες και βίντεο (Πλαίσιο 3).

4.5.2. Προκλήσεις

Οι εμπλεκόμενοι φορείς χρειάζεται να αντιμετωπίσουν σημαντικές προκλήσεις, όπως:

- (α) η εξισορρόπηση του ρόλου της ΝΣΜ. Ο αρχικός της στόχος που αφορούσε στην προετοιμασία ειδικευμένων υπαλλήλων φαίνεται να έχει χάσει έδαφος έναντι της ανάγκης για κοινωνική ένταξη των εκπαιδευόμενων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση·
- (β) η διασφάλιση της ποιότητας για τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες που εγγράφονται στο πρόγραμμα ΝΣΜ και την υποστήριξη που απαιτείται για την αντιμετώπιση πολλαπλών μειονεκτημάτων, όπως είναι οι μαθησιακές δυσκολίες, κοινωνικοοικονομικά προβλήματα, έλλειψη κινήτρων και επιλογών απασχόλησης·
- (γ) η εξεύρεση επιχειρήσεων που είναι πρόθυμες να δεχθούν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες γίνεται όλο και πιο δύσκολη λόγω του ότι οι νεαροί/νεαρές μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες είναι οι ίδιοι/ίδιες υπεύθυνοι/υπεύθυνες για την εξεύρεση θέσης για πρακτική κατάρτιση, αλλά και λόγω της έλλειψης τυπικών απαιτήσεων για τις επιχειρήσεις·
- (δ) η αύξηση της αξίας της κατάρτισης σε προγράμματα μαθητείας και της πιστοποίησης της μαθητείας στην αγορά εργασίας, όπως και η εξασφάλιση πρόσβασης σε περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση·
- (ε) η εξάλειψη του άτυπου χαρακτήρα όσον αφορά στην εφαρμογή και στην ποιότητα της εμπειρίας στον χώρο εργασίας·
- (στ) η ανάγκη συνεχούς επιμόρφωσης των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών και των επιθεωρητών/επιθεωρητριών ώστε να εξασφαλίζεται η συνεχής επικαιροποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους για την κατάρτιση μίας νέας γενιάς υπαλλήλων.



5. Τομείς και προτάσεις για δράσεις

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.

Τομείς και προτάσεις για δράσεις

Στο κεφάλαιο αυτό σκιαγραφούνται οι τομείς για τους οποίους απαιτείται παρέμβαση ενώ ταυτόχρονα γίνονται εισηγήσεις για δράσεις σύμφωνα με τα ευρήματα, τους ευνοϊκούς παράγοντες και τις προκλήσεις που έχουν εντοπιστεί κατά την επισκόπηση, και τις προτάσεις των εμπλεκόμενων φορέων.

Το βασικό μήνυμα της επισκόπησης είναι ότι οι αρμόδιοι για τη χάραξη πολιτικής πρέπει να αποφασίσουν τι επιθυμούν να επιτύχουν από τη μαθητεία στην Κύπρο.

Η αρχική ΕΕΚ στο Ανώτερο Δευτεροβάθμιο Επίπεδο χρειάζεται να καλύπτει διάφορους στόχους πολιτικής. Αν και προορίζεται να παρέχει την αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση που είναι απαραίτητη για την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας σε ένα επιλεγμένο επάγγελμα, στις περισσότερες χώρες εξυπηρετεί, επίσης, μία ευρύτερη λειτουργία. Συγκεκριμένα αυτή περιλαμβάνει την παροχή βασικών δεξιοτήτων στους/στις νέους/νέες, ιδίως σε εκείνους/εκείνες που αντιμετώπισαν δυσκολίες στο σύστημα υποχρεωτικής εκπαίδευσης, διαδραματίζοντας έτσι ένα σημαντικό ρόλο κοινωνικής ένταξης, εμποδίζοντας τους/τις νέους/νέες να καταστούν άνεργοι/άνεργες όταν εγκαταλείψουν το σχολείο. Αυτό ισχύει τόσο για συστήματα μαθητείας όσο και για την ΕΕΚ που προσφέρεται στα σχολεία. Συχνά, οι εκπαιδευόμενοι/εκπαιδευόμενες σε Ανώτερο Δευτεροβάθμιο Επίπεδο στα Συστήματα ΕΕΚ, συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας, έχουν σχετικά χαμηλότερη επίδοση στην υποχρεωτική εκπαίδευση. Αυτή η συσχέτιση με τη χαμηλή απόδοση επηρεάζει δυσμενώς την ελκυστικότητα της αρχικής ΕΕΚ και της μαθητείας για τους/τις νέους/νέες και τους/τις εργοδότες/εργοδότριες. Η κατάσταση στην Κύπρο είναι σχετικά ακραία. Καθώς η συνολική συμμετοχή στην ΕΕΚ είναι χαμηλή, η μαθητεία εξυπηρετεί μία πολύ περιορισμένη ομάδα ανθρώπων από ότι σε πολλές άλλες χώρες (Ενότητα 3.2.). Όταν εξετάζουμε τους τρόπους με τους οποίους η μαθητεία στην Κύπρο μπορεί να γίνει πιο ελκυστική για τους/τις νέους/νέες, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι η αρχική εκπαιδευτική και επαγγελματική κατάρτιση δεν είναι δημοφιλής.

Οι εμπλεκόμενοι φορείς στην Κύπρο πρέπει να καταλήξουν σε κοινή συμφωνία όσον αφορά το ρόλο που αναμένουν να διαδραματίσει η μαθητεία στο μέλλον. Για παράδειγμα:

- (α) Σενάριο 1: θα συνεχίσει η μαθητεία να στοχεύει αποκλειστικά στους/στις νέους/νέες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση; Εάν ναι, η ποιότητα της μάθησης για τους/τις μαθητές/μαθήτριες που εγγράφονται θα πρέπει να βελτιωθεί βραχυπρόθεσμα· ή
- (β) Σενάριο 2: θα καταλήξει η μαθητεία να είναι βασική (mainstream) επιλογή εκπαίδευσης σε Ανώτερο Δευτεροβάθμιο Επίπεδο που θα απευθύνεται σε μία διευρυμένη ομάδα μαθητών/μαθητριών; Αυτό θα απαιτήσει τον επανασχεδιασμό και την επέκταση της μαθητείας ως τρόπου μάθησης με την αύξηση της αξίας της στην αγορά εργασίας. Μπορεί λοιπόν να καταστεί ένα επίσημο μοντέλο κατάρτισης με ενισχυμένη συνεργασία μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς;

Το σημείο εκκίνησης και ο πρωταρχικός στόχος σχετικά με τη βελτίωση της μαθητείας δεν πρέπει να είναι άλλος από το να δημιουργηθεί κάτι αξιόλογο για τους/τις μαθητευομένους/μαθητευόμενες καθώς και τους/τις εργοδότες/εργοδότριες. Τα κίνητρα για την επιχείρηση μπορούν να αυξηθούν εάν η μαθητεία προσφέρει ευνοϊκά αποτελέσματα, βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα, τόσο κατά τη διάρκεια της μαθητείας, και μετά τη λήξη της, όταν οι επιχειρήσεις θα είναι σε θέση να προσλάβουν έναν/μία εργαζόμενο/εργαζόμενη με τις ακριβείς δεξιότητες που χρειάζονται.

Το κίνητρο των μαθητευομένων μπορεί να αυξηθεί με την παροχή πρόσβασης στην απασχόληση, για παράδειγμα όταν προσφέρεται στους/στις μαθητευομένους/μαθητευόμενες η δυνατότητα να παραμείνουν στην επιχείρηση και μετά την εκπαίδευσή τους, αν η επιχείρηση επιθυμεί να τους προσλάβει. Ένας άλλος τρόπος παροχής κινήτρων για τους/τις μαθητευομένους/μαθητευόμενες θα ήταν να τους δοθεί πρόσβαση σε περαιτέρω μάθηση. Η μαθητεία μπορεί να κερδίσει αξία εάν, μετά την ολοκλήρωσή της, οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες αποκτήσουν ένα προσόν που θα αποδεικνύει στους/στις εργοδότες/εργοδότριες ότι είναι σε θέση να εκτελούν καθήκοντα σε ένα ορισμένο επίπεδο. Με αυτόν τον τρόπο οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες θα έχουν ένα προσόν με αξία για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Όπως αναφέρεται στο Κεφάλαιο 4, η μαθητεία στην Κύπρο δεν έχει επιτύχει μέχρι στιγμής αυτόν τον στόχο. Σε μία χώρα όπου αποδίδεται μεγάλη σημασία στην εκλαμβανόμενη αξία των πιστοποιητικών και των προσόντων, ο τίτλος μαθητείας έχει επί του παρόντος μικρή (εάν υπάρχει) αναγνώριση και αξία.

