

Ο θεσμός της μαθητείας στην Εκπαίδευση: Διερευνώντας τις απόψεις των συμμετεχόντων - Η περίπτωση του ν. Λάρισας

Τσιχουρίδης Χαρίλαος

Ε.ΔΙ.Π., Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

hatsihour@uth.gr

Γκουτζινόπουλος Αθανάσιος

Εκπαιδευτικός, ΕΠΑΛ Τυρνάβου

goytzinopa@yahoo.gr

Μπατσίλα Μαριάνθη

Συντονίστρια Εκπαιδευτικού Έργου, Περιφέρεια Θεσσαλίας

marbatsila@gmail.com

Περίληψη

Η παρούσα εργασία ερευνά τις απόψεις, τις σκέψεις και τις εμπειρίες των μαθητευομένων στο θεσμό της μαθητείας. Ο θεσμός του μεταλυκειακού έτους – τάξη μαθητείας απευθύνεται σε μαθητές που έχουν αποφοιτήσει από Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ) και αποτελεί μεταδευτεροβάθμιο κύκλο σπουδών. Η έρευνα επίσης εστιάζει το ενδιαφέρον της και στην καταγραφή των εμπειριών των μαθητευομένων, θετικών ή αρνητικών, από τη μέχρι τώρα ενασχόλησή τους με το θεσμό της μαθητείας. Για να επιτευχθεί ο παραπάνω σκοπός, ακολουθήθηκε η μεικτή ερευνητική προσέγγιση με τη χρήση ερωτηματολογίου, το οποίο διανεμήθηκε σε μαθητευόμενους του νομού Λάρισας και με συνεντεύξεις με εν ενεργεία εκπαιδευτικούς στη μαθητεία, με σκοπό την καταγραφή των απόψεών τους ως προς το θεσμό της μαθητείας. Ενδιαφέροντα συμπεράσματα προκύπτουν γενικά από την παρούσα ερευνητική μελέτη.

Λέξεις κλειδιά: Μαθητεία, ΕΠΑ.Λ., Μεταλυκειακό έτος, εξειδίκευση, πιστοποίηση γνώσεων

Abstract

The present paper explores the views and experiences of participant learners in apprenticeship, a process known as a post-secondary educational level program addressed to Vocational education (VE) graduate learners. The research focuses on the recording of the learners' experiences, either positive or negative, from their involvement in apprenticeship. To achieve this goal, a mixed method approach was employed, using a questionnaire distributed to learners of Larissa region and interviews conducted with teachers also involved in apprenticeship, in order to record their views on the apprenticeship process and implementation. The data analysis reveal interesting results on the research issues.

Key words: Apprenticeship, VE, Post-VE year, Specialization, Skills certification

Εισαγωγή

Με την αποφοίτηση των μαθητών από τη λυκειακή βαθμίδα εμφανίζεται στο προσκήνιο η ανάγκη της επαγγελματικής τους αποκατάστασης (Mann, 2016; Koudahl, 2010; Hughes et al., 2013). Μέσω της αναζήτησης εργασίας επιζητείται η δημιουργία κατάλληλων ευκαιριών και προοπτικών με σκοπό την οικονομική τους ανεξαρτησία και την πορεία τους προς μια αξιοπρεπή διαβίωση (Mann et al., 2017; Jones et al., 2015). Όσοι από τους αποφοίτους επιτύχουν την ένταξή τους σε πανεπιστημιακή ή τεχνολογική σχολή η ανάγκη αυτή μετατίθεται χρονικά. Για εκείνους ωστόσο που επιζητούν την άμεση ένταξή τους στον χώρο

εργασίας παρουσιάζονται αρκετές δυσκολίες (Muehleemann et al., 2010; Kashfepakdel & Percy, 2016). Η απουσία εξειδίκευσης ή προϋπηρεσίας για παράδειγμα δεν ευνοούν την άμεση και εύκολη επαγγελματική τους ένταξη στο εργασιακό πεδίο (Billett, 2016). Στην προσπάθειά του να αμβλύνει αυτή τη δυσκολία, το Υπουργείο Παιδείας στην Ελλάδα δρομολόγησε την επέκταση του θεσμού της μαθητείας. Ο θεσμός αυτός υλοποιείται εδώ και αρκετά χρόνια από τον ΟΑΕΔ, ξεκινώντας από το 1952 με το 3/6-6-1952 (ΦΕΚ 157/Α) «Περί εκπαιδεύσεως μαθητών – τεχνιτών». Θεσμοθετήθηκε έτσι το πρόγραμμα «μεταλυκειακό έτος – τάξη μαθητείας» το οποίο απευθύνεται στους απόφοιτους των ΕΠΑ.Λ. με βασικό του στόχο να τους παρέχει εργασιακές ευκαιρίες. Για να αποσαφηνίσουμε τον όρο, θα μπορούσαμε να ορίσουμε ως «Μαθητεία» το εκπαιδευτικό σύστημα στο οποίο ο μαθησιακός χρόνος εναλλάσσεται μεταξύ χώρου εργασίας και εκπαιδευτικής δομής (National Society of Apprentices, 2014). Ο μαθητευόμενος συνδέεται με συμφωνητικό Μαθητείας με τον εργοδότη, λαμβάνει αμοιβή ή επίδομα, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, καθώς και ασφαλιστική κάλυψη. Η Μαθητεία υλοποιείται με βάση πρόγραμμα μάθησης το οποίο επιμερίζεται στον χώρο εργασίας και στην εκπαιδευτική δομή (Kossek & Perrigino, 2016). Ο εργοδότης αναλαμβάνει να παράσχει στον μαθητευόμενο εκπαίδευση, σύμφωνα με καθορισμένο πρόγραμμα, το οποίο, σε συνδυασμό με το πρόγραμμα μάθησης στην εκπαιδευτική δομή, οδηγεί σε πιστοποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων που απέκτησε ο μαθητευόμενος και που οδηγεί σε συγκεκριμένο επάγγελμα (OECD, 2010). Ειδικότερα, μέσω του θεσμού αυτού το Υπουργείο επιζητά την ενίσχυση των αποφοίτων ως προς την εκπαίδευσή τους στο χώρο εργασίας, ως προς την επαγγελματική τους αποκατάσταση στην ειδικότητά τους, και συνεπακόλουθα ως προς την διεύρυνση της επαγγελματικής τους εμπειρίας (Dickinson & Dickinson, 2015). Για το σκοπό αυτό με την ολοκλήρωση του προγράμματος πιστοποιούνται οι γνώσεις και οι δεξιότητες των φοιτούντων οι οποίοι οδηγούνται στην απόκτηση ανώτερου πτυχίου.

