



Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών
Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών
«Επιστήμες της Αγωγής»

Διπλωματική Εργασία

«Ο ρόλος της επικοινωνίας στην εφαρμογή του θεσμού της Μαθητείας
των ΕΠΑΛ: αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων της
ΠΕ Αιτωλοακαρνανίας»

Βασιλική Ψαρρά

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Ευαγγελία Κουτίδου

Πάτρα, Αύγουστος 2021

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του φοιτητή («συγγραφέας/δημιουργός») που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης ο συγγραφέας/δημιουργός εκχωρεί στο ΕΑΠ, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας του συγγραφέα/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του συγγραφέα/δημιουργού. Ο συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.

«Ο ρόλος της επικοινωνίας στην εφαρμογή του θεσμού της Μαθητείας
των ΕΠΑΛ: αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων της
ΠΕ Αιτωλοακαρνανίας»

Βασιλική Ψαρρά

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Ευαγγελία Κουτίδου

Συν-Επιβλέπων Καθηγητής:

Μάριος Κουτσούκος

Συνεργαζόμενο Εκπαιδευτικό Προσωπικό - Συνεργαζόμενο Εκπαιδευτικό Προσωπικό

Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Πάτρα, Αύγουστος 2021

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά και αφιερώνω τη διπλωματική μου εργασία στον σύζυγό μου Στέλιο και στα παιδιά μου, Δημήτρη και Ειρήνη, γιατί, με την υπομονή τους και με την ηθική και ψυχολογική συμπαράσταση που μου προσέφεραν όλα αυτά τα χρόνια, κατάφερα να ολοκληρώσω τις σπουδές μου.

Ευχαριστώ την κ. Κουτίδου Ε. και τον κ. Κουτσούκο Μ. οι οποίοι με ευγένεια και προθυμία, με ενθάρρυναν, με υποστήριξαν και με καθοδήγησαν ώστε να ολοκληρώσω την προσπάθειά μου.

Επίσης, ευχαριστώ θερμά όλους τους καθηγητές με τους οποίους συνεργάστηκα αυτά τα πέντε χρόνια, την κ. Κολοκυθά Μ., την κ. Ρωτίδη Γ., τον κ. Κουτούζη Εμ. και τον κ. Πανταζή Β. που με βοήθησαν να ζήσω αυτή την όμορφη εμπειρία στη γνώση.

Οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ στις φίλες μου Ευγενία, Χαρίκλεια και Ευδοκία για τη βοήθεια και τη στήριξη που μου παρείχαν με τις πολύτιμες «φιλολογικές» τους συμβουλές.

Τέλος, ευχαριστώ τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητευομένους των οποίων η εμπειρία πάνω στο θεσμό της μαθητείας αλλά και η προθυμία τους να συμμετάσχουν στην έρευνα οδήγησαν στην ολοκλήρωσή της.

Αύγουστος 2021

Περίληψη

Το μεταλυκειακό έτος-τάξη μαθητείας στο Επαγγελματικό Λύκειο (ΕΠΑ.Λ) αποτελεί ένα καινοτόμο πρόγραμμα στην εκπαίδευση ενηλίκων, εναρμονισμένο με τις ευρωπαϊκές εκπαιδευτικές πολιτικές, το οποίο μέσα από τη διά βίου εκπαίδευση έχει στόχο να επιτύχει την αναβάθμιση των επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων των ενηλίκων εκπαιδευομένων. Στη διάρθρωση του θεσμού δημιουργείται ένα πλέγμα επικοινωνιακών σχέσεων στο οποίο εμπλέκονται εκπαιδευτικοί, μαθητευόμενοι, διευθυντές των ΕΠΑ.Λ, εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας και ποικίλοι κοινωνικοί και επαγγελματικοί φορείς. Επειδή, όμως, ο θεσμός του μεταλυκειακού έτους-τάξης μαθητείας στο Επαγγελματικό Λύκειο (ΕΠΑ.Λ) έχει λίγα χρόνια εφαρμογής, είναι περιορισμένος ο αριθμός των ερευνών που έχουν διεξαχθεί με αντικείμενο διερεύνησης τη μαθητεία και ειδικότερα τις επικοινωνιακές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών όπως και τις επικοινωνιακές δεξιότητες που απαιτούνται για να λειτουργήσει αποτελεσματικά η μαθητεία. Γι' αυτό η παρούσα εργασία έχει σκοπό να αποτυπώσει την άποψη έξι (6) εκπαιδευτικών και έξι (6) μαθητευομένων των ΕΠΑ.Λ Αγρινίου σχετικά με το ρόλο της επικοινωνίας, το ρόλο των εκπαιδευτικών στην ανάπτυξη των επικοινωνιακών σχέσεων και τον τρόπο με τον οποίο οι επικοινωνιακές δεξιότητες συμβάλλουν στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού. Προκειμένου να πραγματοποιηθεί ο παραπάνω στόχος υλοποιήθηκε ποιοτική έρευνα με εργαλείο για τη συλλογή των δεδομένων ημιδομημένες συνεντεύξεις. Η επεξεργασία τους έγινε με ανάλυση περιεχομένου. Σύμφωνα με τα ευρήματα και τα αποτελέσματα της έρευνας, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν την επικοινωνία σημαντικό παράγοντα που ενισχύει τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους μαθητευομένους, τους διευθυντές των ΕΠΑ.Λ και τους εκπαιδευτές στο χώρο εργασίας, και που επιλύει προβλήματα τα οποία παρουσιάζονται κατά την εφαρμογή του θεσμού. Αναδεικνύεται στην έρευνα η σπουδαιότητα του ρόλου του εκπαιδευτικού στη δημιουργία θετικού επικοινωνιακού κλίματος ανάμεσα στα εμπλεκόμενα μέρη. Η ηθική ικανοποίηση, η καλλιέργεια δεξιοτήτων επικοινωνίας, η ανάπτυξη συνεργασιών και η καλλιέργεια της ενσυναίσθησης αποτελούν τα οφέλη που αποκομίζουν οι εκπαιδευτικοί από τη συμμετοχή τους στη μαθητεία. Οι εκπαιδευτικοί επιζητούν περαιτέρω ενίσχυση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων τους γι' αυτό και δηλώνουν ότι επιθυμούν να επιμορφωθούν σε θέματα επίλυσης προβλημάτων επικοινωνίας με τους μαθητευομένους και

τους εργοδότες. Από την άλλη, η μαθητεία, σύμφωνα με τους μαθητευομένους, συμβάλλει στην αναβάθμιση του πτυχίου τους, βοηθά να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία και να αναπτύξουν επικοινωνιακές δεξιότητες έτσι ώστε να μετασχηματιστούν από έφηβοι σε ενήλικες με κουλτούρα υπεύθυνου εργαζόμενου. Η παρούσα εργασία επιδιώκει να συνεισφέρει, μέσω της αξιοποίησης των συμπερασμάτων της έρευνας, στην διαμόρφωση μιας αποτελεσματικότερης κεντρικής εκπαιδευτικής πολιτικής σχετικά με το θεσμό της μαθητείας.

Λέξεις - κλειδιά

Εκπαίδευση Ενηλίκων, Δια Βίου Μάθηση, Μαθητεία, Επικοινωνιακές Δεξιότητες

“The role of communication in the implementation of the Vocational High School (EPAL) Apprenticeship: perceptions of teachers and apprentices of the Aitolokarnania Regional Unit.”

Vasiliki Psarra

Abstract

The post-high-school apprenticeship in the Vocational High School (EPAL) is a very innovative program in adult education. It is harmonised with the European educational policies and it is aiming to achieve the improvement of professional and social skills of the adult trainees. In the structure of the institution, a network of communication relations is created in which, teachers, apprentices, directors of the Vocational High Schools, professional trainers and various social and professional bodies are involved. Due to the fact that the apprenticeship in the Vocational High School (EPAL) has been recently implemented, the number of researches conducted to investigate apprenticeships and in particular the communication relations developed between the parties involved as well as the communication skills required for apprenticeships to function effectively. The present thesis seeks to contribute, through the utilization of research findings, to the formulation of a more effective central educational policy in regards to the apprenticeship. It depicts the aspect of 6 teachers and 6 students of the Vocational High School (EPAL) of Agrinion, regarding the role of communication, the role of teachers and the way that the communicational skills contribute to the effective function of the apprenticeship. In order to achieve the aforementioned, we proceeded to a qualitative research by collecting semi-structured interviews. These were edited by content analysis. According to the results of the research, the teachers consider the communication as a very important factor, which strengthens the interpersonal relations with the students, the directors of the EPAL and the educators in the workplace. Moreover, as it is recorded in the interviews, the communication resolves problems that arise during the apprenticeship. The teachers are the ones creating creating a positive communicational vibe between the affected parties. The moral satisfaction, the cultivation of communicational skills, the development of cooperation and the cultivation of empathy are some of the advantages that the teachers gain by participating in the

apprenticeship. Even if they understand that they possess the communicational skills, they seek to get further educated into subjects related to adult education, problem-solving and communication between students and employers. On the other hand, the apprenticeship according to the students, contributes to the upgrade of their degree, helping them to gain valuable work experience and develop communicational skills in order to ‘transform’ from teenagers to adults. The present thesis aims to contribute to the formation of a central educational policy more effective regarding the apprenticeship, through the good use of the research conclusions.

Keywords

Adult Education, Lifelong Learning, Apprenticeship, Communicational Skills

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	3
Περίληψη.....	4
Λέξεις - κλειδιά.....	5
Περιεχόμενα.....	8
Κατάλογος Πινάκων	11
Συντομογραφίες & Ακρωνύμια	12
Εισαγωγή.....	14
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	18
1ο. Κεφάλαιο: Η εκπαίδευση ενηλίκων ως βασικό χαρακτηριστικό των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.....	18
Εισαγωγή.....	18
1.1 Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο της εκπαίδευσης ενηλίκων και της διά βίου μάθησης.....	18
2.2 Οργάνωση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων.....	21
Σύνοψη κεφαλαίου.....	23
2ο. Κεφάλαιο: Ο θεσμός της μαθητείας.....	24
Εισαγωγή.....	24
2.1 Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση - Μαθητεία.....	24
2.2 Πλεονεκτήματα και αδυναμίες της μαθητείας.....	27
2.3 Η μαθητεία στην Ευρώπη	30
2.4 Η μαθητεία των ΕΠΑΛ στην Ελλάδα.....	32
2.5 Τα εμπλεκόμενα μέρη στη μαθητεία.....	35
Σύνοψη κεφαλαίου.....	39
3ο. Κεφάλαιο: Η επικοινωνία στον θεσμό της μαθητείας.....	41
Εισαγωγή.....	41
3.1 Η έννοια της επικοινωνίας	41
3.2 Ο ρόλος της επικοινωνίας μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών στη μαθητεία.....	42
3.3 Η συμβολή της επικοινωνίας στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας.....	44
3.4 Εμπόδια στην επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών	45
3.5 Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και η συμβολή της στην ανάπτυξη των επικοινωνιακών δεξιοτήτων τους.....	46
Σύνοψη κεφαλαίου.....	48
4ο. Κεφάλαιο: Βιβλιογραφική ανασκόπηση ερευνών	50
Εισαγωγή.....	50

4.1	Επισκόπηση ερευνών για το ρόλο της επικοινωνίας στο θεσμό της μαθητείας.....	50
4.2	Αναγκαιότητα διεξαγωγής της έρευνας και πρωτοτυπία του θέματος.....	58
	Σύνοψη κεφαλαίου.....	59
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΕΡΕΥΝΑ.....		60
5ο. Κεφάλαιο: Μεθοδολογία.....		60
	Εισαγωγή.....	60
5.1	Ο σκοπός της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα	60
5.2	Οργάνωση της έρευνας και διαδικασία συγκέντρωσης των δεδομένων	61
5.2.1	Μέθοδοι της έρευνας.....	61
5.2.2	Ημιδομημένη συνέντευξη.....	62
5.2.3	Πιλοτική συνέντευξη.....	64
5.2.4	Οδηγοί συνέντευξης-Άξονες.....	65
5.3	Επιλογή του δείγματος.....	67
5.4	Παρουσίαση δημογραφικών και κοινωνικών στοιχείων.....	68
5.4.1	Συμμετέχοντες Εκπαιδευτικοί.....	68
5.4.2	Συμμετέχοντες Μαθητευόμενοι	72
5.5	Συλλογή - Ανάλυση των δεδομένων.....	74
5.5.1	Συλλογή των δεδομένων.....	74
5.5.2	Ανάλυση των δεδομένων.....	75
5.6	Εγκυρότητα και αξιοπιστία της έρευνας.....	76
5.7	Δυσκολίες και περιορισμοί της έρευνας	78
5.7.1	Δυσκολίες της έρευνας	78
5.7.2	Περιορισμοί της έρευνας.....	78
	Σύνοψη κεφαλαίου.....	79
6ο. Κεφάλαιο: Αποτελέσματα της έρευνας.....		81
	Εισαγωγή.....	81
6.1	Ποιοτική ανάλυση και ερμηνεία του περιεχομένου των συνεντεύξεων.....	81
6.1.1	Ο 1ος άξονας: «Επικοινωνία και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας»	83
6.1.2	Ο 2ος άξονας: «Εκπαιδευτικοί και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας».....	92
6.1.3	Ο 3ος άξονας: «Επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών και η συμβολή τους στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας»	111
	Σύνοψη κεφαλαίου.....	122
7ο. Κεφάλαιο: Συμπεράσματα – Συζήτηση και Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα		123
	Εισαγωγή.....	123
7.1	Συμπεράσματα της έρευνας.....	123
7.2	Συζήτηση αναφορικά με τα αποτελέσματα της έρευνας	128
7.3	Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	141

Σύνοψη κεφαλαίου	141
Επίλογος	142
Βιβλιογραφικές Αναφορές.....	143
Πηγές.....	149
Παράρτημα Ι: Οδηγοί συνεντεύξεων.....	153
Παράρτημα ΙΙ: Αντιπροσωπευτικές απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις.....	163

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 5.1: Αριθμός ερωτήσεων ανά άξονα των οδηγών συνέντευξης Εκπαιδευτικών και Πρώην Μαθητευομένων.....	66
Πίνακας 5.2: Ηλικία και Φύλο Εκπαιδευτικών	69
Πίνακας 5.3: Λόγοι συμμετοχής των εκπαιδευτικών στη μαθητεία.....	70
Πίνακας 5.4: Ηλικία και Φύλο Μαθητευομένων.....	72
Πίνακας 5.5: Λόγοι συμμετοχής των μαθητευομένων στη μαθητεία.....	73
Πίνακας 6.1: Κωδικοποίηση ποιοτικής ανάλυσης Εκπαιδευτικών – Μαθητευομένων	82
Πίνακας 6.2: Χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού (η άποψη των εκπαιδευτικών).....	93
Πίνακας 6.3: Χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού (η άποψη των μαθητευομένων).....	94
Πίνακας 6.4: Θετικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού της μαθητείας.....	96
Πίνακας 6.5: Τα προσόντα του εκπαιδευτικού μέντορα (Η άποψη των εκπαιδευτικών)	97
Πίνακας 6.6: Προϋποθέσεις για αποτελεσματική εκπαίδευση ενηλίκων στη μαθητεία.....	101
Πίνακας 6.7: Οφέλη από την συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη μαθητεία	103
Πίνακας 6.8: Οφέλη από τη συμμετοχή των μαθητευομένων στη μαθητεία.....	105
Πίνακας 6.9: Οι δυσκολίες του θεσμού της μαθητείας.....	106
Πίνακας 6.10: Λόγοι διατήρησης του θεσμού της μαθητείας	109
Πίνακας 6.11: Επικοινωνιακές δεξιότητες εκπαιδευτικού (η άποψη των Εκπαιδευτικών) ..	111
Πίνακας 6.12: Επικοινωνιακές δεξιότητες εκπαιδευτικού (η άποψη των Μαθητευομένων)	113
Πίνακας 6.13: Ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων των μαθητευομένων.....	114
Πίνακας 6.14: Ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων των μαθητευομένων.....	116
Πίνακας 6.15: Λόγοι για περαιτέρω επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.....	120

Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

Α.Ε.Κ.:	Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση
Α.Π.:	Ανάλυση Περιεχομένου
Α.Σ.Ε.Π.:	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
ΓΕ.Λ.:	Γενικό Λύκειο
Γ.Γ.Δ.Β.Μ.:	Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης
Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ.:	Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης & Δια Βίου Μάθησης
Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ & Ν.:	Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης & Δια Βίου Μάθησης και Νεολαίας
Δ.Δ.Ε.:	Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Ε.Ε.:	Ευρωπαϊκή Ένωση
Ε.Ν.Ε.Ε.ΓΥ.Λ.:	Ενιαίο Ειδικό Επαγγελματικό Γυμνάσιο - Λύκειο
Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.:	Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων & Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΕΠΑ.Λ.:	Επαγγελματικό Λύκειο
ΕΠΑ.Σ.:	Επαγγελματικές Σχολές
Ε.Σ.Κ.:	Επαγγελματικές Σχολές Κατάρτισης
Ε.Σ.Π.Α.:	Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
Ι.Ε.Κ.:	Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
Ι.Ε.Π.:	Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής
Κ.Ε.Ε.:	Κεντρική Επιστημονική Επιτροπή
Κ.Σ.Ε.Ε.Κ.:	Κεντρικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης
Ο.Α.Ε.Δ.:	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
Ο.Ο.Σ.Α.:	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
Π.Δ.Ε.:	Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης
Π.Σ.Δ.Μ.:	Πανελλήνιο Σχολικό Δίκτυο Μαθητών
Σ.Ε.Κ.:	Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση
Σ.Σ.Π.Α.Ε.:	Συμβούλιο Σύνδεσης με την Παραγωγή και την Αγορά Εργασίας

B.I.B.B.:	Bundesinstitut für Berufsbildung. Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης
EAFA:	European Alliance for Apprenticeships. Ευρωπαϊκής Συμμαχίας για Μαθητεία
UNESCO:	United Nations Educational Scientific and Cultural Organization Εκπαιδευτική Επιστημονική και Πολιτιστική Οργάνωση των Ηνωμένων Εθνών

Εισαγωγή

Η πρόσφατη οικονομική κρίση οδήγησε σε μεγάλα ποσοστά ανεργίας και είχε ως αποτέλεσμα οι νέοι να δυσκολεύονται να βρουν εργασία και άλλοι να την χάνουν (Παϊδούση, 2014). Πρόσφατα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε) δείχνουν ότι το 2020 το ποσοστό ανεργίας των νέων ήταν πολύ μεγαλύτερη. Σε αυτό συντέλεσε η πανδημία της COVID-19, η οποία οδήγησε την Ένωση σε μεγάλη οικονομική ύφεση (Eurydise, 2020). Έτσι οι ραγδαίες μεταβολές σε οικονομικό-τεχνολογικό και κοινωνικό-πολιτισμικό επίπεδο δημιούργησαν την ανάγκη για δράση (Κόκκος, 2008). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποκτά κοινωνικό πρόσωπο και θέτει τον άνθρωπο στο επίκεντρο της πολιτικής της. Επενδύει πολλά χρήματα σε προγράμματα για τους νέους τα οποία δημιουργούν τις προϋποθέσεις για τη στήριξη της απασχόλησης και την παροχή εγγυήσεων για τους νέους, ενισχύουν τον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και προωθούν τη μαθητεία. Επίσης, εξασφαλίζουν δίκαιους όρους εργασίας και οικοδομούν θέσεις εργασίας, χτίζοντας γέφυρες προς την αγορά εργασίας (Eurydise, 2020). Στη βάση αυτή, η ελληνική πολιτεία, στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, έλαβε μέτρα με στόχο τη βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης, τη διά βίου μάθηση και κατάρτιση (Κόκκος, 2008).

Κεντρικό ρόλο στην υλοποίηση των προαναφερθέντων πολιτικών διαδραματίζουν η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, οι οποίες φροντίζουν για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων, την εξειδίκευση και στήριξη της απασχόλησης των νέων, προσφέροντας περισσότερες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας μέσω του θεσμού της μαθητείας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020γ). Η αρχή στην Ελλάδα έγινε με την ψήφιση του νόμου 4186/2013 σύμφωνα με τον οποίο η μαθητεία εφαρμόστηκε στο μεταλυκειακό έτος των Επαγγελματικών Λυκείων (ΕΠΑ.Λ) με εννιάμηνη διάρκεια. Συγκεκριμένα, ο θεσμός της μαθητείας ακολουθεί την ευρωπαϊκή στρατηγική που βασίζεται στο δυϊκό σύστημα, για να βοηθήσει στην ομαλή μετάβαση των μαθητευομένων από το σχολικό περιβάλλον στον χώρο εργασίας. Η συμμετοχή στη μαθητεία δίνει το πλεονέκτημα στους μαθητευομένους να αποκτούν επαγγελματική εμπειρία σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Επίσης, βοηθάει να βελτιώσουν τις κοινωνικές και επιχειρηματικές τους δεξιότητες καθώς και τη δυνατότητα να εξακολουθήσουν να εργάζονται στην επιχείρηση όπου αποκόμισαν την εμπειρία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020γ · Cedefop, 2015 · Μασουράκης, Μητσόπουλος & Πρίντσιπας, 2018).

Σε αυτό τον θεσμό συμμετέχουν εκπαιδευτικοί, μαθητευόμενοι, διευθυντές των ΕΠΑ.Λ, εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας, επιτελικές δομές, κοινωνικοί και επαγγελματικοί φορείς, οι οποίοι είναι υποχρεωμένοι να συνεργάζονται και να επικοινωνούν συνεχώς για την επιτυχία του θεσμού. Η επίτευξη των στόχων που θέτει ο θεσμός της μαθητείας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητα που έχουν τα εμπλεκόμενα μέρη να επικοινωνούν μεταξύ τους, δεδομένου ότι η επικοινωνία αποτελεί σημαντικό συστατικό για την ομαλή λειτουργία και την ανάπτυξη των εκπαιδευτικών θεσμών (Αθανασούλα-Ρέππα, Ανθοπούλου, Κατσουλάκης & Μαυρογιώργος, 1999).

Εδώ πρέπει να σημειώσουμε ότι, στο διάστημα κατά το οποίο λειτουργεί ο θεσμός της μαθητείας στα ΕΠΑΛ, ο αριθμός των ερευνών που έχουν διεξαχθεί στο επιστημονικό πεδίο της επικοινωνίας είναι σχετικά περιορισμένος. Ωστόσο, η έρευνα που διεξήγαγε το ΙΕΠ το 2018 σε εκπαιδευτικούς, εκπαιδευομένους και εκπαιδευτές φορέων, έδειξε ότι η πλειονότητα των εκπαιδευτικών επιδοκιμάζουν τα επιμορφωτικά εκείνα προγράμματα που σχετίζονται με την καλλιέργεια των δεξιοτήτων της επικοινωνίας και της συνεργασίας (ΙΕΠ, 2018). Από την άλλη μεριά, στην έρευνα του Φαρμάκη (2019) αναφέρεται η ανάγκη για επιμόρφωση των εκπαιδευτικών σε θέματα που αφορούν τον τρόπο επικοινωνίας με τους εργοδότες παρότι, όπως υπογραμμίζουν, είχαν καλή συνεργασία μαζί τους. Επιπλέον, η έρευνα της Μόραλη (2017) έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί δέχονται να επιμορφθούν σχετικά με τη συνεργασία και τον τρόπο καθοδήγησης των μαθητευομένων, κάτι που σχετίζεται άμεσα με την επικοινωνία. Τέλος, στην έρευνα του Ρόμπολα (2020) γίνεται μια περιορισμένης έκτασης αναφορά στην επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητευομένων, η οποία σύμφωνα με τη συγκεκριμένη έρευνα, πρέπει να στηρίζεται στον αλληλοσεβασμό και τη συνεργασία.

Στη λογική αυτή, στην παρούσα εργασία γίνεται προσπάθεια να αναδειχθεί ο σημαντικός ρόλος που διαδραματίζει η επικοινωνία στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας στην ελληνική επαγγελματική εκπαίδευση. Επίσης, επιχειρείται να εξεταστεί ο ρόλος του εκπαιδευτικού της μαθητείας και να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο οι επικοινωνιακές δεξιότητες συμβάλλουν στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού και οδηγούν στην ανάπτυξη των επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων των μαθητευομένων.

Η παρούσα εργασία διαρθρώνεται σε δύο μέρη, ένα θεωρητικό και ένα ερευνητικό.

Το θεωρητικό μέρος αποτελείται από πέντε κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται στην ένταξη των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Εξετάζονται οι έννοιες της εκπαίδευσης ενηλίκων και της διά βίου μάθησης, ενώ γίνεται αναφορά στην οργάνωση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων.

Στη συνέχεια, το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στον θεσμό της μαθητείας. Αναλυτικότερα, περιγράφεται η άρρηκτη σχέση επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με το θεσμό της μαθητείας και αναλύεται η έννοια της μαθητείας. Στη συνέχεια παρατίθενται τα πλεονεκτήματα και οι αδυναμίες του θεσμού, γίνεται μια συνοπτική αναφορά στα μοντέλα ανάπτυξης της μαθητείας στον ευρωπαϊκό χώρο με ταυτόχρονη αναφορά του ελληνικού παραδείγματος και αναφέρονται τα εμπλεκόμενα μέρη που συμμετέχουν στη μαθητεία και οι αρμοδιότητές τους.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται η έννοια της επικοινωνίας σε σχέση με τον θεσμό της μαθητείας. Ειδικότερα, εξετάζεται η σχέση του εκπαιδευτικού με τον μαθητευόμενο και με τα υπόλοιπα εμπλεκόμενα μέρη και ο ρόλος της επικοινωνίας στη διαμόρφωση αυτής της σχέσης. Επιπλέον, παρουσιάζονται η συμβολή της επικοινωνίας στην αποτελεσματικότερη λειτουργία του θεσμού και τα πιθανά εμπόδια που επιφέρει στα εμπλεκόμενα μέρη. Τέλος, αναλύεται η σημασία των επικοινωνιακών δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού και επισημαίνεται η αναγκαιότητα της επιμόρφωσης που θα συμβάλλει στην περαιτέρω καλλιέργειά τους.

Τέλος, στο τέταρτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται αντιπροσωπευτικές έρευνες σχετικές με το ρόλο της επικοινωνίας στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας. Η μελέτη και η αποτίμηση των ερευνών αυτών θα αποτελέσουν σημαντικό εργαλείο για την καλύτερη συγκρότηση της δικής μας έρευνας. Στη συνέχεια τεκμηριώνεται η αναγκαιότητα διεξαγωγής της έρευνας και η πρωτοτυπία της.

Το δεύτερο μέρος, το οποίο αφορά το ερευνητικό κομμάτι της εργασίας, αποτελείται από τρία κεφάλαια.

Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας. Ειδικότερα περιγράφονται ο σκοπός της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα, η οργάνωση της έρευνας και η διαδικασία

συγκέντρωσης των δεδομένων, ο προγραμματισμός των συνεντεύξεων, ο τρόπος επιλογής του δείγματος καθώς και η ανάλυση των δεδομένων. Τέλος, εντοπίζονται οι δυσκολίες και οι περιορισμοί της έρευνας και ελέγχεται η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων και ο βαθμός γενικευσιμότητάς τους.

Στο έκτο κεφάλαιο περιγράφεται η ανάλυση του περιεχομένου των συνεντεύξεων από τους συνεντευξιαζόμενους, εκπαιδευτικούς και μαθητευομένους των σχολικών μονάδων, και επιδιώκεται να διαπιστωθεί με ποιους τρόπους τα εμπλεκόμενα μέρη συμβάλλουν με τις πρακτικές τους στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας.

Τέλος στο έβδομο κεφάλαιο δίνονται τα γενικά συμπεράσματα των συνεντεύξεων από τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητευομένους, ενώ παράλληλα διατυπώνονται προτάσεις οι οποίες στοχεύουν στο να δώσουν τεκμηριωμένες απαντήσεις σχετικά με την ικανότητα των εκπαιδευτικών να επικοινωνούν με τα εμπλεκόμενα μέρη, ώστε να οδηγήσουν τη σχολική μονάδα στην αποτελεσματική λειτουργία της μέσω του θεσμού της μαθητείας.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1ο.Κεφάλαιο: Η εκπαίδευση ενηλίκων ως βασικό χαρακτηριστικό των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης

Εισαγωγή

Διαφορετικές θεωρίες από τις αρχές του αιώνα παρουσιάζουν τον τρόπο με τον οποίο ο άνθρωπος μαθαίνει, ασχέτως της ηλικίας του. Οι επιστήμονες πιστεύουν ότι οι παράγοντες που συμβάλλουν στη μόρφωση έχουν σχέση με τη διανοητική ικανότητα του ατόμου, τη διάθεσή του για μάθηση, τις εξωτερικές επιδράσεις που δέχεται και την αλληλεπίδραση του με το περιβάλλον (Κόκκος & Λιοναράκης, 1998).

Στην Ελλάδα για πολλά χρόνια η έννοια της μάθησης είχε σχέση με τη βασική και τυπική εκπαίδευση που πραγματοποιούνταν από την Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, την ανώτατη ή ανώτερη βαθμίδα, την τεχνική και την ιδιωτική εκπαίδευση (Κωτσίνη, 1998). Από τα τέλη του 20^{ου} αιώνα στην Ευρώπη και τις ΗΠΑ κάνει την εμφάνισή της η εκπαίδευση ενηλίκων (Κόκκος, 2008). Στόχος της αρχικά ήταν η αναβάθμιση του μορφωτικού επιπέδου των λαϊκών στρωμάτων ή των ανθρώπων που δεν είχαν τη δυνατότητα να εκπαιδευτούν ή που απέτυχαν να τελειώσουν την βασική τους εκπαίδευση (Jarvis, 2007). Στη συνέχεια επεκτάθηκε στην επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων, την εκπαίδευση σε θέματα πολιτικά, κοινωνικά, πολιτισμικά και στην αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου (Κόκκος, 2008). Ανώτατος στόχος της εκπαίδευσης ενηλίκων, μέσα από την φιλοσοφία της διά βίου εκπαίδευσης, ήταν να επιτύχει την αναβάθμιση των επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων των ενηλίκων εκπαιδευομένων (Βεργίδης, 2008).

1.1 Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο της εκπαίδευσης ενηλίκων και της διά βίου μάθησης

Η Ευρώπη για την αντιμετώπιση της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας, της ζήτησης νέων δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού που θα οδηγήσουν σε μια πολλά υποσχόμενη παραγωγικότητα συνεκτιμώντας ταυτόχρονα την κοινωνία της πληροφορίας και τη

ψηφιοποιημένη παγκόσμια-οικονομία, εστιάζει στην εκπαίδευση ενηλίκων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020β). Προβαίνει σε ενέργειες και αναλαμβάνει πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό επίπεδο ώστε να κατανοηθούν καλύτερα και να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων, προκειμένου να χρησιμοποιηθεί ως αρωγός στα προβλήματα της ανεργίας, της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Επίσης, προσφέρει στήριξη σε ιδρύματα και μεμονωμένα άτομα και προωθεί την ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών μεταξύ των χωρών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020β).

Στο πλαίσιο των ανωτέρω διαμορφούμενων πολιτικών η εκπαίδευση ενηλίκων αποτελεί σημαντικό παράγοντα μέσω του οποίου οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν νέα προσόντα, καλυτερεύουν τις προοπτικές απασχόλησής τους, διαμορφώνουν επαγγελματικές και προσωπικές δεξιότητες αναπτύσσουν την κριτική σκέψη, αλλάζουν τον τρόπο διαβίωσής τους και δημιουργούν εναλλακτικές οδούς μόρφωσης. Επίσης, η εκπαίδευση ενηλίκων συντείνει στην επίτευξη της κοινωνικής συνοχής και προωθεί την ενεργό συμμετοχή στα κοινά (Rogers, 1999 · Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020β). Σύμφωνα με τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) (1977, όπ. αναφ. στο Rogers 1999), η εκπαίδευση ενηλίκων σχετίζεται με μαθησιακές δραστηριότητες ή προγράμματα σπουδών τα οποία οργανώνονται από εκπαιδευτικούς φορείς. Σκοπός τους είναι να ικανοποιήσουν τις ανάγκες κατάρτισης που είναι πιθανό να δημιουργούνται σε κάθε στάδιο της ζωής του ατόμου το οποίο έχει ξεπεράσει τη φάση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και ασχολείται με οτιδήποτε άλλο εκτός αυτής. Οι ενέργειες αυτές καλύπτουν γενικές, τυπικές ή μη τυπικές σπουδές, επαγγελματικές ή μη επαγγελματικές δραστηριότητες καθώς η εκπαίδευση έχει ομαδικό κοινωνικό σκοπό.

Ο όρος εκπαίδευση ενηλίκων, σύμφωνα με την Εκπαιδευτική Επιστημονική και Πολιτιστική Οργάνωση των Ηνωμένων Εθνών (UNESCO) (1976, όπ. αναφ. στο Rogers 1999), αξιοποιείται και για τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης μέσω των οποίων άτομα που θεωρούνται ώριμα από την κοινωνία στην οποία ανήκουν, καλλιεργούν τις ικανότητές τους, εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους, βελτιώνουν τα τεχνικά και επαγγελματικά τους προσόντα. Επομένως, οι μαθητευόμενοι στοχεύουν να αλλάξουν στάση ζωής και συμπεριφοράς και να πετύχουν την πλήρη προσωπική αυτοδύναμη οικονομική, κοινωνική και πολιτισμική ανάπτυξη. Η εκπαίδευση ενηλίκων έχει δύο βασικά χαρακτηριστικά: α) η συμμετοχή των εκπαιδευομένων είναι προαιρετική, καθώς συμμετέχουν με τη θέληση τους και β) συμμετέχουν στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων διότι επιθυμούν να πετύχουν

συγκεκριμένο μαθησιακό στόχο (Κόκκος, 2008 · Rogers 1999). Οι στόχοι αυτοί αποτελούν επιδίωξη και των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης που αναπτύσσονται στον ελληνικό χώρο, όπως είναι ο θεσμός της μαθητείας.

Παράλληλα, όμως, η δημιουργία δομών εκπαίδευσης ενηλίκων συντελεί στη διά βίου μάθηση και κατάρτιση με σκοπό την αναβάθμιση των γνώσεων, των κοινωνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων των ατόμων που συμμετέχουν (Βεργίδης, 2008). Η έννοια της διά βίου μάθησης είναι ευρύτερη από την εκπαίδευση ενηλίκων γιατί περιλαμβάνει τις τυπικές, μη τυπικές και τις άτυπες μορφές μάθησης (Κουτίδου, 2013). Σύμφωνα με τον ορισμό της Γενικής Γραμματείας Διά Βίου Μάθησης (Γ.Γ.Δ.Β.Μ) (2013), η διά βίου μάθηση ορίζεται ως το σύνολο των μαθησιακών ενεργειών στις οποίες υποβάλλεται ο άνθρωπος στη ζωή του, στοχεύοντας στην εξασφάλιση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, κατάλληλων ώστε να συμβάλουν στη διαμόρφωση μιας συγκροτημένης προσωπικότητας. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται η επαγγελματική ανέλιξη, η κοινωνική συνοχή, η ικανότητα συμμετοχής στα κοινά, η οικονομική, κοινωνική και πολιτισμική ανάπτυξη του ατόμου (Αθανασίου, Μπαλντούκας & Παναούρα, 2014). Η διά βίου μάθηση περιλαμβάνει τη διά βίου εκπαίδευση και τη διά βίου κατάρτιση. Η διά βίου εκπαίδευση αναφέρεται στην κατάκτηση της γενικής και επιστημονικής γνώσης συμβάλλοντας τόσο στη διαμόρφωση της προσωπικότητας όσο και στην είσοδο του ατόμου στην απασχόληση. Η διά βίου κατάρτιση, ειδικότερα, παρέχει ειδικές επιστημονικές γνώσεις με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων για την ανάπτυξη συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων (Rogers, 1999). Από τους προαναφερθέντες ορισμούς γίνεται κατανοητό ότι η μάθηση είναι μια διαδικασία εξακολουθητική και η εκπαίδευση ενηλίκων είναι η «εκπαίδευση της ώριμης ηλικίας» που στηρίζεται στην εμπειρία και συσχετίζεται με ρόλους ενηλίκων γι' αυτό και στο πλαίσιο αποδοχής των συγκεκριμένων εκπαιδευτικών στρατηγικών έχουν αναπτυχθεί σε ποικίλες χώρες από την εκάστοτε κεντρική εκπαιδευτική πολιτική, προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, όπως είναι ο θεσμός της μαθητείας (Rogers, 1999).

1.2 Οργάνωση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευομένων

Ενήλικοι σύμφωνα με την UNESCO (1976) είναι άτομα που λογίζονται ενήλικοι από την κοινωνία στην οποία πορεύονται, αλλά και οι ίδιοι δέχονται τον εαυτό τους ως τέτοιο (Rogers, 1999). Σύμφωνα με τον Mezirow (2007), ένας ενήλικας είναι αναγκαίο να διαθέτει τα χαρακτηριστικά της ενηλικιότητας για να θεωρείται ενήλικος (Κόκκος, 2005). Αυτά είναι:

- α) η φυσική ωριμότητα: η ικανότητά του για προσωπική ανάπτυξη, διεύρυνση και χρήση των δυνατοτήτων του
- β) η αίσθηση της προοπτικής: η ικανότητα αξιοποίησης των εμπειριών του με σκοπό την ορθή εκτίμηση γεγονότων και καταστάσεων και
- γ) ο αυτοκαθορισμός: η υπευθυνότητα των πράξεων και αποφάσεων των ατόμων γίνεται με γνώμονα την εξέλιξη και τις προσωπικές επιλογές τους (Κόκκος, 2008).

Τα χαρακτηριστικά της ενηλικιότητας διακρίνουν τον ενήλικο σε κάθε κοινωνικό σύνολο. Πολλοί επιστήμονες, επίσης, ασχολήθηκαν και με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευομένων έτσι ώστε να αντλήσουν στοιχεία που θα τους βοηθήσουν στην εκπαιδευτική πράξη στην εκπαίδευση ενηλίκων (Κόκκος, 2008) και κατά συνέπεια την οργάνωση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευομένων διατυπώνονται ως εξής:

- Οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι όταν αποφασίσουν να λάβουν μέρος σε πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων έχουν σαφείς στόχους που συνδέονται με τις ανάγκες που προκύπτουν σε αυτή τη φάση της ζωής τους. Προσβλέπουν σε επαγγελματική ή προσωπική ανάπτυξη και στην εξασφάλιση κύρους.
- Φέρουν μαζί τους σύνολο εμπειριών και γνώσεων, τις οποίες αξιοποιούν για τις ανάγκες του εκπαιδευτικού προγράμματος. Επιλέγουν το είδος της μάθησης που συνδέεται με ό,τι γνωρίζουν ή ακολουθούν στην καθημερινή τους ζωή. Έτσι οι προϋπάρχουσες εμπειρίες γίνονται η βάση για τη νέα γνώση.
- Έχουν συγκεκριμένο τρόπο που μαθαίνουν, ανάλογα με την προσωπικότητά τους, τις εμπειρίες και τις ικανότητές τους. Η συμμετοχή τους σε διάφορες εκπαιδευτικές δραστηριότητες τους δίνει τη δυνατότητα να επιλέγουν τον τρόπο μάθησης που τους ταιριάζει.

- Επιθυμούν να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία της μάθησης και να αντιμετωπίζονται ως ώριμα και υπεύθυνα όντα. Ικανοποιούνται όταν η σχέση τους με τον εκπαιδευτικό είναι διαφορετική από αυτή που συναντούν στην εκπαίδευση ανηλίκων. Ειδικότερα, θέλουν να εκφέρουν τη γνώμη τους για θέματα που τους απασχολούν, επιθυμώντας τον ανοικτό διάλογο και την επικοινωνία.
- Η πορεία τους στη μάθηση συνοδεύεται από πολλά προβλήματα, διότι έχουν μάθει να σκέφτονται με διαφορετικό τρόπο και έχουν διαμορφωμένες πεποιθήσεις με αποτέλεσμα να δυσκολεύονται να δεχθούν οτιδήποτε καινούργιο. Διακατέχονται από άγχος λόγω του φόβου μήπως αποτύχουν, της αρνητικής κριτικής ή της πιθανότητας να γελοιοποιηθούν. Επίσης, αισθάνονται ότι δεν καταφέρνουν να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους, λόγω ελλιπούς αυτοπεποίθησης και χαμηλής αυτοεκτίμησης ή λόγω βεβαρημένων κοινωνικών υποχρεώσεων.
- Οι ενήλικοι σε πολλές περιπτώσεις δυσκολεύονται να αποδεχθούν τη νέα γνώση με αποτέλεσμα να αναπτύσσουν μηχανισμούς άμυνας και παραίτησης. Δεν αποδέχονται ό,τι προτείνει ο εκπαιδευτικός, αρνούνται να αλλάξουν τις συνήθειες τους και διαστρεβλώνουν ό,τι ακούνε, με αποτέλεσμα να παραιτούνται από την εκπαιδευτική διαδικασία (Κόκκο, 2008).

Τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά επηρεάζουν τον τρόπο οργάνωσης των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης στην εκπαίδευση ενηλίκων. Έτσι, τα προγράμματα της μαθητείας που απευθύνονται σε ενηλίκους, για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις ανάγκες των μαθητευομένων, πρέπει να σχεδιάζονται με βάση τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων που αναφέρθηκαν πιο πάνω, έτσι ώστε να μπορέσουν να αφομοιώσουν καλύτερα τις επαγγελματικές γνώσεις, να συσχετιστούν με τις απαιτήσεις του τρόπου μάθησης, να αποκτήσουν οι μαθητευόμενοι δεξιότητες και ικανότητες ώστε η μάθηση να καταστεί αποτελεσματική για την ομαλότερη ένταξή τους στην αγορά εργασίας (Φραγκούλης και Ανάγνου, 2019 · Ζωγόπουλος και Γκολώνης, 2017).

Αλλά και κατά τη διεξαγωγή της διδακτικής πρακτικής ο εκπαιδευτικός των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ο οποίος έχει την κύρια ευθύνη για τη δημιουργία επικοινωνιακής σχέσης με τους εκπαιδευμένους (Farajollahi & Moenikia, 2010), οφείλει να λάβει υπόψιν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων που τους διακρίνουν, για να μπορέσει να αναπτύξει το κατάλληλο επικοινωνιακό κλίμα (Courau, 2000). Σύμφωνα με τη Ζάχαρη (2016) ένας εκπαιδευτικός που διδάσκει ενήλικες θα πρέπει

να είναι πρόθυμος ακροατής, να σέβεται τις απόψεις τους και να επιβραβεύει την όποια προσπάθεια των εκπαιδευομένων του. Η επικοινωνία μεταξύ τους πρέπει να διακρίνεται από ισοτιμία και να στηρίζεται στην αλληλοκατανόηση και το διάλογο, έτσι ώστε να αναπτύσσονται σχέσεις εμπιστοσύνης (Βαϊκούση, 2008).

Σύνοψη κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο επισημαίνεται πώς η διά βίου μάθηση με την εκπαίδευση ενηλίκων συμβάλλει στην απόκτηση γνώσεων και στην αναβάθμιση του ενήλικου ανθρώπινου δυναμικού ώστε να καλύψει τις αδυναμίες της τυπικής εκπαίδευσης. Συνδράμει στη ανάπτυξη δεξιοτήτων, στη διαμόρφωση της προσωπικότητας των ατόμων και στην επαγγελματική ανέλιξη. Η εκπαίδευση ενηλίκων, λαμβάνει υπόψη τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων, διαμορφώνει τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ώστε η μάθησή τους να γίνει αποτελεσματική και επιζητά διαφοροποίηση του ρόλου του εκπαιδευτικού στον τρόπο επικοινωνίας με τους ενήλικες εκπαιδευομένους. Έτσι, το πρόβλημα της ανεργίας των νέων και η έλλειψη της επαγγελματικής τους κατάρτισης οδήγησαν στην αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, και ειδικότερα της μαθητείας με αποτέλεσμα να επιτευχθεί καλύτερη σύνδεση των εκπαιδευομένων με την αγορά εργασίας.

2ο. Κεφάλαιο: Ο θεσμός της μαθητείας

Εισαγωγή

Ο Schulz (2013, όπ. αναφ. στην Παϊδούση 2014) επισημαίνει πως οι Ευρωπαίοι εταίροι, λόγω της μείωσης της απασχόλησης, αποφασίζουν να λάβουν μέτρα ώστε οι νέοι να αποκτήσουν επαγγελματικές δεξιότητες ικανές να τους εξασφαλίσουν μια θέση εργασίας, από το «φόβο μην χαθεί μια ολόκληρη γενιά». Ζωτικής σημασίας ρόλο διαδραματίζει η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, εισάγοντας καινοτόμα προγράμματα όπως είναι η μαθητεία. Μέσω των προγραμμάτων αυτών βελτιώνουν τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις ικανότητες οι οποίες έχουν μεγάλη σημασία για την πρόσβαση και την πρόοδο στην αγορά εργασίας, καθώς και για τη συμμετοχή σε περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση. Τα προγράμματα αυτά στοχεύουν στο να μειώσουν την σχολική διαρροή, τη νεανική ανεργία, να ενισχύσουν την ευγενή άμιλλα μεταξύ των νέων, καθώς και να πετύχουν μια μεθοδικότερη μετάβαση των νέων από το σχολείο στο χώρο εργασίας (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2016). Η μαθητεία προσφέρει ένα σύνολο γνώσεων σε ένα συγκεκριμένο τομέα και προϋπηρεσία στους μαθητευομένους, εφόδια που θα τους βοηθήσουν να ενταχθούν στον επαγγελματικό τους χώρο (Billett, 2016).

2.1 Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση - Μαθητεία

Η ελληνική πολιτεία παρέχει δύο μορφές τυπικής εκπαίδευσης, τη γενική και την επαγγελματική. Οι μαθητές, μέσω της γενικής εκπαίδευσης, μαθαίνουν πώς να ζουν, ενώ η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση τους διδάσκει πώς να κατακτήσουν τη ζωή τους, να βελτιώσουν τις γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες ώστε να προσαρμοστούν και να ανταποκριθούν στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας. Δημιουργούνται υγιείς συνθήκες ενίσχυσης της οικονομικής ανταγωνιστικότητας, βελτίωση της απασχόλησης και επιτυγχάνεται καταπολέμηση της ανεργίας, καθώς και παύση των διακρίσεων και των κοινωνικών αποκλεισμών (Νόμος 4763/2020). Η επαγγελματική

εκπαίδευση ανήκει στη βαθμίδα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η οποία παρέχει βασικές γνώσεις, ώστε τα άτομα να μπορούν να εφαρμόζουν τις επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες με κριτική σκέψη, όσοι την ολοκληρώσουν, να εξειδικεύονται σε θέματα της ειδικότητάς τους και να γίνονται επαγγελματίες και τεχνίτες μεσαίου επιπέδου (Ιωαννίδου & Σταύρου, 2013 · Schuhmann, Fischer & Bruggemann, 2006).

Με την ψήφιση του νόμου 4763/2020 καθιερώνεται το Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.), το οποίο διαμορφώνεται σε διάφορα επίπεδα, το τρίτο, το τέταρτο και το πέμπτο του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων, το οποίο έρχεται σε συνάρτηση με εκείνα του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων.

Ειδικότερα:

- α) στο τρίτο επίπεδο εντάσσονται οι Επαγγελματικές Σχολές Κατάρτισης (Ε.Σ.Κ.) και οι Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.),
- β) στο τέταρτο επίπεδο τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.) και τα Λύκεια των Ενιαίων Ειδικών Επαγγελματικών Γυμνασίων - Λυκείων (ΕΝ.Ε.Ε.ΓΥ.-Λ.) και
- γ) στο πέμπτο επίπεδο τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) και το Μεταλυκειακό Έτος-Τάξη Μαθητείας των ΕΠΑ.Λ.. Οι απόφοιτοι του πέμπτου επιπέδου, λαμβάνουν πιστοποιητικό επαγγελματικής κατάρτισης μετά την ολοκλήρωση του κύκλου σπουδών τους, το οποίο τους παρέχει το δικαίωμα συμμετοχής σε εξετάσεις πιστοποιήσεις, που διεξάγει ο Εθνικός Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ). Με την επιτυχή ολοκλήρωση των εξετάσεων οι απόφοιτοι αποκτούν επαγγελματικά δικαιώματα, έχοντας ταυτόχρονα άδεια ασκήσεως επαγγέλματος (Νόμος 4763/2020).

Η εκβιομηχάνιση των κοινωνιών και η επιτακτική ανάγκη για βελτίωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων έδωσαν κίνητρο στην ανάπτυξη της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (Κουτίδου, 2013). Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση απαρτίζεται από την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (Α.Ε.Κ) και τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (Σ.Ε.Κ) η οποία πραγματοποιείται σε χώρους εργασίας, έτσι ώστε οι εκπαιδευόμενοι να αποκτήσουν επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες, που θα τους εξασφαλίσουν επαγγελματική επάρκεια (Νόμος 4763/2020). Η εκπαίδευση ενηλίκων συμβάλλει στη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση όπου σύμφωνα με τη Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής

Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης (Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ) (2013), είναι «η εκπαίδευση ή η κατάρτιση η οποία, πραγματοποιείται μετά την Αρχική Εκπαίδευση ή την ένταξη στην εργασία, και η οποία αποσκοπεί στη βελτίωση ή την αναβάθμιση γνώσεων ή/και ικανοτήτων, στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων για την αλλαγή καριέρας ή την επανακατάρτιση και στη συνέχιση της προσωπικής ή επαγγελματικής ανάπτυξης» (Υ.ΠΑΙ.Θ, 2013). Επίσης, σύμφωνα με τον νόμο 4763/2020, η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση είναι «η κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού που συμπληρώνει, εκσυγχρονίζει ή και αναβαθμίζει ήδη υπάρχουσες γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες, οι οποίες αποκτήθηκαν από τα συστήματα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, μεταδευτεροβάθμιας τυπικής και μη τυπικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή από επαγγελματική εμπειρία, με στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας, καθώς και την επαγγελματική και προσωπική ανέλιξη». Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση συντελεί στην εξέλιξη του ανθρώπινου κεφαλαίου, ενισχύοντας ταυτόχρονα την οικονομία, την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα (Φραγκούλης & Κουτσούκος, 2017). Η παραδοχή της αξίας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης οδηγεί εν συνεχεία στην υλοποίηση και την προαγωγή του θεσμού της μαθητείας (Παϊδούση, 2014).

Ο όρος μαθητεία σε πολλά κείμενα αποδίδεται είτε ως το δυϊκό σύστημα της επαγγελματικής εκπαίδευσης είτε ως η διττή επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Παϊδούση, 2014). Είναι το εκπαιδευτικό σύστημα όπου ο μαθησιακός χρόνος των εκπαιδευομένων πραγματοποιείται μεταξύ του χώρου εργασίας και του εκπαιδευτικού οργανισμού (Wolter & Ryan, 2011). Σύμφωνα με τον Ιακωβίδη (1984, όπ. αναφ. στους Φραγκούλη και Κουτσούκο, 2017) η μαθητεία είναι η μέθοδος μάθησης που πραγματοποιείται μέσω της παρατήρησης και της εμπέδωσης της γνώσης και συνοδεύεται από την καθοδήγηση και την παρέμβαση ατόμων που έχουν μεγαλύτερη εμπειρία και γνώση από τον μαθητευόμενο. Η μαθητεία συνδυάζει την τυπική με την άτυπη μάθηση και την εμπειρία που αποκτάει ο μαθητευόμενος στον χώρο εργασίας, γύρω από ένα επάγγελμα. Στο πρόγραμμα αυτό συμμετέχουν ενήλικες και έχουν στόχο να ενδυναμώσουν γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των μαθητευομένων στηριζόμενοι στις προηγούμενες εμπειρίες και τα βιώματα τους. Οι θέσεις μαθητείας βοηθούν τους μαθητευομένους να μεταβούν πιο εύκολα από το σχολείο στην αγορά εργασίας και να κατανοήσουν τις επαγγελματικές υποχρεώσεις και τα δικαιώματά τους (Ν. 4763/2020). Ενισχύουν τους μαθητευομένους με δεξιότητες και εμπειρικές ικανότητες που χρειάζονται οι εργοδότες, τους δικτυώνουν με εργασιακές ομάδες που στη συνέχεια βοηθούν

να εισαχθούν στην αγορά εργασίας και να γίνουν ενεργά μέλη της κοινωνίας. Επίσης, οι θέσεις μαθητείας συμβάλλουν στην ανάκαμψη της αγοράς εργασίας. Συμπληρώνουν με ειδικευμένο εργατικό δυναμικό εκτεταμένο αριθμό τομέων, ενδυναμώνοντας την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα των μικρών και των μεγάλων επιχειρήσεων σε ολόκληρη την Ε.Ε (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020γ). Στην επομένη υποενότητα θα αναλυθούν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που εντοπίζονται στα προγράμματα της μαθητείας και επηρεάζουν τα σημαντικότερα εμπλεκόμενα μέρη.

2.2 Πλεονεκτήματα και αδυναμίες της μαθητείας

Ο θεσμός της μαθητείας προσφέρει πληθώρα πλεονεκτημάτων τόσο στους μαθητευομένους, τους εκπαιδευτικούς όσο και στις επιχειρήσεις.

Οι μαθητευόμενοι αποκτούν επαγγελματική εμπειρία σε πραγματικό περιβάλλον εργασίας, ενισχύοντας τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Γεφυρώνεται το κενό μεταξύ θεωρίας και πράξης και ενισχύεται η αυτοπεποίθησή τους ως προς τις δεξιότητες και ικανότητες πάνω στο αντικείμενό τους, ανταποκρινόμενοι στις απαιτήσεις των εργοδοτών (Ρώμα, 2019). Επίσης, έχουν κοινωνική ασφάλιση, υπογράφουν συμβόλαιο με την επιχείρηση, αμείβονται, αποκτούν προϋπηρεσία που μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως πλεονέκτημα για την εύρεση εργασίας στο δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα και ταυτόχρονα, με την ολοκλήρωση της μαθητείας, λαμβάνουν ένα πλήρως αναγνωρισμένο δίπλωμα και προσόντα τα οποία πιστοποιούνται (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α). Μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας η μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας γίνεται ευκολότερη, σε σχέση με τους αποφοίτους της επαγγελματικής εκπαίδευσης ή συνεχίζουν να εργάζονται στην επιχείρηση που ολοκλήρωσαν το πρόγραμμα, με αποτέλεσμα να μην βιώνουν την ανεργία και να αυξάνονται οι πιθανότητες για σταθερή δουλειά (Φραγκούλης και Κουτσούκος, 2017). Ειδικότερα, καλλιεργούνται οι κοινωνικές δεξιότητες της συνεργασίας, της ομαδικότητας και της επικοινωνίας ενώ ενισχύεται η κριτική τους σκέψη. Επίσης, αναπτύσσουν επαγγελματική κουλτούρα που θα τους βοηθήσει να ενταχθούν και να αφομοιωθούν από το εργασιακό περιβάλλον (Ν. 4186/2013).

Μέσω της μαθητείας και της συνεργασίας με τους φορείς (δημόσιου και ιδιωτικού τομέα), η τοπική κοινωνία γνωρίζει τη δράση και το έργο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και

κατάρτισης. Αυτό έχει ως συνέπεια να αλλάζει τρόπο σκέψης, να αναγνωρίζει τα οφέλη που προσφέρει ο συγκεκριμένος θεσμός στους μαθητευομένους και στην κοινωνία ώστε να δημιουργούνται περισσότερες θέσεις εργασίας (Μητροπούλου & Φερόνης, 2016 · Φαρμάκης, 2019). Οι επιχειρήσεις που συμμετέχουν στη μαθητεία δημιουργούν ομάδα εξειδικευμένων εργαζομένων που γνωρίζουν την οργανωσιακή τους κουλτούρα, τη στρατηγική και τη φιλοσοφία τους (Φραγκούλης & Κουτσούκος, 2017). Βελτιώνεται η ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης και μειώνεται το οικονομικό κόστος, διότι η αποζημίωση των μαθητευομένων επιδοτείται κατά ένα μέρος από το ΥΠΠΕΘ μέσω της επιτελικής δομής ΕΣΠΑ, ενώ οι επιχειρήσεις πληρώνουν το υπόλοιπο ποσό και τις ασφαλιστικές εισφορές (Μανουσαρίδης & Πουλάκος, 2017).