Η αύξηση της ελκυστικότητας και της αξίας των προσόντων που αποκτώνται μέσω της μαθητείας συνδέεται με την κατάρτιση και τις επαγγελματικές δεξιότητες. Το πιστοποιητικό μαθητείας πρέπει να θεωρείται ως απόδειξη της ποιότητας της μαθητείας και της επάρκειας των μαθητευομένων.

Η επίτευξη του στόχου αυτού φαίνεται να εξαρτάται από την ικανότητα των τεχνικών σχολών και των εργοδοτών να παρέχουν εκπαίδευση που θα οδηγήσει σε επαγγελματική επάρκεια. Οι τεχνικές σχολές και οι επιθεωρητές/επιθεωρήτριες του ΥΠΠΑΝ πρέπει να διασφαλίζουν ότι παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στον χώρο εργασίας, συμπληρώνοντας και ενισχύοντας αυτήν που λαμβάνουν οι τεχνικές σχολές. Αυτό ο στόχος μπορεί να μην είναι εφικτός προς το παρόν, καθώς οι εργοδότες/εργοδότριες και οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στις τεχνικές σχολές δεν έχουν επαρκή κίνητρα για να τον επιτύχουν. Εάν ο θεσμός της κατάρτισης στον χώρο εργασίας πρόκειται να επιτύχει, απαιτούνται:

- (α) ισορροπημένα οικονομικής και μη-οικονομικής φύσης κίνητρα για να ενθαρρύνονται οι εργοδότες/εργοδότριες, που ήδη προσφέρουν θέσεις μαθητείας, να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο για την κατάρτιση των μαθητευομένων, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του αναλυτικού προγράμματος της μαθητείας·
- (β) κίνητρα για την αύξηση εργοδοτών/εργοδοτριών που είναι πρόθυμοι/πρόθυμες να παρέχουν κατάρτιση και που ενδεχόμενα θα προσλάβουν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες.

Η αύξηση της ομάδας των εργοδοτών/εργοδοτριών απαιτεί τη συμμετοχή των αρχών που είναι αρμόδιες για τη μαθητεία: θα πρέπει να εντοπίσουν επιχειρήσεις οι οποίες έχουν τη δυνατότητα να εκπαιδεύσουν τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες και να τους πείσουν για τα οφέλη που αυτή προσφέρει. Το σημερινό σύστημα, το οποίο αναμένει από τους/τις νέους/νέες να εξεύρουν οι ίδιοι τις θέσεις εργασίας, θέτει υπερβολική ευθύνη στους/στις νέους/νέες, πολλοί/πολλές από τους/τις οποίους/οποίες είναι κοινωνικά και οικονομικά σε μειονεκτική θέση. Ο κοινωνικός τους περίγυρος είναι απίθανο να τους βοηθήσει να εξεύρουν μία επιχείρηση ικανή να τους εκπαιδεύσει στο επιλεγμένο επάγγελμά τους. Κατά συνέπεια, ίσως χρειαστεί περισσότερη συμμετοχή των τεχνικών σχολών και του ΥΠΠΑΝ για την εξεύρεση εργοδοτών/εργοδοτριών που θα δέχονται μαθητευόμενους/μαθητευόμενες. Αυτό θα συμβάλει επίσης στην αντιμετώπιση μέρους του άτυπου χαρακτήρα που ενυπάρχει στα προγράμματα μαθητείας.

Το να αναμένει κανείς από τους/τις εργοδότες/εργοδότριες να παράσχουν περισσότερη κατάρτιση δυνατόν να έχει επιπτώσεις στο κόστος, για παράδειγμα στην κατάρτιση επιθεωρητών/επιθεωρητριών στον χώρο εργασίας ή στο κόστος της κατάρτισης των μαθητευομένων. Οι εργοδότες/εργοδότριες θα χρειαστούν βοήθεια για να εκπληρώσουν τις δεσμεύσεις τους προς τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες. Για να είναι η μαθητεία οικονομικά

κά βιώσιμη για τους/τις εργοδότες/εργοδότριες, οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες θα πρέπει να είναι παραγωγικοί έτσι ώστε να καλύψουν το κόστος που συνδέεται με την εποπτεία τους στον χώρο εργασίας. Εάν ένας/μία εργοδότης/εργοδότρια πρόκειται να προσφέρει περισσότερη κατάρτιση στον εργασιακό χώρο, με μικρή πιθανότητα πρόσληψης του/της μαθητευόμενου/μαθητευόμενης μετά τη συμπλήρωση της κατάρτισης, τότε οι εργοδότες/εργοδότριες πρέπει να αποζημιωθούν. Εάν η Κύπρος επιθυμεί να εκπληρώσει η μαθητεία μία λειτουργία κοινωνικής ένταξης και να επιτύχει περισσότερα από όσα προσφέρει σήμερα, το κράτος θα πρέπει να εξασφαλίσει ότι εκείνοι/εκείνες που είναι επιφορτισμένοι/επιφορτισμένες με την εκπλήρωση αυτής της λειτουργίας θα διαθέτουν τους κατάλληλους πόρους για να το πράξουν. Εκτός από τα κίνητρα, εάν η μαθητεία ικανοποιεί τις ανάγκες τους σε κάποιο βαθμό, οι εργοδότες/εργοδότριες πρέπει επίσης να έχουν λόγο στο σχεδιασμό της μαθητείας ώστε να εξυπηρετούν και τις δικές τους ανάγκες, καθώς και εκείνες των μαθητευομένων και της οικονομίας γενικά.

Το ΥΠΠΑΝ έχει τόσο την προθυμία όσο και τη φιλοδοξία να αναβαθμίσει την ποιότητα της ΝΣΜ και να στοχεύσει στο Σενάριο 2. Θα μπορούσαν και οι κοινωνικοί εταίροι, επίσης, να στηρίξουν το Σενάριο 2, η σημερινή, ωστόσο, κατάσταση και εικόνα της ΝΣΜ εμποδίζει τους εμπλεκόμενους φορείς, σε κάποιο βαθμό, στο να αλλάξουν την γνώμη τους. Ο σκεπτικισμός τους σχετικά με τη σκοπιμότητα του σεναρίου 2, που είναι κατανοητός, έρχεται σε αντίθεση με μία σχεδόν ομόφωνη κοινή επιθυμία για σημαντική βελτίωση της αξίας, της ποιότητας και της σύνδεσης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Οι ανησυχίες κυμαίνονται από την εξεύρεση μαθητευομένων μέχρι την ικανότητα των επιχειρήσεων να συμμετέχουν σε πρόγραμμα μαθητείας.

Εκτός από τους παράγοντες που περιγράφονται στην Ενότητα 4.5.1, η επισκόπηση επεσήμανε περαιτέρω επιχειρήματα υπέρ ενός πιο φιλόδοξου σεναρίου. Το κύρος της μαθητείας στην Κύπρο δεν ήταν πάντα χαμηλό. Μέχρι τη δεκαετία του 1980, η μαθητεία εφοδίαζε επιτυχώς με προσόντα τους μαθητευόμενους/ες και τα ποσοστά εγγραφής ήταν υψηλά (Ενότητα 3.3.). Οι συνεντεύξεις και η έρευνα κατέδειξαν ότι ορισμένοι/ορισμένες εργοδότες/εργοδότριες αντιμετωπίζουν θετικά την κατάρτιση των εργαζομένων μέσω της μαθητείας και είναι σίγουροι για την ικανότητά τους να παρέχουν τις απαραίτητες δεξιότητες. Ορισμένοι/ορισμένες μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες δήλωσαν ότι εκτιμούν τη μέθοδο εκμάθησης, ειδικά τον χρόνο που αφιερώθηκε με τους εργοδότες/τις εργοδότριες. Επιπλέον, το ΥΠΠΑΝ και οι κοινωνικοί εταίροι λαμβάνουν ήδη μέτρα για την ορθή λειτουργία της μαθητείας. Η πρόσφατη επιτυχία των μεταλυκειακών προγραμμάτων ΕΕΚ, που εγκαινιάστηκαν το 2012/13 και πιστοποιήθηκαν το 2017, σηματοδοτεί τη σκοπιμότητα συμμε-

τοχής των εργοδοτών σε συνεργασία με το ΥΠΠΑΝ, την ΑνΑΔ και τους κοινωνικούς εταίρους στη διασφάλιση της ποιότητας των προσόντων της ΕΕΚ.