Η θεσμοθέτηση του συγκεκριμένου προγράμματος βασίζεται στην πεποίθηση ότι η μαθητεία αποτελεί τόσο μέσο ανάπτυξης των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους μαθητές κατά τη σχολική τους φοίτηση όσο και απαρχή της ένταξής τους στην επαγγελματική ζωή (ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, 2013). Για τους λόγους αυτούς, είναι ευθύνη τόσο της πολιτείας όσο και της κοινωνίας γενικότερα να συνεισφέρουν με κάθε τρόπο στην εκπαίδευση των νέων ανθρώπων. Επομένως, οι εκπαιδευτικές δομές πρέπει να είναι άριστα προετοιμασμένες και να παρέχουν όλα εκείνα τα εργαλεία που μπορούν να συντελέσουν στην επιτυχή προετοιμασία των μαθητών και μελλοντικών επαγγελματιών. Βασική προϋπόθεση ωστόσο για τη δημιουργία και τη λειτουργία τμημάτων μαθητείας είναι η προσφορά θέσεων εργασίας για τους μαθητευόμενους από τις επιχειρήσεις και τους επαγγελματίες τόσο των δημοσίων όσο και των ιδιωτικών φορέων. Το γεγονός αυτό συνιστά μια αμοιβαία επωφελή συνεργασία μέσα από την οποία ο εργοδότης εκπαιδεύει το μαθητευόμενο με χαμηλότερο κόστος για την επιχείρησή του αλλά και ο μαθητευόμενος προσφέρει την εργασία του στον εργοδότη αμειβόμενος και ασφαλιζόμενος, αποκτώντας ταυτόχρονα την πρώτη του επαγγελματική εμπειρία. Στην Ευρώπη, τα στοιχεία για τα προγράμματα μαθητείας παρουσιάζονται ως αρκετά αποτελεσματικά (Cedefop, 2013; Cedefop, 2014). Για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 96% των επιχειρήσεων που υλοποιούν τέτοιου είδους προγράμματα αναφέρουν οφέλη, ενώ στη Γερμανία το 89% της αγοράς εργασίας που δίνουν την ευκαιρία στους μαθητές, χορηγώντας τους θέσεις μαθητείας και πρακτικής άσκησης, αναφέρει πως υπήρξαν τελικά οικονομικά οφέλη από τη δράση αυτή. Ταυτόχρονα, στην Ελβετία, τα 2/3 των επιχειρήσεων που προσφέρουν θέσεις για μαθητεία δηλώνουν πως αυτό δεν επηρεάζει αρνητικά τα έσοδά τους ενώ το κόστος αυτής της τακτικής είναι αρκετά χαμηλό. Στην Αυστρία επίσης το 95% των επιχειρήσεων αναφέρει ότι χρησιμοποιεί την μαθητεία για να προσελκύσει εξειδικευμένο προσωπικό ενώ στις Η.Π.Α. το 97% της αγοράς που δέχεται εκπαιδευόμενους στη μαθητεία συνιστά αυτή την πρακτική ως αποτελεσματική και σε άλλους εργοδότες (Lietzmann & Mayerl, 2015).

Ωστόσο, παρά τη θετική εμπειρία των προαναφερόμενων χωρών από το θεσμό της μαθητείας, πολλές επιχειρήσεις αρνούνται να συνεργαστούν και να προσφέρουν αντίστοιχες θέσεις κατάρτισης στους αιτούντες υποψήφιους. Κάποιες από τις δικαιολογίες που αναφέρουν είναι ότι η επιχείρησή τους αντιμετωπίζει άλλα προβλήματα, ότι δεν χρειάζονται καθόλου απασχολούμενους σε καθεστώς μαθητείας, ότι το κόστος είναι υψηλό ή ότι τέτοιο δυναμικό, όπως οι φοιτούντες στη μαθητεία, δεν είναι κατάλληλο για την επιχείρησή τους. Με βάση τους παραπάνω προβληματισμούς, τόσο η Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και η ελληνική πολιτεία έθεσαν ως στόχο τους να αναδείξουν και να ενισχύσουν από τη μια πλευρά τον κοινωνικό ρόλο της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και να την αναβαθμίσουν και από την άλλη να διευρύνουν και να ενισχύσουν το θεσμό της μαθητείας. Βασική τους επιδίωξη είναι να συνδεθεί επιτυχώς η επαγγελματική εκπαίδευση και ασφαλώς η μαθητεία με την αγορά εργασίας και να κερδίσουν την εμπιστοσύνη τόσο των μαθητευομένων όσο και των επιχειρήσεων και της κοινωνίας.

Μεθοδολογία

Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνήσει τις στάσεις αφενός μεν των μαθητευομένων στη μαθητεία, ως προς το θεσμό αυτό και αφετέρου των εκπαιδευτικών που εμπλέκονται ενεργά στο θεσμό της μαθητείας για σφαιρικότερη αντίληψη του θέματος. Αναλυτικότερα, σκοπός της είναι να ερευνηθεί α) το κατά πόσον οι μαθητευόμενοι στη μαθητεία είναι ικανοποιημένοι με το περιβάλλον της μαθητείας και β) ποια κατά την άποψή τους είναι τα θετικά και αρνητικά στοιχεία του θεσμού στην πράξη. Με βάση τα παραπάνω τα ερευνητικά ερωτήματα διατυπώνονται ως εξής: α) Οι μαθητευόμενοι είναι ευχαριστημένοι με την εφαρμογή του θεσμού της μαθητείας (εργοδότης-περιβάλλον-αμοιβή) στην πράξη; β) Ποια είναι τα προβλήματα των μαθητευομένων κατά την άσκηση της μαθητείας στην πράξη και κατά πόσο ο θεσμός ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους;

Το δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν μαθητευόμενοι από τα Επαγγελματικά Λύκεια της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας κατά το σχολικό έτος 2017-2018 αστικής και ημιαστικής-αγροτικής περιοχής του νομού. Το σύνολο των συμμετεχόντων ήταν 117 μαθητευόμενοι. Το χρονοδιάγραμμα ολοκλήρωσης της έρευνας ήταν 2 μήνες (Φεβρουάριος – Μάρτιος 2018). Επίσης στην έρευνα συμμετείχαν και έξι εν ενεργεία εκπαιδευτικοί ΕΠΑ.Λ στην εφαρμογή του θεσμού της Μαθητείας.

Μέθοδος, εργαλεία,

Για την υλοποίηση της μεθόδου ακολουθήθηκε η μεικτή ερευνητική προσέγγιση. Ως εργαλείο της έρευνας χρησιμοποιήθηκε αρχικά κατάλληλα διαμορφωμένο, δομημένο ερωτηματολόγιο. Στη σύνταξη του ερωτηματολογίου, χρησιμοποιήθηκαν σαφείς ερωτήσεις κλειστού τύπου, έγινε χρήση απλής γλώσσας, και υπήρξαν κατάλληλες επεξηγήσεις όπου ήταν απαραίτητο. Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων και στο δεύτερο μέρος υπάρχουν ερωτήσεις που αφορούν στο θεσμό της μαθητείας. Οι ερωτήσεις των ερωτηματολογίων είναι κλειστού αλλά και ανοικτού τύπου. Στις ερωτήσεις διαβαθμισμένης επιλογής οι απαντήσεις τοποθετούνται στο διάστημα 1 έως 5 (τύπος Likert). Οι ερωτήσεις ανοικτού τύπου ήταν σχεδιασμένες έτσι ώστε να διευκολύνουν τους ερωτώμενους να αναπτύξουν τις απόψεις τους για συγκεκριμένα θέματα. Επίσης, για λόγους τριγωνοποίησης, χρησιμοποιήθηκε ημιδομημένη συνέντευξη στα πλαίσια της ποιοτικής έρευνας με δείγμα έξι εκπαιδευτικούς που έχουν εμπλακεί ενεργά στο θεσμό της μαθητείας.