Για τους εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν στη μαθητεία, δημιουργούνται δεσμοί συμμετοχικότητας, επειδή προάγονται σχέσεις σύμπραξης και επικοινωνίας μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας και των επιχειρήσεων, με μοναδικό σκοπό να πετύχουν την καλύτερη προσαρμογή των μαθητευομένων και την αναβάθμιση του θεσμού της μαθητείας ώστε να ανταποκριθούν καλύτερα στις απαιτήσεις τις αγοράς εργασίας (Μανήρα, 2019 · Φαρμάκης, 2019). Επίσης, αποκτούν άμεση εποπτεία και έτσι διαμορφώνουν άποψη σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας του εργασιακού περιβάλλοντος. Ενισχύεται ο ρόλος των επαγγελματικών λυκείων που οδηγεί στην αύξηση του μαθητικού δυναμικού με ταυτόχρονη αύξηση των ωρών της ειδικότητας τους. Ενδυναμώνεται η εμπειρία τους, με αποτέλεσμα να επικοινωνούν και να συμβουλεύουν τους μαθητευομένους σωστότερα. Τέλος, αισθάνονται ηθική ικανοποίηση γιατί οι μαθητευόμενοι αποκαθίστανται επαγγελματικά και αποκτούν τα χαρακτηριστικά ενός σωστού επαγγελματία (Φραγκούλης & Κουτσούκος, 2017 · Ρόμπολας, 2020 · Δεληγιάννη, 2020)

Τα πλεονεκτήματα του προγράμματος της μαθητείας είναι πολλαπλά, παρατηρούνται όμως και αδυναμίες. Συγκεκριμένα το θεσμικό πλαίσιο της μαθητείας είναι ευμετάβλητο και βρίσκεται υπό συνεχή διαμόρφωση. Σύμφωνα με το νέο νόμο 4763/2020, έχουν σημειωθεί πολλές αλλαγές συγκριτικά με τον προηγούμενο νόμο 4186/2013. Οι αλλαγές αυτές εντοπίζονται στα εξής σημεία: η διάρκεια του ωραρίου στο χώρο εργασίας, από επτά (7) ώρες γίνεται οκτώ (8) ώρες, η αμοιβή του μαθητευόμενου από το 75% φτάνει στο 95% του ανειδίκευτου εργάτη, η διάρκεια της μαθητείας από 9 μήνες εκτείνεται σε 11 μήνες, προγραμματίζεται από την 1η Σεπτεμβρίου κάθε έτους και ολοκληρώνεται την 31η Ιουλίου του επομένου έτους, ενώ με το προηγούμενο θεσμικό πλαίσιο άρχιζε μέσα στον Οκτώβριο. Η

συγκεκριμένη αλλαγή δημιουργεί προβλήματα στο προγραμματισμό των διευθύνσεων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, γιατί πρέπει πρώτα να καλύψουν τις ανάγκες σε εκπαιδευτικό προσωπικό στις σχολικές μονάδες και στη συνέχεια να γίνει διάθεση των εκπαιδευτικών στη μαθητεία για συμπλήρωση του ωραρίου τους. Επίσης, η ημερομηνία έναρξης και λήξης του προγράμματος καθώς και η κατανομή των ωρών ανάμεσα στο εργαστηριακό μάθημα που πραγματοποιείται στη σχολική μονάδα και στο πρόγραμμα μάθησης στον χώρο εργασίας μπορεί να αλλάξει λόγω μικρού αριθμού θέσεων μαθητείας ή άσχημων συνθηκών της δημόσιας υγείας. Επιπλέον, δύναται το εργαστηριακό μάθημα, σε δύσκολες συνθήκες, να υλοποιείται και με εξ αποστάσεως εκπαίδευση, σύγχρονη ή και ασύγχρονη ή με μικτή εκπαίδευση. Πολλές από αυτές τις αλλαγές ίσως επιφέρουν θετικά αποτελέσματα για τους μαθητευομένους, αλλά δείχνουν πειραματισμό και μη επίτευξη σωστού προγραμματισμού, δυσκολεύοντας τις σχολικές μονάδες, τους εκπαιδευτικούς και τις επιχειρήσεις, που οφείλουν συνεχώς να ενημερώνονται (Νόμος 4763/2020).

Ο σχεδιασμός του προγράμματος γίνεται από την κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου χωρίς να δίνει κίνητρα για εμπλοκή των επιχειρήσεων. Επίσης, οι επιχειρήσεις που εμπλέκονται είναι μικρές οικογενειακές και κατά συνέπεια οι πιθανότητες για να προσλάβουν προσωπικό είναι μηδαμινές (Ρόμπολας, 2020 · Μανήρα, 2019). Τέλος, οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν ότι ο θεσμός υπόκειται σε εκτενείς γραφειοκρατικές διαδικασίες οι οποίες αποτελούν τροχοπέδη για την ομαλή του λειτουργία. Ως επακόλουθο, τα εμπλεκόμενα μέρη τείνουν να δυσανασχετούν, πράγμα το οποίο τους αποθαρρύνει από το να συμπεριλάβουν τη μαθητεία στην ειδικότητά τους σε επόμενη φάση (Δελιγιάννη, 2020 · Ρόμπολας, 2020 · Κοκκίνου, 2018).

Η εύστοχη διαχείριση των προγραμμάτων μαθητείας θα κρατήσει ενεργό το θεσμό και θα αναδειχθούν ποικιλοτρόπως τα οφέλη της υποκίνησης αναφορικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση των ενηλίκων (Cedefop, 2019 · Rogers, 1999). Σύμφωνα με τη μελέτη της Eurostat (2015 όπ. αναφ. στη Μανήρα, 2019) είναι ευρέως αποδεκτό πως τα συστήματα μαθητείας αποτελούν τρόπο αντιμετώπισης στα υψηλά ποσοστά ανεργίας. Επομένως, έχει αξία να τονιστεί ότι στις ευρωπαϊκές χώρες η μαθητεία αποτελεί μια από τις πρώτες επιλογές των παιδιών σε σχέση με άλλες μορφές εκπαίδευσης.

2.3 Η μαθητεία στην Ευρώπη

Στοιχεία αναφέρουν ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση το εργατικό δυναμικό μέχρι το 2000 εξειδικεύτηκε σε ποσοστό 30%, ενώ μέχρι το 2025 το ποσοστό θα φτάσει το 14%. Συγχρόνως, οι εργοδότες εκφράζουν μεγάλη ανησυχία για τους νέους εργαζόμενους που εισέρχονται στις επιχειρήσεις χωρίς τις απαραίτητες δεξιότητες που απαιτούνται (Cedefop, 2014β). Έτσι, η Ε.Ε για να επιτύχει τη μείωση της ανεργίας των νέων και του κοινωνικού αποκλεισμού, στρέφεται προς την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, με την πραγματοποίηση καινοτόμων προγραμμάτων που έχουν στόχο την ανεμπόδιστη μετακίνηση των νέων από το σχολείο στην αγορά εργασίας. Επίσης, η Ε.Ε προάγει τη μαθητεία μέσω μιας πλατφόρμας, της Ευρωπαϊκής Συμμαχίας για Μαθητείες (EaF), η οποία ενώνει τα εμπλεκόμενα μέρη, με στόχο να βελτιώσει την ποιότητα, την προσφορά και την εικόνα της μαθητείας, ενώ συντονίζει και την κινητικότητα των μαθητευομένων. Τα εμπλεκόμενα μέρη πετυχαίνουν τους στόχους τους λαμβάνοντας εθνικές και εθελοντικές δεσμεύσεις (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α).

Έρευνες που πραγματοποιήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013) και την Ευρωπαϊκή Ένωση (2012) παραθέτουν στοιχεία που αποδεικνύουν ότι στις Ευρωπαϊκές χώρες η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας μέσω των προγραμμάτων μαθητείας και η ταυτόχρονη συμμετοχή των επιχειρήσεων, επιμελητηρίων και σχολικών μονάδων επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι ευρέως διαδεδομένη, δεν παρουσιάζουν όμως τον ίδιο βαθμό επιτυχίας όλα τα κράτη (OECD, 2014).

Στη Γερμανία η αγορά εργασίας συνδέεται απόλυτα με την μαθητεία και το ποσοστό συμμετοχής στα προγράμματα ξεπερνά το 85%. Θεωρείται η χώρα που έχει τα καλύτερα αποτελέσματα στον τομέα της μαθητείας γιατί προσφέρει τις περισσότερες θέσεις, συμμετέχουν πολλές επιχειρήσεις, μειώνεται η ανεργία και προσφέρονται σταθερές θέσεις εργασίας (Παϊδούση, 2014). Το δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης που εφαρμόζεται έχει σκοπό να προσφέρει επαγγελματική κατάρτιση και προσόντα στους μαθητευομένους, ώστε να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Οι μαθητευόμενοι υπογράφουν σύμβαση με την επιχείρηση στην οποία εκπαιδεύονται για τρεις ή τέσσερις μέρες και δύο μέρες παρακολουθούν μαθήματα στο επαγγελματικό σχολείο. Η διάρκεια του προγράμματος είναι τρία έτη. Η αποτελεσματικότητα του προγράμματος καθώς και του προσωπικού που εποπτεύει τους μαθητευομένους ελέγχεται από σχετικές υπηρεσίες (European Commission,

2013 · European Union, 2012). Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση που παρέχεται στη Γερμανία από τη διά βίου μάθηση, έχει μεγάλη σημασία και θεωρείται ένα τμήμα της εκπαίδευσης. Παρέχεται από δημόσια, ιδιωτικά και εκκλησιαστικά ιδρύματα, επιμελητήρια βιομηχανίας και εμπορίου, εταιρείες και συνδικάτα, κέντρα οικογενειακής εκπαίδευσης, δημόσιες αρχές, πολιτικά κόμματα και ενώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ιδρύματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Επίσης εταιρείες ραδιοφώνου και τηλεόρασης προσφέρουν προγράμματα συνεχούς εκπαίδευσης (Eurydise, 2020).

Στις περισσότερες χώρες συνάπτεται σύμβαση εργασίας μεταξύ του μαθητευομένου και της επιχείρησης ενώ οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν αποζημίωση και είναι ασφαλισμένοι. Σε άλλες εφαρμόζονται προγράμματα μαθητείας στο επίπεδο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (European Commission, 2013 · European Union, 2012).

Στην Κύπρο η μαθητεία ταξινομείται σε δύο επίπεδα. Στην προπαρασκευαστική μαθητεία και τον κεντρικό κορμό μαθητείας. Στην προπαρασκευαστική μαθητεία συμμετέχουν όσα παιδιά δεν έχουν ολοκληρώσει το γυμνασιακό επίπεδο σπουδών και εν συνεχεία τούς δίνεται η δυνατότητα να συνεχίσουν στο κεντρικό κορμό μαθητείας ή να επιστρέψουν στο επίσημο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα (Υπουργείου Κύπρου, χ.χ.). Αξίζει να σημειωθεί ότι κράτη όπως, η Ουγγαρία, η Εσθονία, η Σλοβακία, η Κύπρος, η Σλοβενία, η Ιρλανδία, η Πορτογαλία, η Λιθουανία, και η Ρουμανία έχουν μικρή εμπειρία στην υλοποίηση προγραμμάτων τύπου μαθητείας (European Commission, 2013 · European Union, 2012).

Ακολούθως, στην Δανία επικρατεί το δυϊκό σύστημα της μαθητείας. Οι απόφοιτοι της μαθητείας προσλαμβάνονται στις επιχειρήσεις πιο σύντομα και από τους αποφοίτους των πανεπιστημίων οι οποίοι δεν έχουν εμπειρία στην αγορά εργασίας. Οι παράγοντες που οδηγούν στην επιτυχία της μαθητείας είναι η άμεση συμμετοχή του σχολείου, των φορέων (ιδιωτικού και δημόσιου τομέα), η επικοινωνία που υπάρχει ανάμεσα στο σχολείο και τις επιχειρήσεις και τέλος οι απαιτητικές εξετάσεις πιστοποίησης που καταλήγουν σε έγκυρα προσόντα (European Commission, 2013 · European Union, 2012). Επίσης, στην Αυστρία το πρόγραμμα μαθητείας διαρκεί από δύο έτη έως τέσσερα έτη και κατά το 80% η μάθηση γίνεται στο χώρο εργασίας και κατά το 20% στη σχολική μονάδα. Το πρώτο τρίμηνο μετά την αποπεράτωση των σπουδών ένα μεγάλο ποσοστό από τους αποφοιτήσαντες βρίσκουν δουλειά (European Commission, 2013 · European Union, 2012).

Στην Φιλανδία η μαθητεία διαρκεί από ένα έως τρία έτη και συμπεριλαμβάνεται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι μαθητευόμενοι αποκτούν επαγγελματικά προσόντα τόσο από την αρχική όσο και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση. Στη Γαλλία, η μαθητεία άρχισε να λειτουργεί το 1920 αλλά με την τωρινή μορφή της λειτουργεί μετά την θέσπιση του νόμου του 1971. Έχει διάρκεια από δώδεκα έως τριάντα έξι μήνες αλλά μπορεί να αυξηθεί ανάλογα με τις απαιτήσεις του επαγγέλματος και με το αν οι μαθητευόμενοι είναι άτομα με ειδικές ικανότητες. Το 61% των μαθητευομένων μετά την εκπλήρωση των προγραμμάτων εργάζεται αμέσως και οι περισσότεροι από το 50% υπογράφουν συμβάσεις σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Τέλος, το δυτικό σύστημα μαθητείας της Γερμανίας, που έχει αναγνωριστεί και υιοθετηθεί από πολλές Ευρωπαϊκές χώρες με τα καλύτερα αποτελέσματα, εφαρμόζεται και στην Ελλάδα (European Commission, 2013 · European Union, 2012).

2.4 Η μαθητεία των ΕΠΑΛ στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα το «Σχέδιο Μάρσαλ» και ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας & Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) τη δεκαετία του '50 βοήθησαν στη αλλαγή του τρόπου σκέψης σχετικά με τη συμβολή της εκπαίδευσης στην οικονομική ανάπτυξη του τόπου και την αναγκαιότητα εναρμόνισής της με τη ζήτηση της αγοράς (Προβατά, 2013). Έτσι δημιουργούνται τα πρώτα προγράμματα μαθητείας, ενώ την περίοδο 2013-2016, η μαθητεία διατίθεται σε μεταδευτεροβάθμιο εκπαιδευτικό επίπεδο και πραγματοποιείται με τη συνεργασία και τη συνέργεια εκπαιδευτικών μονάδων, επιχειρήσεων, δημόσιων φορέων, επιμελητηρίων και όλων των κοινωνικών εταίρων, συντονισμένων με τις ευρωπαϊκές οδηγίες ώστε να επιτευχθεί η αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Cedefop, 2018c). Γι' αυτό το λόγο, θεσπίζεται μια σειρά νομοθετικών διατάξεων που αναφέρονται στη δομή, τη λειτουργία και την οργάνωση της μαθητείας (Καραμπίνη, 2020). Η βασική στρατηγική της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης του 2016 είναι να θεσπίσει νέα προγράμματα μαθητείας συμπληρωματικά με τα παλαιά, με αποτέλεσμα το σύστημα μαθητείας που υλοποιείται στη χώρα να απαρτίζεται από:

- Το πρόγραμμα μαθητείας των ΙΕΚ και
- Το μεταλυκειακό έτος-τάξη μαθητείας ΕΠΑΛ.

Το 2016 ο θεσμός της μαθητείας για πρώτη φορά εισάγεται στη μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση των ΕΠΑΛ, με το νόμο 4186/2013, που έχει στόχο να ενώσει την τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση με την αγορά εργασίας. Έτσι δίνει την ευκαιρία στους νέους να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία με τη φοίτησή τους στο μεταλκευικό έτος-τάξη μαθητείας ΕΠΑΛ (Δεληγιάννη, 2020 · Φαρμάκης, 2019).

Το θεσμικό πλαίσιο που ρυθμίζει τη μαθητεία του μεταλκευικού έτους-τάξης μαθητείας αποτυπώθηκε κυρίως στους νόμους που ακολουθούν:

- Ν. 4186/2013 (όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει),
- Ν. 4386/2016 (άρθρο 66) (όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει),
- Ν. 4452/2017 (άρθρα 7, 12, 32),
- Ν. 4473/2017 (άρθρο 4) (Μανουσαρίδης & Πουλάκος, 2017).

Τελευταία, το 2020 ψηφίζεται ο νόμος 4763/2020 (ΦΕΚ 254/21-12-2020) και αποτυπώνεται στο κεφάλαιο Στ' και στα άρθρα από 35 έως 40 ό,τι αφορά τη μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση, μεταλκευικό έτος-τάξη μαθητείας.

Σκοπός του μεταλκευικού έτους-τάξης μαθητείας σύμφωνα με το νόμο 4763/2020 είναι:

- Να προσφέρει στους αποφοίτους υπηρεσίες της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης.
- Να βελτιώσει τα επαγγελματικά προσόντα των αποφοίτων μέσα από μια μαθησιακή διαδικασία η οποία θα αξιοποιεί τις ήδη υπάρχουσες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες και
- Μέσω της εργασιακής εμπειρίας, που θα αποκτήσουν οι απόφοιτοι από την μαθητεία, θα μπορέσουν να αυξήσουν τις ευκαιρίες ένταξης στην αγορά εργασίας

Τα βασικά χαρακτηριστικά, σύμφωνα με το νόμο 4763/2020, του «μεταλκευικού έτους-τάξης μαθητείας» είναι τα ακόλουθα:

1. Είναι προαιρετικό πρόγραμμα που στηρίζεται στο δυϊκό σύστημα της ΕΕΚ, δηλαδή ο χρόνος μάθησης εναλλάσσεται ανάμεσα στο χώρο εργασίας και το εργαστήριο του ΕΠΑΛ ή Ε.Κ. Την ευθύνη για την υλοποίηση της μαθητείας έχει η Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης και Νεολαίας (Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ & Ν.) που συνεργάζεται με τις Περιφερειακές Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, οι οποίες εποπτεύονται από τη Διεύθυνση

Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του ΥΠΑΙ.Θ. Η χρηματοδότηση του προγράμματος γίνεται από ευρωπαϊκούς και εθνικούς πόρους.

2. Συμμετέχουν ενήλικες και δικαίωμα συμμετοχής έχουν οι απόφοιτοι του ΕΠΑΛ, των Ενιαίων Ειδικών Επαγγελματικών Γυμνασίων – Λυκείων (ΕΝ.Ε.Ε.ΓΥ.-Λ) και των Γενικών Λυκείων (ΓΕ.Λ.).

3. Η φοίτηση έχει διάρκεια (11) μήνες, από 1^η Σεπτεμβρίου έως 31^η Ιουλίου. Το πρόγραμμα μάθησης στο χώρο εργασίας είναι (32) ώρες την εβδομάδα σε (4) ημέρες και στη σχολική μονάδα μια ημέρα για (8) ώρες. Υπογράφεται σύμβαση μεταξύ του μαθητευόμενου και της επιχείρησης. Ο μαθητευόμενος αμείβεται με το 95% του κατώτερου μισθού του ανειδίκευτου εργάτη, ασφαρίζεται από τον Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης και ο χρόνος είναι συντάξιμος.

4. Η διδασκαλία του μαθήματος στο εργαστήριο του ΕΠΑΛ ή του ΕΚ πραγματοποιείται με βάση την ύλη που έχει καθοριστεί για κάθε τομέα.

5. Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της τάξης μαθητείας, στους απόφοιτους χορηγείται βεβαίωση επαγγελματικής κατάρτισης και τους δίνεται η δυνατότητα να παρακολουθήσουν ένα προαιρετικό προπαρασκευαστικό πρόγραμμα πιστοποίησης τριάντα πέντε ωρών (35) στο χώρο του ΕΠΑΛ για να συμμετάσχουν στις εξετάσεις πιστοποίησης του ΕΟΠΠΕΠ. Με τη επιτυχία στις εξετάσεις, αποκτούν πτυχίο επιπέδου 5, άδεια ασκήσεως επαγγέλματος και εξασφαλίζονται (150 μόρια) σε πιθανή πρόσληψή τους μέσω ΑΣΕΠ.

6. Οι μαθητευόμενοι της τάξης μαθητείας έχουν δικαίωμα αναβολής στράτευσης.

7. Κατά τη διάρκεια εφαρμογής της τάξης μαθητείας επιζητείται η καλύτερη δυνατή συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, ώστε να τηρηθεί το θεσμικό πλαίσιο και οι στόχοι της.

Η τήρηση του θεσμικού πλαισίου με τον νέο νόμο 4763/2020, αξιολογείται και εξασφαλίζεται με την ίδρυση δύο σημαντικών οργάνων: α) του Κεντρικού Συμβουλίου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Κ.Σ.Ε.Ε.Κ.), η αποστολή του οποίου είναι η υποβολή προτάσεων και εισηγήσεων προς τον Υπουργό Παιδείας και Θρησκευμάτων για τον σχεδιασμό της εθνικής πολιτικής σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και διά βίου μάθησης, στο πλαίσιο ιδίως της προώθησης της γνώσης, της βιώσιμης ανάπτυξης, της αξιοποίησης των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και της σύνδεσης της

εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας και την απασχόληση και β) στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, όπου συνιστάται η Κεντρική Επιστημονική Επιτροπή (Κ.Ε.Ε.), η οποία υποστηρίζει επιστημονικά τη Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ.&Ν., καθώς και το Κ.Σ.Ε.Ε.Κ. Αποστολή της είναι η επιστημονική έρευνα, η μελέτη και τεκμηρίωση στα θέματα που αφορούν στη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και των προγραμμάτων της διά βίου μάθησης.

2.5 Τα εμπλεκόμενα μέρη στη μαθητεία

Σύμφωνα με το νόμο 4763/2020, η υλοποίηση του «μεταλυκειακού έτους-τάξης μαθητείας» επιτυγχάνεται με ευθύνη της Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ.&Ν. η οποία συνεργάζεται για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού με:

1. Τη Γενική Διεύθυνση Σπουδών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Υ.ΠΑΙ.Θ. και η Διεύθυνση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.,
2. Την Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ, Τομέα Παιδείας του Υ.ΠΑΙ.Θ.,
3. Ένα Συμβούλιο Σύνδεσης με την Παραγωγή και την Αγορά Εργασίας (Σ.Σ.Π.Α.Ε),
4. Τις Περιφερειακές Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης όλης της χώρας,
5. Τις Διευθύνσεις Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της χώρας,
6. Τους διευθυντές των ΕΠΑ.Λ. και των ΕΚ,
7. Τους εκπαιδευτικούς μόνιμους ή αναπληρωτές ή ωρομίσθιους που διδάσκουν το εργαστηριακό μάθημα της κάθε ειδικότητας και συγχρόνως ασκούν εποπτεία στον χώρο εργασίας,
8. Τους μαθητευομένους που φοιτούν στο «μεταλυκειακό έτος-τάξη μαθητείας»,
9. Τους επόπτες στον χώρο εργασίας που απασχολούν τους μαθητευομένους του «μεταλυκειακού έτους-τάξης μαθητείας».

Το ΙΕΠ (2021) στηριζόμενο στο Ν. 4763/2020 αντλεί στοιχεία και καταγράφει εκ νέου το θεσμικό πλαίσιο που αφορά το «μεταλυκειακό έτος-τάξη μαθητείας». Οι αρμοδιότητες των εμπλεκόμενων μερών στη μαθητεία όπως καταγράφονται από το ΙΕΠ (2021) σε επίπεδο διοίκησης, ταξινομούνται σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο νομού και τοπικό.

Σε εθνικό επίπεδο

1. Η Γενική Διεύθυνση Σπουδών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και η Διεύθυνση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Υ.ΠΑΙ.Θ. έχει αρμοδιότητες την έκδοση εγκυκλίων σχετικά με την υλοποίηση του «μεταλκευακού έτους-τάξης μαθητείας» και για την αντιμετώπιση θεμάτων που αφορούν τους μαθητευομένους.
2. Η Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ του Τομέα Παιδείας του Υ.ΠΑΙ.Θ. είναι αρμόδια για τη γενική παρακολούθηση και τον έλεγχο του προγράμματος, την έκδοση των απαραίτητων εγγράφων των μαθητευομένων, την επιδότηση των μαθητευομένων, την πίστωση των λογαριασμών τους με το ποσό της επιδότησης, τη συλλογή των στοιχείων των απογραφικών δελτίων εισόδου/εξόδου των συμμετεχόντων, την έκδοση των βεβαιώσεων αποδοχών των μαθητευομένων. Επίσης, παρακολουθεί και πραγματοποιεί επιτόπιες επισκέψεις στους εμπλεκόμενους για έλεγχο της υλοποίησης του «μεταλκευακού έτους-τάξης μαθητείας».
3. Το Συμβούλιο Σύνδεσης με την Παραγωγή και την Αγορά Εργασίας (Σ.Σ.Π.Α.Ε.), που αποτελείται από δώδεκα μέλη και η αποστολή του είναι να καταθέτει εισηγήσεις-γνωμοδοτήσεις προς το Κεντρικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Κ.Σ.Ε.Ε.Κ.) για θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Σε περιφερειακό επίπεδο

Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης είναι αρμόδιες για τον συντονισμό και την παρακολούθηση της υλοποίησης του «μεταλκευακού έτους-τάξης μαθητείας» στις σχολικές μονάδες αρμοδιότητας τους, την έκδοση των αποφάσεων λειτουργίας τμημάτων Μαθητείας, μετά από γνώμη του Διευθυντή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και εισήγηση του συλλόγου διδασκόντων του ΕΠΑ.Λ. και την αποτελεσματικότερη διαχείριση των προσφερόμενων θέσεων της Μαθητείας. Επίσης, καλούνται να επιλύσουν θέματα που παρουσιάζονται κατά την υλοποίηση του «μεταλκευακού έτους-τάξης μαθητείας» στις σχολικές μονάδες αρμοδιότητας τους, και υλοποιούν το προπαρασκευαστικό πρόγραμμα πιστοποίησης σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υ.ΠΑΙ.Θ. Γίνεται επομένως αντιληπτό ότι οι Περιφερειακές Διευθύνσεις αποτελούν τον βασικό διαμεσολαβητή ανάμεσα στο Υπουργείο Παιδείας που σχεδιάζει την εκπαιδευτική πολιτική για τη μαθητεία και στις σχολικές μονάδες που καλούνται να εφαρμόσουν τη συγκεκριμένη εκπαιδευτική πολιτική.

Σε επίπεδο νομού

Οι Δ.Δ.Ε. είναι αρμόδιες για τον συντονισμό και την παρακολούθηση της υλοποίησης του «μεταλυκειακού έτους-τάξης μαθητείας» στις σχολικές μονάδες αρμοδιότητας τους. Επίσης, διερευνούν και επιλύουν προβλήματα ή ερωτήματα που αναφέρουν οι Διευθυντές των ΕΠΑ.Λ. και οι επόπτες εκπαιδευτικοί, και συλλέγουν σχετικά δικαιολογητικά ή ερωτήματα που έχουν διατυπωθεί τα οποία διαβιβάζουν στην Π.Δ.Ε. προς απάντηση, εφόσον δεν μπορούν να τα διαχειριστούν. Άρα, γίνεται σαφές ότι οι Δ.Δ.Ε. έχουν κομβικό επικοινωνιακό ρόλο για την ομαλή λειτουργία του θεσμού σε ό,τι αφορά τη συνεργασία με τους Διευθυντές των ΕΠΑ.Λ. και τους επόπτες εκπαιδευτικούς.

Σε τοπικό επίπεδο οι σχολικές μονάδες ΕΠΑ.Λ./ΕΚ.

1. Ο Διευθυντής του ΕΠΑΛ είναι αρμόδιος για την υλοποίηση του «μεταλυκειακού έτους-τάξης μαθητείας», την τοποθέτηση σε χώρους εργασίας των μαθητευομένων καθώς και την έγκαιρη και έγκυρη αποστολή των στοιχείων που ζητούνται. Επίσης, ενημερώνει τη Δ.Δ.Ε. με κοινοποίηση στη Π.Δ.Ε., για οποιοδήποτε θέμα αφορά το πρόγραμμα ή σε περίπτωση διακοπή της μαθητείας από το μαθητευόμενο λόγο παραίτησης και υπέρβασης ορίου απουσιών. Ενημερώνει ηλεκτρονικά την επιτελική δομή του ΕΣΠΑ, για την τήρηση του αρχείου του προγράμματος και του αρχείου κάθε μαθητευόμενου με όλα τα απαραίτητα έγγραφα. Συνάπτει τη σύμβαση μαθητείας μεταξύ του εργοδότη και του μαθητευόμενου η οποία καθορίζει τους όρους υλοποίησης του προγράμματος εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας. Επομένως ο Διευθυντής του ΕΠΑ.Λ. καλείται να συντονίσει ένα πολύπλοκο δίκτυο επικοινωνίας που αφορά στις Δ.Δ.Ε., τους μαθητευομένους, την επιτελική δομή του ΕΣΠΑ, τους εργοδότες.

2. Ο Διευθυντής ΕΚ με το σύλλογο διδασκόντων του ΕΚ αποφασίζει την ανάθεση του εργαστηριακού μαθήματος σύμφωνα με τα προγράμματα σπουδών του «μεταλυκειακού έτους-τάξης μαθητείας» και την εποπτεία των μαθητευομένων στον χώρο εργασίας, σε εκπαιδευτικό του εργαστηριακού μαθήματος της ειδικότητας. Πραγματοποιεί επισκέψεις στους χώρους εργασίας που έχουν τοποθετηθεί οι μαθητευόμενοι, την αρχή και στο τέλος της περιόδου μαθητείας ή όποτε κρίνει ότι απαιτείται επιτόπια επίσκεψη, σε συνεννόηση με τον διευθυντή του ΕΠΑ.Λ.. Επίσης, επικοινωνεί με τον υπεύθυνο της μαθητείας στη Δ.Δ.Ε. που υπάγεται η σχολική μονάδα και βρίσκεται σε συνεχή συνεργασία και επικοινωνία με τους Διευθυντές των ΕΠΑ.Λ., για την ομαλή υλοποίηση του «μεταλυκειακού έτους-τάξης

μαθητείας». Συμβάλλει στη διευκόλυνση των εκπαιδευτικών στην άσκηση του έργου της εποπτείας και στην τήρηση του θεσμικού πλαισίου για την υλοποίηση του «μεταλυκειακού έτους-τάξης μαθητείας».

3. Ο Εκπαιδευτικός των ΕΠΑ.Λ. που έχει αναλάβει την υλοποίηση του «μεταλυκειακού έτους- τάξης μαθητείας» φροντίζει για την επίβλεψη της τήρησης των όρων της σύμβασης που έχουν υπογράψει, τον έλεγχο των εντύπων της μαθητείας, την παρακολούθηση της προόδου του μαθητευόμενου και τη σύνταξη ανάλογων εκθέσεων προς τον διευθυντή της σχολικής μονάδας για κάθε επίσκεψη στον εργοδότη, η οποία υπογράφεται από τον επόπτη εκπαιδευτικό και τον εκπαιδευτή στον χώρο εργασίας. Τουλάχιστον μια φορά τον μήνα πραγματοποιεί επίσκεψη στους εργοδότες που έχουν τοποθετηθεί οι μαθητές καθώς και στην αρχή και στο τέλος της περιόδου της μαθητείας ή, όποτε παραστεί έκτακτη ανάγκη επικοινωνεί μαζί τους για την επίλυση θεμάτων. Αν ο επόπτης εκπαιδευτικός δεν δύναται να επισκεφτεί τον εκάστοτε εργοδότη, αναπληρώνεται από τον Διευθυντή του ΕΠΑ.Λ. και, εάν αυτός απουσιάζει, από τον Διευθυντή του Ε.Κ. γι' αυτό και η καλή επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ τους κρίνεται απαραίτητη. Επίσης, ελέγχει αν είναι υπογεγραμμένα τα παρουσιολόγια των μαθητευομένων στο ΕΠΑ.Λ. για κάθε ημέρα παρουσίας τους στον εργοδότη και καταχωρεί σε πληροφοριακά συστήματα, σε μηνιαία βάση και με τη συνεργασία του διευθυντή ΕΠΑ.Λ τις παρουσίες των μαθητευόμενων στο ΕΠΑ.Λ. ώστε να υπολογίζεται και να κατατίθεται η επιδότηση των μαθητευομένων. Ελέγχει σε συνεργασία με τον διευθυντή του ΕΠΑ.Λ το όριο των απουσιών των μαθητευομένων στο ΕΠΑ.Λ. και στον εργοδότη και σε περίπτωση υπέρβασής τους ο μαθητευόμενος χάνει την ιδιότητα του ωφελούμενου, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Συνεργάζεται και επικοινωνεί συνεχώς με τον διευθυντή του ΕΠΑ.Λ. για την τήρηση του θεσμικού πλαισίου για την υλοποίηση του «μεταλυκειακού έτους-τάξης μαθητείας».

4. Ο μαθητευόμενος οφείλει να υπογράψει και να τηρεί τους όρους της σύμβασης της μαθητείας που συνάπτεται με τον εργοδότη και, η οποία θεωρείται από τον διευθυντή του ΕΠΑ.Λ. και καθορίζει τους όρους υλοποίησης του «προγράμματος εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας. Συμπληρώνει έγκαιρα τα έντυπα μαθητείας: ημερολόγιο μάθησης στον εργοδότη το οποίο υπογράφει σε καθημερινή βάση, τα μηνιαία παρουσιολόγια σε συνεργασία με τον υπεύθυνο εκπαιδευτή στον χώρο εργασίας και τον επόπτη εκπαιδευτικό του ΕΠΑ.Λ. οι οποίοι και τα υπογράφουν σε καθημερινή βάση τις ημέρες που υπάρχει φυσική παρουσία. Συνεργάζεται με τον διευθυντή του ΕΠΑΛ για τη δημιουργία λογαριασμού χρήστη στο

ΠΣΔΜ και συμπληρώνει στο ΠΣΔΜ το απογραφικό δελτίο εισόδου και εξόδου των οποίων η συμπλήρωση αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την πρώτη και την τελευταία πίστωση του λογαριασμού του μαθητευόμενου. Επιπλέον, επικοινωνεί και ενημερώνει έγκαιρα τους υπευθύνους του ΕΠΑ.Λ. σε περίπτωση που δημιουργείται κάποιο πρόβλημα στη συνεργασία με τον εργοδότη. Οφείλει να τηρεί το όριο των απουσιών και τον αδειών, κανονικών και αναρρωτικών, να ενημερώνεται σχετικά με τα επαγγελματικά τους δικαιώματα, και έχει δικαίωμα να αναφέρει στον διευθυντή ή στον υπεύθυνο εκπαιδευτικό ΕΠΑ.Λ. τη μη τήρηση των όρων της σύμβασης μαθητείας και της εργατικής νομοθεσίας.

5. Ο εργοδότης οφείλει να τηρεί τις υποχρεώσεις του, να επιδοτεί, να ασφαρίζει τους μαθητευόμενους που τους απασχολεί στην επιχείρησή του, να χορηγεί τις άδειες τους μετά από συνεννόηση μαζί τους, σύμφωνα με τις ισχύουσες Κ. Υ. Α. και τις Υ.Α., να συνάπτει σύμβαση και να ορίζει έμπειρο στέλεχος ως «εκπαιδευτή στο χώρο εργασίας». Επίσης, να συμπληρώνει, να υπογράφει και να αποστέλλει εγκαίρως τα έντυπα της μαθητείας, ημερολόγια μάθησης, μηνιαία δελτία απασχόλησης, έκθεση παρακολούθησης του προγράμματος και αναγγελία της σύμβασης από το ΕΡΓΑΝΗ και να διατηρεί αρχείο της πράξης με όλα τα απαραίτητα έγγραφα των μαθητευόμενων. Επιπλέον, οφείλει να αποστέλλει έγκαιρα και έγκυρα τα στοιχεία που ζητούνται από το ΕΣΠΑ, να επικοινωνεί και να ενημερώνει τον διευθυντή ή στον υπεύθυνο εκπαιδευτικό ΕΠΑ.Λ για οποιοδήποτε θέμα σχετικά με ζητήματα που αφορούν την μαθητεία.

Από το σύνολο των προαναφερθέντων αρμοδιοτήτων των εμπλεκόμενων μερών γίνεται σαφές ότι το «μεταλυκειακό έτος-τάξης μαθητείας είναι ένα απαιτητικό πρόγραμμα και οι εμπλεκόμενοι για να μπορέσουν να συνεργαστούν αρμονικά και να υλοποιήσουν με επιτυχία το πρόγραμμα της μαθητείας οφείλουν να καλλιεργήσουν τη διαπροσωπική επικοινωνία μεταξύ τους και να αναπτύξουν ή να ενισχύσουν τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες ώστε να επιτύχουν την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού για όφελος των μαθητευομένων.

Σύνοψη κεφαλαίου

Στο δεύτερο κεφάλαιο, προσεγγίστηκε εννοιολογικά η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και ο θεσμός της μαθητείας. Επίσης, παρουσιάστηκαν τα πλεονεκτήματα και οι αδυναμίες του θεσμού της μαθητείας και έγινε συνοπτική αναφορά στο πώς διαμορφώνεται η

μαθητεία στην Ευρώπη και την Ελλάδα μετά τη λειτουργία του «μεταλυκειακού έτους-τάξης μαθητείας». Τέλος, παρουσιάστηκαν τα εμπλεκόμενα μέρη του θεσμού της μαθητείας και οι αρμοδιότητες του κάθε μέλους που με βάση την καλή επικοινωνία και τη συνεργασία θα συμβάλλουν στην υλοποίηση του προγράμματος. Στο επόμενο κεφάλαιο επιχειρείται να τεκμηριωθεί ο ρόλος που διαδραματίζει η επικοινωνία στο θεσμό της μαθητείας.

3ο. Κεφάλαιο: Η επικοινωνία στον θεσμό της μαθητείας

Εισαγωγή

Η επικοινωνία είναι συνεχές και επιβεβλημένο συστατικό της ζωής, χάρη στο οποίο ευδοκιμούν οι ανθρώπινες σχέσεις. Είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ανθρώπινη υπόσταση, κοινωνικοποιεί τον άνθρωπο και δίνει το έναυσμα για να έρθουν οι άνθρωποι πιο κοντά. Μέσω της επικοινωνίας τα άτομα προσελκύουν και μοιράζονται εμπειρίες, γνώσεις, ιδέες, αντιλήψεις και συναισθήματα μέσα στην κοινωνία στην οποία ανήκουν. Η επικοινωνία εξυπηρετεί διαπροσωπικές σχέσεις ατόμων, ομάδων, οργανισμών και επιχειρήσεων στην εκπαίδευση ενηλίκων με αποτέλεσμα να επιτυγχάνεται η μεταξύ τους συνεννόηση. Η διαπροσωπική επικοινωνία αφορά τη συνηθισμένη επικοινωνία μεταξύ των ατόμων που συνεργάζονται με τον εκπαιδευτικό οργανισμό για τη μεταφορά και τη λήψη πληροφοριών (Πολυχρονάκη, 2018 · Αθανασούλα-Ρέππα, 1999). Οι εξαιρετικές διαπροσωπικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο οδηγούν στην παραγωγικότητα των ατόμων, στην ποιοτική εργασία και συμβάλλουν στη δημιουργία θετικού κλίματος συνεργασίας προάγοντας την ομαδικότητα (Λιάντος, 2000).

3.1 Η έννοια της επικοινωνίας

Η επικοινωνία είναι μια περίπλοκη και δύσκολη διαδικασία, η οποία έχει μελετηθεί από πολλούς ερευνητές, στοχαστές, επιστήμονες και φιλοσόφους (Κουτούζης, 2013). Λειτουργεί για τις ανθρώπινες σχέσεις όπως η αναπνοή που βοηθάει για να διατηρείται στη ζωή ο άνθρωπος (Satir, 1995). Επικοινωνούμε οποιαδήποτε στιγμή στη ζωή μας και η επικοινωνία είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες για την επιτυχή έκβαση της προσωπικής και κοινωνικής ζωής (Βαϊκούση, Βαλάκας, Γιαννακοπούλου, Γκιάστας, Κόκκος & Τσιμπουκλή, 2008).

Ο Πασιαρδής (2004), ορίζει ως επικοινωνία τα μηνύματα που κατανοεί το άτομο, η μετάδοση των οποίων μεταξύ ατόμων ή ομάδων γίνεται με τη γλώσσα, τα σύμβολα, τους

κώδικες και τις χειρονομίες. Επίσης, ο Μπουραντάς (2001) σημειώνει ότι επικοινωνία είναι το μέσο το οποίο ενώνει τους ανθρώπους και δημιουργεί ομάδες ή οργανώσεις, προκειμένου να μπορέσουν να αναπτύξουν σχέσεις αμοιβαίας βοήθειας και να επιτύχουν κοινούς στόχους. Επιπλέον, ο Μπουραντάς (1992) αναφέρει ότι: «επικοινωνία είναι η διαδικασία με την οποία ένας πομπός (άνθρωπος ή ομάδα) μεταβιβάζει πληροφορίες, σκέψεις, ιδέες ή συναισθήματα σε ένα δέκτη (άνθρωπος ή ομάδα) με στόχο να ενεργήσει πάνω του με τρόπο ώστε να προκαλέσει σε αυτόν την εμφάνιση ιδεών, πράξεων ή συναισθημάτων και σε τελική ανάλυση να επηρεάσει την κατάστασή του και τη συμπεριφορά του».

Για να μπορέσει να αναπτυχθεί επικοινωνιακή σχέση μεταξύ των ανθρώπων, είναι αναγκαίο τα άτομα να έχουν διαμορφωμένες επικοινωνιακές δεξιότητες λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας, αναπτυγμένες τις ικανότητες της επικοινωνίας όπως αυτοεκτίμηση, ενσυναίσθηση, διαχείρισης κρίσεων, διαπραγμάτευσης και ενεργητικής ακρόασης (Κόκκος & Λιοναράκης, 1998). Κατά τη διαδικασία της επικοινωνίας τα εμπλεκόμενα μέρη στη μαθητεία εκφράζουν τα συναισθήματά τους και δημιουργούν δεσμούς αμοιβαίας εμπιστοσύνης, χαρακτηριστικά που διέπουν τη συγκεκριμένη διαδικασία. Έτσι, επιτυγχάνεται η ανοικτή επικοινωνία ανάμεσα στα άτομα (Katz & Kahn, 1978). Στο πρόγραμμα της μαθητείας, τόσο στο σχολικό περιβάλλον όσο και στον χώρο εργασίας, ο εκπαιδευτικός της μαθητείας και οι εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας μεριμνούν ώστε οι μαθητευόμενοι να καλλιεργήσουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες, την επικοινωνία, τη συνεργασία και να αναπτύξουν επαγγελματικές δεξιότητες και ικανότητες.

3.2 Ο ρόλος της επικοινωνίας μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών στη μαθητεία

Το «μεταλυκειακό έτος-τάξη μαθητείας», όπως έχει ήδη αναφερθεί, συμφωνεί απόλυτα με τις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων και της διά βίου μάθησης (Φραγκούλης & Ανάγνου, 2019). Είναι ένας εκπαιδευτικός θεσμός με ιδιαίτερες δυσκολίες, απαιτήσεις και ανάγκες σε σχέση με υποδομές, εκπαιδευτικό υλικό, υπέρογκη γραφειοκρατία, συμμετοχή πολλών εμπλεκόμενων μερών και δύσκολο έργο για όλους και ιδιαίτερα για τους εκπαιδευτικούς που αναλαμβάνουν διπλό ρόλο: α) τη διδασκαλία του εργαστηριακού μαθήματος και β) του επόπτη στον χώρο εργασίας. Επίσης, διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ των

μαθητευομένων και των επιχειρήσεων δημοσίου ή ιδιωτικού φορέα (Φραγκούλης & Ανάγνου, 2019 · Καραμπίνη, 2020). Οι εκπαιδευτικοί καλούνται να επικοινωνούν και να συνεργάζονται αρμονικά με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, ώστε να πετύχουν, μέσω της κατάρτισης, την ανάπτυξη του ανθρωπίνου κεφαλαίου για την ενίσχυση της οικονομίας, της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας. Επίσης, επιλύουν διαδικαστικά θέματα που αφορούν την γραφειοκρατία και τα πληροφοριακά συστήματα της μαθητείας (Εργάνη, ηλεκτρονικά αποτυπώματα) (Φραγκούλης & Ανάγνου, 2019 · Δεληγιάννη, 2020 · ΙΕΠ, 2018).

Ο μαθητευόμενος αντιμετωπίζει πολλές δυσκολίες και εμπόδια που αφορούν τις συνθήκες εργασίας, τις προσδοκίες τους αναφορικά με τη μαθητεία, τον τρόπο λειτουργίας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στο ίδιο το επάγγελμά του. Ο εκπαιδευτικός, λοιπόν, είναι ο άνθρωπος που θα λειτουργήσει ως μέντορας για τον εκπαιδευόμενο έχοντας γνωστική και επαγγελματική εμπειρία αλλά και διαμορφωμένες επικοινωνιακές ικανότητες (Φραγκούλης & Ανάγνου, 2019). Μέσα από τη διαδικασία της διαπροσωπικής επικοινωνίας ο εκπαιδευτικός θα λειτουργήσει ως εμπνευστής και υποκινητής της ολοκλήρωσης των στόχων του μαθητευομένου. Επίσης συμβάλει στην μεταβολή γνώσεων, δεξιοτήτων, στάσεων και συμπεριφορών, συντελώντας στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς του και στη διαμόρφωση κριτικής σκέψης, με σκοπό την επίλυση δύσκολων καταστάσεων (Rogers, 1999 · Κόκκος & Λιοναράκης, 1998). Όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, για να μπορέσουν να επικοινωνήσουν, είναι αναγκαίο να κρατήσουν «απόσταση» από τις δικές τους αντιλήψεις, να διακατέχονται από ενσυναίσθηση, ώστε να κατανοούν την κατάσταση και τις δυσκολίες των άλλων, και να εξωτερικεύουν τα συναισθήματά τους. Καθοριστικό ρόλο στην επικοινωνία αμφοτέρων των μερών αποτελεί η ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης των μαθητών, ώστε να αναγνωρίζουν όχι μόνο στοιχεία της προσωπικότητάς τους αλλά και ελλείψεις και αδυναμίες (Κόκκος & Λιοναράκης, 1998 · Φραγκούλης & Ανάγνου, 2019).

Η επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτικού και μαθητευομένου οφείλει να γίνει πιο ουσιαστική. Ο εκπαιδευτικός αναμένεται να γίνει παραινετικός και υποστηρικτικός, να επικοινωνεί, να κατευθύνει και να υποκινεί για την επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων μειώνοντας τα αρνητικά συναισθήματα που αισθάνεται ο μαθητευόμενος λόγω της επαφής του με τον χώρο εργασίας. Έτσι ο εκπαιδευτικός τείνει στο να ενισχύσει τη συμμετοχή του μαθητευομένου στη μαθησιακή διαδικασία και να ενεργοποιήσει τις επικοινωνιακές του ικανότητες, συμβάλλοντας στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας.

3.3 Η συμβολή της επικοινωνίας στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

Ο όρος αποτελεσματικότητα δηλώνει το επιθυμητό αποτέλεσμα στην επίτευξη των στόχων που έχει θέσει μια ομάδα ατόμων, ένας οργανισμός ή μια υπηρεσία (Μιχόπουλος, 1998). Οι προϋποθέσεις αυτές που πρέπει να ισχύουν γενικά, για να παρέχει το πρόγραμμα «μεταλυκειακό έτος-τάξη μαθητείας» αποτελεσματική εκπαίδευση ενηλίκων είναι:

- Οι εκπαιδευόμενοι να φοιτούν ηθελήμένα
- Οι στόχοι του προγράμματος να είναι σαφείς
- Το πρόγραμμα να είναι σωστά οργανωμένο
- Το περιεχόμενό του να ανταποκρίνεται στις ανάγκες και τις επιθυμίες των εκπαιδευομένων
- Οι εκπαιδευτικές τεχνικές να εναρμονίζονται με την εκπαίδευση ενηλίκων
- Στη διαδικασία της μάθησης να ενθαρρύνεται η ενεργητική συμμετοχή τους
- Εντός του προγράμματος να κυριαρχεί κλίμα επικοινωνίας, συνεργασίας, αμοιβαίου σεβασμού, ειλικρίνειας και αμεσότητας (Κόκκος, 2005).

Έτσι, εάν μέσα στο πρόγραμμα της μαθητείας το κλίμα έχει τα παραπάνω χαρακτηριστικά, αυτό θα αποτελέσει σημαντικό παράγοντα αποτελεσματικότητας του θεσμού. Η αποτελεσματικότητα θα εξαρτηθεί από την επικοινωνία και την καλή συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, τα οποία θεωρούνται σημαντικοί παράγοντες για την επίλυση προβλημάτων, εφόσον τα μέλη συζητούν, ανταλλάσσουν απόψεις και βρίσκουν τις καλύτερες λύσεις (Γρηγοροπούλου, 2012 · Κατσαρού, Πιτσιάβας & Κάκκος, 2016). Στην αποτελεσματική λειτουργία της μαθητείας συμβάλλει η Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Ελλάδος (ΚΕΕΕ) η οποία προβάλλει τη σημασία σύνδεσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, προωθώντας τον θεσμό της μαθητείας. Τα τοπικά Επιμελητήρια έρχονται σε επικοινωνία με τις επιχειρήσεις και το εκπαιδευτικό σύστημα, υποδεικνύουν ειδικότητες με υψηλή ζήτηση διαγιγνώσκοντας τις ανάγκες της αγοράς. Μέσω της επικοινωνίας και της συνεργασίας ασκούν εποπτικό έργο, ελέγχοντας τις προδιαγραφές που προσφέρουν οι επιχειρήσεις ώστε να επιτυγχάνεται η καλύτερη ένταξη των μαθητευομένων στην αγορά εργασίας (ΕΒΕΕ, 2018). Τα Επιμελητήρια συμμετέχουν δυναμικά με σκοπό την

ενεργητική επικοινωνία των μερών, παρωθώντας τις επιχειρήσεις και την κοινωνία προς την μαθητεία και συμβάλλοντας στη δημιουργία διαφορετικής κουλτούρας σε σχέση με τον επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων ανθρώπων. Με την επικοινωνία και τη συνεργασία εκπαιδευτικών, επιχειρήσεων, μαθητευομένων, επιμελητηρίων, υπουργεία παιδείας και εργασίας επιτυγχάνεται η αποτελεσματική λειτουργία της μαθητείας, που καθίσταται έτσι κινητήρια δύναμη της απασχόλησης, της αγοράς και της ελληνικής κοινωνίας, δημιουργώντας ένα νέο μοντέλο ανάπτυξης στην ελληνική οικονομία (ΕΒΕΕ, 2018). Παρόλα αυτά, γίνεται αντιληπτό ότι πολλά εμπόδια μπορούν να εντοπιστούν τα οποία λειτουργούν ανασταλτικά στην αποτελεσματική λειτουργία της επικοινωνίας.

3.4 Εμπόδια στην επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών

Η επικοινωνιακή διαδικασία δεν διαμορφώνεται πάντοτε ομαλά, επηρεάζεται από εμπόδια τα οποία είναι ικανά να δημιουργήσουν προβλήματα στις σχέσεις των εμπλεκόμενων μερών στη μαθητεία (Βαϊκούση κ. συν., 2008 · Αθανασούλα-Ρέππα κ. συν., 1999). Οφείλονται τόσο στον πομπό και στον δέκτη όσο και στο περιβάλλον που εξελίσσεται· μπορούν δε να επηρεάσουν όλα τα στάδια της επικοινωνίας (Πολυχρονάκη, 2018). Τα εμπόδια που επιδρούν στη διαδικασία της επικοινωνίας και μπορούν να παρουσιαστούν σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη είναι:

- Ο κάθε άνθρωπος, ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο και την ικανότητα να χρησιμοποιεί τις λέξεις και τα νοήματα, μπορεί να ερμηνεύσει το μήνυμα με το δικό του τρόπο. Επίσης ένα σύντομο μήνυμα μπορεί να μην είναι απόλυτα κατανοητό και να μην χαρακτηρίζεται από πληρότητα. Ο τρόπος που εκφράζεται μια άποψη σε σχέση με το χρώμα, την ένταση, τον τόνο, τη χροιά, το ρυθμό και τη διακύμανση της φωνής μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα στην επικοινωνία (Αθανασούλα-Ρέππα κ. συν., 1999 · Βαϊκούση κ. συν., 2008 · Κουτούζης, 2013).
- Τα μηνύματα προσλαμβάνονται και ερμηνεύονται με διαφορετικό τρόπο για κάθε άνθρωπο, γιατί κάθε άνθρωπος διαθέτει διαφορετικούς κώδικες, αξίες, αντιλήψεις, εμπειρίες, ανάγκες και επιθυμίες, με αποτέλεσμα να αντικατοπτρίζουν διαφορετικές πεποιθήσεις, στερεότυπα και συναισθήματα. Πολλές φορές εμμένουν στις προσωπικές τους αντιλήψεις κρίνοντας τα γεγονότα από τη δική τους οπτική γωνία, δίχως να

επιστρατεύουν τη κριτική τους άποψη. Αυτό δημιουργεί προβλήματα στη διαπροσωπική επικοινωνία. Οι κώδικες κάθε ανθρώπου μεταβάλλονται από τις γνώσεις, τις εμπειρίες που αποκτά και την προσωπικότητά του (Αθανασούλα-Ρέππα κ. συν., 1999 · Βαϊκούση κ. συν., 2008 · Κουτούζης, 2013 · Πολυχρονάκη, 2018).

- Άνθρωποι με αναπτυγμένο το Εγώ τους δυσκολεύονται να επικοινωνήσουν γιατί θεωρούν ότι είναι ανώτεροι από τους άλλους, προβαίνοντας σε αποφάσεις και εκτιμήσεις χωρίς να δίνουν βάση στα λεγόμενα των άλλων και πολλές φορές αποκρύπτουν γεγονότα με σκοπό να χειραγωγήσουν (Αθανασούλα-Ρέππα κ. συν., 1999 · Βαϊκούση κ. συν., 2008).
- Όταν οι σχέσεις των ανθρώπων είναι δυσλειτουργικές και μεταξύ τους αναπτύσσεται ανταγωνισμός, δημιουργείται ανάμεσα τους ένα τείχος σιωπής και κατά συνέπεια αμβλύνεται η επικοινωνία τους (Αθανασούλα-Ρέππα κ. συν., 1999 · Πολυχρονάκη, 2018).
- Στις τάξεις μαθητείας συχνά φοιτούν μαθητευόμενοι από άλλες χώρες, με διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο και κουλτούρα έτσι ώστε η διαδικασία της επικοινωνίας να μην μπορεί να ολοκληρωθεί (Κουτούζης, 2013).

Για την εξάλειψη των εμποδίων της επικοινωνίας χρειάζονται πρόθυμοι άνθρωποι με καλή θέληση ώστε να υπάρξει διάυλος επικοινωνίας μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών. Όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και ιδιαίτερα οι εκπαιδευτικοί, μιας και αποτελούν τον συνδετικό κρίκο στη μαθητεία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, οφείλουν να κατανοήσουν ότι μόνο μέσα από την εκπαίδευση και την εμπειρία θα καταφέρουν να αποκτήσουν και να ενισχύσουν τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες.

3.5 Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και η συμβολή της στην ανάπτυξη των επικοινωνιακών δεξιοτήτων τους

Κατά την διάρκεια της θητείας τους οι εκπαιδευτικοί δέχονται υποστήριξη για να μπορέσουν να διαχειριστούν καταστάσεις οι οποίες μπορούν να αντιμετωπιστούν μέσω της επιμόρφωσης (Κωσταρά, 2018). Επιμόρφωση είναι το σύνολο των δραστηριοτήτων και διαδικασιών που πραγματοποιούνται εντός ειδικών προγραμμάτων τα οποίες λαμβάνουν χώρα κατά τη διάρκεια της θητείας των εκπαιδευτικών. Είναι ένας θεσμός ζωτικής σημασίας,

ο οποίος παρέχει εργασιακή, προσωπική, ακαδημαϊκή, επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη. Συντελείται σε διαρκή και συνεχή βάση και εντάσσεται στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης (Μαυρογιώργος, Αθανασούλα-Ρέππα, Ανθοπούλου & Κατσουλάκης, 1999).

Η αναγκαιότητα της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών προκύπτει λόγω της κακής οργάνωσης του εκπαιδευτικού συστήματος και εξαιτίας της αδυναμίας της βασικής εκπαίδευσης που παρέχεται στα πανεπιστήμια να καλύψει όλο το εύρος των γνώσεων και των κοινωνικών δεξιοτήτων που χρειάζονται στη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας. Επίσης, στην παλαιώση της γνώσης, την υποβάθμιση των τίτλων σπουδών, τον πολυπολιτισμικό χαρακτήρα της εκπαίδευσης και τη σχολική παραβατικότητα (Μαυρογιώργος κ. συν., 1999). Η ενδοσχολική επιμόρφωση θεωρείται μια από τις σημαντικότερες και πιο επωφελείς επενδύσεις κάθε εκπαιδευτικού συστήματος. Μέσω αυτής οι εκπαιδευτικοί διανύουν μια επιτυχημένη επαγγελματική πορεία και σταδιοδρομία (Αθανασούλα-Ρέππα, 2001). Η επιμόρφωση προσφέρει την ευκαιρία να παρακολουθήσουν τις εξελίξεις και τις ανακατατάξεις που συμβαίνουν στην κοινωνία αλλά και να αναπροσαρμόσουν τη συμπεριφορά και τις πράξεις τους ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στην εκπαιδευτική πραγματικότητα. Επίσης, μέσω της επιμόρφωσης ο εκπαιδευτικός προβαίνει σε κριτικό αναστοχασμό και δημιουργεί προβληματισμούς για τη εκπαιδευτική πράξη, πράγμα που οδηγεί στη συνεχή του βελτίωση (Μαυρογιώργος κ. συν., 1999).

Το λειτούργημα του εκπαιδευτικού δεν συνίσταται μόνο στη μετάδοση γνώσεων και εμπειριών, αλλά είναι μια επικοινωνιακή διαδικασία μέσω της οποίας καθορίζονται τα αποτελέσματα της μάθησης. Οι εκπαιδευτικοί της μαθητείας συναναστρέφονται καθημερινά με τα εμπλεκόμενα μέρη. Συνεπώς γίνεται αντιληπτό ότι είναι απαραίτητο να αναπτυχθούν ή να βελτιωθούν οι επικοινωνιακές τους δεξιότητες τόσο για την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα όσο και για την ανάπτυξη των διαπροσωπικών σχέσεων και κατά συνέπεια την προαγωγή και την καινοτομία του εκπαιδευτικού συστήματος (Κωσταρά, 2018 · Κανίδου, 2020).

Μέσω της διαδικασίας, της επιμόρφωσης επιδιώκεται να αναπτυχθούν και να ενδυναμωθούν τα τρία είδη επικοινωνιακών δεξιοτήτων:

1. Δεξιότητες έκφρασης μέσω των οποίων οι εκπαιδευτικοί βελτιώνουν την λεκτική (λέξεις σε προφορική ή γραπτή μορφή) και μη λεκτική (τη γλώσσα του σώματος, ματιών, χεριών,

χαμόγελο ή η απουσία τους) επικοινωνία, ώστε να επικοινωνούν αποτελεσματικά με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

2. Δεξιότητες της ενεργητικής ακρόασης, ώστε να μπορούν να ακούσουν με προσοχή και να αντιλαμβάνονται αυτά που λέει ο συνομιλητής τους και

3. Δεξιότητες διαχείρισης της επικοινωνιακής διαδικασίας μέσω των οποίων οι εκπαιδευτικοί αναπτύσσουν ενσυναίσθηση, ώστε να κατανοούν τις ανάγκες, τους φόβους, τα συναισθήματα των άλλων βάζοντας στην άκρη τις δικές τους αντιλήψεις και βλέποντας τον κόσμο με τα μάτια του άλλου. Επίσης, αναπτύσσουν την αυτεπίγνωση και αυτογνωσία, ώστε να γνωρίζουν τις ικανότητες, τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία τους. Αποκτούν αυτοπεποίθηση, αυτοκυριαρχία και αυτοέλεγχο. Τέλος, μπορούν να διαχειρίζονται τις συγκρούσεις με διαπραγμάτευση, πειθώ, διαμεσολάβηση, έλεγχο του θυμού, κριτική ικανότητα και χιούμορ (Dick, 1997).