Οποιαδήποτε και αν είναι η επιλογή μεταξύ των δύο σεναρίων, απαιτείται η λήψη δέσμης μέτρων. Οι Κύπριοι εμπλεκόμενοι φορείς και οι αρμόδιοι για τη λήψη αποφάσεων μπορούν να εξετάσουν τις ακόλουθες προτάσεις για δράσεις, που θα ομαδοποιηθούν σε εννέα τομείς οι οποίοι θα είναι αλληλένδετοι:

- (α) αναθεώρηση της νομοθεσίας και του σχετικού ρυθμιστικού πλαισίου. Ο ισχύων νόμος περί μαθητευομένων (1966) πρέπει να επικαιροποιηθεί ώστε να αντικατοπτρίζει τις σημερινές πραγματικότητες και να ενισχύσει τη διακυβέρνηση, ώστε να καταστεί σαφής και πλήρης. Το ΥΠΠΑΝ μπορεί να εξετάσει ένα ενιαίο κανονιστικό πλαίσιο τόσο για τα τεχνικά τμήματα του σχολείου όσο και για τους εργασιακούς χώρους της ΝΣΜ.
- (β) βελτίωση της διακυβέρνησης και ενίσχυση του συντονισμού μέσα από:
 - (i) την αύξηση της ικανότητας συντονισμού του ΥΠΠΑΝ, με τη στήριξη του Συμβουλίου Μαθητείας ή με τη δημιουργία μίας νέας μονάδας συντονισμού·
 - (ii) την αναθεώρηση της παρακολούθησης της απόδοσης του συστήματος μαθητείας·
 - (iii) την επανεξέταση του τρόπου λειτουργίας του Συμβουλίου Μαθητείας, για παράδειγμα μέσω τακτικών συνεδριάσεων, επεκτείνοντας τον ρόλο του για την ανάπτυξη του περιεχομένου και την παρακολούθηση της επίδοσης και την ενίσχυση της τεχνικής του ικανότητας (γραμματεία)·
 - (iv) την ενεργοποίηση των Περιφερειακών Επιτροπών Μαθητείας·
 - (v) την επανεξέταση του ρόλου και των τρόπων συμμετοχής των γονέων στις διαδικασίες διακυβέρνησης, εφαρμογής και στήριξης· παροχή στήριξης στους γονείς·
- (γ) εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό προγραμμάτων μαθητείας, την ανάπτυξη αναλυτικών προγραμμάτων και την αξιολόγηση των μαθητευόμενων, αναθέτοντας έτσι πιο ενεργό και υπεύθυνο ρόλο στους/στις εργοδότες/εργοδότριες και στους/στις αντιπροσώπους τους μέσα από:
 - (i) την αναθεώρηση και επικαιροποίηση των αναλυτικών προγραμμάτων με τη συμμετοχή των εργοδοτών/εργοδοτριών και των οργανισμών που τους αντιπροσωπεύουν, και τη συμφωνία για τον τρόπο καθορισμού του περιεχομένου της κατάρτισης σε επιχειρήσεις·

- (ii) την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ των υφιστάμενων αναγκών στην αγορά εργασίας και της επιλογής ειδικοτήτων οι οποίες θα πρέπει να μελετηθούν/ προωθηθούν·
 - (iii) την ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των σχολείων και των επιχειρήσεων·
 - (iv) τη δημιουργία και/ή τήρηση βάσης δεδομένων για τις διαθέσιμες θέσεις κατάρτισης για τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες σε διάφορους χώρους εργασίας·
 - (v) τη μελέτη του ενδεχομένου ανάληψης της υποχρέωσης για προσφορά βοήθειας σε μαθητές ώστε να εξεύρουν χώρους κατάρτισης·
 - (vi) την ανάπτυξη επιχειρημάτων και την ανάδειξη οφελών που θα προωθηθούν στους εργοδότες·
- (δ) αύξηση της αξίας της μαθητείας μέσα από καλύτερες ευκαιρίες για περαιτέρω εκπαίδευση, κλάδους και επίπεδα κατάρτισης, καθώς και βελτίωση της μετάβασης στην αγορά εργασίας μέσα από:
- (i) τον καθορισμό ελάχιστων κριτηρίων για την εισδοχή των εκπαιδευόμενων στο πρόγραμμα μαθητείας·
 - (ii) την παροχή βοήθειας για τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία έτσι ώστε το πιστοποιητικό μαθητείας (προσόν) να παρέχει άμεση πρόσβαση σε επάγγελμα ή απασχόληση·
 - (iii) τη διασφάλιση ότι οι τομείς οι οποίοι καλύπτονται από τη μαθητεία ανταποκρίνονται στη δομή της απασχόλησης στην Κύπρο και της μεταβαλλόμενης μορφής ζήτησης δεξιοτήτων·
 - (iv) τη βελτίωση της πολιτικής που αφορά την εισδοχή, εγγραφή και τις διαδικασίες για πιο ευέλικτη προσέγγιση (π.χ. να μην αναμένεται η συμπλήρωση της γενικής εκπαίδευσης), ειδικά για επαγγέλματα με μεγάλη ζήτηση σε δεξιότητες·
 - (v) τη βελτιστοποίηση της ποιότητας της κατάρτισης που παρέχεται στον εργασιακό χώρο για την επίτευξη προκαθορισμένων στόχων που περιλαμβάνονται στο αναλυτικό πρόγραμμα ή/και στα επαγγελματικά πρότυπα· εκεί όπου είναι αναγκαίο, προσαρμογή της ισορροπίας μεταξύ του χρόνου που αναλώνεται σε μία τεχνική σχολή και του χρόνου που αναλώνεται με τον/την εργοδότη/εργοδότηρια. Εάν αποδειχθεί ότι είναι πολύ δύσκολο να αναλάβουν οι εργοδότες/εργοδότηριες την προσφορά περισσότερης κατάρτισης, αυτή η ανάγκη θα πρέπει να καλυφθεί από τις τεχνικές σχολές·

- (vi) την εναρμόνιση των αναλυτικών προγραμμάτων με τα επαγγελματικά πρότυπα: σύγκριση των προγραμμάτων κατάρτισης της ΝΣΜ με το Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων (ΣΕΠ) που έχει αναπτύξει η ΑνΑΔ· διερεύνηση της δυνατότητας ρητής αναφοράς στον οδηγό της ΑνΑΔ σχετικά με την πολιτική και τις διαδικασίες·
- (vii) την ενθάρρυνση των εργοδοτών/εργοδοτριών να συμμετέχουν σε δραστηριότητες καθοδήγησης σε τοπικό επίπεδο (επισκέψεις σε σχολεία και επιχειρήσεις)·
- (ε) πληροφόρηση και προπαρασκευή δυνητικών μαθητευομένων μέσα από:
 - (i) τον καθορισμό (ελάχιστων) κριτηρίων για την εισδοχή των μαθητευομένων στη μαθητεία·
 - (ii) τη βελτίωση της παροχής έγκαιρης καθοδήγησης για τη διευκόλυνση συνειδητών επιλογών από τους εν δυνάμει μαθητευόμενους/μαθητευόμενες και τους γονείς τους·
 - (iii) την ενίσχυση των δεσμών με τα σχολεία Κατώτερης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, για την αύξηση της πληροφόρησης που θα παρέχεται στους/στις σύμβουλους και τους/τις διευθυντές/διευθύντριες των δημοτικών σχολείων σχετικά με τη ΝΣΜ·
- (στ) προετοιμασία των εκπαιδευτικών και άλλων επαγγελματιών σχετικά με την εργασία σε προγράμματα μαθητείας λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της ΝΣΜ μέσα από:
 - (i) την παροχή ενημέρωσης και εκπαίδευσης στους/στις εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες ώστε να αναπτύξουν θετικές στάσεις απέναντι στη ΝΣΜ και στους/στις μαθητές/μαθήτριές τους, και την αύξηση των κινήτρων για να συνεργαστούν με τους/τις μαθητευόμενους / μαθητευόμενες,
 - (ii) τη διαχείριση των προσδοκιών των εκπαιδευτικών/εκπαιδευτριών που έχουν προσληφθεί και τους έχει ανατεθεί να εργαστούν στη ΝΣΜ όπως και την προώθηση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης·
 - (iii) την ενθάρρυνση της ομαδικής εργασίας με άλλους επαγγελματίες·
 - (iv) την εξοικείωση των εκπαιδευτικών της ΕΕΚ με τα επαγγελματικά πρότυπα ·
 - (v) την εμπλοκή του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου Κύπρου και των εργοδοτικών οργανισμών στην παροχή κατάρτισης σε εκπαιδευτι-

κούς της ΕΕΚ, και την εμπλοκή των σχολείων στην κατάρτιση των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών-μεντόρων στις επιχειρήσεις·