Εγκυρότητα, αξιοπιστία, δεοντολογία της έρευνας

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν 117 μαθητευόμενοι. Ο αριθμός αυτός θεωρήθηκε ικανοποιητικός για την αμερόληπτη και χωρίς προκαταλήψεις κατάθεση των απόψεων τους που αφορούν στα ερωτήματα του ερωτηματολογίου (Cohen et al., 2008). Επίσης, έγινε προσπάθεια το δείγμα να αποτελέσει αντιπροσωπευτικό και ομοιογενή αριθμό συμμετεχόντων που να αντικατοπτρίζουν το σύνολο του πληθυσμού-στόχου. Έτσι, εξασφαλίζεται η αξιοπιστία καθώς και η εγκυρότητα της έρευνας.

Για λόγους δεοντολογίας οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν εξ ολοκλήρου και ξεκάθαρα για το σκοπό και τους στόχους της έρευνας και τους διευκρινίστηκε ότι η συμμετοχή τους ήταν εθελοντική. Τους έγινε ξεκάθαρο επίσης ότι διατηρείται η ανωνυμία τους, ούτως ώστε να μη δημιουργηθεί αίσθημα φόβου ή καχυποψίας από την πλευρά τους και να απαντήσουν απρόσκοπτα και ειλικρινά στις ερωτήσεις που τους τεθήκαν. Τέλος, για τους ίδιους λόγους, οι απόψεις των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών αναφέρονται ως Σ1, Σ2 (Συμμετέχων 1, Συμμετέχων 2 κλπ).

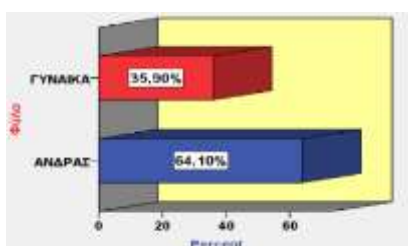
Διαδικασία

Τα ερωτηματολόγια που δόθηκαν τελικά στους μαθητές, και για λόγους εγκυρότητας (περιεχομένου/δομική) και αξιοπιστίας διαμορφώθηκαν από αρχική πιλοτική έρευνα σε μικρό αριθμό συμμετεχόντων (έξι) και ελέγχθηκαν ως προς την αξιοπιστία και την εγκυρότητά τους. Ο συντελεστής αξιοπιστίας (reliability coefficient) της κλίμακας που χρησιμοποιήθηκε (Cronbach's alpha) βρέθηκε για το ερωτηματολόγιο των μαθητευομένων να είναι 0,774 (Standardized alpha = 0,7742). Τα ερωτηματολόγια απαντήθηκαν παρουσία των ερευνητών στην σχολική αίθουσα, και αφού πρώτα είχαν γίνει οι απαραίτητες διευκρινίσεις. Ακολούθησε η κωδικοποίηση των απαντήσεων και η στατιστική ανάλυση των δεδομένων με το στατιστικό πακέτο SPSS (v.24.0) και το Excel. Τέλος, η ανάλυση των συνεντεύξεων των εκπαιδευτικών υλοποιήθηκε με τη μέθοδο της ανάλυσης περιεχομένου.

Ανάλυση ερωτηματολογίου Μαθητευόμενων

Η περιγραφική στατιστική καταγραφή αναφέρεται στους βασικούς στατιστικούς δείκτες που αφορούν τις ανεξάρτητες μεταβλητές της παρούσας έρευνας. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο Σχήμα 1:

Φύλο συμμετεχόντων

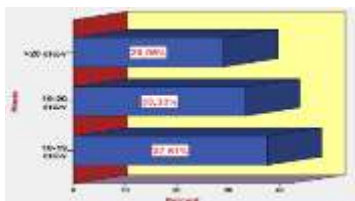


	Frequency	Percent
ΑΝΔΡΑΣ	75	64,1
ΓΥΝΑΙΚΑ	42	35,9
Total	117	100,0

Σχήμα 1: Φύλο συμμετεχόντων

Με βάση το Σχήμα 1 οι συμμετέχοντες στη έρευνα μαθητευόμενοι είναι άνδρες σε ποσοστό 64,10% και γυναίκες 35,90%. Εδώ φαίνεται ότι το ποσοστό των ανδρών σε σχέση με αυτό των γυναικών είναι μεγαλύτερο.

Ηλικία συμμετεχόντων

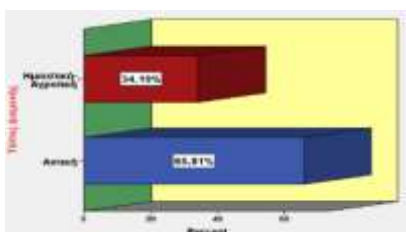


	Frequency	Percent
18-19 ετών	44	37,6
19-20 ετών	39	33,3
>20 ετών	34	29,1
Total	117	100,0

Σχήμα 2: Ηλικία συμμετεχόντων

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (44%) είναι 18-19 ετών, ενώ το 39% είναι μεταξύ 19-20 και ένα 34% είναι μεγαλύτερο των 20 ετών.

Τόπος διαμονής

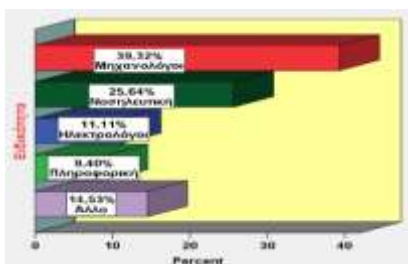


	Frequency	Percent
Αστική	77	65,8
Ημιαστική-Αγροτική	40	34,2
Total	117	100,0

Σχήμα 3: Τόπος διαμονής συμμετεχόντων

Με βάση το Σχήμα 3, οι συμμετέχοντες στη έρευνα μαθητές διαμένουν σε ποσοστό 34,19% σε αγροτικές-ημιαστικές περιοχές και σε ποσοστό 65,81% σε αστικές περιοχές. Το σχετικά μεγάλο ποσοστό μαθητών από αγροτικές-ημιαστικές περιοχές καταδεικνύει ότι οι μαθητευόμενοι, προερχόμενοι από αυτές τις περιοχές, έχουν άμεση επαφή με τεχνικά επαγγέλματα και αυτό με τη σειρά του ενισχύει την τάση τους για συμμετοχή στο θεσμό της μαθητείας. Επίσης σημαντικό ρόλο έχουν και τα τυχόν οικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι αγροτικές περιοχές, γεγονός που ενισχύει την τάση για την άμεση πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Ειδικότητες συμμετεχόντων



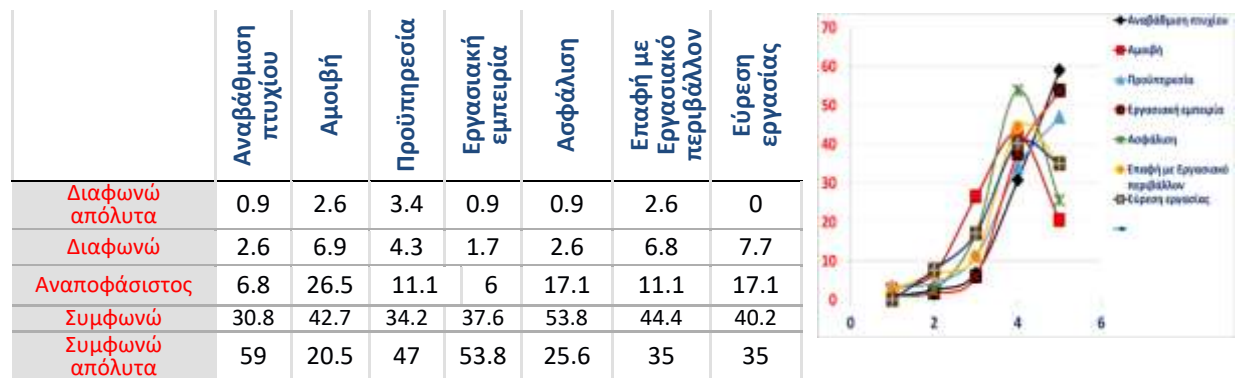
	Frequency	Percent
Μηχανολόγοι	46	39,3
Ηλεκτρολόγοι	13	11,1
Νοσηλευτική	30	25,6
Πληροφορική	11	9,4
Άλλο	17	14,5
Total	117	100,0