Η κατάκτηση επικοινωνιακών δεξιοτήτων από τους εκπαιδευτικούς αυξάνει την ανάγκη της επιμόρφωσης ούτως ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Σύνοψη κεφαλαίου

Το τρίτο κεφάλαιο εξετάζει την διαδικασία της επικοινωνίας που συντελείται μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών στο θεσμό της μαθητείας. Συγκεκριμένα αναλύεται η έννοια της επικοινωνίας, στην οποία στηρίζονται οι ανθρώπινες σχέσεις. Τεκμηριώνεται η σημασία του ρόλου της επικοινωνίας μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών στη μαθητεία ώστε να συνεργάζονται αρμονικά μεταξύ τους. Ακολούθως, αιτιολογείται η συμβολή της επικοινωνίας στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας, ώστε να επιτυγχάνεται το καλύτερο μαθησιακό αποτέλεσμα για τους μαθητευόμενους και να ολοκληρώνεται το πρόγραμμα χωρίς προβλήματα. Αναφέρονται τα εμπόδια στην επικοινωνία που προκύπτουν μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών και τα οποία δυσχεραίνουν τη μεταξύ τους συνεργασία. Τέλος, τεκμηριώνεται το πώς συμβάλλει η επιμόρφωση στην ανάπτυξη ή βελτίωση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων που συντελούν στην εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα και βοηθούν να αναπτυχθούν οι διαπροσωπικές σχέσεις. Στο τέταρτο κεφάλαιο θα γίνει βιβλιογραφική ανασκόπηση όπου θα εκτεθούν τα αποτελέσματα ερευνών που διεξήχθησαν στην Ελλάδα και στο εξωτερικό για τον ρόλο της επικοινωνίας στον θεσμό

της μαθητείας και θα τεκμηριωθεί η αναγκαιότητα διεξαγωγής της έρευνας και η πρωτοτυπία του θέματος.

4ο. Κεφάλαιο: Βιβλιογραφική ανασκόπηση ερευνών

Εισαγωγή

Η αναφορά αποτελεσμάτων που προκύπτουν από ερευνητικές μελέτες που έχουν διεξαχθεί στο παρελθόν, στον ελλαδικό και διεθνή χώρο έχει ως στόχο να στηρίξει την άποψη σχετικά με το σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει η επικοινωνία στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας. Επίσης, μέσα από την ανασκόπηση γίνεται προσπάθεια να εντοπιστούν στοιχεία σχετικά με τον σημαντικό ρόλο του εκπαιδευτικού στο θεσμό της μαθητείας. Επιπλέον, γίνεται αναφορά σε έρευνες που αφορούν την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, η οποία συμβάλλει στη διαμόρφωση των επικοινωνιακών τους δεξιοτήτων.

4.1 Επισκόπηση ερευνών για το ρόλο της επικοινωνίας στο θεσμό της μαθητείας.

Τα προγράμματα μαθητείας οφείλουν την ύπαρξή τους στις δύσκολες καταστάσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι σχετικά με την εύρεση εργασίας και ειδικότερα την έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας. Με τη συνδρομή της μαθητείας συνυπάρχουν η μάθηση στο σχολείο με τη μάθηση στο χώρο εργασίας. Έτσι, αποκτούν όχι μόνο επαγγελματική εμπειρία, αλλά επιπλέον αναπτύσσουν κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες όπως και την ικανότητα της συνεργασίας (Μόραλη, 2017). Η βιβλιογραφική ανασκόπηση στην Ελλάδα το διάστημα που λειτουργεί ο θεσμός της μαθητείας στα ΕΠΑΛ, έδειξε ότι ο αριθμός των ερευνών σχετικά με το επιστημονικό πεδίο της επικοινωνίας είναι περιορισμένος.

Η πρώτη έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα από το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (ΙΕΠ) το 2018. Η έρευνα είναι ποσοτική και το δείγμα απαρτίζεται από εκπαιδευτικούς, μαθητευομένους και εκπαιδευτές στο χώρο εργασίας. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με ερωτηματολόγια τα οποία διατέθηκαν και συγκεντρώθηκαν ηλεκτρονικά. Συγκεκριμένα, συμπληρώθηκαν 197 ερωτηματολόγια από μαθητευόμενους, 74 από εκπαιδευτικούς και 30 από εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας. Στόχος της έρευνας είναι να διερευνηθούν οι αντιλήψεις, οι στάσεις και οι προθέσεις των τριών βασικών εμπλεκόμενων

μερών σχετικά με την αποτίμηση της Α' φάσης του μεταλυκειακού έτους-τάξη μαθητείας. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 70% αξιολόγησαν θετικά τα προγράμματα σπουδών που παρείχε το ΙΕΠ σχετικά με την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών. Μέσα από τα προγράμματα αυτά οι εκπαιδευτικοί καλλιέργησαν τις δεξιότητες της επικοινωνίας και της συνεργασίας. Επίσης, μπόρεσαν να αναβαθμίσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους σχετικά με την επίλυση προβλημάτων που παρουσιάστηκαν κατά τη διάρκεια εφαρμογής της μαθητείας. Το 66% των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών θεωρούν σκόπιμη την επιμόρφωση στην οποία συμμετείχαν πάνω σε θέματα συμβουλευτικής σχετικά με τους εκπαιδευόμενους και αντιμετώπισης της γραφειοκρατίας. Σύμφωνα με τη γνώμη των εκπαιδευτικών, τα αποτελέσματα της έρευνας επισημαίνουν ότι οι εκπαιδευόμενοι μετά την φοίτησή τους από τη μαθητεία ανέπτυξαν κοινωνικές και προσωπικές δεξιότητες σε ποσοστό 85% και οικοδόμησαν σχέσεις επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ τους. Επιπλέον, η μαθητεία ενθάρρυνε τη σχέση συνεργασίας των εκπαιδευτικών με το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Επίσης, η προαναφερθείσα έρευνα ανέδειξε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό από τους μαθητευόμενους ανέπτυξε πολύ καλή συνεργασία τόσο με τους εκπαιδευτικούς όσο και τους εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, οι μαθητευόμενοι εξέφρασαν ικανοποίηση για τη στήριξη που δέχθηκαν από τους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας, οι οποίοι τους βοήθησαν να ενισχύσουν δεξιότητες συνεργασίας, οργανωτικότητας, εργατικότητας και να εκδηλώσουν ενδιαφέρον για τη γνώση νέων αντικειμένων. Οι μαθητευόμενοι άσκησαν θετικές κριτικές για το θεσμό της μαθητείας, διότι από τη μια έρχονται σε επαφή με το φυσικό χώρο της ειδικότητας που έχουν επιλέξει και αποκτούν εφόδια ικανά να τους βοηθήσουν να βρουν εργασία, ενώ από την άλλη αποφοιτώντας αποκτούν άδεια ασκήσεως επαγγέλματος.

Τα αποτελέσματα της έρευνας για τους εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας έδειξαν ότι ο θεσμός της μαθητείας αποτιμήθηκε από αυτούς θετικά και ένα μεγάλο ποσοστό δήλωσε την επιθυμία για πρόσληψη μαθητευομένων στις επόμενες φάσεις. Επίσης, η έρευνα ανέδειξε ότι η συνεργασία τους με τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητευόμενους ήταν πάρα πολύ καλή, εκτός ελαχίστων περιπτώσεων. Οι εκπαιδευτικοί ως κύριο κίνητρο να συνεχίσουν να αναλαμβάνουν τη μαθητεία, δηλώνουν το προσωπικό τους ενδιαφέρον για τους μαθητευόμενους και το σχετικά νέο θεσμό της μαθητείας στα ΕΠΑ.Λ. Η έρευνα, παρότι

παρουσίασε αποτελέσματα για την επικοινωνία, τη συνεργασία και την επιμόρφωση, ήταν περιορισμένης έκτασης και δεν εμβάθυνε όσο θα έπρεπε στη διαδικασία της επικοινωνίας.

Οι Τσιχουρίδης, Γκουτζινόπουλος και Μπατσίλα (2019) στην έρευνά τους διερεύνησαν τις απόψεις των μαθητευομένων και των εκπαιδευτικών για το θεσμό της μαθητείας στα ΕΠΑ.Λ του νομού Λάρισας. Η έρευνα διεξήχθη με μεικτή προσέγγιση και πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια της Β' φάσης διεξαγωγής της μαθητείας. Στην ποσοτική προσέγγιση μοιράστηκαν σε 117 μαθητευόμενους, ερωτηματολόγια για τη συλλογή των δεδομένων. Ενώ στην ποιοτική έρευνα το εργαλείο συλλογής των δεδομένων ήταν η ημιδομημένη συνέντευξη η οποία ελήφθη από 6 εκπαιδευτικούς. Οι μαθητευόμενοι σε μεγάλο ποσοστό έκριναν τη συνεργασία και τη σχέση που αναπτύχθηκε με τους εργοδότες και τους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις από καλές έως πολύ καλές, ενώ την υποστήριξη που είχαν από εκείνους την χαρακτήρισαν ως σημαντική. Ελάχιστες ήταν οι διαφωνίες και οι δυσαρέσκειες που εξέφρασαν και αφορούσαν στο ζήτημα της καταβολής και του ύψους της αμοιβής τους. Οι εκπαιδευτικοί από τη μεριά τους δήλωσαν ότι η συνεργασία και η επικοινωνία με τις επιχειρήσεις διατηρήθηκε σε πολύ καλό επίπεδο. Το μόνο πρόβλημα που αντιμετώπισαν ήταν η ελλιπής ενημέρωση για τη μαθητεία και η δυσκολία εξεύρεσης θέσεων εργασίας για τους μαθητευόμενους. Οι μαθητευόμενοι αναφέρουν ως όφελος συμμετοχής στη μαθητεία την απόκτηση εμπειρίας, την αναβάθμιση του πτυχίου τους, την απόκτηση προϋπηρεσίας και τη μεγαλύτερη πιθανότητα μετά το τέλος της μαθητείας να βρουν πιο εύκολα εργασία. Και σε αυτή την έρευνα το θέμα που διερευνήθηκε δεν ήταν η επικοινωνία.

Η έρευνα της Δεληγιάννη (2020) διερεύνησε μέσα από τις απόψεις των εμπλεκόμενων μερών τη σύνδεση της επιχειρηματικότητας με την επαγγελματική εκπαίδευση αλλά και τις δυσκολίες-εμπόδια που αντιμετωπίζει και την προοπτική βελτίωσης της. Η έρευνα είναι ποιοτική, η συλλογή των δεδομένων έγινε με ημιδομημένη συνέντευξη και το δείγμα αποτελείται από τους συντονιστές-υπεύθυνους της μαθητείας, εκπαιδευτικούς, μαθητευόμενους και τους εκπαιδευτές στο χώρο εργασίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η σημαντικότερη δυσκολία που αντιμετώπισαν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη ήταν η γραφειοκρατία. Όλοι συμφώνησαν ότι είναι μια μεγάλη και δύσκολη διαδικασία. Σαν κίνητρο για να συμμετέχουν στη μαθητεία οι εκπαιδευτικοί αλλά και οι εργοδότες-εκπαιδευτές αναφέρουν την ηθική ικανοποίηση που έλαβαν από τη βοήθεια που παρείχαν στους μαθητευόμενους, με στόχο να ξεκινήσουν ή να βελτιώσουν την επαγγελματική τους ζωή. Επίσης, θέλουν να δώσουν στους μαθητευόμενους τη δυνατότητα να ενταχθούν ομαλά

στην αγορά εργασίας, αυξάνοντας παράλληλα το διδακτικό τους ωράριο. Τα εμπλεκόμενα μέρη δηλώνουν ευχαριστημένα από τη μεταξύ τους συνεργασία, η οποία κύλισε ομαλά και δημιουργικά χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα. Οι μαθητευόμενοι αναφέρουν ως πρόβλημα την καθυστέρηση πληρωμής στην αρχή της μαθητείας και τη δυσκολία να προσαρμοστούν στον χώρο εργασίας. Οι εκπαιδευτικοί αναφέρθηκαν στη δυσκολία που αντιμετώπισαν στην εύρεση θέσεων εργασίας για τους μαθητευομένους. Ως όφελος οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν την ηθική ικανοποίηση που έλαβαν βοηθώντας τους νέους ανθρώπους και ότι καλλιέργησαν τις κοινωνικές τους δεξιότητες, αναπτύχθηκαν επαγγελματικά και ήρθαν σε επαφή με την αγορά εργασίας. Οι μαθητευόμενοι έχουν οφέλη από την συμμετοχή τους στη μαθητεία, όπως η απόκτηση νέων γνώσεων, η αναβάθμιση του πτυχίου τους, η χρηματική αμοιβή, η προϋπηρεσία, η εργασιακή εμπειρία και η εύρεση εργασίας. Επίσης, οι μαθητευόμενοι αναφέρουν ότι αποκόμισαν κοινωνικές, επαγγελματικές και επιχειρηματικές δεξιότητες. Δήλωσαν ότι η σχέση με τον εκπαιδευτικό της μαθητείας ήταν διαφορετική από τη σχέση που είχαν στα χρόνια που φοιτούσαν στο ΕΠΑ.Α. Στη μαθητεία ο εκπαιδευτικός ήταν εκείνος που τους καθοδηγούσε για να πετύχουν το στόχο τους, συνεργαζόταν μαζί τους, τους εμπύχωνε, αντλούσαν γνώσεις από αυτόν και τον αισθάνονταν κοντά τους όταν υπήρχαν προβλήματα στον χώρο εργασίας και στο σχολείο, γιατί ήταν ενημερωμένος στα θέματα της μαθητείας. Σχετικά με την ενημέρωση για την μαθητεία, οι εκπαιδευτικοί πρότειναν να γίνεται συγκροτημένα από το Υπουργείο Παιδείας με την ταυτόχρονη συμμετοχή των σχολείων και των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν σημαντική τη συνεργασία με το Επιμελητήριο για την εύρεση θέσεων εργασίας. Ως προς την επιμόρφωση οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι επιθυμούν να επιμορφωθούν στο γνωστικό αντικείμενο και στα διαδικαστικά θέματα αντιμετώπισης της γραφειοκρατίας. Για την επιμόρφωση της εκπαίδευσης ενηλίκων επικράτησαν δύο απόψεις, εκείνων που την θεωρούν απαραίτητη και εκείνων που πιστεύουν ότι η εμπειρία τους αρκεί για να ανταπεξέλθουν στην εκπαίδευση των ενηλίκων. Επίσης, στην έρευνα αυτή έγινε μια μικρή αναφορά στη συνεργασία των εμπλεκόμενων μερών χωρίς να αναλύεται το θέμα της επικοινωνίας.

Ο Φαρμάκης (2019) στην έρευνά του διερεύνησε τις απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τις επιμορφωτικές τους ανάγκες και τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν στη διδακτική πράξη. Η έρευνα είναι ποιοτική, η συλλογή των δεδομένων έγινε με ημιδομημένη συνέντευξη σε δείγμα 15 εκπαιδευτικών της μαθητείας των ΕΠΑ.Α του νομού Κοζάνης και αφορούσε τις τρεις φάσεις της μαθητείας. Οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι τα θέματα στα οποία επιθυμούν

να επιμορφωθούν είναι σχετικά με τη γραφειοκρατία, αν και πιστεύουν ότι η γραφειοκρατία οφείλεται στην κακή οργάνωση του Υπουργείου και στο μεγάλο όγκο εντύπων. Επίσης, επιζήτησαν επιμόρφωση σε θέματα προόδου της αγοράς εργασίας και απόκτησης δεξιοτήτων επικοινωνίας και συμβουλευτικής ώστε να μάθουν τον τρόπο να επικοινωνούν με τους εργοδότες, αν και δήλωσαν ότι είχαν καλή συνεργασία μεταξύ τους. Επιπλέον, επιδιώκουν επιμόρφωση στην εκπαίδευση ενηλίκων για να μπορέσουν να επικοινωνούν και να συμβουλεύουν πιο αποτελεσματικά τους μαθητευόμενους και να κινητοποιούν το ενδιαφέρον τους απέναντι στη διδακτική πράξη. Οι εκπαιδευτικοί τονίζουν ότι η διεύθυνση του σχολείου τούς στήριξε και τους καθοδήγησε σε ό,τι χρειάστηκαν, αν και η οργάνωση και λειτουργία του θεσμού της μαθητείας τούς επιφόρτισε με μεγάλο όγκο εργασίας. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν ότι οι μαθητευόμενοι εκδήλωσαν αδιαφορία σε σχέση με τη μαθητεία, με αποτέλεσμα να δυσκολεύεται η συνεργασία τους. Όμως οι εκπαιδευτικοί έκαναν ό,τι μπορούσαν ώστε να φανούν χρήσιμοι στους μαθητευομένους και γι' αυτό αναφέρονται στο ηθικό όφελος που είχαν από τη βοήθεια και την υποστήριξη που πρόσφεραν στους μαθητευομένους. Ως κίνητρο των εκπαιδευτικών να συνεχίσουν να ασχολούνται με την μαθητεία αναφέρουν το καλό των μαθητευομένων τους. Και σε αυτή την έρευνα γίνεται μια μικρή αναφορά στο θέμα της επικοινωνίας.

Η Μόραλη (2017) στην έρευνά της επιδιώκει να αναδειχθούν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του θεσμού της μαθητείας, έτσι ώστε τα στελέχη της εκπαίδευσης να χρησιμοποιήσουν τα αποτελέσματα της έρευνας, με στόχο την καλύτερη διαμόρφωση του θεσμού που θα οδηγήσει με τη σειρά της στην καλύτερη λειτουργία του. Η μέθοδος διεξαγωγής της έρευνας είναι η ποσοτική, το δείγμα αποτελείται από εκπαιδευτικούς των ΕΠΑ.Λ της ευρύτερης περιοχής της Θεσσαλονίκης και η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη συμπλήρωση 124 ερωτηματολογίων. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί αφενός αντιμετώπισαν προβλήματα συνεργασίας και επικοινωνίας με τους μαθητευομένους και τους φορείς και αφετέρου δεν μπόρεσαν να συνεργαστούν με τη διεύθυνση των ΕΠΑ.Λ ούτε να έχουν την απαιτούμενη υποστήριξη και βοήθεια. Ακολούθως, αναγνώρισαν ότι είχαν ελλείψεις πάνω στις θεωρητικές γνώσεις στην εκπαίδευση ενηλίκων και ότι δεν είχαν εξοικειωθεί με τον τρόπο υλοποίησης του θεσμού. Επίσης, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί, εκτός ελαχίστων περιπτώσεων, δήλωσαν ότι έχουν επιμορφωθεί και εξέφρασαν την επιθυμία να συνεχίσουν να επιμορφώνονται πάνω σε θέματα διαπροσωπικών σχέσεων, συνεργασίας στο χώρο εργασίας, εκπαίδευσης ενηλίκων για την κατανόηση των

εκπαιδευτικών τεχνικών και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των μαθητευομένων ώστε να μπορέσουν να καθοδηγήσουν. Όσον αφορά τον τρόπο επιμόρφωσης επιλέγουν να γίνεται τόσο διά ζώσης όσο και εξ αποστάσεως. Επίσης, η έρευνα της Μόραλη έδειξε ότι ο εκπαιδευτικός θεωρείται σημαντικός παράγοντας διαμόρφωσης σχέσεων με τους εκπαιδευόμενους. Οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι ο ρόλος τους ταυτίζεται με το ρόλο του εμπνευστή, του υποστηρικτή και είναι αυτοί που συμβάλλουν στη μετάδοση επιστημονικών γνώσεων στους μαθητευόμενους. Παρόλα αυτά και η έρευνα της Μόραλη (2017) δεν καλύπτει το θέμα της παρούσας έρευνας.

Στην έρευνα του Ρόμπολα (2020) έγινε αποτίμηση του θεσμού της μαθητείας από εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές στο χώρο εργασίας. Η έρευνα διεξήχθη με ποιοτική μέθοδο. Το δείγμα αποτελείται από τέσσερεις εκπαιδευτικούς και οχτώ εκπαιδευτές του χώρου εργασίας. Το ερευνητικό εργαλείο είναι η ημιδομημένη συνέντευξη. Μέσα από την έρευνα αναδείχθηκαν προβλήματα σχετικά με τη γραφειοκρατία, τη μεγάλη πίεση που ασκεί η τήρηση των πιεστικών χρονοδιαγραμμάτων καθώς και η απουσία σταθερότητας των προγραμμάτων σπουδών. Παρόλα αυτά, οι εκπαιδευτικοί και οι εκπαιδευτές στο χώρο εργασίας αποτιμούν θετικά τη συνεργασία τους με τους μαθητευόμενους, η οποία έγινε με πνεύμα συνέπειας και καλής συνεννόησης. Επισημαίνουν την προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη των μαθητευομένων από άρτια καταρτισμένους εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές στο χώρο εργασίας, που λειτούργησαν για τους μαθητευόμενους ως μέντορες. Η επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών χαρακτηρίστηκε από καλή έως άψογη και στηρίχθηκε στον αλληλοσεβασμό και τη συνεργασία. Οι εκπαιδευτές στο χώρο εργασίας εστίασαν στη συνεργασία που είχαν με τους εκπαιδευτικούς και αναφέρθηκαν στην αξία της. Θεωρούν τους εκπαιδευτικούς ως γέφυρες επικοινωνίας μεταξύ του σχολείου και του χώρου εργασίας και ότι είναι αυτοί που λύνουν τα προβλήματα που προκύπτουν. Και σε αυτή την έρευνα γίνεται μικρή αναφορά χωρίς ιδιαίτερη έκταση στο σημαντικό ρόλο της επικοινωνίας και του εκπαιδευτικού στο θεσμό της μαθητείας.

Η Κοκκίνου (2018) στην έρευνά της επιδιώκει να καταγράψει τις απόψεις διευθυντών, εκπαιδευτικών και μαθητευομένων σε σχέση με το θεσμό της μαθητείας. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με ποιοτική μέθοδο και επιλέχθηκε η συγκέντρωση των δεδομένων να γίνει με ημιδομημένη συνέντευξη. Το δείγμα αποτελείται από οκτώ εκπαιδευτικούς και ένα μαθητευόμενο. Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί επεσήμαναν την αναγκαιότητα της επιμόρφωσης σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων και αντιμετώπισης της γραφειοκρατίας.

Δράσεις επιμόρφωσης στα συγκεκριμένα θέματα, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, δεν πραγματοποιήθηκαν, με αποτέλεσμα η διοίκηση των σχολικών μονάδων και οι εκπαιδευτικοί που αναλαμβάνουν να διδάσκουν το εργαστηριακό μάθημα, να δυσκολεύονται να αντεπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους. Γενικά, η συνεργασία της σχολικής μονάδας με τους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευτές στο χώρο εργασίας χαρακτηρίστηκε πολύ καλή. Μικρά προβλήματα εντοπίστηκαν στη συνεργασία της σχολικής μονάδας και των επιχειρήσεων λόγω παλαιών αντιλήψεων των επιχειρήσεων που εξισώνουν τους μαθητευόμενους με τους εργάτες. Επίσης, οι απαιτητικές γραφειοκρατικές διαδικασίες στον χώρο των επιχειρήσεων που επέβαλαν έγκαιρη και αξιόπιστη καταχώριση των δεδομένων, είχε ως αποτέλεσμα να δημιουργούνται προβλήματα στις σχέσεις και τη μεταξύ τους συνεργασία, τουλάχιστον από όσους δε διέθεταν τις απαραίτητες γνώσεις στις νέες τεχνολογίες. Τελικά, και σε αυτή την έρευνα δεν αναφέρεται ξεκάθαρα το θέμα του ρόλου της επικοινωνίας στη μαθητεία.

Η Μπολμάτη (2018) στην έρευνά της επιδιώκει να αναπτύξει τις παραμέτρους που επιδρούν στη μαθητεία και παρουσιάζει τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων σχετικά με αυτές. Επίσης, στοχεύει να παρουσιάσει προτάσεις που θα οδηγήσουν στην αποτελεσματική βελτίωση του θεσμού. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με ποιοτική προσέγγιση και η συλλογή των δεδομένων έγινε με συνέντευξη σε ημιδομημένη μορφή. Το δείγμα της ερευνητικής εργασίας αποτελείται από δύο εκπαιδευτικούς και οκτώ μαθητευομένους. Οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι δεν συνεισέφεραν στην κατάκτηση των κοινωνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων των μαθητευομένων, ενώ έδωσαν προβάδισμα στην ανάπτυξη των μεταγνωστικών δεξιοτήτων τους. Η επικοινωνία με τους αρμόδιους του προγράμματος σπουδών θεωρήθηκε αναγκαία, ώστε να επέμβουν σε περίπτωση προβλημάτων. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι ενέπλεξαν τους μαθητευομένους στη διαδικασία της μάθησης, ώστε μέσω της ενεργητικής συμμετοχής τους να κατακτήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες ευκολότερα. Οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν πως είχαν όφελος από την εποικοδομητική ανατροφοδότηση τεχνικών γνώσεων και τις κατευθύνσεις που απέκτησαν για νέες εφαρμογές και τεχνικές. Παρόλα αυτά δεν αναδείχθηκε ιδιαίτερα ο ρόλος του εκπαιδευτικού καθώς και το θέμα της επικοινωνίας στη μαθητεία.

Οι Pylhas, Nokelainen and Rintala (2017) στην ποιοτική έρευνα που πραγματοποίησαν στην Φινλανδία είχαν ως δείγμα μαθητευόμενους του τομέα υγείας των επαγγελματικών σχολείων, εκπαιδευτικούς, εργαζόμενους στο χώρο εργασίας και εργοδότες. Η έρευνα διερεύνησε τις αντιλήψεις τους για την εκπαιδευτική καθοδήγηση και για το σύνολο των εμπειριών στο

χώρο εργασίας. Τα συμπεράσματα αναφέρουν ότι η εμπειρία που αποκτούν οι μαθητευόμενοι μέσα στο χώρο εργασίας και η καθοδήγηση που δέχονται από τους εκπαιδευτικούς, τους οδηγούν στην ανάπτυξη των γνωστικών και επικοινωνιακών τους δεξιοτήτων. Επίσης, αποτελούν σημαντικές παραμέτρους και για την ενίσχυση του εκπαιδευτικού οργανισμού και της επιχείρησης (Ρόμπολας, 2020).

Η εμπειρική έρευνα που διενεργήθηκε από τον Gessler (2017) έχει σκοπό να αναδείξει την έλλειψη συνεργασίας μεταξύ σχολικού οργανισμού και εταιρειών στο γερμανικό σύστημα της διπλής μαθητείας. Η έρευνα παραθέτει στοιχεία άλλων ερευνών. Συγκεκριμένα, το 2017 το Γερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο δημοσίευσε τα αποτελέσματα της διαδικτυακής έρευνας στην οποία συμμετείχαν 10561 εταιρείες. Σύμφωνα με τη μελέτη, το 86% των εταιρειών δηλώνουν ευχαριστημένοι ή πολύ ευχαριστημένοι με το έργο που επιτελείται στα επαγγελματικά σχολεία. Το 63% όμως ήθελε ουσιαστική επικοινωνία μεταξύ τους. Επίσης, το 2015, το Γερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο διενήργησε μια διαδικτυακή έρευνα, σε 11541 εταιρείες. Το 38% των εταιρειών δηλώνει ότι υπάρχει συχνή ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ εταιρειών και σχολείου, το 48% βεβαιώνει ότι η συνεργασία μεταξύ τους χρήζει βελτίωσης, ενώ το 62% δε συνεργάζεται με το σχολείο. Στην έρευνα του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (BIBB) (2008), η συνεργασία βαθμολογείται κατά μέσο όρο με το 2, σε μια κλίμακα από το 1 έως το 6 και το ποσοστό αυτό κρίνεται πολύ μικρό. Το 1990 πραγματοποιήθηκαν έρευνες μεταξύ του BIBB, του Πανεπιστημίου του Ντόρτμουντ και του Πανεπιστημίου Humboldt στο Βερολίνο. Τα αποτελέσματα αυτών των ερευνών εξακολουθούν να χρησιμοποιούνται για ενημέρωση, καθώς μεταγενέστερες έρευνες είναι σπάνιες έως εντελώς ανύπαρκτες. Τα στοιχεία των ερευνών αυτών δείχνουν ότι οι εκπαιδευτές και οι εκπαιδευτικοί επικοινωνούσαν μεταξύ τους όταν οι μαθητευόμενοι είχαν μαθησιακές δυσκολίες, πειθαρχικά προβλήματα και για να συντονίσουν τη μαθησιακή διαδικασία. Μεγάλο ποσοστό των εταιρειών επικοινωνούσε από ελάχιστα έως καθόλου με το σχολείο και μόνο ένα μικρότερο ποσοστό είχε συνεχή επικοινωνία. Μια σειρά ερευνών που πραγματοποιήθηκαν το χρονικό διάστημα μεταξύ του 2012 και του 2014 αντικατοπτρίζουν παρόμοια άσχημα αποτελέσματα. Η έλλειψη δεδομένων αντιστοιχεί σε απώλεια ενδιαφέροντος για συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών της διπλής επαγγελματικής εκπαίδευσης. Η πραγματική κατάσταση της συνεργασίας που παρατηρείται ανάμεσα στις εταιρείες και τα σχολεία είναι ασαφής.

Η έρευνα της Maurusaitiene Donute (2012) πραγματοποιήθηκε στη Λιθουανία. Το μοντέλο συνεργασίας βασίστηκε στην ανάλυση περιπτώσεων και την ποσοτική έρευνα. Εδώ το δείγμα αποτελούσαν εκπρόσωποι επιχειρηματικών οργανώσεων και εκπαιδευτικοί της επαγγελματικής εκπαίδευσης και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Το ερευνητικό αντικείμενο της έρευνας είναι η συνεργασία μεταξύ των ιδρυμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αφενός και αφετέρου των επιχειρήσεων. Η έρευνα περιγράφει την εμπειρία συνεργασίας που έχουν βιώσει οι επιχειρήσεις και τα ιδρύματα επαγγελματικής κατάρτισης όπως διαμορφώνονται στα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης άλλων χωρών. Επίσης, παρουσιάζει το επίπεδο και το μοντέλο συνεργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων και των επαγγελματικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Σύμφωνα με τα συμπεράσματα της έρευνας, η συνεργασία τους στοχεύει στην αναβάθμιση της ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, την αύξηση του ανταγωνισμού και της καινοτομίας, την απόκτηση προσόντων και ικανοτήτων από τους μαθητευόμενους και την ευκολότερη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία. Η εμπειρία συνεργασίας μεταξύ τους είναι διαφορετική σε κάθε χώρα, λόγω οικονομικών, πολιτισμικών και πολιτικών διαφορών. Η συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών έχει επιτυχή έκβαση μόνο όταν βασίζεται στις επιχειρηματικές ανάγκες και τις σχέσεις ελεύθερης αγοράς. Επίσης, η επιτυχία του μοντέλου διπλής εκπαίδευσης δεν αμφισβητείται από κανέναν και θεωρείται μια επιτυχής συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών. Τα εμπλεκόμενα μέρη συνεργάζονται μεταξύ τους για την κατάρτιση των νέων εργαζομένων και τη διαμόρφωση κοινών σχεδίων. Επιπλέον, προτείνουν βελτίωση της νομοθεσίας και αποζητούν ευκαιρίες για στενότερη συνεργασία μεταξύ επιχειρηματικών οργανώσεων και ιδρυμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι εκπρόσωποι των επαγγελματικών ιδρυμάτων αλλά και των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι θα επιτευχθεί συνεργασία μόνο αν αναπτύξουν δεξιότητες επικοινωνίας, επιμονής, διαπραγμάτευσης και ηγεσίας. Επίσης, οι διεθνείς έρευνες που πραγματοποιήθηκαν και εντοπίστηκαν δε βοηθούν ιδιαίτερα στο υπό διερεύνηση θέμα της παρούσας έρευνας.

4.2 Αναγκαιότητα διεξαγωγής της έρευνας και πρωτοτυπία του θέματος

Ο θεσμός της μαθητείας των ΕΠΑ.Λ, λειτούργησε πιλοτικά το 2015 και άρχισε να εφαρμόζεται σε όλη την Ελλάδα το σχολικό έτος 2017-2018. Κατά το διάστημα το οποίο λειτουργεί ο θεσμός, ο αριθμός των ερευνών που έχουν διεξαχθεί στο επιστημονικό πεδίο της

επικοινωνίας είναι σχετικά περιορισμένος έως μηδαμινός. Στη βιβλιογραφική ανασκόπηση γίνεται επισκόπηση ερευνών που εντοπίστηκαν τόσο στον ελλαδικό χώρο όσο και το διεθνές, οι οποίες έχουν διαφορετικό ερευνητικό αντικείμενο ενώ καμία έρευνα δεν είχε ως θέμα το ρόλο της επικοινωνίας στο θεσμό της μαθητείας. Σε αυτές γίνεται μικρή αναφορά στην επικοινωνία και τη συνεργασία μεταξύ των συμμετεχόντων. Επιπλέον, δεν αναπτύσσεται σε ικανοποιητικό επίπεδο ο ρόλος του εκπαιδευτικού στη μαθητεία. Μέσα στις έρευνες αυτές, οι εκπαιδευτικοί επιδοκιμάζουν τα προγράμματα επιμόρφωσης, τα επιζητούν διότι πιστεύουν ότι θα τους βοηθήσουν να καλλιεργήσουν τις επικοινωνιακές, συνεργατικές και τις συμβουλευτικές τους δεξιότητες με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη· αυτές συμβάλλουν στη λύση των προβλημάτων που παρουσιάζονται στο θεσμό και στην αποτελεσματική λειτουργία του. Από την βιβλιογραφική ανασκόπηση εντοπίζεται το ερευνητικό κενό που καλείται να διερευνήσει η παρούσα έρευνα και τεκμηριώνεται η πρωτοτυπία του θέματος, λόγω της απουσίας ερευνών με το αντίστοιχο αντικείμενο.

Η ερευνήτρια επέλεξε να διερευνήσει το συγκεκριμένο θέμα διότι ως εκπαιδευτικός των ΕΠΑ.Λ το σχολικό έτος 2017-2018 ανέλαβε τη μαθητεία στο σχολείο στο οποίο υπηρετούσε. Μέσα από τη συνεργασία που είχε με τα περισσότερα εμπλεκόμενα μέρη, κατανόησε το σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει η επικοινωνία τους στην εφαρμογή και στην επιτυχία του θεσμού. Επίσης, πιστεύει ότι το υπό διερεύνηση θέμα θα αποτελέσει το έναυσμα για περαιτέρω μελέτη και φορείς όπως το ΙΕΠ θα διοργανώσουν επιμορφωτικά προγράμματα για να ενισχύσουν τις επικοινωνιακές δεξιότητες των άμεσα εμπλεκόμενων μερών.

Σύνοψη κεφαλαίου

Στο 4^ο κεφάλαιο παρατέθηκαν έρευνες από τον ελλαδικό και ευρωπαϊκό χώρο, οι οποίες πραγματεύονται σχετικά ζητήματα με το υπό διερεύνηση θέμα. Από τις παρούσες έρευνες έγινε αντιληπτό το ερευνητικό κενό το οποίο κάνει την αναγκαία τη διεξαγωγή της έρευνας και την καθιστά ταυτόχρονα πρωτότυπη.

Έπεται το δεύτερο μέρος της εργασίας, στο οποίο παρουσιάζεται η μεθοδολογία που επιλέγεται για την επίτευξη της, η ανάπτυξη των αποτελεσμάτων που ανακύπτουν, τα συμπεράσματα που αντλούνται και τέλος, η διατύπωση των προτάσεων για περαιτέρω έρευνα.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΕΡΕΥΝΑ

5ο. Κεφάλαιο: Μεθοδολογία

Εισαγωγή

Η έρευνα αποτελεί μια σημαντική διαδικασία σταδίων κατά την οποία οι εκπαιδευτικοί που την διεξάγουν, συγκεντρώνουν και εξετάζουν στοιχεία ώστε να κατανοήσουν το υπό διαπραγμάτευση θέμα. Μέσω της διαδικασίας, προοδεύουν βελτιώνοντας τις γνώσεις και τις πρακτικές τους, με αποτέλεσμα να γίνονται περισσότερο αποτελεσματικοί και καλύτεροι επαγγελματίες. Κάθε έρευνα για να είναι ωφέλιμη για την κοινωνία, θα πρέπει τα αποτελέσματα να παρουσιάζονται με σαφήνεια, με μεστό τρόπο και τα στοιχεία της να στηρίζονται σε δεδομένα (Creswell, 2016).

5.1 Ο σκοπός της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα

Ο σκοπός της παρούσας ποιοτικής μελέτης είναι να διερευνηθούν οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων σχετικά με το ρόλο της επικοινωνίας στην αποτελεσματικότητα του θεσμού της μαθητείας. Ειδικότερα, θα περιγραφεί ο ρόλος των εκπαιδευτικών σε σχέση με τα μέρη που εμπλέκονται στη λειτουργία της μαθητείας (διευθυντές των ΕΠΑ.Λ, εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας και μαθητευόμενοι) προκειμένου να διαπιστωθεί η συμβολή τους στην εφαρμογή του θεσμού. Επίσης, επιδιώκεται να κατανοηθεί ο ρόλος των επικοινωνιακών δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού και την επίτευξη των μαθησιακών στόχων.

Προκειμένου να υλοποιηθεί ο σκοπός της έρευνας διατυπώνονται τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

- 1) Ποιος είναι ο ρόλος της επικοινωνίας στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας των ΕΠΑ.Λ;

- 2) Ποιος είναι ο ρόλος των εκπαιδευτικών των τάξεων μαθητείας των ΕΠΑ.Λ στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού;
- 3) Με ποιον τρόπο οι επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών των τάξεων μαθητείας μπορούν να συμβάλουν στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού;

5.2 Οργάνωση της έρευνας και διαδικασία συγκέντρωσης των δεδομένων

5.2.1 Μέθοδοι της έρευνας

Η επιστήμη διαθέτει την έρευνα, ένα σημαντικό εργαλείο για να ανακαλύψει την αλήθεια και να ενισχύσει τη γνώση. Η συλλογή των δεδομένων στην έρευνα γίνεται με την ποσοτική και την ποιοτική μέθοδο.

Οι ποσοτικές έρευνες αποβλέπουν στη συγκέντρωση δεδομένων τα οποία μπορούν να μετρηθούν (να ποσοτικοποιηθούν) και στη συνέχεια να μπορέσουν να συγκριθούν με άλλα. Η σχεδίαση της ποσοτικής έρευνας είναι πιο δύσκολη και πολύπλοκη διαδικασία, διότι χρειάζεται ο ερευνητής να προβεί στην απόκτηση ειδικών γνώσεων για τη συλλογή των δεδομένων. Αντίθετα, η ανάλυση των δεδομένων είναι πιο απλή διαδικασία γιατί πραγματοποιείται με τη βοήθεια προγραμμάτων μέσω του ηλεκτρονικού υπολογιστή (Ζάχος, 2010). Η ποσοτική έρευνα έχει στόχο να εντοπίσει «τι συμβαίνει» στην εκπαιδευτική πράξη σε συγκεκριμένο χρόνο και ο αριθμός των ερωτηθέντων είναι εκτεταμένος γιατί επιδιώκει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων για το σύνολο του πληθυσμού. Η συλλογή των δεδομένων γίνεται με κατασκευασμένα πρωτόκολλα, όπως ερωτηματολόγια, στα οποία οι απαντήσεις είναι συγκεκριμένες, κλειστές και ο ερωτώμενος δεν εκφράζει τη γνώμη του (Creswell, 2016).

Αντίθετα, η ποιοτική έρευνα στοχεύει να κατανοήσει εις βάθος το υπό διερεύνηση κοινωνικό φαινόμενο. Ο ερευνητής έχει τη δυνατότητα να αντλήσει πλήθος πληροφοριών από τον ερωτώμενο για το θέμα που διερευνάται, ώστε να δοθούν απαντήσεις σε ερωτήματα που συνδέονται με το «γιατί» και το «πώς». Είναι η ενδεδειγμένη μεθοδολογική επιλογή, ώστε να διερευνηθεί «γιατί συμβαίνει» ένα φαινόμενο και να οδηγηθεί ο ερευνητής στην ολιστική κατανόηση των αντιλήψεων, των στάσεων, των συναισθημάτων και των συμπεριφορών των

ατόμων (Πανεπιστήμιο Κύπρου). Στην ποιοτική έρευνα συμμετέχει μικρός αριθμός δείγματος, αλλά κατάλληλα επιλεγμένος γιατί ο ερευνητής δεν ενδιαφέρεται να οδηγηθεί σε γενίκευση των συμπερασμάτων αλλά να αναλύσει το υπό διερεύνηση θέμα εις βάθος (Κερδάκα, 2010). Για την διεξαγωγή μιας έρευνας είναι προτιμότερη η μεικτή μέθοδος όπου η συλλογή των δεδομένων γίνεται με ποσοτική και ποιοτική προσέγγιση. Έτσι μειώνονται τα μειονεκτήματα των μεθόδων και επιτυγχάνεται σφαιρικότερη και ιδανικότερη προσέγγιση του υπό εξέταση κοινωνικού φαινομένου (Creawell, 2016).

Στην παρούσα έρευνα η ερευνήτρια αποφάσισε να διεξάγει ποιοτική μέθοδο λόγω της κατάστασης που δημιουργήθηκε με την πανδημία του COVID-19 και είχε ως συνέπεια να μην λειτουργήσει η μαθητεία το σχολικό έτος 2020-2021. Έτσι το δείγμα των μαθητευομένων που θα χρειαζόταν για την ποσοτική έρευνα δεν υπήρχε. Επίσης, η ποιοτική έρευνα θεωρήθηκε η καταλληλότερη μεθοδολογική επιλογή γιατί η βιβλιογραφία είναι ελλιπής για το υπό διερεύνηση θέμα του ρόλου της επικοινωνίας στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας. Επομένως, κρίθηκε αναγκαία η περαιτέρω και εις βάθος διερεύνηση του θέματος. Μέσω της ποιοτικής έρευνας θα υλοποιηθεί αναλυτική διερεύνηση των αντιλήψεων, στάσεων, απόψεων, καταστάσεων και συμπεριφορών μέσα από τις εμπειρίες των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων (Κερδάκα, 2010). Τέλος, μπορεί να υποστηρίξει κανείς ότι ισχυροποιείται η τριγωνοποίηση των δεδομένων για το λόγο ότι η έρευνα θα διεξαχθεί με την ίδια μέθοδο, θα χρησιμοποιηθούν τα ίδια ερευνητικά ερωτήματα και πολλά υποερωτήματα στους οδηγούς συνέντευξης είναι ίδια, τόσο για τους εκπαιδευτικούς όσο και για τους μαθητευομένους, ώστε το αντικείμενο της έρευνας να μπορέσει να μελετηθεί και από τις δύο πλευρές με συγκρίσιμα μέσα (Cohen & Manion, 1994).

5.2.2 Ημιδομημένη συνέντευξη

Η συλλογή των δεδομένων της έρευνας έγινε μέσω προσωπικών ημιδομημένων συνεντεύξεων, έτσι ώστε να εμβαθύνει η ερευνήτρια στα θέματα που είναι βασικά για τη μελέτη και ταυτόχρονα να δοθεί η δυνατότητα στους ερωτώμενους να μιλήσουν για ό,τι αυτοί θεωρούσαν σημαντικό. Η συνέντευξη είναι ερευνητικό εργαλείο που δίνει τη δυνατότητα στον ερευνητή να συλλέξει πληροφορίες, να εξετάσει και να εξηγήσει τα ερευνητικά ερωτήματα μιας έρευνας (Κουτίδου, 2014). Επίσης, εναρμονίζεται με τον κάθε

ερωτώμενο και ο ερευνητής έχει την ευκαιρία να αντιληφθεί τον τρόπο σκέψης του (Creswell, 2016). Οι συνεντεύξεις πραγματοποιούνται βάση προδιαγεγραμμένων ανοιχτών και κλειστών ερωτήσεων των οποίων η σειρά και η διατύπωση μπορεί να αλλάξει, ανάλογα τις συνθήκες που επικρατούν και την πορεία της συνέντευξης. Μπορούν να προστεθούν ερωτήσεις ή να αφαιρεθούν άλλες από τις προκαθορισμένες.

Στους συγκεκριμένους οδηγούς συνέντευξης, ο μεγαλύτερος αριθμός των ερωτήσεων αποτελούνται από ανοικτές ερωτήσεις, έτσι ώστε μέσω του συγκεκριμένου τύπου ερωτήσεων να επιτρέπεται στον ερωτώμενο να παρουσιάσει τις απόψεις του πιο ολοκληρωμένα και να τις εκθέσει με τον δικό του προσωπικό τρόπο, οργανώνοντας τις απαντήσεις. Επίσης, ενισχύεται η αλληλεπίδραση και η προσωπική επαφή μεταξύ ερευνητή και συνεντευξιαζόμενου, επιτρέποντας να κατανοηθούν καλύτερα οι αντιλήψεις και οι απόψεις του και επιτυγχάνοντας την βαθύτερη διερεύνηση του κοινωνικού φαινομένου (Robson, 2010·Κουτίδου, 2014). Εκτός από τις ερωτήσεις ανοικτού τύπου, υπάρχουν και ερωτήσεις κλειστού τύπου στις οποίες οι απαντήσεις είναι σταθερές και έτσι οι απαντήσεις των ερωτώμενων επιδέχονται σύγκριση. Οι κλειστές ερωτήσεις αποτελούνται από δύο ειδών απαντήσεις: τις «κατηγορικές» και τις «κλιμακούμενες». Οι κατηγορικές απαντήσεις δίνουν την δυνατότητα στον ερωτώμενο να απαντήσει με «ναι» ή «όχι» ενώ οι απαντήσεις που στηρίζονται στη κλίμακα Likert είναι διαβαθμισμένες. Επιπλέον, στις ερωτήσεις των οδηγών συνέντευξης δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή να μην περιέχουν θετικούς ή αρνητικούς όρους, διότι υπήρχε κίνδυνος να θεωρηθούν καθοδηγητικές ερωτήσεις από τις οποίες ενδέχεται να επηρεαστούν οι απαντήσεις των ερωτώμενων. Τέλος, στη διατύπωση των ερωτήσεων έγινε προσπάθεια να είναι όσο το δυνατόν πιο συγκεκριμένες, σαφείς και να αποφευχθεί η γενική ερώτηση «γιατί» (Κουτίδου, 2014).

Στη συγκεκριμένη έρευνα οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν μέσω Skype για τους εκπαιδευτικούς και μέσω messenger για τους πρώην μαθητευομένους. Αυτός ο τρόπος διεξαγωγής της συνέντευξης έδινε τη δυνατότητα επικοινωνίας μεταξύ ερευνητή και ερωτώμενου, χωρίς την άμεση επαφή στον ίδιο χώρο, αποκλείοντας την πιθανότητα οι συμμετέχοντες να εκτεθούν στον COVID-19. Επίσης, εξασφάλιζε συνθήκες ησυχίας και ιδιωτικότητας, ώστε η συνέντευξη να διεξαχθεί ομαλά, οι συμμετέχοντες να αισθάνονται άνετα και να απαντούν στις ερωτήσεις ανεμπόδιστα. Ταυτόχρονα, πραγματοποιήθηκε μαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων μέσω κινητού τηλεφώνου. Η μαγνητοφώνηση και η

απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων δίνει την δυνατότητα στον ερευνητή να παρουσιάζει τα ακριβή δεδομένα.

Στην έρευνα σχεδιάστηκαν δύο οδηγοί συνέντευξης, ένας για τους εκπαιδευτικούς και ένας για τους μαθητευομένους. Οι οδηγοί συνέντευξης αποτελούνται από τα δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία και τρεις άξονες που αντιστοιχούν στα τρία ερευνητικά ερωτήματα. Ο κάθε άξονας απαρτίζεται από ερωτήσεις, ώστε να αποφεύγεται το ανακάτεμα των ερωτήσεων και οι ερωτώμενοι να δίνουν πλήρεις και ειλικρινείς απαντήσεις (Κουτίδου, 2014). Έτσι η ερευνήτρια ξεκίνησε τις συνεντεύξεις με βάση αυτές τις ερωτήσεις και στη συνέχεια η συζήτηση εξελίχθηκε αυθόρμητα (Κερδάκα, 2008). Ο σχεδιασμός των οδηγών συνέντευξης τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των πρώην μαθητευομένων δημιουργήθηκε με αυτοσχέδια ερωτήματα, για να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα της συγκεκριμένης έρευνας. Ο σχεδιασμός και η τελική μορφή των οδηγών συνέντευξης στηρίχθηκε στις πιλοτικές συνεντεύξεις που προηγήθηκαν.

5.2.3 Πιλοτική συνέντευξη

Πριν την διεξαγωγή της έρευνας πραγματοποιήθηκε από μια πιλοτική συνέντευξη τόσο στους εκπαιδευτικούς όσο και στους μαθητευομένους, τα δεδομένα της οποίας δεν ελήφθησαν υπόψη στη ανάλυση περιεχομένου. Αυτό έγινε για να ελεγχθεί η δομή των οδηγών συνέντευξης ώστε να γίνουν βελτιώσεις όπου ήταν απαραίτητο (Κουτίδου, 2014).

Η διαδικασία των πιλοτικών συνεντεύξεων επιδιώχθηκε να είναι όμοια με την κύρια συνέντευξη. Πραγματοποιήθηκε μέσω Skype για τον εκπαιδευτικό Ε7 και μέσω messenger για τον πρώην μαθητευόμενο Ε7. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι ερωτώμενοι να βρίσκονται στο δικό τους χώρο, να είναι ήρεμοι και συγκεντρωμένοι στη διαδικασία της συνέντευξης. Η ερευνήτρια φρόντισε για τη μαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων και την εκτύπωση των οδηγών συνέντευξης, ώστε να σημειώνει ό,τι θεωρούσε σημαντικό, όπως φράσεις και μη λεκτικά μηνύματα. Μέσω των πιλοτικών συνεντεύξεων εντοπίστηκαν ατέλειες και έγιναν βελτιώσεις τόσο στο εισαγωγικό κείμενο όσο και στις ερωτήσεις των οδηγών συνέντευξης.

Στο εισαγωγικό κείμενο και των δύο (2) οδηγών συνέντευξης προστέθηκε το σημείο που αφορούσε στην αποχώρησή τους από την έρευνα, αν για οποιονδήποτε λόγο θελήσουν να σταματήσουν. Επίσης, αν δεν επιθυμούσαν να απαντήσουν μια ερώτηση μπορούν να

συνεχίσουν στην επόμενη. Επίσης, προστέθηκε το προσωπικό mail της ερευνήτριας σε περίπτωση που θελήσουν να ενημερωθούν για τα αποτελέσματα της έρευνας.

Στα ερωτήματα έγινε διαχωρισμός ερωτήσεων και υποερωτημάτων και αναδιατυπώθηκαν αρκετές ερωτήσεις. Αφαιρέθηκε η γενική ερώτηση «γιατί» που υπήρξε σε μερικές, ώστε οι ερωτήσεις να γίνουν πιο συγκεκριμένες. Εκτός από τις ανοικτές ερωτήσεις προστέθηκαν και κλειστές δύο ειδών, οι κατηγορικές που ο ερωτώμενος απαντάει με «ναι» ή «όχι» και συνεχίζει με μια ανοικτή ερώτηση και τις κλιμακούμενες που ο ερωτώμενος απαντάει με την κλίμακα Likert. Οι κλιμακούμενες είναι δύο (2) στον οδηγό συνέντευξης των εκπαιδευτικών (13α, 24β) και τρεις στον οδηγό συνέντευξης των μαθητευομένων (8α, 9α, 11α). Δεν πραγματοποιήθηκαν αλλαγές στον τρόπο διεξαγωγής της πιλοτικής έρευνας και η μαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων έγινε με επιτυχία.

Τα αποτελέσματα της πιλοτικής έρευνας και στις δύο (2) συνεντεύξεις αξιοποιήθηκαν για τον ανασχηματισμό του ερωτηματολογίου και την απόκτηση τεχνογνωσίας της ερευνήτριας με τη διαδικασία της συνέντευξης.

5.2.4 Οδηγοί συνέντευξης-Άξονες

Στους οδηγούς συνέντευξης η ερευνήτρια, στο εισαγωγικό σημείωμα, γνωστοποιεί τον στόχο και τον σκοπό της έρευνας, δίνει σημασία στην ανωνυμία, στον εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής των ερωτώμενων και δηλώνει στους συμμετέχοντες ότι τα δεδομένα που θα συλλεχθούν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για την παρούσα έρευνα. Επίσης, δίνεται έμφαση στη σημαντικότητα των ειλικρινών απαντήσεων στις ερωτήσεις των οδηγών συνέντευξης, ώστε να εξασφαλιστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της έρευνας.

Στη συνέχεια, συντάσσονται δύο οδηγοί συνέντευξης που στόχο έχουν να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα και οι οποίοι αποτελούνται από δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία και τρεις άξονες:

Δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία

1^{ος}: Επικοινωνία και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

2^{ος}: Εκπαιδευτικός και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

3^{ος}: Επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού.

Τα δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία των συνεντευξιαζόμενων περιλαμβάνουν ηλικία, φύλο, ειδικότητα, το λόγο συμμετοχής στη μαθητεία, φάση που συμμετείχαν στη μαθητεία κ.ά.

Ο πρώτος άξονας περιλαμβάνει ερωτήσεις που στόχο έχουν να ανιχνεύσουν τις απόψεις των συνεντευξιαζόμενων σχετικά με το ρόλο της επικοινωνίας στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας.

Ο δεύτερος άξονας περιλαμβάνει ερωτήσεις που προσπαθούν να καταγράψουν τις απόψεις των συνεντευξιαζόμενων σχετικά με το ρόλο του εκπαιδευτικού στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας.

Τέλος, ο τρίτος άξονας περιλαμβάνει ερωτήσεις που εστιάζουν στις απόψεις των συνεντευξιαζόμενων σχετικά με τον τρόπο που οι επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών συμβάλλουν στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού.

Οι ερωτήσεις ανά άξονα για κάθε έναν από τους δύο οδηγούς συνέντευξης παρουσιάζονται στη συνέχεια στον Πίνακα 5.1. Οι δύο οδηγοί συνέντευξης παρουσιάζονται στο Παράρτημα Ι.

- *Οδηγός συνέντευξης Εκπαιδευτικών. Αποτελείται από 26 ερωτήσεις. Οι εννέα πρώτες (1^η – 9^η) αντιστοιχούν στα δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία, οι επόμενες πέντε (10^η – 14^η) αντιστοιχούν στον πρώτο άξονα, οι επόμενες έξι (15^η – 21^η) αντιστοιχούν στον δεύτερο άξονα και οι πέντε τελευταίες (22^η – 26^η) αντιστοιχούν στον τρίτο άξονα.*
- *Οδηγός συνέντευξης Μαθητευομένων. Αποτελείται από 18 ερωτήσεις. Οι τέσσερις πρώτες (1^η – 4^η) αντιστοιχούν στα δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία, οι επόμενες τέσσερις (5^η – 8^η) αντιστοιχούν στον πρώτο άξονα, οι επόμενες τέσσερις (9^η – 12^η) αντιστοιχούν στον δεύτερο άξονα και οι τρεις τελευταίες (13^η – 15^η) αντιστοιχούν στον τρίτο άξονα.*

Πίνακας 0.1: Αριθμός ερωτήσεων ανά άξονα των οδηγών συνέντευξης Εκπαιδευτικών και Πρώην Μαθητευομένων.

Αριθμός ερωτήσεων ανά άξονα των οδηγών συνέντευξης				
Εκπαιδευτικών και Μαθητευομένων				
Οδηγός	Δημογραφικά	1 ^{ος}	2 ^{ος}	3 ^{ος}

συνέντευξης	και κοινωνικά στοιχεία	Άξονας	Άξονας	Άξονας
Εκπαιδευτικοί	1 ^η – 9 ^η	10 ^η – 14 ^η	15 ^η -21 ^η	22 ^η – 26 ^η
Πρώην Μαθητεούμενοι	1 ^η – 7 ^η	8 ^η – 11 ^η	12 ^η -16 ^η	17 ^η – 19 ^η

5.3 Επιλογή του δείγματος

Το πρόγραμμα «μεταλυκειακό έτος-τάξη μαθητείας ΕΠΑ.Λ» στο νομό Αιτωλοακαρνανίας πραγματοποιείται στο 1^ο και 2^ο ΕΠΑ.Λ Αγρινίου και στο ΕΠΑ.Λ. Ναυπάκτου. Παρόλα αυτά, η παρούσα έρευνα διενεργήθηκε από δείγμα του 1ου και 2^{ου} ΕΠΑ.Λ Αγρινίου, διότι τα σχολεία για μεγάλο χρονικό διάστημα ήταν κλειστά, με αποτέλεσμα οι εκπαιδευτικοί και οι πρώην μαθητεούμενοι του ΕΠΑ.Λ Ναυπάκτου να είναι δύσκολο να προσεγγιστούν λόγω της πανδημίας του COVID-19 και την απόσταση των δύο πόλεων. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από δύο ομάδες-πληθυσμούς, τους εκπαιδευτικούς και τους πρώην μαθητεομένους, που συμμετείχαν στην υλοποίηση του μεταλυκειακού έτους της μαθητείας στα συγκεκριμένα ΕΠΑ.Λ. Οι εκπαιδευτικοί που έλαβαν μέρος, συμμετείχαν σε μία έως τέσσερις φάσεις της μαθητείας τις σχολικές χρονιές 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020. Η επιλογή των μαθητεομένων έγινε από πρώην μαθητεομένους που συμμετείχαν στη μαθητεία τις συγκεκριμένες σχολικές χρονιές. Αυτό έγινε διότι το μεταλυκειακό έτος της μαθητείας το σχολικό έτος 2020-2021 δε λειτούργησε λόγω της δύσκολης κατάστασης που δημιουργήθηκε από την πανδημία του COVID-19 και παρότι έγιναν όλες οι απαραίτητες ενέργειες για να αρχίσει η λειτουργία του θεσμού, στη συνέχεια η διαδικασία σταμάτησε.