- (ζ) δημιουργία καλύτερης δομής/ενός πλαισίου στο σύστημα, για την αντιμετώπιση του θέματος του άτυπου χαρακτήρα της μαθητείας μέσα από·
- (i) νομικές και κανονιστικές διατάξεις, αλλά και σε μεγαλύτερο βαθμό μέσω κατευθυντήριων γραμμών, εγχειριδίων, και μέσω της λειτουργίας υπηρεσιών παροχής βοήθειας (helpdesk) για τον τρόπο επίτευξης των απαιτούμενων και αναμενόμενων στόχων από όλους τους παράγοντες, κυρίως τους/τις εργοδότες/εργοδότες, συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων των προγραμμάτων που ανέπτυξαν κάποια πολύτιμα εργαλεία·
 - (ii) την αποσαφήνιση του ρόλου και την αύξηση της αρμοδιότητας των επιθεωρητών/επιθεωρητριών εποπτείας για πιο αποτελεσματική παρακολούθηση της προόδου των μαθητευομένων, περιλαμβανομένων των μαθησιακών αποτελεσμάτων·
- (η) αύξηση της ελκυστικότητας της μαθητείας για τους/τις εργοδότες/εργοδότες μέσα από ένα ισορροπημένο συνδυασμό οικονομικής καθώς και μη-οικονομικής στήριξης μέσα από:
- (i) την πληροφόρηση, την προσέλκυση, την προετοιμασία και/ή την κατάρτιση των επιχειρήσεων για να δεχθούν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες (περιλαμβανομένης της παροχής κινήτρων)·
 - (ii) τη δημιουργία ομάδας «πρωταθλητών/πρωταθλητριών – πρεσβευτών» μαθητείας και τη διάχυση των εμπειριών και μαρτυριών τους σε διάφορες μορφές και μέσω των κατάλληλων μέσων·
 - (iii) τον εντοπισμό και τη συνεργασία με τους/τις εργοδότες/εργοδότες που έχουν τη δυνατότητα να εκπαιδεύσουν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες, όπως για παράδειγμα εκείνους/εκείνες που είναι πρόθυμοι/πρόθυμες να προσλάβουν μαθητευόμενους/μαθητευόμενες ή που έχουν επείγουσα ανάγκη για υπαλλήλους, σε επαγγέλματα τα οποία καλύπτονται από τη ΝΣΜ, περιλαμβανομένης της επέκτασης των προγραμμάτων της ΝΣΜ·
 - (iv) τη δημιουργία μίας βάσης δεδομένων προσβάσιμης στο κοινό από επιχειρήσεις που παρέχουν θέσεις μαθητείας σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους
 - (v) τη διερεύνηση της δυνατότητας των επιχειρήσεων να υποβάλουν αίτηση επιδότησης από την ΑνΑΔ για την κατάρτιση των μαθητευομένων χρησιμοποιώντας τα υφιστάμενα συστήματα κατάρτισης των εργαζομένων·

- (vi) την καθιέρωση μίας πιο δομημένης επικοινωνίας και ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των σχολών και των εργοδοτών/εργοδοτριών και μεταξύ των εκπαιδευτικών/εκπαιδευτριών και των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών-μεντόρων με την παροχή κατευθυντήριων γραμμών και/ή προτύπων (templates) που θα προσφέρουν ένα περίγραμμα του περιεχομένου της εν λόγω επικοινωνίας, περιλαμβανομένης της ανατροφοδότησης προς τους/τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες·
- (vii) τη διασφάλιση καθοδήγησης και στήριξης όσον αφορά τη μεθοδολογία προς τους εργοδότες σε σχέση με την εκπαίδευση των μαθητευομένων (περιεχόμενο, μέθοδοι και τεχνικές), και όχι απαιτήσεις και πίεση, καθώς και διοργάνωση σεμιναρίων για εργοδότες/εργοδότριες μέντορες με τη στήριξη του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου Κύπρου·
- (viii) την ενθάρρυνση των σχολείων (των υπεύθυνων εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών) για την παροχή αυξημένης στήριξης προς τους/τις εργοδότες/εργοδότριες σε θέματα κατάρτισης· αύξηση του αριθμού των επισκέψεων των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών στις επιχειρήσεις (προς αντιμετώπιση του ζητήματος του φόρτου εργασίας και των χρονοδιαγραμμάτων όπως έχει διατυπωθεί στο Άρθρο 4.3.2) και εξασφάλιση των κατάλληλων γενικών συνθηκών·
- (ix) παροχή βοήθειας προς τις επιχειρήσεις για να αντιληφθούν τη σημασία και τα οφέλη της αξιοποίησης των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών με αξιολογες παιδαγωγικές δεξιότητες (αυτό μπορεί να θεωρηθεί ως επιβράβευση ή απόδοση της επένδυσης από τη συμμετοχή σε συστήματα μαθητείας). Η σύσταση ενός σύντομου εκπαιδευτικού ενδοεπιχειρησιακού προγράμματος/ σεμιναρίου για (δυσνητικούς) εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες για την προετοιμασία τους σχετικά με την κατάρτιση των μαθητευομένων: παροχή πληροφοριών σε αυτούς αναφορικά με τα αναλυτικά προγράμματα/περιεχόμενο· τις παιδαγωγικές μεθόδους και προσεγγίσεις· και για την επίλυση προβλημάτων·
- (x) η ανάπτυξη και εισαγωγή μεθόδων αξιολόγησης που θα αντανakλούν την πρόοδο του/της μαθητευομένου/μαθητευόμενης στον χώρο εργασίας, καθώς και η συμπερίληψη της αξιολόγησης των ίδιων των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών-μεντόρων των επιχειρήσεων στη συνολική διαδικασία της αξιολόγησης, τόσο στα τυπικά όσο και στα τελικά στάδια. Η εξέταση της πιθανότητας επισημο-

- ποίησης της αξιολόγησης των μαθητευομένων από τους/τις εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες.
- (xi) στοχευμένη στήριξη και καθοδήγηση για εργοδότες/εργοδότες αναφορικά με τον τρόπο εργασίας με τους/τις μαθητευομένους/μαθητευόμενες με ειδικές μαθησιακές ανάγκες· παροχή πληροφοριών σχετικά με τους/τις μαθητές/μαθήτριες πριν την έναρξη της πρακτικής εργασιακής άσκησης, ανάπτυξη μεθοδολογικών εργαλείων και παροχή πρακτικής υποστήριξης·
 - (xii) η προώθηση υπηρεσίας παροχής βοήθειας (helpdesk) προς τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (Πλαίσιο 3) και η κατάρτιση όλων των κοινωνικών εταίρων και των οργανισμών που είναι μέλη του Συμβουλίου Μαθητείας για να συνδράμουν στη λειτουργία της υπηρεσίας αυτής για τις επιχειρήσεις, τους/τις μαθητές/μαθήτριες, τους γονείς και τους κηδεμόνες·
 - (xiii) Εξέταση της πιθανότητας παροχής επιβράβευσης στις επιχειρήσεις και/ή τους/τις εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες-μέντορες που παρέχουν ποιοτική κατάρτιση·
- (θ) διασφάλιση μίας ολοκληρωμένης και πολύπλευρης στήριξης προς τους/τις μαθητευομένους/μαθητευόμενες πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους:
- (i) με την απαλλαγή των μαθητών/μαθητριών από την υποχρέωση να εξεύρουν οι ίδιοι τον χώρο πρακτικής εξάσκησης· εξέταση της πιθανότητας ανάληψης της ευθύνης από τα σχολεία ή τα επιμελητήρια/επαγγελματικές οργανώσεις για να αναλάβουν επίσημα τον χειρισμό του ζητήματος της εξεύρεσης των επιχειρήσεων οι οποίες επιθυμούν να δεχθούν μαθητευόμενους·
 - (ii) με την πρόσληψη εκπαιδευτικών/εκπαιδευτριών και την ανάθεση σε αυτούς της ευθύνης της εξεύρεσης και της διασφάλισης των θέσεων για πρακτική εργασία για τους/τις μαθητές/μαθήτριες της ΝΣΜ·
 - (iii) με την αναθεώρηση και εξέταση της δυνατότητας ανακατανομής του περιεχομένου και του χρόνου διδασκαλίας μεταξύ σχολείου και επιχείρησης· π.χ. λήψη απόφασης για σταδιακή αύξηση της κατάρτισης στα σχολεία ή στις επιχειρήσεις· περισσότερη μάθηση στα σχολεία θα μπορούσε να βοηθήσει τους/τις μαθητές/μαθήτριες να αναπτύξουν καλύτερες βασικές δεξιότητες και να τους/τις προετοιμάσει για εργασία στις επιχειρήσεις ⁽²⁰⁾·

