



## AppHelp4SMEs

# Ανάλυση Αναγκών των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (ΜμΕ) για την Κύπρο

Αρ. Πακέτου Εργασίας: **WP2**

Τίτλος Πακέτου Εργασίας: **Ανάλυση αναγκών των ΜμΕ: Προσδιορισμός των αναγκών των ΜμΕ για τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα Μαθητείας**

Αρ. Παραδοτέου: **4**

Ημερομηνία: **M12**

Δημιουργήθηκε από: **Δρ. Εύη (Παρασκευή) Δέκουλου**

Εταίρος: **Intercollege**

Αριθμός Έργου: **572735-EPP-1-2016-1-CY-EPPKA3-SUP-APPREN**

Αριθμός Συμφωνίας: **2016-2098/001-001**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*Η παρούσα δημοσίευση (ανακοίνωση) αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του δημιουργού και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.*

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

---

<b>ΜΕΡΟΣ 1 – ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	<b>4</b>
<b>ΜΕΡΟΣ 2 – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ</b>	<b>5</b>
<b>ΜΕΡΟΣ 3 – ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΜμΕ</b>	<b>8</b>
ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΜμΕ	8
ΝΕΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ	9
ΟΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	9
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΩΝ	11
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗΣ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΩΝ	11
ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	13
<b>ΜΕΡΟΣ 4 – ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΩΝ</b>	<b>14</b>
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΩΝ	14
ΟΦΕΛΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΤΗΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ	14
<b>ΜΕΡΟΣ 5 – ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ</b>	<b>16</b>
<b>ΜΕΡΟΣ 6 - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b>	<b>17</b>

# ΠΙΝΑΚΕΣ

---

Πίνακας I: Τομείς Δράσης ΜμΕ	5
Πίνακας II: Μέγεθος ΜμΕ	6
Πίνακας III: Ηλικία ΜμΕ	7
Πίνακας IV: Κύκλος Εργασιών των ΜμΕ	7
Πίνακας V: Προτεινόμενες Θέσεις Μαθητείας	9
Πίνακας VI: Προτεινόμενες νέες ειδικεύσεις	9
Πίνακας VII: Σημαντικοί ανασταλτικοί παράγοντες για τη Μαθητεία	18
Πίνακας VIII: Σημαντικές προσδοκίες εργοδότη	18
Πίνακας IX: Εισηγήσεις ΜμΕ για βελτίωση της Μαθητείας	19
Πίνακας X: Απαιτήσεις υποστήριξης από τις ΜμΕ	19

## **ΜΕΡΟΣ 1 – ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Στόχος του 2<sup>ου</sup> Πακέτου Εργασίας "Ανάλυση Αναγκών των ΜμΕ" είναι να εντοπίσει τις ανάγκες των μικρο-μεσαίων επιχειρήσεων (ΜμΕ) στην Κύπρο και την Πολωνία για τη συμμετοχή τους στο Πρόγραμμα Μαθητείας. Πιο συγκεκριμένα, με τη βοήθεια ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας, η ανάλυση αναγκών στοχεύει στη διερεύνηση και αξιολόγηση της συνεργασίας μεταξύ των ΜμΕ και του Συστήματος Μαθητείας, υποδεικνύοντας τις ανάγκες των ΜμΕ για μαθητευόμενους σε συγκεκριμένους επιχειρηματικούς τομείς, και προσδιορίζοντας τα μέτρα στήριξης που απαιτούνται από τις ΜμΕ για την αποτελεσματική συμμετοχή στο πρόγραμμα μαθητείας. Το 2012, το Σύστημα Μαθητείας μεταρρυθμίστηκε και αντικαταστάθηκε από τη Νέα Σύγχρονη Μαθητεία.

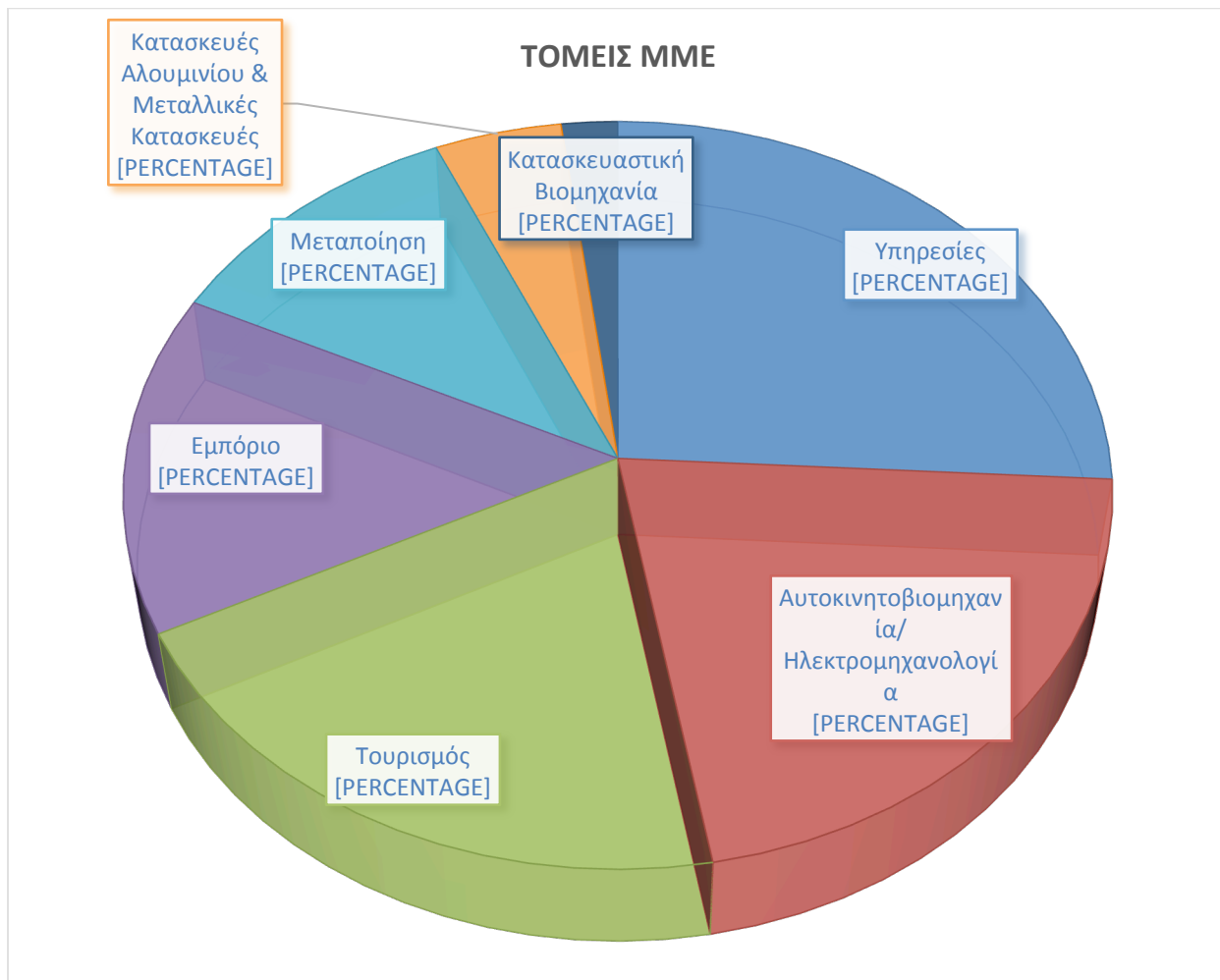
## **ΜΕΡΟΣ 2 – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Με στόχο τη διεξαγωγή του ποιοτικού μέρους της έρευνας, οργανώθηκαν εννέα συζητήσεις ομάδων εστίασης. Έξι ομάδες εστίασης (η κάθε μία με οκτώ συμμετέχοντες) οργανώθηκαν για να διερευνήσουν τις απόψεις των εκπροσώπων των ΜμΕ και τρεις ομάδες εστίασης για να ερευνήσουν την άποψη των μαθητευομένων. Οι συμμετέχοντες ήταν ιδιοκτήτες, διευθυντές ή ανώτερα στελέχη των ΜμΕ, μελών των τριών ενδιάμεσων φορέων, του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου (ΕΒΕ) Πάφου, του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου (ΕΒΕ) Λεμεσού και της Γενικής Συνομοσπονδίας Παγκύπριων Οργανώσεων Βιοτεχνών Επαγγελματιών Καταστηματαρχών (ΓΣ ΠΟΒΕΚ). Για τα μέλη της ΠΟΒΕΚ διοργανώθηκαν τέσσερις ομάδες εστίασης, μία για τα μέλη του ΕΒΕ Πάφου και μία για τα μέλη του ΕΒΕ Λεμεσού. Όσον αφορά στους μαθητευόμενους, διοργανώθηκαν δύο ομάδες εστίασης σε σχολεία της Λευκωσίας και ένα στη Λεμεσό.