Στην έρευνα θα χρησιμοποιηθεί η βολική δειγματοληψία ή αλλιώς δειγματοληψία ευκολίας (Creswell 2016·Robson 2010) γιατί οι συμμετέχοντες είναι εύκολο να προσεγγιστούν από την ερευνήτρια και είναι πρόθυμοι να συμμετάσχουν στην έρευνα. Η μέθοδος αυτή έχει το μειονέκτημα, να μην μπορούν να δοθούν γενικευμένα συμπεράσματα στο συγκεκριμένο δείγμα, γιατί, όπως αναφέρει ο Creswell (2016) «ο ερευνητής δεν μπορεί να πει με σιγουριά ότι τα άτομα είναι αντιπροσωπευτικά του πληθυσμού. Ωστόσο, το δείγμα μπορεί να δώσει χρήσιμες πληροφορίες για να απαντηθούν ερωτήματα και υποθέσεις». Το δείγμα-πληθυσμός

αποτελείται από επτά (7) εκπαιδευτικούς του 1ου και 2ου ΕΠΑ.Λ Αγρινίου και από επτά (7) πρώην μαθητευόμενους των ίδιων ΕΠΑ.Λ. Από αυτούς ένας εκπαιδευτικός και ένας πρώην μαθητευόμενος του 2ο ΕΠΑ.Λ Αγρινίου συμμετέχουν στην πιλοτική έρευνα. Ο εκπαιδευτικός Ε7 που συμμετέχει στην πιλοτική έρευνα είναι ειδικότητα Νοσηλευτικής, ο οποίος έλαβε μέρος στην Γ' και Δ' φάση της μαθητείας. Επίσης, ο πρώην μαθητευόμενος Μ7 είναι επίσης ειδικότητα Νοσηλευτικής και απασχολήθηκε στη Δ' φάση της μαθητείας σε Δημόσιο φορέα.

Για να γίνει πιο εύκολη η καταγραφή των αποτελεσμάτων, η κάθε συνέντευξη κωδικοποιήθηκε με ένα κεφαλαίο γράμμα που αντιστοιχούσε στην ομάδα που ανήκε ο συνεντευξιαζόμενος και ένας αριθμός που αντιστοιχούσε στον αριθμό της συνέντευξης. Το γράμμα που δόθηκε στους εκπαιδευτικούς ήταν το (Ε) και για τους μαθητευομένους το (Μ). Οι συνεντεύξεις για τους εκπαιδευτικούς κωδικοποιήθηκαν ως Ε1, Ε2,Ε6 και για τους μαθητευομένους ως Μ1, Μ2, Μ6. Ο εκπαιδευτικός και ο πρώην μαθητευόμενος που συμμετείχαν στην πιλοτική έρευνα αναφέρονται με τον κωδικό Ε7 και Μ7 αντίστοιχα.

5.4 Παρουσίαση δημογραφικών και κοινωνικών στοιχείων

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν: α) από τις εννέα (9) πρώτες ερωτήσεις του οδηγού συνέντευξης των εκπαιδευτικών και β) τις επτά (7) πρώτες ερωτήσεις του οδηγού συνέντευξης των μαθητευομένων, οι οποίες αφορούν τα δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία των συνεντευξιαζόμενων.

5.4.1 Συμμετέχοντες Εκπαιδευτικοί

Ερώτηση 1 - Ηλικία

Η ηλικία των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην κυρίως έρευνα κυμάνθηκε από 49 έως 57 έτη, όπως παρουσιάζεται στον πίνακα 5.2

Ερώτηση 2 – Φύλο

Από τους έξι (6) εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην κυρίως έρευνα, οι τέσσερις (4) ήταν γυναίκες και οι δύο (2) άντρες, όπως παρουσιάζεται επίσης στον πίνακα 5.2.

Πίνακας 0.2: Ηλικία και Φύλο Εκπαιδευτικών

Εκπαιδευτικοί	Ηλικία Εκπαιδευτικών	Φύλο Εκπαιδευτικών
E1	51	Γυναίκα
E2	49	Γυναίκα
E3	50	Άνδρας
E4	49	Γυναίκα
E5	55	Γυναίκα
E6	57	Άνδρας

Ερώτηση 3 - Ειδικότητα

Οι ειδικότητες των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν ανά σχολείο ήταν: Από το 1^ο ΕΠΑ.Λ Αγρινίου συμμετείχαν πέντε (5) εκπαιδευτικοί. Συγκεκριμένα, τρεις (3) εκπαιδευτικοί (E1, E3, E4) με ειδικότητα Μηχανολόγου, ένας (1) εκπαιδευτικός (E6) με ειδικότητα Μηχανικός Οχημάτων και ο εκπαιδευτικός E2 με ειδικότητα Τεχνολόγου Γεωπόνου. Από το 2^ο ΕΠΑ.Λ Αγρινίου συμμετείχε ένας (1) εκπαιδευτικός (E5) με ειδικότητα Νοσηλευτικής.

Ερώτηση 4 - Είστε κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου;

Από τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα δύο (2) ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (E3, E4), ενώ κανένας δεν κατείχε Διδακτορικό τίτλο σπουδών.

Ερώτηση 5 – Εκπαιδευτική προϋπηρεσία σε έτη

Ως προς την εκπαιδευτική προϋπηρεσία, ο E1 εκπαιδευτικός δήλωσε ότι έχει 28 έτη, ο E2 15 έτη, ο E3 20 έτη, ο E4 21 έτη, ο E5 17 έτη και ο E6 24 έτη.

Ερώτηση 6 - Σε πόσες και σε ποιες φάσεις συμμετείχατε στη μαθητεία;

Συγκεκριμένα, ο εκπαιδευτικός E1 συμμετείχε στις Β', Γ' φάσεις, ο E2 συμμετείχε στις Β', Γ' και Δ' φάσεις, ο E3 συμμετείχε στη Δ' φάση, ο E4 συμμετείχε στη Γ' και Δ' φάση και ο

Ε6 συμμετείχε και στις τέσσερις φάσεις. Από το 2ο ΕΠΑΛ Αγρινίου ο εκπαιδευτικός Ε5 συμμετείχε στις Β' φάση.

Ερώτηση 7 - Έχετε συμμετάσχει στην επιμόρφωση που διοργάνωσε το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Ι.Ε.Π.) για τη μαθητεία;

Όλοι οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι συμμετείχαν στην επιμόρφωση που διοργανώθηκε από το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Ι.Ε.Π.) για τη μαθητεία εκτός από τον Ε4 εκπαιδευτικό.

Ερώτηση 8 - Έχετε επιμορφωθεί και πιστοποιηθεί στην εκπαίδευση ενηλίκων;

Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι δεν έχουν επιμορφωθεί και πιστοποιηθεί στην εκπαίδευση ενηλίκων.

Ερώτηση 9 - Ποιοι λόγοι σάς ώθησαν να συμμετέχετε στη μαθητεία;

Οι λόγοι για τους οποίους οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι συμμετείχαν στη μαθητεία παραθέτονται στον πίνακα 5.3

Πίνακας 0.3: Λόγοι συμμετοχής των εκπαιδευτικών στη μαθητεία

Λόγοι συμμετοχής των εκπαιδευτικών στη μαθητεία	Συχνότητα
Η μαθητεία προσφέρει πλεονεκτήματα και οφέλη σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και ειδικότερα στους μαθητευομένους μαθησιακή και επαγγελματική εξέλιξη	4
Στήριξη των μαθητευομένων ώστε να ενταχθούν στο πρόγραμμα ομαλότερα	3
Μείωση ή συμπλήρωση του ωραρίου των εκπαιδευτικών	2
Προσέλευση μαθητευομένων στις ειδικότητες, η αύξηση των ωρών των κλάδων	3
Εξωστρέφεια των εκπαιδευτικών	1

Παροχή ενημέρωσης για την ανάπτυξη των μεθόδων εργασίας πάνω στην ειδικότητά μου του εκάστοτε εκπαιδευτικού	1
Παρότρυνση του διευθυντή για στήριξη του θεσμού	1

Οι τέσσερις (4) από τους έξι (6) εκπαιδευτικούς (Πίνακας 5.3) θεωρούν ότι ο θεσμός της μαθητείας προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα και οφέλη για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και ιδίως για τους μαθητευόμενους που ξεκινούν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Συγκεκριμένα ο Ε1 αναφέρει «*Η μαθητεία είναι ένας θεσμός με πολλά πλεονεκτήματα για τους μαθητευόμενους, τις επιχειρήσεις..... στηρίζει θεσμούς που αποφέρουν πολλά οφέλη σε πολλούς τομείς και ειδικά στους νέους που ξεκινούν την πορεία τους στην αγορά εργασίας*», ο Ε3 αναφέρει «*θεώρησα σκόπιμο να ασχοληθώ με τη μαθητεία, καθώς πιστεύω πως αυτή βοηθάει την μαθησιακή και επαγγελματική εξέλιξη των πρώην μαθητών μου*». Ο Ε4 αναφέρει ότι «*επιθυμία μου να βοηθήσω τους πρώην μαθητές μου, τους νέους να ξεκινήσουν την επαγγελματική τους ζωή*».

Δύο (2) από τους εκπαιδευτικούς θέλουν να στηρίξουν τους μαθητευόμενους ώστε να μπορέσουν να προσαρμοστούν εύκολα στο θεσμό, συγκεκριμένα ο Ε2 αναφέρει «*βλέποντας την προοπτική των μαθητευομένων για βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου τους με παράλληλη επαγγελματική.... προσπάθησα να βοηθήσω όσους περισσότερους μαθητές μου μπορούσα*», ο Ε1 αναφέρει «*να στηρίξω τους μαθητευόμενους να ενταθούν στο πρόγραμμα και να αποκομίσουν τα οφέλη που τους παρέχει ο θεσμός αυτός*». Τρεις από τους εκπαιδευτικούς συμμετείχαν στη μαθητεία γιατί είναι θεσμός που προσελκύει παιδιά στις ειδικότητες, με αποτέλεσμα να παρατηρείται αύξηση των ωρών των κλάδων και να δίνει αξία στις ειδικότητες. Συγκεκριμένα ο Ε6 αναφέρει ότι «*να δώσω προστιθέμενη αξία στην ειδικότητα Τεχν. Οχημάτων*», ο Ε1 λέει ότι «*θα μπορούσα να το θεωρήσω κίνητρο προκειμένου να βοηθήσω την ειδικότητά μου*» και ο Ε4 αναφέρει «*η αύξηση των ωρών του κλάδου μου*». Επίσης, δύο (2) εκπαιδευτικοί αναφέρουν ως λόγο συμμετοχής, αλλά με μικρότερη βαρύτητα, ο ένας τη μείωση και ο άλλος τη συμπλήρωση του ωραρίου του, συγκεκριμένα ο Ε5 «*Για συμπλήρωση ωραρίου*» και ο Ε1 «*Άλλο κίνητρο, αν και μικρό, υπήρξε η μείωση στο ωράριό μου*».

Μικρός αριθμός εκπαιδευτικών αναφέρει ότι συμμετείχε στη μαθητεία επειδή ήθελε να ξεφύγει από το περιβάλλον του σχολείου ή επειδή παρέχει ενημέρωση για την ανάπτυξη των μεθόδων εργασίας πάνω στην ειδικότητά του εκάστοτε εκπαιδευτικού ή επειδή δέχτηκε τη παρότρυνση του διευθυντή για στήριξη του θεσμού. Συγκεκριμένα ο Ε3 αναφέρει ότι «δίνει σ' εμένα τη δυνατότητα να ξεφύγω από το περιβάλλον του σχολείου..... παρέχει ενημέρωση για την ανάπτυξη των μεθόδων εργασίας του μηχανολογικού τομέα στον οποίο ανήκω» και ο Ε2 λέει «ξεκίνησα αρχικά την συμμετοχή μου..... μετά από την παρότρυνση του διευθυντή του σχολείου μας».

5.4.2 Συμμετέχοντες Μαθητευόμενοι

Ερώτηση 1 – Ηλικία

Η ηλικία των μαθητευομένων που συμμετείχαν στην κυρίως έρευνα κυμάνθηκε από 22 έως 45 έτη, όπως παρουσιάζεται στον πίνακα 5.4.

Ερώτηση 2 - Φύλο

Από τους έξι (6) μαθητευομένους που συμμετείχαν στην κυρίως έρευνα, οι πέντε (5) ήταν γυναίκες και ο ένας (1) άντρας, όπως παρουσιάζεται επίσης στον πίνακα 5.4.

Πίνακας 0.4: Ηλικία και Φύλο Μαθητευομένων

Πρώην Μαθητευόμενοι	Ηλικία Πρώην Μαθητευομένων	Φύλο Πρώην Μαθητευομένων
M1	36	Γυναίκα
M2	22	Γυναίκα
M3	28	Άνδρας
M4	23	Γυναίκα
M5	24	Γυναίκα
M6	45	Γυναίκα

Ερώτηση 3 - Ειδικότητα

Οι ειδικότητες των μαθητευομένων που συμμετείχαν ανά σχολείο: από το 1^ο ΕΠΑ.Λ Αγρινίου συμμετείχαν τρεις (3) μαθητευόμενοι. Ο μαθητευόμενος Μ3 ειδικότητας Τεχνολογίας Τροφίμων και Ποτών, ο μαθητευόμενος Μ4 ειδικότητας Τεχνικός εγκαταστάσεων ψύξης, αερισμού και κλιματισμού, και ο μαθητευόμενος Μ5 ειδικότητας Γεωπόνου Φυτικής Παραγωγής, Από το 2^ο ΕΠΑ.Λ Αγρινίου συμμετείχαν οι άλλοι τρεις (3) μαθητευόμενοι (Μ1,Μ2,Μ6) ειδικότητας Νοσηλευτικής.

Ερώτηση 4 - Σε ποια φάση συμμετείχατε στη μαθητεία;

Τρεις (3) μαθητευόμενοι (Μ1, Μ3, Μ4) συμμετείχαν στην Γ' φάση που πραγματοποιήθηκε το σχολικό έτος 2018-2019, δύο (2) μαθητευόμενοι (Μ2, Μ6) συμμετείχαν στην Β' φάση που πραγματοποιήθηκε το σχολικό έτος 2017-2018 και ένας (1) μαθητευόμενος (Μ5) συμμετείχε στην Δ' φάση που πραγματοποιήθηκε το σχολικό έτος 2019-2020.

Ερώτηση 5 - Απασχοληθήκατε σε Δημόσιο ή σε Ιδιωτικό Φορέα;

Οι τρεις μαθητευόμενοι Μ1, Μ3, Μ5 απασχολήθηκαν σε Ιδιωτικό φορέα και άλλοι τρεις (Μ2, Μ4, Μ6) σε Δημόσιο φορέα.

Ερώτηση 6 - Μετά από τη μαθητεία εργαστήκατε εύκολα στην ειδικότητα σας;

Από την έρευνα προέκυψε ότι μόνο οι δύο (2) μαθητευόμενοι Μ1, Μ2 βρήκαν εύκολα δουλειά μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας και οι υπόλοιποι δυσκολεύτηκαν ή δεν έχουν βρει κάτι μέχρι στιγμής.

Ερώτηση 7 - Ποιοι λόγοι σας ώθησαν να συμμετάσχετε στη μαθητεία;

Οι λόγοι που οι μαθητευόμενοι δήλωσαν ότι συμμετείχαν στη μαθητεία παρατίθενται στον πίνακα 5.5

Πίνακας 0.5: Λόγοι συμμετοχής των μαθητευομένων στη μαθητεία.

Λόγοι συμμετοχής των μαθητευομένων στη μαθητεία	Συχνότητα
Εμπειρία στο φυσικό περιβάλλον της δουλειάς και περισσότερες γνώσεις	4
Αναβάθμιση πτυχίου	2
Προϋπηρεσία, Μοριοδότηση	2
Οικονομικοί λόγοι	2

Τέσσερις (4) από τους έξι (6) μαθητευόμενους ενδεικτικά δήλωσαν ότι συμμετείχαν στη μαθητεία για εργασιακή εμπειρία και περισσότερες γνώσεις, ο M1 αναφέρει για *«περισσότερες γνώσεις, και να έρθω σε επαφή με το φυσικό περιβάλλον της δουλεία μου»*, ο M4 λέει *«να αποκτήσω επαγγελματική εμπειρία και να μάθω καινούργια πράγματα πάνω στην ειδικότητα μου*, επίσης ο M5 αναφέρει ότι *«ο λόγος ήταν ότι ήθελα να εξειδικευτώ παραπάνω στο αντικείμενο του πτυχίου μου»*. Δύο (2) μαθητευόμενοι ήθελαν να αναβαθμίσουν το πτυχίο τους, ο M2 αναφέρει ότι *«αναβάθμιζα το πτυχίο μου που είχα αποκτήσει από το ΕΠΑ.Λ»* και ο M3 *«αναβάθμιση πτυχίου του ΕΠΑ.Λ και απόκτησα εργασιακή εμπειρία»*. Επίσης, οι δύο (2) μαθητευόμενοι M1 και M2 ως λόγο αναφέρουν την προϋπηρεσία και την μοριοδότηση. Τέλος, δύο (2) μαθητευόμενοι μίλησαν για τη χρησιμότητα του θεσμού και για οικονομικούς λόγους, ο M2 αναφέρει ότι *«το βρήκα χρήσιμο για την καριέρα μου»* και ο M4 *«Οι λόγοι που με ώθησαν ήταν οικονομικοί»*.

5.5 Συλλογή - Ανάλυση των δεδομένων

5.5.1 Συλλογή των δεδομένων

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν το χρονικό διάστημα από τις 05/04/2021 έως 24/04/2021. Στο διάστημα από 15/03/2021 έως 27/03/2021 η ερευνήτρια προσέγγισε τηλεφωνικά 18 υποψήφιους από τους οποίους οι δέκα (10) ήταν εκπαιδευτικοί και οι οκτώ (08) πρώην μαθητευόμενοι. Με την επικοινωνία αυτή τους εξήγησε το σκοπό και το περιεχόμενο της έρευνας. Επίσης, τους ενημέρωσε πως ό,τι ειπωθεί μεταξύ τους θα παραμείνει απόρρητο και θα χρησιμοποιηθεί μόνο για το σκοπό της έρευνας, διασφαλίζοντας έτσι κλίμα εχεμύθειας και εμπιστοσύνης. Επιπλέον, ζήτησε την άδειά τους για τη μαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων, ώστε να αναλυθούν πιο εύκολα.

Από τους δεκαοκτώ (18) υποψηφίους που προσεγγίστηκαν δέχθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα οι δεκατέσσερις (14), οι οποίοι έδωσαν και τη συγκατάθεσή τους για τη μαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων. Έξι (06) άτομα από τον συνολικό αριθμό αρνήθηκαν να συμμετάσχουν για προσωπικούς λόγους. Την εβδομάδα από 29/03/2021 έως 05/04/2021

πραγματοποιήθηκε άλλη μια τηλεφωνική επικοινωνία για να οριστεί ο χρόνος και ο τρόπος που θα πραγματοποιηθούν οι συνεντεύξεις, σύμφωνα πάντα με το πώς εξυπηρετούσε τους συνεντευξιαζόμενους. Από τις δεκατέσσερις συνεντεύξεις οι δύο χρησιμοποιήθηκαν ως πιλοτικές.

Η κάθε συνέντευξη τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των μαθητευομένων ήταν διάρκειας από 30 έως 20 λεπτά αντίστοιχα. Οι συνεντεύξεις των εκπαιδευτικών πραγματοποιήθηκαν μέσω Skype και μέσω messenger για τους πρώην μαθητευόμενους. Επίσης, και στις δύο περιπτώσεις χρησιμοποιήθηκε κάμερα, ώστε η ερευνήτρια να έχει οπτική επαφή με τον ερωτώμενο, παρατηρώντας και σημειώνοντας μη λεκτικά μηνύματα κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, όπως χειρονομίες ή βλέμματα ή έκφραση προσώπου κ.ά. Όλες οι συνεντεύξεις μαγνητοφωνήθηκαν. Στη συνέχεια η ερευνήτρια, σε σύντομο χρονικό διάστημα προχώρησε στην απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων, μετατρέποντάς τες σε κείμενο (από ένα δείγμα των απομαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων παρατίθεται στο Παράρτημα II). Τα κείμενα στη συνέχεια στάλθηκαν στους ερωτώμενους για επιβεβαίωση.

5.5.2 Ανάλυση των δεδομένων

Μετά το τέλος των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε η μετατροπή των συνεντεύξεων σε κείμενα και η ερευνήτρια συνέχισε την ανάλυση του ερευνητικού υλικού με τη μέθοδο της ανάλυσης περιεχομένου με ποιοτικούς όρους. Η επιλογή της μεθόδου αυτής έγινε για να μπορέσει η ερευνήτρια να διαχειριστεί τον όγκο των ευρημάτων και να οδηγηθεί πιο εύκολα στην εξαγωγή συμπερασμάτων. Η μέθοδος της ανάλυσης περιεχομένου (ΑΠ) είναι η μέθοδος που αναλύει και οδηγεί σε συμπεράσματα μέσα από κείμενα και προφορικό υλικό. Οι ερευνητές που κάνουν χρήση της ΑΠ έχουν στόχο να αναλύσουν τις πληροφορίες, να τις συγκρίνουν και να ανασύρουν στο φως πλευρές της συνέντευξης που είναι δύσκολο να φανερωθούν με την πρώτη ανάγνωση ή ακρόαση (Ζάχος, 2010).

Η ερευνήτρια στην ανάλυση περιεχομένου ακολούθησε τα βήματα της θεωρίας του Creswell, (2016). Ετοίμασε και οργάνωσε τα δεδομένα, διεξήγαγε προκαταρκτική ανάλυση, ώστε να αποκτήσει μια γενική εικόνα, κωδικοποίησε τα δεδομένα σε θέματα και υποθέματα, συνόψισε και συζήτησε τα θέματα, ώστε να αντιληφθεί αν τα κριτήρια που έθεσε εξυπηρετούν τα ερευνητικά ερωτήματα. Στη συνέχεια, ερμήνευσε τα ευρήματα τα οποία τα

σύγκρινε με τα βιβλιογραφικά ευρήματα προηγούμενων ερευνών και εντόπισε σε τι διαφέρουν ή συμφωνούν μεταξύ τους. Επιπλέον, ανέφερε τους περιορισμούς και τις αδυναμίες της έρευνας που προέκυψαν. Τέλος, η ερευνήτρια έλεγξε την ορθότητα, την αξιοπιστία και την εγκυρότητα των ευρημάτων μέσα από διαδικασίες επικύρωσης.

Στις συνεντεύξεις τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των μαθητευομένων, στις κλειστές ερωτήσεις έγινε κωδικοποίηση του νοήματος για την κάθε ερώτηση και τα αποτελέσματα διεξήχθησαν αβίαστα γιατί η παρουσίαση, η ανάλυση και η παράθεση των δεδομένων έγινε πιο εύκολα. Αντιθέτως, στις ανοικτές ερωτήσεις επιχειρήθηκε οι μακροσκελείς διατυπώσεις να συρρικνωθούν, ώστε το κεντρικό νόημα να διατυπωθεί με λίγα λόγια. Η διαδικασία αυτή ονομάζεται «νοηματική πυκνωση» η οποία δίνει την δυνατότητα στα μεγάλης έκτασης και σύνθετα μέρη των συνεντεύξεων να μπορούν να αποδοθούν πιο εύκολα. Έτσι, πολλά αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις περιλαμβάνονται στο τμήμα της εργασίας το οποίο παρουσιάζει τα αποτελέσματα της έρευνας (Κουτίδου, 2014).

5.6 Εγκυρότητα και αξιοπιστία της έρευνας

Όσοι πραγματοποιούν εκπαιδευτική έρευνα φροντίζουν να διασφαλίσουν την αξιοπιστία και την εγκυρότητα των όσων επιβεβαιώνουν για την ακριβή εξαγωγή αποτελεσμάτων και συμπερασμάτων (Συμεού, 2006). Η αξιοπιστία σύμφωνα με τους Robson (2010) και Creswell (2016) σχετίζεται με το αν προκύπτουν σταθερά και ακριβή αποτελέσματα από το ερευνητικό εργαλείο. Είναι αναγκαίο τα αποτελέσματα που θα ληφθούν από το ίδιο ερευνητικό εργαλείο και το ίδιο άτομο σε δύο διαφορετικές χρονικές στιγμές, να είναι ισοδύναμα. Σημαντικό είναι παρόμοια ερωτήματα να δίνουν παρόμοια αποτελέσματα. Επίσης, η εγκυρότητα σύμφωνα με τους ίδιους, δείχνει σε τι βαθμό τα αποτελέσματα της έρευνας είναι ακριβή, δηλαδή πόσο συμπίπτουν με την πραγματικότητα.

Οι ποιοτικές εκπαιδευτικές έρευνες δέχονται μεγάλη κριτική σε σχέση με τις ποσοτικές σε θέματα αξιοπιστίας και εγκυρότητας. Για την προσπέλαση αυτής της κριτικής χρειάζεται να εφαρμοστεί σύνολο μεθόδων που θα ενισχύσει το μεθοδολογικό σχεδιασμό και τη διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας.

Για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας της συγκεκριμένης έρευνας χρησιμοποιήθηκε από την ερευνήτρια η μεθοδολογική στρατηγική της τριγωνοποίησης. Δηλαδή, η συλλογή των

δεδομένων και για τα δύο δείγματα των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων, έγινε με την ίδια ποιοτική ερευνητική μέθοδο μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων, στις οποίες απάντησαν σε συγκεκριμένα κοινά ερευνητικά ερωτήματα.

Η αξιοπιστία ενισχύθηκε γιατί οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα είχαν μεγάλη εμπειρία και επαφή με το ερευνητικό πεδίο. Επίσης, η ερευνήτρια είχε προσωπική εμπειρία, γιατί υπήρξε εκπαιδευτικός της μαθητείας και υπεύθυνη σε θέματα μαθητείας στη Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Αιτωλοακαρνανίας. Επιπλέον, διενεργήθηκε πιλοτική έρευνα, ώστε να διαπιστωθεί αν οι ερωτήσεις των οδηγών συνέντευξης διατυπώνονταν με σαφήνεια και ακρίβεια και αν το λεξιλόγιο και η γλώσσα ήταν κατανοητή από τους ερωτώμενους. Ακόμα, οι ερωτήσεις ελέγχθηκαν ώστε να είναι ουδέτερες, να μην κατευθύνουν την απάντηση του ερωτώμενου και να δείχνουν σεβασμό στο πρόσωπό του. Τέλος, η ερευνήτρια μετά την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων, τη δημιουργία κειμένου, την ερμηνεία και τη συζήτηση που διεξήγαγε πάνω στα ευρήματα της έρευνας, απέστειλε τις απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις στους συμμετέχοντες, με σκοπό να διαπιστωθεί η αξιοπιστία τους και να έχει τη σύμφωνη γνώμη τους για τη δημοσίευσή τους (Συμεού, 2006).

Παράλληλα, η κατοχύρωση της εγκυρότητας εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Το δείγμα πρέπει να είναι συγκεκριμένο, υπαρκτό και στην παρούσα έρευνα αποτελείται από τους εκπαιδευτικούς και τους πρώην μαθητευόμενους που συμμετείχαν στη μαθητεία. Οι απαντήσεις πρέπει να διέπονται από ειλικρίνεια και η ερευνήτρια την εξασφάλισε διαβεβαιώνοντας τους συμμετέχοντες για την ανωνυμία και το απόρρητο των λεγομένων τους και πως ό,τι ειπωθεί στη συνέντευξη θα χρησιμοποιηθεί μόνο για τις ανάγκες της έρευνας. Επίσης, η ειλικρίνεια των απαντήσεων εξασφαλίστηκε κυρίως από τον εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής των ερωτώμενων. Για να εξασφαλιστεί η βασιμότητα της έρευνας η ερευνήτρια περιέγραψε ακριβώς πώς πραγματοποιήθηκαν τα μεθοδολογικά βήματα και η διαδικασία της έρευνας, και τεκμηρίωσε τις προσωπικές της αντιλήψεις. Ταυτόχρονα, τα σχόλια των ερωτώμενων περιλαμβάνονται στην παρουσίαση και τη συζήτηση των ευρημάτων της έρευνας, έτσι ώστε να αποδεικνύεται η συμμετοχή τους. Τέλος, η ερευνήτρια είχε το ρόλο του εξωτερικού ερευνητή, του συνεντευκτή και του παρατηρητή που σκοπό είχε να μην εμπλακεί στη ζωή των ερωτώμενων αξιολογώντας τους, αλλά να παραμείνει όσο το δυνατό ουδέτερη (Συμεού, 2006).

5.7 Δυσκολίες και περιορισμοί της έρευνας

Κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας υπήρξαν δυσκολίες και περιορισμοί που κατόπιν προσπάθειας της ερευνήτριας δε λειτούργησαν αρνητικά στην ποιότητα των αποτελεσμάτων. Κύρια αιτία των δυσκολιών και των περιορισμών που ανέκυψαν, ήταν η συνέχιση της πανδημίας του COVID-19 και η ραγδαία αύξηση των κρουσμάτων. Αυτό είχε ως συνέπεια το κλείσιμο των σχολικών μονάδων για μεγάλο χρονικό διάστημα.

5.7.1 Δυσκολίες της έρευνας

Αρκετές δυσκολίες ανέκυψαν λόγω COVID-19. Συγκεκριμένα, οι συνεντεύξεις ήταν αδύνατο να ληφθούν διά ζώσης και η ερευνήτρια κατέφυγε σε άλλες λύσεις, λ.χ. πραγματοποίησε τις συνεντεύξεις μέσω της πλατφόρμας Skype με τους εκπαιδευτικούς και μέσω messenger με τους πρώην μαθητευομένους. Κάποιες φορές δημιουργήθηκαν προβλήματα λόγω κακής σύνδεσης κατά τη λήψη των συνεντεύξεων μέσω του διαδικτύου, με αποτέλεσμα να είναι δύσκολη η εξασφάλιση οπτικής και ακουστικής επαφής με τους ερωτώμενους, που ήταν και το ζητούμενο. Επίσης, το δείγμα των μαθητευομένων αναζητήθηκε από πρώην μαθητευομένους μέσω των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Ο εντοπισμός τους έγινε με αρκετή δυσκολία, γι' αυτό και δε συμμετείχαν αρκετές διαφορετικές ειδικότητες. Οι εκπαιδευτικοί ήρθαν σε επαφή με όσους πρώην μαθητευόμενους εντόπισαν και αφού τους εξήγησαν το σκοπό της έρευνας, πήραν την άδειά τους και έδωσαν στην ερευνήτρια τα τηλέφωνα τους, για να μπορέσει να έρθει σε επικοινωνία μεταξύ τους.

5.7.2 Περιορισμοί της έρευνας

Η αρχική σκέψη της ερευνήτριας ήταν η διεξαγωγή μεικτής έρευνας με ημιδομημένες συνεντεύξεις και ερωτηματολόγια. Λόγω της πανδημίας αυτό δεν κατέστη εφικτό, γιατί κατά το σχολικό έτος 2020-2021 δε λειτούργησε το μεταλυκειακό έτος της μαθητείας των ΕΠΑ.Λ, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει το δείγμα των μαθητευομένων για την ποσοτική έρευνα. Έτσι διεξήχθη ποιοτική έρευνα και στα δύο δείγματα. Η επιλογή του δείγματος έγινε με βολική δειγματοληψία κατά την οποία το δείγμα λογίζεται ως συγκεκριμένο, μεροληπτικό και δεν

αποτελεί αντιπροσωπευτικό δείγμα άλλης ομάδας εκτός από τον εαυτό της (Cohen, et.al., 2008).

Επίσης, η όλη κατάσταση δεν επέτρεψε την επικοινωνία με τους εκπαιδευτικούς του ΕΠΑ.Λ Ναυπάκτου, οι οποίοι συμμετείχαν στη μαθητεία των ΕΠΑ.Λ με αποτέλεσμα το δείγμα να περιοριστεί στο 1ο και 2ο ΕΠΑ.Λ Αγρινίου. Στην έρευνα δε συμμετείχαν πολλές ειδικότητες, διότι στο νομό Αιτωλοακαρνανίας μόνο οκτώ (8) ειδικότητες συμμετέχουν στη μαθητεία των ΕΠΑ.Λ σε σύνολο 21 ειδικοτήτων που λειτουργούν σε όλη την Ελλάδα. Πέντε (5) από τις ειδικότητες των εκπαιδευτικών συμμετείχαν στην έρευνα και μόνο τρεις (3) από τις ειδικότητες των μαθητευομένων, διότι δεν ήταν δυνατός ο εντοπισμός περισσότερων πρώην μαθητευομένων με διαφορετικές ειδικότητες. Τέλος, λόγω του ότι η ερευνήτρια υπήρξε κατά το παρελθόν εκπαιδευτικός που συμμετείχε στη μαθητεία και έχει διαμορφωμένη άποψη στα θέματα της μαθητείας, μπορεί η υποκειμενικότητά της να επηρεάσει την αξιοπιστία της έρευνας.

Οι δυσκολίες και οι περιορισμοί στη δειγματοληψία που διαπιστώθηκαν δεν αφήνουν περιθώρια γενίκευσης των συμπερασμάτων της έρευνας με το συγκεκριμένο δείγμα. Παρόλα αυτά, η ερευνήτρια θεωρεί ότι το συγκεκριμένο δείγμα είναι ικανό να δώσει επωφελή ευρήματα γιατί οι εκπαιδευτικοί είναι άτομα με μεγάλη εκπαιδευτική εμπειρία στα ΕΠΑ.Λ και οι περισσότεροι συμμετείχαν πάνω από δύο (2) φορές στη μαθητεία. Οι δε μαθητευόμενοι σύμφωνα με την άποψη της ερευνήτριας, είχαν ζήλο, θέληση, σωστή κρίση και ήταν άτομα που εκτίμησαν την ευκαιρία που τους δόθηκε με την μαθητεία να βελτιώσουν τις γνώσεις τους και να αποκατασταθούν επαγγελματικά.

Σύνοψη κεφαλαίου

Στο 5^ο κεφάλαιο γνωστοποιείται με ευκρίνεια ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας. Τα ερευνητικά ερωτήματα επιλέχθηκε να απαντηθούν με ποιοτική μεθοδολογική προσέγγιση και το εργαλείο συγκέντρωσης των δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε ήταν οι ημιδομημένες συνεντεύξεις έξι (6) εκπαιδευτικών και έξι (6) πρώην μαθητευομένων της μαθητείας. Στη συνέχεια περιγράφεται η συλλογή και η ανάλυση των δεδομένων καθώς και τα στοιχεία που εξασφαλίζουν την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της έρευνας. Τέλος,

παρατίθενται οι δυσκολίες και οι περιορισμοί που ανακύπτουν. Στο επόμενο κεφάλαιο γίνεται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

6ο. Κεφάλαιο: Αποτελέσματα της έρευνας

Εισαγωγή

Στο 6^ο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ποιοτική ανάλυση περιεχομένου, σχετικά με τους θεματικούς άξονες και τα ερευνητικά ερωτήματα των δύο (02) οδηγών συνέντευξης, των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων. Τα ευρήματα των δώδεκα (12) συνεντεύξεων καταγράφηκαν, έγιναν αντικείμενο επεξεργασίας, ομαδοποιήθηκαν και κωδικοποιήθηκαν.

Στις κλειστές ερωτήσεις που έδωσαν ποσοτικά ευρήματα δεν εφαρμόστηκε στατιστική ανάλυση με τη μορφή που εφαρμόζεται στις ποσοτικές έρευνες. Η χρήση τους είχε σκοπό να αποτυπώσει ευκρινώς τα αποτελέσματα ώστε να μπορεί να γίνει πιο εύκολη η παρουσίαση, η ανάλυση και η σύγκριση δεδομένων.

Η ερευνήτρια πιστεύει ότι η έρευνα παρουσίασε σημαντικά ευρήματα και διαφώτισε επαρκώς τα τρία (3) ερευνητικά ερωτήματα που προτάθηκαν για διερεύνηση. Στη συνέχεια θα πραγματοποιηθεί η ποιοτική ανάλυση και θα ακολουθήσει η ερμηνεία του περιεχομένου των συνεντεύξεων.

6.1 Ποιοτική ανάλυση και ερμηνεία του περιεχομένου των συνεντεύξεων

Οι απαντήσεις των δώδεκα (12) συνεντεύξεων, εκτός από τα δημογραφικά στοιχεία που παρουσιάστηκαν στο 5^ο κεφάλαιο Μεθοδολογία και συγκεκριμένα στο υποκεφάλαιο «Επιλογή του δείγματος», συνθέτουν τα στοιχεία που αναλύθηκαν, αφού πρώτα κωδικοποιήθηκαν ανά ερευνητικό ερώτημα όπως παρουσιάζονται στον πίνακα 6.1.

Πίνακας 0.1: Κωδικοποίηση ποιοτικής ανάλυσης Εκπαιδευτικών – Μαθητευομένων

Ερωτήσεις Αξόνων	α/α	Κωδικοποίηση ποιοτικής ανάλυσης Εκπαιδευτικών - Μαθητευομένων
Επικοινωνία και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας	1	Η επικοινωνία ως παράγοντας ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων και μάθησης
	2	Η συμβολή της επικοινωνίας στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας
	3	Υποστήριξη της διεύθυνσης του σχολείου και επικοινωνιακή σχέση εκπαιδευτικών και μαθητευομένων με τη διεύθυνση
	4	Επικοινωνία εκπαιδευτικών και μαθητευομένων με τους εργοδότες και τους εργαζόμενους στο χώρο εργασίας. Στρατηγικές επίλυσης των προβλημάτων
	5	Επικοινωνία εκπαιδευτικών και μαθητευομένων
	6	Επικοινωνία με επιμελητήρια και επιχειρήσεις
Εκπαιδευτικός και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας	7	Χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού
	8	Ο εκπαιδευτικός μέντορας και τα προσόντα του
	9	Η συμβολή του εκπαιδευτικού στη δημιουργία θετικού επικοινωνιακού κλίματος μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών
	10	Προϋποθέσεις αποτελεσματικής εκπαίδευσης ενηλίκων στη μαθητεία
	11	Οφέλη και δυσκολίες από την συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη μαθητεία
	12	Οφέλη των μαθητευομένων από τη συμμετοχή τους στη μαθητεία

	13	Λόγοι συνέχισης της μαθητείας
Επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών και η συμβολή τους στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας	14	Επικοινωνιακές δεξιότητες του εκπαιδευτικού
	15	Ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων των μαθητευομένων
	16	Ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα επιμόρφωσης
	17	Λόγοι για περαιτέρω επιμόρφωση των εκπαιδευτικών

6.1.1 Ο 1ος άξονας: «Επικοινωνία και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας»

6.1.1.1 Η επικοινωνία ως παράγοντας ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων και μάθησης

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Όλοι οι εκπαιδευτικοί που ενεπλάκησαν στις φάσεις της μαθητείας, συμφωνούν ότι η επικοινωνία είναι σημαντικός παράγοντας που ενισχύει τη μάθηση αλλά και την πρόοδο των μαθητευομένων και συμβάλλει στην ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων τόσο με τους μαθητευομένους και τη διεύθυνση του σχολείου όσο και με τους εκπαιδευτές στο χώρο εργασίας. Όπως αναφέρει ο Ε3 «θεωρώ πως χωρίς την ύπαρξη επικοινωνίας μεταξύ των εμπλεκόμενων πλευρών, θα είχαμε ως αποτέλεσμα μία ανεπαρκή διαδικασία μάθησης. Πάντως,, διαπίστωσα πως η επικοινωνία αποτέλεσε έναν από τους κύριους παράγοντες ως προς την ενίσχυση της διαδικασίας της μάθησης και συνέβαλε στα μέγιστα στην ανάπτυξη των διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των εμπλεκόμενων πλευρών με συνέπεια να παραχθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα». Ο εκπαιδευτικός Ε4 αναφέρει «...κατά την γνώμη μου η επικοινωνία παίζει σπουδαίο ρόλο σε κάθε συνεργασία, σε κάθε ομάδα επομένως είναι βασική προϋπόθεση και για το σχολείο πόσο μάλλον για τη μαθητεία, που είναι για τους μαθητευομένους ένα μεταβατικό στάδιο από την εφηβεία στην ενηλικίωση.

6.1.1.2 Η συμβολή της επικοινωνίας στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Όλοι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι ο θεσμός της μαθητείας λειτούργησε αποτελεσματικά λόγω του καλού επικοινωνιακού κλίματος και της συνεργασίας που αναπτύχθηκε μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών. Πιστεύουν ότι η επικοινωνία είναι το κλειδί για να καλλιεργηθεί εμπιστοσύνη, ασφάλεια, αλληλοκατανόηση, συμπαράσταση, δικαιοσύνη, να επιλυθούν μικροπροβλήματα και μικροπαρεξηγήσεις, να αποφευχθούν εντάσεις και να αναπτυχθεί μια όμορφη δημιουργική ατμόσφαιρα. Η επικοινωνία έχει σκοπό τη βελτίωση των σχέσεων και τη διασφάλιση του καλύτερου μαθησιακού αποτελέσματος για τους μαθητευόμενους.

Χαρακτηριστικές είναι οι παρακάτω αναφορές των εκπαιδευτικών:

E1: «Λειτούργησε αποτελεσματικά ο θεσμός, με τη δημιουργία κατάλληλου επικοινωνιακού κλίματος..... Έτσι δημιουργούνται αισθήματα ασφαλείας, αλληλοκατανόησης, προάγονται η συνεργασία, και η ικανοποίηση όλων των μελών..... η λύση των προβλημάτων που δημιουργούνται, με γνώμονα την υποστήριξη, τη βελτίωση σχέσεων και τη καλή θέληση από όλες τις πλευρές και όχι τη δημιουργία εντάσεων».

E3: «η επικοινωνία αποτέλεσε το κλειδί για την ομαλή Με την ορθή χρήση της, επιτεύχθηκε εμπιστοσύνη και σεβασμός μεταξύ του μαθητευόμενου..... . Ειδικότερα η επικοινωνία συνετέλεσε στην ανάπτυξη δικαιοσύνης, ενθάρρυνσης, συμπαράστασης και βοήθησε στην επίλυση των όποιων προβλημάτων και με αποτέλεσμα να υπάρχει μια όμορφη ατμόσφαιρα μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων πλευρών».

E5: «η επικοινωνία που αναπτύχθηκε ενίσχυσε τη δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων, της συνεργασίας της αλληλοκατανόησης, να λυθούν προβλήματα που προέκυπταν,..... να λειτουργήσει αποτελεσματικά».

E6: «Η επικοινωνία ήταν βασικός παράγοντας..... γιατί έτσι επιλύθηκαν μικροπροβλήματα τεχνικού χαρακτήρα, εργασιακά-προγράμματα σπουδών και μικροπαρεξηγήσεις».

E2: «Εννοείται ότι η επικοινωνία αποτελεί τον κυριότερο και σημαντικότερο παράγοντα για την αποτελεσματική λειτουργία της μαθητείας. Ο εκπαιδευτικός είναι ο συνδετικός κρίκος

μεταξύ των μαθητευόμενων, πρέπει να γνωρίζει τις ιδιαιτερότητες τόσο των μαθητευόμενων όσο και του φορέα απασχόλησης ιδίως όταν μιλάμε για ιδιωτικό τομέα».

Ε4: «...επικοινωνία παίζει σπουδαίο ρόλο σε κάθε συνεργασία,..... Πρέπει οι μαθητευόμενοι να αισθανθούν τον καθηγητή αρωγό τους, να τον εμπιστευτούν ώστε ο θεσμός της μαθητείας να λειτουργήσει αποτελεσματικά».

6.1.1.3 Υποστήριξη της διεύθυνσης του σχολείου και επικοινωνιακή σχέση εκπαιδευτικών και μαθητευομένων με τη διεύθυνση

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Όλοι οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι είχαν τη συνεχή υποστήριξη της διεύθυνσης του σχολείου σε διάφορα θέματα που προέκυπταν καθ' όλη τη διάρκεια της μαθητείας. Η επικοινωνία και η συνεργασία χαρακτηρίστηκε από όλους τους εκπαιδευτικούς ως άριστη, τέλεια, άμεση, άψογη, φιλική, δημιουργική.

Ενδεικτικά οι εκπαιδευτικοί τόνισαν:

Ο Ε1: «Αρκετά, η Διεύθυνση ήταν πρόθυμη να βοηθήσει σε οποιοδήποτε πρόβλημα παρουσιαζόταν, είτεαπό του μαθητευομένου. Η επικοινωνία και η συνεργασία μεταξύ μας θα την χαρακτήριζα άριστη».

Ο Ε2: «.....η υποστήριξη της διεύθυνσης του σχολείου ήταν πολύ σημαντική. Είχα την βοήθεια και τη στήριξη της διεύθυνσης στην διεκπεραίωση θεμάτων λειτουργίας της μαθητείας, Η βοήθεια, η συνεργασία και η υποστήριξη της διεύθυνσης ήταν πολύ σημαντικό κομμάτι για την ολοκλήρωση της κάθε φάσης της μαθητείας. Η συνεργασία ήταν άριστη».

Ο Ε3: «.....κρίνω πως είχα την αναγκαία υποστήριξη από τη διεύθυνση της σχολικής μου μονάδας,καθώς υπήρχε με αυτή συνεχής και ουσιαστική συνεργασία. Η υποστήριξηήταν η γρήγορη και άμεση ενημέρωση ως προς τη λειτουργία του θεσμού, η συνεχής παροχή ηλεκτρονικής αλληλογραφίας για τις μεταβολές που δημιουργήθηκαν στην διαδικασία της μαθητείας εξαιτίας της πανδημίας του κορωνοϊού, η παροχή σημαντικού αριθμού αναλώσιμων υλικώνκαι τέλος η άμεση ανταπόκριση στην υπογραφή των απαιτούμενων εγγράφων τις μαθητείας..... Η επικοινωνία και η συνεργασία μου ως άμεση, ικανοποιητική και αποδοτική».

Ο Ε4: «Πράγματι η διεύθυνση του σχολείου έπαιξε πολύ σπουδαίο ρόλο ειδικά στο ξεκίνημα της μαθητείας, που ήταν ένα άγνωστο κομμάτι για όλους. η υποστήριξη της διεύθυνσης ήταν θερμή. Είχα υποστήριξη σε θέματα διαδικαστικά αλλά και στην ενίσχυση της ψυχολογίας και του τρόπου προσέγγισης εργοδοτών και εκπαιδευτών. Θα την χαρακτήριζα άψογη».

Ο Ε5: «Η διεύθυνση με υποστήριξη πολύ και ιδιαίτερα σε θέματα γραφειοκρατίας, έστελνε μηνύματα και επικοινωνούσε όταν χρειαζόταν με τον υπεύθυνο στην Περιφέρεια, το ΕΣΠΑ στο υπουργείο..... ή διάφορα προβλήματα με την μισθοδοσία των παιδιών. Έστελναν μηνύματα στους φορείς και τους ενημέρωναν για διάφορα θέματα που τους αφορούσαν.

Ο Ε6: «Ναι, σε θέματα υπηρεσιακά, με εργοδότες και μαθητευόμενους. Η επικοινωνία ήταν άριστη, με καλή συνεργασία και κατανόηση».

Η άποψη των Μαθητευομένων

Όλοι οι μαθητευόμενοι από τη δική τους πλευρά δήλωσαν ότι δε δημιουργήθηκαν προβλήματα επικοινωνίας με τη διεύθυνση. Οι πέντε (5) από τους έξι (6) μαθητευόμενους δήλωσαν ότι δεν χρειάστηκε να ζητήσουν την βοήθεια ή την υποστήριξη της διεύθυνσης του σχολείου προσωπικά οι ίδιοι, γιατί είχαν πολύ καλή επικοινωνία με τον εκπαιδευτικό ο οποίος διευθετούσε κάθε ζήτημα ή πρόβλημα που προέκυπτε. Ένας (1) μαθητευόμενος υπήρξε υποστήριξη της διεύθυνσης σε θέματα γραφειοκρατικά.

Συγκεκριμένα ο Μ1: «Ναι, συνέβαλε η επικοινωνία με τον εκπαιδευτικό να μην δημιουργηθούν προβλήματα, ότι θέλαμε μιλούσαμε με τον εκπαιδευτικό και αυτός το έλυνε με το διευθυντή του σχολείου».

Ο Μ2: «Όχι δεν υπήρξαν προβλήματα με την διεύθυνση. Ο εκπαιδευτικός μας ήταν πολύ 'προστατευτικός' μας έλυνε ότι πρόβλημα μας παρουσιάζονταν. Η επικοινωνία που αναπτύχθηκε μεταξύ μας βοήθησε να λύνουμε τα προβλήματα. συμπληρώναμε τα έντυπα της μαθητείας, τις μισθοδοσίας και έτσι δεν επιβαρύνουμε την διεύθυνση του σχολείου».

Ο Μ3: «Ο εκπαιδευτικός μας βοηθούσε σε ότι χρειαζόμασταν, του μιλούσαμε για ότι μας απασχολούσε και αυτός τα έλυνε με τη διεύθυνση του σχολείου».

Ο Μ4: «Ο εκπαιδευτικός έπαιξε καθοριστικό ρόλο και ήταν δίπλα μας για να μην δημιουργηθούν προβλήματα».

Ο Μ6: *«Δεν υπήρξαν προβλήματα επικοινωνίας με την διεύθυνση του σχολείου και σε αυτό συνέβαλε η άριστη επικοινωνία με τον εκπαιδευτικό, ο οποίος διαχειριζόταν με άριστο και διπλωματικό τρόπο την οποιαδήποτε κωλυσιεργία που προέκυπτε δίνοντας άμεση λύση».*

Μόνο ο Μ5 μαθητευόμενος δήλωσε ότι *«η διεύθυνση του σχολείου τους βοήθησε σε θέματα σε γραφειοκρατικά ζητήματα».*

6.1.1.4 *Επικοινωνία εκπαιδευτικών και μαθητευομένων με τους εργοδότες και τους εργαζόμενους στο χώρο εργασίας. Στρατηγικές επίλυσης των προβλημάτων*

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών απάντησαν ότι δεν αντιμετώπισαν προβλήματα επικοινωνίας σε γενικές γραμμές, με τον εργοδότη - εκπαιδευτή στο χώρο εργασίας. Μεταξύ των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών στο χώρο εργασίας αναπτύχθηκε σχέση καλή, φιλική, με αμοιβαία εμπιστοσύνη και σεβασμό. Ήταν πρόθυμοι και με καλή διάθεση για να συνεργαστούν και να επιλύσουν τυχόν προβλήματα.

Αναφέρουν χαρακτηριστικά οι εκπαιδευτικοί:

Ο Ε1: *«Η σχέση μου ήταν αρκετά καλή. Υπήρχε άριστη συνεργασία, επικοινωνία, σχέση εμπιστοσύνης και πάντα καλή διάθεση για τη λύση των προβλημάτων».*

Ο Ε2: *«..... δεν έχω αντιμετωπίσει προβλήματα επικοινωνίας με τους επόπτες στο χώρο εργασίας των μαθητευομένων. Ήταν πάντα πρόθυμοι να βοηθήσουν τους μαθητευόμενους στο χώρο εργασίας αλλά και εμένα στο γραφειοκρατικό κομμάτι της μαθητείας. Με τους περισσότερους η σχέση μας ήταν φιλική ».*

Ο εκπαιδευτικός Ε4 αναφέρει ότι η επικοινωνία του εκπαιδευτικού με τον εργοδότη – εκπαιδευτή δεν αντιμετώπισε προβλήματα, αλλά έπρεπε να γίνεται σε χρόνο διαφορετικό από το χρόνο εργασίας ο οποίος είναι πολύτιμος. Χαρακτηριστικά ο Ε4 είπε: *«..... όχι δεν υπήρξαν προβλήματα. Οι εργοδότες/εκπαιδευτές το κάνουν γιατί το θέλουν και είναι συνεργάσιμοι με τον καθηγητή/επόπτη της μαθητείας. οι ώρες εποπτείας ή μάλλον ο χρόνος για επίλυση προβλημάτων και συζήτησης με τον εργοδότη/εκπαιδευτές, έπρεπε να οριστεί σε χρόνο εκτός εργασίας και αυτό γιατί στην επαρχία που ζούμε οι επιχειρήσεις είναι μικρές, το προσωπικό λίγο και πολλές φορές ο εργοδότης/εκπαιδευτής είναι το ίδιο πρόσωπο και ο χρόνος εργασίας ιερός για όλους. Προβλήματα με τους μαθητευόμενους στο χώρο*

εργασίας γενικά δεν υπήρχαν προσαρμογής. Οι εργοδότες όμως θέλουν από τους εκπαιδευτικούς καθοδήγηση σε διαδικαστικά θέματα».

Ο Ε5: «Η σχέση μας ήταν αρκετά φιλική, με αμοιβαίο σεβασμό και στοιχεία εκτίμησης και εμπιστοσύνης μεταξύ μας».

Και ο Ε6: «Πολύ καλή με αμοιβαία εμπιστοσύνη».

Ο Ε3 απάντησε ότι προέκυψαν κάποια προβλήματα που αφορούσαν το γραφειοκρατικό και λογιστικό κομμάτι της μαθητείας και, για την αντιμετώπισή τους, εφάρμοσε στρατηγικές που βασίστηκαν στη λεκτική επικοινωνία, στην ενεργητική ακρόαση και το χιούμορ. Συγκεκριμένα δήλωσε ότι: «υπήρχαν αλλά ευτυχώς μικρής κλίμακας προβλήματα επικοινωνίας. Τα προβλήματα, αφορούσαν κυρίως το γραφειοκρατικό κομμάτι της μαθητείας (συμπλήρωση και υπογραφή των παρουσιολογίων,) και σε κάποιες περιπτώσεις το λογιστικό κομμάτι του προγράμματος (κυρίως ως προς τις αμοιβές αδειών, Προκειμένου να επιλυθούν τα προβλήματα εφαρμόστηκε κυρίως λεκτική επικοινωνία Ως προς στρατηγική επικοινωνίας επιλέχθηκε κατά κύριο λόγο η ενεργητική ακρόαση, καθώς και το χιούμορ πάντα έχει σαν αποτέλεσμα την δημιουργία ευνοϊκού κλίματος».

Η άποψη των Μαθητευομένων

Οι μαθητευόμενοι δήλωσαν ότι δεν είχαν προβλήματα επικοινωνίας με τον εργοδότη – εκπαιδευτή στο χώρο εργασίας και ότι είναι ικανοποιημένοι από την επικοινωνία που διαμορφώθηκε μεταξύ τους. Η απάντησή τους κυμάνθηκε από πολύ ικανοποιημένος (ένας (1) εκπαιδευτικός) έως πάρα πολύ ικανοποιημένος (πέντε (5) εκπαιδευτικοί). Για την επικοινωνία και τη συνεργασία με τους υπόλοιπους εργαζόμενους της επιχείρησης απάντησαν όλοι ότι διαμορφώθηκε πολύ καλά.

Χαρακτηριστικά ο Μ1 ανέφερε ότι: «άριστη επικοινωνία και συνεργασία»

Ο Μ2: «Ήταν πολύ ευχάριστη, δεν αντιμετώπισα προβλήματα και με βοήθησαν σε ότι δυσκολευόμουν».

Ο Μ3: «Από την αρχική γνωριμία, μέχρι το τέλος του προγράμματος, η επικοινωνία και συνεργασία με τους υπόλοιπους εργαζόμενους της επιχείρησης ήταν πολύ καλή και αναβαθμίστηκε και σε φιλικό επίπεδο».

Ο Μ4: «Είχαμε εξαιρετική συνεργασία, με σεβασμό και επικοινωνούσαμε πολύ καλά».

Ο Μ5: *«Η επικοινωνία και συνεργασία μας ήταν άψογη».*

Ο Μ6: *«Υπήρξε άριστη επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ μας. Μου μεταλαμπάδευσαν τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους στο αντικείμενο της εργασίας μου με αποτέλεσμα να αποδίδω Η σωστή εκπαίδευση και συνεχής κατάρτιση, μου ενίσχυσαν την αποδοτικότητα οπότε και εκπλήρωνα τα καθήκοντα που μου είχαν ανατεθεί με το καλύτερο δυνατό τρόπο».*

6.1.1.5 Επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητευομένων

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Όλοι οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν ότι ανάμεσα σε αυτούς και τους μαθητευόμενους αναπτύχθηκε ικανοποιητική σχέση επικοινωνίας. Οι δύο (2) δηλώνουν ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι από τη μεταξύ τους επικοινωνία, ενώ οι υπόλοιποι τέσσερις (4) πάρα πολύ ικανοποιημένοι.

Συγκεκριμένα ο Ε1 αναφέρει ότι: *«Ναι, αναγνωρίστηκε το ενδιαφέρον και τα ειλικρινά μου αισθήματα από τους μαθητευόμενους με αποτέλεσμα να καλλιεργηθεί πάρα πολύ καλή σχέση επικοινωνίας».*

Ο Ε2: *«Με τους περισσότερους υπήρχε η σχέση καθηγητή –μαθητή η οποία σιγά σιγά διαφοροποιήθηκε και έγινε πιο άμεση και στενή».*

Ο Ε3: *«Πιστεύω και μέσω συμβουλευτικής διαδικασίας, αναπτύχθηκε ικανοποιητική σχέση επικοινωνίας, την οποία αξιολογώ σύμφωνα με την ανωτέρω κλίμακα στον αριθμό 4 ο οποίος αντιστοιχεί στην ένδειξη «Πολύ».*

Ο Ε4: *«Με τους μαθητευόμενους μου ήρθαμε κοντά, αισθανόμασταν ομάδα και μου έλεγαν τους προβληματισμούς τους, τα προβλήματα του, τις σκέψεις τους, τους φόβους τους. Είναι μια διαφορετική σχέση παρόλο που οι περισσότεροι μαθητευόμενοι μου ήταν πρώην μαθητές μου».*

Ο Ε5: *«..... παρότι στην αρχή ήταν μαζεμένοι, στη συνέχεια βλέποντας τη δική μου στάση αναπτύχθηκε σχέση επικοινωνίας».*

Ο Ε6: *«Ναι, με εμπιστεύονταν και μου άνοιγαν συζήτηση για ότι τους απασχολούσε».*

Η άποψη των Μαθητευομένων

Οι μαθητευόμενοι επίσης, όταν ερωτήθηκαν αν υπήρξε επικοινωνία με τον εκπαιδευτικό της μαθητείας, απάντησαν όλοι γεμάτοι ενθουσιασμό «Πάρα πολύ» και στο πρόσωπό τους φάνηκε η εκτίμηση προς το πρόσωπο του εκπαιδευτικού.