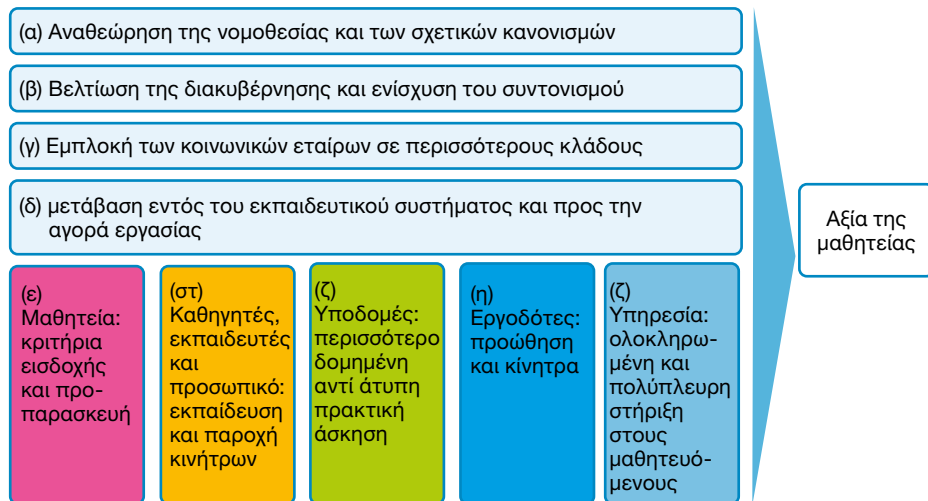
⁽²⁰⁾ Αυτή η πορεία δράσης μπορεί να μην είναι αρκετά ελκυστική για τους/τις νέους/νέες στους οποίους απευθύνεται σήμερα η μαθητεία. Υπάρχουν, για παράδειγμα, εκ πρώτης όψεως

- (iv) διασφάλιση ότι οι μαθητές/μαθήτριες της ΝΣΜ έχουν επαρκή πρόσβαση σε εργαστήρια τεχνικών σχολών και ότι ο χρόνος στα εργαστήρια χρησιμοποιείται κατάλληλα·
- (v) παροχή οικονομικής στήριξης στους/στις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες για την κάλυψη των οδοιπορικών/μεταφορικών τους εξόδων ή διευθετήσεις για την παροχή γεύματος (στη σχολή) και ενδεχομένως παροχή μέρους ενός ημερομισθίου/επιδότησης.

Το Γράφημα 2 δείχνει πώς η δράση σε κάποιους ή σε όλους αυτούς τους τομείς θα βοηθήσει στην αύξηση της αξίας της μαθητείας, ανάλογα με την έκταση της παρέμβασης. Οι δράσεις σε τομείς (ε) έως (θ) είναι απαραίτητες σε οποιοδήποτε σενάριο, καθώς αφορούν στην εφαρμογή της εθνικής νομοθεσίας και στην αντιμετώπιση των προκλήσεων στον σημερινό της ρόλο και καθεστώς. Αυτές οι δράσεις θα πρέπει να διασφαλίζουν ποιοτικές μαθησιακές εμπειρίες και αποτελέσματα για τους υφιστάμενους μαθητευόμενους και θα πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή βραχυπρόθεσμα. Οι δράσεις των τομέων α) έως δ) είναι εγκάρσιου χαρακτήρα (σε επίπεδο συστήματος μαθητείας) και η έκταση και το μέγεθος της παρέμβασης μπορούν να αυξήσουν σημαντικά την αξία της μαθητείας και να συμβάλουν στην πραγματοποίηση του Σεναρίου 2.

αποδεικτικά στοιχεία ότι η μαθητεία σε τεχνικές σχολές δεν είναι ιδιαίτερα ικανοποιητική. Δεν υπάρχει καμία εγγύηση ότι οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες θα συμφωνήσουν με την αύξηση της παρακολούθησης μαθημάτων σε τεχνική σχολή, γεγονός που ενδέχεται να οδηγήσει σε περαιτέρω απουσίες.

Γράφημα 2. **Αυξάνοντας την αξία της μαθητείας στην Κύπρο**





PREVIOUS



CONTENTS



NEXT





6. Συμπεράσματα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.

Συμπεράσματα

Από στοιχεία τα οποία έχουν προκύψει κατά τη διάρκεια της μελέτης προκύπτει ότι η μαθητεία λειτουργεί με συγκεκριμένο τρόπο – όχι κατ’ ανάγκη με τον τρόπο που σχεδιάστηκε – καθώς τα κίνητρα είναι ανεπαρκή για να μπορούν οι εμπλεκόμενοι φορείς να συμπεριφέρονται με τον τρόπο που προβλέπει το σύστημα. Οι εργοδότες/εργοδότριες προσφέρουν εκπαίδευση χωρίς πρόθεση να προσλάβουν τους/τις μαθητευομένους/μαθητευόμενες μόλις ολοκληρωθεί η κατάρτιση· οι μαθητευόμενοι/μαθητευόμενες δεν λαμβάνουν πιστοποιητικό που να τους παρέχει πρόσβαση στο επάγγελμα στο οποίο εκπαιδεύονται· και οι τεχνικές σχολές αισθάνονται ανίσχυρες να επηρεάσουν τη συμπεριφορά των εργοδοτών/εργοδοτριών ή των μαθητευομένων. Φαίνεται ότι τα σχετικά εργαλεία που μπορούν να εφαρμοστούν είναι περιορισμένα για να μπορεί να διασφαλιστεί ότι αυτή η αντιμετώπιση συνάδει με αυτό που είχε προβλεφθεί στο αρχικό σχέδιο της ΝΣΜ.

Η μεταρρύθμιση της ΝΣΜ απαιτεί να εξεταστούν διάφορες δράσεις. Αυτές οι δράσεις έχουν προταθεί μετά από ενδελεχή εξέταση της σκοπιμότητας και της δυνατότητας εφαρμογής τους σε εύλογο χρονικό διάστημα. Οι δράσεις οι οποίες θα υιοθετηθούν θα εξαρτηθούν από τον τρόπο με τον οποίο οι αρμόδιες αρχές επιθυμούν να αναπτύξουν τη ΝΣΜ. Όποια και αν είναι η απόφαση, απαιτείται κάποια δράση· η αδράνεια δεν είναι επιλογή. Εάν η ΝΣΜ θα συνεχίσει να εξυπηρετεί τους νέους και τις νέες που βρίσκονται σε σχετικά μειονεκτική θέση, χρειάζεται να αναληφθεί δράση για να εξασφαλιστεί ότι θα εφοδιαστούν με δεξιότητες που έχουν αξία στην αγορά εργασίας. Πρέπει να τους προσφέρει έναν τρόπο να εισέλθουν στην αγορά εργασίας με δεξιότητες που θα τους προσφέρουν ευκαιρία για πρόοδο ή τουλάχιστον θα τους βοηθήσουν να παραμείνουν στην απασχόληση.

Μετά την ολοκλήρωση της επισκόπησης, το ΥΠΠΑΝ και οι κοινωνικοί εταίροι ανέλαβαν διάφορες δράσεις που μπορούν να επιλύσουν μερικές από τις προκλήσεις που εντοπίστηκαν. Λαμβάνοντας υπόψη το πλαίσιο της Κύπρου, οι εθνικοί εμπλεκόμενοι φορείς της χώρας θα πρέπει να αποφασίσουν εάν και πώς θα προωθήσουν τις προτάσεις της επισκόπησης.

Συντομογραφίες

ΑνΑΔ	Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
ΔΜΤΕΕΚ	Διεύθυνση Μέσης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
ΔΠΤΕ / ISCED	Διεθνής Πρότυπη Ταξινόμηση για την Εκπαίδευση / International Standard Classification of Education
ΕΑΐΑ	European alliance for apprenticeship / Ευρωπαϊκή συμμαχία για τη μαθητεία
ΕΕΚ	επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση
ΕΠΠ / NQF	Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων / European qualifications framework
ΚΕΠΑ	Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου
ΜΜΕ	μικρομεσαίες επιχειρήσεις
ΝΣΜ	Νέα Σύγχρονη Μαθητεία
ΣΕΠ	Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων
ΤΕΣΕΚ	τεχνική και επαγγελματική σχολή εκπαίδευσης και κατάρτισης
ΥΕΠΚΑ	Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΥΠΠΑΝ	Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας

Πηγές αναφοράς

[Ημερομηνία πρόσβασης 17.5.2019]