Σχήμα 4: Ειδικότητες συμμετεχόντων

Με βάση το Σχήμα 4 οι συμμετέχοντες στη έρευνα μαθητές φοιτούν σε ποσοστό 39,32% στο μηχανολογικό τομέα, σε ποσοστό 25,64% στον ηλεκτρολογικό τομέα, σε ποσοστό 11,11% στον τομέα της Νοσηλευτικής, σε ποσοστό 9,40% στον τομέα της πληροφορικής και ένα ποσοστό 14,5% σε άλλους τομείς. Παρατηρείται ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό μαθητών που φοιτούν στον μηχανολογικό και ηλεκτρολογικό τομέα που εξάλλου ήταν και είναι οι βασικοί πυλώνες της επαγγελματικής εκπαίδευσης με διαχρονική αξία στην αγορά εργασίας των τεχνικών επαγγελμάτων.

Βασικοί παράγοντες απόφασης συμμετοχής στη Μαθητεία

Στο Σχήμα 5 αναφέρονται οι βασικοί παράγοντες της απόφασης των συμμετεχόντων για συμμετοχή στο θεσμό της μαθητείας καθώς και ο βαθμός επίδρασης του κάθε παράγοντα στην τελική τους απόφαση:

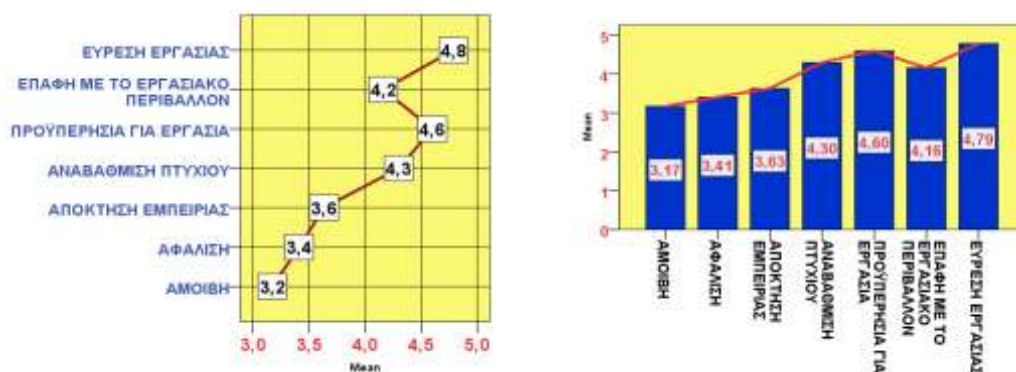


Σχήμα 5: Παράγοντες και βαθμός επίδρασης στην απόφαση των μαθητευομένων στη συμμετοχή στο θεσμό της μαθητείας (1:διαφωνώ απόλυτα – 5: Συμφωνώ απόλυτα)

Ο βασικότερος παράγοντας με τη μεγαλύτερη επίδραση στην απόφαση συμμετοχής των μαθητευομένων στη μαθητεία (Συμφωνώ και Συμφωνώ Απόλυτα) είναι η απόκτηση εμπειρίας για εργασιακή εξέλιξη (91,4%), η αναβάθμιση του πτυχίου που θα τους αυξήσει τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας (89,8%) και η απόκτηση προϋπηρεσίας για να χρησιμοποιηθεί ως προσόν για εύρεση εργασίας στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα κατά 81,2%. Επίσης σημαντικοί είναι και ο παράγοντας ασφαλιστική κάλυψη (79,4%), η γνωριμία- επαφή με το πραγματικό εργασιακό περιβάλλον (79,4%), η προσδοκία για εύρεση εργασίας στον ίδιο ή άλλον από τον εργοδότη προτεινόμενη εργασία (75,2%).

Ιεράρχηση παραγόντων ως προς τη σημαντικότητά τους στην απόφαση των μαθητευομένων στη συμμετοχή στο θεσμό της μαθητείας.

Οι μαθητευόμενοι αξιολογούν το εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης που συμμετέχει στη μαθητεία ως προς τη σχέση τους με τον εργοδότη, τους άλλους εργαζομένους, το εργασιακό περιβάλλον ως προς τις συνθήκες ασφαλείας και τις δυσκολίες καθώς και αν η αμοιβή τους είναι ικανοποιητική και καταβάλλεται έγκαιρα. Τα αποτελέσματα δίνονται στο Σχήμα 6. Οι μαθητευόμενοι ιεράρχησαν με σειρά σπουδαιότητας τους παράγοντες που τους ώθησαν να συμμετάσχουν στο θεσμό της μαθητείας θέτοντας 1 στον πιο σημαντικό παράγοντα και 7 στο λιγότερο σημαντικό παράγοντα.



Σχήμα 6: Ιεράρχηση των παραγόντων στην απόφαση των μαθητευομένων για συμμετοχή στο θεσμό της μαθητείας (1:ο σημαντικότερος– 7: στο λιγότερο σημαντικό)

Ο πιο σημαντικός παράγοντας (ο παράγοντας με το μικρότερο μέσο όρο) είναι η αμοιβή (οικονομικοί λόγοι) (Μ.Ο. = 3,17 ± 0,12), ακολουθεί η παροχή ασφάλισης (Μ.Ο. = 3,41 ± 0,15),

η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας (M.O. = 3,63 ± 0,17), η γνωριμία- επαφή με το εργασιακό περιβάλλον της ειδικότητας που σπούδασαν και ειδικεύθηκαν (M.O. = 4,16 ± 0,20), και τέλος η αναβάθμιση του πτυχίου (M.O. = 4,3 ± 0,19) και η προσδοκία εύρεσης εργασίας (M.O. = 4,79 ± 0,21).

Γενικά παρατηρείται μια ισοκατανομή των παραγόντων με μικρές μόνο διαφοροποιήσεις, δηλαδή και οι επτά παράγοντες λαμβάνονται υπόψη από τους εκπαιδευόμενους με μικρές μόνο διαφοροποιήσεις που σχετίζονται με το οικογενειακό περιβάλλον, το τόπο διαμονής και τα τυχόν οικογενειακά και οικονομικά προβλήματα.