Συγκεκριμένα ο Μ6 που ήταν πιο εκφραστικός και ομιλητικός, ανέφερε ότι: « Από την πρώτη στιγμή έδειξε το ενδιαφέρον του και τη καλή του διάθεση για επικοινωνία και αυτό συνεχίστηκε μέχρι το τέλος του προγράμματος».

- Στην ερώτηση που έγινε, αν ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής στο χώρο εργασίας ή και οι δύο τους βοήθησαν να επιλύσουν τυχόν προβλήματα που προέκυψαν, οι μαθητευόμενοι απάντησαν ότι και οι δύο ήταν κοντά τους αν προέκυπτε κάποιο θέμα. Συγκεκριμένα είπαν:

Ο Μ1: «Ναι και οι δυο βοήθησαν στην επίλυση τυχόν προβλημάτων»

Ο Μ2: «Ότι μικροπρόβλημα αντιμετώπισα, δέχτηκα βοήθεια αμέσως και από τον εκπαιδευτικό και από τον επόπτη στο χώρο εργασίας, η συνεργασία τους ήταν άμεση».

Ο Μ3: «Και οι δύο ήταν κοντά μου όταν προέκυπταν μικρά προβλήματα».

Ο Μ4: «Και οι δύο με βοήθησαν σε ότι χρειάστηκα»

Ο Μ5: «Ναι και οι δύο ήταν κοντά μας».

Ο Μ6: «Ο εκπαιδευτικός και ο επόπτης στο χώρο εργασίας βοήθησαν να λυθούν τα εκάστοτε προβλήματα στο χώρο εργασίας που προέκυπταν».

6.1.1.6 Επικοινωνία εκπαιδευτικών με επιμελητήρια και επιχειρήσεις

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Οι περισσότεροι από τους εκπαιδευτικούς δήλωσαν ότι δεν είχαν προσωπική επικοινωνία με τα τοπικά επιμελητήρια και τις επιχειρήσεις, και αυτό, γιατί θεωρούν ότι ο ρόλος τους αφορά στη διδασκαλία του εργαστηριακού μαθήματος και την εποπτεία των μαθητευομένων στο φορέα, και όχι στη επικοινωνία με τα επιμελητήρια η οποία πρέπει να γίνεται σε επίπεδο σχολείου και από τις ομάδες υποστήριξης της μαθητείας.

Χαρακτηριστικά οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν:

Ο Ε2: «Όχι, δεν υπήρξε επικοινωνία με τα επιμελητήρια της τοπικής κοινωνίας. θα πρέπει να γίνεται σε επίπεδο σχολείου και όχι μεμονωμένα και αποσπασματικά με τους καθηγητές. Όμως, η επικοινωνία είναι πολύ σημαντική και επιβεβλημένη κατά τη γνώμη μου. γνωστές οι ανάγκες των εργοδοτών σε θέσεις εργασίας (ζήτηση) αλλά και των ειδικοτήτων που λειτουργούν στα κατά τόπους σχολεία (προσφορά)».

Ο Ε3: «Μεταξύ εμού, των επιμελητηρίων και των τοπικών επιχειρήσεων, η επικοινωνία με σκοπό τη λειτουργία ειδικοτήτων με τη μεγαλύτερη ζήτηση ήταν μηδαμινή. Πιστεύω πως αιτία της μη ύπαρξης επικοινωνίας, για ανταλλαγή απόψεων και εκτίμηση των αναγκών της τοπικής κοινωνίας, το θεσμικό πλαίσιο υπάρχουν οι Ομάδες Υποστήριξης της Μαθητείας, στις οποίες δεν συμμετέχουν οι εκπαιδευτικοί που καλύπτουν διδακτικά το μάθημα ειδικότητας της μαθητείας».

Ο Ε4: «Εγώ δεν ήρθα σε επαφή με τέτοιους θεσμούς. Αυτό έγινε διεύθυνσης και μας ενημέρωσαν ότι το επιμελητήριο δεν είναι αρνητικό απέναντι στο θεσμό της μαθητείας και στόχος είναι να βοηθήσει στην ενημέρωση των επιχειρήσεων του τόπου. Εγώ ήρθα σε επικοινωνία με εργοδότες , παρουσιάζοντας τα θετικά της μαθητείας για τον εργοδότη, τον μαθητευόμενο και την κοινωνία».

Ο Ε5: «Εγώ ανέλαβα μόνο το κομμάτι της διδασκαλίας και την εποπτεία. Η επικοινωνία με το επιμελητήριο έγινε από άλλο εκπαιδευτικό».

Ο Ε1 και ο Ε6 αναφέρουν ότι ασχολήθηκαν εν μέρει με αυτό το κομμάτι της μαθητείας και το αποτέλεσμα ήταν να εξασφαλίσουν περισσότερες θέσεις

Συγκεκριμένα ο Ε1 ανέφερε ότι: «Υπήρξε επικοινωνία μόνο με συλλόγους και με επιχειρήσεις, όχι με το επιμελητήριο. Αυτό με διευκόλυνε στην εύρεση θέσεων εργασίας γιατί μπόρεσα να έρθω σε επαφή μαζί τους, να τους ενημερώσω για το πρόγραμμα και να συζητήσω τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας».

Ο Ε6 απάντησε ότι είχε επικοινωνία με το επιμελητήριο και τις επιχειρήσεις γιατί ανήκει στη διεύθυνση του σχολείου, και αυτή η επικοινωνία δημιούργησε τις προϋποθέσεις για αύξηση των θέσεων της μαθητείας: «Ναι, ασχολήθηκα γιατί ανήκω στη διεύθυνση του σχολείου και ανέλαβα να το διεκπεραιώσω. Η επικοινωνία αυτή επέφερε μεγαλύτερη διάθεση θέσεων στη μαθητεία».

6.1.2 Ο 2ος άξονας: «Εκπαιδευτικοί και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας»

6.1.2.1 Χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Όλοι οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι ο ρόλος του εκπαιδευτικού αποτελεί σημαντικό παράγοντα ώστε να λειτουργήσει αποτελεσματικά ο θεσμός της μαθητείας. Η σημαντικότητά του οφείλεται γιατί όπως αναφέρει ο Ε2: «..... είναι αυτός που θα φέρει σε επαφή τις δύο πλευρές..... μέσα από τις γνωριμίες του θα πρέπει να βρει τον κατάλληλο άνθρωπο για την κατάλληλη θέση έτσι ώστε να ευοδωθεί η συνεργασία μαθητευόμενου και φορέα». Ο εκπαιδευτικός είναι αυτός που οργανώνει τη μαθητεία, εμψυχώνει και καθοδηγεί τον μαθητευόμενο και αποτελεί τη γέφυρα ανάμεσα στο μαθητευόμενο και το φορέα, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Ε3: «...καθώς είναι αυτός που καλείται να συντονίσει τη μαθητεία, να εμψυχώσει και να καθοδηγήσει τους μαθητευόμενους και τέλος να αποτελέσει τη γέφυρα που θα ενώσει τους μαθητευόμενους με τους εργοδότες». Ο Ε4 επίσης δηλώνει: «Ήδη έχω αναφέρει πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος του εκπαιδευτικού στη μαθητεία». Ο ίδιος εκπαιδευτικός, όμως, αναφέρεται και στον εξίσου σημαντικό ρόλο του εκπαιδευτή στο χώρο εργασίας αλλά και του σχολείου. Συγκεκριμένα λέει: «...εξίσου σημαντικός είναι και ο ρόλος του εκπαιδευτή στο χώρο εργασίας, που είναι με τον μαθητευόμενο 4 ημέρεςκαι πρέπει να επικοινωνεί, να μαθαίνει τον μαθητευόμενο το αντικείμενο της δουλείας αλλά και τον τρόπο προσέγγισης του πελάτηεπίσης, η υποστήριξη και η οργάνωση που παρέχει το σχολείο είναι σημαντική. Άρα,για να λειτουργήσει σωστά η μαθητεία όλοι οι ρόλοι είναι σημαντικοί και αποτελούν κρίκους της αλυσίδας».

Οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν ότι για να επιτευχθεί η αποτελεσματικότητα του θεσμού της μαθητείας ο εκπαιδευτικός πρέπει να διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, όπως είναι διαλλακτικός, καθοδηγητικός, υποστηρικτικός κ.ά. (Πίνακας 6.2)

Πίνακας 0.2: Χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού (η άποψη των εκπαιδευτικών)

Χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού (η άποψη των εκπαιδευτικών)	Συμμετοχή
Υποστηρικτικός, καθοδηγητικός με κατανόηση	3
Υπομονετικός, διαλλακτικός, εμψυχωτικός	4
Να αγαπάει τη δουλειά του και τους μαθητές του	1
Οργανωτικός, εργατικός, δημοκρατικός, κοινωνικός, να έχει αυτοεκτίμηση	2
Φιλικός, επικοινωνιακός, αποτελεσματικός στην επίλυση προβλημάτων, να έχει ενσυναίσθηση, να ενισχύει την ισορροπία και τη ηρεμία, την ασφάλεια	5
Να έχει γνώσεις των νέων τεχνολογιών	1
Να έχει χιούμορ, ευχάριστος, να είναι άνθρωπος	1

Χαρακτηριστικά οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν:

Ο Ε1: «να στηρίζει τους μαθητευόμενους, να δημιουργεί το κατάλληλο επικοινωνιακό κλίμα, να ενθαρρύνει τη διαπροσωπική επικοινωνία και τη συνεργασία, να διατυπώνει ξεκάθαρους κανόνες συμπεριφοράς, να εκφράζει έμπρακτα την εμπιστοσύνη του προς τους μαθητευόμενους αισθήματα ασφάλειας και αλληλοκατανόησης, να συμπαραστέκεται στους μαθητευόμενους και να τους βοηθά στη λύση των προβλήματά τους και να καλλιεργεί το διάλογο και τη διαλλακτικότητα αποφεύγοντας τη δημιουργία εντάσεων».

Ο Ε2: «..... να αγαπάει τη δουλειά του και κατά επέκταση τους μαθητές του. έχει υπομονή και επιμονή να φέρνει την ισορροπία και την ηρεμία όταν απαιτείται ανάμεσα στους μαθητευόμενους και την εργοδοσία. να είναι διαλλακτικός και καλός ακροατής».

Ο Ε3: «..... . είναι να είναι οργανωτικός, υπομονετικός, δημοκρατικός, επικοινωνιακός, κοινωνικός, να έχει αυτοεκτίμηση και να είναι γνώστης των νέων τεχνολογιών».

Ο Ε4: «.....Είναι αυτός που θα οργανώσει τη μαθητεία, θα διδάξει, θα γίνει αρωγός - βοηθός των μαθητευομένων και των εργοδοτών».

Ο Ε5: «Ο εκπαιδευτικός πρέπει να είναι φιλικός, να έχει χιούμορ, ευχάριστος, οργανωτικός, να εμπνέει τους μαθητευόμενους, να βοηθάει στη δημιουργία διαπροσωπικής επικοινωνίας μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, να γνωστοποιεί τους κανόνες του στους μαθητευόμενους, να εμπνέει εμπιστοσύνη για να αισθάνονται ασφάλεια, να έχει ενσυναίσθηση και πάνω από όλα να είναι «άνθρωπος».

Ο Ε6: «..... να είναι επικοινωνιακός, εργατικός, οργανωτικός, να επιλύει προβλήματα και να διαθέτει το χρόνο του όταν χρειάζεται».

Η άποψη των Μαθητευομένων

Όλοι οι μαθητευόμενοι από τη δική τους πλευρά, συμφωνούν ότι ο εκπαιδευτικός είναι σημαντικός παράγοντας για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας.

Πίνακας 0.3: Χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού (η άποψη των μαθητευομένων)

Χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού (η άποψη των μαθητευομένων)	Συμμετοχή
Μεταδοτικός, γνώστης του αντικειμένου και των αρχών της εκπαίδευσης ενηλίκων	4
Υπομονετικός, υποστηρικτικός, εμπνευστικός	6
Ανθρώπινος, όχι επικριτικός, ειλικρινής, ανεκτικός	3

Συγκεκριμένα αναφέρουν τα χαρακτηριστικά (Πίνακας 6.3) τα οποία θεωρούν ότι πρέπει να διαθέτει ο εκπαιδευτικός:

Ο Μ1: «γνώσεις, υπομονή, θέληση, κατανόηση, καλή επικοινωνιακή συμπεριφορά».

Ο Μ2: «Να δείχνει κατανόηση, θέληση να μας μάθει και να μας βοηθήσει και πάνω από όλα να είναι "άνθρωπος"».

Ο Μ3: «Να έχει καλή θέληση, κατανόηση για τις ανάγκες του και να εξηγεί όσο καλύτερα γίνεται τι χρειάζεται να κάνει ο εκπαιδευόμενος και τι όχι».

Ο Μ4: «Ο εκπαιδευτικός πρέπει να έχει γνώσεις πάνω στη μαθητεία γιατί έχει να κάνει με ενήλικες, γνώσεις στο αντικείμενο που διδάσκει, να έχει όρεξη για δουλειά, θέληση να βοηθήσει τα παιδιά για να εξελιχθούν και να μπουν στο χώρο εργασίας με την βοήθειά του».

Ο Μ5: «Ο εκπαιδευτικός πρέπει να είναι μεταδοτικός, να δείχνει κατανόηση στις δυσκολίες των μαθητών, να έχει εξειδικευμένη γνώση και αγάπη για το αντικείμενό του και να ενθαρρύνει κάθε προσπάθεια των μαθητών του».

Ο Μ6: «Διπλωμάτης, να καταλαβαίνει τις ανάγκες των μαθητευόμενων και να λειτουργεί άμεσα για το καλό τους, να μην ασκεί κριτική στους μαθητευόμενους αλλά να περνάει μηνύματα με ωραίο τρόπο, να εκτιμάει τους μαθητευόμενους και να τους δέχεται όπως είναι, να τους στηρίζει και να είναι κοντά τους όταν και όποτε τον χρειάζονται».

ο Στην ερώτηση που έγινε στους μαθητευόμενους, εάν ο εκπαιδευτικός της μαθητείας τους δίδασκε και όταν φοιτούσαν στο ΕΠΑΛ, οι πέντε (5) από τους έξι (6) μαθητευόμενους δήλωσαν ότι τους δίδασκαν άλλοι εκπαιδευτικοί στο ΕΠΑΛ. Ο Μ5 ήταν ο μοναδικός μαθητευόμενος, που είχε τον ίδιο εκπαιδευτικό και στο ΕΠΑΛ και στη μαθητεία.

ο Στην ερώτηση που έγινε στους μαθητευόμενους σχετικά με το ποια χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού της μαθητείας τους έκαναν θετική ή αρνητική εντύπωση, κανένας από τους μαθητευόμενους δεν επισήμανε κάτι αρνητικό για τους εκπαιδευτικούς που είχαν αναλάβει τη μαθητεία. Σε αυτό πιθανώς να συνέβαλε ότι οι εκπαιδευτικοί είχαν εμπειρία, αγάπη για τους μαθητευόμενους και το αντικείμενο τους. Κατανοούσαν τη σημασία της μαθητείας για το καλό των μαθητευομένων και προσπαθούσαν να κάνουν το καλύτερο δυνατό για αυτούς. Όλοι οι μαθητευόμενοι περιέγραψαν χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που τους έκαναν θετική εντύπωση και ανέφεραν συγκεκριμένα:

Ο Μ1: «σωστή απόδοση του μαθήματος, γνώσης στο αντικείμενο, ευγένεια, συζήτηση, σωστή επικοινωνία»

Ο Μ2: «Η εκπαιδευτικός της μαθητείας ήταν ένας ευχάριστος άνθρωπος, προσιτή, αγαπητή, με κατανόηση, μας καταλάβαινε και ήθελε ειλικρινά να μας βοηθήσει σε αυτό το βήμα της ζωής μας».

Ο Μ3: «Υπομονή, κατανόηση, εξυπηρέτηση, επεξηγηματική διάθεση».

Ο Μ4: «Η εκπαιδευτικός μου ήταν ένας άνθρωπος με θετική σκέψη, γεμάτη όρεξη, μας έμαθε καινούργια πράγματα, φιλική και πάντα χαμογελαστή και μας βοηθούσε σε όλα».

Ο Μ5: «Το ίδιο εξαιρετική και στις δύο περιπτώσεις».

Ο Μ6: «...δύο χαρακτηριστικά που μου προξένησαν θετική εντύπωση ..., ενισχύοντας τον δείκτη της επιτυχίας μου Ήταν ιδιαίτερα επικοινωνιακή, χαρακτηριστικό το οποίο με κέρδισε, με ενεργοποίησε και με Δεύτερο χαρακτηριστικό που την διέκρινε ήταν η ευελιξία. Σε μερικά μόνο λεπτά μπορούσε να βρει τα κοινά στοιχεία ανάμεσα στους συμμετέχοντες και να προσαρμόσει το πρόγραμμα τόσο σε περιεχόμενο όσο και σε τρόπους διδασκαλίας, και θα ήμασταν περισσότερο αποδοτικοί».

**Πίνακας 0.4: Θετικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού της μαθητείας
(η άποψη των μαθητευομένων)**

Θετικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού (η άποψη των μαθητευομένων)	Συμμετοχή
Σωστή απόδοση του μαθήματος, γνώσεις του αντικειμένου, επεξηγηματική διάθεση	2
Ευχάριστος και ευγενικός άνθρωπος, προσιτός, αγαπητός, χαμογελαστός, επικοινωνιακός, θετική σκέψη, φιλικός	6
Ευέλικτος, διορατικός	2

6.1.2.2 Ο εκπαιδευτικός μέντορας και τα προσόντα του

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν ότι ο εκπαιδευτικός είναι ο άνθρωπος που θα λειτουργήσει σαν μέντορας για τον μαθητευόμενο. Είναι αυτός που τον καθοδηγεί τον συμβουλεύει, τον βοηθάει να εξελιχθεί επαγγελματικά και κοινωνικά και να λύσει προβλήματα που τυχόν θα προκύψουν. Διαπιστώνεται από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας ότι είχαν κατανοήσει το ρόλο τους και λειτούργησαν ανάλογα.

Ενδεικτικά αναφέρουν οι εκπαιδευτικοί:

Ο Ε1: «Ο εκπαιδευτικός πρέπει να είναι το πρόσωπο που καθοδηγεί και συμβουλεύει τους μαθητευόμενους, ώστε να κάνουν αυτοί σωστές επιλογές».

Ο Ε3: «....., αισθάνθηκα ότι οι μαθητευόμενοι από εμένα επιζητούσαν βοήθεια προκειμένου να εξελιχθούν επαγγελματικά και κοινωνικά. η δική μου εμπειρία με κάνει να πιστεύω πως ο εκπαιδευτικός λειτουργεί ως μέντορας για τους μαθητευόμενους».

Ο Ε4: «Ναι, ο εκπαιδευτικός είναι ο μέντορας για τον είναι αυτός που εμπιστεύεται, που συμβουλευέται, που θα του λύσει ή θα τον βοηθήσει να λύσει τυχόν προβλήματα. Ο εκπαιδευτικός κερδίζει την εμπιστοσύνη του μαθητευόμενου σιγά σιγά,».

Οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν τα προσόντα του εκπαιδευτικού (Πίνακας 6.5) που θα συμβάλουν ώστε να λειτουργήσει σαν μέντορας για τους μαθητευόμενους. Δίνουν μεγάλη βάση στο χαρακτήρα του, την ακεραιότητά του, αν είναι ειλικρινής απέναντί τους, αν διαθέτει ενσυναίσθηση και επικοινωνιακή ικανότητα. Επίσης, σημειώνουν ότι είναι αναγκαίο να έχει γνώσεις του αντικειμένου του, επαγγελματική εμπειρία και γνώσεις πάνω στην πληροφορική για να τους κατευθύνει σωστά.

Πίνακας 0.5: Τα προσόντα του εκπαιδευτικού μέντορα (Η άποψη των εκπαιδευτικών)

Τα προσόντα του εκπαιδευτικού μέντορα (η άποψη των εκπαιδευτικών)	Συμμετοχή
Καλό χαρακτήρα, αξιόπιστος, ακεραίος, συνεργάσιμος, ειλικρινής, να έχει ενσυναίσθηση, καλώς ακροατής, επικοινωνιακός	5
Να δημιουργεί αίσθημα ασφάλειας, ηρεμίας, αυτοπεποίθησης, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες	3
Καταρτισμένος στο αντικείμενο του, ενημερωμένος για την αγορά εργασίας, έμπειρος επαγγελματικά και ψηφιακά καταρτισμένος	4
Υπομονετικός, ευδιάθετος, αγαπητός στα παιδιά, και υποστηρικτικός	3

Συγκεκριμένα αναφέρουν:

Ο Ε1: «να είναι αξιόπιστος, με ακεραιότητα, να δημιουργεί μια κατάσταση συνεργασίας, στο να βελτιώνονται, να δημιουργεί ένα αίσθημα ασφάλειας και να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να παρέχει αυτοπεποίθηση για να ξεπερνούν οι μαθητευόμενοι της φόβους και της αμφιβολίες τους, να στηρίζει της προσπάθειες τους».

Ο Ε2: «Ο χαρακτήρας του εκπαιδευτικού παίζει σημαντικό ρόλο. οι γνώσεις να εξασφαλίζουν ηρεμία και ασφάλεια σε αυτό το πρώιμο ξεκίνημα των παιδιών στην επαγγελματική ζωή της. Το πόσο επιτυχημένος είναι επαγγελματικά, αγαπά τη δουλειά του και αν τρέφει αληθινά και ειλικρινή συναισθήματα απέναντι της μαθητευόμενου».

Ο Ε3: «..... επικοινωνιακή ικανότητα, να είναι γνώστης του αντικειμένου και της αγοράς εργασίας για την ειδικότητά του, να είναι γνώστης τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών και να διαθέτει επαγγελματική εμπειρία επί του αντικειμένου».

Ο Ε4: «..... ο εκπαιδευτικός έχει υπομονή και καλή διάθεση αλλά είναι και γνώστης τόσο του αντικειμένου όσο και των διαδικασιών που πρέπει να τηρηθούν. Είναι της που θα τον προστατεύσει από της κακοτοπιές».

Ο Ε5: «..... είναι ο επαγγελματισμός του, η αγάπη για τα παιδιά και την επιστήμη του. Η ειλικρίνεια του, οι γνώσεις και οι δεξιότητες του να είναι τέτοιες που θα καλύπτουν τα κενά των μαθητευομένων και να αναπτύσσουν την προσωπικότητάς της, να είναι παράδειγμα της μίμηση».

Ο Ε6: «Ο εκπαιδευτικός πρέπει να διαθέτει ενσυναίσθηση, να ακούει και να αφοουγκράζεται της ανάγκες των μαθητευομένων, να γνωρίζει της κανόνες της αγοράς».

Η άποψη των Μαθητευομένων

Οι περισσότεροι μαθητευόμενοι αναγνωρίζουν ότι ο εκπαιδευτικός λειτούργησε ως μέντορας για αυτούς σε σχέση με το επάγγελμα που επέλεξαν να ασχοληθούν. Είναι αυτός που ενίσχυσε την αγάπη τους για το επάγγελμα, τους βοήθησε να αναπτύξουν περισσότερη συναδελφικότητα, να αδράξουν τις ευκαιρίες που τους παρουσιάστηκαν και να ενδιαφερθούν για το καλό των ανθρώπων με τους οποίους είχαν επαγγελματικές συναλλαγές και τους πρόσφεραν τις υπηρεσίες τους.

Χαρακτηριστικά αναφέρουν: Ο Μ1: «με έκανε να αγαπήσω ακόμα περισσότερο το επάγγελμα που διάλεξα, να σκέφτομαι και να λειτουργώ για το καλό του αρρώστου, να είμαι καλός συνάδελφος».

Ο Μ2: «Με βοήθησε να αγαπήσω περισσότερο το επάγγελμά μου ώστε να γίνω χρήσιμη στον άρρωστο και να τον ανακουφίζω τον πόνο του».

Ο Μ4: «Ο εκπαιδευτικός για μένα λειτούργησε ως μέντορας, με έκανε να αγαπήσω ποιο πολύ το συγκεκριμένο επάγγελμα και να προσπαθήσω να καταφέρω πράγματα και να αρπάξω ευκαιρίες».

Ο Μ5: «Κατάφερε να μου μεταδώσει την αγάπη για το αντικείμενο της ειδικότητάς μου».

Ο Μ6: «Μου μετάδωσε μεγαλύτερη αγάπη για το επάγγελμα που επέλεξα και αγάπη για τον άνθρωπο. Μου έδειξε ότι μόνο με την αγάπη, τα ειλικρινή συναισθήματα, την ευγένεια θα πετύχω να γίνω σωστή επαγγελματίας και θα προσφέρω για του καλό του ανθρώπου. Με βοήθησε να γίνω και καλύτερη συνάδελφος και να κατανοώ περισσότερο τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν».

Ο Μ3 μαθητεύομενος αναγνωρίζει ότι ο εκπαιδευτικός της μαθητείας τον βοήθησε να αγαπήσει περισσότερο το επάγγελμα που επέλεξε αλλά δεν πιστεύει ότι λειτούργησε σαν μέντορας για αυτόν χωρίς αυτό να σημαίνει, όπως αναφέρει, ότι δεν φέρθηκε με υπευθυνότητα απέναντί του. Σημειώνει ότι γνώριζε εκ των προτέρων πως, για να κρατήσει τη δουλειά, έπρεπε να είναι φιλότιμος, εργατικός και υπεύθυνος. Συγκεκριμένα ο Μ3 αναφέρει: «Σίγουρα βοήθησε να αγαπήσω περισσότερο τη δουλειά μου, όμως γνωρίζω από μόνος μου και προσπαθώ να είμαι φιλότιμος, υπεύθυνος και εργατικός γιατί ξέρω αν δεν έχεις αυτά τα χαρακτηριστικά στη δουλειά σε διώχνουν. Οπότε δεν θα έλεγα ότι λειτούργησε ό εκπαιδευτικός σαν μέντορας, χωρίς να σημαίνει ότι έκανε κάτι λάθος ή ήταν ελλιπής. Δεν χρειάζεται ο εκπαιδευτικός να βελτιώσει κάποια από τα χαρακτηριστικά του. Εγώ από πάντα τα πίστευα αυτά, απλά δεν ‘έτυχε’ να ασχοληθώ με αυτό το επάγγελμα, ακόμη τουλάχιστον».

6.1.2.3 Η συμβολή του εκπαιδευτικού στη δημιουργία θετικού επικοινωνιακού κλίματος μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Στο σύνολό τους οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι ο εκπαιδευτικός είναι αυτός που δημιουργεί αλλά και διατηρεί το θετικό επικοινωνιακό κλίμα μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων μερών. Ο Ε3 εκπαιδευτικός αναφέρει: «..... ο εκπαιδευτικός συμβάλλει στη δημιουργία και τη διατήρηση θετικού επικοινωνιακού κλίματος μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, καθώς αποτελεί τον κύριο συνδετικό κρίκο μεταξύ τους. Η πλευρά του σχολείου, του παρέχει συνήθως εμπιστοσύνη για να χειριστεί τα προαπαιτούμενα του προγράμματος, οι μαθητευόμενοι λόγω

κοινού συστήματος επικοινωνίας αντλούν από αυτόν την απαιτούμενη καθοδήγηση και τέλος οι εργοδότες τον συμβουλεύονται για το θεσμικό πλαίσιο της μαθητείας». Επίσης, ο Ε4 αναφέρει: «Ο εκπαιδευτικός είναι ο κρίκος που συνδέει το σχολείο με τον εργοδότη, τον μαθητευόμενο με τον εργοδότη και όπως ανέφερα ήδη συμβάλλει στο θετικό κλίμα».

Με την επικοινωνία αυτή, όπως αποφαίνονται οι εκπαιδευτικοί, δημιουργούνται άριστες σχέσεις, καλή συνεργασία, λύνονται τα προβλήματα που ίσως εμφανιστούν.

Συγκεκριμένα ο Ε1 αναφέρει: «..... κατάλληλο επικοινωνιακό κλίμα, την ατμόσφαιρα και τις συνθήκες συνεργασίας μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων Λύνονται έτσι πιο εύκολα όλα τα προβλήματα που δημιουργούνται. Υπάρχει υποστήριξη, άριστες σχέσεις, καλή διάθεση από όλες τις πλευρές και δεν δημιουργούνται προστριβές».

Ο Ε2: «..... επιτυγχάνεται η ομαλή είσοδος των μαθητευομένων στην αγορά εργασίας καθώς και η ανοχή από πλευράς εργοδοσίας σε τυχόν παραλείψεις τους. Είναι αυτός που ακούει τα παράπονα και θα πρέπει να προσπαθεί να βρίσκονται πάντα οι σχέσεις των εμπλεκόμενων μερών σε ισορροπία».

Ο Ε3: «.... επιτυγχάνεται ο αμοιβαίος σεβασμός, οι αρμονικές σχέσεις, η ειλικρινής συνεργασία, η σαφής αποκωδικοποίηση των πληροφοριών και των απαιτήσεων του προγράμματος, η ελαχιστοποίηση των παρανοήσεων και των συγκρούσεων, η αποφυγή συγχύσεων, η εμπιστοσύνη, ο εντοπισμός των προσφερόμενων ευκαιριών του προγράμματος, ώστε αυτή να εξελίσσεται με ομαλό τρόπο,οι στόχοι της».

Ο Ε5: «..... διατήρηση επικοινωνιακού κλίματος, συνεργασίας, λύνονται πιο εύκολα τα προβλήματα που παρουσιάζονται, δημιουργούνται φιλικές σχέσεις, αλληλοεκτίμηση, εμπιστοσύνη μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών».

Ο Ε6: «Επιτυγχάνεται εμπιστοσύνη μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών».

Η άποψη των Μαθητευομένων

Στην ερώτηση που έγινε στους μαθητευόμενους, εάν ο εκπαιδευτικός της μαθητείας τους βοήθησε να προσαρμοστούν στο χώρο εργασίας και με ποιο τρόπο, οι απαντήσεις των μαθητευομένων δείχνουν ότι ο εκπαιδευτικός της μαθητείας συνέβαλε στη δημιουργία και τη διατήρηση θετικού επικοινωνιακού κλίματος μεταξύ των μαθητευομένων και των εργαζομένων στους φορείς, με αποτέλεσμα να προσαρμοστούν πιο εύκολα στο χώρο εργασίας.

Χαρακτηριστικά οι μαθητεύμενοι ανέφεραν:

Ο Ε1: «Ναι, με βοήθησε στο να προσαρμοστώ,.... και με συμβούλεψε πως συμπεριφέρομαι στους συναδέλφους μου ώστε να υπάρχει κλίμα επικοινωνίας και συνεργασίας».

Ο Ε2: «Ναι, μας βοήθησε πάρα πολύ με την συχνή παρουσία της στο χώρο εργασίας, μας συμβούλεψε πώς να φερόμαστε, να αντιμετωπίζουμε καταστάσεις και να μας λύνει απορίες που είχαμε».

Ο Ε3: «Δείχνοντας τον χώρο, τα καθήκοντα μου και τις αρμοδιότητες μου, αλλά και πως έπρεπε να φέρομαι στους εργαζόμενους για να υπάρχει αρμονική σχέση μεταξύ μας».

Ο Ε4: «Ναι, με βοήθησε να προσαρμοστώ πολύ, μου εξήγησε τι πρέπει να κάνω και όλα πήγαν καλά».

Ο Ε5: «Με ενθαρρυντικά λόγια, μας στηρίζει ψυχολογικά,, μας εξηγούσε πώς να συμπεριφερόμαστε στον επόπτη του χώρου εργασίας και στους συναδέλφους μας».

Ο Ε6: «Με βοήθησε αρκετά να προσαρμοστώ στο και οι συμβουλές του ήταν καίριας σημασία για την προσαρμογή μου και την άριστη συνεργασία με τους εργαζόμενους του νοσοκομείου».

6.1.2.4 Προϋποθέσεις για αποτελεσματική εκπαίδευση ενηλίκων στη μαθητεία

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν τις προϋποθέσεις για να επιτελέσει η μαθητεία με αποτελεσματικό τρόπο την εκπαίδευση ενηλίκων (Πίνακας 6.6) και για να δοθεί η δυνατότητα στους μαθητεύμενους να πετύχουν τους στόχους και να αναβαθμίσουν τις επαγγελματικές και κοινωνικές τους δεξιότητες.

Πίνακας 0.6: Προϋποθέσεις για αποτελεσματική εκπαίδευση ενηλίκων στη μαθητεία

(Η άποψη των εκπαιδευτικών)

Προϋποθέσεις για αποτελεσματική εκπαίδευση ενηλίκων στη μαθητεία (η άποψη των εκπαιδευτικών)	Συχνότητα
Να λαμβάνουν υπόψη τους τις ανάγκες, τους στόχους, τις εμπειρίες	4

τα εμπόδια και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο μαθητευόμενος	
Ο χώρος να είναι κατάλληλα διαμορφωμένος για τους μαθητευόμενους, να έχουν άριστη συνεργασία, επικοινωνία, σεβασμό μεταξύ τους και να καταβάλλουν τη μέγιστη προσπάθεια για το καλό του μαθητευόμενου	4
Ο μαθητευόμενος να βρίσκεται στο κέντρο της εκπαιδευτικής διαδικασίας, η διδασκαλία να γίνεται με τη χρήση εκπαιδευτικών τεχνικών ώστε να επιτυγχάνεται η ενεργητική τους συμμετοχή και να αισθάνεται αυτοπεποίθηση	3
Το πρόγραμμα να είναι καλά οργανωμένο και να υπάρχει σταθερότητα στη νομοθεσία	3
Ο εκπαιδευτικός να έχει καλή γνώση του αντικειμένου	1

Συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν:

Ο Ε1: «.... το περιεχόμενο της εκπαίδευσης σχετίζεται με τις ανάγκες και τις εμπειρίες του, να γνωρίζει, να κατανοεί και να αποδέχεται τους στόχους προγράμματος, να λαμβάνονται υπόψη τα εμπόδια που συναντά ο μαθητευόμενος».

Ο Ε2: «.... ο χώρος εργασίας να είναι κατάλληλος δηλαδή ο μαθητευόμενος να μπορεί στο χώρο αυτό να ξεδιπλώσει και να αναπτύξει τις γνώσεις της μαθητικής του ζωής. με την αμέριστη βοήθεια, συμπαράσταση και κατανόηση του επόπτη εργασίας. Παράλληλα ο ρόλος της μαθητείας τους τρεις άξονες (μαθητευόμενο, εργοδότης – επόπτης εργασίας και εκπαιδευτικό). Τέλος, ο εκπαιδευτικός πρέπει να έχει πολύ γνώση του αντικειμένου του και έτσι ο μαθητευόμενος δυνατόν καλύτερη εκπαίδευση για το παρόν αλλά και για το μέλλον του».

Ο Ε3: «..... εντός ενός ευνοϊκού κλίματος μάθησης το οποίο θα βασίζεται στη συνεργασία, στην επικοινωνία και στο σεβασμό, θα έχει τους μαθητευόμενους στο επίκεντρο της εκπαιδευτικής διαδικασίας και τέλος και μεγαλύτερη ενεργητική συμμετοχή ιδίως των μαθητευομένων αλλά και των εκπαιδευτών τους».

Ο Ε4: «.... όταν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη συνεργάζονται, τηρούν τις διαδικασίες και καταβάλλουν την μέγιστη προσπάθεια. Σημαντικό ρόλο παίζει η θέση εργασίας δηλαδή να είναι ακριβής πάνω στο αντικείμενο και να μπορεί ο μαθητευόμενος να μάθει όσο γίνεται περισσότερα».

Ο Ε5: «.... πρέπει να είναι καλά οργανωμένο, να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των ενηλίκων μαθητευομένων, να έχει ως επίκεντρο των μαθητευόμενων και να προκαλεί την ενεργητική τους συμμετοχή. Η διδασκαλία να γίνεται με εκπαιδευτικές τεχνικές που να τους κινητοποιεί το ενδιαφέρον και να αισθάνονται αυτοπεποίθηση. κλίμα συνεργασίας, επικοινωνίας και να κατανοούν τα προβλήματα τους και τις δυσκολίες τους».

Ο Ε6: «Σταθερότητα στη νομοθεσία, να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των μαθητευομένων και να τους προκαλεί το ενδιαφέρον».

6.1.2.5 Οφέλη και δυσκολίες από την συμμετοχή των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων στη μαθητεία

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Πίνακας 0.7: Οφέλη από την συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη μαθητεία

Οφέλη από την συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη μαθητεία	Συχνότητα
Ηθική ικανοποίηση για την βοήθεια που πρόσφεραν στους μαθητευόμενους	5
Ανάπτυξη δεξιότητες επικοινωνίας, συνεργασίας, πρωτοβουλιών, ενσυναίσθησης	3
Επαφή με την αγορά εργασίας και ανάπτυξη πρωτοβουλιών για δράση	3
Πρόσκτηση της ιδιότητας του επιμορφωτή στα σεμινάρια της μαθητείας	1
Εξωστρέφειας των εκπαιδευτικών	1
Αύξηση των ωρών του κλάδου ώστε να απασχοληθούν περισσότεροι εκπαιδευτικοί	1

Εμπλουτισμός των γνώσεων πάνω στην ειδικότητα τους	3
--	---

Οι πέντε (5) από τους έξι (6) εκπαιδευτικούς αναφέρουν την ικανοποίηση (Πίνακας 6.7) που αισθάνθηκαν βοηθώντας τους μαθητευομένους τους να ξεκινήσουν την επαγγελματική τους ζωή και να προοδεύσουν. Οι μισοί εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι ανέπτυξαν και εξέλιξαν δεξιότητες επικοινωνίας, συνεργασίας, ανάληψης πρωτοβουλιών, ενσυναίσθησης για το καλό των μαθητευομένων και των φορέων. Επίσης, ήρθαν σε επαφή με την αγορά εργασίας και εμπλούτισαν τις γνώσεις τους πάνω στο αντικείμενό τους. Οι εκπαιδευτικοί έδωσαν και μεμονωμένες απαντήσεις, για παράδειγμα ότι η συμμετοχή στη μαθητεία έδωσε τη δυνατότητα είτε να γίνουν επιμορφωτές στα σεμινάρια της μαθητείας είτε να ξεφύγουν από το χώρο του σχολείου είτε να γνωρίσουν έναν καινούργιο θεσμό. Επιπλέον, αναφέρουν ότι βοήθησε στην αύξηση των ωρών του κλάδου με αποτέλεσμα να απασχοληθούν περισσότεροι εκπαιδευτικοί.

Χαρακτηριστικές είναι οι παρακάτω αναφορές των εκπαιδευτικών:

Ο Ε1: «..... έγινα επιμορφώτρια στα σεμινάρια μαθητείας, έχω αναπτύξει ή εξελίξει δεξιότητες επικοινωνίας, συνεργασίας, προσαρμογής, ευελιξίας. Το άνοιγμα στην κοινωνία με βοήθησαν να επικοινωνώ, να συνεργάζομαι, να μεταφέρω ιδέες, απόψεις, συναισθήματα με Επίσης ανέπτυξα δεξιότητες σχετικές με την ανάληψη πρωτοβουλιών και τη λήψη αποφάσεων».

Ο Ε2: «..... ήταν η χαρά που βλέπει ο εκπαιδευτικός στα μάτια των παιδιών, όταν δίνει τα πρώτα εφόδια για το επαγγελματικό τους μέλλον».

Ο Ε3: «.....είναι η ικανοποίηση από την αναγνώριση που είχα από τους μαθητευόμενους μου για τη βοήθεια, το ότι ξέφυγα επαγγελματικά από το χώρο του σχολείου και ήρθα σε επαφή με την αγορά εργασίας, το ότι ανέπτυξα τις γνώσεις μου τόσο στο αντικείμενό μου όσο και σε πιο ευρύ πεδίο και τέλος η ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων μου».

Ο Ε4: «..... ήταν πρώτα η ευχαρίστηση, η ικανοποίηση γιατί βοήθησα νέους ανθρώπους, τους μαθητές μου να ξεκινήσουν την επαγγελματική τους ζωή και μετά ότι βοήθησα τον κλάδο μου αυξήθηκαν οι ώρες και μπορούν να δουλέψουν και άλλοι εκπαιδευτικοί».

Ο Ε5: «..... οι γνωριμίες με τους επόπτες των φορέων, όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και το αίσθημα της ικανοποίησης που αισθάνομαι όταν βλέπω τους μαθητευόμενους μου να

προοδεύουν, Ανέπτυξα περισσότερο το αίσθημα της ενσυναίσθησης κατανοώντας περισσότερο τους ανθρώπους».

Ο Ε6: «Οφέλη είναι ικανοποίηση για το καλό των μαθητευομένων».

Η άποψη των Μαθητευομένων

Πίνακας 0.8: Οφέλη από τη συμμετοχή των μαθητευομένων στη μαθητεία

Οφέλη από τη συμμετοχή των μαθητευομένων στη μαθητεία	Συμμετοχή
Γνώσεις- αναβάθμιση του πτυχίου	5
Προϋπηρεσία - Ένσημα	2
Γνωριμίες φιλικές και συναδελφικές	2
Εμπειρία – Άσκηση στο επάγγελμα	5
Δυνατότητα συμμετοχής στον ΑΣΕΠ – Μόρια	1
Αγάπη για το επάγγελμα	1
Οικονομικά	1
Επαγγελματική ανάπτυξη	4

Όλοι οι μαθητευόμενοι εκφράστηκαν θετικά για την εμπειρία τους από τη μαθητεία. Στην ερώτηση για τα οφέλη (Πίνακας 6.8) από τη συμμετοχή τους στη μαθητεία, οι περισσότεροι μαθητευόμενοι τόνισαν την αναβάθμιση των γνώσεων, του πτυχίου τους και την εμπειρία και τις δεξιότητες που απέκτησαν από αυτή την επαφή με το επάγγελμα τους. Τέσσερις (4) μαθητευόμενοι πιστεύουν ότι θα έχουν καλύτερη επαγγελματική ανάπτυξη και δύο, όπως ειπώθηκε στην αρχή της συνέντευξης, δηλώνουν ότι δούλεψαν αμέσως μετά το τέλος της μαθητείας. Δύο (2) αναφέρουν ότι διεύρυναν τον κύκλο των γνωριμιών τους και ανέπτυξαν φιλικές και συναδελφικές σχέσεις. Επίσης, άλλοι δύο (2) αναφέρονται στην προϋπηρεσία και τα ένσημα καθώς και στα μόρια που απέκτησαν τα οποία τους έδωσαν τη δυνατότητα να συμμετάσχουν στον ΑΣΕΠ. Μίλησαν και για τα οικονομικά οφέλη που είχαν από τη μαθητεία και την ενίσχυση της αγάπης για το επάγγελμά τους.

Χαρακτηριστικά αναφέρουν τα εξής:

Ο Μ1: «περισσότερες γνώσεις, προϋπηρεσία, ένσημα, γνωριμίες, εμπειρία, δυνατότητα συμμετοχής στον ΑΣΕΠ, αγάπη για το επάγγελμα και γρήγορη εύρεση εργασίας».

Ο Μ2: «Η μαθητεία που έκανα αυτούς τους μήνες με βοήθησαν να έρθω σε επαφή με το επάγγελμα που έχω επιλέξει να ασχοληθώ και να κατανοήσω καλύτερα κάποια αντικείμενα που δυσκολευόμουν. Απέκτησα προϋπηρεσία που πιστεύω ότι τώρα λόγω της κατάστασης του Covid θα εργαστώ γρήγορα».

Ο Μ3: «Εργασιακή εμπειρία σε άγνωστο περιβάλλον, ανάπτυξη συναδελφικών και φιλικών σχέσεων και περαιτέρω γνώση και κατάρτιση του αντικειμένου».

Ο Μ4: «Τα οφέλη ήταν σίγουρα οικονομικά, αλλά και μια ευκαιρία για εμπειρία, εξέλιξη και να κατανοήσω καλύτερα το επάγγελμα».

Ο Μ5: «Η κατοχή αναβαθμισμένου πτυχίου και οι ευκαιρίες για εργασία».

Ο Μ6: «..... με τη συμμετοχή μου στη μαθητεία αποτέλεσαν το υπόβαθρο στην επαγγελματική μου σταδιοδρομία. Υιοθέτησα πρακτικές ικανές να συμβάλλουν αποτελεσματικά στη δουλειά μου. να αναπτύξω τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για την επιτυχία μου άσκηση του επαγγέλματος που επέλεξα. Υπήρξε συνδυασμός μάθησης και εργασίας εξασφαλίζοντας κατάλληλο μαθησιακό πλαίσιο για την αποτελεσματική απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων. Επίσης, δίνει τη δυνατότητα για πιο ήπια μετάβαση προς την αγορά εργασίας αφού εισάγει στην εκπαίδευση το πνεύμα της αγοράς εργασίας δηλαδή τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες ανάλογα ο καθένας που θα εργαστεί».

Οι δυσκολίες του θεσμού της μαθητείας

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Πίνακας 0.9: Οι δυσκολίες του θεσμού της μαθητείας

Οι δυσκολίες του θεσμού της μαθητείας	Συχνότητα
Γραφειοκρατία και ο μεγάλος όγκος συμπλήρωσης εντύπων	5
Εύρεση θέσεων εργασίας	5
Ενημέρωση για θέματα εργατικής νομοθεσίας, οικονομικά και ασφαλιστικά	3

Οργάνωση της μαθητείας	1
Προστριβές με τους λογιστές των εργοδοτών	1

Οι δυσκολίες (Πίνακας 6.9) που αντιμετώπισαν οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί στο θεσμό της μαθητείας είχαν σχέση με το φόρτο εργασίας που δημιουργούσε η μεγάλη γραφειοκρατία και τα πολλά έντυπα που είχαν να συμπληρώσουν. Επίσης, οι περισσότεροι δυσκολεύτηκαν κατά τη διαδικασία εύρεσης θέσεων εργασίας και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα, διαδικασία οποία χαρακτηρίζουν χρονοβόρα. Οι μισοί συμμετέχοντες αναφέρουν ως δυσκολία την ελλειμματική προσωπική τους ενημέρωση σε θέματα εργατικής νομοθεσίας, οικονομικά και ασφαλιστικά. Ένας (1) εκπαιδευτικός αναφέρει ότι αντιμετώπισε κάποιες δυσκολίες στην οργάνωση της μαθητείας και ένας (1) ακόμη σημειώνει δυσκολίες από προστριβές που δημιουργήθηκαν με τους λογιστές των εργοδοτών εξαιτίας κάποιων υπολογιστικών λαθών που σημειώθηκαν λόγω ελλιπούς ενημέρωσης για το θεσμικό πλαίσιο της μαθητείας. Ο ίδιος αναφέρει ότι στην εμφάνιση δυσκολιών συνέβαλε και η πανδημία του κορωνοϊού.

Όσον αφορά τις παραπάνω δυσκολίες ενδεικτικές είναι οι εξής δηλώσεις:

Ο Ε1: «..... είχαν σχέση με το φόρτο εργασίας, που λόγω μεγάλης γραφειοκρατίας απαιτούσε πολύ χρόνο, και με τη διαδικασία της εύρεσης των θέσεων εργασίας που επίσης είναι μια χρονοβόρα διαδικασία».

Ο Ε2: «..... αρχικά στο να μπορέσω να βρω εργοδότες για όλους τους μαθητευόμενους, Στη συνέχεια το γραφειοκρατικό κομμάτι ήταν δύσκολο, απαιτητικό και μερικές φορές πέρα από τις γνώσεις που είχα. Νομίζω ότι αυτό το κομμάτι θα πρέπει να ελαχιστοποιηθεί και να τροποποιηθεί».

Ο Ε3: «..... η εξεύρεση εργοδοτών για τους μαθητευόμενους,, οι δυσκολίες ήταν η οργάνωσή της καθώς το γραφειοκρατικό κομμάτι είναι μεγάλης έκτασης, η ενημέρωσή για θέματα εργατικής νομοθεσίας και σε ελάχιστο βαθμό κάποιες προστριβές με τους λογιστές των εργοδοτών για κάποια υπολογιστικά λάθη Θεωρώ πως οι δυσκολίες κατά τη διάρκεια της μαθητείας οφείλονταν εν μέρει και στην πανδημία του κορωνοϊού».

Ο Ε4: «..... να μάθω νόμους και κανόνες που διέπουν την μαθητεία, αντικείμενα που ήταν ξένα σε μένα όπως ασφαλιστικά, οικονομικά. η ενημέρωση των εργοδοτών που έγινε πρόσωπο

με πρόσωπο και γενικά η εύρεση θέσεων εργασίας, που στον τομέα μου οι περισσότερες θέσεις εργασίας είναι στον ιδιωτικό τομέα».

Ο Ε5: «Οι δυσκολίες που βίωσα είχαν σχέση με την γραφειοκρατία, με τον μεγάλο όγκο συμπλήρωσης εντύπων».

Ο Ε6: «Δυσκολίες μας δημιούργησαν η πολυνομία και η γραφειοκρατία που ήταν τεράστια».

Στην ερώτηση που έγινε στους εκπαιδευτικούς, εάν πραγματοποίησαν ενημερώσεις σε σχολεία (Γυμνάσια και Λύκεια) και σε τοπικές επιχειρήσεις για τη μαθητεία σχετικά με τα οφέλη της για τους μαθητευομένους και την κοινωνία, και για το αν βοήθησε αυτή η ενημέρωση, όλοι απάντησαν θετικά. Υποστήριξαν ότι έγιναν ενημερώσεις τόσο από τους ίδιους όσο και από το Υπουργείο Παιδείας και τη διεύθυνση της σχολικής μονάδας σε σχολεία και τοπικές επιχειρήσεις σχετικά με τα οφέλη της μαθητείας για τους μαθητευομένους και την κοινωνία. Χαρακτηριστικά είπαν:

Ο Ε1: «Γίνονται ενημερώσεις στα σχολεία στο τέλος κάθε σχολικής χρονιάς, καθώς και σε τοπικές επιχειρήσεις Βοήθησε στην προσέλκυση τόσο των μαθητών όσο και των εργοδοτών».

Ο Ε4: «Πολλές φορές συμμετείχα σε ομάδες ενημέρωσης για τη μαθητεία σε Γυμνάσια και Λύκεια και να προσελκύσουν παιδιά οι ειδικότητες των ΕΠΑ.Λ. η ενημέρωση βοήθησε να γνωρίσουν το θεσμό της μαθητείας οι γονείς και να προωθήσουν τα παιδιά τους προς αυτή. η ενημέρωση δεν γίνεται οργανωμένα αλλά συνήθως γίνεται από το σχολείο με προσωπική επικοινωνία με τους γονείς ή μέσω των παιδιών. Τους εργοδότες όπως ήδη είπα τους ενημερώσαμε με προσωπική επικοινωνία και οι οποίοι έδειξαν ενδιαφέρον και στήριξαν το θεσμό της μαθητείας», και ο Ε5 ανέφερε: «Εγώ ενημέρωσα τα παιδιά της Α' και της Β' λυκείου του ΕΠΑ.Λ μόνο για την μαθητεία και συνέβαλε να αυξηθεί το ενδιαφέρον τους για τον θεσμό»

Όμως οι μισοί από τους συμμετέχοντες διευκρίνισαν ότι οι ίδιοι δε συμμετείχαν στις ενημερώσεις είτε γιατί δεν είχαν χρόνο είτε γιατί δεν τους ζητήθηκε. Ειδικά την τρέχουσα χρονιά λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού δεν υλοποιήθηκαν οι δια ζώσης εκδηλώσεις και δεν έγιναν γενικά ενημερώσεις για τα ΕΠΑΛ από το υπουργείο. Όλοι όμως αναφέρουν ότι οι ενημερώσεις βοηθούν στην προσέλκυση μαθητευομένων που επιθυμούν να βελτιωθούν επαγγελματικά και εκπαιδευτικά, αλλά και στην προσέλκυση των επιχειρήσεων. Επίσης, δίνεται η ευκαιρία να γνωρίσουν το θεσμό της μαθητείας οι γονείς και να παρωθήσουν τα

παιδιά τους προς αυτόν. Αντιπροσωπευτικές είναι οι παρακάτω αναφορές των εκπαιδευτικών:

Ο Ε2: «Ενημέρωση αποκλειστικά για την μαθητεία δεν έχει γίνει. Ήταν όμως μέρος μιας συνολικής ενημέρωσης για την επιλογή του ΕΠΑ.Λ από τους μαθητές. Ενημέρωση έχει γίνει από το Υπουργείο Παιδείας σε όλη την κοινωνία (έντυπη και ηλεκτρονική). η ενημέρωση είχε σαν αποτέλεσμα να ζητάνε πληροφορίες για το θεσμό εργοδότες και μεγαλύτεροι άνθρωποι που ήθελαν να βελτιωθούν επαγγελματικά και εκπαιδευτικά».

Ο Ε3: «Οι λόγοι για τους οποίους δεν έκανα οργανωμένες ενημερώσεις πρώτον ότι δεν μου ζητήθηκε από κανέναν και δεύτερον εγώ παραμένω ενεργός και μάχιμος στα εκπαιδευτικά και στα εξωδιδασκικά μου καθήκοντα στη σχολική μονάδα που ανήκω άρα δεν υπάρχει και πολύ ελεύθερος Υπενθυμίζω ακόμη και έναν άλλο αρνητικό παράγοντα δηλαδή την πανδημία του κορωνοϊού που ως γνωστό δυσχεραίνει πολύ τις δια ζώσης εκδηλώσεις,»

Ο Ε6: «Όχι, λόγω έλλειψης χρόνου, το κομμάτι αυτό το έχουν αναλάβει άλλοι».

6.1.2.6 Λόγοι διατήρησης του θεσμού της μαθητείας

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Πίνακας 0.10: Λόγοι διατήρησης του θεσμού της μαθητείας

(η άποψη των Εκπαιδευτικών)

Λόγοι διατήρησης του θεσμού της μαθητείας	Συχνότητα
Στήριξη των μαθητευομένων	3
Ηθική ικανοποίηση από την εξέλιξη των μαθητευομένων	3
Διαφυγή από το περιβάλλον του σχολείου	2
Εμπλοκή με την αγορά εργασίας και εξέλιξη του επαγγέλματος	3
Αύξηση ωρών στην ειδικότητα παρέχοντας απασχόληση σε περισσότερους συναδέλφους	2
Το σχολείο να γίνει ελκυστικό στην κοινωνία	1

Απόκτηση γνώσεων για βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου	1
Οι εργοδότες ανακαλύπτουν τους μελλοντικούς συνεργάτες τους	1

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί όταν ερωτώνται για ποιους λόγους θα συνέχιζαν να ασχολούνται με την μαθητεία (Πίνακας 6.10), απαντούν ότι θα το έκαναν για να στηρίζουν τους μαθητευόμενους όπως και για λόγους ηθικής ικανοποίησης για τη βοήθεια που προσφέρουν σε ανθρώπους διαφορετικών ηλικιών που τους έχουν ανάγκη. Επίσης, δύο (2) αναφέρουν ότι θέλουν να ξεφύγουν από το περιβάλλον του σχολείου και να εμπλακούν με την αγορά εργασίας έτσι ώστε να αποκτήσουν περισσότερες γνώσεις και να βελτιώσουν το εκπαιδευτικό τους έργο. Δύο (2) εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ότι με την μαθητεία θα αυξηθούν οι ώρες στην ειδικότητά τους με συνέπεια την απασχόληση περισσότερων εκπαιδευτικών. Ένας (1) επιπλέον εκπαιδευτικός δηλώνει ότι θα συνεχίσει να ασχολείται με τη μαθητεία γιατί πιστεύει ότι ο θεσμός κάνει το σχολείο πιο ελκυστικό.

Οι εκπαιδευτικοί συγκεκριμένα δίνουν τις παρακάτω απαντήσεις:

Ο Ε1: «Οι λόγοι έχουν σχέση με τους μαθητευόμενους, προσφέροντας τους τη στήριξη που χρειάζονται,».

Ο Ε2: «..... είναι η προοπτική να μπορώ να βοηθάω τα νέα παιδιά να βρουν την πρώτη τους δουλειά αλλά και την συνεχιζόμενη εκπαίδευση τους. Επίσης να βοηθήσω τους μεγαλύτερους ηλικιακά ανθρώπους, σε μια δύσκολη στιγμή της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας ή της αναβάθμισής τους».

Ο Ε3: «Οι λόγοι είναι: 1) ατομικά καθώς μου προσφέρει ηθική ικανοποίηση επειδή βοηθάω τους μαθητές μου να εξελιχθούν επαγγελματικά και ως άνθρωποι, επίσης μου προσφέρει τον τρόπο στο να ξεφύγω από το περιβάλλον του σχολείου και να δεχτώ επιπλέον νέες γνώσεις οι οποίες θα με βοηθήσουν πολύ κατά το εκπαιδευτικό μου έργο,, 2) ως προς το σχολείο να γίνει περισσότερο ελκυστικό στην κοινωνία, 3) εργασιακά καθώς με τη μαθητεία προκύπτουν επιπλέον ώρες εργασίας παρέχοντας έτσι απασχόληση σε περισσότερους συναδέλφους εκπαιδευτικούς και 4) κοινωνικά αφού μέσω αυτής οι εργοδότες βρίσκουν τους μελλοντικούς τους υπαλλήλους ή συνεργάτες, πράγμα που οδηγεί σε ευημερία στην περιοχή μου και κατά επέκταση της χώρας μου».

Ο Ε4: «είναι η εμπλοκή μου με την αγορά εργασίας, βλέπεις την εξέλιξη του επαγγέλματός σου και φεύγεις από την ρουτίνα του σχολείου».

Ο Ε5: «Για τα οφέλη που προσφέρει ο θεσμός στους μαθητευόμενους και για την συμπλήρωση του ωραρίου μου».

Ο Ε6: «Το καλό των μαθητευομένων και η ικανοποίηση που μου προσφέρει».