- Cedefop (2015a). *Apprenticeship review: Lithuania. Signposting the apprenticeship path in Lithuania*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop thematic country reviews. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4140>
- Cedefop (2015b). *Apprenticeship review: Malta. In pursuit of quality and relevance: revitalising apprenticeship*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop thematic country reviews. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139>
- Cedefop (2017a). *Apprenticeship review: Italy. Building education and training opportunities through apprenticeships*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop thematic country reviews. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4159>
- Cedefop (2017b). *Apprenticeship review: Slovenia. Putting apprenticeship on track in Slovenia*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop thematic country reviews. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4157>
- Cedefop (2018a). *Apprenticeship review: Greece. Modernising and expanding apprenticeships in Greece*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop thematic country reviews. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4160>
- Cedefop (2018b). *Apprenticeship schemes in European countries: a cross-nation overview*. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/588297>
- Cedefop (2019). *Spotlight on VET – 2018 compilation: vocational education and training systems in Europe*. Luxembourg: Publications Office. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4168>
- European Commission (2018). *Education and training monitor 2018: Cyprus*. Luxembourg: Publications Office. https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2018-cyprus_en.pdf
- European Commission; EACEA and Eurydice (2019). *Integrating students from migrant backgrounds into schools in Europe: national policies and measures* [Ένταξη μαθητών από μεταναστευτική προέλευση σε σχολεία

- στην Ευρώπη: εθνικές πολιτικές και μέτρα. Luxembourg: Publications Office. Eurydice report. <https://doi.org/10.2797/819077>
- Porter, M. E. (1985). *The competitive advantage: creating and sustaining superior performance* [Το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα: δημιουργία και διατήρηση ανώτερης απόδοσης]. Free Press. [Republished with a new introduction in 1998.]
- Κορέλλη, Γ., Κυριάκου-Λιβέρη, Κ. και Θεοχάρους, Α. (2019). *Vocational education and training in Europe – Cyprus*. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018. <http://www.refernet.org.cy/el/descriptions-of-national-vet-systems/vet-in-europe>
- Κορέλλη, Γ. και Μουρουζίδης, Γ. (2016). *Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Cyprus*. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/ReferNet_CY_TT.pdf
- Κύπρος – Ανεξάρτητος Εθνικός Οργανισμός Δικαιωμάτων του Παιδιού (2017). *Πόρισμα Επιτρόπου Προστασίας των Δικαιωμάτων του Παιδιού, Λήδας Κουρσουμπά, αναφορικά με τον τρόπο προσφοράς εκπαίδευσης και κατάρτισης στους μαθητές που φοιτούν στον Κεντρικό Κορμό της Νέας Σύγχρονης Μαθητείας στη Λευκωσία*. <http://www.childcom.org.cy/ccr/ccr.nsf/All/5856F23AF831DC15C22582D3003A7EC5?OpenDocument> [accessed 14.9.2021]
- Κύπρος – Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων Συντονισμού και Ανάπτυξης (2014). *Εθνική Στρατηγική Δια Βίου Μάθησης 2014-2020*. [http://www.dgepcd.gov.cy/dgepcd/dgepcd.nsf/499A1CB95981643FC2257C7D00486172/\\$file/National%20Lifelong%20Learning%20Strategy%20in%20Greek.pdf](http://www.dgepcd.gov.cy/dgepcd/dgepcd.nsf/499A1CB95981643FC2257C7D00486172/$file/National%20Lifelong%20Learning%20Strategy%20in%20Greek.pdf)
- Κύπρος – Υπουργικό Συμβούλιο (2007). *Εθνική Στρατηγική για τη Διά Βίου Μάθηση 2007-2013. Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας, 7.11.2007, No 79.2766.304*.
- Κύπρος – Υπουργικό Συμβούλιο (2015a). Απόσπασμα από τα πρακτικά της συνεδρίας του Υπουργικού Συμβουλίου ημερομηνίας 15/4/2015: στρατηγικός σχεδιασμός συστήματος τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού 2015-2020. *Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας, Αρ. απόφασης 78.657*. <http://www.cm.gov.cy/cm/cm.nsf/All/1388233A4067DEA1C22583E50029FD98?OpenDocument&highlight=78.657>
- Κύπρος – Υπουργικό Συμβούλιο (2015b). Απόσπασμα από τα πρακτικά της συνεδρίας του Υπουργικού Συμβουλίου ημερομηνίας 19/8/2015:

λειτουργία του θεσμού του συστήματος μαθητείας. *Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας, Αρ. απόφασης 79.274.* [http://www.cm.gov.cy/cm/cm.nsf/0/56e57eee17401135c22583e50029ff6b/\\$FILE/79.274.pdf](http://www.cm.gov.cy/cm/cm.nsf/0/56e57eee17401135c22583e50029ff6b/$FILE/79.274.pdf)

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2018a). Σύσταση του Συμβουλίου της 13ης Ιουλίου 2018 σχετικά με το εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων της Κύπρου για το 2018 και τη διατύπωση γνώμης του Συμβουλίου σχετικά με το πρόγραμμα σταθερότητας της Κύπρου για το 2018. *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, C 320 της 10.9.2018, σ. 55 έως 59.* [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0910\(12\)&from=EL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0910(12)&from=EL) [accessed 14.9.2021]

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2018b). Σύσταση του Συμβουλίου της 15ης Μαρτίου 2018 σχετικά με ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο για ποιοτικά και αποτελεσματικά προγράμματα μαθητείας. *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, C 153 της 2.5.2018, σ. 1 έως 6. 2018.* [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=ES)

Ιστοσελίδες

Cedefop - European database on apprenticeship schemes

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes>

Cedefop - Statistics and graphs

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/01-how-many-students>

European Commission - SME performance review web page

<https://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review-2016>

Eurostat - Employment and unemployment data 2016 (labour force survey).

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>

Eurostat (2015) - Real GDP growth rate

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1>

Eurostat (2019a) - Employment and unemployment data 2019 (labour force survey), [lfsa_urgaed]

Eurostat (2019b) - Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%) [lfsa_urgaed]

Παράρτημα

Πίνακας Α1. **Θεματική επισκόπηση μαθητείας που διενεργήθηκε από το Cedefop: αναλυτικό πλαίσιο που χρησιμοποιήθηκε για την παρούσα επισκόπηση**

Τομείς ανάλυσης	Περιγραφικοί δείκτες
1. Χαρακτηριστικά στοιχεία	Συστηματική μακροπρόθεσμη κατάρτιση εναλλασσόμενων περιόδων στον χώρο εργασίας και σε ίδρυμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή ένα κέντρο κατάρτισης που οδηγεί στην απόκτηση προσόντων.
	Ο/η μαθητευόμενος/μαθητευόμενη δεσμεύεται με συμβόλαιο με τον/την εργοδότη/εργοδότρια και λαμβάνει αμοιβή (ημερομίσθιο).
	Ο/η εργοδότης/εργοδότρια είναι υπεύθυνος/υπεύθυνη για το μέρος εκείνο του προγράμματος που αφορά την επιχείρηση.
2. Θέση στο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης	Η κατάρτιση καθορίζεται και ρυθμίζεται με νομικό πλαίσιο.
	Η θέση της μαθητείας σε σχέση με άλλες μαθησιακές επιλογές είναι σαφής.
	Η μαθητεία προσφέρει τόσο οριζόντιες όσο και κάθετες επιλογές για περαιτέρω εξειδίκευση ή εκπαίδευση σε όλα τα επίπεδα.
3. Δομές διακυβέρνησης	Ρόλοι και ευθύνες των βασικών φορέων (κράτος, εργοδοτικές οργανώσεις, συντεχνίες, επιμελητήρια, σχολεία, πάροχοι επαγγελματικής και εκπαιδευτικής κατάρτισης, επιχειρήσεις) σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό επίπεδο καθορίζονται και κατανέμονται με σαφήνεια: λήψη αποφάσεων, εφαρμογή, συμβουλευτική, έλεγχος.
	Οι εργοδοτικές οργανώσεις και οι συντεχνίες εμπλέκονται ενεργά σε όλα τα επίπεδα.
	Οι εργοδοτικές οργανώσεις, οι συντεχνίες και οι επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται και αναγνωρίζουν τη σημασία της μαθητείας για εξειδικευμένο εργατικό προσωπικό (κοινωνική ευθύνη).
	Προτείνεται ένας φορέας συντονισμού και λήψης αποφάσεων.