Στο επόμενο στάδιο, το ποσοτικό μέρος της έρευνας διεξήχθη με τη χρήση ερωτηματολογίου. Με βάση τα ποιοτικά στοιχεία που συλλέχθηκαν από τις ομάδες εστίασης, δημιουργήθηκαν δύο δομημένα ερωτηματολόγια, ένα για κάθε ομάδα ερωτηθέντων (εκπροσώπων ΜμΕ και μαθητευομένων). Ένα δομημένο ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από 60 ερωτήσεις κλειστού τύπου δόθηκε σε 1507 εκπροσώπους ΜμΕ, ενώ ένα άλλο με 34 ερωτήσεις κλειστού τύπου δόθηκε σε 30 μαθητευόμενους. Συγκεντρώθηκαν 236 έγκυρα ερωτηματολόγια από ΜμΕ 7 διαφορετικών τομέων (βλ. Πίνακα Ι) και 25 ερωτηματολόγια από μαθητευόμενους.

<b>ΤΟΜΕΑΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ</b>	<b>ΑΡΙΘΜΟΣ ΜμΕ</b>
▪ Υπηρεσίες	51
▪ Αυτοκινητοβιομηχανία / Ηλεκτρομηχανολογία	42
▪ Τουρισμός	40
▪ Εμπόριο	29
▪ Μεταποίηση	22
▪ Κατασκευές Αλουμινίου & Μεταλλικές Κατασκευές	9
▪ Κατασκευαστική Βιομηχανία	4

Πίνακας Ι: Τομείς Δραστηριότητας ΜμΕ



Η πλειοψηφία των ΜμΕ που έλαβαν μέρος στην έρευνα απασχολούν από 1 έως 4 άτομα (32%), ενώ για το 26% των ερωτηθέντων ο αριθμός των εργαζομένων κυμαίνεται από 5 έως 10 άτομα. Το 16% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν, απασχολεί από 11 έως 30 άτομα ενώ υπάρχει ακόμη ένα 10% που απασχολεί από 31 έως 50 άτομα (βλ. Πίνακα II). Μόνο το 10% των εταιρειών απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζομένους.

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜμΕ	%
▪ 1-4	76	32.1
▪ 5-10	62	26.2
▪ 11-30	38	16
▪ 31-50	24	10.1
▪ 51-100	17	7.2
▪ > 100	6	2.5

— Πίνακας II: Μέγεθος ΜμΕ

Όσον αφορά στην ηλικία των ΜμΕ που συμμετείχαν στην έρευνά μας, η συντριπτική πλειοψηφία αυτών (96%) δεν λειτουργεί περισσότερο από 5 χρόνια, ενώ μόνο 4 από αυτές μετρούν περισσότερα από 30 χρόνια λειτουργίας.

ΧΡΟΝΙΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜμΕ	%
▪ 1-5	227	96
▪ 6-15	1	0.4
▪ 16-30	1	0.4
▪ >30	4	1.7

Πίνακας III: Ηλικία ΜμΕ

Τέλος, όσον αφορά στον κύκλο εργασιών των ΜμΕ, αυτός για τη μεγάλη πλειοψηφία των ΜμΕ (54%), δεν υπερβαίνει τα €300.000, ενώ για το 21% τα κέρδη κυμαίνονται μεταξύ €300.001 και €1.000.000. Μόνο για το 19% ο κύκλος εργασιών υπερβαίνει τα €3.000.000.

€	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜμΕ	%
100.000	61	25.7
100.001-300.000	68	28.7
300.001- 1.000.000	50	21.1
1.000.001- €3.000.000	37	15.6
3.000.001-€10.000.000	7	3
> €10.000.000	12	5.1

Πίνακας IV: Κύκλος εργασιών των ΜμΕ

## **ΜΕΡΟΣ 3 – Οι Απόψεις των Εκπροσώπων των ΜμΕ**

### **ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΜμΕ**

Σύμφωνα με την πλειοψηφία των ερωτηθέντων, οι μαθητευόμενοι δεν αξιοποιούνται καθόλου (37%) ή αξιοποιούνται σε περιορισμένο βαθμό (26%) από τις ΜμΕ στην Κύπρο. Αυτό θα μπορούσε να αποδοθεί κυρίως στους ακόλουθους λόγους:

- **Έλλειψη επαρκούς πληροφόρησης από το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού (ΥΠΠ):** Η πλειοψηφία των ΜμΕ (35%) δεν έχει λάβει ή έχει λάβει (30%) περιορισμένες πληροφορίες σχετικά με το νέο αναδιαμορφωμένο Σύστημα Μαθητείας. Κυριαρχεί ακόμη η εικόνα του παλιού Συστήματος Μαθητείας που διαχειριζόταν το Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου (ΚΕΠΑ).
- **Έλλειψη αποτελεσματικής αλληλεπίδρασης ανάμεσα στους λειτουργούς των ΜμΕ και τους λειτουργούς του Συστήματος Μαθητείας:** Η μεγάλη πλειοψηφία των ΜμΕ στην Κύπρο (75%) αναδεικνύει την έλλειψη επαρκούς και τακτικής αλληλεπίδρασης, ανταλλαγής απόψεων και ιδεών, με λειτουργούς του Συστήματος Μαθητείας σχετικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, τις νέες ειδικεύσεις και τη διαθεσιμότητα μαθητευομένων.
- **Έλλειψη συστηματικής επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευτικών και ΜμΕ:** Όπως δήλωσε η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (64%), οι εκπαιδευτικοί παραλείπουν την τήρηση στενής και συστηματικής επικοινωνίας με τις ΜμΕ και δεν παρακολουθούν την επίδοση των μαθητών κατά τη διάρκεια της μαθητείας. Κάτι τέτοιο δεν ευνοεί την αποτελεσματική αντιστοίχιση των δεξιοτήτων που αποκτώνται κατά την περίοδο μαθητείας με τις ανάγκες του εργοδότη.
- **Ενημέρωση σχετικά με τις δεξιότητες και τις γνώσεις που αποκτούν οι μαθητευόμενοι:** Η πλειοψηφία των ΜμΕ (66%) τονίζει την έλλειψη επαρκούς ενημέρωσης σχετικά με τις δεξιότητες και τις γνώσεις που αποκτούν οι μαθητευόμενοι. Οι εργοδότες δεν γνωρίζουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που αποκτούν οι μαθητευόμενοι στο πλαίσιο της μαθητείας, γεγονός που τους εμποδίζει σημαντικά να αξιοποιούν αποτελεσματικά τους μαθητευόμενους στην επιχειρηματική τους δραστηριότητα.
- **Ανεπάρκεια ικανοτήτων και γνώσεων:** Οι περισσότεροι από τους εργοδότες (53%) αποκαλύπτουν ότι οι μαθητευόμενοι δεν είναι εφοδιασμένοι με τις απαιτούμενες



γνώσεις και δεξιότητες ώστε να μπορούν να αξιοποιηθούν σωστά από τις ΜμΕ. Η θεωρητική εκπαίδευση που παρέχεται από τα σχολεία είναι ανεπαρκής.

- **Έλλειψη σχολείων Μαθητείας στην Πάφο και την Αμμόχωστο**
- **Αμαυρωμένη εικόνα του Σχεδίου Μαθητείας και των μαθητευόμενων:** Οι μαθητευόμενοι θεωρούνται άτομα με χαμηλή ειδίκευση και επιρρεπή στην εκδήλωση παραβατικής συμπεριφοράς. Αυτό αποθαρρύνει τη συμμετοχή των ΜμΕ στο σχέδιο μαθητείας.
- **Περιορισμένο φάσμα ειδικοτήτων μαθητείας:** Οι διαθέσιμες ειδικεύσεις δεν αρκούν για να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις ανάγκες των ΜμΕ.

### ΝΕΕΣ ΕΙΔΙΚΕΥΣΕΙΣ

Η πλειοψηφία των εκπροσώπων των ΜμΕ (62%) αναγνωρίζει ότι υπάρχουν καθήκοντα και βοηθητικές εργασίες, που θα μπορούσαν να εκτελέσουν οι μαθητευόμενοι. Οι ερωτηθέντες πρότειναν τις ακόλουθες θέσεις μαθητείας.

▪ Βοηθός μάγειρα	▪ Ναυαγοσώστης
▪ Καθαριστής	▪ Βοηθός συντήρησης
▪ Επισκευαστής ηλεκτρονικών συσκευών	▪ Ελαιοχρωματιστής/Μπογιατζής
▪ Βοηθός ηλεκτρολόγου	▪ Καθαριστής πισίνας
▪ Βοηθός κηπουρού	▪ Υπεύθυνος εισδοχής
▪ Οικονόμος	▪ Σερβιτόρος
▪ Βοηθός κουζίνας	▪ Βοηθός αποθήκης

Πίνακας V: Προτεινόμενες Θέσεις Μαθητείας

Λόγω του περιορισμένου εύρους διαθέσιμων ειδικεύσεων μαθητείας, οι εκπρόσωποι των ΜμΕ τόνισαν ότι η εισαγωγή ορισμένων νέων ειδικεύσεων θα μπορούσε να συμβάλει στην αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των μαθητευόμενων και να διευκολύνει την επιτυχία τους ένταξη στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, έχουν προταθεί πιθανές νέες ειδικεύσεις.

▪ Συγκολλητής	▪ Συντήρηση πισίνας
▪ Οικοδόμος	▪ Υπεύθυνος εισδοχής
▪ Κρεοπώλης	▪ Υπηρεσίες ασφαλείας
▪ Ισιωτής	▪ Συντήρηση Spa

▪ Ξυλουργός	▪ Ψυκτικός
▪ Μεταλλικές Κατασκευές	▪ Τεχνικός Ελαστικών
▪ Ελαιοχρωματιστής/Μπογιατζής	▪ Οδηγός φορτηγού
▪ Υδραυλικός	▪ Αποθηκάριος

## ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Όσον αφορά στις δεξιότητες και τις ικανότητες που αναμένουν από την πλευρά των μαθητευόμενων, οι εκπρόσωποι των ΜμΕ τονίζουν τη ζωτική σημασία της *ακεραιότητας του χαρακτήρα* καθώς και της *προθυμίας για συνεχή μάθηση*. Το 48% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η συνέπεια και η ακεραιότητα είναι ζωτικής σημασίας για έναν μαθητευόμενο που επιδιώκει μια επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία στις ΜμΕ, ενώ το 72% θεωρεί σημαντική ή πολύ σημαντική την ικανότητα και την προθυμία των μαθητευόμενων να αναλαμβάνουν συνεχώς νέα καθήκοντα και ευθύνες, να αποκτούν νέες εμπειρίες, νέες δεξιότητες και ικανότητες. Η *εργασιακή δέσμευση και αφοσίωση*, καθώς και η *επαγγελματική συμπεριφορά* και η *ευπρεπής εμφάνιση* είναι κάποια άλλα στοιχεία που εκτιμώνται ιδιαίτερα από τους εργοδότες. Το 68% των ερωτηθέντων θεωρεί σημαντική ή ζωτικής σημασίας την δέσμευση και αφοσίωση των μαθητευόμενων στην επιχείρηση, καθώς επίσης και το αίσθημα ευθύνης απέναντι στους στόχους της επιχείρησης. Τα άτομα που επιδεικνύουν υψηλή εργασιακή δέσμευση, τείνουν να καταβάλλουν επιπλέον προσπάθεια για να επιτύχουν υψηλή επίδοση στην εργασία. Το 67% υπογραμμίζει τη σημασία της επαγγελματικής συμπεριφοράς όσον αφορά στην ευπρεπή εμφάνιση και τα πρότυπα συμπεριφοράς.