6.1.3 Ο 3ος άξονας: «Επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών και η συμβολή τους στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας»

6.1.3.1 Επικοινωνιακές δεξιότητες εκπαιδευτικού

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Πίνακας 0.11: Επικοινωνιακές δεξιότητες εκπαιδευτικού (η άποψη των Εκπαιδευτικών)

Επικοινωνιακές δεξιότητες εκπαιδευτικού (η άποψη των Εκπαιδευτικών)	Συμμετοχή
Να στηρίζει, να ακούει τα προβλήματά τους και να τους συμβουλεύει	5
Να δημιουργεί κλίμα συνεργασίας	1
Να δημιουργεί κλίμα ασφάλειας, άνεσης και εμπιστοσύνης	4
Να παρέχει αυτοπεποίθηση	1
Διπλωματία	1
Ευγενικός	1
Ήρεμος	3
Φιλικός	1
Υπομονετικός	1
Ευχέρεια λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας	5
Χιούμορ και ευχάριστη διάθεση	4

Επιμελής, οργανωτικός	2
Σοβαρή παρουσία και ευπρεπής	2

Οι εκπαιδευτικοί κατανοούν πόσο σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι επικοινωνιακές δεξιότητες του εκπαιδευτικού (Πίνακας 6.11) στην ομαλή επικοινωνία με τους μαθητευόμενους. Οι περισσότεροι αναφέρουν ότι ο εκπαιδευτικός πρέπει να στηρίζει, να ακούει τα προβλήματά τους και να τους συμβουλεύει. Να δημιουργεί κλίμα ασφάλειας, άνεσης και εμπιστοσύνης. Να έχει την ευχέρεια της λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας και να διακατέχεται από χιούμορ, ευχάριστη διάθεση, υπομονή, ηρεμία, ευγένεια και διπλωματία έτσι ώστε να δημιουργεί κλίμα συνεργασίας. Τέλος, να είναι επιμελής και οργανωτικός και να αποπνέει ευπρέπεια και σοβαρότητα.

Χαρακτηριστικά οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν:

Ο Ε1: «..... είναι η δεξιότητα δημιουργίας αισθημάτων στήριξης, συνεργασίας και ασφάλειας. Πρέπει να δημιουργεί κλίμα συνεργασίας, που να ωθεί τους μαθητευόμενους στο να βελτιώνονται, να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες. Να στηρίζει τις προσπάθειες τους, να βρίσκεται δίπλα τους σε κάθε πρόβλημα δημιουργώντας ένα αίσθημα ασφάλειας. Να παρέχει αυτοπεποίθηση στους μαθητευόμενους ώστε να ξεπερνούν οι τους φόβους και τις αμφιβολίες τους».

Ο Ε2: «Πρώτα από όλα ο εκπαιδευτικός πρέπει να είναι ευγενικός, ήρεμος και να αποπνέει ασφάλεια τόσο στους μαθητευόμενους όσο και στους εργοδότες Να προσπαθεί πρώτα να ακούει τα προβλήματα των άλλων και να μπορεί με ευχέρεια λόγου, με διπλωματία και χιούμορ να τα επιλύει.».

Ο Ε3: «..... θα πρέπει να είναι επιμελής, να έχει ευπρεπή και σοβαρή παρουσίαση, ευγένεια, να είναι συμβουλευτικός, να εφαρμόζει ενεργή ακρόαση, να είναι φιλικός, να έχει χιούμορ να ξέρει να χειρίζεται εξίσου καλά τη γραφή και το λόγο (λεκτική επικοινωνία) και απαιτείται μη λεκτική επικοινωνία».

Ο Ε4: «Ο εκπαιδευτικός πρέπει να είναι ήρεμος, υπομονετικός, να ξέρει να ακούει τους μαθητευόμενους. Να κάνει τους μαθητευόμενους να αισθάνονται άνετα, να εμπνέει εμπιστοσύνη. Να μιλάει, να πληροφορεί, να συμβουλεύει. ...».

Ο Ε5: «Να είναι υποστηρικτικός, να έχει αναπτυγμένη την λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία, να έχει την ικανότητα να ακούει και να αφοηγκράζεται τα αισθήματα των μαθητευομένων και να αντιλαμβάνεται τους φόβους τους, τις ανάγκες τους».

Ο Ε6: «Αναλυτική σκέψη, λογική οργάνωση των σκέψεων, κατάλληλη επιλογή γλωσσικού ύφους. Ήρεμος τόνος και ένταση φωνής. Ντύσιμο κατάλληλο και γενικότερη εμφάνιση και στυλ. Χιούμορ και ευχάριστη διάθεση».

Η άποψη των Μαθητευομένων

Πίνακας 0.12: Επικοινωνιακές δεξιότητες εκπαιδευτικού (η άποψη των Μαθητευομένων)

Επικοινωνιακές δεξιότητες εκπαιδευτικού (η άποψη των Μαθητευομένων)	Συμμετοχή
Επεξηγηματικός, καθοδηγητικός	2
Υποστηρικτικός, αλληλέγγυος	3
Εμπυχωτικός	2
Δοτικός, με αγάπη για τον επάγγελμα του και τον άνθρωπο	2
Ανεπτυγμένη λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία	2
Χιούμορ	1
Ευγένεια, με επίγνωση και ενσυναίσθηση	1
Διπλωμάτης	1
Πνεύμα συνεργασίας, συναδελφικότητας	1

Οι μαθητευόμενοι αναφέρουν τις επικοινωνιακές δεξιότητες (Πίνακας 6.12) των εκπαιδευτικών οι οποίες τους βοήθησαν να προσαρμοστούν στο χώρο εργασίας. Τρεις (3) αναφέρουν ότι ήταν αλληλέγγυος, τους καταλάβαινε, τους άκουγε και τους υποστήριζε. Δύο (2) δηλώνουν ότι τους έλυνε τις απορίες και τους κατεύθυνε σωστά σε ότι παρουσιαζόταν. Επίσης, τους εμπύχωνε, ήταν δοτικός, με αγάπη για το επάγγελμά του και για τον άνθρωπο γενικότερα, και με εξαιρετικό λόγο και κατανόηση της γλώσσας του σώματος. Ένας (1) μαθητευόμενος τον παρουσιάζει ως άνθρωπο με χιούμορ, ευγένεια και διπλωματία, με επικοινωνιακές δεξιότητες, ικανές να συμβάλουν στην ομαλή επικοινωνία.

Χαρακτηριστικές είναι οι παρακάτω αναφορές των μαθητευομένων:

Ο Μ1: «έλυνε όλες τις απορίες με εύκολο και σωστό τρόπο - είχε καλή μεταδοτικότητα - αρκετές γνώσεις-μας κατεύθυνε, μας υποστήριζε».

Ο Μ2: «Ναι είχε αρκετές θα έλεγα. με βοήθησε να κατανοήσω και να αγαπήσω το επάγγελμα μου γιατί και η ίδια έτρεφε μεγάλη αγάπη και για την νοσηλευτική, τον άνθρωπο και για μας τους μαθητές της. Μας καταλάβαινε, μας εμπύχωνε, με θετική σκέψη. Είχε εξαιρετική ερμηνεία στο λόγο της και όλα τα μαθήματά της ήταν ευχάριστα. Ένας δοτικός άνθρωπος με πολλές γνώσεις».

Ο Μ3: «δημόσιος λόγος, η γρήγορη σκέψη, το χιούμορ, η ευγένεια, η κατανόηση της γλώσσας του σώματος, η διπλωματία».

Ο Μ4: «Ναι ο εκπαιδευτικός μας κατανοούσε, μας άκουγε, είχε αγάπη για μας, θέληση να μας βοηθήσει και έτσι μας βοήθησε να προσαρμοστούμε στο χώρο εργασίας».

Ο Μ5: «Η μεταδοτικότητα, το πνεύμα συνεργασίας, συναδελφικότητας, αλληλεγγύης».

Ο Μ6: «...μας συμβούλευε, ήταν διορατική και πάντα κοντά μας Η εμπύχωση που μας παρείχε μας βοήθησε να προσαρμοστούμε πιο εύκολα στο χώρο εργασίας να γίνουμε πιο ενεργητικοί και πιο τολμηροί».

6.1.3.2 Ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων των μαθητευομένων

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Πίνακας 0.13: Ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων των μαθητευομένων

(η άποψη των Εκπαιδευτικών)

Ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων των μαθητευομένων (η άποψη των Εκπαιδευτικών)	Συμμετοχή
Αυτοπεποίθηση	3
Κοινωνικότητα	1
Ομαδικότητα	1
Συνεργασία	2

Κουλτούρα υπεύθυνου εργαζόμενου	3
Ενεργητική ακρόαση - Λεκτική επικοινωνία	4
Ευγένεια – Σεβασμός	2
Ικανότητα έκφρασης των προβληματισμών τους, διαχείριση των δυσκολιών τους με νηφαλιότητα	2
Ανάπτυξη κριτικής σκέψης	2

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (Πίνακας 6.13) πιστεύουν ότι βοήθησαν τους μαθητευομένους να αποκτήσουν τη δεξιότητα της ενεργητικής ακρόασης και της λεκτικής επικοινωνίας. Οι μισοί αναφέρουν ότι με τη συμμετοχή τους στη μαθητεία απέκτησαν την κουλτούρα του υπεύθυνου εργαζόμενου και αυτοπεποίθηση. Δύο (2) πιστεύουν ότι οι μαθητευόμενοι έγιναν περισσότερο υπομονετικοί, ευγενικοί, σεβαστικοί, διπλωμάτες και έμαθαν να συνεργάζονται καλύτερα, να εκφράζουν τους φόβους τους, τους προβληματισμούς και να παλεύουν για να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες τους. Έγιναν περισσότερο ανοιχτόμυαλοι, έμαθαν να σκέφτονται θετικά και με κριτική σκέψη, και ωρίμασαν.

Χαρακτηριστικά είναι τα παρακάτω αποσπάσματα:

Ο Ε1: «.....Η απόκτηση μεγαλύτερης αυτοπεποίθησης, ώστε να γίνονται περισσότερο ικανοί να παίρνουν πρωτοβουλίες, να συνεργάζονται, να επικοινωνούν, να σκέφτονται κριτικά, να επεξεργάζονται εναλλακτικές λύσεις, να γίνουν πιο ώριμοι και πιο υπεύθυνοι είναι μερικές από τις δεξιότητες που βοήθησα να καλλιεργήσουν. Όλα αυτά τους πρόσφεραν τις βάσεις για την ανάπτυξη κουλτούρας ενός υπεύθυνου εργαζόμενου με επαγγελματική συνείδηση και δεοντολογία».

Ο Ε2: «Έγιναν περισσότερο κοινωνικοί Παράλληλα βελτιώθηκε η αυτοπεποίθησή τους και ενισχύθηκε η ομαδικότητα τους. Η εξυπηρέτηση πελατών περισσότερο εκδηλωτικοί και συνάμα να έχουν τον αυτοέλεγχό τους. Έτσι έχουν αρχίσει να δημιουργούν τον εργασιακό τους χαρακτήρασταδιοδρομία».

Ο Ε3: «..... ως προς τις επικοινωνιακές δεξιότητες οι μαθητευόμενοι έχουν αναπτύξει την επιμέλεια, την παρουσίαση, την ενεργή ακρόαση και τον προφορικό τους λόγο».

Ο Ε4: «Οι μαθητευόμενοι έμαθαν να συζητούν, να ακούν τον συνομιλητή τους, να μην είναι παρορμητικοί, να παρατηρούν, να σκέφτονται πριν απαντήσουν. Έμαθαν πως με καλή διάθεση και ηρεμία μπορούν να λύσουν τα προβλήματά τους καλύτερα. Με ευγένεια και χαμόγελο μπορούν να εκφράσουν τους φόβους τους, τους προβληματισμούς τους, τα παράπονά τους. Γενικά θα έλεγα πως μέσα από την μαθητεία ήρθαν έφηβοι και έφυγαν ενήλικες».

Ο Ε5: «Οι μαθητευόμενοι απέκτησαν την ικανότητα της συνεργασίας και επικοινωνίας. Να λύνουν τα προβλήματα τους και να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες με το διάλογο και με υπομονή, να σέβονται τους συνανθρώπους τους, να σκέφτονται θετικά, με κριτική σκέψη και να παλεύουν για να πετύχουν τους στόχους τους».

Ο Ε6: «Αναπτύχθηκε η νηφαλιότητα, συναισθηματική ακρόαση, έγιναν πιο ανοιχτόμυαλοι, υπομονετικοί, διπλωμάτες».

Η άποψη των Μαθητευομένων

Πίνακας 0.14: Ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων των μαθητευομένων
(η άποψη των Μαθητευομένων)

Ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων των μαθητευομένων (η άποψη των Μαθητευομένων)	Συμμετοχή
Ωριμη σκέψη και ανάπτυξη της κριτικής σκέψης	2
Κατανόηση δυσκολιών, ενσυναίσθηση	4
Συναδελφικότητα – Συνεργασία	2
Ευγένεια	1
Εξυπηρετικότητα	1
Καλύτερη λεκτική επικοινωνία	1

Οι περισσότεροι μαθητευόμενοι αναφέρουν στις επικοινωνιακές δεξιότητες (Πίνακας 6.14) που ανέπτυξαν με την συμμετοχή τους στη μαθητεία την ενσυναίσθηση και την κατανόηση των δυσκολιών που αντιμετώπιζαν οι άλλοι. Δύο (2) αναφέρουν ότι κατάφεραν να συνεργάζονται καλύτερα και να αποκτήσουν συναδελφικότητα. Ανέπτυξαν σωστότερο τρόπο σκέψης και κριτική ικανότητα. Επίσης, άλλοι αναφέρουν ότι έμαθαν να

συμπεριφέρονται καλύτερα, δηλαδή έγιναν περισσότερο ευγενικοί, εξυπηρετικοί και έμαθαν να μιλούν καλύτερα.

Χαρακτηριστικά είναι τα παρακάτω αποσπάσματα:

Ο Μ1: «σωστός τρόπος σκέψης, κατανόηση των δυσκολιών των άλλων, μπαίνω στην θέση του άλλου».

Ο Μ2: «Η κατανόηση, η ανθρωπιά, η συναδελφικότητα και άρχισα να συμπεριφέρομαι καλύτερα, αναπτύχθηκε η κρίση μου»

Ο Μ3: «Ευγένεια, ταχύτητα εξυπηρέτησης, προώθηση, δημόσιος λόγος».

Ο Μ4: «Η μαθητεία με βοήθησε να καταλάβω καλύτερα τις ανάγκες και τις απαιτήσεις του χώρου εργασίας, τους συναδέλφους, να αποκτήσω θέληση και στόχους για τη ζωή μου ώστε να πετύχω το καλύτερο δυνατό για μένα».

Ο Μ5: «Το πνεύμα συνεργασίας, συναδελφικότητας και η κατανόηση του συνανθρώπου μου».

Ο Μ6: «Εκφράζω καλύτερα τα συναισθήματά μου, καταλαβαίνω περισσότερο τους ανθρώπους, συνεργάζομαι και επικοινωνώ καλύτερα με τους συναδέλφους μου».

6.1.3.3 Ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα επιμόρφωσης

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Από τους έξι (6) εκπαιδευτικούς οι πέντε (5) δηλώνουν ότι συμμετείχαν σε επιμορφωτικά σεμινάρια. Επίσης, οι τέσσερις (4) από τους πέντε (5) εκπαιδευτικούς, ο Ε1, ο Ε2, ο Ε5 και ο Ε6 δηλώνουν ότι η επιμόρφωση που είχαν λάβει τους βοήθησε να ενισχύσουν επικοινωνιακές δεξιότητες, λ.χ. την υπομονή, την συνεργασία, την ενσυναίσθηση, τη επίλυση προβλημάτων και τη διαχείριση καταστάσεων.

Συγκεκριμένα τέσσερις εκπαιδευτικοί δηλώνουν:

Ο Ε1: «Η συμμετοχή μου σε επιμορφωτικά σεμινάρια μου ενίσχυσαν αρχικά την ικανότητα υπομονής και προσήλωσης στο στόχο μου. βελτίωση της ικανότητας διαχείρισης καταστάσεων και επίλυσης των προβλημάτων Η ανάπτυξη και εξέλιξη δεξιοτήτων όπως της συνεργασίας και διάλογου βοήθησαν στο να χτίζω σχέσεις εμπιστοσύνης. Επίσης η ενίσχυση της συναισθηματικής νοημοσύνης με βοήθησε στην ικανότητα να αντιλαμβάνομαι τα

συναισθήματα και τις ανάγκες τόσο των μαθητευομένων όσο και των εργοδοτών. Τέλος, υπήρξε ενίσχυση σε δεξιότητες όπως αυτής της λήψης απόφασης και της ανάληψης πρωτοβουλιών».

Ο Ε2: « κατάφερα να προσαρμόζομαι καλύτερα σε νέα δεδομένα, να διευρύνω τις γνώσεις μου, να συνεργάζομαι καλύτερα καθώς να είμαι καλύτερο και ενεργό μέλος σε κάθε ομάδα είτε σε προσωπικό είτε σε επαγγελματικό επίπεδο».

Ο Ε5: «.... να κατανοώ καλύτερα τις ανάγκες των μαθητευομένων και των επιχειρήσεων. Ενίσχυσα δηλαδή την ενσυναίσθηση. Βοήθησαν να οπλιστώ με υπομονή, να αναπτύξω κριτικής σκέψης για την επίλυση των προβλημάτων. Να αναπροσαρμόζω τη συμπεριφορά μου, να γίνω πιο τολμηρή ενεργώντας πιο αποφασιστικά για το καλό των μαθητευομένων και του προγράμματος γενικότερα».

Ο Ε6: «Μπορούσα να κουβεντιάζω πιο ανοιχτά και έμαθα να ακούω τους μαθητευομένους. Έγινε περισσότερο διπλωμάτης με τους εργοδότες για το συμφέρον των μαθητευομένων».

Ο Ε4 εκπαιδευτικός, όπως ήδη έχει αναφέρει δεν συμμετείχε στο επιμορφωτικό σεμινάριο του ΙΕΠ για την μαθητεία. Ισχυρίζεται ότι τους δόθηκαν μόνο κάποιες πληροφορίες για να μπορέσουν να λειτουργήσουν το πρόγραμμα της μαθητείας και από εκεί και πέρα ο καθένας δούλεψε μόνος του, στηριζόμενος στη δική του προσπάθεια και μελέτη. Χαρακτηριστικά αναφέρει: «Τα επιμορφωτικά σεμινάρια που έγιναν για την μαθητεία καταρχάς άρχισαν αργά αφού είχε ξεκινήσει η μαθητεία και δόθηκαν κάποιες πληροφορίες πρακτικές όπως για τους μισθούς – άδειες – ασφάλεια, όμως το κομμάτι της εκπαίδευσης ήταν εντελώς θεωρητικό και ο κάθε εκπαιδευτικός δούλεψε μόνος μελετώντας, ρωτώντας, παρατηρώντας».

Ο Ε3 αναφέρει ότι, παρότι συμμετείχε στην επιμόρφωση του ΙΕΠ, τη θεωρεί τυπική και ότι δε βοήθησε να ενισχυθούν οι επικοινωνιακές του δεξιότητες. Συγκεκριμένα αναφέρει: «Έχω συμμετάσχει μόνο στην επιμόρφωση που διοργάνωσε το Ι.Ε.Π. για τη μαθητεία, την οποία κρίνω επιεικώς τυπική. Εκτός από τη μη λεκτική επικοινωνία και το χιούμορ, που θεωρώ ότι ήταν απαραίτητες συνιστώσες για να παρακολουθήσω την επιμόρφωση, δεν νομίζω να ενισχύθηκαν κάποιες άλλες επικοινωνιακές μου δεξιότητες μέσω αυτής».

Η άποψη των Μαθητευομένων

Όλοι οι μαθητευόμενοι συμφωνούν ότι οι επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών συμβάλλουν στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας.

Συγκεκριμένα οι μαθητευόμενοι δηλώνουν:

Ο Μ1: «.... επικοινωνιακές δεξιότητες του εκπαιδευτικού σε κάνει να αγαπήσεις περισσότερο αυτό που επέλεξες επικοινωνούμε μεταξύ μας, λύνονται τα προβλήματα και λειτουργεί καλύτερα ο θεσμός».

Ο Μ2: «..... η καθηγήτριά μου είναι ένας άνθρωπος με πολλές επικοινωνιακές δεξιότητες. Πιστεύω ότι όσα παιδιά πέρασαν ή θα περάσουν από τα χέρια της θα πετύχουν όπως άλλωστε και εγώ. Έχω βρει δουλεία και πραγματικά με την βοήθεια της εκπαιδευτικού μου ξέρω πολλά πράγματα και μπορώ να δουλέψω με ευκολία χωρίς να δυσκολεύομαι. Αξίζει να κάνει αυτή τη δουλεία και πραγματικά προσφέρει πολλά στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας».

Ο Μ3: «Με την ευγένεια, την κατανόηση των αναγκών των εκπαιδευομένων την επεξηγηματική ικανότητα αλλά και την προώθηση αυτών σε κατάλληλους χώρους όπου μπορούν πραγματικά να καταρτιστούν στο αντικείμενο της επιλογής τους και να συμβάλουν στην αποτελεσματικότητα του θεσμού.».

Ο Μ4: «Ο εκπαιδευτικός και ο χαρακτήρας του θα συμβάλουν στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού. Πρέπει να έχει όρεξη για δουλειά, διάθεση να βοηθήσει τα παιδιά και να είναι σωστός επαγγελματίας πάνω στη δουλειά του και να επικοινωνεί με τους επόπτες στο χώρο εργασίας».

Ο Μ5: «Οι επικοινωνιακές δεξιότητες του εκπαιδευτικού αποτελούν σημαντικό παράγοντα στην ολόενα και μεγαλύτερη συμμετοχή παιδιών στη μαθητεία. Προσωπικά η όλη στάση του εκπαιδευτικού με έκανε να συστήνω αυτό τον τρόπο εκμάθησης και σε άλλα άτομα τα οποία μέσω της μαθητείας θα έχουν καλύτερες προοπτικές στον χώρο της εργασίας».

Ο Μ6: «Οι επικοινωνιακές δεξιότητες του εκπαιδευτικού αποτελούν το θεμέλιο λίθο για την εύρυθμη λειτουργία του θεσμού της μαθητείας. Διευκολύνεται η ανταλλαγή απόψεων και επιτυγχάνεται η συνεργασία, ο συντονισμός και το ομαδικό πνεύμα. Χαρακτηριστικά που αποτελούν το κλειδί της επιτυχίας και συμβάλλουν καθοριστικά όχι μόνο στην επαγγελματική σταθερότητα αλλά και στην εξέλιξη των συμμετεχόντων σε καλύτερη θέση».

6.1.3.4 Λόγοι για περαιτέρω επιμόρφωση των εκπαιδευτικών

Η άποψη των Εκπαιδευτικών

Πίνακας 0.15: Λόγοι για περαιτέρω επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.

Λόγοι για περαιτέρω επιμόρφωση των εκπαιδευτικών	Συχνότητα
Η μαθητεία είναι θεσμός με αυξημένες απαιτήσεις σε θέματα ασφαλιστικά, οικονομικά, νομοθεσίας, γραφειοκρατίας και υπεράσπισης των συμφερόντων των μαθητευομένων	6
Η κοινωνία αλλάζει και ο εκπαιδευτικός αναλαμβάνει πρωτοβουλίες για την άσκηση του έργου του	2
Απαραίτητη για θέματα με αντικείμενο την εκπαίδευση ενηλίκων και την επιχειρηματικότητα	2
Κάλυψη κενών της τυπικής εκπαίδευσης και της εξέλιξης της επιστήμης	1
Απόκτηση κύρους και επαγγελματικής ευελιξίας από τον εκπαιδευτικό	1

Όλοι οι εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν τη σημαντικότητα της επιμόρφωσης για την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και την αναβάθμιση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του θεσμού. Και μάλιστα παραθέτουν τους λόγους για τους οποίους είναι απαραίτητη (Πίνακας 6.15). Οι εκπαιδευτικοί στο σύνολό τους αναφέρουν ότι με την επιμόρφωση μπορούν να αντιμετωπίσουν τις αυξημένες απαιτήσεις που έχει ο θεσμός της μαθητείας, απαιτήσεις που σχετίζονται με θέματα ασφαλιστικά, οικονομικά, νομοθεσίας, γραφειοκρατίας και υπεράσπισης των συμφερόντων των μαθητευομένων.

Οι εκπαιδευτικοί συγκεκριμένα έδωσαν τις παρακάτω απαντήσεις:

Ο Ε1: «....., που σχετικά είναι καινούργιος, καθιστούν την επιμόρφωση όχι μόνο σημαντική, αλλά και ιδιαίτερος απαραίτητη. Επειδή ο εκπαιδευτικός δεν είναι μόνο μεταδότης γνώσεων, αλλά αναλαμβάνει αρκετά απαιτητικούς ρόλους κατά τη διάρκεια του προγράμματος, είναι φανερό ότι η επιμόρφωση καθίσταται επιτακτική. και διευκολύνει την υλοποίησή του θεσμού και την αποτελεσματική εφαρμογή του. Με την επιμόρφωση ο εκπαιδευτικός μπορεί να

αποκτήσει κύρος και επαγγελματική ευελιξία Οι γνώσεις και οι δεξιότητες να αναλαμβάνουν τις πρωτοβουλίες που απαιτούνται για την άσκηση του έργου τους».

Ο Ε2: «Σε μια κοινωνία που συνεχώς μεταβάλλεταινα φέρει εις πέρας τις σύγχρονες και πολύπλευρες υποχρεώσεις του. θα πρέπει να επιζητά την επιμόρφωση για τα θέματα που αφορούν μαθητές και κοινωνία. Πόσο μάλλον για θέματα που έχουν σχέση με την μαθητεία, ένα καινούργιο θεσμό που κινείται ανάμεσα στο σχολείο και την κοινωνία».

Ο Ε3: «..... κρίνω πως είναι απαραίτητη η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, ιδίως σε θέματα που έχουν αντικείμενο το ασφαλιστικό, τα οικονομικά και τη νομοθεσία αφού σε πολλές των περιπτώσεων μας ζητούνται από τους μαθητευόμενους πληροφορίες επί αυτών καθώς και σε θέματα με αντικείμενο την εκπαίδευση ενηλίκων και την επιχειρηματικότητα».

Ο Ε4: «Η επιμόρφωση είναι απαραίτητη σε θέματα διαδικαστικά (ασφαλιστικά - οικονομικά), Έχοντας πάντα την ανασφάλεια αν έχουν γίνει σωστά τα έγγραφα και οι διαδικασίες, Επίσης σε θέματα εκπαίδευσης ενημερωτικά είναι καλό να γίνεται.».

Ο Ε5: «.... συμβάλλει στην εργασιακή, προσωπική, ακαδημαϊκή, επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη του εκπαιδευτικού. Καλύπτει τα κενά από την αποφοίτηση των εκπαιδευτικών από τη σχολή, την εξέλιξη της επιστήμης. Επίσης, η μαθητεία είναι ένας καινούργιος θεσμός για την υλοποίηση του θεσμού και τις αυξημένες απαιτήσεις του προγράμματος».

Ο Ε6: «Μέσω της επιμόρφωσης μου λύθηκαν πολλές απορίες, έμαθα να διαχειρίζομαι καταστάσεις να υπερασπιστώ τα συμφέροντα των μαθητευομένων».

- ο Στην ερώτηση αν χρειάζεται κατά την γνώμη τους, να επιμορφωθούν περαιτέρω και σε ποια θέματα, οι εκπαιδευτικοί στο σύνολό τους δηλώνουν θετικοί και αναφέρουν ότι θα ήθελαν να επιμορφωθούν σε θέματα οικονομικά, μισθοδοσίας, ασφαλιστικά, νομοθεσίας, επίλυσης προβλημάτων και επικοινωνίας. Επίσης, σε θέματα σχετικά με την ασφάλεια των μαθητευομένων, την εκπαίδευση ενηλίκων και την αντιμετώπιση της γραφειοκρατίας. Χαρακτηριστικά οι εκπαιδευτικοί απαντούν τα εξής:

Ο Ε1: « Πιστεύω ότι δεν επαρκούν οι γνώσεις μας, γιατί γίνονται συνέχεια αρκετές αλλαγές. Επίσης επειδή έχουμε πολλούς ρόλους όπως του εκπαιδευτικού, του εκπαιδευτή ενηλίκων μέχρι και του λογιστή Πολλές φορές και οι λογιστές κάνουν πολλά λάθη και ρωτούν εμάς τους επόπτες για να τους βοηθήσουμε. Απαιτείται όμως επιμόρφωση σε

θέματα πιο ειδικά και όχι γενικά, δηλαδή επιμόρφωση σε θέματα οικονομικού, ασφαλιστικού, νομικού περιεχομένου που οι γνώσεις μας είναι ελλιπείς».

Ο Ε2: «Η επιμόρφωση που έχω λάβει δεν είναι καθόλου ικανοποιητική. Εγώ προσωπικά είχα ξεκινήσει την ενασχόλησή μου με την μαθητεία χωρίς καθόλου επιμόρφωση. Όταν αυτή πραγματοποιήθηκε οι επιμορφωτές δεν μπορούσαν να λύσουν τα προβλήματα με τα οποία είχαμε έρθει αντιμέτωποι. Πιστεύω ότι χρειαζόμαστε επιμόρφωση πάνω σε θέματα εργασιακής νομοθεσίας, Επίσης πάνω σε λογιστικά θέματα, ώστε να βοηθάμε τους μαθητευόμενους όσο περισσότερο γίνεται.

Ο Ε3 για την επιμόρφωση που παρέχει το Ι.Ε.Π αναφέρει: «Θεωρώ πως οι θεματικοί άξονες που είχε η επιμόρφωση του Ι.Ε.Π είναι αξιόλογοι και βοηθούν σε μεγάλο βαθμό τους εκπαιδευτικούς της μαθητείας, εφόσον όμως αυτοί παρουσιάζουν σωστά από θέμα χρονικής διάρκειας ώστε η διδασχή τους να στηρίζεται σε ομαδοκεντρική μορφή».

Ο Ε4: «Πρέπει να επιμορφωθούμε περισσότερο πάνω σε θέματα επίλυσης προβλημάτων, επικοινωνίας με τους μαθητευόμενους και τους εργοδότες και στη συνέχεια στο θεσμικό πλαίσιο της μαθητείας. Όλα αυτά θα διδαχθούν με βιωματικό τρόπο εκπαίδευσης».

Ο Ε5: «Ναι, πάνω σε οικονομικά, λογιστικά και ασφαλιστικά για την μισθοδοσία και την ασφάλεια των μαθητευομένων, πάνω σε θέματα για την εκπαίδευση ενηλίκων και για την αντιμετώπιση της γραφειοκρατίας».

Ο Ε6: «Θα ήθελα περεταίρω επιμόρφωση πάνω σε νομικά θέματα, εργασιακά και θέματα επικοινωνίας».

Σύνοψη κεφαλαίου

Με την ποιοτική ανάλυση των συνεντεύξεων των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων αναδεικνύονται σημαντικά ευρήματα σύμφωνα με τους θεματικούς άξονες και τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας. Στο παρόν κεφάλαιο πραγματοποιήθηκε η αναλυτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων. Στο επόμενο κεφάλαιο ακολουθούν τα γενικά συμπεράσματα από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων στις συνεντεύξεις και έπεται η συζήτηση αναφορικά με τα αποτελέσματα της έρευνας καθώς και οι προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

7ο. Κεφάλαιο: Συμπεράσματα – Συζήτηση και Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο πραγματοποιείται από την ερευνήτρια η συζήτηση και η εξαγωγή των συμπερασμάτων της έρευνας, όσον αφορά τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων σχετικά με το ρόλο της επικοινωνίας στην αποτελεσματικότητα του θεσμού της μαθητείας στα ΕΠΑ.Λ. Για τα συμπεράσματα και τη συζήτηση των ευρημάτων της έρευνας, η ερευνήτρια βασίστηκε στα αποτελέσματα που προέκυψαν ανά ερευνητικό ερώτημα από τις προσωπικές συνεντεύξεις του δείγματος των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων και από τα αποτελέσματα που ανέκυψαν από ερευνητικές μελέτες που διεξήχθησαν στο παρελθόν. Στη συνέχεια διατυπώνονται προτάσεις για μελλοντικές έρευνες ώστε να ενισχυθεί ακόμη περισσότερο η αποτελεσματικότητα του θεσμού της μαθητείας.

7.1 Συμπεράσματα της έρευνας

Στη συνέχεια γίνεται παρουσίαση των συμπερασμάτων που ανέκυψαν από την έρευνα, επιχειρώντας να απαντηθούν τα τρία ερευνητικά ερωτήματα που αντιστοιχούν στους τρεις άξονες που τέθηκαν κατά την έναρξη της έρευνας. Τα ευρήματα και τα συμπεράσματα που αναδεικνύονται στην παρούσα έρευνα προβλέπεται ότι θα καθοδηγήσουν τους εκπαιδευτικούς που στο μέλλον θα ασχοληθούν με τη μαθητεία στα ΕΠΑΛ και θα συμβάλουν στην διαμόρφωση μιας κεντρικής εκπαιδευτικής πολιτικής που αφορά το θεσμό της μαθητείας.

Επικοινωνία και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

Ως προς τον 1ο άξονα που αντιστοιχεί στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα, οι απαντήσεις αποδεικνύουν ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν την επικοινωνία σημαντικό παράγοντα που ενισχύει τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους μαθητευομένους, τους διευθυντές των ΕΠΑΛ και τους εκπαιδευτές στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας η

καλή επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών κατά τη διάρκεια εφαρμογής του θεσμού της μαθητείας μπόρεσε να ενδυναμώσει τη διαδικασία της μάθησης, τη συνεργασία, να συμβάλει στη διευθέτηση προβλημάτων και συγκρούσεων που προκύψαν κατά την εφαρμογή του θεσμού και να ενισχύσει ένα κλίμα αλληλοκατανόησης μεταξύ όλων των μερών που έλαβαν μέρος. Ειδικότερα, όσον αφορά τους μαθητευομένους οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συνετέλεσε ο τρόπος ανάπτυξης της επικοινωνίας στην ωρίμανσή τους και στην ομαλή τους μετάβαση από την εφηβεία στην ενηλικίωση, γιατί ενίσχυσε τη μαθησιακή και επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Επίσης, τόσο οι εκπαιδευτικοί όσο και οι μαθητευόμενοι επιβεβαιώνουν ότι δέχτηκαν στήριξη από τη διεύθυνση του σχολείου σε ό,τι χρειάστηκαν. Οι μαθητευόμενοι ιδιαίτερα αναφέρουν ότι ανάμεσα σε αυτούς και τη διεύθυνση του σχολείου ήταν πάντα ο εκπαιδευτικός ο οποίος λόγω της καλής επικοινωνίας που υπήρχε μεταξύ τους, διευθετούσε κάθε ζήτημα ή πρόβλημα που προέκυπτε με τη διεύθυνση του σχολείου.

Η συνεργασία και η επικοινωνία των εκπαιδευτικών με τους εκπαιδευτές στο χώρο εργασίας χαρακτηρίστηκε αρκετά καλή, φιλική, με αμοιβαίο σεβασμό και με στοιχεία εμπιστοσύνης και εκτίμησης. Προβλήματα γραφειοκρατικά, λογιστικά και προσαρμογής των μαθητευομένων αντιμετωπίστηκαν με γνώμονα την καλή επικοινωνία, την ενεργητική ακρόαση και το χιούμορ. Οι μαθητευόμενοι από τη μεριά τους δηλώνουν ότι η επικοινωνία και η συνεργασία τόσο με τους εκπαιδευτές όσο και με τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο χώρο εργασίας διαμορφώθηκε πολύ καλά.

Η επικοινωνία των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων και από τις δύο πλευρές διαμορφώνεται σε πολύ καλό επίπεδο. Σε αυτό συμβάλλει τόσο το έκδηλο ενδιαφέρον που δείχνουν οι εκπαιδευτικοί για τους μαθητευομένους όσο και το ότι οι μαθητευόμενοι αναγνωρίζουν τα ειλικρινή αισθήματα και τη καλή διάθεση που έχουν οι εκπαιδευτικοί απέναντί τους. Επιπλέον, οι μαθητευόμενοι εκτιμούν τη συμπαράσταση των εκπαιδευτικών για την επίλυση των προβλημάτων που προκύπτουν σε όλη τη διάρκεια της μαθητείας.

Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η επικοινωνία με τα επιμελητήρια και τις επιχειρήσεις οφείλει να γίνεται από τη διεύθυνση του σχολείου ή από τις ομάδες στήριξης της μαθητείας και όχι από τον εκάστοτε εκπαιδευτικό που αναλαμβάνει τη μαθητεία γιατί ο τελευταίος είναι ήδη επιφορτισμένος με την διδασκαλία του εργαστηριακού μαθήματος στη σχολική μονάδα, την

εποπτεία της μαθητείας στο φορέα και υπέρογκη γραφειοκρατία. Επιβάλλεται όμως να γίνεται η επικοινωνία μεταξύ τους γιατί έτσι εντοπίζονται οι ανάγκες της τοπικής κοινωνίας και διατίθενται θέσεις εργασίας που χρειάζεται η εκάστοτε τοπική κοινωνία.

Εκπαιδευτικοί και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

Αναφορικά με το 2ο άξονα που αντιστοιχεί στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, οι εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν ότι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αποτελεσματικότητα του θεσμού της μαθητείας. Είναι αυτοί που χτίζουν γέφυρες επικοινωνίας και δημιουργούν θετικό επικοινωνιακό κλίμα ανάμεσα στα εμπλεκόμενα μέρη, τους μαθητευομένους, τους διευθυντές των ΕΠΑΛ και τους εκπαιδευτές στο χώρο εργασίας. Το καλό επικοινωνιακό κλίμα επιφέρει αρμονικές σχέσεις, αμοιβαίο σεβασμό, μείωση των παρανοήσεων και αντιμετώπιση των δυσκολιών. Ο ρόλος των εκπαιδευτικών είναι πολλαπλός γιατί είναι εκείνοι που διδάσκουν, οργανώνουν και συντονίζουν το θεσμό, εμπνέουν, καθοδηγούν, συμπαραστέκονται στους μαθητευομένους και στον εκπαιδευτή του χώρου εργασίας.

Οι εκπαιδευτικοί και οι μαθητευόμενοι συμφωνούν ότι ο εκπαιδευτικός είναι αναγκαίο να διαθέτει χαρακτηριστικά που του προσδίδουν δημοκρατικότητα, επικοινωνιακή ικανότητα, ανθρωπιά, εργατικότητα, ενσυναίσθηση, διαλλακτικότητα. Επιπλέον, ισχυρίζονται ότι είναι απαραίτητο να έχει γνώσεις πάνω στην εκπαίδευση ενηλίκων, να εκτιμάει τους μαθητευομένους, να τους στηρίζει και να μην τους ασκεί κριτική.

Έχοντας αυτά τα χαρακτηριστικά οι εκπαιδευτικοί δεν είναι τα άτομα που μεταδίδουν μόνο γνώσεις, αλλά είναι εκείνοι που λειτουργούν προς όφελος του μαθητευομένου, ως μέντορες και πρότυπα, συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο στο να αγαπήσουν περισσότερο το επάγγελμα που επέλεξαν, να ασχοληθούν και να γίνουν χρήσιμοι για τον άνθρωπο.

Το πρόγραμμα της μαθητείας απευθύνεται σε ενήλικες, γι' αυτό οι εκπαιδευτικοί οφείλουν να το οργανώνουν σύμφωνα με τις ανάγκες, τις εμπειρίες και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι μαθητευόμενοι, ώστε να μπορέσουν με βάση τις προϋπάρχουσες γνώσεις που διαθέτουν, τις εκπαιδευτικές τεχνικές και την ενεργητική τους συμμετοχή να ξεδιπλώσουν τις προηγούμενες γνώσεις και με τη βοήθειά τους να αναπτύξουν νέες. Επίσης, το πρόγραμμα είναι σημαντικό να πραγματοποιείται μέσα σε ευνοϊκό κλίμα το οποίο θα βασίζεται στη συνεργασία, την επικοινωνία και το σεβασμό.

Όσον αφορά τα οφέλη της μαθητείας, οι εκπαιδευτικοί πέραν της ηθικής ικανοποίησης που λαμβάνουν από τη βοήθεια που προσφέρουν στους μαθητευόμενους, καλλιεργούν δεξιότητες επικοινωνίας, συνεργασίας, ενσυναίσθησης και αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες που πριν δεν είχαν διαχειριστεί. Επίσης, γνωρίζουν καλύτερα το επάγγελμά τους, εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους και διευρύνουν τον κύκλο τους ερχόμενοι σε επαφή με την αγορά εργασίας. Επιπλέον, αυξάνουν τις ώρες των ειδικοτήτων τους με αποτέλεσμα να εργάζονται περισσότεροι εκπαιδευτικοί. Οφέλη εντούτοις αποκομίζουν και οι μαθητευόμενοι οι οποίοι αποτελούν τους πρωταγωνιστές της μαθητείας. Αποκτούν γνώσεις, επαγγελματική εμπειρία, αναβαθμίζουν το πτυχίο τους, εξασκούνται σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον, βελτιώνουν τα οικονομικά τους και διευρύνουν τον κύκλο των γνωριμιών τους.

Ωστόσο, στο σύνολό τους οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι αντιμετωπίζουν και αρκετές δυσκολίες, με σημαντικότερη τη γραφειοκρατία η οποία είναι υπερβολικά μεγάλη και αποτελεί χρονοβόρα διαδικασία. Επίσης, έρχονται αντιμέτωποι με δυσκολίες που έχουν σχέση με ζητήματα οργάνωσης, νομοθεσίας, οικονομικά και ασφαλιστικά. Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ότι αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην ομαλή λειτουργία του θεσμού, το γεγονός ότι οι ενημερώσεις σχετικά με τη μαθητεία στα Γυμνάσια και τα Λύκεια δεν γίνονται οργανωμένα από το Υπουργείο Παιδείας και τις σχολικές μονάδες σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή, παρόλο που οι ενημερώσεις βοηθούν να γίνονται γνωστά τα οφέλη της μαθητείας για τους μαθητευόμενους και την κοινωνία και να αυξάνεται το ενδιαφέρον για το θεσμό.

Οι εκπαιδευτικοί ως κύριο λόγο για τον οποίο θα συνεχίσουν να ασχολούνται με τη μαθητεία, αναφέρουν την ηθική ικανοποίηση που νιώθουν όταν βλέπουν τους μαθητευόμενούς τους να αποκαθίστανται επαγγελματικά και να προοδεύουν.

Επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών και η συμβολή τους στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

Σχετικά με τον 3ο άξονα που αντιστοιχεί στο τρίτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα το οποίο διερευνά τις επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών και τη συμβολή τους στην ομαλή λειτουργία της μαθητείας, η παρούσα έρευνα αναδεικνύει την άποψη των εκπαιδευτικών ότι οφείλουν οι διδάσκοντες να διαθέτουν χιούμορ, ευχάριστη διάθεση, ηρεμία, ευγένεια, διπλωματία, να είναι επιμελείς, οργανωτικοί και να εκπέμπουν ευπρέπεια

και σοβαρότητα. Από τη δική τους μεριά οι μαθητευόμενοι παραδέχονται ότι οι επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών συμβάλλουν στην ομαλή επικοινωνία μεταξύ τους. Θέλουν τους εκπαιδευτικούς να είναι υποστηρικτικοί, αλληλέγγυοι, με κατανόηση, ευγένεια, με πνεύμα συνεργασίας και συναδελφικότητας. Οι επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών συνέβαλαν να αγαπήσουν περισσότερο το επάγγελμα που επέλεξαν, να συνεργάζονται καλύτερα, να ανταλλάσσουν απόψεις και να καλλιεργούν το ομαδικό πνεύμα.

Όσον αφορά τις επικοινωνιακές δεξιότητες που αναπτύχθηκαν στη διάρκεια της μαθητείας από τους μαθητευομένους οι εκπαιδευτικοί αλλά και οι μαθητευόμενοι συμφωνούν ότι οι τελευταίοι μετά το τέλος της μαθητείας αναπτύσσουν επικοινωνιακές δεξιότητες και μετασχηματίζονται από έφηβοι σε ενήλικες με κουλτούρα υπεύθυνου εργαζόμενου. Αποκτούν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση, κοινωνικότητα, συναδελφικότητα, ενσυναίσθηση, δεξιότητες συνεργασίας, επικοινωνίας και κριτική σκέψη.

Με βάση τα ευρήματα της έρευνας εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν κατανοήσει τη συμβολή της επιμόρφωσης στην ενίσχυση των επικοινωνιακών τους δεξιοτήτων, την ενδυνάμωση της υπομονής, της κριτικής σκέψης και την περαιτέρω ανάπτυξη δεξιοτήτων συνεργασίας, επικοινωνίας, διαλόγου και την καλλιέργεια της ενσυναίσθησης. Η επαγγελματική τους ανάπτυξη με την διαμεσολάβηση της επιμόρφωσης έχει ως αποτέλεσμα να αντιλαμβάνονται τα συναισθήματα, τις ανάγκες και να κατανοούν τους προβληματισμούς των μαθητευομένων και των εκπαιδευτών στο χώρο εργασίας. Επειδή, λοιπόν, οι εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν η σημασία της επιμόρφωσης, δηλώνουν ότι επιθυμούν να επιμορφώνονται σε ζητήματα ασφαλιστικά, νομοθετικά και οικονομικά που αφορούν τους μαθητευομένους. Επίσης, επιζητούν επιμόρφωση σχετικά με την αντιμετώπιση της γραφειοκρατίας, την εκπαίδευση ενηλίκων, την επιχειρηματικότητα και την απόκτηση δεξιοτήτων επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών. Αναγνωρίζουν ότι με την επιμόρφωση εξασφαλίζουν κύρος, αντιμετωπίζουν δύσκολες καταστάσεις, αποκτούν επαγγελματική ευελιξία, υπερασπίζονται τα συμφέροντα των μαθητευομένων και ανταποκρίνονται καλύτερα στις απαιτήσεις του προγράμματος.

7.2 Συζήτηση αναφορικά με τα αποτελέσματα της έρευνας

Παρακάτω γίνεται συζήτηση και ερμηνεύονται τα αποτελέσματα της έρευνας ως προς τους άξονες που αντιστοιχούν στα ερευνητικά ερωτήματα των συνεντεύξεων.

1^{ος} άξονας: Επικοινωνία και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

Οι εκπαιδευτικοί μέσω της πολυετούς εμπειρίας στην εκπαίδευση και της συμμετοχής τους στη μαθητεία, όπως φαίνεται στα δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία, διαπιστώνουν ότι η επικοινωνία με τους μαθητευομένους, τους διευθυντές των ΕΠΑΛ και τους εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας αποτελεί το σημαντικότερο παράγοντα που ενισχύει την αποτελεσματικότητα του θεσμού της μαθητείας. Η επικοινωνία είναι το κλειδί που ενδυναμώνει τις διαπροσωπικές σχέσεις και τη συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, συντελεί στην επίλυση των προβλημάτων και των συγκρούσεων, αναπτύσσει τη δικαιοσύνη, την αλληλοκατανόηση και τη συμπράταση. Μέσω της διαδικασίας της επικοινωνίας ο μαθητευόμενος μεταβαίνει ομαλότερα από την εφηβεία στην ενηλικίωση και ενισχύεται η διαδικασία της μάθησης, στοιχεία που έχουν αντίκτυπο στη μαθησιακή και επαγγελματική του ανάπτυξη. Η αναγκαιότητα και η σημαντικότητα της επικοινωνίας επισημαίνεται και από τους εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν στην έρευνα της Μπολμάτη (2018) οι οποίοι αναφέρουν ότι μόνο με την καλή επικοινωνία θα μπορέσουν να επέμβουν σε περίπτωση προβλημάτων.

Για την υποστήριξη της διεύθυνσης του σχολείου, στην εκπλήρωση του ρόλου τους ως εκπαιδευτικών της μαθητείας οι εκπαιδευτικοί υπογράμμισαν ότι όλοι είχαν τη στήριξη της διεύθυνσης και τη χαρακτήρισαν άριστη, άμεση, θερμή, ικανοποιητική, σημαντική, με κατανόηση και ως αναγκαία προϋπόθεση για την ολοκλήρωση της μαθητείας. Η διεύθυνση του σχολείου βοηθούσε στη διεκπεραίωση της γραφειοκρατίας, σε διαδικαστικά θέματα, σε θέματα επικοινωνίας με την κεντρική υπηρεσία του υπουργείου όταν ήταν αναγκαίο, και τους ενημέρωνε όταν προέκυπταν μεταβολές. Με την άποψη ότι οι εκπαιδευτικοί να έχουν την πλήρη υποστήριξη της διεύθυνσης του σχολείου, έρχονται να συμφωνήσουν και οι εκπαιδευτικοί στην έρευνα του Φαρμάκη (2019). Αντίθετα στη έρευνα της Μόραλη (2017), οι εκπαιδευτικοί έχουν επισημάνει ως πρόβλημα την απουσία υποστήριξης από τη διεύθυνση του ΕΠΑ.Λ. Η απόκλιση αυτή στα αποτελέσματα των ερευνών, σύμφωνα με τη γνώμη της ερευνήτριας, καταδεικνύει ότι δεν έχει ακόμη ο θεσμός της μαθητείας την υποστήριξη που αρμόζει από όλους τους διευθυντές των σχολείων ίσως εξαιτίας του φόρτου εργασίας που προϋποθέτει σε ζητήματα οργανωτικά και γραφειοκρατικά. Οι μαθητευόμενοι επίσης στην

παρούσα έρευνα δηλώνουν ότι δεν παρουσιάστηκαν προβλήματα με τη διεύθυνση του σχολείου. Αναφέρουν, όμως, ότι στις περισσότερες περιπτώσεις ο εκπαιδευτικός ήταν ο συνδεδετικός κρίκος ανάμεσα σε αυτούς και τη διεύθυνση. Δεν χρειάστηκε να ζητήσουν τη βοήθεια ή την υποστήριξη της διεύθυνσης του σχολείου προσωπικά οι ίδιοι, γιατί είχαν πολύ καλή επικοινωνία με τον εκπαιδευτικό ο οποίος διευθετούσε κάθε ζήτημα ή πρόβλημα που προέκυπτε με τη διεύθυνση του σχολείου.

Προβλήματα επικοινωνίας με τους εκπαιδευτές στο χώρο εργασίας οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα ανέφεραν ότι σε γενικές γραμμές δε δημιουργήθηκαν. Η συνεργασία και η επικοινωνία τους, χαρακτηρίστηκε αρκετά καλή, φιλική, με αμοιβαίο σεβασμό και με στοιχεία εμπιστοσύνης και εκτίμησης. Μεμονωμένα προβλήματα αφορούσαν στο κομμάτι της γραφειοκρατίας, στο λογιστικό και κάποια προβλήματα προσαρμογής των μαθητευομένων. Για την επίλυση αυτών των προβλημάτων επιλέχθηκαν οι στρατηγικές της λεκτικής επικοινωνίας, της ενεργητικής ακρόασης και το χιούμορ που, όταν γίνεται με σωστό τρόπο, επιφέρει τη δημιουργία θετικού κλίματος. Επίσης, επισημάνθηκε από τους εκπαιδευτικούς ότι για την αποφυγή της σπατάλης του χρόνου εργασίας ήταν αναγκαίο να οριστεί ο χρόνος επικοινωνίας και συζήτησης μεταξύ τους εκτός χρόνου εργασίας. Οι μαθητευόμενοι από τη δική τους πλευρά τόνισαν ότι δεν είχαν προβλήματα επικοινωνίας με τον εκπαιδευτή στο χώρο εργασίας και ήταν ικανοποιημένοι από την επικοινωνία που διαμορφώθηκε μεταξύ τους. Η απάντησή τους κυμάνθηκε από «πολύ» έως «πάρα πολύ» ικανοποιητική. Για την επικοινωνία και τη συνεργασία με τους υπόλοιπους εργαζόμενους της επιχείρησης απάντησαν όλοι ότι διαμορφώθηκε πολύ καλά. Τα ίδια αποτελέσματα εξήχθησαν και από την έρευνα των Τσιχουρίδη, Γκουτζινόπουλου και Μπατσίλα (2019) στην οποία οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν ότι με τους εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας κατάφεραν να επικοινωνήσουν και να συνεργαστούν σε πολύ καλό επίπεδο. Οι μαθητευόμενοι στην ίδια έρευνα έκριναν τη συνεργασία και τη σχέση που αναπτύχθηκε με τους εργοδότες και τους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις, από «καλές» έως «πολύ καλές». Οι ίδιοι ανέφεραν ότι δημιουργήθηκαν ελάχιστες διαφωνίες που είχαν σχέση με το ύψος της αμοιβής τους. Επίσης, στην έρευνα του Ινστιτούτου Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Ι.Ε.Π.) (2018) οι μαθητευόμενοι αναφέρουν ότι ανέπτυξαν πολύ καλή συνεργασία με τους εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας, αλλά και οι εκπαιδευτές έχουν την ίδια γνώμη για τη συνεργασία τόσο με τους εκπαιδευτικούς όσο και με τους μαθητευομένους. Επιπλέον, στην έρευνα της Δεληγιάννη (2020) όλα τα εμπλεκόμενα

μέρη δήλωσαν ευχαριστημένα από την μεταξύ τους συνεργασία η οποία κύλισε ομαλά και δημιουργικά χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα.

Όσον αφορά στη σχέση επικοινωνίας που αναπτύχθηκε ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και τους μαθητευομένους στην παρούσα έρευνα, οι εκπαιδευτικοί την χαρακτήρισαν από «πολύ» έως «πάρα πολύ» ικανοποιητική. Οι ίδιοι αναφέρουν ότι οι μαθητευόμενοι αναγνωρίζουν το ενδιαφέρον και τα ειλικρινή αισθήματα των εκπαιδευτικών και ενώ στην αρχή ήταν απόμακροι, στη συνέχεια, μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας και του έκδηλου ενδιαφέροντος του εκπαιδευτικού, η σχέση τους έγινε πιο άμεση και στενή, διατύπωναν τις σκέψεις και τους προβληματισμούς τους και συζητούσαν μεταξύ τους. Οι μαθητευόμενοι για την επικοινωνία που διαμορφώθηκε ανάμεσα σε αυτούς και τους εκπαιδευτικούς εκφράστηκαν με ενθουσιασμό και απάντησαν ότι είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Και αυτοί με τη σειρά τους αναγνώρισαν το ενδιαφέρον και την καλή διάθεση των εκπαιδευτικών για επικοινωνία και, όπως αναφέρουν, αυτό συνεχίστηκε μέχρι το τέλος του προγράμματος. Επίσης, οι μαθητευόμενοι τόνισαν ότι σε προβλήματα που προέκυψαν, δέχτηκαν τη συμπαράσταση και τη βοήθεια για την επίλυσή τους τόσο από τους εκπαιδευτικούς όσο και από τους εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας. Τα ίδια αποτελέσματα προέκυψαν από τις έρευνες του Ι.Ε.Π (2018), της Δεληγιάννη (2020) και της Maurusatiene Donute (2012) οι οποίες ανέδειξαν την πολύ καλή συνεργασία που αναπτύχθηκε μεταξύ εκπαιδευτικών, εκπαιδευτών στον χώρο εργασίας και μαθητευομένων η οποία είχε ως στόχο την κατάρτιση των νέων εργαζομένων. Όμως στην έρευνα της Μόραλη (2017) αναδεικνύονται προβλήματα συνεργασίας και επικοινωνίας μεταξύ τους.

Για την επικοινωνία των εκπαιδευτικών με τα επιμελητήρια και τις επιχειρήσεις, η έρευνα ανέδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι αυτή η επικοινωνία οφείλει να γίνεται σε επίπεδο σχολείου ή από τις ομάδες υποστήριξης της μαθητείας, γιατί οι εκπαιδευτικοί επιφορτίζονται με τη διδασκαλία του εργαστηριακού μαθήματος και την εποπτεία των μαθητευομένων στο χώρο εργασίας. Παρόλα αυτά ένας εκπαιδευτικός δήλωσε ότι ήρθε σε επικοινωνία με το επιμελητήριο και τις επιχειρήσεις και αυτό γιατί συμμετείχε στη διεύθυνση του σχολείου. Η επικοινωνία αυτή, όμως, θεωρήθηκε επιβεβλημένη από τους εκπαιδευτικούς, γιατί τα επιμελητήρια και οι επιχειρήσεις ενημερώνονται για το πρόγραμμα της μαθητείας, δίνεται η ευκαιρία να συζητηθούν οι ανάγκες της τοπικής κοινωνίας με αποτέλεσμα να διατίθενται από τις επιχειρήσεις περισσότερες θέσεις μαθητευομένων. Με αυτό το είδος της επικοινωνίας συμφωνεί και η έρευνα της Maurusatiene Donute (2012) που στόχο έχει την αναβάθμιση της

ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης, τη διαμόρφωση κοινών σχεδίων και την κατάρτιση των νέων εργαζομένων.

2ος άξονας: Εκπαιδευτικοί και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

Σύμφωνα με τη γνώμη των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών, ο ρόλος τους αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας. Είναι αυτός που φέρνει σε επαφή και καλλιεργεί γέφυρες επικοινωνίας μεταξύ των μαθητευομένων και των εκπαιδευτών στον χώρο εργασίας. Επίσης, οργανώνει και συντονίζει τη μαθητεία, εμψυχώνει, καθοδηγεί, διδάσκει, γίνεται αρωγός της προσπάθειας των μαθητευομένων, βοηθός των εκπαιδευτών στον χώρο εργασίας και καθοδηγητής σε θέματα της μαθητείας. Επιπλέον οι ίδιοι κατανοούν τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού ο εκπαιδευτής στον χώρο εργασίας αλλά και η υποστήριξη και οργάνωση που τους παρέχει το σχολείο. Οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα απαρίθμησαν αρκετά χαρακτηριστικά που θεωρούν ότι είναι σημαντικό να διαθέτει ο εκπαιδευτικός για να επιτευχθεί η αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας. Χαρακτηριστικά που του προσδίδουν δημοκρατικότητα, επικοινωνιακή ικανότητα, ανθρωπιά, εργατικότητα, ενσυναίσθηση και διαλλακτικότητα. Με αυτά τα χαρακτηριστικά συμφωνούν και οι μαθητευόμενοι και συμπληρώνουν ότι επιθυμούν ο εκπαιδευτικός να έχει γνώσεις πάνω στο αντικείμενό του, στις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων, να μην τους ασκεί κριτική και να τους δέχεται όπως είναι. Τέλος, οι μαθητευόμενοι υπογραμμίζουν τη σπουδαιότητα της αλληλοεκτίμησης εκπαιδευτικού και μαθητευομένων. Είναι σημαντικό γι' αυτούς ο εκπαιδευτικός να είναι πάντα δίπλα τους και να περνάει μηνύματα με ωραίο τρόπο. Για τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού που θα συμβάλουν στην αποτελεσματικότητα της μαθητείας έρχονται να συμφωνήσουν και οι εκπαιδευτικοί στην έρευνα της Μόραλη (2017) οι οποίοι θεωρούν ότι ο ρόλος τους ταυτίζεται με το ρόλο του εμψυχωτή, του υποστηρικτή και είναι αυτοί που συμβάλλουν στη μετάδοση επιστημονικών γνώσεων στους μαθητευομένους. Ως προς τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού που τους έκαναν θετική ή αρνητική εντύπωση, οι μαθητευόμενοι αναφέρθηκαν μόνο σε χαρακτηριστικά που τους έκαναν θετική εντύπωση και είχαν σχέση με τον χαρακτήρα του και την ανθρώπινη πλευρά του, όπως η ευγένεια, η θετική σκέψη και το πόσο προσιτός και ευχάριστος άνθρωπος είναι.