Τομείς ανάλυσης	Περιγραφικοί δείκτες
4. Περιεχόμενο κατάρτισης και μαθησιακά αποτελέσματα	Υπάρχουν πρότυπα επαγγελματικών προσόντων και/ή επαγγελματικά προφίλ που βασίζονται στα μαθησιακά αποτελέσματα και αξιολογούνται και επικαιροποιούνται σε τακτική βάση.
	Αναλυτικά προγράμματα και προγράμματα σπουδών αναπτύσσονται στη βάση του επιπέδου των προσόντων ή/και του επαγγελματικού προφίλ.
	Το περιεχόμενο, η διάρκεια και τα αναμενόμενα αποτελέσματα της μάθησης σε επίπεδο επιχείρησης και σχολείου είναι σαφώς καταναμημένα και διαμορφώνουν μία συνεκτική ακολουθία.
	Υπάρχουν πρόνοιες για την προσαρμογή μέρους του αναλυτικού προγράμματος στις ανάγκες της τοπικής αγοράς.
	Καθορίζονται (ελάχιστες) προϋποθέσεις για πρόσβαση σε προγράμματα μαθητείας.
	Η τελική αξιολόγηση καλύπτει όλα τα μαθησιακά αποτελέσματα και είναι ανεξάρτητη από τους χώρους εκπαίδευσης.
5. Συνεργασία μεταξύ των χώρων εκπαίδευσης	Υπάρχει συνεργασία, συντονισμός και σαφής κατανομή καθηκόντων μεταξύ χώρων εκπαίδευσης, καθώς και καθορισμένοι μηχανισμοί ανατροφοδότησης.
	Το σχολείο, η επιχείρηση και ο/η μαθητευόμενος/μαθητευόμενη αναπτύσσουν μαζί ένα σχέδιο/πλάνο κατάρτισης, στη βάση του αναλυτικού προγράμματος.
	Εάν μία επιχείρηση δεν μπορεί να διασφαλίσει την επίτευξη όλων των απαιτούμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων όσον αφορά τη μάθηση που βασίζεται στην εργασία όπως καθορίζεται στο αναλυτικό πρόγραμμα, υπάρχουν αντισταθμιστικές διευθετήσεις (όπως κέντρα κατάρτισης εντός της επιχείρησης, συνεργασία μεταξύ επιχειρήσεων)
	Ένας από τους χώρους εκπαίδευσης αναλαμβάνει το συντονιστικό ρόλο στη διαδικασία (όπως καθορίζεται από τη νομοθεσία)
	Υπάρχει σαφήνεια ως προς το ποιος είναι υπεύθυνος για τα διοικητικά καθήκοντα που σχετίζονται με το μέρος του προγράμματος που βασίζεται στην επιχείρηση (όπως για παράδειγμα ο έλεγχος της καταλληλότητας της πιστοποιημένης επιχείρησης κατάρτισης, σε τεχνικό επίπεδο και επίπεδο προσωπικού, τήρηση μητρώου συμβάσεων μαθητείας)

Τομείς ανάλυσης	Περιγραφικοί δείκτες
6. Συμμετοχή και υποστήριξη των επιχειρήσεων	Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των επιχειρήσεων οι οποίες παρέχουν κατάρτιση καθορίζονται από το νόμο.
	Υπάρχουν στρατηγικές, πρωτοβουλίες στην προώθηση της μαθητείας και πληροφόρηση των επιχειρήσεων για τα οφέλη της πρόσληψης μαθητευομένων, τις σχετικές ευθύνες και τα διαθέσιμα κίνητρα.
	Υπάρχουν ελάχιστες απαιτήσεις για τις επιχειρήσεις που είναι πρόθυμες να παρέχουν θέσεις μαθητείας και/ή διαδικασία πιστοποίησης.
	Οι επιχειρήσεις, ειδικά οι Μικρομεσαίες λαμβάνουν μη-οικονομική στήριξη για την εφαρμογή της μαθητείας.
	Υπάρχει αναγνώριση, ακόμη και επιβράβευση για επιχειρήσεις οι οποίες παρέχουν ποιοτικού επιπέδου μαθητεία.
	Οι εργοδοτικές οργανώσεις διαδραματίζουν πρωταρχικό ρόλο στην προσέλκυση και την υποστήριξη των επιχειρήσεων.
7. Απαιτήσεις και υποστήριξη των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών εντός της επιχείρησης	Οι επιχειρήσεις πρέπει να αναθέσουν σε προσοντούχο μέλος του προσωπικού (εκπαιδευτή) τη επιτήρηση των μαθητευομένων.
	Υπάρχουν καθορισμένες απαιτήσεις αναφορικά με τα προσόντα και τις αρμοδιότητες ενός εκπαιδευτή μαθητείας.
	Οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες μαθητείας σε μία επιχείρηση θα πρέπει να κατέχουν τα απαραίτητα προσόντα στο επάγγελμα στο οποίο παρέχουν εκπαίδευση.
	Ο/η εκπαιδευτής/εκπαιδευτρια μαθητείας σε μία επιχείρηση θα πρέπει να κατέχει αποδεικτικά στοιχεία παιδαγωγικής/διδασκαλικής κατάρτισης.
	Υπάρχει πρόνοια κατάρτισης για τους εντός της επιχείρησης εκπαιδευτές και τις εκπαιδευτριες για την ανάπτυξη και επικαιροποίηση των παιδαγωγικών/διδασκαλικών τους δεξιοτήτων και για τους εκπαιδευτικούς για την επικαιροποίηση των τεχνικών τους δεξιοτήτων.
	Υπάρχουν μηχανισμοί για συνεργασία και ανταλλαγή μεταξύ των εντός της επιχείρησης εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών και των εκπαιδευτικών των σχολών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.
	Υπάρχει σαφής ένδειξη αναφορικά με το ποιος/ποια (ο/η εκπαιδευτής/εκπαιδευτρια ή ο/η εκπαιδευτής/εκπαιδευτρια) έχει την τελική ευθύνη για τη διδασκαλία των μαθητευομένων.

Τομείς ανάλυσης	Περιγραφικοί δείκτες
8. Χρηματοδότηση και μηχανισμοί διαμοιρασμού δαπανών	Οι επιχειρήσεις που παρέχουν μαθητεία καταβάλλουν μισθοδοσία και καλύπτουν έμμεσα έξοδα (υλικά, χρόνο εργασίας του/της εκπαιδευτή/εκπαιδευτριάς).
	Το Κράτος επωμίζεται την ευθύνη για τη χρηματοδότηση των σχολών ΕΕΚ και/ή για τις δαπάνες για την πρόσληψη μαθητευομένων.
	Η διάρκεια και η διοργάνωση της μαθητείας επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να ανακτήσουν την επένδυση μέσω της εργασίας των μαθητευομένων.
	Υπάρχουν κίνητρα (επιδοτήσεις, φορολογικές απαλλαγές) για την ενθάρρυνση των επιχειρήσεων για πρόσληψη μαθητευομένων, είτε γενικά είτε σε συγκεκριμένους τομείς ή επαγγέλματα.
	Οι εργοδοτικές οργανώσεις και οι συντεχνίες καλύπτουν μέρος των δαπανών (είτε άμεσα είτε έμμεσα).
9. Διασφάλιση ποιότητας	Υπάρχει σύστημα διασφάλισης της ποιότητας που καλύπτει τη μαθητεία.
10. Συνθήκες εργασίας και μάθησης των μαθητευομένων	Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μαθητευομένων καθορίζονται από τη νομοθεσία, τόσο σε σχέση με την εργασία όσο και τη μάθηση.
	Υπάρχει σημείο αναφοράς (υπεύθυνος φορέας) που παρέχει πληροφόρηση στο μαθητευόμενο σε σχέση με τα δικαιώματα και τις ευθύνες όλων των μερών και παρέχει υποστήριξη σε περίπτωση προβλημάτων.
	Ο/η μαθητευόμενος/μαθητευόμενη έχει συμβόλαιο εργασίας με την επιχείρηση και απολαμβάνει όλα τα δικαιώματα και ωφελήματα ενός/μίας υπαλλήλου και εκπληρώνει όλες τις υποχρεώσεις του.
	Ο/η μαθητευόμενος/μαθητευόμενη προστατεύεται στην περίπτωση που η επιχείρηση δεν είναι σε θέση πλέον να προσφέρει κατάρτιση.
	Ο/η μαθητευόμενος/μαθητευόμενη διαθέτει πρόσβαση σε καθοδήγηση και συμβουλευτικές υπηρεσίες.
11. Ανταπόκριση στην αγορά εργασίας	Υπάρχουν θεσμικές διαδικασίες οι οποίες επιτρέπουν στο/στη μαθητευόμενο/μαθητευόμενη να ανταποκριθεί ή να προβλέπει τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
	Η απόδοση και τα αποτελέσματα της μαθητείας παρακολουθούνται και αξιολογούνται σε τακτική βάση.
	Υπάρχει σύστημα εκ των προτέρων και εκ των υστέρων αξιολόγησης της μαθητείας.