*Η ευχάριστη και θετική προσωπικότητα σε συνδυασμό με υψηλές επικοινωνιακές δεξιότητες*, είναι δύο επιπλέον χαρακτηριστικά που απαιτούνται από τους εργοδότες. Το 73% των ερωτηθέντων περιγράφει τον ιδανικό μαθητευόμενο ως ένα ευχάριστο άτομο που συνυπάρχει αρμονικά με τους άλλους, συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στη δημιουργία και τη διατήρηση ενός ευχάριστου οργανωσιακού κλίματος. Οι υψηλές επικοινωνιακές δεξιότητες θεωρούνται εξαιρετικά σημαντικές για το 63% των εκπροσώπων των ΜμΕ, δεδομένου ότι συμβάλλουν σημαντικά στην ανάπτυξη αποτελεσματικών σχέσεων με τους πελάτες. Η ικανότητα *εργασίας υπό πίεση*, καθώς και

η ικανότητα ομαδικής εργασίας είναι επίσης περιζήτητες για τους μαθητευόμενους. Λόγω της οικονομικής ύφεσης, το προσωπικό έχει μειωθεί και ο φόρτος εργασίας είναι κάποιες φορές αρκετά υψηλός. Ως εκ τούτου, είναι πολύ σημαντικό για τους μαθητευόμενους να μπορούν να διαχειριστούν το ενδεχόμενο άγχος και να είναι σε θέση να εργάζονται αποτελεσματικά υπό πίεση. Το 62% των ερωτηθέντων υπογραμμίζει την ανάγκη οι μαθητευόμενοι να είναι πρόθυμοι και ικανοί να συνεργάζονται με τους συναδέλφους τους ή / και τον προϊστάμενό τους και να επιδεικνύουν ομαδικότητα.

Η αυτοδιαχείριση, η διαχείριση άγχους και η αυτοπεποίθηση θεωρούνται επίσης υψίστης σημασίας για τις ΜμΕ. Οι μαθητευόμενοι αναμένεται να είναι σε θέση να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τη συμπεριφορά και τα συναισθήματά τους καθώς και τις σχέσεις τους με τους άλλους. Επιπλέον, πρέπει να εμπιστεύονται τις δυνατότητές τους και να είναι σε θέση να τις αξιοποιούν και να τις βελτιώνουν συνεχώς κατά την καθημερινή τους εργασία. Οι βασικές τεχνικές γνώσεις περιγράφονται ως αρκετά ή πολύ σημαντικές για το 34% και 31% αντιστοίχως, κυρίως όσον αφορά στα τεχνικά επαγγέλματα. Οι μαθητευόμενοι αναμένεται να έχουν κάποιες βασικές γνώσεις, ώστε να μπορούν να εκτελέσουν με ασφάλεια ορισμένες σημαντικές βοηθητικές εργασίες. Λιγότερο σημαντικός θεωρείται ο ψηφιακός εγγραμματισμός. Το 44% των εκπροσώπων των ΜμΕ θεωρεί αρκετά σημαντικό οι μαθητευόμενοι να διαθέτουν βασικές δεξιότητες πληροφορικής, διαδικτύου και, σε ορισμένες περιπτώσεις, ικανότητα χειρισμού των μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

## **ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΩΝ**

Σε αντίθεση με τις προσδοκίες τους, οι εργοδότες που συνεργάστηκαν με μαθητευόμενους, αναφέρουν ότι οι μαθητευόμενοι δεν διαθέτουν βασικές τεχνικές και μαθηματικές γνώσεις καθώς και δεξιότητες ξένων γλωσσών. Επιπλέον, οι μαθητευόμενοι φαίνεται να υστερούν σε δεξιότητες αυτοδιαχείρισης και ομαδικής εργασίας, ενώ φαίνεται να στερούνται αυτοπεποίθησης και ευχάριστης προσωπικότητας. Ακόμη, η ικανότητα εργασίας υπό πίεση, η αφοσίωση στην εργασία και η ακεραιότητα χαρακτήρα μπορούν να θεωρηθούν στοιχεία που οι μαθητευόμενοι στερούνται σε σημαντικό βαθμό. Οι μαθητευόμενοι εμφανίζουν την τάση να φθάνουν με καθυστέρηση στην εργασία τους ή να απουσιάζουν εντελώς κάποιες μέρες, ενώ δεν αισθάνονται μέρος της επιχείρησης στην οποία εργάζονται. Επιπλέον, η απροθυμία να εκθέσουν τον εαυτόν τους σε νέες εμπειρίες,

να αποκτήσουν νέες γνώσεις και δεξιότητες ή να βελτιώσουν αυτές που ήδη έχουν, είναι ένα κοινό φαινόμενο για τους μαθητευόμενους και ένας σημαντικός ανασταλτικός παράγοντας για την αποτελεσματική ένταξή τους στην εργασιακή καθημερινότητα των ΜμΕ.

Επομένως, η πλειοψηφία των εργοδοτών που συνεργάστηκαν με τους μαθητευόμενους, αποκάλυψαν ένα μέτριο ή χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης. Η έλλειψη επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων, ο περιορισμένος ζήλος και η έλλειψη ακεραιότητας χαρακτήρα, η έλλειψη ισχυρών κινήτρων και η μειωμένη προσαρμοστικότητα στον χώρο εργασίας επισημάνθηκαν ως οι κύριοι παράγοντες που εμποδίζουν την αποτελεσματική αξιοποίηση των μαθητευομένων στις ΜμΕ.

### **ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗΣ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΩΝ**

Στην αναζήτηση παραγόντων που θα ευνοούσαν μια πιο εκτεταμένη αξιοποίηση των μαθητευομένων, η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτηθέντων υπογράμμισε την επιτακτική ανάγκη για το ΥΠΠ να μην απεικονίζει τους μαθητευόμενους ως «κοινωνικό πρόβλημα» και ως άτομα που εργάζονται δωρεάν, αλλά ως εξειδικευμένους και πιθανούς μελλοντικούς εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης. Οι μαθητευόμενοι είναι εργαζόμενοι των οποίων η εργασιακή νοοτροπία και οι δεξιότητες μπορούν να επηρεαστούν σε μεγάλο βαθμό από τον πρώτο εργοδότη τους. Επομένως, συμμετέχοντας στη μαθητεία, ο εργοδότης έχει το προνόμιο να εκπαιδεύει και να προετοιμάζει πιθανούς μελλοντικούς υπαλλήλους με βάση τις ανάγκες, τα πρότυπα και τις απαιτήσεις του. Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας διευκόλυνσης που υποδεικνύεται από ένα σημαντικό μέρος των ερωτηθέντων (59%) είναι η *αξιολόγηση ετοιμότητας των μαθητευομένων* πριν από την έναρξη της περιόδου μαθητείας. Αυτό θα μπορούσε να βοηθήσει σημαντικά τους εργοδότες να γνωρίζουν τις δεξιότητες και γνώσεις, τις δυνάμεις και τις αδυναμίες κάθε μαθητευόμενου. Μια τέτοια αξιολόγηση θα μπορούσε να διευκολύνει την αποτελεσματικότερη αντιστοίχιση μεταξύ των μαθητευομένων και των ΜμΕ και να βοηθήσει τους εργοδότες να αξιοποιήσουν πιο αποτελεσματικά τις δεξιότητες των μαθητευομένων, αναθέτοντας τους τα σωστά καθήκοντα. Για τον σκοπό αυτό θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν τα πρότυπα επαγγελματικών προσόντων που δημιουργήθηκαν από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού της Κύπρου (ΑναΔ).

Τα οικονομικά κίνητρα για τις ΜμΕ θα μπορούσαν να αποτελέσουν έναν μάλλον κρίσιμο παράγοντα διευκόλυνσης για τη βέλτιστη αξιοποίηση του συστήματος μαθητείας. Σύμφωνα με την πλειοψηφία (73%), οι εργοδότες που επενδύουν στην κατάρτιση των μαθητευομένων πρέπει να ανταμείβονται οικονομικά, δεδομένου ότι «εκτελούν καθήκοντα καθηγητών παρέχοντας στους μαθητευόμενους τεχνικές γνώσεις». Επιπλέον, η οικονομική ύφεση έχει μειώσει τους διαθέσιμους πόρους για την κατάρτιση των μαθητευομένων. Ο μειωμένος αριθμός προσωπικού σε συνδυασμό με υψηλότερο φόρτο εργασίας και λιγότερο αισιόδοξο εργασιακό κλίμα, δυσχεραίνουν την προθυμία των εργοδοτών να συμμετάσχουν στο σχέδιο μαθητείας. Η κάλυψη των δαπανών κοινωνικής ασφάλισης από την κυβέρνηση φαίνεται εξίσου σημαντική για τις ΜμΕ στην Κύπρο, καθώς το 77% των ερωτηθέντων το ανέδειξε ως αποφασιστικό παράγοντα που θα μπορούσε να ενθαρρύνει τη συμμετοχή τους στο σχέδιο μαθητείας.

Ένα άλλο σημαντικό κίνητρο για τους εργοδότες θα ήταν η αποτελεσματικότερη αντιστοίχιση μεταξύ της θεωρητικής εκπαίδευσης που παρέχεται από το πρόγραμμα μαθητείας και των αναγκών και απαιτήσεων των ΜμΕ. Παρόλο που οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν θεωρητική κατάρτιση δύο ημέρες την εβδομάδα, δεν αποκτούν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για να ανταποκριθούν στα καθήκοντα και τις ευθύνες στο πλαίσιο της μαθητείας. Μια στενότερη συνεργασία μεταξύ των λειτουργών μαθητείας και των ΜμΕ θα μπορούσε να ευνοήσει μια θεωρητική εκπαίδευση η οποία θα εστίαζε περισσότερο στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και κατά συνέπεια σε μια πιο παραγωγική αξιοποίηση των μαθητευομένων.

Ωστόσο, εκτός από την αξιολόγηση ετοιμότητας των μαθητευομένων, η αξιολόγηση ετοιμότητας των ΜμΕ θεωρήθηκε ως μια άλλη βασική προϋπόθεση για μια παραγωγική συνεργασία μεταξύ των δύο μερών. Δεν διαθέτουν όλες οι ΜμΕ πόρους - κυρίως χρόνο, ανάγκη και προθυμία να «επενδύσουν» στη μαθητεία. Το 60% των ερωτηθέντων αναγνώρισε την επιτακτική ανάγκη αξιολόγησης και έγκρισης των ΜμΕ πριν από τη συμμετοχή τους στη μαθητεία. Μια ΜμΕ πρέπει να συνεργάζεται με τους μαθητευόμενους, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχουν συγκεκριμένα καθήκοντα και εργασίες που μπορούν να αναλάβουν οι μαθητευόμενοι.

Τα κίνητρα θα ήταν χρήσιμα όχι μόνο για τους εργοδότες αλλά και για τους μαθητευόμενους. Το 67% των ερωτηθέντων υπογραμμίζει την αποφασιστική σημασία των *οικονομικών κινήτρων για τους μαθητευόμενους*, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό τονίζει τη σημασία των *μη οικονομικών κινήτρων*, όπως το ευχάριστο περιβάλλον εργασίας ή οι άφθονες ευκαιρίες μάθησης. Σύμφωνα με τους εκπροσώπους των ΜμΕ, θα ήταν χρήσιμο οι μαθητευόμενοι να γνωρίζουν τις επιτυχίες άλλων μαθητευομένων που εργάστηκαν σκληρά και ακολούθησαν μια επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία στον τομέα τους.

## **ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

Όπως δήλωσαν όλοι οι εκπρόσωποι των ΜμΕ, η μαθητεία πρέπει να περιλαμβάνει ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση έτσι ώστε οι μαθητευόμενοι να μπορούν να αξιοποιηθούν αποτελεσματικότερα από τις ΜμΕ και να μπορούν να επιτευχθούν πλήρως τα μαθησιακά αποτελέσματα της μαθητείας. Η μεγάλη πλειοψηφία υπογραμμίζει την ανάγκη *αποτελεσματικής διαδικασίας μύησης των μαθητευόμενων στην κουλτούρα, τις αξίες και τους κανόνες λειτουργίας* της εταιρείας στην αρχή της περιόδου μαθητείας, έτσι ώστε οι μαθητευόμενοι να μπορούν να ενσωματωθούν αποτελεσματικά στη φιλοσοφία και το εργασιακό περιβάλλον και να προετοιμαστούν για τον νέο τους ρόλο. *Οι κανόνες ασφάλειας και υγείας*, καθώς και η *επαγγελματική δεοντολογία* και η *ηθική στο χώρο εργασίας*, έχουν αναφερθεί ως δύο άλλα συστατικά της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Οι μαθητευόμενοι πρέπει να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι ώστε να μπορούν να προστατεύσουν τον εαυτό τους από ατυχήματα ή ζημιές που πιθανόν να προκληθούν στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, πρέπει να γνωρίζουν τους κανόνες στον χώρο εργασίας και τα πρότυπα συμπεριφοράς καθώς και τις προσδοκίες των εργοδοτών ώστε να μπορούν να επιδείξουν την απαιτούμενη ορθή συμπεριφορά και να έχουν μια εποικοδομητική συνεργασία τόσο με τους συναδέλφους τους όσο και με τον προϊστάμενό τους.

Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση αναμένεται επίσης να παρέχει στους μαθητευόμενους *εξειδικευμένες τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες*, όπως είναι η χρήση εργαλείων, η ανάγνωση σχεδίων εργασίας και η συντήρηση υλικών, που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων του επιλεγμένου επαγγέλματος και για την επιτυχή επαγγελματική σταδιοδρομία σε έναν συγκεκριμένο τομέα. *Η κατάρτιση στο χώρο εργασίας* σε συνδυασμό με την *παροχή καθοδήγησης* ενισχύει την εμπειρική μάθηση των

μαθητευόμενων και τους διευκολύνει να εφαρμόσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτούν, διευκολύνει την αφομοίωση αυτών των γνώσεων και ενισχύει την αυτοπεποίθηση των μαθητευόμενων. Οι δεξιότητες αυτοδιαχείρισης και ομαδικής εργασίας, καθώς και η ικανότητα εργασίας υπό πίεση και η αξιολόγησης κινδύνου θεωρούνται επίσης ουσιαστικά στοιχεία της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης από την πλειοψηφία των ερωτηθέντων.

Η πλειοψηφία των εργοδοτών (65%) συνέστησε την παροχή ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης από τα μέλη του προσωπικού των ΜμΕ σε συνεργασία με το σχολείο, έτσι ώστε οι μαθητευόμενοι να εφοδιαστούν με τις απαιτούμενες θεωρητικές γνώσεις.

## **ΜΕΡΟΣ 4 – Η ΑΠΟΨΗ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΩΝ**

### **ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΟΥ**

Για την πλειοψηφία των μαθητευομένων, η εύρεση εργασίας σε μία επιχείρηση στο πλαίσιο της μαθητείας, χαρακτηρίστηκε εύκολη (36%) ή αρκετά εύκολη (28%), αφού κατάφεραν να βρουν εργοδότη αξιοποιώντας το κοινωνικό κεφάλαιο της οικογένειάς τους (60%) ή με τη βοήθεια των καθηγητών τους (28%).

Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες εκφράζουν μια γενική μέτρια ικανοποίηση από την εμπειρία της μαθητείας τους. Η πληρωμή και οι ώρες εργασίας είναι δύο πτυχές για τις οποίες αποκάλυψαν την περιορισμένη ή μέτρια ικανοποίησή τους. Πολλοί από αυτούς δεν λαμβάνουν καθόλου ή λαμβάνουν μια περιορισμένη οικονομική ανταμοιβή, ενώ συστηματικά χρειάζεται να παραμείνουν στην εργασία τους περισσότερο από τις προβλεπόμενες ώρες. Αντίθετα, οι περισσότεροι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι είναι αρκετά ικανοποιημένοι με τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενό τους. Τόσο οι συνάδελφοι όσο και ο προϊστάμενός τους είναι αρκετά βοηθητικοί και πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί τους και να διευκολύνουν την εμπειρική τους μάθηση. Διευκολύνουν τους μαθητευόμενους να εκπληρώσουν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους, να ενισχύσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους και να αποκτήσουν νέες. Το 52% των ερωτηθέντων περιγράφει ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι από τις ευκαιρίες μάθησης που τους προσφέρει το εργασιακό τους περιβάλλον. Επιπλέον, η πλειοψηφία είναι αρκετά

ικανοποιημένη από τις συνθήκες εργασίας και την ποικιλία των καθηκόντων που τους ανατίθενται.

Οι πτυχές της μαθητείας που έλαβαν τις χαμηλότερες βαθμολογίες ικανοποίησης είναι ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και οι προοπτικές ανέλιξης. Η πλειοψηφία παραπονιέται για τον εξαντλητικό φόρτο εργασίας και τις περιορισμένες ευκαιρίες ανέλιξης που οδηγούν σε χαμηλά κίνητρα. Αν και οι μαθητευόμενοι καταβάλλουν τη μέγιστη δυνατή προσπάθεια να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους, οι προοπτικές να γίνουν προσωπικό πλήρους απασχόλησης μετά την περίοδο μαθητείας είναι περιορισμένες και αυτό τους αποθαρρύνει.

### **ΟΦΕΛΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΤΗΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ**

Για την πλειοψηφία των μαθητευομένων που συμμετέχουν στην έρευνα, το να εργάζονται για μια εταιρεία κατά τη διάρκεια της μαθητείας, αποδείχθηκε μια εξαιρετική διαδικασία μάθησης. Οι περισσότεροι μαθητευόμενοι δήλωσαν ότι εξοικειώθηκαν αρκετά με τις *αρχές της επαγγελματικής συμπεριφοράς* (72%), βελτίωσαν την ικανότητά τους να *αναπτύσσουν και να διατηρούν αποτελεσματικές εργασιακές σχέσεις* τόσο με συναδέλφους τους όσο και με τον προϊστάμενό τους (64%), ενώ ενισχύθηκε η *ευθύνη και η αφοσίωση* στη δουλειά τους (52%). Επιπλέον, οι ερωτηθέντες εντόπισαν σημαντική βελτίωση στην *ικανότητά τους να θέτουν στόχους* (64%), στις *επικοινωνιακές τους δεξιότητες* (52%) και την *ικανότητά τους για ομαδική εργασία* (48%) και, σε μικρότερο βαθμό, εντόπισαν *ενίσχυση της αυτοπεποίθησής τους* (44%) και *διεύρυνση των τεχνικών τους γνώσεων* (40%). Ωστόσο, οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες εντόπισαν μόνο μερική βελτίωση της *ικανότητάς τους για διαχείριση χρόνου και επίλυση προβλημάτων*, ενώ η ικανότητά τους για *ανάληψη πρωτοβουλίας των δεν ενισχύθηκε* όπως αναμενόταν.

Όταν οι μαθητευόμενοι κλήθηκαν να αξιολογήσουν τις δυνατότητές τους, οι περισσότεροι δήλωσαν ότι προκειμένου να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στα καθήκοντά τους μέσα σε μια ΜμΕ, απαιτείται να ενισχύσουν τις *τεχνικές γνώσεις* τους και να έχουν καλύτερη ενημέρωση σχετικά με την επαγγελματική συμπεριφορά και δεοντολογία. Σε μικρότερο βαθμό, πρέπει να ενισχύσουν τις *επικοινωνιακές τους δεξιότητες*, κυρίως στον τουριστικό τομέα, καθώς και την *ικανότητά τους να δημιουργούν και να διατηρούν αποτελεσματικές σχέσεις* τόσο με τους συναδέλφους τους όσο και με τους πελάτες. Η *αυτοπεποίθησή*, η



*αυτογνωσία και το αίσθημα ευθύνης είναι τρεις ακόμη σημαντικοί τομείς στους οποίους πρέπει να επικεντρωθούν οι μαθητευόμενοι προκειμένου να προετοιμαστούν καλύτερα για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Οι μαθητευόμενοι συνειδητοποιούν ότι πρέπει να αναγνωρίσουν τα ισχυρά και αδύναμα σημεία τους, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά τους, καθώς και να ενισχύσουν το αίσθημα ευθύνης απέναντι στην επιχείρηση και την εργασία τους.*

Όσον αφορά στους παράγοντες που θα μπορούσαν να διευκολύνουν σημαντικά τη συμμετοχή των νέων στο πρόγραμμα μαθητείας, η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτηθέντων υπογράμμισε την κρίσιμη σημασία της συστηματικής παροχής *οικονομικής στήριξης* στους μαθητευόμενους. Συγκεκριμένα, τόνισαν ότι η *παροχή αναλογικής ανταμοιβής* με βάση την ατομική επίδοση θα αποτελέσει ισχυρό κίνητρο για αυτούς. Επιπλέον, ένας σημαντικός αριθμός ερωτηθέντων υπογράμμισε ότι θα ήταν χρήσιμο να ανατεθούν στους μαθητευόμενους κατάλληλα *καθήκοντα προσανατολισμένα στην μάθηση* και να τους δοθούν *ευκαιρίες να αναλάβουν πρωτοβουλίες* και να αξιοποιήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους. Λόγω έλλειψης εμπιστοσύνης, είναι κοινό φαινόμενο για τους εργοδότες να αποφεύγουν να εκχωρούν σημαντικά καθήκοντα στους μαθητευόμενους και να τους αναθέτουν πολύ απλά καθήκοντα που δεν προωθούν την εμπειρική μάθηση. Οι ερωτηθέντες αποκάλυψαν επίσης την κρίσιμη ανάγκη να ενημερώνονται πλήρως σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους στο πλαίσιο του Σχεδίου Μαθητείας, καθώς επίσης και σχετικά με τις προοπτικές σταδιοδρομίας τους μετά την περίοδο μαθητείας.

## **ΜΕΡΟΣ 5 – ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ**

Στον *τουρισμό*, οι εκπρόσωποι των ΜμΕ θεωρούν ότι οι μαθητευόμενοι αξιοποιούνται σε πολύ μικρό βαθμό, αν και υπάρχει μεγάλη ζήτηση για άτομα που εκτελούν υποστηρικτικά καθήκοντα. Η επαγγελματική συμπεριφορά και η ευπρεπής εμφάνιση, η επιθυμία για συνεχή μάθηση, οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η αισιοδοξία καθώς και η ικανότητα ομαδικής εργασίας περιγράφονται ως πολύ σημαντικά εφόδια για την επαγγελματική σταδιοδρομία στον τομέα του τουρισμού, ενώ ο ψηφιακός εγγραμματισμός και οι τεχνικές δεξιότητες χαρακτηρίζονται ως λιγότερο σημαντικά. Οι εκπρόσωποι των ΜμΕ σε αυτόν τον τομέα εξέφρασαν την προθυμία τους να βοηθήσουν τους μαθητευόμενους να αποκτήσουν

όλες τις απαιτούμενες τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες ως ανταμοιβή για την επιθυμία τους για συνεχή μάθηση, την ισχυρή τους αφοσίωση και την υπευθυνότητά τους

Στον *τομέα των υπηρεσιών*, η χρήση των μαθητευομένων εμφανίζεται πιο περιορισμένη, κυρίως λόγω της αμαυρωμένης εικόνας του Σχεδίου Μαθητείας και της έλλειψης επαρκούς ενημέρωσης σχετικά με τις δεξιότητες και τις γνώσεις των μαθητευομένων. Για τον συγκεκριμένο τομέα των ΜμΕ, απαιτείται από τους μαθητευόμενους υψηλή υπευθυνότητα, αισιοδοξία και ευχάριστη προσωπικότητα σε συνδυασμό με ισχυρές επικοινωνιακές δεξιότητες, ώστε να μπορέσουν να ξεκινήσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Όπως ήταν αναμενόμενο, οι ερωτηθέντες υπογράμμισαν ότι η παροχή υπηρεσιών συνδέεται άμεσα με την υψηλή ικανότητα και προθυμία για συναναστροφή με ανθρώπους επιδεικνύοντας φιλικότητα, ενσυναίσθηση και σεβασμό. Ωστόσο, η πλειοψηφία των μαθητευομένων που συνεργάστηκαν με τις ΜμΕ στερούνται των παραπάνω δεξιοτήτων. Ως εκ τούτου, οι ερωτηθέντες από τον τομέα των υπηρεσιών τόνισαν την κρίσιμη σημασία της αξιολόγησης ετοιμότητας των μαθητευομένων πριν από την έναρξη της περιόδου μαθητείας, καθώς αυτό θα μπορούσε να διευκολύνει μια πιο αποτελεσματική επιλογή μεταξύ των εκάστοτε υποψήφιων μαθητευομένων.

Στον τομέα του *εμπορίου*, οι ερωτηθέντες τόνισαν την έλλειψη επαρκούς πληροφόρησης από το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού σχετικά με το νέο αναδιαμορφωμένο Σύστημα Μαθητείας, καθώς και με τις γνώσεις και δεξιότητες των μαθητευομένων. Οι εκπρόσωποι των ΜμΕ αυτού του τομέα τόνισαν την κρίσιμη σημασία της διαχείρισης του άγχους και την ικανότητα εργασίας υπό πίεση, καθώς και τη σημασία της θετικής προσωπικότητας και της επιθυμίας για συνεχή μάθηση. Ωστόσο, έχει αναφερθεί ότι οι μαθητευόμενοι που έχουν αξιοποιηθεί σε αυτόν τον τομέα, στερούνται των παραπάνω δεξιοτήτων και αυτό συνέβαλε σημαντικά στη δημιουργία μιας μάλλον αρνητικής εικόνας για τους μαθητευόμενους και το δυναμικό τους.

Στον τομέα της *αυτοκινητοβιομηχανίας* και της *ηλεκτρομηχανολογίας*, οι ερωτηθέντες τόνισαν τη σημασία των τεχνικών γνώσεων που απαιτούνται από την πλευρά των μαθητευομένων. Για να ενταχθούν στο δυναμικό μιας επιχείρησης, οι μαθητευόμενοι αναμένεται να είναι εξοπλισμένοι με βασικές τεχνικές γνώσεις, διαφορετικά υπάρχει ο κίνδυνος να προκαλέσουν ζημία στην περιουσία της επιχείρησης ή των πελατών της ή να

βλάψουν τον εαυτό τους. Ως εκ τούτου, η ενημέρωση σχετικά με την ασφάλεια και υγεία στον χώρο εργασίας σε συνδυασμό με τις τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες, έχουν επισημανθεί ως θεμελιώδη εφόδια για την αποτελεσματική και ασφαλή εκπλήρωση των καθηκόντων από τους μαθητευόμενους. Ωστόσο, αναφέρεται ότι οι μαθητευόμενοι στερούνται όχι μόνο κρίσιμων γνώσεων με αποτέλεσμα να θέτουν τον εαυτό τους σε κίνδυνο αλλά και επαγγελματισμού, υπευθυνότητας και προθυμίας για συνεχή απόκτηση νέων γνώσεων.

## **ΜΕΡΟΣ 6 - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Σύμφωνα με τη συντριπτική πλειοψηφία των εργοδοτών, οι μαθητευόμενοι αξιολογούνται σε περιορισμένο βαθμό από τις ΜμΕ στην Κύπρο. Αυτό θα μπορούσε να αποδοθεί κυρίως στους παρακάτω λόγους:

- Έλλειψη επαρκούς πληροφόρησης από το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού (ΥΠΠ) για το αναδιαμορφωμένο Σύστημα Μαθητείας.
- Έλλειψη αποτελεσματικής αλληλεπίδρασης ανάμεσα στους λειτουργούς των ΜμΕ και εκείνους του Συστήματος Μαθητείας
- Έλλειψη τακτικής επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευτικών και ΜμΕ
- Έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τις δεξιότητες και τις γνώσεις που αποκτούν οι μαθητευόμενοι στις ΜμΕ
- Ανεπάρκεια ικανοτήτων και γνώσεων από την πλευρά των μαθητευομένων
- Αμαυρωμένη εικόνα του Συστήματος Μαθητείας και των μαθητευομένων
- Περιορισμένο εύρος προσφερόμενων ειδικεύσεων μαθητείας
- Έλλειψη σχολείων Μαθητείας στην Πάφο και την Αμμόχωστο

Πίνακας VII: Σημαντικοί ανασταλτικοί παράγοντες για τη Μαθητεία

Κατά την έναρξη της περιόδου μαθητείας, οι νέοι αναμένεται να έχουν τις παρακάτω γνώσεις και δεξιότητες:

- |  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| ▪ Βασικές τεχνικές γνώσεις               | ▪ Ικανότητα ομαδικής εργασίας        |
| ▪ Ψηφιακός εγγραμμатισμός                | ▪ Επικοινωνιακές δεξιότητες          |
| ▪ Αυτοπεποίθηση                          | ▪ Θετική και ευχάριστη προσωπικότητα |
| ▪ Αυτοδιαχείριση                         | ▪ Αφοσίωση στην εργασία              |
| ▪ Διαχείριση άγχους                      | ▪ Υπευθυνότητα                       |
| ▪ Ικανότητα εργασίας υπό πίεση           | ▪ Επιθυμία για συνεχή μάθηση         |
| ▪ Επαγγελματική συμπεριφορά και εμφάνιση |                                      |

Πίνακας VIII: Σημαντικές προσδοκίες εργοδότη

Σύμφωνα με τους εργοδότες, κάποιος σημαντικοί παράγοντες που θα μπορούσαν να ευνοήσουν σημαντικά μια πιο αποτελεσματική αξιοποίηση των μαθητευομένων είναι οι εξής:

- Το ΥΠΠ δεν πρέπει να απεικονίζει τους μαθητευόμενους ως κοινωνικό πρόβλημα και ως άτομα που εργάζονται δωρεάν, αλλά ως εξειδικευμένα άτομα και πιθανούς μελλοντικούς εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης
- Η αξιολόγηση των μαθητευομένων θα μπορούσε να διευκολύνει τους εργοδότες να αναγνωρίσουν τις δεξιότητες και γνώσεις των μαθητευομένων, και να τους βοηθήσει να αξιοποιήσουν πιο αποτελεσματικά αυτές τις δεξιότητες, αναθέτοντας τους τα σωστά καθήκοντα
- Πρέπει να παρέχονται οικονομικά κίνητρα στις ΜμΕ
- Η διήμερη θεωρητική εκπαίδευση που παρέχεται από το πρόγραμμα Μαθητείας κάθε εβδομάδα, πρέπει να επικεντρώνεται πιο στοχευμένα στις σύγχρονες ανάγκες και απαιτήσεις των ΜμΕ
- Οι μαθητευόμενοι πρέπει να λαμβάνουν οικονομικά και μη οικονομικά κίνητρα
- Τα έξοδα κοινωνικής ασφάλισης πρέπει να καλύπτονται από το κράτος
- Οι νέες ειδικεύσεις μαθητείας πρέπει να επιλεγούν με βάση τις σύγχρονες ανάγκες των ΜμΕ
- Οι ΜμΕ θα πρέπει να αξιολογούνται πριν εντάξουν στο δυναμικό τους μαθητευόμενους
- Το ΥΠΠ πρέπει να συνεργαστεί με το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- Θα ήταν χρήσιμο να αξιοποιηθούν προγράμματα κινητικότητας έτσι ώστε οι μαθητευόμενοι να αποκτήσουν εμπειρία σε ξένες χώρες

Πίνακας ΙΧ: Εισηγήσεις ΜμΕ για βελτίωση της Μαθητείας

Με στόχο τη βέλτιστη αξιοποίηση των μαθητευομένων, θα ήταν χρήσιμη η ακόλουθη υποστήριξη για τις ΜμΕ:

- Οικονομική υποστήριξη από το κράτος
- Παροχή ασφαλιστικής κάλυψης ατυχημάτων από το κράτος
- Παροχή ενημέρωσης σχετικά με το αναδιαμορφωμένο Σύστημα Μαθητείας
- Αξιοποίηση ειδικών προγραμμάτων υποστήριξης που παρέχονται από την ΑνΑΔ
- Παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού στους μαθητευόμενους ώστε να

---

επιλέξουν ένα αντικείμενο εργασίας που ταιριάζει με τα ενδιαφέροντά και τις δυνατότητές τους

- Συστηματική επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτικών και ΜμΕ
- Συστηματική ενημέρωση των ΜμΕ σχετικά με τη διαθεσιμότητα των μαθητευομένων
- Παροχή εντατικής εκπαίδευσης στους μαθητευόμενους πριν από την ένταξή τους στο δυναμικό των ΜμΕ
- Αξιολόγηση του επιπέδου ετοιμότητας των μαθητευομένων πριν την έναρξη της περιόδου μαθητείας
- Καλύτερος συντονισμός μεταξύ των παρόχων επαγγελματικής εκπαίδευσης και των ΜμΕ
- Καλύτερος συντονισμός μεταξύ των λειτουργών του Συστήματος Μαθητείας και των λειτουργών των ΜμΕ με τη βοήθεια των ενδιάμεσων φορέων
- Συστηματική επίβλεψη της συνεργασίας των μαθητευομένων με τις ΜμΕ από τους ενδιάμεσους φορείς

Πίνακας Χ: Απαιτήσεις υποστήριξης από τις ΜμΕ