Σε αυτό πιθανώς να συνέβαλε το ότι οι εκπαιδευτικοί είχαν μεγάλη επαγγελματική εμπειρία, αγάπη για τους μαθητευομένους και το αντικείμενό τους. Κατανοούσαν τη σημασία της μαθητείας για το καλό των μαθητευομένων και προσπαθούσαν να κάνουν το καλύτερο δυνατό για αυτούς.

Οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν ότι οφείλουν να είναι μέντορες και πρότυπα για τους μαθητευομένους. Γνωρίζουν ότι αυτό θα το επιτύχουν όταν ο χαρακτήρας του εκπαιδευτικού έχει στοιχεία ακεραιότητας και αξιοπιστίας, όταν είναι επιτυχημένος επαγγελματικά, αγαπά τη δουλειά του και έχει ειλικρινή αισθήματα, ενσυναίσθηση, ικανότητα να ακούει και να επικοινωνεί με τους μαθητευομένους. Οι εκπαιδευτικοί στην έρευνα του Ρόμπολα (2020) ισχυρίζονται ότι οι άρτια καταρτισμένοι εκπαιδευτικοί και εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας λειτούργησαν για τους μαθητευομένους ως μέντορες, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στην προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη των μαθητευομένων. Οι μαθητευόμενοι στην παρούσα έρευνα από τη δική τους μεριά αναγνωρίζουν ότι οι εκπαιδευτικοί τους βοήθησαν να αγαπήσουν περισσότερο το επάγγελμα που επέλεξαν να ασχοληθούν, να γίνουν χρήσιμοι για τον άνθρωπο και να αδράξουν ευκαιρίες για να πετύχουν. Αναγνωρίζουν ότι με γνώμονα την αγάπη, τα ειλικρινή αισθήματα και την ευγένεια θα επιτύχουν να γίνουν σωστοί επαγγελματίες και καλύτεροι συνάδελφοι. Μαθητευόμενος που συμμετέχει στην έρευνα, αναγνωρίζει ότι ο εκπαιδευτικός τον βοήθησε να αγαπήσει περισσότερο τη δουλειά του, αλλά δεν λειτούργησε ως μέντορας γι' αυτόν, όπως αναφέρει, γιατί γνώριζε εκ των προτέρων ότι για να κρατήσει ο εργαζόμενος τη δουλειά του, έπρεπε να είναι φιλότιμος, υπεύθυνος και εργατικός. Στην έρευνα της Δεληγιάννη (2020) οι μαθητευόμενοι αναφέρουν ότι από τον εκπαιδευτικό αντλούσαν γνώσεις και δέχονταν καθοδήγηση ώστε να πετύχουν τους στόχους τους.

Σχετικά με τη δημιουργία θετικού επικοινωνιακού κλίματος μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, όλοι οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν ότι ο εκπαιδευτικός συμβάλλει στη δημιουργία του, μιας και αποτελεί το συνδετικό κρίκο μεταξύ τους. Ο εκπαιδευτικός είναι αυτός που προσπαθεί να βρίσκονται οι σχέσεις τους σε ισορροπία. Η ανάπτυξη του θετικού επικοινωνιακού κλίματος δημιουργεί υποστήριξη μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, αρμονικές σχέσεις, αμοιβαίο σεβασμό, ελαχιστοποίηση των παρανοήσεων, αντιμετώπιση των δυσκολιών και των συγκρούσεων με θετική διάθεση. Οι μαθητευόμενοι μέσα σε θετικό κλίμα και με την υποστήριξη του εκπαιδευτικού προσαρμόζονται και αντιμετωπίζουν πιο εύκολα τις νέες απαιτήσεις και τις δύσκολες καταστάσεις του χώρου εργασίας, επικοινωνούν

και συνεργάζονται αρμονικά με τους συναδέλφους τους. Στην έρευνα του Ρόμπολα (20120) και της Κοκκίνου (2018) η επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών χαρακτηρίστηκε από «πολύ καλή» έως «άψογη» και στηρίχθηκε στον αλληλοσεβασμό και τη συνεργασία. Αντίθετα, στην έρευνα που διεξήχθη από τον Gessler (2017) διαπιστώθηκε ότι η συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών χρήζει βελτίωσης και οι εκπαιδευτικοί και οι εκπαιδευτές του χώρου εργασίας επικοινωνούσαν μόνο όταν παρουσιάζονταν προβλήματα που αφορούσαν πειθαρχικά παραπτώματα και τη μαθησιακή διαδικασία. Ένας μεγάλος αριθμός εταιρειών επικοινωνούσαν από ελάχιστα έως καθόλου με το σχολείο και μόνο ένας μικρός αριθμός εταιρειών είχε συνεχή επικοινωνία.

Επειδή το πρόγραμμα της μαθητείας απευθύνεται σε ενήλικες, οι εκπαιδευτικοί της παρούσας έρευνας, λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ενηλίκων, παραθέτουν τις προϋποθέσεις που θεωρούν ότι απαιτούνται έτσι ώστε η μαθητεία να εκπαιδεύσει με αποτελεσματικό τρόπο τους ενήλικες. Οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν ότι ο χώρος πρέπει να είναι κατάλληλα διαμορφωμένος και εξοπλισμένος, ώστε οι μαθητευόμενοι να μπορούν να ξεδιπλώσουν τις προϋπάρχουσες γνώσεις τους και με την βοήθεια των εκπαιδευτικών τεχνικών να αναπτύξουν νέες. Επίσης, οι μαθητευόμενοι απαιτείται να βρίσκονται στο επίκεντρο της εκπαιδευτικής διαδικασίας και ο εκπαιδευτικός να προσπαθεί να επιτύχει την ενεργητική συμμετοχή τους. Επιπλέον, το πρόγραμμα είναι σημαντικό να οργανώνεται σύμφωνα με τις ανάγκες, τις εμπειρίες, τις δυσκολίες και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι μαθητευόμενοι και να πραγματοποιείται μέσα σε ευνοϊκό κλίμα που θα βασίζεται στη συνεργασία, την επικοινωνία και το σεβασμό. Τέλος, ο εκπαιδευτικός οφείλει να είναι πλήρως καταρτισμένος στο αντικείμενό του και να καταβάλει τη μέγιστη προσπάθεια για το καλό των μαθητευομένων του. Σχετικά αποτελέσματα ανέδειξε και η έρευνα της Μπολμάτη (2018) όπου οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι ενέπλεξαν τους μαθητευομένους στη διαδικασία της μάθησης, ώστε μέσω της ενεργητικής συμμετοχής τους να κατακτήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες ευκολότερα.

Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι αποκόμισαν πολλά οφέλη από τη συμμετοχή τους στη μαθητεία. Σημαντικό όφελος το οποίο επισημαίνουν οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί, είναι η ηθική ικανοποίηση που λαμβάνουν με τη βοήθεια που προσφέρουν στους μαθητευομένους για τη μετέπειτα κοινωνική και επαγγελματική τους εξέλιξη. Στόχο έχουν να προετοιμάσουν τους αυριανούς επαγγελματίες και δεξιοτέχνες τεχνίτες της χώρας. Επίσης, αναφέρουν ότι μέσω της μαθητείας οι εκπαιδευτικοί αναπτύσσουν και εξελίσσουν δεξιότητες επικοινωνίας,

συνεργασίας, ενσυναίσθησης και αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες που πριν δίσταζαν να είχαν αναλάβουν. Επιπλέον, δηλώνουν ότι γνωρίζουν καλύτερα το αντικείμενό της εργασίας τους, καθώς έρχονται σε επαφή με την αγορά εργασίας, αναπτύσσουν τρόπους δράσης και εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους. Παράλληλα, τους δίνεται η δυνατότητα να ξεφύγουν από τα στενά όρια της σχολικής μονάδας, να επωφεληθούν από νέες γνωριμίες και να μεγαλώσουν τον κύκλο των επαφών τους. Επίσης, τους δίνεται η ευκαιρία να γίνουν επιμορφωτές σε σεμινάρια της μαθητείας και τέλος να αυξήσουν τις ώρες των ειδικοτήτων με αποτέλεσμα να εργαστούν περισσότεροι εκπαιδευτικοί. Σε αντίστοιχα συμπεράσματα οδηγήθηκαν και οι έρευνες της Δεληγιάννη (2020) και του Φαρμάκη (2019), οι οποίες μιλούν για την ηθική ικανοποίηση που έλαβαν οι εκπαιδευτικοί βοηθώντας και υποστηρίζοντας τους νέους ανθρώπους. Η έρευνα του Ι.Ε.Π (2018) αναφέρει ότι οι εκπαιδευτικοί μέσω της συμμετοχής στη μαθητεία καλλιεργούν τις δεξιότητες της επικοινωνίας, της συνεργασίας και αναβαθμίζουν τις γνώσεις τους. Επίσης, στην έρευνα της Μπολμάτη (2018) οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν πως είχαν όφελος από την εποικοδομητική ανατροφοδότηση σχετικά με τις τεχνικές γνώσεις και τις κατευθύνσεις που απέκτησαν για νέες εφαρμογές και τεχνικές. Οι μαθητευόμενοι της παρούσας έρευνας, αναφερόμενοι στα οφέλη που αποκόμισαν από τη συμμετοχή τους στη μαθητεία, αναφέρουν ότι μέσω της μαθητείας αποκτούν περισσότερες γνώσεις, εμπειρία, αναβαθμίζουν το πτυχίο τους, εξασκούν το επάγγελμά τους σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον και ευελπιστούν σε καλύτερη επαγγελματική εξέλιξη. Επιπλέον, δηλώνουν ότι ωφελήθηκαν επειδή απέκτησαν προϋπηρεσία και ένσημα, και τους δόθηκε η δυνατότητα να συμμετάσχουν σε προκηρύξεις του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.). Τέλος, βελτίωσαν τα οικονομικά τους και διεύρυναν τον κύκλο των γνωριμιών τους. Σχετικά αποτελέσματα παρουσιάζονται στην έρευνα του Ι.Ε.Π. (2018), σύμφωνα με την οποία οι μαθητευόμενοι αναφέρουν ότι αποφοιτώντας από το θεσμό της μαθητείας αποκτούν άδεια ασκήσεως επαγγέλματος, έρχονται σε επαφή με το φυσικό χώρο της ειδικότητας που έχουν επιλέξει και αποκτούν εφόδια ικανά να τους βοηθήσουν να βρουν εργασία. Στην έρευνα της Δεληγιάννη (2020) οι μαθητευόμενοι δηλώνουν ως οφέλη από την συμμετοχή τους στην μαθητεία την απόκτηση νέων γνώσεων, την αναβάθμιση του πτυχίου τους, τη χρηματική αμοιβή, την προϋπηρεσία, την εργασιακή εμπειρία και την εύρεση εργασίας. Τέλος, στην έρευνα των Τσιχουρίδη, Γκουτζινόπουλου και Μπατσίλα (2019) οι μαθητευόμενοι αναφέρουν ως όφελος συμμετοχής στη μαθητεία την απόκτηση εμπειρίας, την αναβάθμιση του πτυχίου τους, την απόκτηση προϋπηρεσίας και τη

μεγαλύτερη πιθανότητα μετά το τέλος της μαθητείας να βρουν πιο εύκολα εργασία. Άρα συμπεραίνεται από τη θετική στάση που τηρούν απέναντι στον θεσμό όλοι οι μαθητευόμενοι που συμμετείχαν σε έρευνες, ότι έχει καταγραφή στη συνείδησή τους το πόσο σημαντικό είναι να διασφαλιστεί η συνέχιση του θεσμού.

Σχετικά με τις δυσκολίες που συναντούν οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι οφείλονται στην τεράστια και απαιτητική γραφειοκρατία και στο μεγάλο όγκο εντύπων που συμπληρώνουν. Επίσης, αναφέρουν ότι αντιμετώπισαν αρκετές δυσκολίες στη διαδικασία εύρεσης θέσεων εργασίας για τους μαθητευομένους, ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα. Δυσκολίες αναφέρονται σε θέματα που αφορούσαν την οργάνωση της μαθητείας, την εργατική νομοθεσία, την πολυνομία, τα οικονομικά και τα ασφαλιστικά, γιατί έπρεπε να ενημερώνονται οι εργοδότες κατά πρόσωπο και πολλές φορές δημιουργούνταν προβλήματα από προστριβές με τους λογιστές των εργοδοτών. Στην πολυπλοκότητα της γραφειοκρατίας αναφέρεται και η έρευνα της Δεληγιάννη (2020) όπου όλα τα εμπλεκόμενα μέρη δυσκολεύτηκαν από τη γραφειοκρατία και την θεωρούν μεγάλη και δύσκολη διαδικασία. Στην έρευνα του Φαρμάκη (2019) οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι ο μεγάλος όγκος συμπλήρωσης εντύπων οδηγεί στην εκτεταμένη γραφειοκρατία η οποία οφείλεται στην κακή οργάνωση του υπουργείου. Επίσης, η έρευνα του Ρόμπολα (2020) αναδεικνύει προβλήματα που έχουν σχέση με τη γραφειοκρατία, τη μεγάλη πίεση που ασκεί η τήρηση των πιστικών χρονοδιαγραμμάτων, καθώς και την απουσία σταθερότητας των προγραμμάτων σπουδών. Τέλος, στην έρευνα της Κοκκίνου (2018) οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν ότι οι απαιτητικές γραφειοκρατικές διαδικασίες στο χώρο των επιχειρήσεων που επέβαλλαν έγκαιρη και αξιόπιστη καταχώριση των δεδομένων, είχε ως αποτέλεσμα να δημιουργούνται προβλήματα στις σχέσεις και στη συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών και των φορέων, τουλάχιστον με όσους φορείς δεν διέθεταν τις απαραίτητες γνώσεις στις νέες τεχνολογίες. Επίσης, δυσκολίες προέκυψαν από προβλήματα μικρής έκτασης που δημιουργήθηκαν από τη συνεργασία της σχολικής μονάδας και των επιχειρήσεων εξαιτίας παλαιών αντιλήψεων που πρόσβευαν οι οποίες εξίσωναν τους μαθητευομένους με τους εργάτες.

Οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι ενημερώσεις για τα οφέλη της μαθητείας σε Γυμνάσια και Λύκεια έγιναν σε παρελθόντα έτη οργανωμένα από το Υπουργείο Παιδείας και τις σχολικές μονάδες, σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή. Κάποιοι ανέφεραν ότι συμμετείχαν και οι ίδιοι προσωπικά στις ομάδες ενημέρωσης, ενώ άλλοι δε συμμετείχαν γιατί δεν τους ζητήθηκε. Επίσης, όσοι δε συμμετείχαν ανέφεραν ως αιτία την έλλειψη χρόνου, τα αυξημένα

εκπαιδευτικά και εξωδίδακτικά τους καθήκοντα καθώς και την εμφάνιση της πανδημίας του κορωνοϊού που ως γνωστό δυσχέρανε τις δια ζώσης εκδηλώσεις και ανέστειλε για την τρέχουσα χρονιά τη λειτουργία της μαθητείας. Μέσω των ενημερώσεων έγιναν γνωστά τα οφέλη της μαθητείας, ώστε να αυξηθεί το ενδιαφέρον για το θεσμό τόσο από τους μαθητευομένους που ήθελαν να βελτιωθούν επαγγελματικά και εκπαιδευτικά όσο και από τους εργοδότες που ήθελαν καταρτισμένο και όχι πολυέξοδο προσωπικό. Επιπλέον, οι γονείς μέσω των ενημερώσεων εντόπισαν τα οφέλη για τα παιδιά τους και τα προώθησαν προς τη μαθητεία. Στην έρευνα της Δελγιάννη (2020) οι εκπαιδευτικοί, σχετικά με την ενημέρωση για την μαθητεία, πρότειναν να γίνεται συγκροτημένα από το Υπουργείο Παιδείας με την ταυτόχρονη συμμετοχή των σχολείων και των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν σημαντική τη συνεργασία με το Επιμελητήριο για την εύρεση θέσεων εργασίας.

Ο κύριος λόγος που οι εκπαιδευτικοί της παρούσας έρευνας αναφέρουν ότι θα συνεχίσουν να ασχολούνται με τη μαθητεία, έχει σχέση με τους μαθητευομένους και την ηθική ικανοποίηση που νιώθουν από τη στήριξη που τους παρέχουν. Η ολοκλήρωση της μαθητείας λειτουργεί επικουρικά στην ανεύρεση της πρώτης τους δουλειάς, όπως και στο να έχουν το επιθυμητό αποτέλεσμα σε όλη την επαγγελματική τους ζωή μέσα από τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση. Επίσης, θέλουν να βοηθήσουν τους μεγαλύτερους ηλικιακά μαθητευομένους ώστε να έχουν ένα νέο ξεκίνημα ή την αναβάθμιση της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Επίσης, αναφέρουν ως λόγους την πρόθεσή τους να εμπλακούν με την αγορά εργασίας, να ξεφύγουν από το περιβάλλον του σχολείου και να συμβάλουν στην αύξηση των ωρών της ειδικότητας, παρέχοντας απασχόληση σε περισσότερους συναδέλφους. Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με την έρευνα του Ι.Ε.Π. (2018) όπου οι εκπαιδευτικοί ως κίνητρο συμμετοχής στη μαθητεία αναφέρουν το προσωπικό τους ενδιαφέρον για τους μαθητευομένους και για το νέο θεσμό της μαθητείας. Στην έρευνα της Δελγιάννη (2020) οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ως λόγο για επίδιωξη να συμμετέχουν στη μαθητεία, την ηθική ικανοποίηση που έλαβαν από τη βοήθεια που παρείχαν στους μαθητευομένους, ώστε να μπορέσουν να ξεκινήσουν ή να βελτιώσουν την επαγγελματική τους ζωή, να ενταχθούν πιο ομαλά στην αγορά εργασίας και να αυξήσουν το διδακτικό τους ωράριο. Οι εκπαιδευτικοί στην έρευνα του Φαρμάκη (2019), αναφέρουν ως λόγο το καλό των μαθητευομένων.

3ος άξονας: Επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών και η συμβολή τους στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να διαθέτουν επικοινωνιακές δεξιότητες που θα εξασφαλίσουν την ομαλή επικοινωνία με τους μαθητευομένους και τους εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας. Πιστεύουν ότι απαιτείται να διαθέτουν τη δεξιότητα να στηρίζουν την προσπάθεια των μαθητευομένων, να ακούν τους προβληματισμούς τους, να τους συμβουλεύουν και να έχουν την ευχέρεια της λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας. Να αποπνέουν ασφάλεια τόσο στους μαθητευομένους όσο και στους εκπαιδευτές, να τους προκαλούν αισθήματα άνεσης και εμπιστοσύνης. Επίσης, να διακατέχονται από χιούμορ, ευχάριστη διάθεση, υπομονή, ηρεμία, ευγένεια και διπλωματία, έτσι ώστε να δημιουργούν κλίμα συνεργασίας. Τέλος, να είναι επιμελείς και οργανωτικοί και να εκπέμπουν ευπρέπεια και σοβαρότητα. Στην έρευνα της Maurusatiene Donute (2012) οι εκπρόσωποι των επαγγελματικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων αλλά και των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι θα επιτευχθεί συνεργασία μόνο αν αναπτύξουν δεξιότητες επικοινωνίας, επιμονής, διαπραγμάτευσης και ηγεσίας. Οι μαθητευόμενοι στην παρούσα έρευνα επιθυμούν ο εκπαιδευτικός να διακατέχεται από ένα σύνολο επικοινωνιακών δεξιοτήτων οι οποίες θα συμβάλουν στην ομαλή επικοινωνία μεταξύ τους. Επιζητούν οι εκπαιδευτικοί να τους κατανοούν, να είναι υποστηρικτικοί και αλληλέγγυοι. Επίσης, να είναι δοτικοί, γεμάτοι αγάπη για το επάγγελμα και τον άνθρωπο, να τους λύνουν τις απορίες, να τους κατευθύνουν και να τους εμψυχώνουν. Επιπλέον, να έχουν ευχέρεια λόγου, να κατανοούν τη γλώσσα του σώματος, να είναι άνθρωποι με χιούμορ, ευγένεια, διπλωματία και να διαθέτουν πνεύμα συνεργασίας και συναδελφικότητας.

Οι εκπαιδευτικοί της παρούσας έρευνας συμφωνούν ότι στη διάρκεια της μαθητείας οι μαθητευόμενοι αναπτύσσουν επικοινωνιακές δεξιότητες που έχουν σχέση με την ενεργητική ακρόαση και τη λεκτική επικοινωνία, αποκτούν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση, γίνονται περισσότερο κοινωνικοί και ενισχύουν την ομαδικότητα τους. Επίσης, γίνονται περισσότερο ικανοί να παίρνουν πρωτοβουλίες, να συνεργάζονται, να είναι εκδηλωτικοί και να σκέφτονται κριτικά. Επιπλέον, αναφέρουν ότι γίνονται επιμελείς, ώριμοι, υπεύθυνοι και ότι λύνουν τα προβλήματά τους και αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες με καλή διάθεση, ηρεμία και διάλογο. Όλα αυτά τους προσφέρουν τις βάσεις ώστε να αναπτύξουν κουλτούρα υπεύθυνου εργαζόμενου η οποί θα τους χρειαστεί στη μετέπειτα επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Επίσης, πιστεύουν πως μέσα στη μαθητεία οι μαθητευόμενοι μετασχηματίζονται από έφηβοι σε ενήλικες. Στην έρευνα του ΙΕΠ (2018), οι μαθητευόμενοι επισημαίνουν ότι μετά τη φοίτησή τους από στη μαθητεία ενισχύθηκαν οι κοινωνικές και οι προσωπικές τους

δεξιότητες. Αντίθετα στην έρευνα της Μπολμάτη (2018) οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι δε συνεισέφεραν στην κατάκτηση των κοινωνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων των μαθητευομένων, ενώ δίνουν προβάδισμα στην ανάπτυξη των μεταγνωστικών δεξιοτήτων τους. Όμως, στην έρευνα των Pylnas, Nokelainen & Rintala (2017) η καθοδήγηση που δέχονται οι μαθητευόμενοι από τους εκπαιδευτικούς τους βοηθά να αποκτήσουν γνωστικές και επικοινωνιακές δεξιότητες. Οι μαθητευόμενοι της παρούσας έρευνας σχετικά με τις επικοινωνιακές δεξιότητες που ανέπτυξαν από τη συμμετοχή τους στη μαθητεία, αναφέρουν ότι καλλιέργησαν την ενσυναίσθηση και την ανθρωπιά, κατανοούσαν τις δυσκολίες που εμφανίζονταν κατά την διεξαγωγή του προγράμματος. Απέκτησαν πνεύμα συνεργασίας, συναδελφικότητας και κατανόησης των συνανθρώπων τους και έμαθαν να συμπεριφέρονται καλύτερα και να μιλούν με ευγένεια. Η σκέψη τους ωρίμασε και ανέπτυξαν κριτική σκέψη. Επίσης, έγιναν περισσότερο εξυπηρετικοί, καλλιέργησαν τη λεκτική επικοινωνία και απέκτησαν θέληση και στόχους για τη ζωή τους ώστε να επιτύχουν το καλύτερο δυνατό για εκείνους. Στην έρευνα του ΙΕΠ (2018), οι μαθητευόμενοι αναφέρουν ότι οι εκπαιδευτικοί τους βοήθησαν και τους ενίσχυσαν δεξιότητες συνεργασίας, οργανωτικότητας, εργατικότητας, ενώ παράλληλα τους παρότρυναν να εκδηλώσουν ενδιαφέρον για τη γνώση νέων αντικειμένων. Στην έρευνα της Δεληγιάννη (2020) οι μαθητευόμενοι αναφέρουν ότι αποκόμισαν κοινωνικές, επαγγελματικές και επιχειρηματικές δεξιότητες.

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί στην παρούσα έρευνα δήλωσαν ότι συμμετείχαν σε επιμορφωτικά σεμινάρια που ενίσχυσαν τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες. Η συμμετοχή αυτή τους βοήθησε να ενδυναμώσουν την ικανότητα της υπομονής, να διαχειρίζονται καλύτερα προβληματικές καταστάσεις και να αναπτύξουν κριτική σκέψη για την επίλυση προβλημάτων. Επίσης, καλλιέργησαν τις δεξιότητες της συνεργασίας και του διαλόγου αναπτύσσοντας σχέσεις εμπιστοσύνης με τους μαθητευόμενους και τους εκπαιδευτές. Έμαθαν να παίρνουν αποφάσεις και να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες. Επιπλέον, ενίσχυσαν τη συναισθηματική νοημοσύνη τους με αποτέλεσμα να αντιλαμβάνονται τα συναισθήματα, τις ανάγκες και να ακούν τους προβληματισμούς των μαθητευομένων και των εκπαιδευτών. Υπήρξαν, όμως, και εκπαιδευτικοί που χαρακτήρισαν την επιμόρφωση που προσέφερε το ΙΕΠ τυπική και θεωρητική. Οι συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί ότι δούλεψαν μόνοι τους μελετώντας, ρωτώντας και παρατηρώντας, ενώ δήλωσαν ότι οι επικοινωνιακές δεξιότητες που ενισχύθηκαν ήταν μόνο της μη λεκτικής επικοινωνίας και του χιούμορ. Στην έρευνα του ΙΕΠ (2018) οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν ότι με τη συμμετοχή τους στη μαθητεία

καλλιέργησαν τις δεξιότητες της επικοινωνίας, της συνεργασίας και αναβάθμισαν τις γνώσεις και τις δεξιότητες σχετικά με την επίλυση των προβλημάτων που παρουσιάστηκαν κατά τη διάρκεια εφαρμογής της μαθητείας. Επίσης, στην έρευνα του Φαρμάκη (2019) οι εκπαιδευτικοί επιζητούν επιμόρφωση σε θέματα προόδου της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των δεξιοτήτων επικοινωνίας και συμβουλευτικής, ώστε να μάθουν τον τρόπο να επικοινωνούν με τους μαθητευομένους και τους εργοδότες. Οι μαθητευόμενοι από τη δική τους μεριά στην παρούσα έρευνα συμφωνούν ότι οι επικοινωνιακές δεξιότητες και ο χαρακτήρας των εκπαιδευτικών συνέβαλαν ώστε να αγαπήσουν το επάγγελμά τους, να επιλυθούν προβλήματα που παρουσιάστηκαν και να αυξηθεί η συμμετοχή των μαθητευομένων στη μαθητεία. Επίσης, οι επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών διευκολύνουν την ανταλλαγή απόψεων, συνεισφέρουν στη συνεργασία, το συντονισμό, το ομαδικό πνεύμα και αποτελούν το θεμέλιο λίθο για την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας.

Οι εκπαιδευτικοί της παρούσας έρευνας εκτός από την συμβολή της επιμόρφωσης την ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων εκτιμούν και τη σπουδαιότητα της τόσο για την εργασιακή, προσωπική, ακαδημαϊκή και επαγγελματική εξέλιξη και πρόοδο των εκπαιδευτικών όσο και γιατί προωθεί και διευκολύνει την υλοποίηση του θεσμού και πετυχαίνει την αποτελεσματική εφαρμογή του. Η επιμόρφωση θεωρείται απαραίτητη από τους εκπαιδευτικούς, γιατί ο θεσμός της μαθητείας είναι σχετικά καινούργιος με αυξημένες απαιτήσεις σε θέματα ασφαλιστικά, οικονομικά, νομοθεσίας, γραφειοκρατίας που χρειάζονται πολύ χρόνο και κόπο για να ενημερωθούν με προσωπική τους πρωτοβουλία προκειμένου να είναι σε θέση να υπερασπίζονται τα συμφέροντα των μαθητευομένων. Επίσης, είναι απαραίτητη για θέματα με αντικείμενο την εκπαίδευση ενηλίκων και την επιχειρηματικότητα. Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτούν οι εκπαιδευτικοί μέσα από τη διαδικασία της επιμόρφωσης, τους επιτρέπουν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την άσκηση του έργου τους και να καλύπτουν τα κενά της τυπικής εκπαίδευσης και της εξέλιξης της τεχνολογίας και της επιστήμης. Επίσης, η επιμόρφωση δίνει στους εκπαιδευτικούς κύρος, επαγγελματική ευελιξία, τους επιτρέπει να διαχειρίζονται δύσκολες καταστάσεις και να ανταποκρίνονται επαρκώς στις απαιτήσεις του προγράμματος. Οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα του ΙΕΠ (2018) αξιολόγησαν θετικά τα προγράμματα σπουδών που παρείχε το ΙΕΠ. Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών

συνέβαλε στην αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους, ώστε να επιτύχουν την επίλυση των προβλημάτων που παρουσιάστηκαν κατά τη διάρκεια της μαθητείας.

Οι εκπαιδευτικοί εκφράστηκαν θετικά στο σύνολό τους για περαιτέρω επιμόρφωση. Θεωρούν ότι οι γνώσεις που έχουν πάνω σε συγκεκριμένα ζητήματα είναι ελλιπείς και η επιμόρφωση που έχουν λάβει δεν καλύπτει τις ανάγκες τους γιατί δεν προσαρμόζεται στις συνεχείς αλλαγές που συντελούνται στο θεσμό της μαθητείας. Έτσι, εκδήλωσαν ενδιαφέρον να επιμορφωθούν σε ειδικά θέματα και όχι γενικά, δηλαδή θέματα οικονομικού, ασφαλιστικού και νομικού περιεχομένου. Επίσης, επιζητούν επιμόρφωση σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων, επίλυσης προβλημάτων, επικοινωνίας με τους μαθητευόμενους και τους εργοδότες, στο θεσμικό πλαίσιο της μαθητείας, όπως και για την αντιμετώπιση του προβλήματος της γραφειοκρατίας. Από τις απαντήσεις των ερωτήσεων στα δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία των εκπαιδευτικών διαπιστώνουμε ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί συμμετείχαν στην επιμόρφωση του ΙΕΠ, όμως επιβεβαιώνεται ότι παρότι επιθυμούν να επιμορφωθούν σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων, κανείς από τους συμμετέχοντες δεν έχει επιμορφωθεί ή πιστοποιηθεί μέχρι στιγμής. Στην έρευνα του ΙΕΠ (2018) οι εκπαιδευτικοί θεωρούν σκόπιμη την επιμόρφωση σε θέματα συμβουλευτικής και αντιμετώπισης της γραφειοκρατίας. Επίσης, στην έρευνα της Δελιγιάννη (2020) οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι επιθυμούν να επιμορφωθούν στο γνωστικό αντικείμενο και στα διαδικαστικά θέματα αντιμετώπισης της γραφειοκρατίας. Στην ίδια έρευνα, σχετικά με την επιμόρφωση στην εκπαίδευση ενηλίκων επικράτησαν δύο απόψεις μεταξύ των εκπαιδευτικών, εκείνων που τη θεωρούν απαραίτητη και εκείνων που πιστεύουν ότι η εμπειρία τους αρκεί για να ανταπεξέλθουν στην εκπαίδευση των ενηλίκων. Ο Φαρμάκης (2019) αναφέρει ότι οι εκπαιδευτικοί επιδιώκουν επιμόρφωση στην εκπαίδευση ενηλίκων για να μπορέσουν να επικοινωνούν και να συμβουλεύουν πιο αποτελεσματικά τους μαθητευόμενους και να κινητοποιούν το ενδιαφέρον τους απέναντι στη διδακτική πράξη. Στην έρευνα της Μόραλη(2017) οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι έχουν επιμορφωθεί και εξέφρασαν την επιθυμία να συνεχίσουν να επιμορφώνονται πάνω σε θέματα διαπροσωπικών σχέσεων και συνεργασίας στον χώρο εργασίας και, σε ό,τι αφορά την εκπαίδευση ενηλίκων, την κατανόηση των εκπαιδευτικών τεχνικών και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των μαθητευομένων, ώστε να μπορέσουν να τους καθοδηγήσουν.

7.3 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την παρούσα έρευνα θέτουν τις βάσεις για μελλοντικές έρευνες. Οι προτάσεις που ανακύπτουν για περαιτέρω διερεύνηση είναι:

- Η επέκταση της παρούσας έρευνας με συμμετοχή εκπαιδευτικών, μαθητευομένων, εκπαιδευτών στο χώρο εργασίας και Διευθυντών των ΕΠΑΛ οι οποίοι θα έχουν πάρει μέρος στο πρόγραμμα της μαθητείας της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας, ώστε να προκύψουν πιο ασφαλή και αξιόπιστα συμπεράσματα.
- Προτείνεται να διερευνηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας έρευνας με πιο διεξοδικό και εκτενή τρόπο σε πανελλαδικό επίπεδο ώστε να οδηγήσουν σε πιο ασφαλή και χρήσιμα συμπεράσματα.
- Προτείνεται να διερευνηθεί η σχέση του μέντορα εκπαιδευτικού με τους μαθητευομένους, όπως και τα οφέλη και τα μειονεκτήματα αυτής της σχέσης για τον εκπαιδευτικό, το μαθητευόμενο και τον εκπαιδευτικό οργανισμό.
- Αξιολογούνται ως χρήσιμες μελλοντικές έρευνες που θα περιλαμβάνουν την οπτική και των υπόλοιπων εμπλεκόμενων μερών της μαθητείας, όπως των υπευθύνων Π.Δ.Ε. και της Δ.Δ.Ε, σχετικά με τη συμβολή των κωδίκων επικοινωνίας που αναπτύσσονται στη μαθητεία για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας.

Σύνοψη κεφαλαίου

Στο τελευταίο μέρος της παρούσας έρευνας έγινε προσπάθεια να αποδοθούν τα συμπεράσματα που βασίστηκαν στην ποιοτική ανάλυση των απόψεων των έξι εκπαιδευτικών και των έξι μαθητευομένων των ΕΠΑΛ της πόλης του Αγρινίου, που συμμετείχαν στην έρευνα. Στα συμπεράσματα έγινε σαφές ότι η επικοινωνία αποτελεί για το δείγμα της έρευνας σημαντικό παράγοντα αναβάθμισης του προγράμματος της μαθητείας ο οποίος θα συμβάλει στην αποτελεσματικότητα του θεσμού. Τέλος, παρουσιάστηκαν προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

Επίλογος

Ο θεσμός της εκπαίδευσης ενηλίκων τα τελευταία χρόνια έχει υποστεί αναδιάρθρωση και έχει αναβαθμιστεί. Αποτελεί ένα από τα βασικά μέσα που οδηγεί στην πρόοδο και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, στο οικονομικό τομέα, όσο και στην ενσωμάτωση των αλλαγών που συμβαίνουν σε κοινωνικό, οικονομικό και πολιτισμικό επίπεδο και στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που αυτές επιφέρουν (Βεργίδης, 2008).

Ο θεσμός της μαθητείας των ΕΠΑΛ: «Μεταλυκειακό έτος-τάξης Μαθητείας», αποτελεί ένα σύγχρονο και πρωτοπόρο πρόγραμμα που συνδυάζει τη μάθηση στον εκπαιδευτικό οργανισμό και την πρακτική άσκηση στον χώρο εργασίας, ώστε μέσα από τις αρχές της διάβιου μάθησης να ολοκληρωθούν και να αναβαθμιστούν οι επαγγελματικές και κοινωνικές γνώσεις και δεξιότητες των μαθητευομένων.

Για να μπορέσει ο θεσμός να πετύχει τον σκοπό του, δηλαδή οι εκπαιδευτικοί, οι μαθητευόμενοι, οι διευθυντές των σχολικών μονάδων και οι εκπαιδευτές στον χώρο εργασίας, απαιτείται να αναπτύξουν επικοινωνιακές δεξιότητες.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Αθανασίου, Α., Μπαλντούκας, Α., & Παναούρα, Ρ. (2014). *Εγχειρίδιο προς εκπαιδευτές ενηλίκων*. Λευκωσία: Έκδοση Πανεπιστημίου Frederick. Ανακτήθηκε στις 25 Νοεμβρίου 2020 από: <https://bit.ly/3bjFdnl>
- Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (1999). Η επικοινωνία στον εκπαιδευτικό οργανισμό. Στο: Α. Αθανασούλα-Ρέππα, Σ.Σ. Ανθοπούλου, Σ. Κατσουλάκης, & Γ. Μαυρογιώργος *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων*. (Τόμ. Β, σελ. 137-186) Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2001). *Η συναισθηματική νοημοσύνη και ο ρόλος της στην αποτελεσματική επικοινωνία στην ΑεξΑΕ*. Πρακτικά του Α' Πανελλήνιου Συνεδρίου για την ΑεξΑΕ.
- Αντωνιάδου, Ε. (2014). Η αξιοποίηση των δεξιοτήτων επικοινωνίας στο χώρο της εργασίας. Η περίπτωση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη. Ανακτήθηκε στις 08/03/2021: <https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/16607>
- Βαϊκούση, Δ. (2008). Αρχές Επικοινωνίας. Στο: Δ. Βαϊκούση, Ι. Βαλάκας, Ε. Γιαννακοπούλου, Ι. Γκιάστας, Α. Κόκκος, & Α. Τσιμπουκλή. Εισαγωγή στην εκπαίδευση ενηλίκων. Εκπαιδευτικοί Μέθοδοι - Ομάδα Εκπαιδευομένων (Τόμ. Δ, 2η έκδ., σελ.199-217). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Βεργίδης, Δ. (2008). *Η εξέλιξη της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Ελλάδα και η κοινωνικοοικονομική λειτουργία της* (Τόμ. Β) Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Billett, S. (2016). *Apprenticeship as a mode of learning and model of education*. DOI: 10.1108/ET-01-2016-0001
- Γαλατά Β., Βεργίδης Δ., Δακοπούλου Α., Καλογρίδη Σ., Κεδράκα Κ., & Τσιμπουκλή Α. (2017). *Εγχειρίδιο Μεθοδολογίας για τη Διεξαγωγή Έρευνας στην Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Γρηγοροπούλου, Σ. (2012). *Η Επικοινωνία ως παράγοντας αποτελεσματικότητας στη σχολική μονάδα: Ο ρόλος του Διευθυντή και του συλλόγου διδασκόντων*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

- Cedefop (2014β). Cedefop ReferNet. *Apprenticeship-type schemes and structured workbased learning programmes Italy*. Retrieved from <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/countryreports/apprenticeships-WBL-Italy-2014>
- Cedefop (2015). *Benefits of work-based learning: apprenticeships*. Retrieved 18 November 2020 from <https://bit.ly/2XefbK0>
- Cedefop (2018c). *Apprenticeship review: Greece. Modernizing and expanding apprenticeships in Greece. Thematic country reviews*. Luxembourg: Publications Office. Retrieved 27 December 2020 from <https://bit.ly/38kBfsH>
- Cedefop (2019). *Επισκόπηση της μαθητείας ΕΛΛΑΔΑ - Εκσυγχρονισμός και επέκταση των προγραμμάτων μαθητείας στην Ελλάδα*. Ανακτήθηκε 20 Νοεμβρίου 2020 από: https://www.cedefop.europa.eu/files/4160_el_executive_summary.pdf
- Cohen, L., & Manion, L. (1994). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. (μτφ. Σ. Κυρανάκης, Μ. Μαυράκη, Χ. Μητσοπούλου, Π. Μπιθαρά, & Μ. Φιλοπούλου). Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο (έτος έκδοσης πρωτοτύπου 2000).
- Courau, S. (2000). *Τα βασικά «εργαλεία» του εκπαιδευτή ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Creswell, J. (2016). *Η Έρευνα στην Εκπαίδευση: Σχεδιασμός, Διεξαγωγή και Αξιολόγηση Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας*. Αθήνα: Ίων.
- Δεληγιάννη, Ε. (2020). «Εκπαίδευση και επιχειρηματικότητα: Η περίπτωση του μεταλυκειακού έτους-τάξη μαθητείας στα ΕΠΑΛ» (Διπλωματική εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Αγρίνιο. Ανακτήθηκε 20 Οκτωβρίου 2020 από: <https://bit.ly/3bpXgYY>
- Dick, B. (1997) Communication skills. [Available online]. Retrieved 18 January 2021 from: <http://www.aral.com.au/resources/communicn.html>
- Ζάχαρη, Μ. (2016). Ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων στην επικοινωνία και στη δυναμική της ομάδας στο Σ.Δ.Ε. Λάρισας. Διπλωματική Εργασία . Πάτρα. Ανακτήθηκε 8 Αυγούστου 2021 από: <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/33499>
- Ζάχος, Δ. (2010). Σημειώσεις για το μάθημα: Δομή και σημασία της επιστημονικής εργασίας στους τομείς δραστηριότητας των εκπαιδευτικών. Θεσσαλονίκη, ΑΠΘ.

- Ζωγόπουλος, Ε. & Γκολώνης, Χ. (2017, Απρίλιος). *Το Δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης (Μαθητεία) στα ΕΠΑΛ ως μέθοδος μάθησης. Μια αρχική προσέγγιση*. Ανακοίνωση στο 4ο Συνέδριο Νέος Παιδαγωγός, σελ.1-10, Αθήνα.
- Gessler, M. (2017). The lack of collaboration between companies and schools in the German dual apprenticeship system: Historical background and recent data. *International Journal for Research in Vocational Education and Training. IJRJET*, 4(2), 164-195. Retrieved 20 January 2021 from DOI: <https://doi.org/10.13152/IJRJET.4.2.4>
- Ιωαννίδου, Α., & Σταύρου, Σ. (2013). Προοπτικές μεταρρύθμισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης της Ελλάδος. Ανακτήθηκε στις 21 Δεκεμβρίου 2020 από: <https://bit.ly/3s1hFd2>
- Jarvis, P. (2007). *Οι θεμελιωτές της εκπαίδευσης ενηλίκων* (μτφ. Α. Θεοδωρακάκου). Αθήνα: Μεταίχμιο. (έτος έκδοσης πρωτοτύπου 1987).
- Κανίδου, Ζ. (2020). Διερεύνηση απόψεων εκπαιδευτικών και Διευθυντών για την κατοχή επικοινωνιακών δεξιοτήτων των Διευθυντών σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης-Μια εμπειρική προσέγγιση (Διπλωματική εργασία). Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Αλεξανδρούπολη.
- Καραμπίνη, Ε. (2020). «Διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών των ΕΠΑΛ για τις δυσκολίες που συνάντησαν στην υλοποίηση της Μαθητείας το σχολικό έτος 2018-2019: Μελέτη περίπτωσης στα ΕΠΑΛ Πάτρας» (Διπλωματική εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.
- Κεδράκα, Κ. (2010). *Μεθοδολογία παρατήρησης*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Ανακτήθηκε στις 15/02/2021 από: <https://docplayer.gr/30523970-Kedra-k-2008-methodologia-lipsis-synenteyxis-sto-katerina-kedra-kathigitria-symvnylos-sti-th-e.html>
- Κατσαρού, Ε., Πιτσιάβας, Δ., & Κάκκος, Γ. (2016). Η διαμόρφωση θετικού κλίματος ως παράγοντας αποτελεσματικότητας της εκπαιδευτικής μονάδας και ο καταλυτικός ρόλος του διευθυντή. *Εκπαιδευτικός Κύκλος*, 4(3), 169-207
- Κοκκίνου, Α. (2018). Ο Θεσμός της Μαθητείας αποφοίτων ΕΠΑΛ. Μελέτη απόψεων διευθυντών, εκπαιδευτικών, μαθητών (Διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος.

- Κόκκος, Α. (1998). Αρχές Μάθησης Ενηλίκων. Στο: Α. Κόκκος, & Α. Λιοναράκης, (Επιμ.) *Ανοικτή & εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Σχέσεις διδασκόντων – διδασκόμενων* (Τόμ. Β', σελ. 77-94). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κόκκος, Α. (2008). *Θεωρητικές Προσεγγίσεις. Εισαγωγή στην Εκπαίδευση Ενηλίκων* (Τόμ. Α). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κόκκος, Α. (2005). *Ανιχνεύοντας το πεδίο. Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο
- Κουτίδου, Ε. (2013). Δια Βίου Μάθηση με όρους Διαπολιτισμικότητας: Ευρωπαϊκό και Ελληνικό Θεσμικό Πλαίσιο και Εφαρμογή του (Διδακτορική διατριβή). ΑΠΘ, Θεσσαλονίκη.
- Κουτίδου, Ε. (2014). *Διά βίου μάθηση. Συστημική και διεπιστημονική προσέγγιση υπό το πρίσμα της κοινωνιολογίας του δικαίου*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα
- Κουτούζης, Μ. (2013). *Ικανότητα Επικοινωνίας. Εγχειρίδιο Εκπαιδευομένων*. Αθήνα
Ανακτήθηκε στις 20 Δεκεμβρίου 2020:
https://ketheaspp10.files.wordpress.com/2015/06/10_ikanotita_epikoinonias.pdf
- Κωσταρά, Α. (2018). «Οι Επικοινωνιακές Δεξιότητες των Δασκάλων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, ως Παράγοντας Διδακτικής Αποτελεσματικότητας» (Διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος.
- Κωτσίκης, Β. (1997). *Εισαγωγή στην επαγγελματική εκπαίδευση, εκπαίδευση & αρχική κατάρτιση* (σύγχρονη προσέγγιση). Αθήνα: «Έλλην» - Γ. Πάρικος.
- Κωτσίκης, Β. (1998). *Εκπαιδευτικά συστήματα, οργάνωση και διοίκηση, συστημική προσέγγιση*. Αθήνα: «Έλλην» - Γ. Πάρικος.
- Katz, D. & Kahn, R L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.
- Λιάντος, Μ.Γ. (2000). *Ψυχολογία της Εργασίας*. Θεσσαλονίκη: ΖΗΤΗ
- Μανήρα, Β. (2019). «Διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών για τις προοπτικές εφαρμογής και τη χρησιμότητα του θεσμού της Μαθητείας: Η περίπτωση του 1ου Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑ.Λ) του νομού Άρτας» (Διπλωματική εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα. Ανακτήθηκε στις 20 Νοεμβρίου 2020:
https://apothesis.eap.gr/bitstream/repo/43788/1/109886_%ce%9c%ce%91%ce%9d%ce%97%ce%a1%ce%91_%ce%92%ce%91%ce%a3%ce%99%ce%9b%ce%99%ce%9a%ce%97.pdf
- Μανουσαρίδης, Η., & Πουλάκος, Ν. (2017). Μαθητεία και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση: Ανάπτυξη Πληροφοριακού Συστήματος για την Παρακολούθηση και

- Εποπτεία της Μαθητείας στο χώρο Εργασίας (Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Εργασία).
Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά, Τεχνολογικού Τομέα, Πειραιάς.
- Μασουράκης, Μ., Μητσόπουλος, Μ., & Πρίντσιπας, Θ. (2018). Σύγχρονες Δεξιότητες για
Διεθνώς Ανταγωνιστικές Επιχειρήσεις: 12 + 1 προκλήσεις για να μειώσουμε το
χάσμα δεξιοτήτων στην Ελλάδα. Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ).
Ανακτήθηκε 20 Φεβρουαρίου 2020 από: <https://bit.ly/2LnaU4i>
- Μαυρογιώργος, Γ. (1999). Η επικοινωνία στον εκπαιδευτικό οργανισμό. Στο: Α.
Αθανασούλα-Ρέππα, Σ.Σ. Ανθοπούλου, Σ. Κατσουλάκης, & Γ. Μαυρογιώργος,
Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (Τόμ. Β', 1η
έκδ., σελ. 93-132) Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Μητροπούλου, Φ., & Φερώνης, Α. (2016). *Νέοι και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Ο
κόσμος της εργασίας, τεύχος 3*, Μάρτιος.
- Μιχόπουλος, Α. (1998). *Εκπαιδευτική Διοίκηση Ι: Διαδικασίες Δομικής Μορφολογίας*. Αθήνα:
Ιδίου.
- Μόραλη, Σ. (2017). Διερεύνηση των απόψεων των Καθηγητών ειδικοτήτων
Επαγγελματικών Λυκείων (ΕΠΑΛ) για το ρόλο τους ως εκπαιδευτές ενηλίκων στα
πλαίσια της Μαθητείας αποφοίτων των ΕΠΑΛ (Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή
εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.
- Μπολμάτη, Α. (2018). Μεταλυκειακό έτος μαθητείας- σύγχρονη εκπαίδευση σε θεωρητικό
και επαγγελματικό πλαίσιο για νέους ενήλικες (Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή
εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.
- Μπουραντάς, Δ. (1992). *Μάνατζμεντ: Οργανωτική θεωρία και συμπεριφορά*. Αθήνα: Team
- Μπουραντάς, Δ. (2001). *Μάνατζμεντ. Θεωρητικό υπόβαθρο. Σύγχρονες πρακτικές*. Αθήνα:
Μπένου.
- Maurušaitienė, D. (2012). *Stakeholder cooperation: the new public management paradigm in
vocational training*. VYTAUTAS MAGNUS UNIVERSITY. Retrieved 25 January
2021 from <https://bit.ly/39ekgsG>
- Παϊδούση, Χ. (2014). *Δυϊκό σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης: Η γερμανική αφήγηση για
τη σύνδεση Εκπαίδευσης και Αγοράς Εργασίας*. Ανακτήθηκε 19 Νοεμβρίου 2020 από:
<https://bit.ly/395O8Gd>
- Πασιαρδής, Π. (2004). *Εκπαιδευτική ηγεσία: Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη
σύγχρονη εποχή*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

- Πολυχρονάκη, Χ. (2018). «Αντιλήψεις εκπαιδευτικών που εργάζονται σε Επαγγελματικά Λύκεια για ζητήματα επικοινωνίας» (Διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος. Ανακτήθηκε 20 Οκτωβρίου 2020: https://hellanicus.lib.aegean.gr/bitstream/handle/11610/18545/%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CF%85%CF%87%CF%81%CE%BF%CE%BD%CE%AC%CE%BA%CE%B7_%CE%94%CE%99%CE%A0%CE%9B%CE%A9%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Προβατά, Α. (2005). *Η Ελληνική εκπαιδευτική πολιτική και η Ενωμένη Ευρώπη (Ο λόγος για την τεχνική-επαγγελματική εκπαίδευση μέσα από την προοπτική ένταξης) 1957-1981*. (Τόμ. Α'). Αθήνα: Παπαζήσης.
- Ρόμπολας Π., (2020). «Αποτίμηση του Θεσμού Μεταλυκειακό έτος-Τάξη Μαθητείας των Επαγγελματικών Λυκείων για την ειδικότητα Βοηθού Νοσηλεύτη. Η περίπτωση της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας» (Διπλωματική εργασία). ΕΑΠ, Πάτρα. Ανακτήθηκε 21 Οκτωβρίου 2020 από: <https://bit.ly/39Z8bYN>
- Pylnas, L., Nokelainen, P., & Rintala, H. (2017). Finnish Apprenticeship Training Stakeholders' Perceptions of Vocational Expertise and Experiences of Workplace and Guidance. *Vocations and Learning*, 8(2), 117–133. doi 10.1007/s12186-017-9189-4
- Ρώμα, Ε. (2019). Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και Μάθηση με Βάση την Εργασία. *e-Publishing: Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, Τόμ. 2, 641-655.
- Rogers, A. (1999). *Η εκπαίδευση ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Rogers, A. (2005, Μάρτιος). *Η διά βίου μάθηση στις μέρες μας: Θέματα και προκλήσεις*. Ανακοίνωση στο 1ο Συνέδριο Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων, 29-45. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Συμεού, Λ. (2006, Ιούνιος). *Εγκυρότητα και αξιοπιστία στην ποιοτική έρευνα: το παράδειγμα μιας έρευνας για τη συνεργασία σχολείου – οικογένειας*. Ανακοίνωση στο 9ο Συνέδριο Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου, Λευκωσία.
- Satir, V. (1995) *Ανθρώπινη επικοινωνία: καλύτερες σχέσεις με τον εαυτό μας και τους άλλους*. Αθήνα: Δίοδος.
- Schuhmann, G., Fisher, W., & Bruggemann, E. (2006) *Διά βίου εκπαίδευση & επαγγελματική κατάρτιση* (μτφ. Π. Ψαλλίδα). Αθήνα: Ευρωπαϊκές τεχνολογικές εκδόσεις – Γ. & Σ. Παρίκου (έτος έκδοσης πρωτοτύπου 2004).

- Τσιχουρίδης, Χ., Γκουτζινόπουλος, Α., & Μπατσίλα, Μ. (2019). Η Μαθητεία ως συνδετικός κρίκος μεταξύ σχολείου και επαγγέλματος. Απόψεις μαθητών και εκπαιδευτικών. *Εκπαιδευτικός Κύκλος*, Τόμ. 7, Τεύχος 3. Ανακτήθηκε στις 21 Δεκεμβρίου 2020 από: <https://bit.ly/3bghrJ6>
- Wolter, S.C. & Ryan, P. (2011). *Apprenticeship*. In R. Hanushek, S. Machin and L. Wossman (eds), *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 3. Amsterdam: Elsevier North-Holland.
- Φαρμάκης, Ι. (2019). Διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτικών του μεταλυκειακού έτους-τάξης μαθητείας. Μελέτη περίπτωσης στα ΕΠΑ.Λ. Κοζάνης (Διπλωματική εργασία). ΕΑΠ. Ανακτήθηκε 20 Οκτωβρίου 2020 από: <https://bit.ly/2KZN3Ig>
- Φραγκούλης, Ι., & Κουτσούκος, Μ. (2017, Νοέμβριος). *Διερεύνηση των αντιλήψεων εκπαιδευτικών Επαγγελματικών Λυκείων σε σχέση με τη συμβολή της μαθητείας στην ένταξη των αποφοίτων ΕΠΑΛ στην αγορά εργασίας*. Στο Α. Κυριακίδης, Γ. Ιακωβίδης & Δ. Πάντα (Επιμ.), Ανακοίνωση στο 1ο Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο: Εκπαιδευτική Ηγεσία, Αποτελεσματική Διοίκηση και Ηθικές Αξίες, (σσ. 383-393). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Φραγκούλης, Ι., & Ανάγνου, Ε. (2019). *Η αξιοποίηση του mentoring στο πλαίσιο του θεσμού της μαθητείας*. Πρακτικά του 2ου Πανελληνίου Επιστημονικού Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή «Ελλάδα-Ευρώπη 2020: Εκπαίδευση, Διά Βίου Μάθηση, Έρευνα, Νέες Τεχνολογίες, Καινοτομία και Οικονομία», Λαμία. Τόμ. 2, σελ.. 346-353
- Farajollahi, M., & Moenikia, M. (2010). The study of relation between students support services and distance students' academic achievement. *Procedia Social and Behavioral Sciences* , 2 (2), σσ. 4451-4456.

Πηγές

- Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Ελλάδος (ΕΒΕΕ) (2018). «Το θέμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης των νέων και της πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας, είναι κρίσιμης σημασίας για το παρόν και το μέλλον της χώρας μας. Γραφείο τύπου ομιλία πρόεδρου ΚΕΕ & ΕΒΕΑ κ. Κωνσταντίνου Μιχαλού σε

- ημερίδα του υπουργείου παιδείας με θέμα την επισκόπηση του θεσμού της μαθητείας στην Ελλάδα. Ανακτήθηκε στις 11 Ιανουαρίου 2021: <https://bit.ly/3i7bxv3>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020α). Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και ένταξη. Ανακτήθηκε στις 04 Φεβρουαρίου 2021: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/youth-employment-support-bridge-jobs-next-generation_el
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020β). Εκπαίδευση και κατάρτιση. Ανακτήθηκε στις 05 Φεβρουαρίου 2021 από: https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning_el
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020γ). Στήριξη της απασχόλησης των νέων: Γέφυρα προς την απασχόληση για την επόμενη γενιά. COM (2020) 276 Final. Ανακτήθηκε στις 08 Φεβρουαρίου 2021 από: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/youth-employment-support-bridge-jobs-next-generation_el
- Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2016). ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 19ης Δεκεμβρίου 2016 όσον αφορά τις Διαδρομές Αναβάθμισης των Δεξιοτήτων: Νέες Ευκαιρίες για Ενηλίκους (2016/C 484/01). Ανακτήθηκε στις 05 Φεβρουαρίου 2021 από: https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001
- Eurydice (2020). Ελλάδα: Οργάνωση της Μετα-Δευτεροβάθμιας μη-Ανώτατης Εκπαίδευσης. Ανακτήθηκε στις 31 Ιανουαρίου 2021 από: https://eacea.ec.europa.eu/national-olicies/eurydice/content/organisation-post-secondary-non-tertiary-education-11_el
- European Commission. (2013). Apprenticeship and traineeship schemes in EU27: Key success factors. A guidebook for policy planners and practitioners. Retrieved 17 November 2020 from <https://bit.ly/3q1SQff>
- European Union. (2012). Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-7923166-7. Doi: 10.2767/55842.
- ΙΕΠ (2018). Έκθεση Αποτίμησης του Ι.Ε.Π. για την Α' φάση του Μεταλλυκειακού έτους-Τάξης μαθητείας: Εμπειρική διερεύνηση σε μαθητευόμενους/ες, εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές φορέων απασχόλησης. Αθήνα: ΙΕΠ.