Πίνακας Α2. Συγκρίνοντας την ‘παλαιά’ με τη Νέα Σύγχρονη Μαθητεία

Κύρια χαρακτηριστικά	‘Παλαιό’ σύστημα μαθητείας	ΝΣΜ – Βασικός κορμός μαθητείας
Νομικό πλαίσιο	Νόμος 13/1966 Ο περί μαθητείας νόμος του 1966	Νόμος 13/1966 Ο περί μαθητείας νόμος του 1966, υπάρχει, ωστόσο, πρόθεση θέσπισης νέου νομικού πλαισίου που θα αντανάκλα τις πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στη ΝΣΜ.
Κύρια ευθύνη	Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου (2007-15)	Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας (από το 2015)
Τύπος μαθητείας	Δυϊκό Σύστημα Μαθητείας, εναλλαγή μεταξύ κατάρτισης εντός του σχολείου και ενδουπηρεσιακής κατάρτισης	Δυϊκό Σύστημα Μαθητείας, εναλλαγή μεταξύ κατάρτισης εντός του σχολείου και ενδουπηρεσιακής κατάρτισης
Αναφορές σε ISCED/ΔΠΤΕ και EQF/ΕΠΠ	ΔΠΤΕ (Διεθνής Πρότυπη Ταξινόμηση για την Εκπαίδευση) επίπεδο 3, ΕΠΠ (Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων) επίπεδο 3	ΔΠΤΕ 2Α (Διεθνής Πρότυπη Ταξινόμηση για την Εκπαίδευση), ΕΠΠ (Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων) επίπεδο 3
Διάρκεια και κατανομή χρόνου	Δύο ακαδημαϊκά έτη, περιλαμβανομένης της θεωρητικής και πρακτικής κατάρτισης και τοποθέτησης σε θέση εργασίας Η κατάρτιση στον χώρο εργασίας ήταν διάρκειας τριών ημερών ανά εβδομάδα και δύο ημερών στο σχολείο.	Τρία ακαδημαϊκά έτη, διαιρεμένα σε έξι τρίμηνα. Η κατάρτιση στον χώρο εργασίας είναι τρεις ημέρες ανά εβδομάδα και δύο ημέρες στο σχολείο.
Στοχευόμενες Ομάδες	Νέοι/νέες από 15 έως 20 ετών.	Η ΝΣΜ έχει ως βασικό στόχο νέους/ νέες 15 ετών στην τελευταία τάξη της κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με σκοπό την προσέλκυση μαθητών /μαθητριών που ενδιαφέρονται για κάποιο επάγγελμα και για συμμετοχή στην αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΑΕΕΚ). Η ΝΣΜ είναι επίσης διαθέσιμη για μαθητές/μαθήτριες που εγκαταλείπουν πρόωγα το σχολείο από την 8η έως και τη 10η τάξη (14 ετών).

Κύρια χαρακτηριστικά	‘Παλιό’ σύστημα μαθητείας	ΝΣΜ – Βασικός κορμός μαθητείας
Σχολικά προγράμματα και εξειδίκευση	Τα σχολικά προγράμματα και η εξειδίκευση σε τεχνικά θέματα βασίζονταν στις προσφορές και τις πρόνοιες σχετικά με τη δευτεροβάθμια επαγγελματική και επαγγελματική κατάρτιση.	Τα υφιστάμενα σχολικά προγράμματα έχουν αναθεωρηθεί και επικαιροποιείται. Έχουν αναπτυχθεί νέα σχολικά προγράμματα από το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας.
Ελάχιστος αριθμός μαθητών για έναρξη προγράμματος	10-12 μαθητές/μαθήτριες	Έξι μαθητές/μαθήτριες
Μάθηση που βασίζεται στο σχολείο: πρωινό ή απογευματινό	Μόνο πρωινά	Κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες τα μαθήματα μπορούν να διεξάγονται τα απογεύματα.
Προσόντα	Μετά από επιτυχή συμπλήρωση, ο/η μαθητευόμενος/ λάμβανε πιστοποιητικό συμπλήρωσης της μαθητείας. Πρόκειται για επαγγελματικό και όχι εκπαιδευτικό προσόν.	Μετά από επιτυχή συμπλήρωση, ο/η μαθητευόμενος/μαθητευόμενη λαμβάνει πιστοποιητικό συμπλήρωσης της μαθητείας. Πρόκειται για επαγγελματικό και όχι εκπαιδευτικό προσόν που παρέχει πρόσβαση σε μερικά επαγγέλματα κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις.
Χρηματοδότηση	Η χρηματοδότηση για τη μάθηση που βασίζεται στο σχολείο προερχόταν από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Κυπριακή Κυβέρνηση. Η χρηματοδότηση εντός της επιχείρησης παραχωρούσε ο/η εργοδότης/εργοδότρια.	Η κατάρτιση που στηρίζεται στο σχολείο επιχορηγείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Κυπριακή Κυβέρνηση. Η κατάρτιση εντός της επιχείρησης επιχορηγείται από τον/την εργοδότη/εργοδότρια.
Συμβουλευτική και ψυχολογική υποστήριξη	Δεν ισχύει	Διενεργούνται επισκέψεις από εκπαιδευτικούς σχολικούς ψυχολόγους, κλινικούς ψυχολόγους και λειτουργούς κοινωνικής εργασίας σε σχολές ΕΕΚ και προσφέρονται συμβουλευτικές συναντήσεις και στήριξη στους/στις μαθητές/μαθήτριες που αντιμετωπίζουν προβλήματα.



PREVIOUS



CONTENTS



NEXT

98 | Επισκόπηση μαθητείας: Κύπρος
Προστιθέμενη αξία: αναθεώρηση του θεσμού της μαθητείας στην Κύπρο

Κύρια χαρακτηριστικά	‘Παλιό’ σύστημα μαθητείας	ΝΣΜ – Βασικός κορμός μαθητείας
Ευκαιρίες Προόδου	Γενική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ) Επίπεδο 4))	ΕΕΚ σε ανώτερο δευτεροβάθμιο επίπεδο: νέοι/νέες οι οποίοι/οποίες ολοκληρώνουν το Κεντρικό Κορμό Μαθητείας με επιτυχία μπορούν να προχωρήσουν με μετάβαση σε εσπερινή επαγγελματική σχολή για ένα επιπλέον διετή κύκλο σπουδών (αντί των τεσσάρων ετών των προγραμμάτων των κανονικών προγραμμάτων που βασίζονται στο σχολείο) · όταν ολοκληρώσουν τις σπουδές τους, λαμβάνουν επίσημο τίτλο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (εσπερινές τεχνικές σχολές, ΕΠΠ επίπεδο 4) που παρέχει πρόσβαση σε μεταλυκειακή ΕΕΚ ή Ανώτερη Εκπαίδευση.

Πηγή: Cedefop (2019).



PREVIOUS



CONTENTS



NEXT



PREVIOUS



CONTENTS



NEXT



PREVIOUS



CONTENTS



NEXT



EL

ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΚΥΠΡΟΣ

Προστιθέμενη αξία: αναθεώρηση του θεσμού
της μαθητείας στην Κύπρο



Η έκθεση αυτή παρουσιάζει τα βασικά ευρήματα και προτάσεις για τη βελτίωση της μαθητείας για τους/ τις μαθητευόμενους/μαθητευόμενες και εργοδότες/ εργοδότης καθώς και για την αύξηση της ελκυστικότητας της για την οικονομία και την κοινωνία στην Κύπρο. Με βάση τις πληροφορίες από μαθητευόμενους/ μαθητευόμενες, εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες, θεσμικούς παράγοντες, κοινωνικούς εταίρους και υπεύθυνους/ υπεύθυνες για τη χάραξη πολιτικής, η επισκόπηση εξετάζει τη Νέα Σύγχρονη Μαθητεία στην Κύπρο, η οποία παρέχει μία εναλλακτική πορεία εκπαίδευσης για μαθητές/ μαθήτριες που έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση ή την προπαρασκευαστική μαθητεία. Έγιναν και γίνονται βελτιώσεις στη Νέα Σύγχρονη Μαθητεία, αλλά οι εθνικοί φορείς για τη χάραξη πολιτικής πρέπει να λάβουν αποφάσεις σχετικά με το ρόλο που επιθυμούν να διαδραματίσει η Μαθητεία στο κυπριακό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η έκδοση αυτή είναι η τελική έκθεση της επισκόπησης του Cedefop για τη μαθητεία στην Κύπρο, η οποία διεξήχθη μεταξύ Ιανουαρίου 2017 και Ιουνίου 2018 μετά από αίτημα του Υπουργείου Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας. Αυτή η επισκόπηση της μαθητείας είναι μία από τις πολλές που διεξήγαγε το Cedefop μετά από αίτημα διαφόρων κρατών μελών.

4177 EL – TI-01-19-542-EL-N – doi:10.2801/59599

**CEDEFOP**

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη
της Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ευρώπης 123, 570 01 Θεσσαλονίκη (Πυλαία), ΕΛΛΑΔΑ

Ταχυδρομική διεύθυνση: Cedefop, Service post, 570 01 Θέρμη, ΕΛΛΑΔΑ

Τηλ. +30 2310490111, Φαξ +30 2310490020, Email: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu



Υπηρεσία Εκδόσεων
της Ευρωπαϊκής Ένωσης