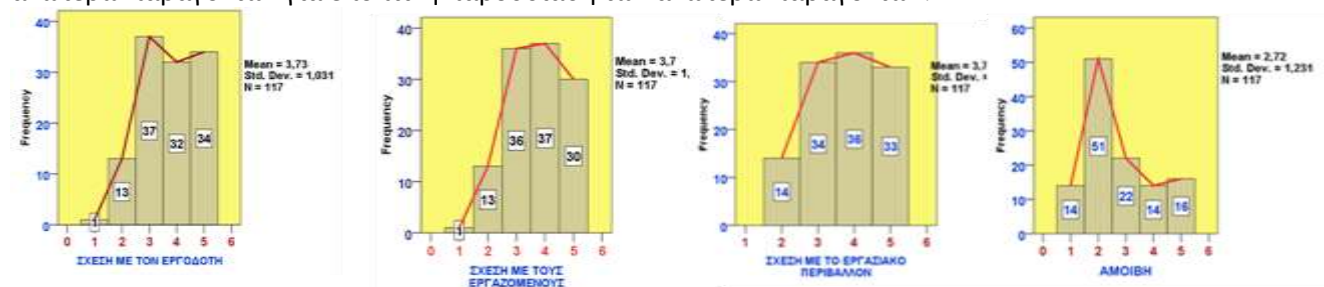
Αξιολόγηση παραγόντων εργασιακού περιβάλλοντος

Οι μαθητευόμενοι αξιολογούν σε πεντάβαθμη κλίμακα (1:καθόλου καλό – 5: πάρα πολύ καλό) το εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης που συμμετέχει στη μαθητεία ως προς τη σχέση τους με τον εργοδότη, τους άλλους εργαζομένους, το εργασιακό περιβάλλον καθώς και αν η αμοιβή τους είναι ικανοποιητική. Στον πίνακα 1 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις ανά παράγοντα του εργασιακού περιβάλλοντος.

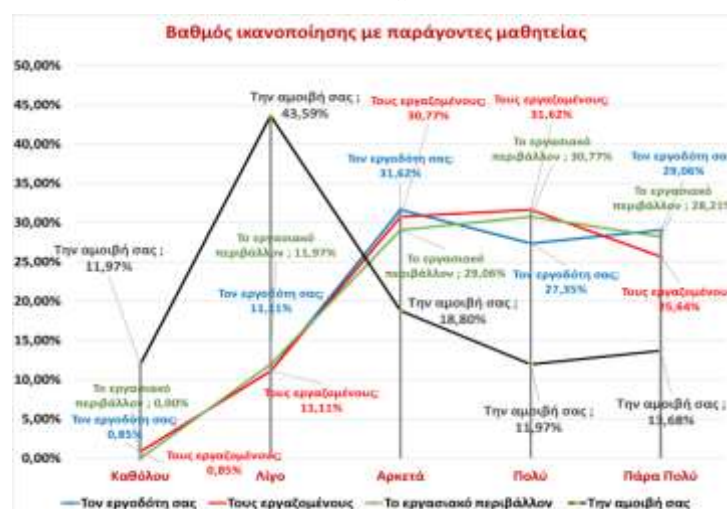
Πίνακας 1: Αξιολόγηση παραγόντων εργασιακού περιβάλλοντος

	Mean	Std. Error	Std. Deviation
Σχέση με τον Εργοδότη	3,73	,095	1,031
Σχέση με τους Εργαζόμενους	3,70	,093	1,002
Σχέση με το Εργασιακό Περιβάλλον	3,75	,092	,999
Αμοιβή	2,72	,114	1,231

Στο Σχ. 7 παρουσιάζονται τα πολύγωνα συχνοτήτων και τα ιστογράμματα συχνοτήτων των ανωτέρω παραγόντων για εποπτική παρουσίαση των ανωτέρω παραγόντων.

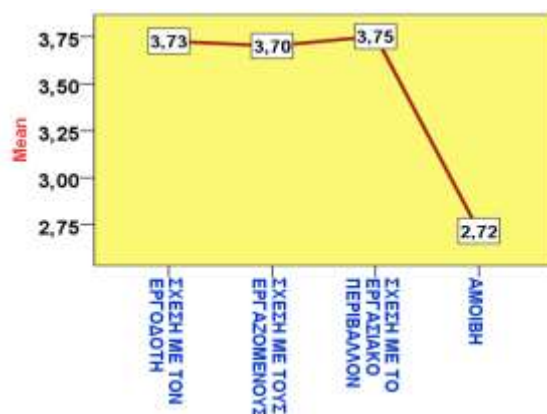


Σχήμα 7: Πολύγωνο συχνοτήτων και ιστόγραμμα συχνοτήτων για εποπτική παρουσίαση παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος μαθητείας (1:καθόλου καλή – 5: πάρα πολύ καλή)



Σχήμα 8: Βαθμός ικανοποίησης μαθητευόμενου και παραγόντων μαθητείας

Η σχέση μεταξύ εκπαιδευόμενου και του εργοδότη του κατά την άσκηση της μαθητείας είναι προς το καλή (3,73) (Σχήματα 7 και 9) και συγκεκριμένα ένα ποσοστό 56,5% (Σχήμα 8) των μαθητευόμενων δηλώνει καλές και πολύ καλές σχέσεις με τον εργοδότη (σχεδόν 6 στους 10 εκπαιδευόμενους δηλώνουν ευχαριστημένοι για τις σχέσεις τους με την εργοδοσία). Η σχέση μεταξύ εκπαιδευόμενου και των εργαζομένων στην επιχείρηση κατά την άσκηση της μαθητείας είναι προς το καλή (3,7) και συγκεκριμένα ένα ποσοστό 57,2% των μαθητευόμενων δηλώνει καλές και πολύ καλές σχέσης με τους υπόλοιπους εργαζόμενους (σχεδόν 6 στους 10 εκπαιδευόμενους δηλώνουν ευχαριστημένοι για τις σχέσεις τους με τους υπόλοιπους εργαζομένους στην επιχείρηση). Η σχέση μεταξύ εκπαιδευόμενου και εργασιακού περιβάλλοντος κατά την άσκηση της μαθητείας είναι προς το καλή (3,75) με ένα ποσοστό 59,0% των μαθητευόμενων να δηλώνει καλές και πολύ καλές σχέσεις με το εργασιακό περιβάλλον (σχεδόν 6 στους 10 εκπαιδευόμενους δηλώνουν ευχαριστημένοι για τις σχέσεις τους με το εργασιακό περιβάλλον). Επίσης, η σχέση μεταξύ εκπαιδευόμενου και αμοιβής κατά την άσκηση της μαθητείας είναι προς το μέτρια (2,72) με ποσοστό 25,7% των μαθητευόμενων να δηλώνει μέτριες αμοιβές (σχεδόν μόνο 2 στους 10 εκπαιδευόμενους δηλώνουν ευχαριστημένοι για τις αμοιβές τους). Στο Σχήμα 9 δίνεται η σχέση του μαθητευόμενου με τους παράγοντες σχέση με τον εργοδότη, σχέση με τους εργαζομένους, σχέση με το εργασιακό περιβάλλον και σχέση με τη αμοιβή συγκεντρωτικά με τις αντίστοιχες τιμές που αναφέρονται στους μέσους όρους ανά παράγοντα.

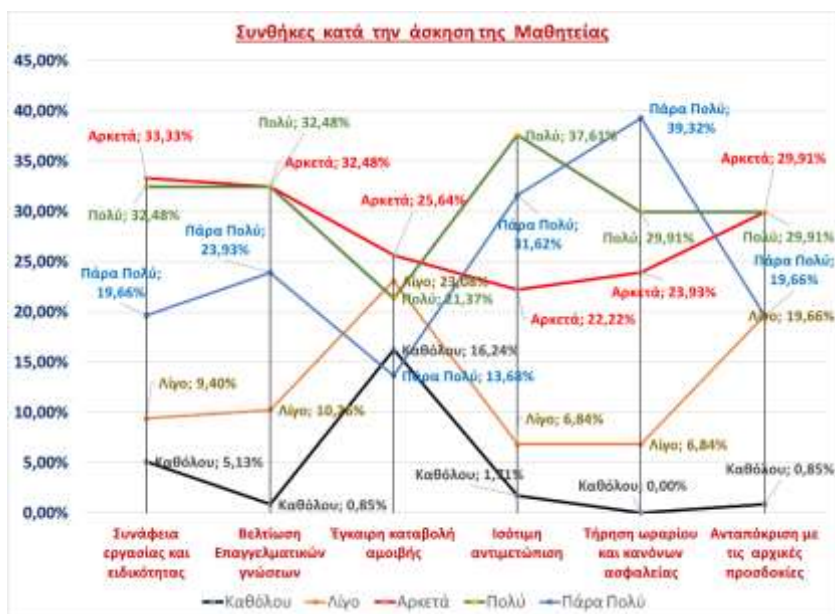


Σχήμα 9: Μέσες τιμές των σχέσεων μαθητευόμενου με εργοδότη, εργαζομένους, εργασιακό περιβάλλον και αμοιβή (1:καθόλου καλή – 5: πάρα πολύ καλή)

Από το Σχήμα 9 συμπεραίνεται συγκεντρωτικά ότι η σχέση του μαθητευόμενου με τον εργοδότη, τους άλλους εργαζομένους και το εργασιακό περιβάλλον είναι καλή έως πολύ καλή κατά πλειοψηφία, ενώ δεν είναι τόσο καλή σε σχέση με την αμοιβή που θεωρείται μικρή για το χρόνο απασχόλησης έστω και υπό μορφή μαθητείας.

Ανάλυση παραγόντων κατά την άσκηση της μαθητείας.

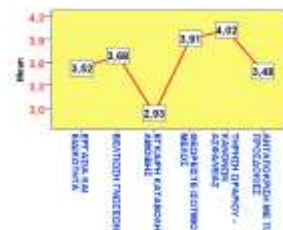
Οι μαθητευόμενοι συχνά καταθέτουν τους προβληματισμούς τους που προκύπτουν κατά την άσκηση της μαθητείας όπως είναι σχετικά με το κατά πόσον η εργασία τους σχετίζεται με την ειδικότητά τους, αν το εργασιακό περιβάλλον βοήθησε στην βελτίωση των επαγγελματικών τους γνώσεων, με τον αν η αμοιβή τους καταβάλλεται έγκαιρα, αν οι άλλοι εργαζόμενοι τους αντιμετωπίζουν ισότιμα, αν τηρείται το εργασιακό ωράριο και οι κανόνες ασφαλείας στον εργασιακό χώρο και αν η πορεία του προγράμματος εν γένει ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους. Οι ανωτέρω προβληματισμοί τέθηκαν στους 117 μαθητευόμενους της έρευνας και τα αποτελέσματα δίνονται στο Σχήμα 10.



Σχήμα 10: Συχνότητες και ποσοστά ως προς τη βελτίωση των επαγγελματικών γνώσεων των εκπαιδευόμενων στη Μαθητεία

Πίνακας 2: Απόψεις εκπαιδευόμενων-Μέσοι όροι παραγόντων θεσμού μαθητείας

Παράγοντες	Mean	Std. Error	Std. Dev.
Εργασία και Ειδικότητα	3,52	,099	1,072
Βελτίωση Γνώσεων	3,68	,091	,980
Έγκαιρη Καταβολή Μισθού	2,93	,119	1,285
Ισότιμο Μέλος	3,91	,091	,982
Τήρηση Ωραρίου - Κανόνες Ασφάλειας	4,02	,088	,956
Ανταπόκριση με τις Προσδοκίες	3,48	,097	1,047



Με βάση τον Πίνακα 2 (κατηγορία Πολύ και Πάρα πολύ) περισσότεροι από 5 στους 10 εκπαιδευόμενους (52,2%) δηλώνουν ότι η παρεχόμενη εργασία έχει σχέση με την ειδικότητά τους. Σχεδόν 6 στους 10 εκπαιδευόμενους δηλώνουν ότι βελτίωσαν τις επαγγελματικές τους γνώσεις (3,68 προς το καλή και 56,4% καλή και πολύ καλή βελτίωση). Σχεδόν 3 στους 10 εκπαιδευόμενους δηλώνουν μη ευχαριστημένοι ως προς την έγκαιρη καταβολή της αμοιβής ενώ σχεδόν 7 στους 10 εκπαιδευόμενους δηλώνουν ευχαριστημένοι ως προς την ισότιμη αντιμετώπισή τους από τους άλλους εργαζομένους. Σχεδόν 7 στους 10 εκπαιδευόμενους δηλώνουν ευχαριστημένοι ως προς την τήρηση ωραρίου και των κανόνων υγιεινής και ασφαλείας από την επιχείρηση και σχεδόν 5 στους 10 εκπαιδευόμενους δηλώνουν μεγάλη και πολύ μεγάλη ικανοποίηση από το θεσμό της μαθητείας.

Ανάλυση συνεντεύξεων εκπαιδευτικών

Στην έρευνα συμμετείχαν έξι ενεργειακοί εκπαιδευτικοί οι οποίοι κατέθεσαν τις απόψεις τους σχετικά με τα ζητήματα της μαθητείας. Στην ερώτηση για το κατά πόσο ήταν επαρκής και έγκαιρη η ενημέρωση των αποφοίτων και των οικογενειών τους οι εκπαιδευτικοί είπαν ότι: «η ενημέρωση των αποφοίτων μαθητών μας για το θεσμό της μαθητείας δεν ήταν έγκαιρη και καθόλου επαρκής» (Σ1), ή «είχαμε λίγο χρόνο ως την έναρξη του προγράμματος με συνέπεια να μην υπάρξει έγκαιρη και επαρκής ενημέρωση των αποφοίτων για το θεσμό της μαθητείας» (Σ2), ή «ο περιορισμένος χρόνος ως την έναρξη μας εμπόδισε στο να ενημερώσουμε τους πρώην μαθητές μας έγκαιρα και επαρκώς για τη συμμετοχή τους στη μαθητεία» (Σ3). Οι εκπαιδευτικοί επίσης κατέθεσαν ότι «από την πλευρά μου πιστεύω ότι οι απόφοιτοι ενημερώθηκαν έγκαιρα και με επάρκεια για το πρόγραμμα της μαθητείας» (Σ4) ή

« και οι μαθητές που επικοινωνήσα ενημερώθηκαν αρκετά έγκαιρα και με αρκετές λεπτομέρειες ώστε να αποφασίσουν αν θα συμμετάσχουν ή όχι στο πρόγραμμα μαθητείας» (Σ5) και «ενημερώσαμε τους αποφοίτους μας αμέσως μόλις έγινε γνωστή η έναρξη του προγράμματος της μαθητείας για όλα τα θέματα και τις διαδικασίες που απαιτούνται» (Σ6).

Ενδιαφέρον προκάλεσε στους συνεντευξιαζόμενους το θέμα που ήταν σχετικό με το αν οι ίδιοι αντιμετώπισαν δυσκολίες και σε ποιο βαθμό στην εξεύρεση θέσεων εργασίας για τους μαθητευόμενους. Σύμφωνα με τις απαντήσεις τους «ήταν πολύ δύσκολο να εξευρεθούν θέσεις για τους μαθητευόμενους και καταβάλαμε μεγάλες προσπάθειες για αυτό», (Σ1) ή «συναντήσαμε αρκετές δυσκολίες να πείσουμε τους εργοδότες να μας διαθέσουν κάποια θέση εργασίας για μαθητευόμενους », (Σ2) και «είναι αρκετά δύσκολο να πείσεις έναν εργοδότη να δεχθεί να εκπαιδεύσει ένα μαθητευόμενο και να εποπτεύεται» (Σ3). Τονίστηκε επίσης ότι «για μας δεν ήταν δύσκολο να πείσουμε τους εργοδότες να διαθέσουν θέσεις εργασίας για το σκοπό της μαθητείας», (Σ4) ή «εμείς απευθυνθήκαμε σε δημόσιο φορέα δεν συναντήσαμε καμία δυσκολία μιας και η ανταπόκριση για την παροχή θέσεων εργασίας για το θεσμό της μαθητείας ήταν άμεση» (Σ5) και ότι «δυσκολευτήκαμε αρκετά στην αναζήτηση θέσεων εργασίας για το θεσμό της μαθητείας και ο κύριος λόγος ήταν η μη επαρκής ενημέρωση των επιχειρήσεων για τα οφέλη του θεσμού» (Σ6).

Άλλο θέμα συζήτησης αποτέλεσε και το εάν η συνεργασία και η επικοινωνία ανάμεσα στη σχολική μονάδα και την συνεργαζόμενη επιχείρηση ήταν καλή και πόσο. Οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι «η συνεργασία μας είναι άψογη και με τη συχνή και πολύ καλή επικοινωνία προχωρούμε αρκετά καλά », (Σ1) ή «δε συναντήσαμε καθόλου προβλήματα σε σχέση με τη συνεργασία και πολύ περισσότερο με την επικοινωνία με τις επιχειρήσεις του προγράμματος της μαθητείας», (Σ2) και ότι «υπήρξαν κάποια λίγα προβλήματα στη συνεργασία με τις επιχειρήσεις που συνεργαζόμαστε στο πρόγραμμα μαθητείας όμως ξεπεράστηκαν γρήγορα. Σε θέματα επικοινωνίας δεν υπήρξαν προβλήματα» (Σ3). Τονίστηκε επίσης ότι «σε θέματα επικοινωνίας δεν αντιμετωπίσαμε κανένα πρόβλημα, σε θέματα όμως συνεργασίας με τους εργοδότες είχαμε ευτυχώς λίγα προβλήματα τα οποία όμως λύθηκαν», (Σ4) ή ότι «δεν υπήρξαν και δεν υπάρχουν προβλήματα συνεργασίας με τους εργοδότες ούτε στην επικοινωνία ούτε στη συνεργασία μας μαζί τους», (Σ5) και ότι «επικοινωνούμε συνεχώς με τις επιχειρήσεις όπου εκπαιδεύονται οι μαθητές μας και η συνεργασία μας μαζί τους ήταν από την αρχή και συνεχίζει να είναι αρκετά καλή» (Σ6).

Οι εκπαιδευτικοί επίσης φάνηκαν προβληματισμένοι όταν αναφέρθηκαν στο εάν από την πλευρά των εργοδοτών – επιχειρήσεων τηρούνται και κατά πόσο οι όροι σύμβασης του προγράμματος της μαθητείας. Με βάση τις απαντήσεις τους «οι όροι που αφορούν τη μαθητεία από την πλευρά των εργοδοτών τηρούνται πλήρως» (Σ1) ή ότι «όλες οι επιχειρήσεις τηρούν τους όρους της σύμβασης και δεν υπήρξε ως τώρα το παραμικρό πρόβλημα», (Σ2) και ότι «όλοι οι όροι της σύμβασης για τη μαθητεία τηρούνται από όλους τους εμπλεκόμενους εργοδότες», (Σ3). Άλλοι εκπαιδευτικοί τόνισαν ότι «φυσικά οι επιχειρήσεις – εργοδότες τηρούν όλους τους όρους της σύμβασής τους μαζί μας», (Σ4) ή ότι «ναι από όλους τους εργοδότες τηρούνται οι όροι της σύμβασης που σύναψαν μαζί μας», (Σ5) και ότι «υπήρξαν λίγοι εργοδότες οι οποίοι δεν τήρησαν πλήρως τους της σύμβασης που υπέγραψαν με αποτέλεσμα να υπάρξουν ορισμένα προβλήματα» (Σ6). Αξιοσημείωτες είναι οι συγκλίνοσες απόψεις των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών οι οποίοι, με βάση την ανατροφοδότηση που έλαβαν από τους εκπαιδευόμενους τους οποίους εποπτεύουν στη μαθητεία, αναφέρουν ότι: α) οι μαθητευόμενοι συμμετέχουν σε αυτή κυρίως για την απόκτηση ασφάλισης και εργασιακής εμπειρίας στον τομέα που σπούδασαν, ενώ σημαντική επιρροή στην απόφαση αυτή έχουν και οι γονείς τους β) Οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούν ότι με μια υψηλότερη αμοιβή ο θεσμός της μαθητείας θα ήταν ελκυστικότερος ενώ αντίθετα για κάποιους η αμοιβή είναι δευτερεύουσα με πρωτεύοντα ρόλο να έχει η ενασχόληση τους με τον τομέα των σπουδών τους και γ) υπάρχουν σημαντικές πιθανότητες συνέχισης στον χώρο εργασίας μετά το πέρας της μαθητείας, ιδιαίτερα στον μηχανολογικό τομέα (2 στους 3

εργοδότες προτείνουν στους μαθητευόμενους να εργαστούν σε αυτούς με την ολοκλήρωση της μαθητείας).

Συμπεράσματα-Συζήτηση

Στην παρούσα εργασία διερευνήθηκαν οι απόψεις μαθητευομένων στη μαθητεία-αποφοίτων των ΕΠΑ.Λ. - για το θεσμό της μαθητείας, κατά πόσο είναι ευχαριστημένοι με την εφαρμογή του θεσμού της στην πράξη, ποια προβλήματα αντιμετωπίζουν και κατά πόσο πιστεύουν ότι ο θεσμός ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους. Από τα αποτελέσματα της έρευνας φάνηκε ότι οι μαθητευόμενοι – συμμετέχοντες στο θεσμό της μαθητείας δήλωσαν ότι τη μεγαλύτερη επίδραση στην απόφαση συμμετοχής τους στη μαθητεία είχε η απόκτηση εμπειρίας για εργασιακή εξέλιξη, η αναβάθμιση του πτυχίου που θα τους αυξήσει τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας και η απόκτηση προϋπηρεσίας για να χρησιμοποιηθεί ως προσόν για εύρεση εργασίας στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα. Από αυτές τις απαντήσεις φαίνεται πως θεωρούν ότι μέσω αυτής της διαδικασίας της μαθητείας θα έχουν περισσότερες πιθανότητες εύρεσης εργασίας.

Κατά την άποψή τους, η εμπειρία τους στο θεσμό της μαθητείας κρίνεται θετική, θεωρώντας ότι η σχέση τους με τον εργοδότη, τους άλλους εργαζομένους και το εργασιακό περιβάλλον είναι καλή έως πολύ καλή κατά πλειοψηφία, ενώ δεν είναι τόσο καλή σε σχέση με την αμοιβή που θεωρείται μικρή για το χρόνο απασχόλησης έστω και υπό μορφή μαθητείας. Επιπρόσθετα θεωρείται ότι σε πολύ καλό βαθμό ικανοποιούνται οι προβληματισμοί τους ως προς τήρηση του εργασιακού ωραρίου και των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας και την ισότιμη μεταχείριση από τους άλλους εργαζομένους, σε καλό βαθμό ικανοποιούνται οι προβληματισμοί ως προς τη βελτίωση των επαγγελματικών γνώσεων, ως προς τη σχέση εργασίας και ειδικότητας του εκπαιδευόμενου και ως προς ανταπόκριση των αρχικών προσδοκιών ως προς το θεσμό της μαθητείας και τέλος υπάρχει και κάποιος προβληματισμός ως προς την έγκαιρη καταβολή της όποιας αμοιβής προβλέπεται στους εκπαιδευόμενους. Γενικά ο θεσμός κρίνεται θετικά από τους αποφοίτους των Επαγγελματικών Λυκείων και νυν μαθητευόμενους στο θεσμό της μαθητείας για τον οποίο πιστεύουν ότι πρέπει να ενισχυθεί περαιτέρω και να στηριχθεί από την πολιτεία.

Αναφορικά με τους εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν στο πρόγραμμα της μαθητείας στο ν. Λάρισα αναφέρθηκε κατά πλειοψηφία ότι δεν ενημερώθηκαν αρκετά έως καθόλου για το θεσμό και ότι οι μισοί περίπου θεωρούν ότι δεν υπήρξε έγκαιρη και επαρκής ενημέρωση των απόφοιτων για το θεσμό της μαθητείας. Θετικό σημείο φαίνεται να είναι η άποψή τους ότι οι εκπαιδευτικές μονάδες έχουν τις απαραίτητες υποδομές για τη λειτουργία του μεταλυκειακού έτους της μαθητείας σε αυτά. Ωστόσο, αξιοσημείωτη είναι η επισήμανσή τους στις δυσκολίες που έχουν οι μαθητευόμενοι στην εξεύρεση θέσεων εργασίας έτσι ώστε να εκπαιδευτούν στο πρόγραμμα της μαθητείας. Στα θετικά επίσης στοιχεία της εφαρμογής του θεσμού της μαθητείας είναι και η αρκετά καλή συνεργασία και επικοινωνία ανάμεσα στη σχολική μονάδα και την συνεργαζόμενη επιχείρηση στα θέματα που αφορούν τη μαθητεία. Τέλος ένα θέμα έντονου προβληματισμού ήταν κατά πόσον από την πλευρά των εργοδοτών – επιχειρήσεων τηρούνται οι όροι σύμβασης του προγράμματος της μαθητείας και το θετικό στον προβληματισμό αυτό είναι ότι τηρούνται σύμφωνα με τις δηλώσεις των εκπαιδευτικών.

Οι ερευνητές στόχο έχουν να επεκτείνουν την παρούσα έρευνα με μεγαλύτερο δείγμα προερχόμενο από όλη την περιφέρεια Θεσσαλίας αλλά και με τη συμμετοχή των ίδιων των εργοδοτών των μαθητευομένων για μια ολιστική εικόνα της προσέγγισης του θεσμού της μαθητείας.

Αναφορές

ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, (2013). *Σύνδεση της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση*, Έργο Προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης για το Ανθρώπινο Δυναμικό του Ιδιωτικού Τομέα, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα "Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση", συγχρηματοδότηση

Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και εθνικοί πόροι.

Μπουτσιούκη, Σ. (2017) *Μεταρρυθμίσεις στα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα. Στάσεις και απόψεις των Ελλήνων εκπαιδευτικών*, Διπλωματική Εργασία, Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών (Π.Μ.Σ.)- Στις Ευρωπαϊκές Πολιτικές Νεολαίας Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Φραγκούλης, Ι. & Ανάγνου, Ε. (2018). Η αξιοποίηση των βιωματικών συμμετοχικών εκπαιδευτικών τεχνικών στο πλαίσιο της μαθητείας . Στο: *Πρακτικά 2ου Διεθνούς Συνεδρίου Εφαρμοσμένης Διδακτικής*. Δράμα: Εκπαιδευτικός Κύκλος.

Billett, S. (2016). Apprenticeship as a mode of learning and model of education. *Education and Training*, 58(6), 613-628.

Cedefop, (2013). *Πώς να βοηθήσουμε τους νέους να παραμείνουν στην [επαγγελματική] εκπαίδευση και κατάρτιση*, Ενημερωτικό Σημείωμα, Δεκέμβριος 2013, ISSN 1831-2462.

CEDEFOP, (2014). *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes: Germany*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Dickinson, M.J. & Dickinson D.A.G, (2015). Practically perfect in every way: can reframing perfectionism for high-achieving undergraduates impact academic resilience? *Studies in Higher Education*, 40(10), 1889-1903.

Hughes, T., Sheen, J. & Birkin, G. (2013). Industry graduate skills needs, *Summary report for the National Centre for Universities and Business*. CFE Research, available at: www.ncub.co.uk/reports/cfe.html

Jones, S., Mann, A. & Morris, K. (2015). The 'Employer Engagement Cycle' in Secondary Education: analysing the testimonies of young British adults. *Journal of Education and Work*, 29(7), 834-856.

Kashefpakdel, E. & Percy, C. (2016), Career education that works: An economic analysis using the British Cohort Study. *Journal of Education and Work*, 30(3), 217-234.

Kossek, E. E. & Perrigino, M.B. (2016). Resilience: a review using a grounded integrated occupational approach. *The Academy of Management Annals*, 10(1), pp. 729-797.

Koudahl, D.P. (2010). Vocational education and training: dual education and economic Crises. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1900–1905.

Lietzmann, A. & Mayerl, M. (2015). *Το εγχειρίδιο «Η μαθητεία στην Ελλάδα και την Ευρώπη - ώρα για δράση», Γιατί Μαθητεία; Κίνητρα σε Επιχειρήσεις για την Προώθηση της Μαθητείας/Πρακτικής Άσκησης – Οδηγός για τις Επιχειρήσεις*. Αθήνα: Ινστιτούτο Ανάπτυξης και Επιχειρηματικότητας.

Mann, A., (2016). Promoting apprenticeships to young people and schools, In: D. Way, (2016) *A race to the top: Achieving three million more Apprenticeships by 2020* The University of Winchester: Winchester.

Mann, A., Kashefpakdel, E., Rehill, J. & Huddleston, P. (2017). *Contemporary Transitions: Young Briton reflect on life after secondary school and college*. London: Education and Employers.

Muehleemann, S., Pfeifer, H., Walden, G., Wenzelmann, F. & Wolter, C.S. (2010). The financing of apprenticeship training in the light of labor market regulations. *Labour Economics*, 17(5), 799-809.

National Society of Apprentices, (2014). *National society of apprentices travel research: NSoA Travel research key findings*. National Society of Apprentices: London.

OECD, Directorate for Education, Education and Training Policy Division, (2010). *Vocational Education and Training in Germany Strengths, Challenges and Recommendations*. Brussels: European Union