- ΙΕΠ ΘΕ2 (2018). Παραδοτέο Π1.5.1.β: Επιμορφωτικό υλικό για τη Θ.Ε.2: Προγράμματα Σπουδών Μαθητείας». Πράξη «Επιμόρφωση εκπαιδευτικών/εκπαιδευτών σε θέματα Μαθητείας» με κωδικό ΟΠΣ (MIS) 5008057. Υποέργο 1: «Υποστηρικτικές ενέργειες για την υλοποίηση της Επιμόρφωσης». Ανακτήθηκε στις 5 Δεκεμβρίου 2020 από: http://www.iep.edu.gr/images/IEP/PROKIRIKSEIS-ERGA/Erga/Epimorfosi_Mathiteia/1.5.1.b_epimorfotiko_yliko_EY1_THE2.pdf
- ΙΕΠ ΘΕ1 (2018). Παραδοτέο Π1.5.1.α: Επιμορφωτικό υλικό για τη Θ.Ε.1: Θεσμικό πλαίσιο Διαδικασίες υλοποίησης «Μεταλυκειακού έτους-Τάξης μαθητείας». Πράξη «Επιμόρφωση εκπαιδευτικών/εκπαιδευτών σε θέματα Μαθητείας» με κωδικό ΟΠΣ(MIS) 5008057. Υποέργο 1: «Υποστηρικτικές ενέργειες για την υλοποίηση της Επιμόρφωσης». Ανακτήθηκε στις 8 Δεκεμβρίου 2021 από: http://www.iep.edu.gr/images/IEP/PROKIRIKSEIS-ERGA/Erga/Epimorfosi_Mathiteia/1.5.1a_epimorfotiko_yliko_EY1_THE1.pdf
- ΙΕΠ ΘΕ1 (2021). Παραδοτέο Π1.5.1.α: Επιμορφωτικό υλικό για τη Θ.Ε.1: Θεσμικό πλαίσιο Διαδικασίες υλοποίησης «Μεταλυκειακού Έτους-Τάξης Μαθητείας». Πράξη: «Επιμόρφωση εκπαιδευτικών/εκπαιδευτών σε θέματα Μαθητείας» με κωδικό ΟΠΣ (MIS) 5008057. Υποέργο 1: «Υποστηρικτικές ενέργειες για την υλοποίηση της Επιμόρφωσης». Ανακτήθηκε στις 20 Μαΐου 2021 από: http://www.iep.edu.gr/images/IEP/PROKIRIKSEIS-ERGA/Erga/Epimorfosi_Mathiteia/2021-05-14_5_151a_epimorfotiko_yliko_EY1_THE1updated.pdf
- Κοινή Υπουργική Απόφαση Δ1α/ΓΠ.οικ. 3060 (ΦΕΚ 89/16-01-2021). Έκτακτα μέτρα προστασίας της δημόσιας υγείας από τον κίνδυνο περαιτέρω διασποράς του κορωνοϊού COVID-19 στο σύνολο της Επικράτειας για το διάστημα από τη Δευτέρα, 18 Ιανουαρίου 2021 και ώρα 6:00 έως και τη Δευτέρα, 25 Ιανουαρίου 2021 και ώρα 6:00.
- Νόμος 4186/2013 (ΦΕΚ 193/Α’/17-09-2013): Αναδιάρθρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.
- Νόμος 4763/2020 (ΦΕΚ254/21-12-2020): Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/958 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 2018 σχετικά με τον έλεγχο αναλογικότητας πριν από τη θέσπιση νέας νομοθετικής κατοχύρωσης των επαγγελματιών (ΕΕ L 173), κύρωση της Συμφωνίας μεταξύ της Κυβέρνησης της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Κυβέρνησης της

Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας για το Ελληνογερμανικό Ίδρυμα Νεολαίας και άλλες διατάξεις.

OECD (2014). Education at a glance, OECD Publishing, Paris.

Retrieved 10 December 2020 from: http://refernet.eoppep.gr/wp-content/uploads/2018/06/Briefing-note-Improving-vocational-education-and-training-through-data-analyses-and-exchanges_el.pdf

Πανεπιστήμιο Κύπρου (χ.χ.). Είδη Ερευνών. Πανεπιστημιακό Κέντρο Ερευνών Πεδίο. Ανακτήθηκε στις 18/02/2021 από: <https://www.ucy.ac.cy/pakepe/el/research-services/research-kind>

<https://www.ucy.ac.cy/pakepe/el/research-services/data-collection-methods>

Υ.ΠΑΙ.Θ (2013). Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση - Ορισμός. Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ. Ανακτήθηκε στις 26/12/2020 από : <https://bit.ly/3pP8ryq>

Υπουργείο Παιδείας Κύπρου (χ.χ.). Ενημερωτικό Σημείωμα: Νέα Σύγχρονη Μαθητεία. Συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ε.Ε και την Κυπριακή Δημοκρατία. Ανακτήθηκε στις 22/12/2020 από : <https://bit.ly/3bghyEw>

Παράρτημα Ι: Οδηγοί συνεντεύξεων

Ακολουθούν οι οδηγοί συνέντευξης που χρησιμοποιήθηκαν. Οι παρακάτω οδηγοί προέκυψαν μετά τις πιλοτικές συνεντεύξεις και είναι αυτοί που χρησιμοποιήθηκαν στη διαδικασία της βασικής έρευνας.

Οδηγός συνέντευξης Εκπαιδευτικών

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Η έρευνα στην οποία λαμβάνετε μέρος, πραγματοποιείται στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας μου, του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών του ΕΑΠ «Επιστήμες της Αγωγής», με θέμα: «Ο ρόλος της επικοινωνίας στην εφαρμογή του θεσμού της Μαθητείας των ΕΠΑΛ: αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων της ΠΕ Αιτωλοακαρνανίας».

Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθούν οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων σχετικά με το ρόλο της επικοινωνίας, των εκπαιδευτικών και των επικοινωνιακών δεξιοτήτων τους, στην αποτελεσματικότητα του θεσμού της μαθητείας και την επίτευξη των μαθησιακών στόχων των μαθητευομένων. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα διαφωτίσουν πολλές πτυχές αυτού του θέματος διότι από την αρχή της λειτουργίας του θεσμού της μαθητείας, ο αριθμός των ερευνών που έχουν διεξαχθεί στο επιστημονικό πεδίο της επικοινωνίας είναι σχετικά περιορισμένος.

Η συμβολή σας και η προσωπική σας εμπειρία πάνω στα θέματα της μαθητείας, εκτιμάται ως ιδιαίτερα σημαντική για την εκπόνησή της. Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι ανώνυμη και εθελοντική και τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τη παρούσα έρευνα. Είναι σημαντικό οι απαντήσεις σας να διέπονται από ειλικρίνεια ώστε να εξασφαλιστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της έρευνας. Η συγκατάθεσή σας για τη μαγνητοφώνηση και την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων είναι απαραίτητη. Μπορείτε να αποχωρήσετε από τη συνέντευξη όταν εσείς για οποιοδήποτε λόγο το κρίνετε απαραίτητο. Επίσης, μπορείτε να μην απαντήσετε σε όποια ερώτηση δεν επιθυμείτε και να συνεχιστεί η διαδικασία με την επόμενη ερώτηση.

Μετά την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας, εάν επιθυμείτε να ενημερωθείτε για τα αποτελέσματα της έρευνας, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στο e-mail: vaspsarra@gmail.com.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή και τη βοήθειά σας.

Με εκτίμηση
Βασιλική Ψαρρά
Μεταπτυχιακή φοιτήτρια του ΕΑΠ

Ωρα έναρξης συνέντευξης:

Ωρα λήξης συνέντευξης:

Ημερομηνία:

Τρόπος συνέντευξης:

Κωδικοποιημένο όνομα συνεντευξιαζομένου:

Δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία

1. Ηλικία:
2. Φύλο: Άνδρας ☐ - Γυναίκα ☐
3. Ειδικότητα:
4. Είστε κάτοχος: Μεταπτυχιακού ☐ ή Διδακτορικού τίτλου ☐
5. Εκπαιδευτική προϋπηρεσία σε έτη:
6. Σε πόσες και σε ποιες φάσεις συμμετείχατε στη μαθητεία;
α) 2016-2017 ☐, β) 2017-2018 ☐, γ) 2018-2019 ☐, δ) 2019-2020 ☐
7. Έχετε συμμετάσχει στην επιμόρφωση που διοργάνωσε το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Ι.Ε.Π.) για τη μαθητεία;
Ναι ☐, Όχι ☐
8. Έχετε επιμορφωθεί και πιστοποιηθεί στην εκπαίδευση ενηλίκων;
Ναι ☐, Όχι ☐
9. Ποιοι λόγοι σάς ώθησαν να συμμετέχετε στη μαθητεία;

Άξονας 1^{ος}. Επικοινωνία και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

10. Θεωρείτε ότι η επικοινωνία αποτέλεσε παράγοντα που ενίσχυσε τη διαδικασία της μάθησης και συνέβαλε στην ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων, τόσο με τους μαθητευομένους, τη διεύθυνση του σχολείου, όσο και με τον φορέα;

α) Αν ναι, με ποιον τρόπο συντέλεσε η επικοινωνία στο να λειτουργήσει αποτελεσματικά ο θεσμός της μαθητείας;

β) Αν όχι η επικοινωνία, ποιος άλλος παράγοντας (ή ποιοι παράγοντες) πιστεύετε ότι συντέλεσε (ή συντέλεσαν) να λειτουργήσει αποτελεσματικά ο θεσμός της μαθητείας;
11. Είχατε την υποστήριξη της διεύθυνσης του σχολείου στην εκπλήρωση του ρόλου σας ως εκπαιδευτικού της μαθητείας;

α) Αν ναι, πάνω σε ποια θέματα;
β) Πώς θα χαρακτηρίζατε την επικοινωνία και τη συνεργασία μεταξύ σας;
γ) Αν όχι, σε ποιους τομείς πιστεύετε ότι χρειαζόσασταν υποστήριξη;
12. Αντιμετωπίσατε προβλήματα επικοινωνίας με τον εργοδότη-εκπαιδευτή στον χώρο εργασίας;

- α) Αν ναι, ποια ήταν τα προβλήματα που προέκυψαν;
 - β) Ποιες στρατηγικές επικοινωνίας χρησιμοποιήσατε για την επίλυση των προβλημάτων;
 - γ) Αν όχι, περιγράψτε τη σχέση μεταξύ σας.
13. Πιστεύετε ότι αναπτύχθηκε σχέση επικοινωνίας ανάμεσα εσάς και στους μαθητευομένους;
- α) Αν ναι, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη μεταξύ σας επικοινωνία;
1. Καθόλου, 2. Λίγο, 3. Μέτρια, 4. Πολύ, 5. Πάρα πολύ
 - β) Αν όχι, ποια εμπόδια εμφανίστηκαν;
 - γ) Ποιες στρατηγικές εφαρμόσατε ώστε να ξεπεράσετε αυτά τα εμπόδια να βελτιώσετε την επικοινωνία με τους μαθητευομένους;
14. Υπήρξε επικοινωνία ανάμεσα σε εσάς και των επιμελητηρίων, τοπικών επιχειρήσεων, για να συζητήσετε τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας, ώστε να συμβάλετε στη λειτουργία ειδικοτήτων με τη μεγαλύτερη ζήτηση;
- α) Αν ναι, ποιο ήταν το αποτέλεσμα από αυτή την επικοινωνία;
 - β) Αν όχι, ποιες ήταν οι αιτίες που δεν υπήρξε επικοινωνία μεταξύ σας;

Άξονας 2^{ος}. Εκπαιδευτικοί και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

15. Κατά την γνώμη σας, ο εκπαιδευτικός είναι σημαντικός παράγοντας για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας;
- α) Αν ναι, ποια χαρακτηριστικά θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτει ο εκπαιδευτικός;
 - β) Αν όχι, ποιον θεωρείται εσείς σημαντικό παράγοντα που θα συμβάλει στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού;
16. Κατά την άποψή σας, ο εκπαιδευτικός συμβάλλει στη δημιουργία και τη διατήρηση θετικού επικοινωνιακού κλίματος μεταξύ των εμπλεκομένων μερών;
- α) Αν ναι, τι επιτυγχάνεται με την επικοινωνία αυτή;
 - β) Αν όχι, πώς πιστεύετε ότι θα αναπτυχθεί επικοινωνιακή σχέση μεταξύ τους;
17. Πιστεύετε ότι ο εκπαιδευτικός λειτουργεί ως μέντορας για τον μαθητευόμενο;
- α) Αν ναι, ποια προσόντα του εκπαιδευτικού συμβάλλουν σε αυτό;
 - β) Αν όχι, ποιες δεξιότητες οφείλει να αναπτύξει ο εκπαιδευτικός;
18. Κατά τη γνώμη σας, τι προϋποθέσεις πιστεύετε πρέπει να ισχύουν, ώστε η μαθητεία να παρέχει αποτελεσματική εκπαίδευση ενηλίκων;

19. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα οφέλη και ποιες οι δυσκολίες που βιώσατε από τη συμμετοχή σας στον θεσμό της μαθητείας;
20. Έχετε πραγματοποιήσει ενημερώσεις σε σχολεία (Γυμνάσια και Λύκεια) και σε τοπικές επιχειρήσεις για τη μαθητεία, σχετικά με τα οφέλη της για τους μαθητευομένους και την κοινωνία;
- α) Αν ναι, πώς πιστεύετε ότι βοήθησε η ενημέρωση;
- β) Αν όχι, εξηγήστε για ποιους λόγους δεν κάνατε ενημερώσεις;
21. Ποιοι λόγοι θα σας ωθήσουν να συνεχίσετε να ασχολείστε με τη μαθητεία;

Άξονας 3^{ος}. Επιμόρφωση και Επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών και η συμβολή τους στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού

22. Κατά τη γνώμη σας, ποιες επικοινωνιακές δεξιότητες πρέπει να διαθέτει εκπαιδευτικός ώστε να αναπτυχθεί ομαλή επικοινωνία με τους μαθητευομένους;
23. Ποιες επικοινωνιακές δεξιότητες των μαθητευομένων θεωρείτε ότι βοηθήσατε να αναπτυχθούν;
24. Συμμετείχατε σε επιμορφωτικά σεμινάρια για την προσωπική σας βελτίωση;
- α) Αν ναι, εκτός από την αναβάθμιση των γνώσεων πάνω σε θέματα της ειδικότητάς σας, ποιες επικοινωνιακές δεξιότητες θεωρείται ότι ενισχύθηκαν;
- β) Αν όχι, με ποιον τρόπο εξασφαλίζετε την προσωπική σας βελτίωση;
25. Κατά τη γνώμη σας, χρειάζεται να επιμορφωθείτε περαιτέρω;
- α) Αν ναι, πάνω σε ποια θέματα;
- β) Αν όχι, πόσο είστε ικανοποιημένος από την επιμόρφωση που έχετε λάβει;
1. Καθόλου, 2. Λίγο, 3. Μέτρια, 4. Πολύ, 5. Πάρα πολύ
26. Κατά τη γνώμη σας, για ποιους λόγους κρίνεται απαραίτητη η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών;

Οδηγός συνέντευξης Μαθητευομένων

Αγαπητοί μαθητεύομενοι,

Η έρευνα στην οποία λαμβάνετε μέρος, πραγματοποιείται στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας μου, του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών του ΕΑΠ «Επιστήμες της Αγωγής», με θέμα: «Ο ρόλος της επικοινωνίας στην εφαρμογή του θεσμού της Μαθητείας των ΕΠΑΛ: αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων της ΠΕ Αιτωλοακαρνανίας».

Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθούν οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων σχετικά με το ρόλο της επικοινωνίας, των εκπαιδευτικών και των επικοινωνιακών δεξιοτήτων τους, στην αποτελεσματικότητα του θεσμού της μαθητείας και την επίτευξη των μαθησιακών στόχων των μαθητευομένων. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα διαφωτίσουν πολλές πτυχές αυτού του θέματος διότι από την αρχή της λειτουργίας του θεσμού της μαθητείας, ο αριθμός των ερευνών που έχουν διεξαχθεί στο επιστημονικό πεδίο της επικοινωνίας είναι σχετικά περιορισμένος.

Η συμβολή σας και η προσωπική σας εμπειρία πάνω στα θέματα της μαθητείας, εκτιμάται ως ιδιαίτερα σημαντική για την εκπόνησή της. Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι ανώνυμη και εθελοντική και τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τη παρούσα έρευνα. Είναι σημαντικό οι απαντήσεις σας να διέπονται από ειλικρίνεια ώστε να εξασφαλιστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της έρευνας. Η συγκατάθεσή σας για τη μαγνητοφώνηση και την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων είναι απαραίτητη. Μπορείτε να αποχωρήσετε από τη συνέντευξη όταν εσείς για οποιοδήποτε λόγο το κρίνετε απαραίτητο. Επίσης, μπορείτε να μην απαντήσετε σε όποια ερώτηση δεν επιθυμείτε και να συνεχιστεί η διαδικασία με την επόμενη ερώτηση.

Μετά την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας, εάν επιθυμείτε να ενημερωθείτε για τα αποτελέσματα της έρευνας, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στο e-mail: vaspsarra@gmail.com.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή και τη βοήθειά σας.

Με εκτίμηση
Βασιλική Ψαρρά
Μεταπτυχιακή φοιτήτρια του ΕΑΠ

Ωρα έναρξης συνέντευξης:

Ωρα λήξης συνέντευξης:

Ημερομηνία:

Τρόπος συνέντευξης:

Κωδικοποιημένο όνομα συνεντευξιζόμενου:

Δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία

- 1) Ηλικία:
- 2) Φύλο: Άνδρας ☐ - Γυναίκα ☐
- 3) Ειδικότητα:
- 4) Σε ποια φάση συμμετείχατε στη μαθητεία;
α) 2016-2017 ☐, β) 2017-2018 ☐, γ) 2018-2019 ☐, δ) 2019-2020 ☐
- 5) Απασχοληθήκατε σε Δημόσιο ή σε Ιδιωτικό Φορέα;
- 6) Μετά από τη μαθητεία εργαστήκατε εύκολα στην ειδικότητα σας;
- 7) Ποιοι λόγοι σας ώθησαν να συμμετάσχετε στη μαθητεία;

Άξονας 1^{ος}. Επικοινωνία και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

- 8) Υπήρξε επικοινωνία με τον εκπαιδευτικό της μαθητείας;
α) Αν ναι, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την μεταξύ σας επικοινωνία;
1. Καθόλου, 2. Λίγο, 3. Μέτρια, 4. Πολύ, 5. Πάρα πολύ
β) Αν όχι, ποια ήταν τα προβλήματα που προέκυψαν;
γ) Με ποιον τρόπο τα αντιμετωπίσατε;
- 9) Υπήρξε επικοινωνία με τον εργοδότη-εκπαιδευτή στο χώρο εργασίας;
α) Αν ναι, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την μεταξύ σας επικοινωνία;
1. Καθόλου, 2. Λίγο, 3. Μέτρια, 4. Πολύ, 5. Πάρα πολύ
β) Αν όχι, ποια ήταν τα προβλήματα που προέκυψαν;
γ) Με ποιο τρόπο τα αντιμετωπίσατε;
- 10) α) Με τους υπόλοιπους εργαζομένους της επιχείρησης, πώς διαμορφώθηκε η μεταξύ σας επικοινωνία και συνεργασία;
β) Ο εκπαιδευτικός ή ο επόπτης στο χώρο εργασίας ή και οι δύο σας βοήθησαν να επιλυθούν τυχόν προβλήματα που προέκυψαν;
- 11) α) Υπήρξαν προβλήματα επικοινωνίας με τη διεύθυνση του σχολείου;
1. Καθόλου, 2. Λίγο, 3. Μέτρια, 4. Πολύ, 5. Πάρα πολύ
β) Χρειαστήκατε τη βοήθειά ή την υποστήριξή τους;
1) Αν ναι, σε ποια θέματα σας βοήθησαν;
2) Αν όχι, συνέβαλε η επικοινωνία με τον εκπαιδευτικό έτσι ώστε να μη δημιουργηθούν προβλήματα μεταξύ με τη διεύθυνση του σχολείου;

Άξονας 2^{ος}. Εκπαιδευτικοί και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

- 12) Ο εκπαιδευτικός της μαθητείας σας βοήθησε να προσαρμοστείτε στον χώρο εργασίας;
- α) Αν ναι, με ποιον τρόπο;
 - β) Αν όχι, πώς σας αντιμετώπισε;
- 13) Ο εκπαιδευτικός που σας ανέλαβε στη μαθητεία, σας δίδασκε και κατά τη διάρκεια της φοίτησής σας στο ΕΠΑΛ;
- α) Αν ναι, πώς ήταν η συνεργασία σας στη μαθητεία σε σχέση με αυτή όταν ήσασταν μαθητής του ΕΠΑΛ;
 - β) Αν όχι, μπορείτε να περιγράψετε κάποια χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού της μαθητείας που σας έκαναν θετική ή αρνητική εντύπωση;
- 14) Κατά την γνώμη σας, ο εκπαιδευτικός είναι σημαντικός παράγοντα για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας;
- α) Αν ναι, ποια χαρακτηριστικά θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτει ο εκπαιδευτικός;
 - β) Αν όχι, ποιον θεωρείται εσείς σημαντικό για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας;
- 15) Λειτουργήσε ο εκπαιδευτικός για σας ως μέντορας σε σχέση με το επάγγελμα που επιλέξατε να ασχοληθείτε;
- α) Αν ναι, τι κατάφερε να σας μεταδώσει και /ή να σας εμφυσήσει;
 - β) Αν όχι, ποια χαρακτηριστικά νομίζετε ότι θα έπρεπε να βελτιώσει ο εκπαιδευτικός;
- 16) Ποια γενικότερα τα οφέλη σας από τη συμμετοχή σας στον θεσμό της μαθητείας;

Άξονας 3^{ος}. Επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών και η συμβολή τους στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού

- 17) Ο εκπαιδευτικός της μαθητείας είχε αναπτυγμένες επικοινωνιακές δεξιότητες;
- α) Αν ναι, αναφέρετε μερικές επικοινωνιακές δεξιότητες που εντοπίσατε και ποιες σας βοήθησαν να προσαρμοστείτε στον χώρο εργασίας;
 - β) Αν όχι, ποιες επικοινωνιακές δεξιότητες πρέπει να αναπτύξει και με ποιο τρόπο νομίζετε ότι θα το πετύχει αυτό;
- 18) Ποιες επικοινωνιακές σας δεξιότητες θεωρείτε ότι αναπτύχθηκαν με τη συμμετοχή σας στη μαθητεία;
- 19) Κατά τη γνώμη σας, πώς οι επικοινωνιακές δεξιότητες του εκπαιδευτικού είναι δυνατό να συμβάλουν στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού;

Παράρτημα II: Αντιπροσωπευτικές απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις

Οδηγός συνέντευξης Εκπαιδευτικών

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Η έρευνα στην οποία λαμβάνετε μέρος, πραγματοποιείται στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας μου, του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών του ΕΑΠ «Επιστήμες της Αγωγής», με θέμα: «Ο ρόλος της επικοινωνίας στην εφαρμογή του θεσμού της Μαθητείας των ΕΠΑΛ: αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων της ΠΕ Αιτωλοακαρνανίας».

Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθούν οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων σχετικά με το ρόλο της επικοινωνίας, των εκπαιδευτικών και των επικοινωνιακών δεξιοτήτων τους, στην αποτελεσματικότητα του θεσμού της μαθητείας και την επίτευξη των μαθησιακών στόχων των μαθητευομένων. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα διαφωτίσουν πολλές πτυχές αυτού του θέματος διότι από την αρχή της λειτουργίας του θεσμού της μαθητείας, ο αριθμός των ερευνών που έχουν διεξαχθεί στο επιστημονικό πεδίο της επικοινωνίας είναι σχετικά περιορισμένος.

Η συμβολή σας και η προσωπική σας εμπειρία πάνω στα θέματα της μαθητείας, εκτιμάται ως ιδιαίτερα σημαντική για την εκπόνησή της. Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι ανώνυμη και εθελοντική και τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τη παρούσα έρευνα. Είναι σημαντικό οι απαντήσεις σας να διέπονται από ειλικρίνεια ώστε να εξασφαλιστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της έρευνας. Η συγκατάθεσή σας για τη μαγνητοφώνηση και την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων είναι απαραίτητη. Μπορείτε να αποχωρήσετε από τη συνέντευξη όταν εσείς για οποιοδήποτε λόγο το κρίνετε απαραίτητο. Επίσης, μπορείτε να μην απαντήσετε σε όποια ερώτηση δεν επιθυμείτε και να συνεχιστεί η διαδικασία με την επόμενη ερώτηση.

Μετά την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας, εάν επιθυμείτε να ενημερωθείτε για τα αποτελέσματα της έρευνας, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στο e-mail: vaspsarra@gmail.com.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή και τη βοήθειά σας.

Με εκτίμηση

Βασιλική Ψαρρά

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια του ΕΑΠ

Ωρα έναρξης συνέντευξης: 5μμ

Ωρα λήξης συνέντευξης: 5:30μμ

Ημερομηνία: 7/4/2021

Τρόπος συνέντευξης: Skype

Κωδικοποιημένο όνομα συνεντευξιαζομένου: Ε2

Δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία

1. Ηλικία: 51

2. Φύλο: Άνδρας ☐ - Γυναίκα ☒

3. Ειδικότητα: ΠΕ82 Μηχανολόγος

4. Είστε κάτοχος: Μεταπτυχιακού ☐ ή Διδακτορικού τίτλου ☐ ΟΧΙ

5. Εκπαιδευτική προϋπηρεσία σε έτη: 28

6. Σε πόσες και σε ποιες φάσεις συμμετείχατε στη μαθητεία;

α) 2016-2017☐, β) 2017-2018 X, γ) 2018-2019 X, δ) 2019-2020☐

7. Έχετε συμμετάσχει στην επιμόρφωση που διοργάνωσε το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Ι.Ε.Π.) για τη μαθητεία; Ναι X, Όχι ☐

8. Έχετε επιμορφωθεί και πιστοποιηθεί στην εκπαίδευση ενηλίκων; Ναι ☐, Όχι X

9. Ποιοι λόγοι σάς ώθησαν να συμμετέχετε στη μαθητεία;

Η μαθητεία είναι ένας θεσμός με πολλά πλεονεκτήματα για τους μαθητευόμενους, τις επιχειρήσεις, την κοινωνία, το σχολείο καθώς επίσης και για εμάς τους εκπαιδευτικούς. Είναι πολύ σημαντικό λοιπόν ο καθένας, να στηρίζει θεσμούς που αποφέρουν πολλά οφέλη σε πολλούς τομείς και ειδικά στους νέους που ξεκινούν την πορεία τους στην αγορά εργασίας. Γι' αυτό λοιπόν για μένα, ο βασικός λόγος που με ώθησε να ασχοληθώ με τη μαθητεία ήταν το να στηρίξω τους μαθητευόμενους να ενταθούν στο πρόγραμμα και να αποκομίσουν τα οφέλη που τους παρέχει ο θεσμός αυτός. Άλλο κίνητρο, αν και μικρό, υπήρξε η μείωση στο ωράριό μου. Βέβαια η εποπτεία κάλυπτε αρκετό χρόνο, γι' αυτό δεν το θεωρώ ιδιαίτερα σημαντικό, αλλά αποτελεί λύση κυρίως για υπεράριθμους που θέλουν να καλύψουν το ωράριο τους. Επίσης, επειδή προσφέρει αρκετά οφέλη στο σχολείο και πιο συγκεκριμένα

βοηθά στην προσέλευση παιδιών στην κάθε ειδικότητα, θα μπορούσα να το θεωρήσω κίνητρο προκειμένου να βοηθήσω την ειδικότητά μου.

Άξονας 1ος. Επικοινωνία και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

10. Θεωρείτε ότι η επικοινωνία αποτέλεσε παράγοντα που ενίσχυσε τη διαδικασία της μάθησης και συνέβαλε στην ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων, τόσο με τους μαθητευομένους, τη διεύθυνση του σχολείου, όσο και με τον φορέα; Ναι

α) Αν ναι, με ποιον τρόπο συντέλεσε η επικοινωνία στο να λειτουργήσει αποτελεσματικά ο θεσμός της μαθητείας;

Λειτουργήσε αποτελεσματικά ο θεσμός, με τη δημιουργία κατάλληλου επικοινωνιακού κλίματος, της ατμόσφαιρας και τις συνθήκες συνεργασίας μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων στο πρόγραμμα. Έτσι δημιουργούνται αισθήματα ασφαλείας, αλληλοκατανόησης, προάγονταν η συνεργασία, και η ικανοποίηση όλων των μελών. Βασικός σκοπός ήταν η λύση των προβλημάτων που δημιουργούνταν, με γνώμονα την υποστήριξη, τη βελτίωση σχέσεων και τη καλή θέληση από όλες τις πλευρές και όχι τη δημιουργία εντάσεων.

β) Αν όχι η επικοινωνία, ποιος άλλος παράγοντας (ή ποιοι παράγοντες) πιστεύετε ότι συντέλεσε (ή συντέλεσαν) να λειτουργήσει αποτελεσματικά ο θεσμός της μαθητείας;

11. Είχατε την υποστήριξη της διεύθυνσης του σχολείου στην εκπλήρωση του ρόλου σας ως εκπαιδευτικού της μαθητείας; Ναι

α) Αν ναι, πάνω σε ποια θέματα;

Αρκετά, η Διεύθυνση ήταν πρόθυμη να βοηθήσει σε οποιοδήποτε πρόβλημα παρουσιαζόταν, είτε από την πλευρά του εργοδότη είτε από του μαθητευομένου.

β) Πώς θα χαρακτηρίζατε την επικοινωνία και τη συνεργασία μεταξύ σας; Άριστη

γ) Αν όχι, σε ποιους τομείς πιστεύετε ότι χρειαζόσασταν υποστήριξη;

12. Αντιμετωπίσατε προβλήματα επικοινωνίας με τον επόπτη στον χώρο εργασίας; Όχι

α) Αν ναι, ποια ήταν τα προβλήματα που προέκυψαν;

β) Ποιες στρατηγικές επικοινωνίας χρησιμοποιήσατε για την επίλυση των προβλημάτων;

γ) Αν όχι, περιγράψτε τη σχέση μεταξύ σας.

Η σχέση μου ήταν αρκετά καλή. Υπήρχε άριστη συνεργασία, επικοινωνία, σχέση εμπιστοσύνης και πάντα καλή διάθεση για τη λύση των προβλημάτων.

13. Πιστεύετε ότι αναπτύχθηκε σχέση επικοινωνίας ανάμεσα εσάς και στους μαθητευομένους; Ναι, αναγνωρίστηκε το ενδιαφέρον και τα ειλικρινά μου αισθήματα από τους μαθητευόμενους με αποτέλεσμα να καλλιεργηθεί πάρα πολύ καλή σχέση επικοινωνίας

α) Αν ναι, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη μεταξύ σας επικοινωνία;

1. Καθόλου, 2. Λίγο, 3. Μέτρια, 4. Πολύ, 5. Πάρα πολύ X

β) Αν όχι, ποια εμπόδια εμφανίστηκαν;

γ) Ποιες στρατηγικές εφαρμόσατε ώστε να ξεπεράσετε αυτά τα εμπόδια να βελτιώσετε την επικοινωνία με τους μαθητευόμενους;

14. Υπήρξε επικοινωνία ανάμεσα σε εσάς και των επιμελητηρίων, τοπικών επιχειρήσεων, για να συζητήσετε τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας, ώστε να συμβάλετε στη λειτουργία ειδικοτήτων με τη μεγαλύτερη ζήτηση;

α) Αν ναι, ποιο ήταν το αποτέλεσμα από αυτή την επικοινωνία; Ναι

Υπήρξε επικοινωνία μόνο με συλλόγους και με επιχειρήσεις, όχι με το επιμελητήριο. Αυτό με διευκόλυνε ιδιαίτερα στην εύρεση θέσεων εργασίας γιατί μπόρεσα να έρθω σε επαφή μαζί τους, να τους ενημερώσω για το πρόγραμμα και να συζητήσω τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας.

β) Αν όχι, ποιες ήταν οι αιτίες που δεν υπήρξε επικοινωνία μεταξύ σας;

Άξονας 2ος. Εκπαιδευτικοί και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

15. Κατά την γνώμη σας, ο εκπαιδευτικός είναι σημαντικός παράγοντας για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας;

α) Αν ναι, ποια χαρακτηριστικά θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτει ο εκπαιδευτικός; Ναι

Πιστεύω ότι ο εκπαιδευτικός είναι σημαντικός παράγοντας για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας. Κάποια από τα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει είναι:

- να στηρίζει τους μαθητευόμενους σε κάθε τους βήμα
- να δημιουργεί το κατάλληλο επικοινωνιακό κλίμα
- να ενθαρρύνει τη διαπροσωπική επικοινωνία και τη συνεργασία
- να διατυπώνει ξεκάθαρους κανόνες συμπεριφοράς
- να εκφράζει έμπρακτα την εμπιστοσύνη του προς τους μαθητευόμενους δημιουργώντας τους αισθήματα ασφάλειας και αλληλοκατανόησης
- να συμπαραστέκεται στους μαθητευόμενους και να τους βοηθά στη λύση των προβλήματά τους
- να καλλιεργεί το διάλογο και τη διαλλακτικότητα αποφεύγοντας τη δημιουργία εντάσεων.

β) Αν όχι, ποιον θεωρείται εσείς σημαντικό παράγοντα που θα συμβάλει στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού;

16. Κατά την άποψή σας, ο εκπαιδευτικός συμβάλλει στη δημιουργία και τη διατήρηση θετικού επικοινωνιακού κλίματος μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών;

α) Αν ναι, τι επιτυγχάνεται με την επικοινωνία αυτή;

Δημιουργεί το κατάλληλο επικοινωνιακό κλίμα, την ατμόσφαιρα και τις συνθήκες συνεργασίας μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων στο πρόγραμμα. Λύνονται έτσι πιο εύκολα όλα τα προβλήματα που δημιουργούνταν. Υπάρχει υποστήριξη, άριστες σχέσεις, καλή διάθεση από όλες τις πλευρές και δεν δημιουργούνται προστριβές.

β) Αν όχι, πώς πιστεύετε ότι θα αναπτυχθεί επικοινωνιακή σχέση μεταξύ τους;

17. Πιστεύετε ότι ο εκπαιδευτικός λειτουργεί ως μέντορας για τον μαθητευόμενο;

α) Αν ναι, ποια προσόντα του εκπαιδευτικού συμβάλλουν σε αυτό; Ναι

Ο εκπαιδευτικός πρέπει να είναι το πρόσωπο που καθοδηγεί και συμβουλεύει τους μαθητευόμενους, ώστε να κάνουν αυτοί σωστές επιλογές.

Πρέπει να έχει τα εξής χαρακτηριστικά:

- να είναι αξιόπιστος, με ακεραιότητα
- να δημιουργεί μια κατάσταση συνεργασίας, που να ωθεί τους μαθητευόμενους στο να βελτιώνονται
- να δημιουργεί ένα αίσθημα ασφάλειας και να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες
- να παρέχει αυτοπεποίθηση για να ξεπερνούν οι μαθητευόμενοι τους φόβους και τις αμφιβολίες τους
- να στηρίζει τις προσπάθειες τους

β) Αν όχι, ποιες δεξιότητες οφείλει να αναπτύξει ο εκπαιδευτικός;

18. Κατά τη γνώμη σας, τι προϋποθέσεις πιστεύετε πρέπει να ισχύουν, ώστε η μαθητεία να παρέχει αποτελεσματική εκπαίδευση ενηλίκων;

Ορισμένες προϋποθέσεις απαραίτητες για την αποτελεσματικότητα της μάθησης στους ενήλικες πιστεύω είναι ότι πρέπει:

- το περιεχόμενο της εκπαίδευσης που λαμβάνει να σχετίζεται με τις ανάγκες και τις εμπειρίες του
- να γνωρίζει, να κατανοεί και να αποδέχεται τους στόχους του συγκεκριμένου εκπαιδευτικού προγράμματος
- να λαμβάνονται υπόψη και να αντιμετωπίζονται τα εμπόδια που συναντά ο μαθητευόμενος

19. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα οφέλη και ποιες οι δυσκολίες που βιώσατε από τη συμμετοχή σας στον θεσμό της μαθητείας;

Πιστεύω ότι έχω ωφεληθεί αρκετά. Μέσω της μαθητείας έγινα επιμορφώτρια στα σεμινάρια μαθητείας, έχω αναπτύξει ή εξελίξει δεξιότητες επικοινωνίας, συνεργασίας, προσαρμογής, ευελιξίας. Το άνοιγμα στην κοινωνία η επαφή μου με εργοδότες με βοήθησαν να επικοινωνώ, να συνεργάζομαι, να μεταφέρω ιδέες, απόψεις, συναισθήματα με απώτερο σκοπό το όφελος των μαθητευόμενων αλλά και των εργοδοτών. Η προσαρμογή μου σε νέες συνθήκες ή όταν οι συνθήκες διαφοροποιούνται με βοήθησε να εντοπίζω εναλλακτικές λύσεις ή άλλους τρόπους δράσης. Επίσης ανέπτυξα δεξιότητες σχετικές με την ανάληψη πρωτοβουλιών και τη λήψη αποφάσεων, ικανοποιώντας τις ανάγκες όλων με τον καλύτερο δυνατό τρόπο κάθε φορά.

Οι δυσκολίες που αντιμετώπισα είχαν σχέση με το φόρτο εργασίας, που λόγω μεγάλης γραφειοκρατίας απαιτούσε πολύ χρόνο, και με τη διαδικασία της εύρεσης των θέσεων εργασίας που επίσης είναι μια χρονοβόρα διαδικασία.

20. Έχετε πραγματοποιήσει ενημερώσεις σε σχολεία (Γυμνάσια και Λύκεια) και σε τοπικές επιχειρήσεις για τη μαθητεία, σχετικά με τα οφέλη της για τους μαθητευομένους και την κοινωνία;

α) Αν ναι, πώς πιστεύετε ότι βοήθησε η ενημέρωση;

Γίνονται ενημερώσεις στα σχολεία στο τέλος κάθε σχολικής χρονιάς, καθώς και σε τοπικές επιχειρήσεις όπως ανέφερα παραπάνω. Βοήθησε στην προσέλκυση τόσο των μαθητών όσο και των εργοδοτών.

β) Αν όχι, εξηγήστε για ποιους λόγους δεν κάνατε ενημερώσεις;

21. Ποιοι λόγοι θα σας ωθήσουν να συνεχίσετε να ασχολείστε με τη μαθητεία;

Οι λόγοι που θα με ωθήσουν να συνεχίσω να ασχολούμαι με τη μαθητεία έχουν σχέση με τους μαθητευόμενους, προσφέροντας τους τη στήριξη που χρειάζονται, καθώς και για όλα τα οφέλη που μπορεί να μου προσφέρει ακόμα το πρόγραμμα.

Άξονας 3ος. Επιμόρφωση και Επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών και η συμβολή τους στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού

22. Κατά τη γνώμη σας, ποιες επικοινωνιακές δεξιότητες πρέπει να διαθέτει ο εκπαιδευτικός ώστε να αναπτυχθεί ομαλή επικοινωνία με τους μαθητευομένους;

Ο εκπαιδευτικός πρέπει να διαθέτει αρκετές βασικές επικοινωνιακές δεξιότητες για να αναπτυχτεί ομαλή επικοινωνία με τους μαθητευομένους. Βασική θεωρώ είναι η δεξιότητα δημιουργίας αισθημάτων στήριξης, συνεργασίας και ασφάλειας. Πρέπει να δημιουργεί κλίμα συνεργασίας, που να ωθεί τους μαθητευόμενους στο να βελτιώνονται, να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες. Να στηρίζει τις προσπάθειες τους, να βρίσκεται δίπλα τους σε κάθε πρόβλημα δημιουργώντας ένα αίσθημα ασφάλειας. Να παρέχει αυτοπεποίθηση στους μαθητευόμενους ώστε να ξεπερνούν οι τους φόβους και τις αμφιβολίες τους.

23. Ποιες επικοινωνιακές δεξιότητες των μαθητευομένων θεωρείτε ότι βοηθήσατε να αναπτυχθούν;

Οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι επιδιώκουν να αποκτήσουν εφόδια για τη μελλοντική τους δουλειά, για να προσαρμοστούν στις εξελισσόμενες απαιτήσεις του επαγγέλματός τους και να αναλάβουν καινούριους επαγγελματικούς ρόλους. Επιδίωξα μέσω του προγράμματος να βοηθήσω τους μαθητευομένους να αναπτύξουν και να καλλιεργήσουν νέες αλλά και

υπάρχουσες δεξιότητες. Η απόκτηση μεγαλύτερης αυτοπεποίθησης, ώστε να γίνονται περισσότερο ικανοί να παίρνουν πρωτοβουλίες, να συνεργάζονται, να επικοινωνούν, να σκέφτονται κριτικά, να επεξεργάζονται εναλλακτικές λύσεις, να γίνουν πιο ώριμοι και πιο υπεύθυνοι είναι μερικές από τις δεξιότητες που βοήθησα να καλλιεργήσουν. Όλα αυτά τους πρόσφεραν τις βάσεις για την ανάπτυξη κουλτούρας ενός υπεύθυνου εργαζόμενου με επαγγελματική συνείδηση και δεοντολογία.

24. Συμμετείχατε σε επιμορφωτικά σεμινάρια για την προσωπική σας βελτίωση;

α) Αν ναι, εκτός από την αναβάθμιση των γνώσεων πάνω σε θέματα της ειδικότητάς σας, ποιες επικοινωνιακές δεξιότητες θεωρείται ότι ενισχύθηκαν;

Η συμμετοχή μου σε επιμορφωτικά σεμινάρια μου ενίσχυσαν αρχικά την ικανότητα υπομονής και προσηλώσης στο στόχο μου. Έπειτα σημαντική ήταν και η βελτίωση της ικανότητας διαχείρισης καταστάσεων και επίλυσης των προβλημάτων που δημιουργούνταν εντοπίζοντας εναλλακτικές λύσεις ή άλλους τρόπους δράσης. Η ανάπτυξη και εξέλιξη δεξιοτήτων όπως της συνεργασίας και διάλογου βοήθησαν στο να χτίζω σχέσεις εμπιστοσύνης. Επίσης η ενίσχυση της συναισθηματικής νοημοσύνης με βοήθησε στην ικανότητα να αντιλαμβάνομαι τα συναισθήματα και τις ανάγκες τόσο των μαθητευόμενων όσο και των εργοδοτών. Τέλος, υπήρξε ενίσχυση σε δεξιότητες όπως αυτής της λήψης απόφασης και της ανάληψης πρωτοβουλιών.

β) Αν όχι, με ποιον τρόπο εξασφαλίζετε την προσωπική σας βελτίωση;

25. Κατά τη γνώμη σας, χρειάζεται να επιμορφωθείτε περαιτέρω;

α) Αν ναι, πάνω σε ποια θέματα; Ναι

Πιστεύω ότι δεν επαρκούν οι γνώσεις μας, γιατί συνέχεια προκύπτουν διάφορα ζητήματα και γίνονται συνέχεια αρκετές αλλαγές. Επίσης επειδή έχουμε πολλούς ρόλους όπως του εκπαιδευτικού, του εκπαιδευτή ενηλίκων μέχρι και του λογιστή πρέπει η επιμόρφωση να είναι συνεχής. Πολλές φορές και οι λογιστές κάνουν πολλά λάθη και ρωτούν εμάς τους επόπτες για να τους βοηθήσουμε. Κάναμε επιμόρφωση στα βασικά θέματα της μαθητείας.

Απαιτείται όμως επιμόρφωση σε θέματα πιο ειδικά και όχι γενικά, δηλαδή επιμόρφωση σε θέματα οικονομικού, ασφαλιστικού, νομικού περιεχομένου που οι γνώσεις μας είναι ελλιπείς.

β) Αν όχι, πόσο είστε ικανοποιημένος από την επιμόρφωση που έχετε λάβει;

1. Καθόλου, 2. Λίγο, 3. Μέτρια, 4. Πολύ, 5. Πάρα πολύ

26. Κατά τη γνώμη σας, για ποιους λόγους κρίνεται απαραίτητη η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών;

Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών αναδεικνύεται ιδιαίτερα σημαντική για την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών και την αναβάθμιση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας του θεσμού.

Οι εξελίξεις σε όλους τους τομείς και ιδιαίτερα στο θεσμό της μαθητείας, που σχετικά είναι καινούργιος, καθιστούν την επιμόρφωση όχι μόνο σημαντική, αλλά και ιδιαίτερος απαραίτητη. Επειδή ο εκπαιδευτικός δεν είναι μόνο μεταδότης γνώσεων, αλλά αναλαμβάνει αρκετά απαιτητικούς ρόλους κατά τη διάρκεια του προγράμματος, είναι φανερό ότι η επιμόρφωση καθίσταται επιτακτική. Γι' αυτό λοιπόν, η επιμόρφωση αποκτά σημαντικό ρόλο, καθώς προωθεί και διευκολύνει την υλοποίησή του θεσμού και την αποτελεσματική εφαρμογή του. Με την επιμόρφωση ο εκπαιδευτικός μπορεί να αποκτήσει κύρος και επαγγελματική ευελιξία προκειμένου να ανταποκριθεί επαρκώς στις απαιτήσεις του προγράμματος. Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτούν οι εκπαιδευτικοί μέσα από τη διαδικασία της επιμόρφωσης τους επιτρέπει να αναλαμβάνουν τις πρωτοβουλίες που απαιτούνται για την άσκηση του έργου τους.

Οδηγός συνέντευξης Μαθητευομένων

Αγαπητοί μαθητευόμενοι,

Η έρευνα στην οποία λαμβάνετε μέρος, πραγματοποιείται στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας μου, του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών του ΕΑΠ «Επιστήμες της Αγωγής», με θέμα: «Ο ρόλος της επικοινωνίας στην εφαρμογή του θεσμού της Μαθητείας των ΕΠΑΛ: αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων της ΠΕ Αιτωλοακαρνανίας».

Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθούν οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητευομένων σχετικά με το ρόλο της επικοινωνίας, των εκπαιδευτικών και των επικοινωνιακών δεξιοτήτων τους, στην αποτελεσματικότητα του θεσμού της μαθητείας και την επίτευξη των μαθησιακών στόχων των μαθητευομένων. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα διαφωτίσουν πολλές πτυχές αυτού του θέματος διότι από την αρχή της λειτουργίας του θεσμού της μαθητείας, ο αριθμός των ερευνών που έχουν διεξαχθεί στο επιστημονικό πεδίο της επικοινωνίας είναι σχετικά περιορισμένος.

Η συμβολή σας και η προσωπική σας εμπειρία πάνω στα θέματα της μαθητείας, εκτιμάται ως ιδιαίτερα σημαντική για την εκπόνησή της. Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι ανώνυμη και εθελοντική και τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τη παρούσα έρευνα. Είναι σημαντικό οι απαντήσεις σας να διέπονται από ειλικρίνεια ώστε να εξασφαλιστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της έρευνας. Η συγκατάθεσή σας για τη μαγνητοφώνηση και την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων είναι απαραίτητη. Μπορείτε να αποχωρήσετε από τη συνέντευξη όταν εσείς για οποιοδήποτε λόγο το κρίνετε απαραίτητο. Επίσης, μπορείτε να μην απαντήσετε σε όποια ερώτηση δεν επιθυμείτε και να συνεχιστεί η διαδικασία με την επόμενη ερώτηση.

Μετά την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας, εάν επιθυμείτε να ενημερωθείτε για τα αποτελέσματα της έρευνας, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στο e-mail: vaspsarra@gmail.com.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή και τη βοήθειά σας.

Με εκτίμηση

Βασιλική Ψαρρά

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια του ΕΑΠ

Ωρα έναρξης συνέντευξης: 7:00

Ωρα λήξης συνέντευξης: 7:30

Ημερομηνία: 23/04/2021

Τρόπος συνέντευξης: messenger

Κωδικοποιημένο όνομα συνεντευξιαζομένου: M6

Δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία

1) Ηλικία: 45

2) Φύλο: Άνδρας ☐ - Γυναίκα ☒

3) Ειδικότητα: Βοηθός Νοσηλεύτης

4) Σε ποια φάση συμμετείχατε στη μαθητεία;

α) 2016-2017 ☐, β) 2017-2018 ☒, γ) 2018-2019 ☐, δ) 2019-2020 ☐

5) Απασχοληθήκατε σε Δημόσιο ή σε Ιδιωτικό Φορέα;

Σε Δημόσιο φορέα

6) Μετά από τη μαθητεία εργαστήκατε εύκολα στην ειδικότητα σας;

Αμέσως

7) Ποιοι λόγοι σας ώθησαν να συμμετάσχετε στη μαθητεία;

Η πιστοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτάς και σε οδηγεί σε συγκεκριμένη ειδικότητα

Άξονας 1ος. Επικοινωνία και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

8) Υπήρξε επικοινωνία με τον εκπαιδευτικό της μαθητείας;

α) Αν ναι, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την μεταξύ σας επικοινωνία;

1. Καθόλου, 2. Λίγο, 3. Μέτρια, 4. Πολύ, 5. Πάρα πολύ ☒

Από την πρώτη στιγμή έδειξε το ενδιαφέρον του και τη καλή του διάθεση για επικοινωνία και αυτό συνεχίστηκε μέχρι το τέλος του προγράμματος

β) Αν όχι, ποια ήταν τα προβλήματα που προέκυψαν;

γ) Με ποιον τρόπο τα αντιμετωπίσατε;

9) Υπήρξε επικοινωνία με τον επόπτη στο χώρο εργασίας;

α) Αν ναι, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την μεταξύ σας επικοινωνία;

1. Καθόλου, 2. Λίγο, 3. Μέτρια, 4. Πολύ X, 5. Πάρα πολύ

β) Αν όχι, ποια ήταν τα προβλήματα που προέκυψαν;

γ) Με ποιο τρόπο τα αντιμετωπίσατε;

10) α) Με τους υπόλοιπους εργαζομένους της επιχείρησης, πώς διαμορφώθηκε η μεταξύ σας επικοινωνία και συνεργασία;

Υπήρξε άριστη επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ μας. Μου μεταλαμπάδευσαν τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους στο αντικείμενο της εργασίας μου με αποτέλεσμα να αποδίδω το μέγιστο των δυνατοτήτων μου. Η σωστή εκπαίδευση και συνεχής κατάρτιση μου ενίσχυσαν την αποδοτικότητα οπότε και εκπλήρωνα τα καθήκοντα που μου είχαν ανατεθεί με το καλύτερο δυνατό τρόπο.

β) Ο εκπαιδευτικός ή ο επόπτης στο χώρο εργασίας ή και οι δύο σάς βοήθησαν να επιλυθούν τυχόν προβλήματα που προέκυψαν;

Ο εκπαιδευτικός και ο επόπτης στο χώρο εργασίας βοήθησαν να λυθούν τα εκάστοτε προβλήματα στο χώρο εργασίας που προέκυπταν.

11) α) Υπήρξαν προβλήματα επικοινωνίας με τη διεύθυνση του σχολείου;

1. Καθόλου Χ, 2. Λίγο, 3. Μέτρια, 4. Πολύ, 5. Πάρα πολύ

β) Χρειαστήκατε τη βοήθειά ή την υποστήριξή τους;

1) Αν ναι, σε ποια θέματα σας βοήθησαν;

2) Αν όχι, συνέβαλε η επικοινωνία με τον εκπαιδευτικό έτσι ώστε να μη δημιουργηθούν προβλήματα με τη διεύθυνση του σχολείου;

Δεν υπήρξαν προβλήματα επικοινωνίας με την διεύθυνση του σχολείου και σε αυτό συνέβαλε η άριστη επικοινωνία με τον εκπαιδευτικό, ο οποίος διαχειριζόταν με άριστο και διπλωματικό τρόπο την οποιαδήποτε κωλυσιεργία που προέκυπτε δίνοντας άμεση λύση.

Άξονας 2ος. Εκπαιδευτικοί και αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας

12) Ο εκπαιδευτικός της μαθητείας σας βοήθησε να προσαρμοστείτε στον χώρο εργασίας;
Ναι

α) Αν ναι, με ποιον τρόπο;

Με βοήθησε αρκετά να προσαρμοστώ στο χώρο εργασίας γιατί ο ίδιος είχε εργαστεί στο παρελθόν σε αντίστοιχη θέση και οι συμβουλές του ήταν καίριας σημασία για την προσαρμογή μου και την άριστη συνεργασία με τους εργαζόμενους του νοσοκομείου

β) Αν όχι, πώς σας αντιμετώπισε;

13) Ο εκπαιδευτικός που σας ανέλαβε στη μαθητεία, σας δίδασκε και κατά τη διάρκεια της φοίτησής σας στο ΕΠΑΛ; Όχι

α) Αν ναι, πώς ήταν η συνεργασία σας στη μαθητεία σε σχέση με αυτή όταν ήσασταν μαθητής του ΕΠΑΛ;

β) Αν όχι, μπορείτε να περιγράψετε κάποια χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού της μαθητείας που σας έκαναν θετική ή αρνητική εντύπωση;

Η εκπαιδευτικός που με ανέλαβε στη μαθητεία δεν μου δίδασκε κατά την διάρκεια φοίτησή μου στο ΕΠΑΛ, παρόλα αυτά διακατέχονταν από δύο χαρακτηριστικά που μου προξένησαν θετική εντύπωση μείζονος σημασίας, ενισχύοντας τον δείκτη της επιτυχίας μου στο αντικείμενο εργασίας που επέλεξα. Ήταν ιδιαίτερα επικοινωνιακή, χαρακτηριστικό το οποίο με κέρδισε, με ενεργοποίησε και με προετοίμασε να δεχθώ θετικά τις γνώσεις και τις δεξιότητες που θα ακολουθούσαν στη διάρκεια της διδασκαλίας. Δεύτερο χαρακτηριστικό που την διέκρινε ήταν η ευελιξία. Σε μερικά μόνο λεπτά μπορούσε να βρει τα κοινά στοιχεία ανάμεσα στους συμμετέχοντες και να προσαρμόσει το πρόγραμμα τόσο σε περιεχόμενο όσο και σε τρόπους διδασκαλίας, παραθέτοντας παραδείγματα και ασκήσεις αν έκρινε ότι έτσι θα είχαμε καλύτερα αποτελέσματα και θα ήμασταν περισσότερο αποδοτικοί.

14) Κατά την γνώμη σας, ο εκπαιδευτικός είναι σημαντικός παράγοντα για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας; Ναι

α) Αν ναι, ποια χαρακτηριστικά θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτει ο εκπαιδευτικός;

Διπλωμάτης, να καταλαβαίνει τις ανάγκες των μαθητευόμενων και να λειτουργεί άμεσα για το καλό τους, να μην ασκεί κριτική στους μαθητευόμενους αλλά να περνάει μηνύματα με ωραίο τρόπο, να εκτιμάει τους μαθητευόμενους και να τους δέχεται όπως είναι, να τους στηρίζει και να είναι κοντά τους όταν και όποτε τον χρειάζονται.

β) Αν όχι, ποιον θεωρείται εσείς σημαντικό για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού της μαθητείας;

15) Λειτουργήσε ο εκπαιδευτικός για σας ως μέντορας σε σχέση με το επάγγελμα που επιλέξατε να ασχοληθείτε; Ναι

α) Αν ναι, τι κατάφερε να σας μεταδώσει και /ή να σας εμφυσήσει;

Μου μετάδωσε μεγαλύτερη αγάπη για το επάγγελμα που επέλεξα και αγάπη για τον άνθρωπο. Μου έδειξε ότι μόνο με την αγάπη, τα ειλικρινή συναισθήματα, την ευγένεια θα πετύχω να γίνω σωστή επαγγελματίας και θα προσφέρω για του καλό του ανθρώπου. Με βοήθησε να γίνω και καλύτερη συνάδελφος και να κατανοώ περισσότερο τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν.

β) Αν όχι, ποια χαρακτηριστικά νομίζετε ότι θα έπρεπε να βελτιώσει ο εκπαιδευτικός;

Άξονας 3ος. Επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών και η συμβολή τους στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού

16) Ο εκπαιδευτικός της μαθητείας είχε αναπτυγμένες επικοινωνιακές δεξιότητες;

α) Αν ναι, αναφέρετε μερικές επικοινωνιακές δεξιότητες που εντοπίσατε και ποιες σας βοήθησαν να προσαρμοστείτε στον χώρο εργασίας;

Όπως ήδη έχω αναφέρει ήταν ανοιχτή στη συζήτηση, μας συμβούλευε, ήταν διορατική και πάντα κοντά μας και έτσι προλάβαινε προβλήματα που ίσως πήγαιναν να δημιουργηθούν στη δουλειά. Η εμπύχωση που μας παρείχε μας βοήθησε να προσαρμοστούμε πιο εύκολα στο χώρο εργασίας να γίνουμε πιο ενεργητικοί και πιο τολμηρή.

β) Αν όχι, ποιες επικοινωνιακές δεξιότητες πρέπει να αναπτύξει και με ποιο τρόπο νομίζετε ότι θα το πετύχει αυτό;

17) α) Ποιες επικοινωνιακές σας δεξιότητες θεωρείτε ότι αναπτύχθηκαν με τη συμμετοχή σας στη μαθητεία;

Εκφράζω καλύτερα τα συναισθήματά μου, καταλαβαίνω περισσότερο τους ανθρώπους, συνεργάζομαι και επικοινωνώ καλύτερα με τους συναδέλφους μου.

β) Ποια γενικότερα τα οφέλη σας από τη συμμετοχή σας στον θεσμό της μαθητείας;

Οι επικοινωνιακές δεξιότητες που αναπτύχθηκαν με τη συμμετοχή μου στη μαθητεία αποτέλεσαν το υπόβαθρο στην επαγγελματική μου σταδιοδρομία. Υιοθέτησα πρακτικές

ικανές να συμβάλλουν αποτελεσματικά στη δουλειά μου. Μου δόθηκε η δυνατότητα να αποκτήσω και να αναπτύξω τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για την επιτυχία μου άσκηση του επαγγέλματος που επέλεξα. Υπήρξε συνδυασμός μάθησης και εργασίας εξασφαλίζοντας κατάλληλο μαθησιακό πλαίσιο για την αποτελεσματική απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων. Επίσης, δίνει τη δυνατότητα για πιο ήπια μετάβαση προς την αγορά εργασίας αφού εισάγει στην εκπαίδευση το πνεύμα της αγοράς εργασίας δηλαδή τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες ανάλογα ο καθένας που θα εργαστεί.

18) Κατά τη γνώμη σας, πώς οι επικοινωνιακές δεξιότητες του εκπαιδευτικού είναι δυνατό να συμβάλουν στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού;

Οι επικοινωνιακές δεξιότητες του εκπαιδευτικού αποτελούν το θεμέλιο λίθο για την εύρυθμη λειτουργία του θεσμού της μαθητείας. Διευκολύνεται η ανταλλαγή απόψεων και επιτυγχάνεται η συνεργασία, ο συντονισμός και το ομαδικό πνεύμα. Χαρακτηριστικά που αποτελούν το κλειδί της επιτυχίας και συμβάλλουν καθοριστικά όχι μόνο στην επαγγελματική σταθερότητα αλλά και στην εξέλιξη των συμμετεχόντων σε καλύτερη θέση.

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα: Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης.