Πρόγραμμα Ποιοτικής Μαθητείας

habitable

Alliance of Centres of Excellence in Vocational Training for Sustainable Habitat

Co-funded by the European Union

Project No.: 101104680-HABITABLE-ERASMUS-EDU-2022-PEX-COVE

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Habitable

Alliance of Centres of Excellence in Vocational Training for Sustainable Habitat

https://habitable-cove.eu/

Πρόγραμμα Ποιοτικής Μαθητείας

Αναπτύχθηκε από:

Clúster de Habitat Eficiente AEICE – Spain

Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León – Spain

Instituto para el Fomento del Desarrollo y la Formación SL INFODEF – Spain

Fundación Instituto de la Construcción de Castilla y León ICCL – Spain

Fundación Centro de Servicios y Promoción Forestal y de su Industria de Castilla y León CESEFOR – Spain

Fundación Laboral de la Construcción – Spain

Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia CETEM – Spain

Associação Plataforma para a Construção Sustentável CLUSTER HABITAT – Portugal

Centro Tecnológico da Cerâmica e do Vidro – Portugal

Universidade de Aveiro – Portugal

Holzcluster Steiermark Gmbh – Austria

Fachhochschule Salzburg Gmbh – Austria

Cluster Viooikonomias Kai Perivallontos Dytikis Makedonias – Greece

Dimitra Ekpaiditiki Simvilitiki AE – Greece

Panepistimio Thessalias – Greece

Public Institution Centre of Excellence in Energy and Electronics – Moldova

Construction College «Construct2» – Georgia

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Περιεχόμενα

1. Ποιοτική Μαθητεία – Επισκόπηση..... 5

1.1 Εισαγωγή και Επεξήγηση 5

1.2 Βασικά χαρακτηριστικά του προγράμματος 8

1.3 Τι είναι οι Ποιοτικές Μαθητείες; 11

1.4 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των Ποιοτικών Μαθητειών 16

1.5 Πώς να γίνει η εκπαίδευση μέσω μαθητείας πιο πράσινη 26

1.6 Κάνοντας την κατάρτιση μέσω μαθητείας πιο ψηφιακή 33

1.7 Κάνοντας την κατάρτιση μέσω μαθητείας πιο συμπεριληπτική 41

2. Ανάπτυξη ενός πιο πράσινου και ψηφιακού προγράμματος Ποιοτικής Μαθητείας..... 50

2.1 Ρυθμιστικό πλαίσιο 51

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

2.2 Πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου 60

2.3 Εντοπισμός αναγκών σε δεξιότητες 62

2.4 Ανάπτυξη επαγγελματικών προφίλ και προγραμμάτων σπουδών 73

2.5 Διδακτικό και μαθησιακό υλικό 81

2.6 Λίστα ελέγχου 85

3. Προετοιμασία ποιοτικών σημείων εκπαίδευσης..... 88

3.1 Εμπλοκή και εγγραφή ΜΜΕ και παρόχων ΤΕΕ 89

3.2 Διαμόρφωση Συμφωνιών Ποιότητας Μαθητείας 93

3.3 Δημιουργώντας συνεργασίες 97

3.4 Διασφάλιση της ικανότητας των ΜΜΕ και των παρόχων ΤΕΕ 107

3.5 Προετοιμασία προσωπικού 111

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

3.6 Προετοιμασία τοποθεσίας 120

3.7 Λίστα ελέγχου 122

4. Οργάνωση Ποιοτικής Εκπαίδευσης Μαθητείας..... 125

4.1 Προσέλκυση υποψηφίων 126

4.2 Πρόσληψη μαθητευομένων 141

4.3 Ανάπτυξη ενός προγράμματος εκπαίδευσης 145

4.4 Καλή σχέση με τους μαθητευόμενους 151

4.5 Αποτελεσματικές μέθοδοι υλοποίησης της κατάρτισης 158

4.6 Παρακολούθηση, αξιολόγηση και πιστοποίηση 194

4.7 Διασφάλιση της κοινωνικής ένταξης 200

4.8 Λίστα Ελέγχου 206

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

5. Μετάβαση μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας και αξιολόγηση.....209

5.1 Μετάβαση στην αγορά εργασίας 209

5.2 Διασφάλιση ποιότητας και παρακολούθηση αποφοίτων, αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας 214

5.3 Αξιοποίηση των αποτελεσμάτων και εφαρμογή βελτιώσεων 222

5.4 Λίστα Ελέγχου 226

6. Παράρτημα..... 228

6.1 Χρήσιμο λεξιλόγιο 228

6.2 Κατάλογος Συντομογραφιών 235

6.3 Λίστα σχημάτων 238

6.4 Αναφορές 239

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

1. Ποιοτική Μαθητεία – Επισκόπηση

1.1 Εισαγωγή και Επεξήγηση

Οι μαθητείες αποτελούν μια εξαιρετική ευκαιρία για την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, προσφέροντάς τους τη δυνατότητα να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία ενώ βρίσκονται ακόμη στο σχολείο. Αυτό καθιστά τις μαθητείες ιδιαίτερα αποτελεσματικές, καθώς συνδέουν άμεσα τη θεωρητική γνώση με την πρακτική εμπειρία στον χώρο εργασίας. Μέσα από την εργασία σε ένα πραγματικό επαγγελματικό περιβάλλον, οι μαθητευόμενοι εκπαιδεύονται όχι μόνο στο συγκεκριμένο επάγγελμά τους, αλλά μπορούν επίσης να αποκτήσουν και άλλες δεξιότητες που απαιτούνται σε επαγγελματικούς χώρους, όπως η ομαδική εργασία, η επικοινωνία και η επίλυση προβλημάτων.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Αυτό που κάνει τις μαθητείες ιδιαίτερα ελκυστικές είναι το όφελος που προσφέρουν στους νέους. Ενώ αποκτούν πολύτιμες επαγγελματικές δεξιότητες, έχουν παράλληλα τη δυνατότητα να αμείβονται κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους. Αυτό τους προσφέρει οικονομική ανεξαρτησία και μειώνει το χάσμα ανάμεσα στην εκπαίδευση και την απασχόληση. Επιπλέον, οι μαθητευόμενοι αποκτούν εικόνα της εργασιακής κουλτούρας, γεγονός που τους βοηθά να βρουν μια κατάλληλη θέση εργασίας μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσής τους.

Για τους εργοδότες, τα οφέλη είναι εξίσου σημαντικά. Οι μαθητείες προσφέρουν μια μοναδική ευκαιρία να διαμορφώσουν τους μελλοντικούς εργαζομένους, εκπαιδεύοντας νέους ανθρώπους σύμφωνα με τις συγκεκριμένες ανάγκες της επιχείρησης. Οι εργοδότες μπορούν να επηρεάσουν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των μαθητευομένων τους, διασφαλίζοντας ότι είναι κατάλληλα προετοιμασμένοι για τους ρόλους που θα αναλάβουν μέσα στην εταιρεία. Σε πολλές περιπτώσεις, οι μαθητευόμενοι μεταβαίνουν απευθείας σε πλήρη απασχόληση μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσής τους. Έτσι δημιουργείται ένα εργατικό δυναμικό που δεν είναι μόνο καλά εκπαιδευμένο, αλλά και πλήρως εξοικειωμένο με τις πρακτικές και τη λειτουργία της εταιρείας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Το παρόν πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τις επιχειρήσεις, ιδιαίτερα στον τομέα του Habitat, να δημιουργήσουν Ποιοτικές Μαθητείες, παρέχοντας υποστήριξη σε κάθε στάδιο ώστε να διασφαλιστεί η επιτυχία τους. Προσφέρει στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις ολοκληρωμένη τεχνική υποστήριξη, πρακτικά εργαλεία και δοκιμασμένες μεθοδολογίες για την ενίσχυση και την ανάπτυξη της προσφοράς τους στον τομέα της μαθητείας.

Παρουσιάζει επίσης ένα σύνολο καινοτόμων προσεγγίσεων, σχεδιασμένων ώστε να ευθυγραμμίζουν το πρόγραμμα Ποιοτικής Μαθητείας με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης, βοηθώντας τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της ψηφιοποίησης και της πράσινης μετάβασης, ενώ ταυτόχρονα προωθούν βιώσιμες επιχειρηματικές πρακτικές.

Το πρόγραμμα ενισχύει επίσης τη συνεργασία μεταξύ μικρομεσαίων επιχειρήσεων, εκπαιδευτών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, μεντόρων και άλλων σχετικών φορέων, διασφαλίζοντας την αποτελεσματική ανταλλαγή γνώσεων, δεξιοτήτων και καλών πρακτικών. Επιπλέον, θέτει σε εφαρμογή το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για Ποιοτικές και Αποτελεσματικές

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μαθητείες, παρέχοντας ένα συγκεκριμένο σημείο αναφοράς για την υλοποίηση εκπαίδευσης υψηλής ποιότητας.

Το πρόγραμμα αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου HABITABLE, το οποίο ξεκίνησε με σκοπό να αντιμετωπίσει μία από τις πιο πιεστικές προκλήσεις στον ευρωπαϊκό στεγαστικό τομέα: την έλλειψη εργαζομένων που διαθέτουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για την ψηφιοποίηση και την πράσινη μετάβαση. Παράλληλα, το έργο επικεντρώνεται στην προώθηση της ένταξης και της ισότητας στην εκπαίδευση. Ο γενικός του στόχος είναι να ενισχύσει την ανταπόκριση και την προσαρμοστικότητα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (VET) μέσα σε ένα «οικοσύστημα δεξιοτήτων» του τομέα Habitat.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από την ενεργή συνεργασία μεταξύ ιδρυμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (VET), τοπικών εταίρων και ενός διεθνούς δικτύου Κέντρων Επαγγελματικής Αριστείας (CoVE). Το HABITABLE παρέχει έναν ειδικά διαμορφωμένο χώρο για την εκπαίδευση σπουδαστών και την επανεκπαίδευση επαγγελματιών στον τομέα Habitat, ενώ παράλληλα λειτουργεί ως κόμβος δικτύωσης, ανταλλαγής γνώσεων και συνεργασίας μεταξύ των φορέων της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και φέρνει κοντά 17 εταίρους από την Ισπανία, την Πορτογαλία, την Αυστρία, την Ελλάδα, τη Μολδαβία και τη Γεωργία.

Το Πρόγραμμα Υποστήριξης Ποιοτικής Μαθητείας έχει σχεδιαστεί ειδικά για μικρομεσαίες επιχειρήσεις στον τομέα Habitat που ενδιαφέρονται να εφαρμόσουν πρωτοβουλίες Ποιοτικής Μαθητείας. Ο τομέας Habitat περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα επαγγελματικών δραστηριοτήτων, όπως οι υποδομές και οι κατασκευές, η στέγαση και οι εγκαταστάσεις, οι δραστηριότητες που σχετίζονται με την παραγωγή ξύλου και επίπλων, τα οικιακά υφάσματα, οι ηλεκτρολογικές εργασίες και οι εγκαταστάσεις φωτισμού, μεταξύ άλλων. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Habitat αντιμετωπίζουν αυξανόμενη πίεση σε ζητήματα βιωσιμότητας και ψηφιοποίησης. Για τις μικρότερες επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα δύσκολο να βρουν και να διατηρήσουν κατάλληλο προσωπικό με τις απαραίτητες δεξιότητες σε αυτούς τους τομείς.

Το πρόγραμμα είναι δομημένο έτσι ώστε να συνοδεύει τις επιχειρήσεις σε ολόκληρη τη διαδικασία της Ποιοτικής Μαθητείας, από τον αρχικό σχεδιασμό και την προετοιμασία έως την υλοποίηση, την παρακολούθηση και τη συνέχεια μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης.

Προσφέρει πρακτική καθοδήγηση, οδηγίες βήμα προς βήμα, παραδείγματα από την πραγματική ζωή και έτοιμα προς χρήση εργαλεία, με στόχο να διευκολύνει την υιοθέτηση και την προσαρμογή πρακτικών Ποιοτικής Μαθητείας. Ακολουθώντας το πρόγραμμα, οι επιχειρήσεις υποστηρίζονται στη δημιουργία δομημένων και υψηλής ποιότητας προγραμμάτων κατάρτισης, τα οποία όχι μόνο εξοπλίζουν τους μαθητευόμενους με σχετικές δεξιότητες, αλλά ενισχύουν επίσης τη βιώσιμη, συμπεριληπτική και προσανατολισμένη στο μέλλον ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιείται, τη χώρα στην οποία εδρεύει και τους διαθέσιμους πόρους της, ορισμένες από τις στρατηγικές εφαρμογής, τις καλές πρακτικές και τα εργαλεία που παρουσιάζονται στο παρόν πρόγραμμα ενδέχεται να μην μπορούν να εφαρμοστούν άμεσα. Ωστόσο, οι πληροφορίες και οι προσεγγίσεις αυτές μπορούν να αποτελέσουν πολύτιμη πηγή έμπνευσης για την ανάπτυξη προσαρμοσμένων λύσεων που ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες ανάγκες της επιχείρησης. Επιπλέον, καθώς τόσο η επιχείρηση όσο και η τεχνολογία συνεχίζουν να εξελίσσονται, ορισμένες από αυτές τις μεθόδους μπορεί να γίνουν πιο σχετικές ή ακόμη και απαραίτητες στο μέλλον. Ακόμη και αν δεν είναι άμεσα εφαρμόσιμες σήμερα, μπορούν να λειτουργήσουν ως χρήσιμο σημείο αναφοράς για τη μελλοντική ανάπτυξη και καινοτομία.

Η ακόλουθη ενότητα παρέχει μια αναλυτική επισκόπηση της δομής, του περιεχομένου και των πρακτικών εφαρμογών του προγράμματος.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

1.2 Βασικά χαρακτηριστικά του προγράμματος

Η παρούσα ενότητα παρουσιάζει τι είναι τα Προγράμματα Ποιοτικής Μαθητείας και παρέχει μια επισκόπηση των βασικών χαρακτηριστικών τους, των πλεονεκτημάτων τους και των πιθανών προκλήσεων που μπορεί να προκύψουν. Εξηγεί επίσης πώς οι επιχειρήσεις μπορούν να κάνουν τα προγράμματα μαθητείας τους πιο φιλικά προς το περιβάλλον, πιο ψηφιακά και πιο συμπεριληπτικά, προσφέροντας καθοδήγηση σχετικά με πρακτικά βήματα για την εφαρμογή αυτών των αλλαγών. Επιπλέον, η εισαγωγική ενότητα αναδεικνύει τόσο τις ευκαιρίες όσο και τα εμπόδια που ενδέχεται να εμφανιστούν κατά την υιοθέτηση βιώσιμων, τεχνολογικά προηγμένων και συμπεριληπτικών προσεγγίσεων, παρέχοντας μια ισορροπημένη εικόνα των οφελών και των παραμέτρων που πρέπει να ληφθούν υπόψη.

Η βασική δομή του παρόντος προγράμματος βασίζεται στα τέσσερα στάδια του κύκλου ζωής της εκπαίδευσης στην Ποιοτική Μαθητεία, σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO, 2020), όπως παρουσιάζεται στο σχήμα 2:

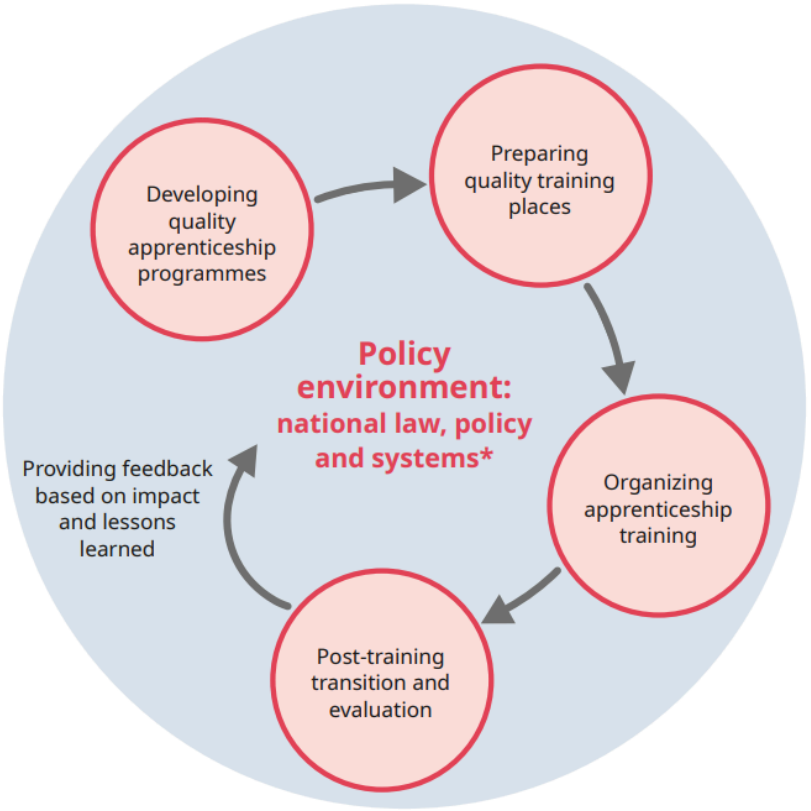
Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).



***The six buiding blocks of quality apprenticeship systems:**

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Σχήμα 2 Οπτική απεικόνιση του κύκλου ζωής της εκπαίδευσης στην Ποιοτική Μαθητεία και των έξι βασικών δομικών στοιχείων των συστημάτων Ποιοτικής Μαθητείας, σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization, 2020)

Τα τέσσερα στάδια που καλύπτονται στο παρόν έγγραφο είναι:

1. Ανάπτυξη ενός πιο πράσινου και ψηφιακού Προγράμματος Ποιοτικής Μαθητείας

Το πρώτο βήμα στον κύκλο ζωής της μαθητείας είναι η ανάπτυξη ενός Προγράμματος Ποιοτικής Μαθητείας, με έμφαση στον σχεδιασμό ενός πιο βιώσιμου και ψηφιακά προσανατολισμένου μοντέλου. Η ενότητα αυτή παρέχει καθοδήγηση στις επιχειρήσεις σχετικά με το πώς να προσεγγίσουν και να κατανοήσουν το νομικό πλαίσιο, καθώς και τα υφιστάμενα πλαίσια κοινωνικού διαλόγου. Επίσης, παρουσιάζει τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να εντοπιστούν οι τρέχουσες και μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες και πώς αυτές οι πληροφορίες μπορούν να αξιοποιηθούν για τη δημιουργία σαφών επαγγελματικών προφίλ, καθώς και προγραμμάτων σπουδών ή μικρο-πιστοποιήσεων. Τέλος, προσφέρει συστάσεις για την αναζήτηση και ανάπτυξη

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εκπαιδευτικού υλικού υψηλής ποιότητας, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι μαθητευόμενοι αποκτούν τις πιο σχετικές γνώσεις και ικανότητες.

2. Προετοιμασία ποιοτικών θέσεων κατάρτισης

Η ενότητα αυτή επικεντρώνεται στην προετοιμασία των θέσεων κατάρτισης για την Ποιοτική Μαθητεία. Παρέχει καθοδήγηση σχετικά με την επιλογή, την ενεργοποίηση και την εγγραφή παρόχων κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων τόσο των επιχειρήσεων όσο και των ιδρυμάτων Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (TVET). Παρέχεται επίσης υποστήριξη για τη διαμόρφωση συμφωνιών μαθητείας. Επιπλέον, περιγράφονται οι ρόλοι των διαφορετικών εμπλεκόμενων φορέων στην Ποιοτική Μαθητεία, ώστε να τεθεί μια σταθερή βάση για τη δημιουργία συνεργασιών. Τελικά, η ενότητα αυτή εξετάζει πώς οι επιχειρήσεις και οι πάροχοι TVET πρέπει να προετοιμαστούν για να προσφέρουν υψηλής ποιότητας εκπαίδευση μέσω μαθητείας. Αυτό περιλαμβάνει τόσο την προετοιμασία των εκπαιδευτών και των διδασκόντων όσο και την προετοιμασία των ίδιων των χώρων κατάρτισης.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

3. Οργάνωση της εκπαίδευσης στην Ποιοτική Μαθητεία

Μόλις τεθούν οι βάσεις, η προσοχή στρέφεται στην παροχή της εκπαίδευσης. Η έμφαση δίνεται στην οργάνωση και υλοποίηση της ίδιας της εκπαίδευσης στο πλαίσιο της μαθητείας. Η ενότητα καλύπτει διάφορους τρόπους προσέλκυσης και επιλογής μιας διαφοροποιημένης ομάδας μαθητευομένων, τη δημιουργία δομημένων σχεδίων κατάρτισης και την καλλιέργεια ισχυρών και υποστηρικτικών σχέσεων μεταξύ εκπαιδευτών και μαθητευομένων. Επιπλέον, το μέρος αυτό βοηθά τις επιχειρήσεις να παρέχουν αποτελεσματικά την εκπαίδευση, να παρακολουθούν την πρόοδο, να πραγματοποιούν αξιολογήσεις απόδοσης και να προωθούν ένα συμπεριληπτικό μαθησιακό περιβάλλον, ώστε κάθε μαθητευόμενος να μπορεί να επιτύχει και να αναπτύξει τις δεξιότητες που χρειάζεται για τη μελλοντική του επαγγελματική πορεία.

4. Μεταβάσεις μετά την κατάρτιση και αξιολόγηση

Το πρόγραμμα ολοκληρώνεται με καθοδήγηση σχετικά με την περίοδο που ακολουθεί την ολοκλήρωση της μαθητείας. Η ομαλή μετάβαση στην επαγγελματική ζωή, η παρακολούθηση της

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

επαγγελματικής πορείας των μαθητευομένων και η εφαρμογή συνεχών μέτρων διασφάλισης ποιότητας αποτελούν βασικά σημεία σε αυτό το στάδιο. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη συνεχή αξιολόγηση, με στόχο τον εντοπισμό τομέων που χρειάζονται βελτίωση, τη διατήρηση της συνάφειας του προγράμματος και την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των μελλοντικών πρωτοβουλιών κατάρτισης.

Για κάθε θεματική ενότητα παρέχονται και περιγράφονται σχετικές καλές πρακτικές και εργαλεία, προσφέροντας καθοδήγηση για την εφαρμογή τους ή πρακτικά παραδείγματα που μπορούν να λειτουργήσουν ως σημεία αναφοράς. Τα πρακτικά παραδείγματα και οι καλές πρακτικές επιλέχθηκαν με στόχο να υποστηρίξουν το περιεχόμενο των ενοτήτων και να γεφυρώσουν το χάσμα ανάμεσα στη θεωρία και την πράξη. Για να είναι ευκολότερος ο εντοπισμός τους, τα παραδείγματα και τα εργαλεία παρουσιάζονται ως εξής:

Καλή πρακτική:
Σύντομη επεξήγηση της καλής πρακτικής.
Σύνδεσμος ή πηγή για περισσότερες πληροφορίες.

οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Έχουν δημιουργηθεί και διατεθεί πρόσθετα έγγραφα, με στόχο να διευκολυνθεί η εφαρμογή του περιεχομένου. Σε πολλές περιπτώσεις, η ξυλουργική χρησιμοποιείται ως πρακτικό παράδειγμα, καθώς αποτελεί έναν χαρακτηριστικό κλάδο του τομέα Habitat. Ωστόσο, το υλικό αυτό μπορεί επίσης να αποτελέσει πολύτιμο πόρο και για επιχειρήσεις εκτός του τομέα της ξυλείας.

1.3 Τι είναι οι Ποιοτικές Μαθητείες;

Είναι σημαντικό να οριστεί τι εννοούμε με τον όρο Ποιοτικές Μαθητείες. Η παρούσα ενότητα διατυπώνει έναν σαφή ορισμό και αναδεικνύει τα βασικά δομικά στοιχεία, τις κύριες πτυχές και τα κριτήρια ποιότητας.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (2017) ορίζει την Ποιοτική Μαθητεία ως εξής:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι Ποιοτικές Μαθητείες αποτελούν μια ιδιαίτερη μορφή τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, η οποία συνδυάζει την εκπαίδευση στον χώρο εργασίας με τη μάθηση εκτός του χώρου εργασίας. Δίνουν τη δυνατότητα σε εκπαιδευόμενους από διαφορετικά κοινωνικά και επαγγελματικά περιβάλλοντα να αποκτήσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απαιτούνται για την άσκηση ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος. Ρυθμίζονται και χρηματοδοτούνται μέσω νόμων, συλλογικών συμβάσεων και πολιτικών αποφάσεων που προκύπτουν από τον κοινωνικό διάλογο, ενώ απαιτούν γραπτή σύμβαση στην οποία περιγράφονται αναλυτικά οι αντίστοιχοι ρόλοι και οι ευθύνες του μαθητευόμενου και του εργοδότη. Παρέχουν επίσης στον μαθητευόμενο αμοιβή και βασική κοινωνική προστασία. Μετά από μια σαφώς καθορισμένη και δομημένη περίοδο κατάρτισης και την επιτυχή ολοκλήρωση επίσημης αξιολόγησης, οι μαθητευόμενοι αποκτούν αναγνωρισμένο προσόν.

Όπως παρουσιάζεται στο σχήμα 2, τα συστήματα Ποιοτικής Μαθητείας βασίζονται σε έξι βασικά δομικά στοιχεία, σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (2017, 2020):

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Ουσιαστικός κοινωνικός διάλογος

  Επικοινωνία, η οποία περιλαμβάνει διαπραγμάτευση, διαβούλευση και ανταλλαγή πληροφοριών, μεταξύ εκπροσώπων βασικών ενδιαφερόμενων μερών, όπως οι κυβερνήσεις, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι, με στόχο την επίτευξη συναίνεσης και τη δημοκρατική συμμετοχή.

- Ισχυρό ρυθμιστικό πλαίσιο

  Νομικές ρυθμίσεις για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των Ποιοτικών Μαθητειών, οι οποίες ορίζουν τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εργοδοτών και των μαθητευομένων, θέτουν ελάχιστα πρότυπα για το περιεχόμενο της κατάρτισης και τις συνθήκες εργασίας και παρέχουν ένα πλαίσιο εποπτείας και πιστοποίησης.

- Σαφείς ρόλοι και αρμοδιότητες

  Καθορισμένοι ρόλοι και αρμοδιότητες των εμπλεκόμενων φορέων κατά τη συνεργασία τους για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση Ποιοτικών Μαθητειών.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Δίκαιες ρυθμίσεις χρηματοδότησης

  Δημιουργία ενός συστήματος για τον επιμερισμό του κόστους που προκύπτει από την κατάρτιση στο πλαίσιο της Ποιοτικής Μαθητείας μεταξύ των διαφόρων εμπλεκόμενων φορέων.
- Ισχυρή σύνδεση με την αγορά εργασίας

  Ευθυγράμμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων που αποκτώνται στις Ποιοτικές Μαθητείες με τις ανάγκες δεξιοτήτων της αγοράς εργασίας.
- Συμπεριληπτικότητα

  Διασφάλιση ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες, τα άτομα με αναπηρία και άλλες ευάλωτες ομάδες.

Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα Προγράμματα Ποιοτικής Μαθητείας είναι υψηλής ποιότητας, πρέπει να πληρούνται ορισμένα κριτήρια ποιότητας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (2017, 2020) έχει ορίσει 10 κριτήρια ποιότητας, τα οποία είναι τα εξής:

- Τριμερές σύστημα διακυβέρνησης

  Οι μαθητείες ρυθμίζονται και συχνά βασίζονται σε ένα τριμερές σύστημα συνεργασίας.
- Αμοιβή

  Οι μαθητευόμενοι αμείβονται, με το ποσό της αμοιβής να καθορίζεται είτε μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων είτε από τη νομοθεσία.
- Γραπτή συμφωνία

  Υπάρχει γραπτή σύμβαση, στην οποία καθορίζονται οι βασικές πτυχές της εκπαίδευσης στο πλαίσιο της μαθητείας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης

  Οι μαθητευόμενοι απασχολούνται από την επιχείρηση και, επομένως, δικαιούνται ασφαλιστική κάλυψη.

- Νομικό πλαίσιο

  Υπάρχει νομικό πλαίσιο που ορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μαθητευομένων και της επιχείρησης κατάρτισης, καθώς και του παρόχου Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (TVET), όπου αυτός συμμετέχει.

- Πρόγραμμα μάθησης

  Σκοπός της μαθητείας είναι η εκπαίδευση του μαθητευόμενου και όχι η αξιοποίησή του ως φθηνό εργατικό δυναμικό.

- Διάρκεια

  Η μαθητεία διαρκεί συνήθως από 1 έως 4 έτη.

- Συνδυασμός μάθησης στον χώρο εργασίας και εκτός του χώρου εργασίας

  Οι μαθητευόμενοι περνούν μέρος της μαθητείας τους μέσα στην επιχείρηση και μέρος εκτός

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

της επιχείρησης, συνήθως σε πάροχο Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (TVET).

- Επίσημη αξιολόγηση

  Στο τέλος της μαθητείας πραγματοποιείται επίσημη αξιολόγηση.

- Αναγνωρισμένο προσόν

  Με την ολοκλήρωση της μαθητείας, οι απόφοιτοι λαμβάνουν αναγνωρισμένο προσόν, το οποίο συνήθως αντιστοιχεί στα επίπεδα 3 έως 5 του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (EQF).

Εκτός από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, και η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει ορίσει 14 κριτήρια ποιότητας στις Συστάσεις του Συμβουλίου της 15ης Μαρτίου 2018 σχετικά με ένα Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για Ποιοτικές και Αποτελεσματικές Μαθητείες (EFQEA) (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2018).

Κριτήρια για τις συνθήκες μάθησης και εργασίας:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

1. Γραπτή συμφωνία
2. Μαθησιακά αποτελέσματα
3. Παιδαγωγική υποστήριξη
4. Στοιχείο εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας
5. Αμοιβή ή/και αποζημίωση
6. Κοινωνική προστασία
7. Συνθήκες εργασίας, υγείας και ασφάλειας

Κριτήρια για τις συνθήκες πλαισίου:

8. Ρυθμιστικό πλαίσιο
9. Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων
10. Υποστήριξη προς τις επιχειρήσεις
11. Ευέλικτες διαδρομές και κινητικότητα
12. Επαγγελματικός προσανατολισμός και ευαισθητοποίηση
13. Διαφάνεια

Πρακτικά παραδείγματα:

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής αυτών των 14 κριτηρίων ποιότητας στην Αυστρία, τη Γερμανία και το Λουξεμβούργο, επισκεφθείτε: https://www.bibb.de/en/174076.php

Έκθεση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης εφαρμόζουν στην πράξη το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για Ποιοτικές και Αποτελεσματικές Μαθητείες (EFQEA): https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1147&furtherNews=yes&newsId=10070

λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

14. Διασφάλιση ποιότητας και παρακολούθηση της πορείας των μαθητευομένων

Συνοψίζοντας, η εκπαίδευση στο πλαίσιο της Ποιοτικής Μαθητείας μπορεί να οριστεί ως ένα πρόγραμμα που συνδυάζει τόσο ένα πρακτικό μέρος, δηλαδή εργασία και κατάρτιση μέσα στις επιχειρήσεις, όσο και ένα θεωρητικό μέρος, δηλαδή κατάρτιση σε κέντρα Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (TVET) ή σε άλλα κατάλληλα ιδρύματα. Η μαθητεία ρυθμίζεται από τη νομοθεσία. Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν στον σχεδιασμό του ρυθμιστικού πλαισίου, το οποίο διασφαλίζει και τη χρηματοδοτική υποστήριξη των επιχειρήσεων. Υπογράφεται επίσημη γραπτή σύμβαση, η οποία διασφαλίζει ότι ο μαθητευόμενος αμείβεται και έχει ασφαλιστική κάλυψη ή κοινωνική προστασία. Η επιχείρηση είναι υπεύθυνη για τη διασφάλιση καλών συνθηκών εργασίας, υγείας και ασφάλειας. Ο βασικός σκοπός της εκπαίδευσης μέσω μαθητείας είναι να διδάξει στον μαθητευόμενο τις γνώσεις και τις δεξιότητες που ορίζονται στο πρόγραμμα σπουδών ή στο σχέδιο κατάρτισης. Οι μαθητείες έχουν συγκεκριμένη χρονική διάρκεια και, με την ολοκλήρωσή τους, οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν επίσημο προσόν, το οποίο περιλαμβάνεται στα εθνικά αναγνωρισμένα πλαίσια προσόντων (NQF).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Το 2015, ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) υιοθέτησε τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs). Οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης είναι 17 παγκόσμιοι στόχοι που αποσκοπούν στο να καταστήσουν τον κόσμο πιο φιλικό προς το περιβάλλον και πιο κοινωνικά συμπεριληπτικό. Οι Ποιοτικές Μαθητείες θεωρούνται ένας αποτελεσματικός τρόπος για την καλύτερη επίτευξη αυτών των στόχων.

Οι 17 στόχοι είναι:

1. Μηδενική φτώχεια
2. Μηδενική πείνα
3. Καλή υγεία και ευημερία
4. Ποιοτική εκπαίδευση
5. Ισότητα των φύλων
6. Καθαρό νερό και αποχέτευση
7. Φθηνή και καθαρή ενέργεια
8. Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

9. Βιομηχανία, καινοτομία και υποδομές
10. Λιγότερες ανισότητες
11. Βιώσιμες πόλεις και κοινότητες
12. Υπεύθυνη κατανάλωση και παραγωγή
13. Δράση για το κλίμα
14. Ζωή στο νερό
15. Ζωή στη στεριά
16. Ειρήνη, δικαιοσύνη και ισχυροί θεσμοί
17. Συνεργασία για τους στόχους

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης, τους επιμέρους στόχους και την πρόοδο που έχει σημειωθεί μπορείτε να βρείτε εδώ: https://sdgs.un.org/goals.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Για να είναι δυνατή η μέτρηση της προόδου, έχουν οριστεί από 5 έως 19 επιμέρους στόχοι για κάθε Στόχο Βιώσιμης Ανάπτυξης.

Ενώ ορισμένοι από τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης και τους επιμέρους στόχους τους έχουν μικρή σχέση με την εκπαίδευση μέσω μαθητείας, άλλοι είναι ιδιαίτερα σχετικοί, όπως:

Ο Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης 4 – Ποιοτική Εκπαίδευση είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την εκπαίδευση μέσω μαθητείας, ειδικά ο επιμέρους στόχος 4.4: «Έως το 2030, να αυξηθεί σημαντικά ο αριθμός των νέων και των ενηλίκων που διαθέτουν σχετικές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων τεχνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων, για την απασχόληση, την αξιοπρεπή εργασία και την επιχειρηματικότητα».

Ο Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης 8 είναι επίσης ιδιαίτερα σημαντικός για την εκπαίδευση μέσω μαθητείας, για παράδειγμα ο επιμέρους στόχος 8.6: «Έως το 2020, να μειωθεί σημαντικά το ποσοστό των νέων που δεν βρίσκονται σε απασχόληση, εκπαίδευση ή κατάρτιση».

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης συνήθως θεωρούνται ως ο στόχος προς τον οποίο πρέπει να κινηθούμε. Ωστόσο, προσφέρουν επίσης μια ευκαιρία να καταστεί η εκπαίδευση μέσω μαθητείας πιο ανθεκτική και κατάλληλη για το μέλλον, ενσωματώνοντας τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης στο πρόγραμμα κατάρτισης. Καθώς οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης αντιπροσωπεύουν τους σημαντικότερους παγκόσμιους στόχους, παρέχουν ένα είδος κατευθυντήριας γραμμής, αναδεικνύοντας πτυχές που θεωρούνται σημαντικές σε παγκόσμιο επίπεδο. Με αυτόν τον τρόπο, η εκπαίδευση μέσω μαθητείας μπορεί να ευθυγραμμιστεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο με τις σημαντικότερες πτυχές της βιωσιμότητας και της συμπερίληψης.

1.4 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των Ποιοτικών Μαθητειών

Η απόφαση μιας επιχείρησης να δεχθεί μαθητευόμενους αποτελεί μια σημαντική στρατηγική επιλογή. Ενώ ορισμένες επιχειρήσεις έχουν εδώ και καιρό υιοθετήσει Προγράμματα Ποιοτικής Μαθητείας, άλλες παραμένουν επιφυλακτικές ως προς τη δέσμευσή τους σε αυτά. Αυτή η

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

επιφυλακτικότητα μπορεί να οφείλεται σε διάφορους προβληματισμούς: στη σημαντική επένδυση χρόνου και πόρων, στην αβεβαιότητα σχετικά με τη μακροπρόθεσμη παραμονή των εκπαιδευμένων εργαζομένων στην επιχείρηση ή στις αμφιβολίες σχετικά με την ωριμότητα και την αξιοπιστία των νεαρών μαθητευομένων. Σε ένα ολοένα πιο σύνθετο και ανταγωνιστικό οικονομικό περιβάλλον, οι επιχειρήσεις σταθμίζουν προσεκτικά τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της επένδυσης στην ανάπτυξη του μελλοντικού ανθρώπινου δυναμικού τους. Πόσο δικαιολογημένοι είναι όμως αυτοί οι προβληματισμοί και ποιον ρόλο μπορούν πραγματικά να διαδραματίσουν οι Ποιοτικές Μαθητείες στην επιτυχία μιας επιχείρησης;

Για να κατανοηθεί καλύτερα η οικονομική διάσταση της εκπαίδευσης μέσω Ποιοτικής Μαθητείας, είναι σημαντικό να εξεταστούν πιο προσεκτικά οι οικονομικές πραγματικότητες που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις. Η ακόλουθη ενότητα παρουσιάζει τις δομές κόστους και οφέλους των μοντέλων μαθητείας στην Αυστρία, την Ελβετία και τη Γερμανία, με βάση τα διαθέσιμα δεδομένα.

Κόστη και οφέλη των Ποιοτικών Μαθητειών για τις επιχειρήσεις

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Συνήθως, η οικονομική κατάσταση διαμορφώνεται ως εξής:

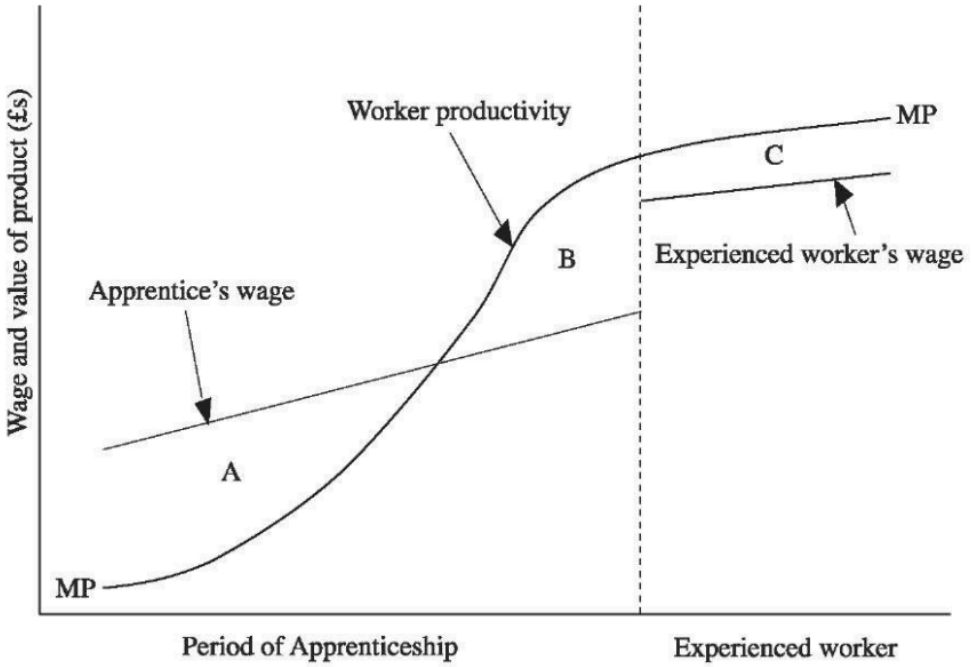
Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).



Σχήμα 3 Σχηματικό μοντέλο του κόστους και των οφελών της μαθητείας για τις επιχειρήσεις (Gambin et al., 2010)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Στην αρχή, ο μαθητευόμενος δεν διαθέτει εμπειρία και μπορεί κυρίως να εκτελεί εργασίες που προσθέτουν μικρή ή και καθόλου αξία στην επιχείρηση. Αυτό αποτυπώνεται από την καμπύλη MP-MP, η οποία αντιστοιχεί στην οριακή παραγωγικότητα, ενώ ο μισθός του είναι συγκριτικά υψηλός. Η φάση αυτή σημειώνεται ως «Α» στο σχήμα 3.

Καθώς η μαθητεία εξελίσσεται, ο μαθητευόμενος αποκτά περισσότερη εμπειρία και αναλαμβάνει πιο σύνθετες εργασίες. Έτσι, επιτυγχάνει υψηλότερη παραγωγικότητα και προσφέρει μεγαλύτερο όφελος στην επιχείρηση. Αντίθετα, οι μισθοί αυξάνονται μόνο σταδιακά, με αποτέλεσμα η παραγωγικότητα του μαθητευόμενου να ξεπερνά την αμοιβή του. Η φάση αυτή σημειώνεται ως «Β» στο σχήμα 3.

Στο τέλος της μαθητείας, ο μισθός αυξάνεται σημαντικά, αλλά παραμένει χαμηλότερος από την αξία που παράγει ο εργαζόμενος για την επιχείρηση. Η φάση αυτή σημειώνεται ως «Γ».

Εάν ο μαθητευόμενος αποφασίσει να εργαστεί σε διαφορετική επιχείρηση μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας, η συγκεκριμένη φάση παραλείπεται. Ιδιαίτερα οι μικρότερες επιχειρήσεις

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο οι μαθητευόμενοι να μετακινηθούν σε άλλη εταιρεία μετά τη μαθητεία τους, ζήτημα που περιγράφεται αναλυτικότερα παρακάτω. Για να διασφαλιστεί ότι η μαθητεία παραμένει οικονομικά συμφέρουσα για την επιχείρηση, είναι απαραίτητο να επιτευχθεί το σημείο ισορροπίας κόστους-οφέλους κατά τη διάρκεια της μαθητείας (Gambin et al., 2010).

Πρακτικό παράδειγμα:

Οι μαθητευόμενοι στην ξυλουργική στην Αυστρία λαμβάνουν το ακόλουθο μεικτό μηνιαίο εισόδημα, σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις που ισχύουν από την 1η Μαΐου 2026:

1ο έτος μαθητείας: €1,046

2ο έτος μαθητείας: €1,397

3ο έτος μαθητείας: €1,976

Αναμενόμενος αρχικός μισθός: €3,080 έως €3,190

https://www.berufslexikon.at/berufe/232-Zimmerer~Zimmerin/

Οι μαθητευόμενοι στην ξυλουργική στη Γερμανία λαμβάνουν το ακόλουθο εκτιμώμενο μεικτό μηνιαίο εισόδημα, ανάλογα με το ομόσπονδο κρατίδιο και την περιοχή ισχύος της συλλογικής σύμβασης:

1ο έτος μαθητείας: €919

2ο έτος μαθητείας: €1,205

3ο έτος μαθητείας: €1,466

Αναμενόμενος αρχικός μισθός: €2,922

https://www.azubi.de/beruf/ausbildung-zimmerer/gehalt

https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/4129186/745465a560c5764e3cdf0544a838031c/tarife-ausbildungsverguetung-data.pdf

Στην πράξη, η κατάσταση συχνά διαφέρει από το σχηματικό μοντέλο. Παρακάτω παρουσιάζονται δεδομένα από μια ανάλυση κόστους-οφέλους, η οποία πραγματοποιήθηκε στη γερμανόφωνη περιοχή, δηλαδή στην Αυστρία, τη Γερμανία και την Ελβετία.

Πρακτικό παράδειγμα:

Στην Αυστρία, το καθαρό κόστος για μια τριετή μαθητεία το 2017 ήταν, κατά μέσο όρο, 6.532 €, ενώ στη Γερμανία το καθαρό κόστος ανήλθε σε 11.352 €. Αντίθετα, στην Ελβετία, κατά τη διάρκεια της μαθητείας δημιουργήθηκε καθαρό όφελος ύψους 8.712 ελβετικών φράγκων.

Σε σχέση με το σχήμα 3, τα δεδομένα έδειξαν ότι στην Ελβετία η φάση Β, κατά την οποία το κόστος είναι χαμηλότερο από την παραγωγικότητα, επιτυγχάνεται κατά μέσο όρο στο τέλος του πρώτου έτους κατάρτισης. Στη Γερμανία, το κόστος αυξάνεται λιγότερο από την παραγωγικότητα, ωστόσο παραμένει σταθερά υψηλότερο από τα οικονομικά οφέλη, γεγονός που σημαίνει ότι η φάση Β δεν επιτυγχάνεται ποτέ. Στην Αυστρία, αντίθετα με το σχηματικό μοντέλο, όσο περνά ο χρόνος, το κόστος αυξάνεται περισσότερο από την παραγωγικότητα, λόγω της σημαντικής αύξησης της αμοιβής, με αποτέλεσμα υψηλότερο καθαρό κόστος στο τέλος της κατάρτισης (Schlögl & Mayerl, 2017).

Μια άλλη μελέτη έδειξε ότι οι επιχειρήσεις στην Αυστρία επένδυσαν ή επιβαρύνθηκαν, κατά μέσο όρο, με 4.200 € ανά έτος και ανά μαθητευόμενο, ενώ οι ελβετικές επιχειρήσεις πέτυχαν καθαρό όφελος 3.400 € ανά έτος και ανά μαθητευόμενο. Οι δύο βασικοί λόγοι για τους οποίους οι επιχειρήσεις στην Ελβετία, σε αντίθεση με τις αυστριακές επιχειρήσεις, μπορούν ήδη να αποκομίσουν κέρδος κατά τη διάρκεια της μαθητείας είναι οι εξής: στην Ελβετία, οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν περίπου τη μισή αμοιβή σε σχέση με την αμοιβή ενός ειδικευμένου εργαζομένου συγκριτικά με την Αυστρία. Επιπλέον, παρότι οι Αυστριακοί μαθητευόμενοι περνούν περισσότερες ημέρες τον χρόνο στην επιχείρηση, αφιερώνουν λιγότερο χρόνο σε εξειδικευμένες εργασίες και περισσότερο χρόνο σε ανειδίκευτες εργασίες, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητά τους (Moretti et al., 2017).

Αναλύσεις κόστους-οφέλους έχουν επίσης πραγματοποιηθεί και εκτός των γερμανόφωνων χωρών. Παραδείγματα αποτελούν οι Φιλιππίνες (Mapa et al., 2016), η Χιλή (de Amesti et al., 2021) και η Σιγκαπούρη (Renold et al., 2018). Επιπλέον, έχουν πραγματοποιηθεί προσομοιώσεις σε χώρες όπως η Ιταλία (Mühleman et al., 2018) και η Ισπανία (Wolter & Mühlemann, 2015).

Ένα σημαντικό ποσοστό μαθητευομένων παραμένει στις επιχειρήσεις μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας τους. Αυτό εξοικονομεί για την επιχείρηση χρόνο και χρήματα, καθώς μειώνεται η ανάγκη αναζήτησης και εκπαίδευσης νέων εργαζομένων.

Πρακτικό παράδειγμα:

Το ποσοστό των μαθητευομένων που εξακολουθούν να απασχολούνται στην επιχείρηση κατάρτισης έναν χρόνο μετά την αποφοίτησή τους εξαρτάται, μεταξύ άλλων, από τη χώρα και το μέγεθος της επιχείρησης. Όσο μεγαλύτερες είναι οι επιχειρήσεις, τόσο υψηλότερο είναι το ποσοστό των μαθητευομένων που παραμένουν στην επιχείρηση (Schlögl & Mayerl, 2017).

Αυστρία: 56-76% (≤ 9 εργαζόμενοι: 56%; 10-49: 59%; 50-249: 70%; >249: 76%)

Γερμανία: 49-82% (≤ 9 εργαζόμενοι: 49%; 10-49: 65%; 50-499: 75%; >499: 82%)

Ελβετία: 25-47% (≤ 9 εργαζόμενοι: 25%; 10-49: 32%; 50-99: 41%; >99: 47%)

Τα δεδομένα παρουσιάζονται οπτικά στο σχήμα 4:

Σχήμα 4 Απεικόνιση του ποσοστού των μαθητευομένων που εξακολουθούσαν να απασχολούνται στην επιχείρηση κατάρτισης έναν χρόνο μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας τους, ανά χώρα (Αυστρία, Γερμανία, Ελβετία) και μέγεθος επιχείρησης (Αυστρία: ≤ 9 εργαζόμενοι, 10–49, 50–249, >249· Γερμανία: ≤ 9, 10–49, 50–499, >499· Ελβετία: ≤ 9, 10–49, 50–99, >99), για το έτος 2015, βάσει δεδομένων από Schlögl & Mayerl, 2017

Κατά την ανάλυση του σχήματος, γίνεται σαφές ότι το ποσοστό των μαθητευομένων που παραμένουν στην επιχείρηση κατάρτισης μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας τους αυξάνεται όσο μεγαλώνει το μέγεθος της επιχείρησης και είναι υψηλότερο στην Αυστρία και τη Γερμανία σε σύγκριση με την Ελβετία. Αυτό εξηγεί γιατί πολλές επιχειρήσεις εκπαιδεύουν μαθητευόμενους στην Αυστρία και τη Γερμανία, παρά το καθαρό κόστος, και γιατί για τις επιχειρήσεις στην Ελβετία είναι πολύ σημαντικό να αποκομίσουν κέρδος πριν από την ολοκλήρωση της μαθητείας.

Στην Αυστρία, για παράδειγμα, ένας εργοδότης εξοικονομεί περίπου τα δύο τρίτα της οικονομικής ζημίας, καθώς δεν χρειάζεται να προσλάβει και να εκπαιδεύσει από την αρχή έναν νέο εργαζόμενο (Moretti et al., 2017).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μειονεκτήματα των Ποιοτικών Μαθητειών για τις επιχειρήσεις

Ένας από τους βασικούς προβληματισμούς των επιχειρήσεων που προσφέρουν θέσεις μαθητείας είναι ο μεγάλος χρόνος και η σημαντική προσπάθεια που απαιτούνται για την εκπαίδευση των μαθητευομένων. Η διαδικασία αυτή απαιτεί αφοσιωμένο και έμπειρο προσωπικό, το οποίο μπορεί να καθοδηγεί και να υποστηρίζει αποτελεσματικά τους μαθητευόμενους σε όλη τη διάρκεια της μαθησιακής τους πορείας.

Πολλές επιχειρήσεις θεωρούν ότι χρειάζονται άμεσα νέους εξειδικευμένους εργαζόμενους και ότι η εκπαίδευση μαθητευομένων απαιτεί πολύ χρόνο. Καθώς οι μαθητευόμενοι συνήθως εντάσσονται στην επιχείρηση χωρίς προηγούμενη εμπειρία, η αρχική περίοδος μπορεί να είναι αρκετά αργή και να απαιτεί μεγάλη υπομονή.

Η πρόκληση είναι να βρεθεί η σωστή ισορροπία ανάμεσα στην πρόσληψη ήδη καταρτισμένων ειδικών, ώστε να καλυφθούν οι άμεσες ανάγκες της επιχείρησης, και στην εκπαίδευση μαθητευομένων, ώστε να καλυφθούν οι μελλοντικές ανάγκες.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ένας ακόμη παράγοντας που αποθαρρύνει τις επιχειρήσεις από το να εκπαιδεύουν μαθητευόμενους είναι η αβεβαιότητα. Υπάρχει πάντα ο κίνδυνος οι μαθητευόμενοι να χάσουν το ενδιαφέρον τους για την εκπαίδευση ή να συνειδητοποιήσουν ότι δεν είναι κατάλληλοι για το συγκεκριμένο επάγγελμα και, ως αποτέλεσμα, να εγκαταλείψουν τη μαθητεία. Επίσης, δεν είναι πάντα σαφές αν οι μαθητευόμενοι θα θελήσουν να παραμείνουν στην επιχείρηση μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας τους. Αυτή η αβεβαιότητα δυσκολεύει τον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό. Όταν οι μαθητευόμενοι διακόπτουν πρόωρα την εκπαίδευσή τους ή αποχωρούν αμέσως μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας, οι επιχειρήσεις ενδέχεται να χάσουν σημαντικά χρηματικά ποσά που έχουν επενδύσει στην κατάρτισή τους, χωρίς να επωφεληθούν από την προστιθέμενη αξία που θα μπορούσαν να προσφέρουν ως καλά εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι.

Η συνήθως μεγάλη διάρκεια της μαθητείας αποτελεί ένα ακόμη εμπόδιο τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους ίδιους τους μαθητευόμενους. Οι αυστηρότερες νομικές διατάξεις σχετικά με την προστασία από την απόλυση σε πολλές χώρες καθιστούν ακόμη πιο δύσκολη την άμεση λύση μιας μαθητείας, ακόμη και όταν είναι προφανές ότι η εκπαίδευση δεν θα έχει επιτυχή έκβαση.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μια ακόμη πρόκληση είναι ότι οι μαθητευόμενοι περνούν περίπου το 20% του χρόνου τους όχι στην επιχείρηση, αλλά στον πάροχο Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (TVET) ή σε άλλους χώρους. Αυτό σημαίνει ότι οι μαθητευόμενοι είναι λιγότερο παραγωγικοί για την επιχείρηση και αυξάνεται η προσπάθεια προγραμματισμού για την κατανομή των ωρών εργασίας και κατάρτισης. Η απουσία τους από τον χώρο εργασίας μπορεί να διαταράξει τις ροές εργασίας και να δυσκολέψει την ένταξή τους στις καθημερινές λειτουργίες της επιχείρησης, δημιουργώντας πρόσθετη επιβάρυνση τόσο για τη διοίκηση όσο και για το προσωπικό.

Οφέλη των Προγραμμάτων Ποιοτικής Μαθητείας για τις επιχειρήσεις

Παρά τις προκλήσεις που συνδέονται με τα προγράμματα μαθητείας, τα πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις είναι αδιαμφισβήτητα. Αν και η εκπαίδευση μέσω μαθητείας μπορεί να είναι απαιτητική, ιδιαίτερα στην αρχή, μακροπρόθεσμα τα οφέλη υπερτερούν των μειονεκτημάτων. Εστιάζοντας στη συνολική εικόνα, οι επιχειρήσεις μπορούν να αξιοποιήσουν ευκαιρίες που συμβάλλουν στη βιώσιμη ανάπτυξη και στη δημιουργία ενός εξειδικευμένου και αφοσιωμένου ανθρώπινου δυναμικού.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η ακόλουθη ενότητα παρουσιάζει τα βασικά αυτά οφέλη, αναδεικνύοντας πώς τα προγράμματα μαθητείας μπορούν τελικά να ενισχύσουν τη θέση μιας επιχείρησης στην αγορά.

Γ ια τις μικρότερες επιχειρήσεις μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολο να αναλάβουν την πρόσθετη οικονομική επιβάρυνση που συνεπάγεται η μαθητεία. Για τον λόγο αυτό, πολλές χώρες προσφέρουν οικονομική στήριξη στις επιχειρήσεις που εκπαιδεύουν μαθητευόμενους:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Κροατία, όλες οι επιχειρήσεις και οι αυτοαπασχολούμενοι που δραστηριοποιούνται σε τεχνικά επαγγέλματα επωφελούνται από μείωση της φορολογητέας βάσης του φόρου εισοδήματος εργοδότη ή του φόρου εισοδήματος από αυτοαπασχόληση κατά 5%, εφόσον εκπαιδεύουν 1 έως 3 μαθητές. Όταν εκπαιδεύουν περισσότερους από 3 μαθητές, η μείωση αυξάνεται κατά 1% ανά μαθητή, έως το μέγιστο όριο του 15% (Cedefop, χ.χ.-b).

Στο Βέλγιο, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 600 €, εάν δεν προβλέπεται άλλη αποζημίωση για τον μαθητευόμενο, ή 1.000 €, όταν ο εργοδότης παρέχει πρόσθετη αποζημίωση. Οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν 500 € ετησίως, εφόσον συμμετέχουν σε κατάρτιση για τουλάχιστον τέσσερις μήνες κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους. Τα ποσά αυτά καταβάλλονται μία φορά τον χρόνο και έως τρεις φορές συνολικά (Φλαμανδική Κυβέρνηση, χ.χ.).

Σε πολλές χώρες, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν πρόσθετη χρηματοδότηση όταν προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία ή άτομα που ανήκουν σε μειονεκτούσες ομάδες. Για παράδειγμα, στην Αυστρία, για την απασχόληση μαθητευομένων με αναπηρία, ο εργοδότης λαμβάνει επίδομα 335 € τον μήνα, σύμφωνα με τα ισχύοντα τον Ιούλιο του 2025, από την Υπηρεσία του Κοινωνικού Υπουργείου μέσω του Ταμείου Εξισωτικής Εισφοράς (Ομοσπονδιακό Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων, Υγείας, Φροντίδας και Προστασίας των Καταναλωτών, 2020· Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Κοινωνικής Πρόνοιας, 2025).

Οι επιχειρήσεις που δέχονται μαθητευόμενους ωφελούνται με πολλούς τρόπους, τόσο άμεσα όσο και μακροπρόθεσμα. Πιθανότατα, το σημαντικότερο πλεονέκτημα της μαθητείας είναι ότι οι μαθητευόμενοι μπορούν να εκπαιδευτούν σύμφωνα με τις συγκεκριμένες ανάγκες και απαιτήσεις της επιχείρησης. Αυτή η προσαρμοσμένη προσέγγιση κατάρτισης οδηγεί σε υψηλότερη ποιότητα εργασίας και σε εργαζομένους που δεν είναι μόνο καταρτισμένοι, αλλά και πλήρως εξοικειωμένοι με τη λειτουργία και την κουλτούρα της επιχείρησης. Ως αποτέλεσμα, οι μαθητευόμενοι αυτοί εντάσσονται ομαλά στους ρόλους τους και αποτελούν πολύτιμο ανθρώπινο δυναμικό από την αρχή.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις που προσφέρουν Ποιοτικές Μαθητείες έχουν πρόσβαση σε μια ευρύτερη και πιο διαφοροποιημένη δεξαμενή πιθανών εργαζομένων. Επενδύοντας έγκαιρα σε νέα ταλέντα, οι επιχειρήσεις αποκτούν σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην προσέλκυση προσωπικού και αναδεικνύονται ως ελκυστική επιλογή για ανερχόμενους επαγγελματίες.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε ορισμένους κλάδους, όπως για παράδειγμα στον κατασκευαστικό τομέα, ο οποίος αναμένεται να παρουσιάσει τη μεγαλύτερη αύξηση στη ζήτηση απασχόλησης κατά τη μετάβαση σε μια πράσινη οικονομία, με αύξηση 6,5 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας μεταξύ 2012 και 2030 (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, 2018). Για τις επιχειρήσεις του συγκεκριμένου κλάδου, η προσφορά θέσεων μαθητείας μπορεί να συμβάλει στην κάλυψη της αυξανόμενης ζήτησης για εξειδικευμένους εργαζόμενους, ενώ παράλληλα τις τοποθετεί ως πρωτοπόρες στον κλάδο τους σε μια αγορά που εξελίσσεται με ταχείς ρυθμούς.

Η φήμη της επιχείρησης μπορεί επίσης να βελτιωθεί σημαντικά μέσα από τη δέσμευσή της στην εκπαίδευση μαθητευομένων. Η προσφορά Ποιοτικών Μαθητειών δείχνει κοινωνική υπευθυνότητα και επένδυση στην τοπική κοινότητα, γεγονός που ενισχύει τη δημόσια εικόνα της επιχείρησης (Kuczera, 2017).

Ένα ακόμη στοιχείο είναι ότι οι μαθητευόμενοι φέρνουν έναν αέρα ανανέωσης στην επιχείρηση. Η ένταξη νέων ανθρώπων μπορεί να αυξήσει τη συνολική δημιουργικότητα και καινοτομία. Η παρουσία μαθητευομένων μπορεί να οδηγήσει σε νέες οπτικές και προσεγγίσεις, οι οποίες

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

ωφελούν τη συνολική ανάπτυξη της επιχείρησης και την ικανότητά της να παραμένει ανταγωνιστική σε μια αγορά που αλλάζει συνεχώς.

Τέλος, η πρακτική της εκπαίδευσης μαθητευομένων ενισχύει την αφοσίωση και την παρακίνηση των εργαζομένων. Όσοι έχουν εκπαιδευτεί μέσα στην ίδια την επιχείρηση τείνουν να αισθάνονται ισχυρότερο δεσμό με τον εργοδότη τους, αναπτύσσοντας ένα αίσθημα αφοσίωσης που μπορεί να οδηγήσει σε μακροχρόνια συνεργασία. Επιπλέον, η είσοδος νέων ταλέντων στο ανθρώπινο δυναμικό μπορεί να ενισχύσει το συνολικό ηθικό, δημιουργώντας μια πιο παρακινημένη και ενεργή ομάδα. Αυτή η θετική ενέργεια συμβάλλει στη διατήρηση ενός παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος και ενθαρρύνει τους εργαζομένους να συμβάλλουν στην επιτυχία της επιχείρησης, ενισχύοντας τελικά τα θεμέλια του οργανισμού.

1.5 Πώς να γίνει η εκπαίδευση μέσω μαθητείας πιο πράσινη

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η βιωσιμότητα αποτελεί ένα βασικό ζήτημα που αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία για τις επιχειρήσεις. Περιβαλλοντικές απειλές, όπως η αύξηση της θερμοκρασίας, η απώλεια της βιοποικιλότητας, η ρύπανση και η λειψυδρία, καθιστούν όλο και πιο αναγκαία την προσαρμογή των υφιστάμενων διαδικασιών. Αυτό περιλαμβάνει όχι μόνο πιο βιώσιμες μεθόδους παραγωγής και τη χρήση ανανεώσιμων υλικών, αλλά και την προσαρμογή της εκπαίδευσης μέσω μαθητείας, ώστε να προωθούνται μακροπρόθεσμες λύσεις. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις συχνά διστάζουν όταν πρόκειται να εισαγάγουν βιώσιμες μεθόδους.

Η ακόλουθη ενότητα παρουσιάζει τα εμπόδια που σχετίζονται με τη βιωσιμότητα και στη συνέχεια τα πιθανά πλεονεκτήματα και τις προτεινόμενες λύσεις ή καλές πρακτικές, οι οποίες παρουσιάζονται επίσης σε διάφορα σημεία του προγράμματος με περισσότερες λεπτομέρειες.

Περιορισμοί

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η ενσωμάτωση πράσινων πρακτικών στη μαθητεία παρουσιάζει αρκετά σημαντικά εμπόδια, τα οποία πρέπει να αντιμετωπιστούν ώστε η βιωσιμότητα να αποτελέσει βασικό στοιχείο της επαγγελματικής κατάρτισης.

Μία από τις βασικές προκλήσεις είναι το κόστος. Η επικαιροποίηση του εκπαιδευτικού υλικού, η απόκτηση φιλικού προς το περιβάλλον εξοπλισμού και η αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εκπαιδευτών απαιτούν οικονομικούς πόρους, τους οποίους πολλές επιχειρήσεις, ιδιαίτερα οι μικρομεσαίες, μπορεί να δυσκολεύονται να διαθέσουν.

Εκτός από την οικονομική επιβάρυνση, απαιτείται και επένδυση χρόνου. Η ενσωμάτωση πράσινου περιεχομένου στα υφιστάμενα σχέδια κατάρτισης απαιτεί σημαντικό σχεδιασμό και προσαρμογές, επιβαρύνοντας συχνά τον ήδη περιορισμένο χρόνο που είναι διαθέσιμος για τα προγράμματα μαθητείας.

Ένα ακόμη σημαντικό εμπόδιο είναι η αντίληψη ότι δεν υπάρχουν σαφή οφέλη. Πολλοί εργοδότες δεν αναγνωρίζουν άμεσα την προστιθέμενη αξία της ενσωμάτωσης της βιωσιμότητας στην

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

επαγγελματική κατάρτιση. Χωρίς σαφή κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι πράσινες δεξιότητες συμβάλλουν στην επιχειρηματική επιτυχία ή στη μακροπρόθεσμη ανταγωνιστικότητα, υπάρχει συχνά περιορισμένο κίνητρο για επένδυση σε αυτές τις αλλαγές. Αυτό επιδεινώνεται από την έλλειψη γνώσης σχετικά με το ποιες συγκεκριμένες πράσινες δεξιότητες απαιτούνται στους διαφορετικούς κλάδους και πώς μπορούν να διδαχθούν αποτελεσματικά (Cedefop, 2024). Η απουσία σαφών κατευθυντήριων γραμμών ή επικαιροποιημένων πληροφοριών σχετικά με τις ανάγκες και τα κενά δεξιοτήτων μπορεί να αφήσει τους παρόχους κατάρτισης και τους εργοδότες αβέβαιους ως προς τα επόμενα βήματα.

Επιπλέον, υπάρχει και το ζήτημα της αποδοχής. Η αλλαγή συχνά αντιμετωπίζεται με σκεπτικισμό, ενώ η ενσωμάτωση πράσινων πρακτικών στη μαθητεία αμφισβητεί καθιερωμένες ρουτίνες και νοοτροπίες. Οι εργοδότες, οι εκπαιδευτές, αλλά ακόμη και οι ίδιοι οι μαθητευόμενοι μπορεί να αντιστέκονται στην υιοθέτηση μέτρων βιωσιμότητας, ιδιαίτερα όταν τα αντιλαμβάνονται ως επιβαρυντικά ή άσχετα με την εργασία τους.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Τέλος, αλλά εξίσου σημαντικό, μια βασική δυσκολία στην προώθηση των πράσινων μαθητειών είναι η μέτρηση του αντίκτυπού τους. Τα οφέλη της κατάρτισης που σχετίζεται με τη βιωσιμότητα είναι συχνά μακροπρόθεσμα και δεν μπορούν να ποσοτικοποιηθούν εύκολα, γεγονός που καθιστά δύσκολη την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς της ή την αιτιολόγηση της αρχικής επένδυσης.

Πλεονεκτήματα

Παρότι η εισαγωγή της βιωσιμότητας στα προγράμματα μαθητείας μπορεί να συνοδεύεται από προκλήσεις, προσφέρει επίσης σημαντικές θετικές ευκαιρίες.

Καθώς η βιωσιμότητα γίνεται ολοένα και πιο σημαντικός παράγοντας στον σημερινό κόσμο, αποκτά ιδιαίτερη σημασία για τις νεότερες γενιές. Οι νέοι δίνουν όλο και μεγαλύτερη προτεραιότητα στη βιωσιμότητα, όχι μόνο στην προσωπική τους ζωή, αλλά και όταν λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με την εκπαίδευση και την επαγγελματική τους πορεία. Αυτή η αλλαγή

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο επιλέγουν επιχειρήσεις κατάρτισης και εργοδότες, με τις βιώσιμες πρακτικές να διαδραματίζουν πλέον καθοριστικό ρόλο στις αποφάσεις τους.

Επιπλέον, η βιωσιμότητα δεν αποτελεί πλέον απλώς μια τάση· αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στην πολιτική, στις επιχειρήσεις και στα μέσα ενημέρωσης, διαμορφώνοντας προσδοκίες σε όλους τους κλάδους. Και οι πελάτες ζητούν πλέον πιο βιώσιμες πρακτικές από τις επιχειρήσεις με τις οποίες συνεργάζονται. Επομένως, η ενσωμάτωση της βιωσιμότητας στα προγράμματα μαθητείας όχι μόνο ευθυγραμμίζεται με αυτές τις εξελισσόμενες αξίες, αλλά ενισχύει και τη φήμη της επιχείρησης, καθώς και τη μελλοντική της βιωσιμότητα.

Αυτός δεν είναι ο μόνος λόγος για τον οποίο είναι σκόπιμο να αντιμετωπιστεί το ζήτημα αυτό σε πρώιμο στάδιο. Η βιώσιμη ανάπτυξη έχει πολλά θετικά αποτελέσματα, ιδιαίτερα μακροπρόθεσμα.

Η βιώσιμη εταιρική διοίκηση και κατάρτιση μπορούν να προωθήσουν τη μελλοντική καινοτομία. Οι βιώσιμες πρακτικές ενθαρρύνουν τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους μαθητευόμενους να

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

σκέφτονται δημιουργικά, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε νέες και ενδεχομένως πρωτοποριακές ιδέες για την επιχείρηση.

Η βιώσιμη ανάπτυξη δεν αποτελεί εμπόδιο για μια επιτυχημένη και ανθεκτική στο μέλλον επιχειρηματική ανάπτυξη· αντίθετα, μπορεί να την ενισχύσει σημαντικά (Feichtenbeiner et al., 2022).

Οι μαθητευόμενοι που εκπαιδεύονται σε πράσινες πρακτικές είναι καλύτερα προετοιμασμένοι να εντοπίζουν αναποτελεσματικότητες στην παραγωγή, να προτείνουν βελτιώσεις στη διαχείριση των πόρων και να εφαρμόζουν φιλικές προς το περιβάλλον τεχνολογίες. Για παράδειγμα, μπορούν να μάθουν πώς να ελαχιστοποιούν τη σπατάλη υλικών μέσω καλύτερου σχεδιασμού και μεγαλύτερης ακρίβειας ή πώς να προσαρμόζουν τις ρυθμίσεις των μηχανημάτων ώστε να μειώνεται η περιττή κατανάλωση ενέργειας.

Επιπλέον, οι μαθητευόμενοι που κατανοούν τη σημασία της βιωσιμότητας είναι πιο πιθανό να αναπτύξουν μια νοοτροπία συνεχούς βελτίωσης. Μπορούν να συμβάλουν στη διαμόρφωση μιας

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εταιρικής κουλτούρας που δίνει αξία στην αποδοτική χρήση των πόρων και στην περιβαλλοντική υπευθυνότητα, γεγονός που με τη σειρά του στηρίζει τη μακροπρόθεσμη μείωση του κόστους.

Η εκπαίδευση μέσω Ποιοτικής Μαθητείας είναι ιδιαίτερα κατάλληλη για τη διευκόλυνση της πράσινης μετάβασης. Ο συνδυασμός εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας και εκτός του χώρου εργασίας, καθώς και η συνεργασία μεταξύ αυτών των δύο μορφών μάθησης, επιτρέπουν την ανταλλαγή ιδεών και την ανάπτυξη καινοτομίας. Λόγω της στενής της σύνδεσης με την αγορά εργασίας, η Ποιοτική Μαθητεία μπορεί να προσαρμόζεται γρήγορα στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Αυτό έχει θετικές επιπτώσεις τόσο βραχυπρόθεσμα, μέσω της γρήγορης διαθεσιμότητας καλά καταρτισμένων ειδικευμένων εργαζομένων, όσο και μακροπρόθεσμα, μέσω της κατάρτισης που είναι προσανατολισμένη στο μέλλον (Cedefop, 2024).

Λύσεις και καλές πρακτικές:

Τι μπορούν να κάνουν οι εργοδότες για να καταστήσουν την κατάρτιση πιο βιώσιμη και πώς μπορούν να ξεπεραστούν τα παραπάνω εμπόδια; Για να γίνει η κατάρτιση πιο βιώσιμη, οι

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εργοδότες χρειάζεται να εφαρμόσουν βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες στρατηγικές, οι οποίες ανταποκρίνονται τόσο στις άμεσες όσο και στις μελλοντικές ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού. Η αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με την κατάρτιση απαιτεί προσεκτική αξιολόγηση της κατάστασης και λήψη αποφάσεων με βάση τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα. Οι επιχειρήσεις πρέπει να εκτιμήσουν κατά πόσο το πρόσθετο κόστος και ο χρόνος που επενδύονται αξίζουν σε σχέση με τα οφέλη, όπως η ενισχυμένη φήμη, οι καλύτερες πιθανότητες προσέλκυσης μαθητευομένων, η καινοτομία και η πιθανή μελλοντική εξοικονόμηση κόστους.

Σε πολλές χώρες, οι επιχειρήσεις μπορούν να επωφεληθούν από επιδοτήσεις και χρηματοδοτικά προγράμματα που υποστηρίζουν ειδικά έργα με στόχο τη βιωσιμότητα. Τέτοιου είδους κίνητρα όχι μόνο ενθαρρύνουν περιβαλλοντικά υπεύθυνες πρωτοβουλίες, αλλά βοηθούν επίσης τις επιχειρήσεις να μειώσουν σημαντικά το συνολικό τους κόστος.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Επιπλέον, υπάρχει ένα ευρύ φάσμα πιλοτικών έργων και παραδειγμάτων καλών πρακτικών από διάφορες χώρες, τα οποία είναι διαθέσιμα και τεκμηριώνονται στο πλαίσιο του προγράμματος. Αυτές οι δοκιμασμένες προσεγγίσεις αποτελούν πολύτιμη καθοδήγηση για νέες πρωτοβουλίες, επιτρέποντας στους οργανισμούς να αποφύγουν συνηθισμένα λάθη, να μειώσουν τον χρόνο εφαρμογής και να περιορίσουν περαιτέρω τα έξοδα.

Είναι λανθασμένη η αντίληψη ότι οι επιχειρήσεις εξαρτώνται αποκλειστικά από κρατικούς οργανισμούς και δεν μπορούν να σημειώσουν πρόοδο από μόνες τους. Οι επιχειρήσεις διαθέτουν την ικανότητα να αναλαμβάνουν ουσιαστική δράση ανεξάρτητα, προωθώντας την καινοτομία και τη βιωσιμότητα μέσα από τις δικές τους πρωτοβουλίες και στρατηγικές.

Καλή πρακτική:

Ως επιχείρηση, μπορεί κανείς να αναλάβει πρωτοβουλία για τη βιώσιμη αλλαγή. Στη Δανία υλοποιήθηκε ένα έργο με τίτλο «Μαθητευόμενοι για τη βιωσιμότητα», στο οποίο οι μαθητευόμενοι ζήτησαν νέες γνώσεις και δεξιότητες σχετικές με τη βιώσιμη κατασκευή. Το έργο, το οποίο ξεκίνησε από τους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευτές, έφτασε ακόμη και στα εθνικά μέσα ενημέρωσης. Η πρωτοβουλία οδήγησε στην ενσωμάτωση νέων θεματικών για τη βιωσιμότητα στο πρόγραμμα κατάρτισης, όπως οι βασικές αρχές των βιώσιμων μεθόδων δόμησης, η χρήση βιώσιμων υλικών και μια ολιστική προσέγγιση στις διαδικασίες κατασκευής και στην οργανωτική ανάπτυξη (Cedefop, 2024).
https://data.europa.eu/doi/10.2801/708025

προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η έλλειψη γνώσεων στον τομέα της βιωσιμότητας μπορεί να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά μέσα από στοχευμένες ευκαιρίες κατάρτισης, όπως μαθήματα που προσφέρονται σε κέντρα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (VET) ή διαδικτυακά μαθήματα, όπως τα MOOCs.

Πρακτικό παράδειγμα:

Στο πλαίσιο του έργου Habitable, έχει δημιουργηθεί μια διαδικτυακή πλατφόρμα κατάρτισης, η οποία προσφέρει ένα ευρύ φάσμα MOOCs διαθέσιμων δωρεάν. Τα MOOCs αυτά έχουν σχεδιαστεί ειδικά για εκπαιδευτές, μικρομεσαίες επιχειρήσεις και εκπαιδευόμενους. Σε αυτό το πλαίσιο, ιδιαίτερο ενδιαφέρον μπορεί να παρουσιάζει το μάθημα «Βιωσιμότητα και κυκλική οικονομία στον τομέα Habitat», το οποίο αποτελεί μέρος του MOOC «MOOC για την επανεκπαίδευση και την αναβάθμιση δεξιοτήτων στις

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Εκτός από τη δυνατότητα ενσωμάτωσης της βιωσιμότητας στην επαγγελματική κατάρτιση μέσω της εκπαίδευσης των εκπαιδευτών, υπάρχει επίσης η πολύτιμη ευκαιρία να ξεκινήσει αυτή η διαδικασία από την πλευρά των μαθητευομένων. Με την ενεργή συμμετοχή των μαθητευομένων στην ανάπτυξη και εφαρμογή μέτρων βιωσιμότητας, οι ίδιοι όχι μόνο αποκτούν βαθύτερη επίγνωση της σημασίας του θέματος, αλλά ενισχύουν και τις ικανότητές τους στην επίλυση προβλημάτων και στη δημιουργική σκέψη. Αυτή η πρακτική συμμετοχή συμβάλλει στην καλλιέργεια αισθήματος ευθύνης στους νέους επαγγελματίες, ενώ παράλληλα ενθαρρύνει καινοτόμες προσεγγίσεις.

Καλή πρακτική:

Το έργο NAUZUBI είναι ένα χρηματοδοτούμενο έργο στη Γερμανία, στο πλαίσιο του οποίου πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι βιωσιμότητας με τη συμμετοχή μαθητευομένων. Μαζί με τους μαθητευόμενους και υπό επιστημονική εποπτεία, εντοπίστηκαν, αξιολογήθηκαν και τέθηκαν στο επίκεντρο συγκεκριμένες πτυχές της βιωσιμότητας. Με βάση τα

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Αν ο επικεφαλής μιας εταιρείας είναι πεπεισμένος για τη σημασία της βιωσιμότητας και την εφαρμόζει ο ίδιος στην πράξη, αργά ή γρήγορα οι εργαζόμενοι θα εγκαταλείψουν και αυτοί τις αντιστάσεις ή τις αμφιβολίες τους. Η ίδια αρχή ισχύει και για τη μαθητεία. Αν ο εκπαιδευτής είναι πεπεισμένος για τη σημασία της βιωσιμότητας, κάποια στιγμή και οι μαθητευόμενοι θα γίνουν πιο ανοιχτοί σε τέτοια θέματα. Η ισχυρή δέσμευση σε επίπεδο ηγεσίας δημιουργεί μια κουλτούρα εμπιστοσύνης και αξιοπιστίας, η οποία εμπνέει το ανθρώπινο δυναμικό να υιοθετήσει και το ίδιο πιο βιώσιμες πρακτικές.

Ένας αποτελεσματικός τρόπος για να αποδειχθεί αυτό στην πράξη είναι η χρήση ανακυκλωμένων υλικών, καθώς και ενεργειακά αποδοτικών διαδικασιών και διαδικασιών αποδοτικής χρήσης των πόρων. Με αυτόν τον τρόπο, οι μαθητευόμενοι μπορούν να εισαχθούν στη βιωσιμότητα με σαφή, πρακτικό και πειστικό τρόπο. Η μάθηση μέσα από συγκεκριμένα παραδείγματα τους επιτρέπει να βιώσουν άμεσα πώς μπορούν να εφαρμοστούν οι βιώσιμες επιλογές στην καθημερινή λειτουργία μιας επιχείρησης.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η εισαγωγή της βιωσιμότητας στην επιχείρηση και στη μαθητεία δεν είναι εύκολη. Ωστόσο, τέτοιες προσπάθειες μπορούν να θέσουν μια εταιρεία σε μια πορεία προσανατολισμένη στο μέλλον και να δημιουργήσουν μακροπρόθεσμα οφέλη. Υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τρόποι ενσωμάτωσης της βιωσιμότητας στην κατάρτιση: μέσω της πρακτικής εφαρμογής στην εταιρεία, με την ένταξή της στο πρόγραμμα κατάρτισης, με την από κοινού ανάπτυξη βελτιστοποιήσεων διαδικασιών μαζί με τους μαθητευόμενους κ.λπ.

Αυτό που έχει σημασία είναι να καταβάλλονται προσπάθειες για τη βελτίωση της κατάρτισης, μεταξύ άλλων και σε σχέση με τη βιωσιμότητα. Ο τρόπος με τον οποίο κάθε εταιρεία επιλέγει να το πετύχει μπορεί να διαφέρει, όμως αυτό που τις ενώνει είναι η κοινή ευθύνη να προετοιμάσουν την επόμενη γενιά για ένα πιο βιώσιμο μέλλον.

Καλή πρακτική:

Το έργο CirCLER υποστηρίζει την ευρωπαϊκή βιομηχανία επίπλου στη μετάβασή της προς την κυκλική οικονομία, αναπτύσσοντας ένα νέο επαγγελματικό προφίλ για τον/την «Υπεύθυνο/η Μετάβασης στην Κυκλική Οικονομία» (Circular Economy Transition Manager – CETM). Για τον σκοπό αυτό, αναπτύσσονται καινοτόμα και πρακτικά προγράμματα σπουδών στα επίπεδα 4, 5 και 6 του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (EQF), καθώς και ένα πολυμεσικό εργαλείο κατάρτισης με προσαρμόσιμες μαθησιακές διαδρομές σε επτά γλώσσες της ΕΕ.

https://circler-furniture.eu/en/

https://nauzubi.jimdoweb.com/%C3%BCber-das-projekt/

προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

1.6 Κάνοντας την κατάρτιση μέσω μαθητείας πιο ψηφιακή

Η σημερινή εποχή χαρακτηρίζεται από την ταχεία ψηφιοποίηση και αυτοματοποίηση των μηχανών και των εργασιακών διαδικασιών. Ενώ οι τεχνολογικές εξελίξεις συνεχίζονται με γρήγορους ρυθμούς, οι εξελίξεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση δυσκολεύονται να συμβαδίσουν. Αυτό το διευρυνόμενο χάσμα αποτελεί πρόκληση για την προετοιμασία ενός εργατικού δυναμικού ικανού να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις μιας ψηφιακά μετασχηματιζόμενης οικονομίας. Για να παραμείνουν συναφή και αποτελεσματικά, τα συστήματα Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship) πρέπει να προσαρμόζονται συνεχώς, ώστε να ευθυγραμμίζονται στενότερα με τις τεχνολογικές εξελίξεις και να εφοδιάζουν τους εκπαιδευόμενους με τις ψηφιακές ικανότητες και τις πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται στους σύγχρονους χώρους εργασίας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η εφαρμογή τέτοιων αλλαγών στα προγράμματα κατάρτισης σπάνια είναι απλή διαδικασία. Συχνά απαιτεί σημαντική προσπάθεια, συντονισμό και επενδύσεις. Παρ' όλα αυτά, ο μετασχηματισμός είναι απαραίτητος για την επίτευξη ουσιαστικής βελτίωσης.

Η ακόλουθη ενότητα παρουσιάζει τα βασικά εμπόδια που δυσκολεύουν τις εταιρείες να εκσυγχρονίσουν τα προγράμματα μαθητείας τους, ιδίως όσον αφορά την ψηφιοποίηση. Οι προκλήσεις αυτές αντιπαραβάλλονται με τα πιθανά οφέλη της αλλαγής, καθώς και με μια σύντομη επισκόπηση στρατηγικών για την υπέρβασή τους. Επιπλέον, σε όλο το πρόγραμμα παρέχεται ένα φάσμα πρακτικών λύσεων και καλών πρακτικών, οι οποίες μπορούν να εφαρμοστούν σε διάφορα στάδια ανάπτυξης ενός συστήματος Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship) έτοιμου για το μέλλον.

Περιορισμοί:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Το μεγαλύτερο εμπόδιο για τις εταιρείες που επιδιώκουν να καταστήσουν την κατάρτιση πιο ψηφιακή είναι συνήθως η έλλειψη υποδομών και το σχετικό κόστος απόκτησής τους. Μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολο για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις να εξασφαλίσουν τους οικονομικούς πόρους που απαιτούνται για την αγορά των απαραίτητων εργαλείων, μηχανημάτων, εξοπλισμού και λογισμικού.

Η οικονομική επιβάρυνση είναι μόνο ένα από τα πολλά πιθανά εμπόδια. Η εισαγωγή πιο ψηφιακής κατάρτισης απαιτεί πολλή δουλειά. Η εισαγωγή και εφαρμογή ψηφιακών συστημάτων απαιτεί σημαντικό χρόνο. Μπορεί να προκύψουν επαναλαμβανόμενα τεχνικά προβλήματα, ιδίως εάν τα συστήματα δεν αναθεωρούνται και δεν συντηρούνται συνεχώς. Η εγκατάσταση, η συντήρηση και η διόρθωση σφαλμάτων αποτελούν ιδιαίτερη πρόκληση για τις εταιρείες των οποίων οι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν επαρκείς ψηφιακές δεξιότητες.

Οι εργαζόμενοι που είναι προσηλωμένοι στην παράδοση τείνουν να είναι επιφυλακτικοί στο άκουσμα της λέξης «ψηφιοποίηση». Δεν είναι ασυνήθιστο οι εργαζόμενοι να αντιτίθενται στην εισαγωγή μηχανών και ψηφιακών εργαλείων. Οι λόγοι μπορεί να είναι πολλοί: φόβος ότι θα

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

αντικατασταθούν από μηχανές και θα χάσουν τη δουλειά τους, αίσθημα υπερφόρτωσης λόγω έλλειψης δεξιοτήτων στη χρήση της τεχνολογίας ή μια θεμελιώδης απόρριψη της αλλαγής με βάση τη λογική: «Μην αλλάζεις κάτι που ήδη λειτουργεί».

Ένα εμπόδιο που δημιουργεί η ψηφιοποίηση είναι η συμμόρφωση με τους κανονισμούς προστασίας δεδομένων. Όταν σημαντικές πληροφορίες, τόσο εταιρικά όσο και προσωπικά δεδομένα, αποθηκεύονται ψηφιακά, υπάρχει υψηλός κίνδυνος να χρησιμοποιηθούν καταχρηστικά ή να διαβιβαστούν σε τρίτους χωρίς άδεια. Ένα ακόμη ζήτημα που σχετίζεται με την προστασία δεδομένων είναι το κυβερνοέγκλημα. Συνήθεις μέθοδοι περιλαμβάνουν το κακόβουλο λογισμικό, την κλοπή ταυτότητας, την ανεπιθύμητη αλληλογραφία και το ηλεκτρονικό «ψάρεμα» (phishing), από τα οποία οι εταιρείες πρέπει να προστατεύονται. Αυτό περιλαμβάνει επίσης την εκπαίδευση των εργαζομένων και των μαθητευόμενων ώστε να εργάζονται με ασφάλεια χρησιμοποιώντας τις τεχνολογίες.

Υπάρχουν και άλλα πιθανά προβλήματα που θα μπορούσαν να προκύψουν από τη χρήση έξυπνων τεχνολογιών. Ένας πιθανός κίνδυνος είναι ότι η τεχνολογία θέτει σε μειονεκτική θέση

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

τους οικονομικά ασθενέστερους, επειδή δεν έχουν καθόλου ή έχουν περιορισμένη πρόσβαση στην τεχνολογία. Αυτό έγινε ιδιαίτερα εμφανές κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 (Vincent-Lancrin, 2022).

Ένα ακόμη πιθανό πρόβλημα είναι ότι οι τεχνολογίες δοκιμάζονται συνήθως στον γενικό πληθυσμό, γεγονός που μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να λειτουργούν λιγότερο αποτελεσματικά για μειονότητες (Ocumpaugh et al., 2014).

Έχει αποδειχθεί ότι τα εκπαιδευτικά εργαλεία παρουσιάζουν ακούσιες διαφοροποιήσεις στην απόδοσή τους για διαφορετικές ομάδες. Υπάρχει επίσης αλγοριθμική μεροληψία, η οποία μπορεί να λειτουργεί διακριτικά εις βάρος συγκεκριμένων ομάδων (Baker et al., 2023).

Άλλα πιθανά ζητήματα περιλαμβάνουν τη διεύρυνση του χάσματος επίδοσης μεταξύ των καλύτερων και των πιο αδύναμων μαθητών μέσω της εξατομικευμένης μάθησης, καθώς και τη χρήση εργαλείων για σκοπούς για τους οποίους δεν έχουν σχεδιαστεί, για παράδειγμα η χρήση ενός εργαλείου που έχει σχεδιαστεί για τον εντοπισμό ατόμων που χρειάζονται βοήθεια ως

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εργαλείο αξιολόγησης της απόδοσης. Εάν τα εργαλεία χρησιμοποιούνται για σκοπούς διαφορετικούς από εκείνους για τους οποίους προορίζονταν, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρά σφάλματα με σημαντικές συνέπειες.

Η ψηφιοποίηση είναι πιθανό να αυξήσει τον χρόνο έκθεσης σε οθόνες, γεγονός που με τη σειρά του μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ανθρώπινη υγεία. Η υπερβολική χρήση οθονών συνδέεται, μεταξύ άλλων, με κακό ύπνο, κίνδυνο καρδιαγγειακών προβλημάτων, διαταραχές της όρασης και μειωμένη οστική πυκνότητα (Lissak, 2018). Το μπλε φως που εκπέμπεται από την οθόνη μπορεί να επηρεάσει την παραγωγή μελατονίνης, η οποία είναι απαραίτητη για τη ρύθμιση του ύπνου στον οργανισμό, και ενδέχεται επίσης να συμβάλει στην καταπόνηση των ματιών. Όταν οι άνθρωποι κοιτάζουν μια οθόνη για πολλή ώρα, τείνουν να ανοιγοκλείνουν τα μάτια τους λιγότερο συχνά, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε ξηροφθαλμία και οφθαλμικά προβλήματα. Η υπερβολική χρήση οθονών μπορεί επίσης ενδεχομένως να οδηγήσει σε μυωπία, πιθανώς επειδή τα μάτια προσαρμόζονται συνεχώς στη μικρή απόσταση από την οθόνη (George & Dhull, 2023).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Συνοψίζοντας, μπορεί να ειπωθεί ότι η ψηφιοποίηση συνοδεύεται από πολλά πιθανά μειονεκτήματα και κινδύνους. Ωστόσο, συχνά εξακολουθεί να έχει νόημα να προωθείται η ψηφιοποίηση. Αυτό συμβαίνει όχι μόνο επειδή η ψηφιοποίηση προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα, τα οποία περιγράφονται παρακάτω, αλλά και επειδή πολλοί από τους παραπάνω κινδύνους μπορούν να μειωθούν σημαντικά με τη λήψη κατάλληλων μέτρων.

Πλεονεκτήματα:

Τα τελευταία χρόνια και τις τελευταίες δεκαετίες, πολλές εργασιακές διαδικασίες έχουν αλλάξει σημαντικά. Οι διαδικασίες σχεδιασμού, η παραγωγή και, γενικότερα, ολόκληρη η δομή των εταιρειών έχουν υποστεί μεγάλες αλλαγές ως προς την τεχνολογία και την ψηφιοποίηση. Προκειμένου η κατάρτιση να προσαρμοστεί στις συνεχώς μεταβαλλόμενες διαδικασίες και οι μαθητευόμενοι να εκπαιδευτούν με τρόπο που θα τους επιτρέπει να παραμείνουν πολύτιμοι εργαζόμενοι και στο μέλλον, η κατάρτιση πρέπει επίσης να προσαρμοστεί ανάλογα.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η ψηφιοποίηση δημιουργεί νέες ευκαιρίες για τη διδασκαλία των μαθητευόμενων. Επιτρέπει πιο εξατομικευμένη κατάρτιση, την εξάσκηση σε καταστάσεις που κανονικά δεν θα ήταν δυνατή, για παράδειγμα λόγω υπερβολικού κινδύνου ή υψηλού κόστους, καθώς και την αύξηση των κινήτρων των εκπαιδευομένων. Οι διάφορες μέθοδοι απαριθμούνται και εξηγούνται αναλυτικότερα σε όλο το πρόγραμμα, ιδίως στην ενότητα 4.5.

Η εξατομίκευση της κατάρτισης αποτελεί σημαντική πτυχή. Η ψηφιοποίηση καθιστά δυνατή την καλύτερη εστίαση στις ατομικές ανάγκες κάθε εκπαιδευόμενου. Αυτό όχι μόνο αυξάνει τα κίνητρα των εκπαιδευομένων, αλλά βελτιώνει και τις πιθανότητες να ολοκληρώσουν επιτυχώς την κατάρτισή τους και να εξελιχθούν στο μέλλον σε αφοσιωμένους εργαζόμενους. Η εξατομίκευση μπορεί να αποτελέσει βασικό παράγοντα για την προώθηση της ισότητας.

Η ψηφιοποίηση δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί μόνο για τη βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης μέσω μαθητείας, αλλά καθιστά επίσης δυνατή την αύξηση της αποδοτικότητας της κατάρτισης, για παράδειγμα μέσω της μείωσης του κόστους και του χρόνου μετακίνησης με τη

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

χρήση ενοτήτων αυτοδιδασκαλίας ή διαδικτυακής διδασκαλίας. Αυτό μειώνει τα τρέχοντα κόστη κατάρτισης για την εταιρεία.

Καταστάσεις που είναι δύσκολο ή αδύνατο να εξασκηθούν στην πραγματική ζωή, για παράδειγμα λόγω υπερβολικών κινδύνων ή επειδή το κόστος θα ήταν πολύ υψηλό, μπορούν να εξασκηθούν με τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών. Οι τεχνολογίες εικονικής πραγματικότητας (VR) και οι προσομοιώσεις επιτρέπουν επίσης την επανάληψη καταστάσεων, ώστε να αντλούνται διδάγματα από τα λάθη. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η εκπαιδευτική εμπειρία δεν είναι 100% συγκρίσιμη με την πραγματικότητα. Ωστόσο, οι τεχνολογίες αυτές είναι ιδιαίτερα κατάλληλες ως προετοιμασία για την πρακτική κατάρτιση, επειδή οι διαδικασίες είναι ήδη οικείες.

Καλή πρακτική:

Η Exelon, η μεγαλύτερη εταιρεία ηλεκτρικής ενέργειας στις ΗΠΑ, δημιούργησε μια πλατφόρμα εικονικής πραγματικότητας (VR) για την παροχή κατάρτισης στους εργαζομένους σε ένα ασφαλές περιβάλλον. Η πλατφόρμα κατάρτισής της προετοιμάζει τους εργαζομένους να εργάζονται με ηλεκτρολογικό εξοπλισμό ο οποίος, σε περίπτωση επαφής, μπορεί να προκαλέσει ισχυρή ηλεκτροπληξία. Οι εργαζόμενοι μπορούν να

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι ψηφιακές τεχνολογίες, για παράδειγμα οι Ανοικτοί Εκπαιδευτικοί Πόροι (Open Educational Resources – OER), παρέχουν τόσο στους εκπαιδευτές όσο και στους εκπαιδευόμενους ευρύτερη πρόσβαση σε εκπαιδευτικούς πόρους, γεγονός που με τη σειρά του προσφέρει πολλά πιθανά οφέλη, όπως η βελτίωση της ποιότητας του εκπαιδευτικού υλικού ή η προώθηση της ισότητας των εκπαιδευομένων (Orr et al., 2015; Lambert, 2019). Ένα σημαντικό πλεονέκτημα των OER είναι ότι είναι διαθέσιμοι ανά πάσα στιγμή. Αυτό επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να οργανώνουν τη μάθησή τους όπως επιθυμούν.

Τέλος, αλλά εξίσου σημαντικό, οι ψηφιακές τεχνολογίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον έγκαιρο εντοπισμό περιπτώσεων στις οποίες υπάρχει υψηλός κίνδυνος οι εκπαιδευόμενοι να εγκαταλείψουν το σχολείο, ώστε να μπορεί να παρέχεται έγκαιρη παρέμβαση.

Αυτό που πρέπει πάντα να λαμβάνεται υπόψη είναι ότι η ψηφιοποίηση δεν θα πρέπει κατ' ανάγκη να αντικαθιστά τις παραδοσιακές μεθόδους διδασκαλίας· θα πρέπει να χρησιμοποιείται

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

συμπληρωματικά προς τις ήδη υπάρχουσες. Η τεχνολογία δεν θα πρέπει να εφαρμόζεται απλώς και μόνο για χάρη της μεγαλύτερης ψηφιοποίησης, αλλά μόνο σε τομείς και στον βαθμό όπου έχει νόημα και μπορεί πράγματι να βελτιώσει την εκπαίδευση. Όταν χρησιμοποιείται σωστά, προσφέρει τεράστια πλεονεκτήματα τόσο για τους εκπαιδευόμενους όσο και για την εταιρεία.

Λύσεις και καλές πρακτικές

Πολλές εταιρείες διστάζουν να καταστήσουν τις διαδικασίες και την κατάρτισή τους πιο ψηφιακές, καθώς τα εμπόδια τους φαίνονται ανυπέρβλητα. Ωστόσο, τα περισσότερα από αυτά τα εμπόδια μπορούν να μετριαστούν ή ακόμη και να εξαλειφθούν πλήρως μέσω συγκεκριμένων μέτρων. Η ακόλουθη ενότητα περιγράφει πώς θα μπορούσαν να μετριαστούν τα προαναφερθέντα εμπόδια.

Σε πολλές χώρες, οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (SMEs) μπορούν να υποβάλουν αίτηση για επιχορηγήσεις με σκοπό την προώθηση της ψηφιοποίησης εντός των οργανισμών τους. Αυτό συμβάλλει στη μείωση των σχετικών δαπανών, οι οποίες αποτελούν ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια για τις περισσότερες εταιρείες. Στην ΕΕ υπάρχουν διάφορα χρηματοδοτικά

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

προγράμματα, όπως το Erasmus+, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ERDF) και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ (ESF+), τα οποία μπορούν, μεταξύ άλλων, να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να προωθήσουν την ψηφιοποίηση στην κατάρτιση μέσω μαθητείας.

Πρακτικό παράδειγμα:

Το Πρόγραμμα Ψηφιακής Υιοθέτησης του Καναδά (Canada Digital Adoption Program – CDAP), το οποίο ξεκίνησε τον Μάρτιο του 2022, προσέφερε επιχορηγήσεις, δάνεια και συμβουλευτικές υπηρεσίες για τη στήριξη των καναδικών επιχειρήσεων στην υιοθέτηση ψηφιακών τεχνολογιών, με στόχο την ενίσχυση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητάς τους. Μέσω των δράσεων Grow Your Business Online (GYBO) και Boost Your Business Technology (BYBT), το πρόγραμμα στήριξε περισσότερες από 71.000 επιχειρήσεις σε διάφορους τομείς και περιοχές. Συνολικά, το CDAP διένειμε περίπου 1,2 δισεκατομμύρια δολάρια σε επιχορηγήσεις, δάνεια και επιδοτήσεις μισθών.
https://www.bdc.ca/en/canada-digital-adoption-program

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρακτικό παράδειγμα:

Το digi4Wirtschaft (digi4economy) προσφέρει χρηματοδότηση για τον ψηφιακό μετασχηματισμό εταιρειών στην Κάτω Αυστρία. Έργα με κόστος τουλάχιστον 5.000 ευρώ λαμβάνουν επιχορήγηση έως 50% ή έως 25.000 ευρώ (digi Investition: data). Εκτός από τη χρηματοδοτική στήριξη, στο πλαίσιο του digi4Wirtschaft προσφέρονται δύο ακόμη υπηρεσίες. Το digi Kickstart οργανώνει εργαστήρια στα οποία οι εταιρείες συνεργάζονται με ειδικούς για την ανάπτυξη δράσεων ψηφιοποίησης. Το digi Assistent παρέχει στις εταιρείες εξωτερικούς εμπειρογνώμονες για συμβουλευτική υποστήριξη και βοήθεια σε σχετικά ζητήματα, καλύπτοντας μέρος του κόστους, έως 3.300 ευρώ. Το 2025, το πρόγραμμα στήριξης της ψηφιοποίησης επεκτάθηκε και αποτέλεσε το πρώτο πρόγραμμα χρηματοδότησης της ομόσπονδης χώρας για την τεχνητή νοημοσύνη, με στόχο να καταστήσει τις επιχειρήσεις πιο αποδοτικές και ταχύτερες.
https://www.wko.at/noe/n-news/neuauflage-digitalisierungsfoerderung-digi4wirtschaft
https://noe.gv.at/noe/Wirtschaft-Tourismus-Technologie/Programmdokument_digi4wirtschaft_v1.04_final.pdf

κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Με την προώθηση των ψηφιακών δεξιοτήτων των εκπαιδευτών, για παράδειγμα μέσω μαθημάτων, μπορεί να μετριαστεί ο κίνδυνος εμφάνισης ζητημάτων προστασίας δεδομένων. Ταυτόχρονα, οι δεξιότητες αυτές μπορούν επίσης να αξιοποιηθούν εντός της εταιρείας και πέρα από το πλαίσιο της κατάρτισης. Αυτή η γνώση, για παράδειγμα σε σχέση με την προστασία δεδομένων, μπορεί επίσης να έχει θετικό αντίκτυπο σε ολόκληρη την εταιρεία, καθώς συμβάλλει στον μετριασμό ενός ευρέος φάσματος προβλημάτων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που ενδέχεται να προκύψουν εκτός του πλαισίου της κατάρτισης.

Πρακτικό παράδειγμα:

Το wîse up είναι μια πλατφόρμα μάθησης που προσφέρει περισσότερα από 25.000 μαθήματα, τα οποία είναι διαθέσιμα δωρεάν στους συμμετέχοντες μαθητευόμενους από τις αρχές του 2025. Το wîse up είναι μια υπηρεσία που παρέχεται από το Ομοσπονδιακό Οικονομικό Επιμελητήριο της Αυστρίας, στην οποία οι εταιρείες κατάρτισης μπορούν να ανεβάζουν διάφορα μαθησιακά περιεχόμενα, όπως βίντεο ή έγγραφα, δίνοντας στους μαθητευόμενους τη δυνατότητα να μαθαίνουν οποιαδήποτε στιγμή και από οπουδήποτε, χρησιμοποιώντας τα έξυπνα κινητά τους τηλέφωνα. Επιπλέον, η πλατφόρμα προσφέρει

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η ψηφιοποίηση μπορεί να θέσει σε μειονεκτική θέση άτομα που προέρχονται από υποβαθμισμένα κοινωνικοοικονομικά περιβάλλοντα, καθώς ενδέχεται να έχουν περιορισμένη πρόσβαση στις ψηφιακές τεχνολογίες. Αυτό μπορεί να προληφθεί εάν η εταιρεία παρέχει τον απαραίτητο εξοπλισμό. Υπάρχουν διάφοροι τρόποι για να επιτευχθεί αυτό, όπως η διάθεση αποθέματος συσκευών προς δανεισμό ή η παροχή ενός χώρου όπου φυλάσσονται τέτοιες συσκευές και μπορούν να χρησιμοποιούνται ανά πάσα στιγμή.

Ο κίνδυνος ορισμένων προβλημάτων υγείας που προκαλούνται από τον αυξημένο χρόνο έκθεσης σε οθόνες μπορεί να ελαχιστοποιηθεί μέσω μέτρων όπως τα φίλτρα μπλε φωτός, η νυχτερινή λειτουργία, τα χρονικά όρια κ.λπ.

Άλλα προβλήματα που περιγράφηκαν μπορούν επίσης να ελαχιστοποιηθούν ή να προληφθούν μέσω της προσεκτικής επιλογής ψηφιακών τεχνολογιών και του σωστού σχεδιασμού.

Πρακτικά παραδείγματα:

Πρακτικό παράδειγμα:

Στο πλαίσιο του έργου Habitable, δημιουργήθηκε μια διαδικτυακή πλατφόρμα κατάρτισης, η οποία προσφέρει ένα ευρύ φάσμα μαζικών ανοικτών διαδικτυακών μαθημάτων (Massive Open Online Courses – MOOCs) που διατίθενται δωρεάν. Τα MOOCs αυτά έχουν σχεδιαστεί ειδικά για εκπαιδευτές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (SMEs) και εκπαιδευόμενους. Σε αυτό το πλαίσιο, το «MOOC για ψηφιακές δεξιότητες στη διδασκαλία της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (VET)» ενδέχεται να παρουσιάζει ενδιαφέρον.
https://en.platform.habitable-cove.eu/
https://en.platform.habitable-cove.eu/mooc/training-programme-for-trainers/trainers-mooc-1-digital-skills-for-teaching-vet/

απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Περισσότερες καλές πρακτικές και μέθοδοι για την εισαγωγή της ψηφιακής κατάρτισης στα προγράμματα μαθητείας παρουσιάζονται διάσπαρτα σε όλο το πρόγραμμα.

1.7 Κάνοντας την κατάρτιση μέσω μαθητείας πιο συμπεριληπτική

Η συμπερίληψη αφορά τη διασφάλιση ότι όλοι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες και μπορούν να συμμετέχουν σε όλους τους τομείς της ζωής, ανεξάρτητα από τις ικανότητες, το υπόβαθρο ή τις ατομικές τους ανάγκες. Καλύπτει ένα ευρύ φάσμα πτυχών, όπως η ισότητα των φύλων, η κοινωνική και οικονομική ισότητα, καθώς και η ένταξη ατόμων με ειδικές ανάγκες ή λιγότερες ευκαιρίες, όπως άτομα με αναπηρίες, μεταναστευτικό υπόβαθρο ή μειονεκτική κοινωνικοοικονομική κατάσταση. Η συμπερίληψη περιλαμβάνει επίσης την αναγνώριση και την εκτίμηση της πολιτισμικής, γλωσσικής και θρησκευτικής πολυμορφίας, την προώθηση των δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων και τη δημιουργία περιβαλλόντων στα οποία όλοι αισθάνονται σεβαστοί, ασφαλείς και ενδυναμωμένοι ώστε να συμβάλλουν.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Όταν οι νέοι με διαφορετικές ικανότητες έχουν ισότιμη πρόσβαση στη μάθηση και την ανάπτυξη, αποκτούν τις δεξιότητες και την αυτοπεποίθηση που χρειάζονται για να συμμετέχουν πλήρως στο εργατικό δυναμικό και στην κοινωνία. Ωστόσο, η εφαρμογή της συμπερίληψης στην πράξη, ιδίως στην κατάρτιση μέσω μαθητείας, συχνά συνοδεύεται από σημαντικές προκλήσεις. Η ακόλουθη ενότητα θα εξετάσει τα εμπόδια για την επιτυχή εισαγωγή συμπεριληπτικών πρακτικών στα προγράμματα Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship).

Περιορισμοί

Το πρώτο εμπόδιο είναι ο τεράστιος χρόνος που μπορεί να απαιτεί η συμπερίληψη, ιδίως η πρόσθετη προσπάθεια που χρειάζεται για να διασφαλιστεί ότι όσοι χρειάζονται βοήθεια την λαμβάνουν πράγματι. Τα συμπεριληπτικά προγράμματα μαθητείας συχνά απαιτούν περισσότερο χρόνο από τους εκπαιδευτές, τους μέντορες και το προσωπικό υποστήριξης, καθώς τα μαθήματα μπορεί να χρειάζεται να προσαρμοστούν στις ατομικές μαθησιακές ανάγκες. Αυτό συχνά απαιτεί

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

πρόσθετη προετοιμασία, επεξήγηση και παρακολούθηση της προόδου. Το γεγονός αυτό μπορεί να επιβραδύνει τη διαδικασία κατάρτισης και να αυξήσει τον φόρτο εργασίας για όλους τους εμπλεκόμενους.

Στενά συνδεδεμένο με αυτό είναι το οικονομικό κόστος της συμπερίληψης. Η εφαρμογή συμπεριληπτικών μέτρων απαιτεί πρόσθετη χρηματοδότηση, για παράδειγμα για την παροχή υποστηρικτικών τεχνολογιών, προσβάσιμων υποδομών ή της υποστήριξης επαγγελματιών, όπως διερμηνείς ή σύμβουλοι εργασιακής ένταξης. Τα κόστη αυτά μπορεί να είναι ιδιαίτερα επιβαρυντικά για τις μικρές ή μεσαίες επιχειρήσεις.

Οι κοινωνικοί και πολιτισμικοί παράγοντες μπορούν επίσης να αποτελέσουν σημαντικές προκλήσεις. Οι διαφορετικές αξίες μεταξύ των μαθητευόμενων, των εκπαιδευτών ή άλλων μελών του προσωπικού μπορεί να οδηγήσουν σε τριβές όταν εισάγονται συμπεριληπτικές προσεγγίσεις. Οι παραδοσιακές αντιλήψεις σχετικά με την απόδοση, την παραγωγικότητα ή την αυτονομία μπορεί να έρχονται σε σύγκρουση με τις πιο ευέλικτες και υποστηρικτικές στρατηγικές που απαιτούνται για ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον κατάρτισης. Ακόμη και όταν η συμπερίληψη

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

προωθείται σε οργανωτικό επίπεδο, δεν είναι βέβαιο ότι όλα τα εμπλεκόμενα άτομα την υποστηρίζουν ή την κατανοούν πλήρως.

Εκτός από τις πτυχές που αναφέρθηκαν παραπάνω, οι εταιρείες αντιμετωπίζουν συχνά και άλλα εμπόδια στη συμπεριληπτική κατάρτιση μέσω μαθητείας, όπως έλλειψη τεχνογνωσίας, έλλειψη προσβάσιμων υποδομών, γραφειοκρατικά εμπόδια ως προς τη χρηματοδότηση, ανησυχίες σχετικά με απώλεια απόδοσης και έλλειψη προτύπων και θετικών πρακτικών παραδειγμάτων. Οι παράγοντες αυτοί μπορούν να καταστήσουν την εφαρμογή της συμπεριληπτικής εκπαίδευσης σημαντικά πιο δύσκολη.

Πλεονεκτήματα

Το πλήθος των μειονεκτημάτων και των προβλημάτων που συνδέονται με τη συμπερίληψη μπορεί να φαίνεται ιδιαίτερα αποθαρρυντικό, ωστόσο υπάρχουν και πολλά πλεονεκτήματα που μπορούν να μετατρέψουν τη συμπερίληψη σε πολύτιμο πλεονέκτημα για την εταιρεία.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι εταιρείες που δεσμεύονται στη διαφορετικότητα τείνουν να είναι οικονομικά πιο επιτυχημένες (Hunt et al., 2015· Hunt et al., 2023).

Οι λόγοι για τους οποίους οι εταιρείες που προωθούν τη διαφορετικότητα τείνουν να έχουν καλύτερες επιδόσεις αποτελούν από μόνοι τους ήδη ισχυρά πλεονεκτήματα. Ο πρώτος λόγος είναι ότι οι εταιρείες που δίνουν έμφαση στη διαφορετικότητα έχουν πρόσβαση σε μεγαλύτερη δεξαμενή ταλέντων, γεγονός που τους επιτρέπει να επιλέγουν τους καλύτερους υποψηφίους για κάθε θέση εργασίας. Προσελκύοντας άτομα από ένα ευρύ φάσμα υποβάθρων, εμπειριών και οπτικών, οι εταιρείες μπορούν να επιλέγουν μέσα από μια ευρύτερη ομάδα καταρτισμένων επαγγελματιών. Αυτή η αυξημένη ποικιλία όχι μόνο βελτιώνει την ποιότητα των προσλήψεων, αλλά διασφαλίζει επίσης ότι οι επιχειρήσεις μπορούν να εντοπίζουν το καταλληλότερο ταλέντο για συγκεκριμένους ρόλους.

Ένα ακόμη όφελος είναι η βελτιωμένη ικανοποίηση των εργαζομένων, η οποία προκύπτει όταν υπάρχει επαρκώς υψηλός αριθμός εργαζομένων που ανήκουν σε μειονότητες. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι εκπροσωπούνται και εκτιμώνται, καλλιεργείται ένα πιο

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

συμπεριληπτικό και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον. Αυτό, με τη σειρά του, ενισχύει το ηθικό και τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία.

Η διαφορετικότητα ενισχύει επίσης τη λήψη αποφάσεων και ενθαρρύνει την καινοτομία. Άτομα από διαφορετικά υπόβαθρα φέρνουν μοναδικές οπτικές, οι οποίες μπορούν να ενσωματωθούν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, οδηγώντας σε πιο ολοκληρωμένες και αποτελεσματικές λύσεις. Μια ποικιλόμορφη ομάδα είναι πιο πιθανό να προσεγγίζει τα προβλήματα με δημιουργικό τρόπο, γεγονός που μπορεί να προωθήσει την καινοτομία και να βελτιώσει τα επιχειρηματικά αποτελέσματα.

Επιπλέον, ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό επιτρέπει στις εταιρείες να κατανοούν και να καλύπτουν καλύτερα τις ανάγκες μιας ποικιλόμορφης πελατειακής βάσης. Αξιοποιώντας ποικίλες εμπειρίες, οι εταιρείες μπορούν να προσαρμόζουν τα προϊόντα και τις υπηρεσίες τους ώστε να ανταποκρίνονται σε διαφορετικά πολιτισμικά, κοινωνικά και δημογραφικά τμήματα, διευρύνοντας τελικά την εμβέλειά τους και την ικανοποίηση των πελατών.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Τέλος, η διαφορετικότητα αποδεικνύει κοινωνική δέσμευση και υπευθυνότητα, γεγονός που μπορεί να ενισχύσει σημαντικά τη δημόσια εικόνα μιας εταιρείας. Οι εταιρείες που δίνουν προτεραιότητα στη διαφορετικότητα θεωρούνται συχνά πιο προοδευτικές, ηθικές και προσανατολισμένες στο μέλλον, κάτι που ενισχύει την αξιοπιστία τους και μπορεί να καλλιεργήσει ισχυρότερη αφοσίωση των πελατών. Αυτή η δέσμευση στη συμπερίληψη μπορεί να αποτελέσει ισχυρό παράγοντα διαφοροποίησης σε μια ανταγωνιστική αγορά.

Λύσεις και καλές πρακτικές:

Σε ορισμένες χώρες υπάρχουν διαθέσιμοι διάφοροι μηχανισμοί υποστήριξης, τόσο οικονομικοί όσο και πρακτικοί, οι οποίοι βοηθούν τις εταιρείες να ελαχιστοποιήσουν την οικονομική επιβάρυνση και τη χρονική δέσμευση που συνδέονται με τα προγράμματα μαθητείας. Αυτές οι επιλογές υποστήριξης μπορούν να διευκολύνουν τις επιχειρήσεις να εντάξουν μαθητευόμενους στο εργατικό δυναμικό τους χωρίς να αντιμετωπίζουν υπερβολικά κόστη, επιτρέποντάς τους να επικεντρωθούν στη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και εξέλιξη.

Πρακτικό παράδειγμα:

Το Jobcoaching της NEBA («Netzwerk berufliche Assistenz» – Δίκτυο Επαγγελματικής Υποστήριξης) βοηθά άτομα με αναπηρίες και νέους με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στον χώρο εργασίας. Το πρόγραμμα προωθεί τις επικοινωνιακές, τεχνικές και κοινωνικές δεξιότητες. Παρέχοντας βοήθεια στην κατάρτιση και σε συγκεκριμένα καθήκοντα, διευκολύνει την ένταξη των ατόμων που χρειάζονται υποστήριξη και μειώνει τον χρόνο που απαιτείται από τους εργαζόμενους και τους εκπαιδευτές εντός της εταιρείας. Η διάρκεια της κατάρτισης συμφωνείται με την εταιρεία και μπορεί να διαρκέσει έως και 6 μήνες.
https://www.neba.at/downloads/public/05-jobcoaching/JC0208o_neba_jc_falzflyer_eng_v12_20200826.pdf
https://www.neba.at/jobcoaching#fragen

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρακτικό παράδειγμα:

Η LADAPT, ένας γαλλικός μη κερδοσκοπικός οργανισμός που ιδρύθηκε το 1929, ανέπτυξε το σύστημα Υποστηριζόμενης Μαθητείας (Support Apprenticeship) το 1992, με στόχο τη διευκόλυνση της επαγγελματικής ένταξης των ατόμων με αναπηρίες στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα προσφέρει μια προσωποκεντρική προσέγγιση, υποστηρίζοντας όχι μόνο τον μαθητευόμενο, αλλά και τους εργοδότες, τα κέντρα κατάρτισης και άλλους εμπλεκόμενους φορείς καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, από την πρόσληψη έως τη σταθερή απασχόληση. Παρά τα υφιστάμενα νομικά πλαίσια, τα άτομα με αναπηρίες συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, και η συγκεκριμένη πρωτοβουλία αντιμετωπίζει αυτά τα εμπόδια παρέχοντας συντονισμένη υποστήριξη και μειώνοντας τις λύσεις συμβάσεων. Με την υποστήριξη επιδοτήσεων από τον OPCO (Operator of Competencies – Φορέας Δεξιοτήτων), το σύστημα έχει αποδειχθεί αποτελεσματικό: μελέτη του 2009 έδειξε ότι το 80% των 400 ετήσιων συμμετεχόντων βρήκε εργασία μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας του. Λόγω της επιτυχίας του, το γαλλικό Υπουργείο Εργασίας ανέθεσε στη LADAPT την επέκταση του μοντέλου σε εθνικό επίπεδο, με σχέδια για τη δημοσίευση ενός ολοκληρωμένου οδηγού εφαρμογής.
https://easpd.eu/news-detail/support-apprenticeship-system-by-ladapt

επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Καλή πρακτική:

Το έργο «FiT – Frauen in Technik und Handwerk (Γυναίκες στην τεχνολογία και τη βιοτεχνία)» ενθαρρύνει τις γυναίκες να εισέλθουν σε επαγγέλματα στα οποία το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι κάτω από 40%. Προσφέρει διάφορα μέτρα υποστήριξης, όπως επαγγελματικό προσανατολισμό, πρακτική άσκηση, κατάρτιση και συμβουλευτική, ώστε να βοηθήσει τις γυναίκες να αποκτήσουν δεξιότητες σε μη παραδοσιακούς τομείς.
Το πρόγραμμα απευθύνεται ειδικά σε άνεργες γυναίκες, προσφέροντας οικονομική στήριξη, όπως επιδόματα ανεργίας, επιδόματα κατάρτισης και υποστήριξη για τη φροντίδα παιδιών. Η πρωτοβουλία, που ξεκίνησε το 2006, προωθεί την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα, παρέχοντας πόρους για την επαγγελματική ανάπτυξη και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Επιπλέον, το FiT υποστηρίζει τις εταιρείες βοηθώντας τις να εκπαιδεύσουν ειδικευμένους εργαζόμενους και συνδράμοντας στις προσπάθειες πρόσληψης κατάλληλου προσωπικού για τεχνικούς ρόλους.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Διασφαλίζοντας ότι τα οικονομικά και πρακτικά εμπόδια ελαχιστοποιούνται, οι εταιρείες μπορούν να επικεντρωθούν στη δημιουργία ενός δίκαιου και υποστηρικτικού μαθησιακού περιβάλλοντος.

Η επίτευξη ενός πραγματικά συμπεριληπτικού μαθησιακού περιβάλλοντος απαιτεί μια σειρά σημαντικών βημάτων. Στον πυρήνα αυτής της προσπάθειας βρίσκεται η δίκαιη αμοιβή: οι γυναίκες και άλλες υποεκπροσωπούμενες ομάδες θα πρέπει να λαμβάνουν ίση αμοιβή για ίση εργασία, τόσο κατά τη διάρκεια της κατάρτισης όσο και στη μετέπειτα επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Η ίση αμοιβή δεν αποτελεί μόνο ζήτημα δικαιοσύνης, αλλά και θεμέλιο για τη μακροπρόθεσμη συμπερίληψη και ισότητα στον χώρο εργασίας.

Οι διαδικασίες προσέλκυσης και πρόσληψης μαθητευόμενων πρέπει να σχεδιάζονται με τρόπο αμερόληπτο και ισότιμο. Οι αγγελίες εργασίας ουδέτερες ως προς το φύλο αποτελούν καθοριστικό στοιχείο, καθώς συμβάλλουν στην προσέλκυση μιας ποικιλόμορφης ομάδας

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

υποψηφίων, εξαλείφοντας τις ασυνείδητες προκαταλήψεις από την αρχή. Πιο αναλυτικές στρατηγικές σχετικά με αυτό παρουσιάζονται στις ενότητες 4.1 και 4.2.

Τα πρότυπα προς μίμηση μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην προσέγγιση και την έμπνευση υπο-εκπροσωπούμενων ομάδων σε συγκεκριμένους τομείς. Προβάλλοντας άτομα που έχουν διαγράψει με επιτυχία επαγγελματική πορεία σε κλάδους όπου η δημογραφική ομάδα στην οποία ανήκουν συνήθως υπο-εκπροσωπείται, τα πρότυπα προς μίμηση συμβάλλουν στην κατάρριψη στερεοτύπων, δημιουργούν ταύτιση και ενθαρρύνουν και άλλους να ακολουθήσουν παρόμοιες διαδρομές. Η ορατότητά τους στέλνει ένα ισχυρό μήνυμα: «Ανήκεις κι εσύ εδώ».

Καλή πρακτική:

Το Somos FP Dual είναι μια ισπανική πρωτοβουλία που προωθεί τη Διττή Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Dual Vocational Education and Training – FP Dual) μέσω νέων πρεσβευτών που μοιράζονται τις δικές τους εμπειρίες. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη συμπερίληψη, με τη συμμετοχή πρεσβευτών από διαφορετικά κοινωνικοοικονομικά, πολιτισμικά και έμφυλα υπόβαθρα, συμπεριλαμβανομένων νέων από αγροτικές περιοχές, γυναικών σε ανδροκρατούμενους τομείς και μαθητών από οικογένειες χαμηλού εισοδήματος. Λειτουργώντας ως οικεία και προσιτά πρότυπα προς μίμηση, βοηθούν τις

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Τα άτομα με αναπηρίες ή τα άτομα που προέρχονται από μειονεκτικά περιβάλλοντα συχνά αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες προκλήσεις, και οι εταιρείες χρειάζεται να προσαρμόζονται προληπτικά στις συγκεκριμένες ανάγκες τους. Παραδείγματα περιλαμβάνουν εγκαταστάσεις προσβάσιμες σε αναπηρικά αμαξίδια για άτομα με κινητικές δυσκολίες ή ευέλικτα προγράμματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για όσους, λόγω προσωπικών συνθηκών, δεν μπορούν να εργαστούν με πλήρες ωράριο.

Καλή πρακτική:

Στα κεντρικά γραφεία της Hilti Portugal στο Πόρτο, άτομα με προβλήματα όρασης εντάχθηκαν συστηματικά σε διοικητικούς ρόλους μέσω μιας δομημένης προσέγγισης. Η διαδικασία ξεκίνησε με αξιολόγηση των κατάλληλων θέσεων, όπως στα οικονομικά, στην εξυπηρέτηση πελατών και στο back office. Εφαρμόστηκαν προσαρμογές στον χώρο εργασίας, όπως αναγνώστες οθόνης, οθόνες braille, λογισμικό μεγέθυνσης και υποδομές χωρίς εμπόδια. Το προσωπικό Ανθρώπινου Δυναμικού έλαβε κατάρτιση σε συμπεριληπτικές διαδικασίες προσέλκυσης, επιλογής και ένταξης προσωπικού, ώστε να διασφαλιστεί η ισότιμη πρόσβαση. Παρέχονταν συνεχής καθοδήγηση και εξατομικευμένη υποστήριξη, προκειμένου να εξασφαλιστεί η βιώσιμη ένταξη και η επαγγελματική ανάπτυξη. https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/123412, https://habitable-cove.eu/resource/res_20/

απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Τα πιλοτικά έργα μπορούν να αποτελέσουν έναν αποτελεσματικό τρόπο για τις εταιρείες να δώσουν το παράδειγμα και να αποδείξουν τη δέσμευσή τους στη συμπερίληψη. Οι πρωτοβουλίες αυτές μπορούν να υλοποιηθούν σε συνεργασία με τοπικούς οργανισμούς και φορείς που υποστηρίζουν άτομα με αναπηρίες ή άλλες μειονεκτούσες ομάδες, διασφαλίζοντας ότι οι προσπάθειες είναι ουσιαστικές και βιώσιμες.

Η δημιουργία προγραμμάτων υποστήριξης για μειονότητες και άτομα που έχουν ανάγκη αποτελεί ένα ακόμη σημαντικό βήμα. Τα προγράμματα αυτά παρέχουν ένα δίχτυ ασφαλείας, προσφέροντας καθοδήγηση και βοήθεια σε περιόδους δυσκολίας, και δίνουν στους μαθητευόμενους μια αίσθηση ασφάλειας και ανήκειν μέσα στο μαθησιακό περιβάλλον.

Περαιτέρω βήματα και καλές πρακτικές για την υποστήριξη της συμπερίληψης παρουσιάζονται στην ενότητα 4.7, καθώς και διάσπαρτα σε ολόκληρο το πρόγραμμα.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

As part of the Habitable project, a document was produced to help make apprenticeship training more inclusive. Among other things, the document describes the challenges and opportunities associated with inclusion in Austria, Spain, Portugal, Greece, Georgia, and Moldova, and sets out general recommendations for integrating inclusion into apprenticeship training. The document is available here: https://habitable-cove.eu/dual-online-centre/wbl-for-all-space/

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

2. Ανάπτυξη ενός πιο πράσινου και ψηφιακού προγράμματος Ποιοτικής Μαθητείας

Το πρώτο βήμα για την καθιέρωση κατάρτισης Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship) είναι η ανάπτυξη ενός πράσινου και ψηφιακού προγράμματος Ποιοτικής Μαθητείας. Η φάση αυτή ξεκινά με μια ενδελεχή ανάλυση της ισχύουσας νομικής κατάστασης σε κάθε αντίστοιχη χώρα. Η γνώση και η κατανόηση των εθνικών κανονισμών, της εργατικής νομοθεσίας και των προτύπων επαγγελματικής κατάρτισης είναι απαραίτητες για τη διασφάλιση της νομικής συμμόρφωσης.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Είναι εξίσου σημαντικό οι εταιρείες να εξοικειωθούν με τα υφιστάμενα πλαίσια κοινωνικού διαλόγου. Τα πλαίσια αυτά συχνά συντονίζονται από κυβερνητικούς φορείς, επιμελητήρια ή κλαδικές ενώσεις και διευκολύνουν τη συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, συνδικάτων, φορέων κατάρτισης και υπευθύνων χάραξης πολιτικής. Μέσω της ενεργού συνεργασίας με τα πλαίσια αυτά, οι εταιρείες μπορούν να βελτιώσουν τον σχεδιασμό των προγραμμάτων μαθητείας, για παράδειγμα προσαρμόζοντας την κατάρτιση στις εθνικές στρατηγικές ή ανταλλάσσοντας εμπειρίες και καλές πρακτικές.

Κρίσιμο στοιχείο αυτής της διαδικασίας είναι ο εντοπισμός των τρεχουσών και μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω ανάλυσης της αγοράς εργασίας, διαβουλεύσεων με εμπειρογνώμονες του κλάδου και συνεχούς έρευνας. Ο εντοπισμός των αναγκών σε δεξιότητες διασφαλίζει ότι οι μαθητευόμενοι καταρτίζονται σε συναφείς και περιζήτητες ικανότητες, οι οποίες υποστηρίζουν τόσο την προσωπική επαγγελματική τους ανάπτυξη όσο και την οικονομική ανάπτυξη.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μετά τον εντοπισμό των απαιτήσεων σε δεξιότητες, το επόμενο βήμα περιλαμβάνει τον καθορισμό ή τη βελτίωση των επαγγελματικών προφίλ, τα οποία περιγράφουν με σαφήνεια τους ρόλους, τις αρμοδιότητες και τις ικανότητες που συνδέονται με συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Το επαγγελματικό προφίλ αποτελεί τη βάση για τη δημιουργία ενός προγράμματος σπουδών προσαρμοσμένου στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, το οποίο καθορίζει το βασικό περιεχόμενο της κατάρτισης, τις ικανότητες και τους μαθησιακούς στόχους για το συγκεκριμένο επάγγελμα.

Τέλος, το πρόγραμμα περιλαμβάνει τη συλλογή και την ανάπτυξη υψηλής ποιότητας διδακτικού και μαθησιακού υλικού. Οι πόροι αυτοί, όπως για παράδειγμα εγχειρίδια, ψηφιακό περιεχόμενο και εργαλεία αξιολόγησης, θα πρέπει να είναι προσαρμοσμένοι ώστε να υποστηρίζουν τόσο τους εκπαιδευτές όσο και τους μαθητευόμενους καθ’ όλη τη διάρκεια της μαθησιακής διαδρομής, διασφαλίζοντας συνέπεια, προσβασιμότητα και αποτελεσματικότητα στην απόκτηση δεξιοτήτων.

2.1 Ρυθμιστικό πλαίσιο

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η ύπαρξη σαφούς νομικής βάσης για την κατάρτιση Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship) είναι ιδιαίτερα σημαντική, ώστε να διασφαλίζονται η διαφάνεια, η ποιότητα και η προστασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων.

Το ρυθμιστικό πλαίσιο:

- Καθορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και των μαθητευόμενων
- Θέτει ελάχιστα πρότυπα για το περιεχόμενο της κατάρτισης και τις συνθήκες εργασίας
- Παρέχει βάση για την πιστοποίηση

Χωρίς μια τέτοια νομική βάση, τα προγράμματα μαθητείας κινδυνεύουν να είναι ασυνεπή, εκμεταλλευτικά ή μη ευθυγραμμισμένα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Για την ανάπτυξη ενός προγράμματος Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship), είναι σημαντικό να εντοπιστεί και να γίνει κατανοητό το ρυθμιστικό πλαίσιο της χώρας στην οποία βρίσκεται η εταιρεία. Δεδομένου ότι οι νομικές απαιτήσεις μπορεί να διαφέρουν σημαντικά από

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

χώρα σε χώρα, είναι κρίσιμο κάθε οργανισμός να ενημερώνεται σχετικά με τους σχετικούς κανόνες και τις υποχρεώσεις που ισχύουν για τη μαθητεία στην περιοχή του.

Για να κατανοήσουν το νομικό πλαίσιο της κατάρτισης Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship), οι εταιρείες θα πρέπει να ξεκινήσουν από τις επίσημες ιστοσελίδες των αρμόδιων κυβερνητικών φορέων, όπως τα υπουργεία παιδείας, εργασίας ή οικονομικών υποθέσεων. Οι φορείς αυτοί συνήθως παρέχουν επικαιροποιημένους νόμους, κανονισμούς και κατευθυντήριες γραμμές.

Επιπλέον, μπορεί να είναι χρήσιμη η επικοινωνία με κλαδικούς οργανισμούς, όπως εμπορικά επιμελητήρια ή κλαδικές ενώσεις, καθώς ενδέχεται να παρέχουν πρακτική καθοδήγηση και πρόσβαση σε κλαδικές απαιτήσεις. Πολλοί από αυτούς τους φορείς μπορούν να προσφέρουν υποστηρικτικό υλικό, πρότυπα και συμβουλευτικές υπηρεσίες για εταιρείες που ξεκινούν για πρώτη φορά να παρέχουν κατάρτιση.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εξετάζουν τυχόν εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις ή ρυθμίσεις κοινωνικών εταίρων που καθορίζουν τις συνθήκες κατάρτισης, τις αμοιβές των μαθητευόμενων ή το ωράριο εργασίας.

Η αναζήτηση πληροφοριών σε εθνικά αποθετήρια, η συμμετοχή σε εργαστήρια κατάρτισης ή η λήψη νομικών συμβουλών μπορούν να υποστηρίξουν περαιτέρω τη συμμόρφωση και να ενισχύσουν την ποιότητα του προγράμματος.

Τέλος, αλλά εξίσου σημαντικό, η ανταλλαγή εμπειριών με άλλες εταιρείες που παρέχουν κατάρτιση μπορεί να προσφέρει πολύτιμες πρακτικές γνώσεις σχετικά με την αποτελεσματική εφαρμογή των κανονισμών για την Ποιοτική Μαθητεία (Quality Apprenticeship).

Για να έχουν οι εταιρείες έναν οδηγό κατά την έρευνα της τρέχουσας νομικής κατάστασης, παρατίθενται παρακάτω ορισμένα ερωτήματα που μπορούν να απαντηθούν στο πλαίσιο της έρευνάς τους. Η απάντηση σε αυτά τα ερωτήματα θα συμβάλει στη διασφάλιση ότι το υφιστάμενο πλαίσιο είναι επαρκές:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Διαθεσιμότητα νομικής βάσης

- Υπάρχει σταθερή νομική βάση για τη μαθητεία;
    - Εάν ναι, ποιοι νόμοι ή κανονισμοί εφαρμόζονται στην κατάρτιση μέσω μαθητείας;
- Υπάρχει επίσημος ορισμός της μαθητείας και των μαθητευόμενων;
    - Εάν ναι, ποιοι είναι αυτοί;
- Ορίζεται το καθεστώς του εκπαιδευόμενου;
    - Εάν ναι, ποιο είναι το καθεστώς του/της;
- Ρυθμίζεται η κοινωνική προστασία των μαθητευόμενων;
    - Εάν ναι, ποιοι νόμοι εφαρμόζονται σε αυτή την περίπτωση;
    - Υπάρχουν νόμοι για την προστασία των ανηλίκων;
        - Εάν ναι, ποιοι είναι αυτοί;
    - Είναι ασφαλισμένος ο μαθητευόμενος; Ποια ασφαλιστική κάλυψη έχει ο μαθητευόμενος;

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ρόλοι και αρμοδιότητες

- Ποιος είναι ο ρόλος των επιμελητηρίων, των εργοδοτών, των εκπροσώπων των εργαζομένων και των συμβουλίων στη διαμόρφωση του περιεχομένου της μαθητείας;
- Ποιος είναι ο ρόλος των επιμελητηρίων, των εργοδοτών, των εκπροσώπων των εργαζομένων και των συμβουλίων στην εφαρμογή ενός συστήματος μαθητείας;
- Ποιος είναι ο ρόλος του εργοδότη, του παρόχου Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (TVET) και του μαθητευόμενου στη μαθητεία;

Απαιτήσεις για την κατάρτιση μαθητευόμενων

- Ποιες είναι οι νομικές απαιτήσεις για τις εταιρείες κατάρτισης, ώστε να επιτρέπεται να εκπαιδεύουν μαθητευόμενους;
    - Ποιες είναι οι απαιτήσεις για τους εκπαιδευτές στην εταιρεία;

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

    - Ποιος εξοπλισμός απαιτείται για την κατάρτιση;
    - Είναι απαραίτητο οι εταιρείες να αναπτύσσουν σχέδιο κατάρτισης;
- Ποιες είναι οι νομικές απαιτήσεις για τον πάροχο Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (TVET), ώστε να μπορεί να προσφέρει κατάρτιση σε μαθητευόμενους;
    - Ποιες είναι οι απαιτήσεις για τους εκπαιδευτικούς;
    - Ποιος εξοπλισμός απαιτείται για την κατάρτιση;

Χρηματοδότηση

- Ρυθμίζεται από τον νόμο η αμοιβή του μαθητευόμενου;
    - Υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις;
    - Ποιο είναι το ύψος του μισθού του μαθητευόμενου στο 1ο, 2ο, 3ο και 4ο έτος;
- Ρυθμίζονται οι φόροι από τον νόμο;
    - Πώς φορολογούνται οι μισθοί των μαθητευόμενων;

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

    - Υπάρχουν διαφορές σε σχέση με τους κανονικούς εργαζόμενους;
- Ποιος καλύπτει το κόστος των μισθών και της εκπαίδευσης;
    - Ποιες είναι οι πηγές χρηματοδότησης για το μέρος της κατάρτισης που πραγματοποιείται εκτός εργασιακού χώρου;
    - Ποιες είναι οι πηγές χρηματοδότησης για το μέρος της κατάρτισης που πραγματοποιείται στον χώρο εργασίας;
    - Υπάρχουν οικονομικά κίνητρα για τις εταιρείες;

Πρόσθετες γενικές ρυθμίσεις

- Υπάρχουν κατώτατα και ανώτατα όρια ηλικίας για τους μαθητευόμενους;
    - Εάν ναι, ποια είναι αυτά;
- Πόσο διαρκεί συνήθως μια μαθητεία στον εφαρμοστέο κλάδο;

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

    - Ποια είναι η ελάχιστη και η μέγιστη διάρκεια;
    - Πότε επιτρέπεται η συντόμευση ή η παράταση της διάρκειας;
- Πόσες ώρες την ημέρα/την εβδομάδα επιτρέπεται να εργάζονται οι μαθητευόμενοι;
    - Επιτρέπεται να εργάζονται υπερωριακά και, εάν ναι, πόσο;
    - Υπάρχουν περίοδοι ανάπαυσης που πρέπει να τηρούνται;
    - Πώς ρυθμίζεται από τον νόμο η άδεια;
- Ποιες εργασίες επιτρέπεται ή δεν επιτρέπεται να εκτελούνται από μαθητευόμενους;
- Υπάρχουν νομικά ρυθμιζόμενες διαφορές μεταξύ του μέρους της κατάρτισης που πραγματοποιείται στον χώρο εργασίας και του μέρους που πραγματοποιείται εκτός εργασιακού χώρου;
    - Ποια είναι η ελάχιστη και η μέγιστη διάρκεια/αναλογία του μέρους της κατάρτισης που πραγματοποιείται στον χώρο εργασίας και του μέρους που πραγματοποιείται εκτός εργασιακού χώρου;
    - Είναι υποχρεωτική η εναλλαγή της κατάρτισης μεταξύ σχολείου και εταιρείας;

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

    - Εάν ναι, με ποια μορφή πρέπει να πραγματοποιείται η εναλλαγή;
- Υπάρχουν κυρώσεις για τις εταιρείες που δεν παρέχουν κατάρτιση στον χώρο εργασίας;
- Πώς ολοκληρώνεται η μαθητεία;
    - Υπάρχει νομική βάση για την πρόωρη λύση της μαθητείας;
    - Υπάρχουν νομικές διατάξεις που ρυθμίζουν την απασχόληση μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας;

Περαιτέρω εκπαίδευση

- Υπάρχει τελική εξέταση;
    - Εάν ναι, πώς ρυθμίζεται και πώς διεξάγεται;
- Τι είδους προσόν αποκτάται μέσω της μαθητείας;
    - Κατατάσσεται στο Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (National Qualifications Framework – NQF);

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Παρέχει η μαθητεία άμεση πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση;
    - Εάν όχι, τι απαιτείται για την απόκτηση πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση;

Τι γίνεται εάν δεν υπάρχει επαρκές πλαίσιο;

Εάν μπορούν να απαντηθούν όλα αυτά τα ερωτήματα, η εταιρεία διαθέτει μια επαρκώς ισχυρή βάση για να προχωρήσει στα επόμενα βήματα ανάπτυξης του προγράμματος Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship). Ωστόσο, εάν ορισμένα ερωτήματα παραμένουν αναπάντητα ή εάν φαίνεται ότι δεν υπάρχουν σαφείς νομικές διατάξεις, συνιστάται να ζητηθεί καθοδήγηση από τις αρμόδιες αρχές.

Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν εθνικά ή περιφερειακά υπουργεία αρμόδια για την εκπαίδευση, την εργασία ή την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και εμπορικά επιμελητήρια, κλαδικές ενώσεις ή εθνικούς φορείς κατάρτισης. Σε χώρες με λιγότερο ανεπτυγμένα συστήματα, διεθνείς οργανισμοί όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO), η UNESCO ή πρωτοβουλίες επαγγελματικής κατάρτισης που χρηματοδοτούνται από δωρητές μπορούν επίσης να προσφέρουν πολύτιμη υποστήριξη και καθοδήγηση.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ελλείψει ολοκληρωμένων εθνικών κανονισμών, οι απαντήσεις σε αυτά τα ερωτήματα, με βάση ένα καθιερωμένο σύστημα, όπως το μοντέλο μαθητείας της Αυστρίας, μπορούν να λειτουργήσουν ως πρακτική καθοδήγηση. Παρέχουν προσανατολισμό και έμπνευση για την ανάπτυξη ή την υποστήριξη προσεγγίσεων κατάρτισης σε περιβάλλοντα όπου η επίσημη καθοδήγηση είναι περιορισμένη.

Οι απαντήσεις που βασίζονται στο αυστριακό σύστημα, μαζί με γενικές συστάσεις, είναι διαθέσιμες στο έγγραφο «2.1 Ρυθμιστικό πλαίσιο – Αυστριακό σύστημα».

Γενικές συστάσεις/κατευθυντήριες γραμμές

Η νομοθεσία συνήθως καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για την παροχή κατάρτισης μέσω μαθητείας. Είναι αυτονόητο ότι οι απαιτήσεις αυτές πρέπει να πληρούνται· ωστόσο, συνήθως ορίζονται σε πολύ χαμηλό επίπεδο ώστε να διασφαλίζεται μια Ποιοτική Μαθητεία (Quality

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Apprenticeship). Για τον λόγο αυτό, παρατίθενται οι ακόλουθες γενικές συστάσεις, προκειμένου να συμβάλουν στη διασφάλιση της τήρησης των απαραίτητων προτύπων.

Οι συστάσεις σχετικά με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για Ποιοτική και Αποτελεσματική Μαθητεία (European Framework for Quality and Effective Apprenticeships – EFQEA) αναφέρθηκαν συνοπτικά στην ενότητα 1.3. Το EFQEA είναι ένα πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2018), το οποίο καθορίζει τα βασικά κριτήρια που θα πρέπει να πληρούνται στην κατάρτιση Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship).

Οι συστάσεις αυτές είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τις εταιρείες που επιθυμούν να προσφέρουν ένα πρόγραμμα Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship), ιδίως για εκείνες που δεν διαθέτουν επαρκή νομική βάση για την κατάρτιση μέσω μαθητείας.

Οι συστάσεις σχετικά με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για Ποιοτική και Αποτελεσματική Μαθητεία είναι οι εξής:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

1. Πρέπει να υπάρχει γραπτή συμφωνία που να καθορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τόσο των μαθητευόμενων όσο και των εργοδοτών, καθώς και του φορέα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, εφόσον εφαρμόζεται.
2. Οι εργοδότες και οι φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και τα συνδικάτα όπου εφαρμόζεται, θα πρέπει να συμφωνούν σε καθορισμένα μαθησιακά αποτελέσματα σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία. Αυτό διασφαλίζει την ισορροπία μεταξύ των ειδικών για την εργασία δεξιοτήτων, των γνώσεων και των βασικών ικανοτήτων για τη διά βίου μάθηση.
3. Οι ενδοεπιχειρησιακοί εκπαιδευτές θα πρέπει να συνεργάζονται στενά με τους φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και με τους εκπαιδευτικούς, προκειμένου να διασφαλίζεται η τακτική ανατροφοδότηση και να παρέχεται επαρκής καθοδήγηση στους μαθητευόμενους. Είναι σημαντικό να υποστηρίζονται οι εκπαιδευτικοί και οι εκπαιδευτές στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (SMEs) στην επικαιροποίηση των δεξιοτήτων, των γνώσεων και των ικανοτήτων τους.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

4. Οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να περνούν το 50% ή περισσότερο του χρόνου τους στον χώρο εργασίας. Εάν είναι δυνατόν, θα πρέπει να υπάρχει η ευκαιρία να πραγματοποιήσουν ένα μέρος της μαθητείας τους στο εξωτερικό.
5. Οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να αμείβονται ή να αποζημιώνονται με άλλον τρόπο σύμφωνα με τις εθνικές/κλαδικές απαιτήσεις ή τις συλλογικές συμβάσεις. Τα κόστη μπορούν να επιμερίζονται μεταξύ των εργοδοτών και των δημόσιων αρχών.
6. Οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να έχουν κοινωνική προστασία, η οποία περιλαμβάνει ασφάλιση σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία.
7. Οι συνθήκες εργασίας, ιδίως οι συνθήκες υγείας και ασφάλειας, θα πρέπει να συμμορφώνονται με τους σχετικούς κανόνες και νόμους.
8. Θα πρέπει να υπάρχει ένα σαφές και συνεκτικό ρυθμιστικό πλαίσιο για τη διασφάλιση δίκαιων και ισότιμων συνεργασιών, το οποίο να περιλαμβάνει δομημένο και διαφανή διάλογο. Επιπλέον, μπορεί να περιλαμβάνει διαδικασίες διαπίστευσης και άλλα μέτρα διασφάλισης ποιότητας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

9. Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να συμμετέχουν στον σχεδιασμό, τη διακυβέρνηση και την εφαρμογή της μαθητείας.
10. Οι εταιρείες, ιδίως οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (SMEs), θα πρέπει να υποστηρίζονται με οικονομική ή/και μη οικονομική στήριξη. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει ρυθμίσεις επιμερισμού του κόστους.
11. Οι απαιτήσεις εισαγωγής στη μαθητεία θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όχι μόνο την τυπική, αλλά και την άτυπη μάθηση ή/και τα προπαρασκευαστικά προγράμματα. Το αποκτηθέν προσόν θα πρέπει να εντάσσεται σε εθνικά αναγνωρισμένα πλαίσια προσόντων (National Qualifications Framework – NQF), συνδεδεμένα με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (European Qualifications Framework – EQF). Οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μετά τη μαθητεία.
12. Για τη μείωση των ποσοστών εγκατάλειψης, θα πρέπει να παρέχονται στους μαθητευόμενους προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού και καθοδήγησης. Επιπλέον, η μαθητεία θα πρέπει να προωθείται μέσω δράσεων ευαισθητοποίησης.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

13. Οι προσφορές μαθητείας θα πρέπει να είναι προσβάσιμες και διαφανείς μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Εργαλεία της Ένωσης, όπως το EURES (European Employment Services – Ευρωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης), μπορούν να χρησιμοποιούνται υποστηρικτικά.
14. Θα πρέπει να υπάρχουν προγράμματα διασφάλισης ποιότητας για τη διασφάλιση έγκυρης και αξιόπιστης αξιολόγησης των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Επιπλέον, θα πρέπει να παρακολουθείται η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των μαθητευόμενων.

Τα κράτη μέλη θα πρέπει:

- Να προωθούν την ενεργό συμμετοχή των σχετικών κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό, τη διακυβέρνηση και την εφαρμογή της μαθητείας.
- Να διασφαλίζουν την ισότιμη πρόσβαση, να προωθούν την ισότητα των φύλων και να αντιμετωπίζουν τις διακρίσεις.
- Να συμπεριλαμβάνουν τα μέτρα εφαρμογής στα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Να λαμβάνουν υπόψη το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για Ποιοτική και Αποτελεσματική Μαθητεία (European Framework for Quality and Effective Apprenticeships – EFQEA) κατά τη χρήση κονδυλίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την υποστήριξη της μαθητείας.

Εκτός από τις συστάσεις του EFQEA, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και οι ακόλουθες πτυχές κατά την προσπάθεια καθιέρωσης ενός προγράμματος Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship):

Συμμόρφωση με νόμους και συμφωνίες

- Η εταιρεία πρέπει να συμμορφώνεται με όλους τους σχετικούς εργατικούς νόμους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν το ωράριο εργασίας, την αμοιβή, την υγεία και ασφάλεια, καθώς και την προστασία των νέων.

Μαθητεία, όχι εκμετάλλευση

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Ο βασικός σκοπός της Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship) είναι η παροχή εκπαίδευσης μέσα στο επαγγελματικό περιβάλλον. Η Ποιοτική Μαθητεία δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται καταχρηστικά για την εξασφάλιση φθηνού εργατικού δυναμικού. Αυτό σημαίνει ότι στους μαθητευόμενους πρέπει να δίνεται χρόνος για μάθηση, να εκτελούν μόνο εργασίες κατάλληλες για την ηλικία και το επίπεδο γνώσεών τους και να γίνεται σεβαστή η άδειά τους, οι περίοδοι ανάπαυσης και το ωράριο εργασίας τους.

Εκπαιδευτής/Εκπαιδεύτρια

- Θα πρέπει να υπάρχει τουλάχιστον ένα άτομο στην εταιρεία που να διαθέτει τα απαραίτητα προσόντα και την εμπειρία για την κατάρτιση μαθητευόμενων. Το άτομο αυτό δεν θα πρέπει μόνο να καθοδηγεί επαγγελματικά τους μαθητευόμενους, αλλά και να τους παρέχει υποστήριξη κατά τη διάρκεια της περιόδου κατάρτισης και να αντιμετωπίζει τυχόν προκλήσεις που μπορεί να προκύψουν.

Προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Πέρα από την πρακτική κατάρτιση, θα πρέπει να υπάρχει χώρος για θεωρητική μάθηση και για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων, όπως η επικοινωνία, η ομαδική εργασία και η επίλυση προβλημάτων.
- Το πρόγραμμα Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship) θα πρέπει να προσφέρει ευκαιρίες για μακροπρόθεσμη απασχόληση και επαγγελματική εξέλιξη.

Αξιολόγηση και ανατροφοδότηση

- Η εταιρεία θα πρέπει να παρέχει συνεχή ανατροφοδότηση στους μαθητευόμενους σχετικά με το τι κάνουν καλά και σε ποιους τομείς χρειάζεται να βελτιωθούν. Επιπλέον, θα πρέπει να δίνεται στους μαθητευόμενους η δυνατότητα να παρέχουν ανατροφοδότηση σχετικά με το πώς μπορεί να βελτιωθεί το πρόγραμμα Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship).

Καλή πρακτική:

Στην Αυστρία, είναι δυνατή η προσαρμογή της μαθητείας ώστε να μπορούν να συμμετέχουν άτομα με μαθησιακές δυσκολίες. Ο Νόμος περί Επαγγελματικής Κατάρτισης προβλέπει δύο επιλογές για τον σκοπό αυτό: την παράταση της διάρκειας της μαθητείας και τη μερική απόκτηση προσόντων. Για άτομα που αναμένεται ότι θα μπορέσουν να

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Καλή πρακτική:

Ο Νόμος για την Απασχόληση Ατόμων με Αναπηρία στην Αυστρία αποτελεί ένα μέτρο που έχει σχεδιαστεί για να προσφέρει στα άτομα με αναπηρίες καλύτερες ευκαιρίες ένταξης στην εργασιακή ζωή. Ο νόμος ορίζει ότι οι εταιρείες με τουλάχιστον 25 εργαζομένους πρέπει να προσλαμβάνουν τουλάχιστον ένα άτομο με αναπηρία ανά 25 εργαζομένους. Εάν οι εταιρείες αρνηθούν να το πράξουν, πρέπει να καταβάλουν αντισταθμιστική εισφορά, ανάλογα με το μέγεθος της εταιρείας, η οποία χρησιμοποιείται για την ένταξη των ατόμων με αναπηρίες στην εργασιακή ζωή. Υπάρχουν επίσης πρόσθετα φορολογικά οφέλη για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες.

https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253

https://habitable-cove.eu/resource/res_12/

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

2.2 Πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου

Η βάση του κοινωνικού διαλόγου είναι η ανταλλαγή πληροφοριών. Ωστόσο, ο κοινωνικός διάλογος είναι πολύ περισσότερο από μια απλή ανταλλαγή πληροφοριών. Περιλαμβάνει συζητήσεις, διαβουλεύσεις, διαπραγματεύσεις, υπογραφή συμβάσεων και συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (2017), οι ακόλουθες προϋποθέσεις είναι απαραίτητες για την πραγματοποίηση κοινωνικού διαλόγου:

- Ισχυρά και ανεξάρτητα συνδικάτα, καθώς και εργοδοτικές ενώσεις
- Πολιτική βούληση και δέσμευση
- Κατάλληλη θεσμική υποστήριξη
- Θεμελιώδη δικαιώματα ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και συλλογικής διαπραγμάτευσης

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο για την προώθηση της αλλαγής. Χωρίς αυτόν, η πρόοδος ή η εφαρμογή μεταρρυθμίσεων καθίσταται σχεδόν αδύνατη.

Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για την κατάρτιση Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship), όπου ο κοινωνικός διάλογος διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο. Η επιτυχία των προγραμμάτων κατάρτισης βασίζεται στη συνεχή αλληλεπίδραση και συνεργασία μεταξύ εταιρειών και παρόχων Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (TVET). Η Ποιοτική Μαθητεία (Quality Apprenticeship) γεφυρώνει τόσο τη θεωρητική γνώση όσο και την πρακτική εμπειρία. Μέσω του κοινωνικού διαλόγου, τα δύο αυτά στοιχεία συντονίζονται, διασφαλίζοντας ότι η κατάρτιση είναι συναφής, αποτελεσματική και επικαιροποιημένη σύμφωνα με τα πρότυπα του κλάδου. Ο τρόπος με τον οποίο μπορεί να διεξαχθεί επιτυχώς η συνεργασία μεταξύ εταιρειών και παρόχων TVET περιγράφεται στην ενότητα 3.3.

Ωστόσο, ο κοινωνικός διάλογος δεν είναι κρίσιμος μόνο σε τοπικό επίπεδο, μεταξύ μεμονωμένων εταιρειών και παρόχων TVET, αλλά είναι επίσης ζωτικής σημασίας σε κλαδικό και εθνικό επίπεδο.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Σε κλαδικό επίπεδο, ο κοινωνικός διάλογος πραγματοποιείται συχνά μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτικών ενώσεων, όπου αναπτύσσονται κλαδικά σχέδια δεξιοτήτων με βάση τις εντοπισμένες ανάγκες του εργατικού δυναμικού σε δεξιότητες. Τα σχέδια αυτά διαδραματίζουν βασικό ρόλο στη διαμόρφωση κλαδικών στρατηγικών για την κατάρτιση, την εκπαίδευση και την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού.

Σε εθνικό επίπεδο, οι συζητήσεις συχνά επικεντρώνονται στην ανάπτυξη νόμων, κανονισμών και πολιτικών. Σε αυτό το επίπεδο διαμορφώνονται μελλοντικές στρατηγικές για το εργατικό δυναμικό, αναπτύσσονται και αναθεωρούνται προγράμματα σπουδών και καθορίζονται πρότυπα ποιότητας. Ο κοινωνικός διάλογος σε αυτό το επίπεδο διασφαλίζει ότι το σύστημα κατάρτισης και εκπαίδευσης παραμένει ευθυγραμμισμένο με τους εθνικούς αναπτυξιακούς στόχους, τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και τις παγκόσμιες τάσεις.

Ένα καλά λειτουργικό πλαίσιο είναι σημαντικό για τη διευκόλυνση της αποτελεσματικής ανταλλαγής πληροφοριών και του συντονισμού μεταξύ των διαφόρων εμπλεκόμενων φορέων. Για να αξιοποιηθεί αυτό το πλαίσιο, πρέπει πρώτα να εντοπιστεί και να καθιερωθεί. Εάν δεν

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εντοπιστεί υφιστάμενο πλαίσιο, είναι χρήσιμο να υπάρξει επικοινωνία με οργανισμούς που είναι αρμόδιοι για τη δημιουργία τέτοιων πλαισίων, όπως δημόσιες αρχές ή οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Ελλείψει επίσημου πλαισίου, οι φορείς αυτοί μπορούν να παρέχουν καθοδήγηση και υποστήριξη για τη δημιουργία μιας λειτουργικής δομής κοινωνικού διαλόγου.

Ο εντοπισμός των υφιστάμενων εμπλεκόμενων φορέων αποτελεί σημαντικό πρώτο βήμα για την κατανόηση του πλαισίου κοινωνικού διαλόγου. Μέσω του εντοπισμού των σχετικών εμπλεκόμενων φορέων, οι εταιρείες μπορούν να αποκτήσουν εικόνα για τις υφιστάμενες δομές και τους φορείς που συμμετέχουν. Οι βασικοί εμπλεκόμενοι φορείς για τα προγράμματα Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship) εξηγούνται στην ενότητα 3.3.

Πρακτικό παράδειγμα:

Στη Γερμανία, τα θεμελιώδη ζητήματα που αφορούν την επαγγελματική κατάρτιση τίθενται σε ψηφοφορία από το Διοικητικό Συμβούλιο του BIBB (Federal Institute for Vocational Education and Training – Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης). Η κύρια επιτροπή αποτελείται από εργοδότες και εργοδοτικές ενώσεις, εργαζομένους και συνδικάτα, τα ομόσπονδα κρατίδια και την ομοσπονδιακή κυβέρνηση, δηλαδή τα ομοσπονδιακά υπουργεία, καθένα από τα οποία διαθέτει το 25% των ψήφων.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρακτικό παράδειγμα:

Η Ευρωπαϊκή Συμμαχία για τη Μαθητεία δημιούργησε μια ομάδα στην πλατφόρμα κοινωνικής δικτύωσης LinkedIn, την οποία διαχειρίζεται η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η ομάδα περιλαμβάνει κυβερνητικούς εκπροσώπους, παρόχους Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (TVET), παρόχους μαθητείας και άλλους εμπειρογνώμονες σε θέματα μαθητείας.
https://www.linkedin.com/groups/5026659/

2.3 Εντοπισμός αναγκών σε δεξιότητες

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Για να διασφαλιστεί ότι η κατάρτιση είναι έτοιμη για το μέλλον, είναι απαραίτητο να κατανοηθούν οι δεξιότητες που απαιτούνται από το εργατικό δυναμικό τόσο σήμερα όσο και στα επόμενα χρόνια. Με τον εντοπισμό αυτών των μελλοντικών δεξιοτήτων, τα προγράμματα κατάρτισης μπορούν να προσαρμοστούν ανάλογα, προετοιμάζοντας τους μαθητευόμενους ώστε να εξελιχθούν σε πολύτιμους εργαζόμενους.

Συχνά, τα κέντρα εκπαίδευσης και κατάρτισης διαθέτουν ήδη υπάρχοντα δεδομένα ή συστάσεις σχετικά με τις ανάγκες σε δεξιότητες. Εάν δεν υπάρχουν διαθέσιμες πληροφορίες, μπορούν να συλλεχθούν δεδομένα, για παράδειγμα σε συνεργασία με επιχειρηματικές ενώσεις. Σήμερα, μπορούν να χρησιμοποιηθούν διάφορες μέθοδοι για τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τις ανάγκες σε δεξιότητες:

Η δοκιμασμένη μέθοδος για τη συλλογή πολύτιμων πληροφοριών είναι η χρήση ενός καλά δομημένου ερωτηματολογίου. Η προσέγγιση αυτή προσφέρει έναν συστηματικό τρόπο συλλογής δεδομένων, διασφαλίζοντας ότι καλύπτονται σημαντικές πτυχές, ενώ παράλληλα παραμένει αποδοτική και εύκολη στην ανάλυση.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι έρευνες με τη χρήση ερωτηματολογίων σχεδιάζονται γενικά ακολουθώντας μια σαφή και συστηματική διαδικασία, διασφαλίζοντας ότι τα δεδομένα που συλλέγονται είναι τόσο συναφή όσο και αξιόπιστα. Η διαδικασία συνήθως εξελίσσεται σε διάφορες διακριτές φάσεις, καθεμία από τις οποίες διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση της αποτελεσματικότητας της έρευνας. Παρακάτω παρουσιάζεται μια επισκόπηση αυτών των φάσεων, μαζί με τα βασικά ερωτήματα που πρέπει να ληφθούν υπόψη σε κάθε στάδιο, ώστε να διασφαλιστεί ότι η έρευνα αποτυπώνει τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τις ανάγκες σε δεξιότητες.



Σχήμα 5 Πιθανή προσέγγιση για τη διεξαγωγή ερευνών με σκοπό τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τις ανάγκες σε δεξιότητες

1. Φάση καθορισμού: Καθορίζονται τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά:
    - Ποιος είναι ο στόχος της έρευνας και ποια δεδομένα πρέπει να συλλεχθούν;

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Ποιοι θα πρέπει να συμμετάσχουν στην έρευνα; Περιορισμός ανά κλάδο, τοποθεσία κ.λπ.
- Πώς επιλέγονται οι συμμετέχοντες; Πλήρης έρευνα, μερική έρευνα, αριθμός συμμετεχόντων, διαδικασία επιλογής.
- Πώς θα πρέπει να διεξαχθεί η έρευνα; Διαδικτυακά, γραπτώς, τηλεφωνικά κ.λπ.
- Ποιος κάνει τι;

2. Δημιουργία του ερωτηματολογίου
    - Ποια προγράμματα θα χρησιμοποιηθούν; Για τη δημιουργία και τη διανομή του ερωτηματολογίου κ.λπ.
    - Ποιες μορφές ερωτήσεων θα χρησιμοποιηθούν; Ανοιχτές ερωτήσεις, κλειστές ερωτήσεις κ.λπ.
    - Πόσο εκτενές θα είναι; Εκτιμώμενος χρόνος απάντησης του ερωτηματολογίου.
3. Προέλεγχος: Δοκιμή για τον έλεγχο της κατανοητότητας και της καταλληλότητας των ερωτήσεων
    - Είναι οι ερωτήσεις κατανοητές;

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Είναι η έκταση κατάλληλη για το θέμα;
- Υπάρχουν ερωτήσεις που θα μπορούσαν να παρερμηνευτούν και να κάνουν τον συμμετέχοντα να μη θέλει να απαντήσει στο ερωτηματολόγιο; Για παράδειγμα, έλλειψη ανωνυμίας κ.λπ.
- Στη συνέχεια: Βελτίωση του ερωτηματολογίου

4. Συλλογή δεδομένων
    - Διανομή του ερωτηματολογίου στους συμμετέχοντες
    - Συλλογή απαντήσεων
5. Επεξεργασία δεδομένων
    - Ανωνυμοποίηση των απαντήσεων
    - Συγκέντρωση των δεδομένων σε αρχείο για ανάλυση
6. Ανάλυση και ερμηνεία δεδομένων
    - Ανάλυση των δεδομένων: Ποιο εργαλείο ανάλυσης θα χρησιμοποιηθεί; Ποια μεθοδολογία;
    - Ερμηνεία των αναλυμένων δεδομένων

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Διανομή των αποτελεσμάτων στους σχετικούς εμπλεκόμενους φορείς, προσαρμοσμένη στις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους

Εργαλείο:

Το ETF, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) και το Cedefop έχουν δημιουργήσει μια σειρά σχετικά με την πρόβλεψη και την αντιστοίχιση δεξιοτήτων, η οποία αποτελείται από έξι μέρη. Ο τόμος 5 καλύπτει την ανάπτυξη και τη διεξαγωγή ερευνών δεξιοτήτων σε επιχειρήσεις για τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τις ανάγκες των εργοδοτών σε δεξιότητες και τις στρατηγικές ανάπτυξης ανθρώπινου κεφαλαίου. Όταν διεξάγονται τακτικά, οι έρευνες αυτές συμβάλλουν στον εντοπισμό τάσεων στις απαιτήσεις δεξιοτήτων και πιθανών σημείων συμφόρησης, παρέχοντας πληροφορίες για την ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την αξιολόγηση πολιτικών και τις επιχειρηματικές στρατηγικές διαχείρισης ανθρώπινων πόρων. Είναι διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.ilo.org/publications/developing-and-running-establishment-skills-survey-guide-anticipating-and

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μια ακόμη δυνατότητα για τον εντοπισμό αναγκών σε δεξιότητες είναι η ανάλυση μεγάλων δεδομένων (big data analytics) (Boselli et al., 2018· Mezzanzanica & Mercorio, 2019). Η ανάλυση μεγάλων δεδομένων σημαίνει ουσιαστικά την ανάλυση ενός εξαιρετικά μεγάλου και ποικιλόμορφου συνόλου δεδομένων.

Υπάρχουν διάφορες πηγές μεγάλων δεδομένων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν. Οι διαδικτυακές αγγελίες εργασίας βοηθούν στον εντοπισμό της τρέχουσας ζήτησης δεξιοτήτων, ενώ η μελλοντική ζήτηση δεξιοτήτων μπορεί να προσδιοριστεί μέσω της ανάλυσης διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας και επιστημονικών εργασιών. Ενώ τα διαδικτυακά βιογραφικά σημειώματα και τα προφίλ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης προσφέρουν πληροφορίες σχετικά με την τρέχουσα προσφορά δεξιοτήτων, τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, δηλαδή τα προγράμματα σπουδών, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον προσδιορισμό της μελλοντικής προσφοράς δεξιοτήτων (International Labour Organization, 2022).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Υπάρχουν ορισμένες προκλήσεις και περιορισμοί στην ανάλυση μεγάλων δεδομένων, όπως ηθικά και νομικά ζητήματα, η έλλειψη δομής, οι διπλοεγγραφές, η ανάγκη καθαρισμού και ελέγχου ποιότητας των δεδομένων, η προστασία της ιδιωτικότητας των δεδομένων και η περιορισμένη εμβέλεια λόγω χαμηλής συνδεσιμότητας στις αναπτυσσόμενες χώρες. Οι αγγελίες εργασίας είναι ποικίλες και συνήθως δεν είναι τυποποιημένες, γεγονός που καθιστά δύσκολη την ακριβή αξιολόγησή τους. Πολλές θέσεις εργασίας δημοσιεύονται σε πολλούς παρόχους, γεγονός που καθιστά απαραίτητο τον εντοπισμό και την αφαίρεση διπλοεγγραφών. Ορισμένες προσφορές εργασίας δεν είναι καθόλου διαθέσιμες στο διαδίκτυο, ιδίως σε λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες ή σε πιο παραδοσιακά επαγγέλματα, τα οποία συχνά καλύπτονται μέσω προσωπικών επαφών, μειώνοντας έτσι την αντιπροσωπευτικότητα. Τα μεγάλα δεδομένα εξαρτώνται επίσης από το πλαίσιο· σε επαγγέλματα με αυστηρή ρύθμιση, η ποικιλία των δεξιοτήτων θα είναι μικρότερη από ό,τι σε πιο ελεύθερα συστήματα. Όλες αυτές οι προκλήσεις και οι περιορισμοί πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την εξέταση και την ανάλυση μεγάλων δεδομένων. Παρ' όλα αυτά, οι δυνατότητες της ανάλυσης μεγάλων δεδομένων είναι τεράστιες (International Labour Organization, 2021· Cedefop et al., 2021).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι διαδικτυακές υπηρεσίες δίνουν στις εταιρείες τη δυνατότητα να έχουν πρόσβαση στα αποτελέσματα τέτοιων αναλύσεων μεγάλων δεδομένων χωρίς μεγάλη προσπάθεια ή κόστος, όπως φαίνεται παρακάτω:

Εργαλείο:

Μια πλατφόρμα που παρέχει δωρεάν πρόσβαση σε τρέχουσες περιφερειακές και παγκόσμιες ανάγκες σε δεξιότητες: το Lightcast Open Skills είναι μια μεγάλη, ανοικτού κώδικα συλλογή με περισσότερες από 33.000 δεξιότητες. Διαθέτει τακτικά επικαιροποιημένα δεδομένα από εκατομμύρια αγγελίες εργασίας, βιογραφικά σημειώματα και διαδικτυακά προφίλ, ώστε να αποτυπώνει τις τρέχουσες τάσεις της αγοράς εργασίας. Το πλαίσιο βοηθά στη σύνδεση της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και των προσλήψεων με τις δεξιότητες που έχουν πραγματική ζήτηση σήμερα.

https://lightcast.io/open-skills

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Εργαλείο:

Το Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe (Skills-OVATE) είναι ένα δυναμικό διαδικτυακό εργαλείο που αναπτύχθηκε από το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), με σκοπό την ανάλυση και παρακολούθηση των θέσεων εργασίας που δημοσιεύονται διαδικτυακά σε 28 ευρωπαϊκές χώρες. Συλλέγοντας και επεξεργαζόμενο δεδομένα από εκατομμύρια διαδικτυακές αγγελίες εργασίας, παρέχει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες και τα προσόντα που ζητούνται στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και αναδεικνύει τις δεξιότητες και τους επαγγελματικούς ρόλους που αναζητούν περισσότερο οι εργοδότες.
https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-online-vacancies

Κατά την επιλογή των απαιτούμενων δεξιοτήτων, μπορεί να γίνει διάκριση μεταξύ δύο τύπων:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Γενικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για το επάγγελμα
- Δεξιότητες ειδικά προσαρμοσμένες στην εταιρεία κατάρτισης

Οι γενικές δεξιότητες είναι εκείνες που απαιτούνται από τη μεγάλη πλειονότητα των ατόμων που εργάζονται σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Κάθε ξυλουργός χρειάζεται βασική κατανόηση του ξύλου, ένας κατασκευαστής επίπλων πρέπει να γνωρίζει τα βασικά στοιχεία του σχεδιασμού και ένας πολιτικός μηχανικός πρέπει να κατανοεί τα βασικά στοιχεία των οικοδομικών σχεδίων. Αυτό δείχνει ότι οι γενικές δεξιότητες αφορούν κυρίως ευρεία, θεμελιώδη τεχνογνωσία που έχει ευρεία εφαρμογή.

Οι γενικές δεξιότητες για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα είναι συνήθως ήδη καθορισμένες, για παράδειγμα μέσω προγραμμάτων σπουδών, ή μπορούν να εντοπιστούν με τη χρήση των εργαλείων που αναφέρθηκαν παραπάνω. Επιπλέον, υπάρχουν ορισμένες φορές εθνικά ή διεθνή έγγραφα και πλαίσια σχετικά με τις δεξιότητες, όπως το EQF-Timber:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρακτικό παράδειγμα:

Η Timber Construction Europe, ένας οργανισμός-ομπρέλα για τον κλάδο της ξυλουργικής και των ξύλινων κατασκευών, με μέλη από την Ιταλία, το Λουξεμβούργο, τη Γερμανία, την Ελβετία και την Αυστρία, έχει καθορίσει δεξιότητες για τον τομέα των ξύλινων κατασκευών στο πλαίσιο του έργου EQF-Timber, με σκοπό τη δημιουργία ενός πανευρωπαϊκού προτύπου και την ενίσχυση της συγκρισιμότητας της κατάρτισης. Οι δεξιότητες αντιστοιχίζονται στα διαφορετικά επίπεδα προσόντων 3 έως 7 του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (European Qualifications Framework – EQF). Το αρχείο είναι διαθέσιμο εδώ: https://www.timber-construction.eu/berufsbildung/eqf-timber

λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι δεξιότητες που είναι ειδικά προσαρμοσμένες στην εταιρεία κατάρτισης είναι συνήθως πιο λεπτομερείς και εστιάζουν ακριβώς στις δεξιότητες που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Πρέπει να καθορίζονται από την ίδια την εταιρεία, με βάση τα καθήκοντα που αναμένεται να εκτελεί ο μαθητευόμενος κατά τη διάρκεια και μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισής του. Αυτό απαιτεί τον εντοπισμό των καθημερινών καθηκόντων του μαθητευόμενου και την αξιολόγηση των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεσή τους.

Μια συγκεντρωτική παρουσίαση δεξιοτήτων ξυλουργικής για τα επίπεδα 3/4 του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (European Qualifications Framework – EQF) είναι διαθέσιμη στο έγγραφο «2.3 Ανάγκες δεξιοτήτων στην ξυλουργική (τεχνολογία)».

Πράσινες και ψηφιακές δεξιότητες/ικανότητες

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Εκτός από τις τεχνικές δεξιότητες, είναι σημαντικό να εντοπίζονται οι ψηφιακές και οι πράσινες δεξιότητες, προκειμένου η κατάρτιση να ευθυγραμμίζεται με τις μελλοντικές ανάγκες.

Οι ψηφιακές ικανότητες έχουν καταστεί βασικό στοιχείο της Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship), καθώς επιτρέπουν στους μαθητευόμενους να χρησιμοποιούν αποτελεσματικά την τεχνολογία, να έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες και να προσαρμόζονται σε ολοένα και πιο ψηφιοποιημένους χώρους εργασίας.

Σύμφωνα με το πλαίσιο ψηφιακών ικανοτήτων (DigComp 2.2) και όπως εξηγείται από τους Vuorikari et al. (2022), υπάρχουν πέντε τομείς ικανοτήτων:

- Πληροφοριακός γραμματισμός και γραμματισμός δεδομένων
    - Ικανότητα διατύπωσης αναγκών πληροφόρησης
    - Εντοπισμός και ανάκτηση ψηφιακών δεδομένων
    - Αξιολόγηση της συνάφειας της πηγής
    - Αποθήκευση, διαχείριση και οργάνωση ψηφιακών δεδομένων

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Επικοινωνία και συνεργασία
    - Αλληλεπίδραση, επικοινωνία και συνεργασία μέσω ψηφιακών τεχνολογιών
    - Συμμετοχή στην κοινωνία μέσω ψηφιακών υπηρεσιών
    - Διαχείριση ψηφιακής παρουσίας
- Δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου
    - Δημιουργία και επεξεργασία ψηφιακού περιεχομένου
    - Ενσωμάτωση υφιστάμενων πληροφοριών σε ένα σώμα γνώσης
    - Γνώση σχετικά με τα πνευματικά δικαιώματα και τις άδειες χρήσης
    - Παροχή κατανοητών οδηγιών σε ένα υπολογιστικό σύστημα
- Ασφάλεια
    - Προστασία συσκευών και προσωπικών δεδομένων
    - Προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας
    - Γνώση σχετικά με τον αντίκτυπο των ψηφιακών τεχνολογιών στο περιβάλλον
- Επίλυση προβλημάτων

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Εντοπισμός αναγκών και προβλημάτων
- Επίλυση προβλημάτων σε ψηφιακά περιβάλλοντα
- Χρήση ψηφιακών τεχνολογιών για καινοτόμες διαδικασίες
- Ενημέρωση σχετικά με την ψηφιακή εξέλιξη

Σημείωση: Η πιο πρόσφατη έκδοση είναι το DigComp 3.0· οι πέντε τομείς ικανοτήτων και οι ικανότητες έχουν μετονομαστεί ελαφρώς, αλλά το περιεχόμενο έχει παραμείνει σε μεγάλο βαθμό το ίδιο. Οι αλλαγές έγιναν ως απάντηση στις ψηφιακές εξελίξεις· στο DigComp 3.0 δίνεται μεγαλύτερη σημασία στον γραμματισμό στην τεχνητή νοημοσύνη, την κυβερνοασφάλεια κ.λπ.

Παράλληλα με αυτές τις ψηφιακές ικανότητες, τα προγράμματα μαθητείας δίνουν επίσης ολοένα και μεγαλύτερη έμφαση σε δεξιότητες που υποστηρίζουν την περιβαλλοντική βιωσιμότητα και την υπεύθυνη χρήση των πόρων. Σε αυτό το πλαίσιο, οι λεγόμενες πράσινες ικανότητες γίνονται βασικό μέρος της κατάρτισης που είναι προσανατολισμένη στο μέλλον.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι βασικές ικανότητες για τη βιωσιμότητα, σύμφωνα με τους Bianchi (2020) και Cedefop & OECD (2022), είναι οι εξής:

- Ικανότητα συστημικής σκέψης: ανάλυση σύνθετων συστημάτων σε διαφορετικούς τομείς
- Ικανότητα προνοητικής σκέψης ή σκέψης για το μέλλον: ανάλυση, αξιολόγηση και διαμόρφωση ολοκληρωμένων εικόνων για το μέλλον
- Κανονιστική σκέψη ή σκέψη βασισμένη σε αξίες: χαρτογράφηση, εξειδίκευση, εφαρμογή και διαπραγμάτευση ζητημάτων βιωσιμότητας
- Στρατηγική ικανότητα: αναγνώριση των ιστορικών ριζών και της ενσωματωμένης ανθεκτικότητας της μη βιωσιμότητας, καθώς και σχεδιασμός καινοτόμων πειραματικών δράσεων για την αξιολόγηση στρατηγικών
- Διαπροσωπική ικανότητα: εφαρμογή εννοιών με τρόπους που πραγματικά εμπλέκουν και κινητοποιούν τους ενδιαφερόμενους φορείς

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Ολοκληρωμένη ικανότητα επίλυσης προβλημάτων: συνδυασμός και ενσωμάτωση των βημάτων των διαδικασιών επίλυσης προβλημάτων βιωσιμότητας
- Ικανότητα εφαρμογής: υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση μιας σχεδιασμένης λύσης προς ένα μέλλον ενημερωμένο από τη βιωσιμότητα
- Ενδοπροσωπική ικανότητα: επίγνωση των προσωπικών συναισθημάτων, συμπεριφορών και χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και συνεχής αυτοβελτίωση

Όσον αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες, το DigComp λειτουργεί ως σημαντικό πλαίσιο· στο πλαίσιο της βιωσιμότητας, το GreenComp παρέχει τη βάση. Το GreenComp των Bianchi et al. (2022) είναι ένα πλαίσιο που περιλαμβάνει τέσσερις τομείς ικανοτήτων, καθένας από τους οποίους περιλαμβάνει τρεις συγκεκριμένες δεξιότητες, δηλαδή 12 συνολικά, και θέτει τα θεμέλια για τις πράσινες δεξιότητες.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Εκτός από τα γενικά πλαίσια, όπως το DigComp και το GreenComp, ορισμένα επαγγελματικά πεδία και κλάδοι διαθέτουν δικές τους προσδιορισμένες και διαθέσιμες ικανότητες, οι οποίες είναι καλύτερα προσαρμοσμένες στις ανάγκες των συγκεκριμένων πεδίων.

Ένα πλαίσιο ικανοτήτων που περιλαμβάνει πράσινες και ψηφιακές δεξιότητες αναπτύχθηκε για την ενεργοβόρα βιομηχανία (Cedefop & OECD, 2022) και μπορεί επίσης να εφαρμοστεί, σε κάποιον βαθμό, και σε άλλους κλάδους.

Περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων:

Ψηφιακές δεξιότητες:

- Ψηφιακή εγκατάσταση
    - Εγκατάσταση και συντήρηση υποδομών Τμήματος Πληροφορικής
    - Γνώση, καθώς και εγκατάσταση και συντήρηση τεχνολογιών Διαδικτύου των Πραγμάτων (Internet of Things – IoT)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

    - Γνώση ρομποτικής και προγραμμάτων κυβερνοασφάλειας

- Ψηφιακή χρήση
    - Γνώση των λειτουργιών περιφερειακών συσκευών και υποστηρικτικών προγραμμάτων
    - Χρήση έξυπνης μέτρησης και Επαυξημένης Πραγματικότητας (Augmented Reality)
    - Αλληλεπίδραση με bot Ρομποτικής Αυτοματοποίησης Διαδικασιών (Robotic Process Automation – RPA)
- Ψηφιακή καινοτομία
    - Γνώση προγραμματισμού και επιστήμης δεδομένων
    - Λήψη αποφάσεων με βάση την ανάλυση δεδομένων
    - Διεξαγωγή μηχανικής διαδικασιών και βελτιστοποιήσεων

Πράσινες δεξιότητες:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Βιώσιμος σχεδιασμός
    - Γνώση της επιστήμης των υλικών και της εφαρμοσμένης χημείας
    - Διεξαγωγή αξιολόγησης κύκλου ζωής
    - Σχεδιασμός βιώσιμων και πελατοκεντρικών υλικών
- Ανανεώσιμη ενέργεια
    - Γνώση ενεργειακών τεχνολογιών, όπως η ηλεκτρική ενέργεια και το υδρογόνο
    - Εφαρμογή ενεργειακά αποδοτικών τεχνικών
    - Ενσωμάτωση τεχνολογιών ανανεώσιμης ενέργειας
- Αποδοτική και κυκλική παραγωγή
    - Γνώση καινοτόμων τεχνολογιών παραγωγής
    - Εφαρμογή λιτής παραγωγής
    - Εφαρμογή διαδικασιών ασφάλειας και τεχνικών ανακύκλωσης
- Πράσινη επιχειρηματικότητα
    - Γνώση των αρχών βιωσιμότητας

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Ευαισθητοποίηση σχετικά με την πράσινη μετάβαση
- Διεξαγωγή αναλύσεων κοινωνικού αντικτύπου

Καλή πρακτική:

Η Siemens ανέπτυξε ένα πλαίσιο βιωσιμότητας με την ονομασία DEGREE (Decarbonisation, Ethics, Governance, Resource efficiency, Equity, Employability – Απανθρακοποίηση, Ηθική, Διακυβέρνηση, Αποδοτική χρήση πόρων, Ισότητα, Απασχολησιμότητα), με σχετικούς βασικούς δείκτες απόδοσης (KPIs) για καθένα από τα έξι γράμματα. Το πλαίσιο χρησιμοποιείται για τη μέτρηση και την ποσοτικοποίηση του αντίκτυπού της. Για κάθε πτυχή τέθηκαν μετρήσιμοι στόχοι, ενώ η πρόοδος αναλύθηκε στην Έκθεση Βιωσιμότητας 2024 και παρουσιάστηκε στο κοινό.

https://www.siemens.com/global/en/company/sustainability/degree.html

https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:32a7154d-edba-47bc-8e9b-9761617ba774/sustainability-report.pdf

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Επιπλέον, οι εταιρείες που επιδιώκουν να επικαιροποιήσουν τα προγράμματα σπουδών Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship) ή αναβάθμισης δεξιοτήτων για την πράσινη μετάβαση μπορεί να αντλήσουν χρήσιμα διδάγματα από τους παράγοντες επιτυχίας της Siemens Professional Education, όπως περιγράφονται από τους Cedefop & OECD (2022):

- Η δυναμική ανίχνευση τάσεων με ένα επικαιροποιημένο ραντάρ καινοτομίας διασφαλίζει ότι οι δεξιότητες παραμένουν συναφείς.
- Μια πρωτοβουλία καινοτομίας με επιχειρηματικούς εμπειρογνώμονες εγγυάται μια αμερόληπτη αξιολόγηση των μαθησιακών θεμάτων, βασισμένη στις ανάγκες της επιχείρησης.
- Μια ομάδα εμπειρογνωμόνων στην εκπαίδευση εντοπίζει τα κατάλληλα επαγγέλματα, τις ενότητες και τις μορφές για αποτελεσματική κατάρτιση στα προγράμματα σπουδών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (VET).
- Καινοτόμες μορφές κατάρτισης και έργα «γρήγορων επιτυχιών» (quick wins) με ευέλικτα και διαδραστικά στοιχεία κινητοποιούν τους μαθητευόμενους και προωθούν την αλλαγή νοοτροπίας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μια συλλογή ψηφιακών και πράσινων ικανοτήτων μπορεί να βρεθεί στα έγγραφα «2.3 Εντοπισμός αναγκών σε δεξιότητες – Ψηφιακές ικανότητες» και «2.3 Εντοπισμός αναγκών σε δεξιότητες – Πράσινες ικανότητες».

2.4 Ανάπτυξη επαγγελματικών προφίλ και προγραμμάτων σπουδών

Βασική πτυχή της ανάπτυξης του προγράμματος Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship) είναι η δημιουργία επαγγελματικού προφίλ και προγράμματος σπουδών.

Το πρώτο βήμα σε αυτή τη διαδικασία είναι η δημιουργία ενός επαγγελματικού προφίλ, το οποίο αποτελεί ουσιαστικά μια λεπτομερή περιγραφή της θέσης εργασίας. Θα πρέπει να περιγράφει τα βασικά χαρακτηριστικά του ρόλου, συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων και των γνώσεων που απαιτούνται, καθώς και των τυπικών καθηκόντων που εκτελούν οι μαθητευόμενοι σε αυτόν τον ρόλο. Ο καθορισμός αυτών των κριτηρίων διασφαλίζει ότι η κατάρτιση ευθυγραμμίζεται με τις απαιτήσεις της θέσης. Επιπλέον, το επαγγελματικό προφίλ επιτρέπει τη σύγκριση με άλλα

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

παρόμοια επαγγέλματα ή θέσεις εργασίας, παρέχοντας εικόνα σχετικά με επικαλύψεις και ευκαιρίες βελτίωσης.

Μόλις καθοριστεί το επαγγελματικό προφίλ, το επόμενο βήμα είναι η ενσωμάτωση των απαραίτητων δεξιοτήτων, οι οποίες εντοπίστηκαν στην ενότητα 2.3, στα προγράμματα σπουδών. Αυτό διασφαλίζει ότι οι μαθητευόμενοι αποκτούν τις σχετικές γνώσεις και δεξιότητες. Το πρόγραμμα σπουδών θα πρέπει να σχεδιάζεται με τέτοιο τρόπο ώστε οι απαραίτητες δεξιότητες να μπορούν να αποκτώνται σταδιακά και αποτελεσματικά.

Η ακόλουθη ενότητα εξηγεί πώς ορίζεται το επαγγελματικό προφίλ και πώς ενσωματώνονται αποτελεσματικά οι εντοπισμένες δεξιότητες στα προγράμματα σπουδών Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship).

Επαγγελματικό προφίλ

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ο καθορισμός ενός επαγγελματικού προφίλ αποτελεί κρίσιμο βήμα στη διαδικασία κατάρτισης, καθώς θέτει τα θεμέλια για την περιγραφή του πλαισίου της κατάρτισης και τον προσδιορισμό των επαγγελματικών απαιτήσεων. Συνήθως, υπάρχουν ήδη καθιερωμένα επαγγελματικά προφίλ ή προφίλ θέσεων εργασίας που έχουν δημιουργηθεί και οριστεί από τις αρμόδιες αρχές. Αυτά μπορούν να χρησιμεύσουν ως βάση για το συγκεκριμένο προφίλ κατάρτισης εντός μιας εταιρείας ή ενδέχεται να καθορίζουν ορισμένες πτυχές του.

Εργαλείο:

Το ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations – Ευρωπαϊκές Δεξιότητες, Ικανότητες, Προσόντα και Επαγγέλματα) είναι μια πολύγλωσση ταξινόμηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων και επαγγελμάτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Πρόκειται για έργο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και μπορεί να χρησιμοποιηθεί δωρεάν. Επί του παρόντος, περιλαμβάνει περιγραφές 3.039 επαγγελμάτων και 13.939 δεξιοτήτων. Κάθε επάγγελμα διαθέτει έναν κωδικό αριθμό, μια γενική περιγραφή, κατάλογο εναλλακτικών ονομασιών, δεξιότητες και ικανότητες.

https://esco.ec.europa.eu/en/classification/occupation_main

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Κατά τον καθορισμό ενός επαγγελματικού προφίλ θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη διάφοροι βασικοί παράγοντες:

- Γενική περιγραφή επαγγέλματος
    - Ποια είναι τα τυπικά καθήκοντα σε αυτό το επάγγελμα;
    - Πώς είναι μια συνηθισμένη εργάσιμη ημέρα;
    - Ποια άλλα επαγγέλματα έχουν επικαλυπτόμενα καθήκοντα και δραστηριότητες; Συναφή επαγγέλματα.
- Προφίλ απαιτήσεων
    - Ποιες σωματικές και νοητικές απαιτήσεις είναι απαραίτητες για αυτό το επάγγελμα;
    - Ποιες επαγγελματικές δεξιότητες απαιτούνται για αυτό το επάγγελμα;
- Διαδικασία κατάρτισης
    - Πώς διαμορφώνεται η διαδικασία κατάρτισης ως προς τη διάρκεια, τα καθήκοντα και τις δραστηριότητες;

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

    - Ποια κριτήρια χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση της απόδοσης κατά τη διάρκεια της κατάρτισης;
- Προσόντα/μαθησιακά αποτελέσματα
    - Ποιες δεξιότητες θα αποκτήσει ο μαθητευόμενος κατά τη διάρκεια της κατάρτισης;
    - Πώς ολοκληρώνεται η κατάρτιση και ποια προσόντα αποκτώνται ως αποτέλεσμα;
- Μελλοντικές τάσεις
    - Ποιες επαγγελματικές ευκαιρίες έχει ο μαθητευόμενος μετά την κατάρτιση και σε ποια επαγγελματικά πεδία μπορεί να εργαστεί;
    - Ποιες ευκαιρίες περαιτέρω κατάρτισης είναι διαθέσιμες μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης;

Ο καθορισμός αυτών των στοιχείων αποτελεί τη βάση για ένα δομημένο πρόγραμμα κατάρτισης και παρέχει πολύτιμη καθοδήγηση για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των επόμενων βημάτων της κατάρτισης.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Το επαγγελματικό προφίλ των ξυλουργών στην Αυστρία περιγράφεται στο αρχείο «2.4 Ανάπτυξη επαγγελματικών προφίλ και προγραμμάτων σπουδών – Επαγγελματικό προφίλ – ξυλουργική στην Αυστρία». Το έγγραφο αυτό μπορεί να λειτουργήσει ως πρότυπο για την προετοιμασία ενός επαγγελματικού προφίλ και για την καλύτερη κατανόηση του περιεχομένου.

Πρόγραμμα σπουδών

Σε πολλές χώρες υπάρχουν ήδη τυποποιημένα προγράμματα σπουδών για την κατάρτιση μέσω μαθητείας. Τα επίσημα αυτά έγγραφα καθορίζουν το βασικό περιεχόμενο της κατάρτισης, τις ικανότητες και τους μαθησιακούς στόχους που συνδέονται με ένα συγκεκριμένο τεχνικό επάγγελμα ή επάγγελμα. Εάν δεν υπάρχει τέτοιο πρόγραμμα σπουδών για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα ή περιοχή, συνιστάται η επικοινωνία με τις αρμόδιες αρχές. Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν εθνικά ή περιφερειακά υπουργεία εκπαίδευσης, εμπορικά επιμελητήρια, κλαδικές ενώσεις ή διοικητικούς φορείς Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (TVET).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι φορείς αυτοί μπορούν συχνά να παρέχουν καθοδήγηση, πόρους ή ακόμη και ρυθμιστικά πλαίσια για την ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών.

Εάν δεν υπάρχει διαθέσιμο επίσημο πρόγραμμα σπουδών, η ακόλουθη προσέγγιση περιγράφει μια πρακτική και δομημένη μέθοδο για την ανάπτυξη ενός προγράμματος κατάρτισης. Μπορεί να είναι χρήσιμο να δημιουργηθούν δύο ξεχωριστά αλλά εναρμονισμένα προγράμματα σπουδών, ένα για την κατάρτιση εντός της εταιρείας και ένα άλλο για το κέντρο Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (TVET). Και τα δύο προγράμματα σπουδών θα πρέπει να είναι ευθυγραμμισμένα ως προς τα μαθησιακά αποτελέσματα και την ανάπτυξη ικανοτήτων.

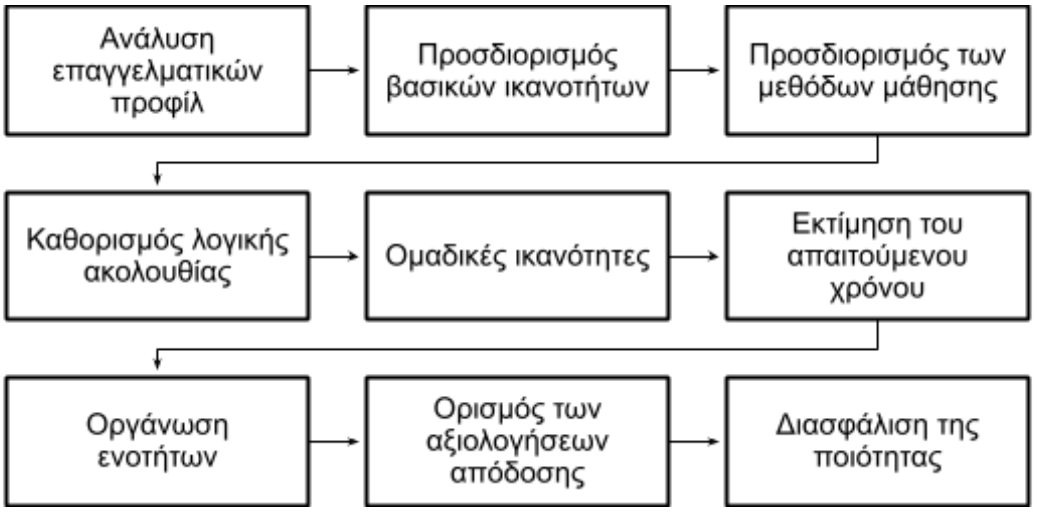
Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).



Σχήμα 6 Πιθανή προσέγγιση για τη δημιουργία προγράμματος σπουδών με βάση το επαγγελματικό προφίλ

Ανάλυση επαγγελματικού προφίλ

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Εξέταση του επαγγελματικού προφίλ για την απόκτηση συνολικής εικόνας σχετικά με το τι απαιτείται από τους εργαζόμενους στο συγκεκριμένο επαγγελματικό πεδίο.
- Καθορισμός των απαιτήσεων που πρέπει να πληροί η κατάρτιση, ώστε οι μαθητευόμενοι να μπορούν να εκτελούν τα σχετικά καθήκοντα που περιλαμβάνονται στο επαγγελματικό προφίλ.

Εντοπισμός και καθορισμός βασικών ικανοτήτων

- Καταγραφή των σημαντικότερων τεχνικών, ψηφιακών και πράσινων δεξιοτήτων/ικανοτήτων που θα πρέπει να ενσωματωθούν στην κατάρτιση.

Καθορισμός μεθόδων για την απόκτηση ικανοτήτων

- Διαμόρφωση κατάλληλων μεθόδων μέσω των οποίων οι δεξιότητες που έχουν καθοριστεί προηγουμένως μπορούν να μεταδοθούν στους μαθητευόμενους.

Καθιέρωση λογικής ακολουθίας μάθησης

- Ταξινόμηση και προγραμματισμός των επιμέρους δεξιοτήτων και μεθόδων.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Εξέταση του ποιες δεξιότητες συνδέονται μεταξύ τους και οικοδομούνται η μία πάνω στην άλλη.

Ομαδοποίηση ικανοτήτων σε ενότητες

- Ταξινόμηση και ομαδοποίηση των επιμέρους ικανοτήτων σε ενότητες, για καλύτερη επισκόπηση και μεγαλύτερη σαφήνεια.

Εκτίμηση των χρονικών απαιτήσεων για κάθε ενότητα

- Αξιολόγηση του χρόνου που θα απαιτηθεί για την κατάρτιση/διδασκαλία των επιμέρους μερών των ενοτήτων και των ενοτήτων στο σύνολό τους.

Οργάνωση των ενοτήτων σε εξάμηνα ή μικρο-διαπιστευτήρια

- Ομαδοποίηση ή κατηγοριοποίηση των ενοτήτων είτε ανά εξάμηνο είτε ανά μικρο-διαπιστευτήριο.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Διασφάλιση ότι τηρείται η σωστή ακολουθία για το προοδευτικά αναπτυσσόμενο περιεχόμενο και ότι τα διάφορα εξάμηνα/μικρο-διαπιστευτήρια απαιτούν παρόμοιο χρόνο.

Καθορισμός αξιολογήσεων απόδοσης

- Καθορισμός του τρόπου με τον οποίο θα αξιολογείται η απόδοση των μαθητευόμενων.
- Απόφαση σχετικά με το αν οι επιμέρους ενότητες ή τα μικρο-διαπιστευτήρια θα ολοκληρώνονται ή θα βαθμολογούνται μέσω εξετάσεων, εργασιών ή άλλων μεθόδων.

Διασφάλιση ποιότητας και ευθυγράμμισης με τα επαγγελματικά πρότυπα

- Καθιέρωση μεθόδων για τη διατήρηση της ποιότητας της κατάρτισης.
- Σύγκριση του προγράμματος σπουδών με το επαγγελματικό προφίλ και έλεγχος ώστε να διασφαλιστεί ότι οι απαραίτητες δεξιότητες καλύπτονται από το πρόγραμμα σπουδών.

Κατά την ανάπτυξη του προγράμματος σπουδών, είναι σημαντικό να προβλέπεται ένας ορισμένος βαθμός ευελιξίας. Το πρόγραμμα σπουδών θα πρέπει να καθορίζει ένα ευρύ πλαίσιο

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

και να ορίζει τις σημαντικότερες απαιτήσεις, αφήνοντας όμως αρκετό περιθώριο στους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευτές να επιλέξουν τον τρόπο με τον οποίο θέλουν να διδάξουν αυτές τις δεξιότητες. Το πρόγραμμα σπουδών θα πρέπει επίσης να επανεξετάζεται σε τακτά χρονικά διαστήματα και να προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις.

Η ενσωμάτωση ψηφιακών και πράσινων δεξιοτήτων στο πρόγραμμα σπουδών αποτελεί αποτελεσματικό τρόπο για να διασφαλιστεί ότι οι δεξιότητες αυτές διδάσκονται πραγματικά στην πράξη.

Πρακτικό παράδειγμα:

Στην Ελλάδα, πρόκειται να ενταχθεί στα προγράμματα σπουδών του μεταλυκειακού έτους, ενός προγράμματος μαθητείας για ενήλικες, μια νέα ενότητα που αφορά τις πράσινες δεξιότητες. Η ενότητα αποτελείται από δύο μέρη: ένα γενικό μέρος, το οποίο αποσκοπεί στην ενίσχυση των γνώσεων και της κατανόησης των μαθητευόμενων σχετικά με το περιβάλλον και τη βιωσιμότητα, και ένα επιμέρους μέρος, το οποίο παρέχει στους μαθητευόμενους σχετικές γνώσεις ανάλογα με το επάγγελμά τους (Kafetzopoulou, 2024).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μια ακόμη σημαντική παράμετρος κατά την ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών είναι να λαμβάνεται υπόψη η συμπερίληψη στη διαδικασία σχεδιασμού. Οι μαθησιακοί στόχοι, οι διδακτικές μέθοδοι και οι διαδικασίες αξιολόγησης πρέπει να σχεδιάζονται με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι εφαρμόσιμες σε ένα ευρύ φάσμα μαθητευόμενων. Αντίστοιχα, η ενσωμάτωση πράσινων και ψηφιακών δεξιοτήτων θα πρέπει να πραγματοποιείται με τέτοιο τρόπο ώστε κανείς να μην τίθεται σε μειονεκτική θέση ως αποτέλεσμα.

Τα μικρο-διαπιστευτήρια προσφέρουν έναν καινοτόμο τρόπο οργάνωσης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης μέσω μικρότερων, αρθρωτών μαθησιακών ενοτήτων. Ο βραχυπρόθεσμος και προσανατολισμένος στη μάθηση χαρακτήρας τους παρέχει μια εναλλακτική στα παραδοσιακά, κυρίως μακροπρόθεσμα εκπαιδευτικά συστήματα. Η μέθοδος αυτή είναι ιδιαίτερα πολύτιμη στην επαγγελματική εκπαίδευση και στη διά βίου μάθηση, καθώς επιτρέπει στα άτομα να αποκτούν συγκεκριμένες γνώσεις και δεξιότητες σε συντομότερο χρονικό διάστημα, ανταποκρινόμενα στις ταχέως μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Τα μικρο-διαπιστευτήρια περιλαμβάνουν συνήθως 100 έως 150 ώρες μάθησης, οι οποίες αντιστοιχούν περίπου σε 4-6 πιστωτικές μονάδες ECTS. Η συμπαγής και ευέλικτη δομή τους υποστηρίζει τους εκπαιδευόμενους στην απόκτηση ικανοτήτων που είναι άμεσα εφαρμόσιμες στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, χωρίς να απαιτείται δέσμευση σε πλήρους διάρκειας προγράμματα σπουδών.

Πρακτικό παράδειγμα:

Διάφοροι πάροχοι μαζικών ανοικτών διαδικτυακών μαθημάτων (Massive Open Online Courses – MOOCs) ένωσαν τις δυνάμεις τους για τη δημιουργία του Κοινού Πλαισίου Μικροδιαπιστευτηρίων (Common Microcredential Framework – CMF). Το πλαίσιο αυτό έχει σχεδιαστεί για να διασφαλίζει την ανάπτυξη υψηλής ποιότητας μικροδιαπιστευτηρίων, τα οποία είναι ευθυγραμμισμένα με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (European Qualifications Framework – EQF) και τυποποιημένα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Έχουν καθοριστεί κριτήρια που πρέπει να πληρούνται, όπως φόρτος εργασίας 100 έως 150 ωρών, επίπεδο 5 έως 8 του EQF, παροχή αναλυτικής βαθμολογίας και μέθοδος ταυτοποίησης (Antonaci et al., 2021).
https://emc.eadtu.eu/cmf/common-microcredential-framework-cmf

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Έχουν δημιουργηθεί μικρο-διαπιστευτήρια για τη μαθητεία στην ξυλουργική, τα οποία συνοψίζουν την πλήρη κατάρτιση μέσω μαθητείας και τις ευκαιρίες περαιτέρω κατάρτισης στις ξύλινες κατασκευές, με βάση το αυστριακό σύστημα και το EQF-Timber. Αυτά είναι διαθέσιμα στο έγγραφο: «2.4 Ανάπτυξη επαγγελματικών προφίλ και προγραμμάτων σπουδών – Μικρο-διαπιστευτήρια».

Για την επαλήθευση της μαθησιακής επιτυχίας, συνήθως εκδίδεται κρατικά αναγνωρισμένο πιστοποιητικό. Εναλλακτικά, εάν δεν υπάρχει τέτοιο σύστημα, η μαθησιακή επιτυχία μπορεί να πιστοποιηθεί με άλλους τρόπους, όπως μέσω διαδικτυακών σημάτων. Τα διαδικτυακά σήματα είναι ψηφιακές διακρίσεις που αποδεικνύουν μια συγκεκριμένη δεξιότητα, επίτευγμα ή προσόν. Τα διαδικτυακά σήματα βασίζονται στις ικανότητες και προωθούν την ανεξάρτητη αξιολόγηση των υφιστάμενων ικανοτήτων, την παιχνιδοποιημένη μάθηση και την παρακίνηση των μαθητευόμενων (Brauer et al., 2018).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ιδίως σε χώρες όπου δεν υπάρχει καθιερωμένο σύστημα μαθητείας, έχει νόημα η εισαγωγή ψηφιακών σημάτων για την επικύρωση της μαθησιακής προόδου των μαθητευόμενων. Αποτελεί επίσης έναν εξαιρετικό τρόπο αναγνώρισης των ψηφιακών δεξιοτήτων. Πολλές μεγάλες εταιρείες, όπως η Google, το LinkedIn και η Microsoft, προσφέρουν ψηφιακά σήματα.

Εάν χρησιμοποιηθούν σωστά, τα ψηφιακά σήματα μπορούν επίσης να αξιοποιηθούν αποτελεσματικά στην κατάρτιση Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship). Τα σήματα μπορούν να εκδίδονται εσωτερικά ή μέσω ανοικτού λογισμικού, όπως το Moodle. Μπορούν να χρησιμοποιούνται για την αναγνώριση δεξιοτήτων που αποκτώνται μέσω της Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship), καθώς και μέσω πρόσθετων μαθημάτων.

Ένα σημαντικό πρόβλημα με τα σήματα είναι ότι είναι δύσκολο να συγκριθούν μεταξύ τους και υπάρχει ο κίνδυνος άτομα να αποκτήσουν πρόσβαση στα σήματα ή να τα πλαστογραφήσουν χωρίς να έχουν μάθει ποτέ τις αντίστοιχες δεξιότητες. Αυτό θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί με τη χρήση blockchain. Το blockchain είναι μια αποκεντρωμένη, κατανεμημένη βάση δεδομένων που διαχειρίζεται από ένα παγκόσμιο δίκτυο υπολογιστών. Οι επιμέρους εγγραφές δεδομένων,

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

δηλαδή τα blocks, συνδέονται μεταξύ τους και σε κάθε block αποδίδεται ένα μοναδικό hash, το οποίο λειτουργεί σαν ψηφιακό αποτύπωμα. Η συνεχής συμφωνία των δεδομένων και η αποκέντρωση καθιστούν το blockchain μια ασφαλή τεχνολογία. Ένα γνωστό παράδειγμα blockchain είναι το κρυπτονόμισμα Bitcoin.

Το blockchain θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για τη σύνδεση σημάτων από διαφορετικά ιδρύματα και να τα καταστήσει πιο συγκρίσιμα, σαφή, επαληθεύσιμα και κατανοητά. Υπάρχουν διάφοροι διαθέσιμοι πάροχοι που προσφέρουν σήματα βασισμένα σε blockchain.

Πρακτικό παράδειγμα:

Το ITCILO, το Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (International Training Centre of the International Labour Organization), άλλαξε το σύστημα πιστοποίησής του το 2020. Πριν από τον Σεπτέμβριο του 2020, τα πιστοποιητικά εκτυπώνονταν, αρχειοθετούνταν και αποστέλλονταν ταχυδρομικά στους συμμετέχοντες. Στο πλαίσιο του ψηφιακού μετασχηματισμού του, το σύστημα μετατράπηκε σε ψηφιακά διαπιστευτήρια. Τα διαπιστευτήρια, δηλαδή οι πιστοποιήσεις και τα ψηφιακά σήματα, αποθηκεύονται σε προσωπικά διαδικτυακά πορτοφόλια και μπορούν να κοινοποιούνται

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

2.5 Διδακτικό και μαθησιακό υλικό

Το υψηλής ποιότητας μαθησιακό υλικό αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της κατάρτισης Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship). Αποτελεί τη βάση για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων. Η επιλογή του κατάλληλου μαθησιακού υλικού βοηθά στη μετάδοση νέας ύλης στους εκπαιδευόμενους με απτό τρόπο και τους διευκολύνει να αποκτήσουν νέες δεξιότητες. Εάν το μαθησιακό υλικό είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες τόσο του κλάδου όσο και των επιμέρους ατόμων, η παρακίνηση των μαθητευόμενων για μάθηση και, συνεπώς, η ποιότητα της μαθητείας μπορούν να αυξηθούν σημαντικά.

Κατά συνέπεια, η παρούσα ενότητα θα εξετάσει τα διάφορα είδη μαθησιακού υλικού που είναι πιο συναφή με την Ποιοτική Μαθητεία (Quality Apprenticeship) και θα παράσχει καθοδήγηση σχετικά

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

με το πώς οι εταιρείες μπορούν να αποκτήσουν υψηλής ποιότητας πόρους, ώστε να διασφαλίσουν τα καλύτερα δυνατά μαθησιακά αποτελέσματα για τους μαθητευόμενους τους.

Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση πραγματοποιείται κυρίως μέσω πρακτικής εργασίας. Το καλά σχεδιασμένο εκπαιδευτικό υλικό μπορεί να διευκολύνει σημαντικά τη μετάβαση μεταξύ θεωρίας και πράξης. Για την απόκτηση τέτοιου υλικού, οι εταιρείες μπορούν ενδεχομένως να ζητήσουν υποστήριξη από εκπαιδευτικούς επαγγελματικών σχολών, κλαδικές ενώσεις και εξειδικευμένους παρόχους κατάρτισης/Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (TVET). Επιπλέον, τα επαγγελματικά δίκτυα και τα διαδικτυακά φόρουμ που είναι αφιερωμένα σε συγκεκριμένους κλάδους μπορούν να προσφέρουν πολύτιμους πόρους και συμβουλές.

Παραδοσιακά, η κατάρτιση βασίζεται σε εγχειρίδια, κλαδικά περιοδικά και έντυπα εγχειρίδια για τη μετάδοση γνώσεων και πρακτικών πληροφοριών. Οι πόροι αυτοί παραμένουν απαραίτητοι για τα προγράμματα κατάρτισης μέσω μαθητείας. Ωστόσο, με την άνοδο της ψηφιοποίησης, έχει εμφανιστεί ένα νέο κύμα μαθησιακού υλικού: ελεύθερα διαθέσιμο μαθησιακό υλικό και διαδικτυακές πλατφόρμες μάθησης. Παρακάτω παρουσιάζεται μια σύντομη επισκόπηση πιθανών

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

πηγών πληροφοριών και πλατφορμών κατάρτισης που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν τα προγράμματα κατάρτισής τους.

Ανοικτοί Εκπαιδευτικοί Πόροι (Open Educational Resources – OER)

Οι Ανοικτοί Εκπαιδευτικοί Πόροι (OER), σύμφωνα με την UNESCO (2019), είναι «μαθησιακό, διδακτικό και ερευνητικό υλικό σε οποιαδήποτε μορφή και μέσο, το οποίο βρίσκεται στο δημόσιο κτήμα ή προστατεύεται από πνευματικά δικαιώματα αλλά έχει διατεθεί με ανοικτή άδεια, επιτρέποντας τη δωρεάν πρόσβαση, επαναχρησιμοποίηση, αλλαγή σκοπού, προσαρμογή και αναδιανομή από άλλους».

Ουσιαστικά, οι OER περιλαμβάνουν κάθε είδος μέσου. Εκπαιδευτικό υλικό μαθημάτων, εγχειρίδια, διαδικτυακά μαθήματα, βίντεο ροής και άλλα θεωρούνται OER, εφόσον δημοσιεύονται με ανοικτή άδεια. Η ελεύθερη διαθεσιμότητα αυτών των πόρων παρέχει σε άτομα που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες, καθώς και σε ανθρώπους σε λιγότερο εύπορες χώρες, ευρεία πρόσβαση στην εκπαίδευση, υπό την προϋπόθεση ότι διαθέτουν πρόσβαση στο

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

διαδίκτυο. Αυτό διευρύνει τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες, συμβάλλοντας στη γεφύρωση του χάσματος για όσους διαφορετικά θα δυσκολεύονταν να αντέξουν οικονομικά παραδοσιακό μαθησιακό υλικό ή ευκαιρίες μάθησης.

Οι OER προωθούνταν ήδη πριν από την πανδημία COVID-19, επειδή προσφέρουν πολλά πιθανά πλεονεκτήματα, αλλά κατά τη διάρκεια της πανδημίας είχαν ιδιαίτερα μεγάλη ζήτηση λόγω του σύντομου χρόνου προετοιμασίας για τη μετάβαση από τη διά ζώσης στη διαδικτυακή διδασκαλία (International Labour Organization, 2022).

Εργαλείο:

Το Διεθνές Κέντρο UNESCO-UNEVOC έχει δημιουργήσει έναν κατάλογο πλατφορμών και υπηρεσιών που προσφέρουν δωρεάν Ανοικτούς Εκπαιδευτικούς Πόρους (Open Educational Resources – OER) και άλλους πόρους. Ο κατάλογος περιγράφει τις επιμέρους πλατφόρμες και υπηρεσίες, οι οποίες μπορούν να ταξινομηθούν ανά γλώσσα, περιεχόμενο και Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (Sustainable Development Goals – SDGs).
https://unevoc.unesco.org/home/OER+for+TVET

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι ανοιχτές εκπαιδευτικές πρακτικές (Open Educational Practices – OEP) είναι η συνεργατική χρήση των Ανοικτών Εκπαιδευτικών Πόρων (Open Educational Resources – OER). Αυτό περιλαμβάνει τη χρήση, τη δημιουργία και τη συνεργασία πάνω σε ελεύθερα διαθέσιμο μαθησιακό υλικό.

Μέσω της συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευτικών και εκπαιδευόμενων και της συλλογικής ανάπτυξης και επεξεργασίας μαθησιακού υλικού, οι πόροι βελτιώνονται για τους μελλοντικούς εκπαιδευόμενους, ενώ οι εκπαιδευόμενοι βελτιώνουν επίσης τις ψηφιακές τους δεξιότητες στη χρήση διαδικτυακών πόρων (International Labour Organization, 2022).

Πλατφόρμες μάθησης

Οι πλατφόρμες μάθησης είναι ψηφιακά περιβάλλοντα που παρέχουν και οργανώνουν μαθησιακό περιεχόμενο και μαθησιακές διαδικασίες για τους χρήστες. Προσφέρουν ποικιλία λειτουργιών,

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

όπως η παροχή μαθημάτων, η διευκόλυνση της επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευτικών και εκπαιδευόμενων, η παρακολούθηση της μαθησιακής προόδου και η δυνατότητα αξιολόγησης του μαθησιακού περιεχομένου.

Τα συστήματα διαχείρισης μαθησιακού περιεχομένου (Learning Content Management Systems – LCMS) είναι πλατφόρμες που ειδικεύονται στη δημιουργία, διαχείριση και παροχή μαθησιακού περιεχομένου. Αποτελούν περαιτέρω εξέλιξη των συστημάτων διαχείρισης μάθησης (Learning Management Systems – LMS), τα οποία είναι συστήματα προσανατολισμένα στη διοίκηση και χρησιμοποιούνται για τη διαχείριση, τεκμηρίωση και παροχή μαθησιακού περιεχομένου.

Με βάση τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (2022), καθώς και τους Cavus & Zabadi (2014), οι λειτουργίες των LMS μπορούν να διακριθούν στις ακόλουθες τρεις κατηγορίες:

- Εργαλεία εκπαιδευόμενου
    - Επικοινωνία και συνεργασία
    - Συμμετοχή των εκπαιδευόμενων

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

    - Εξατομικευμένη μαθησιακή διαδρομή
- Εργαλεία υποστήριξης
    - Ταυτοποίηση
    - Εγγραφή
    - Επικοινωνία
    - Προώθηση/μάρκετινγκ
- Εργαλεία εκπαιδευτικού
    - Παρακολούθηση των εκπαιδευόμενων
    - Αυτοματοποιημένη εξέταση
    - Πρότυπα μαθημάτων

Καθώς οι τεχνολογίες εξελίσσονται, οι πλατφόρμες αυτές αναλαμβάνουν πρόσθετες λειτουργίες πέρα από εκείνες που έχουν ήδη αναφερθεί, όπως υποστήριξη για εικονική πραγματικότητα (VR), μαζικά ανοικτά διαδικτυακά μαθήματα (Massive Open Online Courses – MOOCs) ή παιχνιδοποίηση (International Labour Organization, 2022).

Εργαλεία:

Υπάρχει ποικιλία διαθέσιμων παρόχων συστημάτων διαχείρισης μάθησης (Learning Management Systems – LMS), τόσο επί πληρωμή όσο και δωρεάν. Παρακάτω παρουσιάζεται μια επιλογή πιθανών παρόχων:

https://moodle.com/products/lms/

https://help.blackboard.com/Blackboard_Open_LMS

https://openelms.com/

χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις πλατφόρμες μάθησης παρέχονται στην ενότητα 4.5.

MOOCs

α μαζικά ανοικτά διαδικτυακά μαθήματα (Massive Open Online Courses – MOOCs) είναι δωρεάν διαδικτυακά μαθήματα που μπορούν να παρακολουθηθούν οποιαδήποτε στιγμή και από οπουδήποτε. Δεν υπάρχουν περιορισμοί στον αριθμό των συμμετεχόντων και δεν υπάρχουν συγκεκριμένες απαιτήσεις για την παρακολούθηση των μαθημάτων. Τα MOOCs χρησιμοποιούνται κυρίως, αλλά όχι αποκλειστικά, στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στην εκπαίδευση ενηλίκων.

Σήμερα, τα MOOCs συνήθως διακρίνονται σε xMOOCs και cMOOCs.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Τα xMOOCs προέρχονται από τα κανονικά πανεπιστημιακά μαθήματα και συνήθως αποτελούνται από περιεχόμενο, όπως βίντεο και κουίζ, το οποίο δημιουργείται και παρέχεται από πανεπιστήμια ή άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Τα cMOOCs είναι συνεργατικά MOOCs, στα οποία ο πάροχος συχνά δίνει την αρχική ώθηση, ενώ οι ίδιοι οι συμμετέχοντες αναπτύσσουν το μεγαλύτερο μέρος του περιεχομένου. Δημιουργούν το δικό τους εκπαιδευτικό υλικό, όπως βίντεο ή γραπτές συνεισφορές, το οποίο μπορεί να σχολιαστεί και να εμπλουτιστεί από άλλους συμμετέχοντες.

Υπάρχει επίσης μια ειδική περίπτωση, τα P4P MOOCs, τα οποία παράγονται από εκπαιδευόμενους για εκπαιδευόμενους. Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να χρησιμοποιούν Ανοικτούς Εκπαιδευτικούς Πόρους (Open Educational Resources – OER) για να δημιουργήσουν τα δικά τους MOOCs, τα οποία στη συνέχεια μπορούν να διατεθούν σε άλλους εκπαιδευόμενους.

Μια ακόμη παραλλαγή, η οποία επίσης ακολουθεί την αρχή της δημιουργίας MOOCs από εκπαιδευόμενους για εκπαιδευόμενους, είναι τα aiMOOCs. Αυτά δημιουργούνται από τεχνητή

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

νοημοσύνη (AI) με βάση σύνθετες οδηγίες των εκπαιδευόμενων και στη συνέχεια εξετάζονται από ειδικούς, πριν διατεθούν προς χρήση.

Πρακτικό παράδειγμα:

Στο πλαίσιο του έργου Habitable, έχει αναπτυχθεί μια σειρά από μαζικά ανοικτά διαδικτυακά μαθήματα (Massive Open Online Courses – MOOCs). Τα μαθήματα είναι ενσωματωμένα στη Διαδικτυακή Πλατφόρμα Κατάρτισης, στην οποία υπάρχει πρόσβαση μέσω της ιστοσελίδας του Habitable. Τα μαθήματα έχουν σχεδιαστεί ειδικά για εκπαιδευτές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (SMEs) και εκπαιδευόμενους, και διατίθενται δωρεάν σε πέντε διαφορετικές γλώσσες. Μεταξύ άλλων, τα μαθήματα καλύπτουν το πώς η κατάρτιση μπορεί να γίνει πιο πράσινη και πιο συμπεριληπτική, καθώς και το πώς μπορούν να αξιοποιηθούν ψηφιακές τεχνολογίες όπως η εκτεταμένη πραγματικότητα (Extended Reality – XR).

https://habitable-cove.eu/skills-hub/online-training-platform/

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Εργαλεία:

Υπάρχουν διάφοροι πάροχοι μαζικών ανοικτών διαδικτυακών μαθημάτων (Massive Open Online Courses – MOOCs). Παρακάτω παρατίθεται μια επιλογή από αυτούς:

https://www.mooc.org/

https://imoox.at/mooc/?lang=en

https://www.coursera.org/courses?query=mooc

2.6 Λίστα ελέγχου

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Παρακάτω παρατίθεται μια λίστα ελέγχου που καλύπτει το περιεχόμενο του παρόντος κεφαλαίου.

Απαντώντας στις ακόλουθες ερωτήσεις ελέγχου, είναι δυνατόν να διαπιστωθεί εάν οι επιμέρους πτυχές του κεφαλαίου έχουν αναπτυχθεί επαρκώς.

Ανάπτυξη ενός πιο πράσινου και ψηφιακού προγράμματος Ποιοτικής Μαθητείας (Quality Apprenticeship)	**Ναι**	**Όχι**	**Μερι-κώς**	**Απαιτούμενες βελτιώσεις**
Υπάρχει νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει τη μαθητεία;				
Απαντά το πλαίσιο σε όλα τα ερωτήματα της ενότητας 2.1;				
Εάν όχι, απαντήθηκαν τα ελλείποντα ερωτήματα με βάση άλλα υφιστάμενα συστήματα;				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Υπάρχει πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου;				
Υπάρχει λεπτομερής περιγραφή των δεξιοτήτων που απαιτούνται για το συγκεκριμένο επάγγελμα;				
Περιλαμβάνει ο κατάλογος δεξιότητες ειδικές για το επάγγελμα;				
Περιλαμβάνει ο κατάλογος ψηφιακές δεξιότητες;				
Περιλαμβάνει ο κατάλογος πράσινες δεξιότητες;				
Υπάρχει λεπτομερές επαγγελματικό προφίλ για την επιλεγμένη μαθητεία;				
Απαντά το επαγγελματικό προφίλ σε όλα τα ερωτήματα της ενότητας 2.4;				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Υπάρχει πρόγραμμα σπουδών ή υπάρχουν μικρο-διαπιστευτήρια που καθορίζουν το μαθησιακό περιεχόμενο της κατάρτισης;				
Καλύπτει το πρόγραμμα σπουδών/τα μικρο-διαπιστευτήρια όλες τις συναφείς με το αντικείμενο, ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες που περιλαμβάνονται στο επαγγελματικό προφίλ;				
Υπάρχει διαθέσιμο υφιστάμενο εκπαιδευτικό υλικό;				
Μπορεί όλο το περιεχόμενο του προγράμματος σπουδών ή των				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

μικρο-διαπιστευτηρίων να καλυφθεί με το υφιστάμενο εκπαιδευτικό υλικό;				

Εάν σε όλες τις ερωτήσεις δόθηκε η απάντηση «Ναι», είναι ώρα να προχωρήσετε στο επόμενο κεφάλαιο. Εάν σε οποιαδήποτε ερώτηση δόθηκε η απάντηση «Όχι» ή «Μερικώς», συνιστάται να επανεξεταστούν τα αντίστοιχα θέματα.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

3. Προετοιμασία ποιοτικών σημείων εκπαίδευσης

Η δεύτερη φάση στον κύκλο ζωής της μαθητείας μετά την ανάπτυξη ενός προγράμματος Ποιοτικής Μαθητείας είναι η προετοιμασία των θέσεων εκπαίδευσης.
Το πρώτο βήμα στην προετοιμασία των θέσεων εκπαίδευσης είναι να εντοπιστούν οι πιθανοί συμμετέχοντες ενδιαφερόμενοι. Οι κατάλληλοι πάροχοι ΤΕΕ (Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης) και, ανάλογα με την κατάσταση, οι εταιρείες (για τα εκπαιδευτικές κοινοπραξίες) πρέπει να εντοπιστούν και στη συνέχεια να πειστούν να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα εκπαίδευσης. Μόλις οι συμμετέχουσες οργανώσεις έχουν εντοπιστεί, πρέπει να καταχωρηθούν σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.
Αυτό ακολουθείται από την κατάρτιση συμφωνιών Ποιοτικής Μαθητείας. Αυτά είναι συνήθως συμβόλαια μεταξύ της εταιρείας και του μαθητευόμενου που καθορίζουν το πλαίσιο για την εκπαίδευση εντός της εταιρείας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι μαθητείες ευδοκιμούν στη συνεργασία μεταξύ διαφορετικών ενδιαφερομένων. Η συνεργασία παίζει καθοριστικό ρόλο στην ποιοτική εκπαίδευση μαθητείας, καθώς η διαδικασία μάθησης επωφελείται σημαντικά από τον συνδυασμό διαφορετικών περιβαλλόντων μάθησης. Η συνεργασία των διαφόρων ενδιαφερομένων επιτρέπει την αποτελεσματική μεταφορά γνώσεων και δεξιοτήτων, εμπλουτίζοντας έτσι τη συνολική εμπειρία εκπαίδευσης.

Το κύριο θέμα της προετοιμασίας των θέσεων εκπαίδευσης είναι η πραγματική «προετοιμασία» των θέσεων εκπαίδευσης - βασικά, η διασφάλιση ότι τόσο η εταιρεία όσο και ο πάροχος ΤΕΕ είναι επαρκώς προετοιμασμένοι για να παρέχουν την καλύτερη δυνατή εκπαίδευση μαθητείας. Σε πολλές χώρες, υπάρχουν νομικές απαιτήσεις που πρέπει να πληρούνται.

Ένας σημαντικός παράγοντας σε αυτό είναι η διασφάλιση ότι ο εκπαιδευτής είναι ικανός να εκπαιδεύει τους μαθητευόμενους. Ο εκπαιδευτής στην εταιρεία και οι δάσκαλοι στο κέντρο ΤΕΕ πρέπει όχι μόνο να είναι σε θέση να μεταδώσουν εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες στον μαθητευόμενο, αλλά και να μπορούν να επικοινωνούν καλά με τους μαθητευόμενους σε προσωπικό επίπεδο.

Ο δεύτερος σημαντικός παράγοντας για την προετοιμασία των χώρων εκπαίδευσης είναι οι

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εγκαταστάσεις εκπαίδευσης. Η εταιρεία και το κέντρο ΤΕΕ πρέπει να διαθέτουν τους πόρους και τον εξοπλισμό που είναι απαραίτητοι για να διδάξουν οι εκπαιδευτές στους μαθητευόμενους τις γνώσεις που ορίζονται στο πρόγραμμα σπουδών σε ένα ασφαλές περιβάλλον.

3.1 Εμπλοκή και εγγραφή ΜΜΕ και παρόχων ΤΕΕ

Εμπλοκή ΜΜΕ (Μικρο Μεσαίων Επιχειρήσεων) και παρόχων ΤΕΕ (Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης).

Η ποιοτική εκπαίδευση μαθητείας ευδοκιμεί μέσω της συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών παρόχων εκπαίδευσης. Συνήθως, υπάρχουν δύο κύρια μέρη που εμπλέκονται: η εταιρεία και ο πάροχος ΤΕΕ. Ωστόσο, η εκπαίδευση Ποιοτικής Μαθητείας μπορεί επίσης να πραγματοποιηθεί εντός ενός δικτύου μαθητείας, όπου πολλές εταιρείες συνεργάζονται μαζί (σε συνεργασία με έναν πάροχο ΤΕΕ).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η συνεργασία μεταξύ διαφορετικών τοποθεσιών εκπαίδευσης είναι ωφέλιμη για να καλυφθούν οι διάφορες πτυχές της εκπαίδευσης και να μπορέσει το θέμα να εξεταστεί από διαφορετικές οπτικές γωνίες. Ο κύριος λόγος για τον σχηματισμό δικτύων μαθητείας είναι η έλλειψη επαρκούς εκπαιδευτικής ικανότητας εντός μιας μόνο εταιρείας, με τους ελλείποντες πόρους να συμπληρώνονται από μια άλλη εταιρεία. Ένα άλλο πιθανό κίνητρο είναι ότι οι εταιρείες θέλουν να προσφέρουν μια ευρύτερη, πιο ποικιλόμορφη εμπειρία Ποιοτικής Μαθητείας και επομένως συνεργάζονται με μια άλλη εταιρεία που επίσης εκπαιδεύει μαθητευόμενους, ενδεχομένως ανταλλάσσοντας μαθητευόμενους για μια συγκεκριμένη περίοδο.

Όταν η συνεργασία με άλλες εταιρείες θεωρείται ωφέλιμη, αυτές οι εταιρείες πρέπει να προσεγγιστούν και να πειστούν. Δείχνοντας τα πλεονεκτήματα που θα αποκόμιζαν από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα Ποιοτικής Μαθητείας (όπως περιγράφεται στην ενότητα 1.4), οι εταιρείες μπορούν ενδεχομένως να πειστούν, παρά την επιπλέον προσπάθεια που απαιτείται για την οργάνωση και διεξαγωγή της εκπαίδευσης των μαθητευομένων.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η εκπαίδευση μέσω μαθητείας συνεπάγεται επίσης κόστος για την συνεργαζόμενη εταιρεία (το οποίο συνήθως καλύπτεται από την εταιρεία όπου εργάζεται ο μαθητευόμενος). Σε ορισμένες χώρες, υπάρχουν μέτρα για την υποστήριξη των εταιρειών που θέλουν να προσφέρουν μαθητείες εντός ενός δικτύου εκπαίδευσης. Αυτό έχει σκοπό να επιτρέψει στις εταιρείες να προσφέρουν μαθητείες που διαφορετικά δεν θα μπορούσαν να προσφέρουν λόγω των υψηλών κόστους που συνεπάγονται.

Πρακτικό παράδειγμα:

Σε ορισμένα μέρη της Αυστρίας, οι εταιρείες σε δίκτυα εκπαίδευσης υποστηρίζονται από επιδοτήσεις. Στην Τιρόλ, για παράδειγμα, το 100% των υποχρεωτικών μέτρων εκπαίδευσης επιδοτείται. https://www.wko.at/tirol/bildung-lehre/ausbildungsverbund-kurse. Στο Βορείο Τιρόλο, το 75% των εξόδων, μέχρι ένα μέγιστο ποσό των 3.000 €, επιδοτείται. https://www.wko.at/pages/ausbildungsverbund-vorarlberg/start

Πρακτικό παράδειγμα:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Στις περισσότερες περιπτώσεις, το θεωρητικό μέρος της εκπαίδευσης δεν παρέχεται από την εταιρεία αλλά από τους παρόχους ΤΕΕ. Ανάλογα με την κατάσταση σε κάθε χώρα, η διαδικασία εμπλοκής με τους παρόχους ΤΕΕ ως πιθανούς συνεργάτες μπορεί να διαφέρει.
Σε χώρες με καλά εδραιωμένο σύστημα μαθητείας, οι υπάρχοντες πάροχοι ΤΕΕ μπορεί ήδη να διαθέτουν την υποδομή και τους πόρους που απαιτούνται για την εκπαίδευση, ή ενδεχομένως να χρειάζονται μόνο μικρές προσαρμογές/επενδύσεις για να λειτουργήσει.
Η κατάσταση γίνεται πιο δύσκολη όταν δεν υπάρχει καθιερωμένο σύστημα. Σε αυτή την περίπτωση, οι εταιρείες πρέπει να αναζητήσουν παρόχους ΤΕΕ που είναι πρόθυμοι να ενσωματώσουν την Ποιοτική Μαθητεία στο σύστημά τους, κάτι που μπορεί να απαιτήσει σημαντική επένδυση χρόνου και πόρων. Για να αντιμετωπιστεί αυτό, είναι χρήσιμο να επικοινωνήσετε με σχετικούς φορείς (π.χ., κυβερνητικές υπηρεσίες, επιμελητήρια, εκπαιδευτικούς συλλόγους) που προσφέρουν βοήθεια ή καλύπτουν τα έξοδα μέσω προγραμμάτων χρηματοδότησης. Οι απαραίτητοι πόροι που απαιτούνται από τις εταιρείες και τους παρόχους

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

ΤΕΕ για την επιτυχή υλοποίηση της εκπαίδευσης περιγράφονται στις ενότητες 3.4 έως 3.6. Εάν το νομικό πλαίσιο και η κατάσταση το επιτρέπουν, μπορεί επίσης να είναι δυνατό να οργανωθεί η θεωρητική εκπαίδευση εντός της εταιρείας, εάν δεν βρεθεί πάροχος ΤΕΕ να αναλάβει αυτόν τον ρόλο. Ωστόσο, αυτό αφαιρεί το πλεονέκτημα της συνεργασίας και της ανταλλαγής γνώσεων, και μπορεί να προκύψει επιπλέον κόστος για την εταιρεία.

Καταχώρηση (εγγραφή) ΜΜΕ

Σε πολλές χώρες, οι εταιρείες πρέπει να είναι εγγεγραμμένες ως εκπαιδευτικές εταιρείες για να επιτρέπεται να προσλαμβάνουν μαθητευόμενους. Κάνοντάς το αυτό, πρέπει να αποδείξουν ότι διαθέτουν τους απαραίτητους πόρους και τις δεξιότητες για να εκπαιδεύσουν μαθητευόμενους. Συνήθως, ελέγχεται τόσο η καταλληλότητα του εκπαιδευτή όσο και η εγκατάσταση εκπαίδευσης.

Πρακτικό παράδειγμα:

Για να προσλάβουν οι εταιρείες στην Αυστρία μαθητευόμενους, χρειάζονται μια ειδοποίηση αξιολόγησης.

(https://www.wko.at/lehre/festellungbescheid)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Παρακάτω είναι μια επιλογή από διάφορες χώρες και οι διαδικασίες εγγραφής τους για εταιρείες που θέλουν να προσφέρουν μαθητείες.

Πρακτικά παραδείγματα:

Εγγραφή στην Ελβετία:
https://www.kmu.admin.ch/kmu/en/home/concrete-know-how/personnel/personnel-management/vocational-training/becoming-training-provider.html

Πιστοποίηση στην Ολλανδία:
https://www.s-bb.nl/en/companies/conditions-for-accreditation/

Εγγραφή στη Γερμανία:
https://www.ihk.de/ostwuerttemberg/produktmarken/aus-und-weiterbildung/ausbildung/service-fuer-ausbildungsbetriebe/ausbildungsbetrieb-und-ausbilder-werden/wann-darf-ich-ausbilden-3295402

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρακτικό παράδειγμα:

Στις Ηνωμένες Πολιτείες, υπάρχει μια διαδικτυακή πλατφόρμα που επιτρέπει στις εταιρείες να καταχωρούν προγράμματα μαθητείας. Μέσω αυτής της πλατφόρμας, οι επιχειρήσεις μπορούν εύκολα να εγγραφούν ως πάροχοι μαθητείας και να εισάγουν νέα προγράμματα εκπαίδευσης σε τομείς όπου δεν υπάρχουν αυτή τη στιγμή. Αυτή η δυνατότητα είναι ιδιαίτερα πολύτιμη για τις βιομηχανίες που επιθυμούν να αναπτύξουν συγκεκριμένες δεξιότητες και να δημιουργήσουν νέες διαδρομές για μαθητείες. Επιπλέον, η πλατφόρμα βοηθά τις εταιρείες να συνδεθούν με πιθανούς συνεργάτες και επενδυτές που μπορεί να ενδιαφέρονται να υποστηρίξουν την εκπαίδευση μαθητείας. Διευκολύνοντας αυτές τις συνδέσεις, η πλατφόρμα στοχεύει στην επέκταση της εμβέλειας των μαθητείας και στην ενθάρρυνση ευρύτερης συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση.
https://www.apprenticeship.gov/employers/registered-apprenticeship-program
https://www.apprenticeship.gov/partner-finder

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

3.2 Διαμόρφωση Συμφωνιών Ποιότητας Μαθητείας

Οι συμφωνίες Ποιοτικής Μαθητείας είναι επίσημα, νομικά δεσμευτικά έγγραφα που συνήθως συνάπτονται μεταξύ ενός εργοδότη και ενός μαθητευόμενου (+ ο νομικός εκπρόσωπος αν ο μαθητευόμενος δεν είναι ακόμη ενήλικος), και, σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να περιλαμβάνουν ένα τρίτο μέρος, όπως ένας πάροχος εκπαίδευσης ή ένα επαγγελματικό ίδρυμα. Αυτές οι συμφωνίες χρησιμεύουν ως μια σαφής, δομημένη περιγραφή των ευθυνών και υποχρεώσεων και των δύο μερών κατά τη διάρκεια της περιόδου Ποιοτικής Μαθητείας.
Σε πολλές χώρες, το ρυθμιστικό πλαίσιο που διέπει τις μαθητείες καθορίζει ακριβείς κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη μορφή και το περιεχόμενο αυτών των συμφωνιών. Αυτό εξασφαλίζει συνέπεια, σαφήνεια και νομική προστασία τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον μαθητευόμενο.
Είναι σημαντικό για τις εταιρείες να ενημερωθούν για το νομικό πλαίσιο που διέπει τα συμβόλαια μαθητείας στη χώρα τους.
Για να κατανοήσουν καλύτερα αυτές τις απαιτήσεις, οι επιχειρήσεις μπορούν να προσπαθήσουν

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

να επικοινωνήσουν με σχετικούς φορείς όπως τα επιμελητήρια, τα γραφεία επαγγελματικής κατάρτισης ή τους βιομηχανικούς συλλόγους. Αυτοί οι οργανισμοί μπορεί να παρέχουν πολύτιμες κατευθύνσεις και γνώσεις σχετικά με τις νομικές πτυχές των συμβολαίων μαθητείας, βοηθώντας να διασφαλιστεί η συμμόρφωση με τους εθνικούς νόμους και τις βέλτιστες πρακτικές.
Σε ορισμένες χώρες, μπορεί να υπάρχουν διάφορες μορφές συμφωνίας.

Πρακτικό παράδειγμα:

Στη Νότια Αφρική, ο εργοδότης και ο μαθητευόμενος υπογράφουν δύο συμφωνίες - μια συμφωνία μαθητείας και μια σύμβαση εργασίας. (International Labour Organization, 2017).

Πρακτικό παράδειγμα:

Στην Αυστρία, ένα συμβόλαιο εργασίας μπορεί να αποκτηθεί από το αντίστοιχο γραφείο μαθητείας του Εμπορικού Επιμελητηρίου. Και ο εργοδότης και ο μαθητευόμενος πρέπει να υπογράψουν τη σύμβαση. Εάν ο μαθητευόμενος είναι ανήλικος, το συμβόλαιο πρέπει να υπογραφεί από τον νόμιμο εκπρόσωπό του. Όπως αναφέρεται από τα Αυστριακά Οικονομικά Επιμελητήρια – WKO (2025α), το συμβόλαιο μαθητείας πρέπει να περιέχει τις εξής πληροφορίες:

- Προσωπικά στοιχεία του μαθητευόμενου
- Λεπτομέρειες του εκπαιδευτή και της εκπαιδευτικής εταιρείας
- Περιγραφή της μαθητείας (σύμφωνα με τη λίστα των μαθητειών)
- Διάρκεια της μαθητείας
- Ημερομηνίες έναρξης και λήξης της μαθητείας
- Αναφορά στις υποχρεώσεις του μαθητευόμενου στο επαγγελματικό σχολείο
- Απόδειξη των προηγούμενων περιόδων εκπαίδευσης του μαθητευόμενου
- Ποσό της μηνιαίας αποζημίωσης του μαθητευόμενου για κάθε έτος εκπαίδευσης
- Ημερομηνία σύναψης της σύμβασης

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις

Πρακτικό παράδειγμα:

Ο Γερμανικός Νόμος για την Επαγγελματική Εκπαίδευση (Berufsbildungsgesetz, BBiG) καθορίζει τις απαιτήσεις που πρέπει να περιλαμβάνονται σε ένα συμβόλαιο επαγγελματικής εκπαίδευσης. Οι απαιτήσεις είναι παρόμοιες με αυτές στην Αυστρία, αλλά πρέπει να περιληφθούν επιπλέον διατάξεις, όπως η «διάρκεια των διακοπών» και η «αποζημίωση για υπερωρίες». Οι απαιτήσεις μπορούν να προβληθούν εδώ: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/__11.html

Εκτός από το νομικά απαιτούμενο περιεχόμενο (στην Αυστρία και τη Γερμανία), το ακόλουθο περιεχόμενο περιλαμβάνεται συνήθως στη σύμβαση εργασίας:

- Σκοπός(οι) της συμφωνίας
- Εφαρμοστέοι εθνικοί νόμοι και κανονισμοί
- Ρόλοι και ευθύνες του εργοδότη, του μαθητευόμενου και οποιουδήποτε άλλου μέρους
- Περαιτέρω συνθήκες εκπαίδευσης, όπως οι ρυθμίσεις εκπαίδευσης εντός και εκτός εργασίας, η αξιολόγηση και η πιστοποίηση

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Όροι εργασίας, όπως η κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης, η εκπαίδευση και οι ώρες εργασίας, το δικαίωμα άδειας, η αποζημίωση για επαγγελματικούς τραυματισμούς και ασθένειες, η επαγγελματική ασφάλεια και η υγεία
- Μηχανισμοί επίλυσης διαφορών και ρυθμίσεις για την καταγγελία της συμφωνίας
- Όροι μεταφοράς σε άλλες επιχειρήσεις
- Δοκιμαστική περίοδος
- Θέματα εμπιστευτικότητας και ιδιωτικότητας
- Τίτλος και επίπεδο προσόντων που οδηγεί η μαθητεία

Είναι σημαντικό το συμβόλαιο Ποιοτικής Μαθητείας να παρέχει ένα πλαίσιο για την εκπαίδευση, ώστε να μπορεί να ληφθεί κατάλληλη δράση σε ασαφείς ή συγκρουσιακές καταστάσεις, αλλά να αφήνει επίσης κάποιο περιθώριο για απαραίτητες αλλαγές και ευελιξία στην εκπαίδευση.

Ακολουθεί μια περιγραφή του πώς να προχωρήσετε κατά την ίδρυση μιας συμφωνίας Ποιοτικής Μαθητείας:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

1. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να χρησιμοποιούν το πρότυπο συμφωνίας μαθητείας, εάν υπάρχει, που ορίζεται από τον ρυθμιστικό φορέα στη χώρα τους. Το πρότυπο μπορεί να προσαρμοστεί στις συγκεκριμένες συνθήκες αν αυτό επιτρέπεται από το νόμο.
    - Αν δεν υπάρχει διαθέσιμο μοντέλο:
        - ♦ Οι εταίροι (π.χ. δημόσιες αρχές, οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, πάροχοι ΤΕΕ) μπορούν από κοινού να αναπτύξουν ένα πρότυπο για συμφωνία μαθητείας (πρότυπα από διάφορες χώρες είναι διαθέσιμα παρακάτω).
        - ♦ Η συμφωνία Ποιότητας Μαθητείας πρέπει να συμμορφώνεται με τις νομικές απαιτήσεις της χώρας.
2. Ο εργοδότης και ο μαθητευόμενος υπογράφουν τη σύμβαση (+ άλλοι αν χρειαστεί).
    - Κάθε πλευρά παίρνει ένα αντίγραφο.
3. Ο εργοδότης στέλνει αντίγραφο της συμφωνίας σε έναν φορέα διασφάλισης ποιότητας ή σε έναν οργανισμό ΤΕΕ για καταχώριση.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Εάν δεν υπάρχουν πρότυπα για ένα συμβόλαιο μαθητείας, μπορούν να χρησιμοποιηθούν τα πρότυπα που έχουν δημιουργηθεί βάσει του αυστριακού νόμου. Αυτά είναι έντυπα που μπορούν να προσαρμοστούν στους νόμους της αντίστοιχης χώρας χρησιμοποιώντας ένα πρόγραμμα επεξεργασίας PDF ή, εναλλακτικά, να χρησιμεύσουν ως έμπνευση για τη δική σας δημιουργία.

Το γενικό πρότυπο σύμβασης είναι διαθέσιμο ως «3.2 Διαμόρφωση συμφωνιών μαθητείας – Πρότυπο σύμβασης μαθητείας – γενικό», το πρότυπο σύμβασης που έχει σχεδιαστεί ειδικά για την αμοιβή είναι διαθέσιμο ως «3.2 Διαμόρφωση συμφωνιών μαθητείας – Πρότυπο σύμβασης μαθητείας – αμοιβή».
Εναλλακτικά, μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν πρότυπα από άλλες χώρες ως αναφορά. (όπως η Ελβετία ή το Ηνωμένο Βασίλειο)

Εργαλείο:

Στην Ελβετία, τα συμβόλαια μαθητείας ακολουθούν ένα τυποποιημένο πρότυπο και ισχύουν μόνο για εθνικά αναγνωρισμένα επαγγελματικά προσόντα. Αυτές οι συμβάσεις είναι ένας συγκεκριμένος τύπος συμφωνίας εργασίας που περιλαμβάνει διατάξεις τόσο για την εκπαίδευση όσο και για την κατάρτιση. Είναι ομοιόμορφα στη δομή τους και πρέπει να

Εργαλείο:

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι συμφωνίες μαθητείας απαιτούνται για όλους τους μαθητευόμενους και πρέπει να υπογράφονται τόσο από τον εργοδότη όσο και από τον μαθητευόμενο.

Η συμφωνία πρέπει να καθορίζει:

- Δεξιότητα, επάγγελμα ή απασχόληση για την οποία εκπαιδεύεται ο μαθητευόμενος
- Όνομα του προγράμματος μαθητείας
- Ημερομηνίες έναρξης και λήξης
- Ποσότητα εκπαίδευσης που θα παρέχεται από τον εργοδότη.

Οι εργοδότες μπορούν να συντάξουν τη δική τους συμφωνία ή να χρησιμοποιήσουν ένα τυποποιημένο πρότυπο που παρέχεται από την κυβέρνηση.

λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Apprenticeship agreement template (United Kingdom):
https://www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-agreement-template

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

3.3 Δημιουργώντας συνεργασίες

Η συνεργασία παίζει σημαντικό ρόλο στην επιτυχία των προγραμμάτων Ποιοτικής Μαθητείας. Με το να σχηματίζουν στρατηγικές συνεργασίες, οι οργανισμοί μπορούν να επιτύχουν πολύ περισσότερα από ό,τι θα μπορούσαν αν δούλευαν απομονωμένα. Η ποιοτική εκπαίδευση μαθητείας περιλαμβάνει ένα πολύπλοκο δίκτυο ενδιαφερομένων - καθένας με μοναδικές ευθύνες και συνεισφορές - που συνεργάζονται για να δημιουργήσουν μια ολοκληρωμένη, καλά στρογγυλεμένη εμπειρία εκπαίδευσης. Η συνεργασία μεταξύ αυτών των ενδιαφερομένων είναι το κλειδί για να διασφαλιστεί ότι οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν την πιο σχετική και αποτελεσματική εκπαίδευση.

Η πιο σημαντική συνεργασία για τις εταιρείες είναι με τους παρόχους ΤΕΕ. Αυτοί οι πάροχοι συνήθως διδάσκουν στους μαθητευόμενους τεχνικές και γενικές γνώσεις για να συμπληρώσουν

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

την εκπαίδευση που λαμβάνουν στην εταιρεία. Η καλή συνεργασία διασφαλίζει ότι η θεωρητική γνώση ευθυγραμμίζεται με τις πρακτικές δεξιότητες στον χώρο εργασίας.

Η επόμενη ενότητα περιγράφει τους συγκεκριμένους ρόλους των εμπλεκόμενων μερών και παρέχει πληροφορίες για το πώς οι εταιρείες μπορούν να ενισχύσουν ισχυρές, αποτελεσματικές συνεργασίες με τα κέντρα ΕΕΚ για να βελτιώσουν την ποιότητα και τον αντίκτυπο της εκπαίδευσης Ποιοτικής Μαθητείας τους.

Είναι κρίσιμο να κατανοήσουμε τους ρόλους και τις ευθύνες των πιθανών ενδιαφερομένων μερών προκειμένου να οικοδομήσουμε επιτυχημένες συνεργασίες στο πλαίσιο ενός προγράμματος Ποιοτικής Μαθητείας. Κάθε εμπλεκόμενος φορέας - είτε η εταιρεία, ο πάροχος ΕΕΚ, το συνδικάτο ή τα υπουργεία και οι δημόσιες διοικήσεις - έχει συγκεκριμένα καθήκοντα, συμφέροντα και προσδοκίες που παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαδικασία εκπαίδευσης.

Όταν οι διάφοροι ρόλοι των ενδιαφερομένων είναι σαφείς, η εταιρεία μπορεί στρατηγικά να επιλέξει τους κατάλληλους συνεργάτες και να αξιοποιήσει στο έπακρο την εμπειρία και τους πόρους τους.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η παρακάτω εικόνα παρέχει μια επισκόπηση των βασικών ενδιαφερομένων που εμπλέκονται στη διαδικασία Ποιοτικής Μαθητείας, ακολουθούμενη από μια εξήγηση των ευθυνών τους.

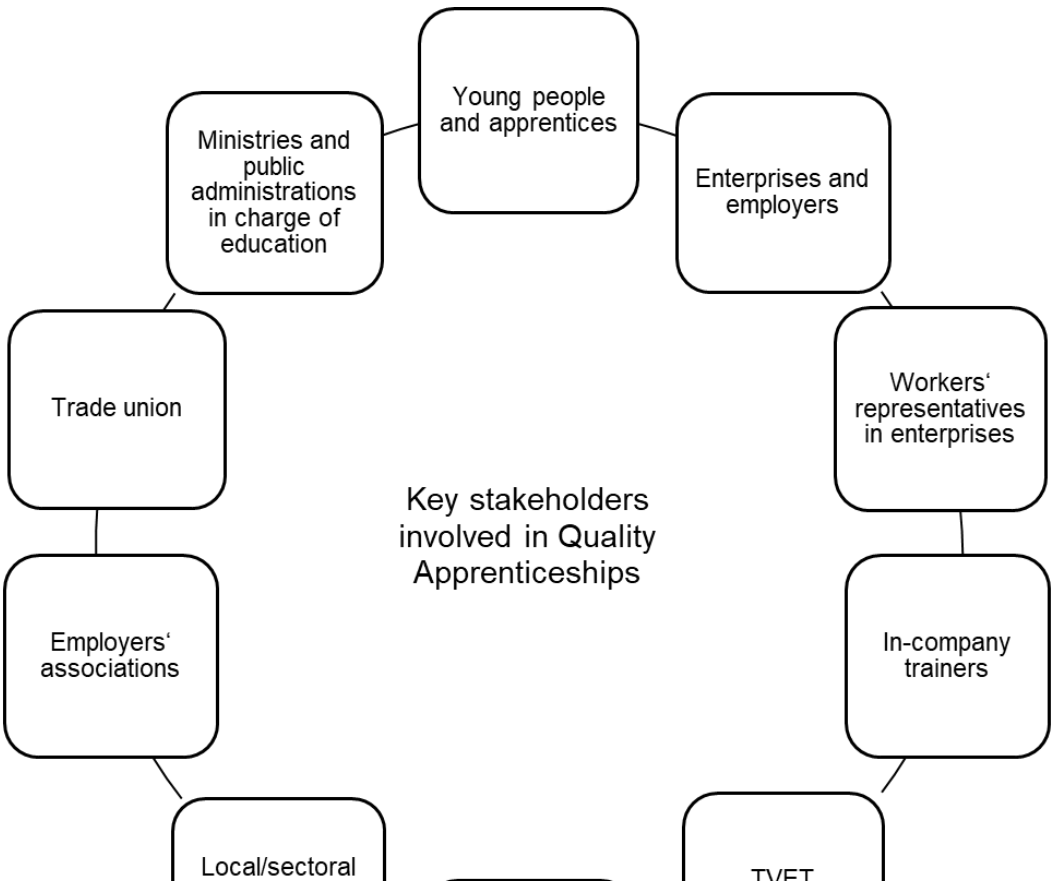
Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).



Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Σχήμα 7 Βασικοί ενδιαφερόμενοι φορείς που εμπλέκονται στις Ποιοτικές Μαθητείες (βάσει Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, 2017)

Βασισμένο στον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (2017), ακολουθεί μια λίστα με τους ενδιαφερόμενους που συμμετέχουν στο πρόγραμμα μαθητείας, μαζί με τις ευθύνες τους:

Νέοι και μαθητευόμενοι

Οι νέοι και οι μαθητευόμενοι πρέπει να ενημερωθούν για τις ευκαιρίες που έχουν στη διάθεσή τους, τόσο πριν όσο και μετά την εκπαίδευσή τους. Πρέπει να εντοπίσουν τους στόχους, τα πλεονεκτήματα και τα αδύνατα σημεία αυτών των ευκαιριών εκπαίδευσης και τα καθήκοντα που έχουν ως μαθητές.

Κατά τη διάρκεια της μαθητείας τους, οι μαθητευόμενοι πρέπει να ακολουθούν το καθορισμένο σχέδιο τόσο στην εργασία όσο και στο επαγγελματικό σχολείο. Πρέπει να ακολουθούν τις οδηγίες των εκπαιδευτών και των δασκάλων στο κέντρο ΤΕΕ και να προσπαθούν να αποκτούν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες. Επιπλέον, πρέπει να προσπαθήσουν να έχουν καλή σχέση με τους εκπαιδευτές και τους δασκάλους.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Επιχειρήσεις και εργοδότες

Ο ρόλος των εταιρειών είναι να προσλαμβάνουν μαθητευόμενους και να τους εκπαιδεύουν με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι άριστα προετοιμασμένοι για την είσοδό τους στην επαγγελματική ζωή. Η εταιρεία πρέπει να συνάψει συμβόλαιο μαθητείας με τον μαθητευόμενο και να τον πληρώνει για την εργασία του. Η εταιρεία πρέπει επίσης να διασφαλίσει ότι οι μαθητευόμενοι καλύπτονται από την κοινωνική ασφάλιση. Για την εκπαίδευση των μαθητευομένων, η εταιρεία πρέπει να διορίσει έναν κατάλληλο εκπαιδευτή που θα εκπαιδεύει τον μαθητευόμενο σύμφωνα με το σχέδιο εκπαίδευσης. Αυτό περιλαμβάνει επίσης τη συμμόρφωση με τους εφαρμοστέους εργασιακούς και νεανικούς νόμους και τη διασφάλιση ότι η μαθητεία είναι ασφαλής. Επιπλέον, οι εταιρείες πρέπει να προσαρμοστούν στις ανάγκες των ατόμων με μαθησιακές δυσκολίες, αναπηρίες ή άλλους περιορισμούς και να τους παρέχουν κατάλληλη εκπαίδευση.

Αντιπρόσωποι εργαζομένων στις επιχειρήσεις

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι υπεύθυνοι για την εξασφάλιση ότι διατηρούνται οι σωστές συνθήκες εργασίας και ότι οι μαθητευόμενοι δεν εργάζονται σε επικίνδυνα περιβάλλοντα ή δεν υπερβαίνουν τις ώρες εργασίας. Ουσιαστικά, διασφαλίζουν ότι οι μαθητευόμενοι δεν εκμεταλλεύονται. Αντιπροσωπεύουν τα συμφέροντα των μαθητευομένων εντός της εταιρείας και τους υποστηρίζουν, συμπεριλαμβανομένης της παροχής συμβουλών για την εκπαίδευσή τους.

Εκπαιδευτές εντός της εταιρείας

Οι εκπαιδευτές στην εταιρεία διασφαλίζουν ότι η εκπαίδευση του μαθητευόμενου διεξάγεται σύμφωνα με το σχέδιο εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτές εντός της εταιρείας σχεδιάζουν την εκπαίδευση στην εταιρεία και είναι υπεύθυνοι για την εξασφάλιση της εφαρμογής του σχεδίου στην πράξη. Συνεργάζονται με τους δασκάλους στο κέντρο ΤΕΕ και προσαρμόζουν την εκπαίδευση ανάλογα. Οι εκπαιδευτές παρακολουθούν την πρόοδο των μαθητευομένων και έχουν διάφορους ρόλους σε σχέση με αυτούς: είναι επιβλέποντες, δάσκαλοι, εκπαιδευτές, συνάδελφοι και συνεργάτες. Οι εκπαιδευτές είναι επίσης υπεύθυνοι για την εξασφάλιση της ασφάλειας των μαθητευομένων και δρουν ως μεσολαβητές σε συγκρούσεις.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ιδρύματα ΤΕΕ που προσφέρουν εκπαίδευση εκτός εργασίας

Τα κέντρα ΤΕΕ είναι υπεύθυνα για το σχολικό μέρος της εκπαίδευσης. Μοιράζονται την ευθύνη για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των δασκάλων για να διασφαλίσουν την κατάλληλη εκπαίδευση. Όπως οι εταιρείες, επιλέγουν ένα άτομο που είναι υπεύθυνο για την επικοινωνία μεταξύ της εταιρείας και του κέντρου ΤΕΕ. Υποστηρίζουν τον εκπαιδευτή στην ανάπτυξη του προγράμματος εκπαίδευσης και στον συντονισμό του διδακτικού περιεχομένου μεταξύ της εταιρείας και του κέντρου ΤΕΕ. Πρέπει να διασφαλίσουν ότι τα μειονεκτούντα άτομα λαμβάνουν κατάλληλη εκπαίδευση και ότι δεν υπάρχει διάκριση.

Καθηγητές ΤΕΕ

Οι δάσκαλοι στο κέντρο ΤΕΕ σχεδιάζουν την εκπαίδευση (μαζί με τον εκπαιδευτή στην εταιρεία), οργανώνουν και πραγματοποιούν την εκπαίδευση. Διασφαλίζουν ότι οι μαθητευόμενοι παρέχονται με τις σχολικές γνώσεις που απαιτούνται για την εκπαίδευση. Πρέπει να υποβάλλονται σε συνεχή εκπαίδευση για να παρακολουθούν τις τελευταίες τεχνολογίες, ώστε η εκπαίδευση να είναι επίσης

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

ενημερωμένη. Αυτό μπορεί να γίνει, για παράδειγμα, μέσω τακτικής πρακτικής εμπειρίας στην εταιρεία-εταίρο. Οι εκπαιδευτές ΤΕΕ είναι υπεύθυνοι για την παρακολούθηση της προόδου των μαθητευομένων και για τη συζήτησή της με τον εκπαιδευτή στην εταιρεία. Πρέπει επίσης να διασφαλίσουν ότι η εκπαίδευση είναι κατάλληλη και για τους μειονεκτούντες και να προσαρμόσουν το διδακτικό τους στυλ αναλόγως.

Καλή πρακτική:

Στην Ισπανία, υπάρχει μια πρωτοβουλία που επιτρέπει στους καθηγητές ΕΕΚ να πραγματοποιούν σύντομες τοποθετήσεις σε εταιρείες για να ενημερώνουν τις δεξιότητές τους και να ενισχύουν τις συνδέσεις τους με την αγορά εργασίας. Αυτό ωφελεί όχι μόνο τους δασκάλους αλλά και τους μαθητές - ιδιαίτερα εκείνους από μειονεκτικά υπόβαθρα - μέσω πιο πρακτικής και συμπεριληπτικής εκπαίδευσης. Ενισχύοντας τη στενότερη συνεργασία μεταξύ σχολείων και επιχειρήσεων, η πρωτοβουλία δημιουργεί επίσης πιο δίκαιη πρόσβαση σε πρακτική άσκηση και μαθητεία, διευκολύνοντας την είσοδο όλων των μαθητών στην αγορά εργασίας.

https://www.educa.jcyl.es/fp/es/aula-empresa
https://habitable-cove.eu/resource/res_2/

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Υπηρεσίες υποστήριξης τοπικού/τομεακού συντονισμού

Οι τοπικές υπηρεσίες υποστήριξης συντονισμού διασφαλίζουν ότι υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ των εταιρειών και των κέντρων ΤΕΕ. Επίσης, διευκολύνουν την καλή συνεργασία με άλλους ενδιαφερόμενους. Μια άλλη εργασία είναι να παρέχουν γενική υποστήριξη στις εταιρείες και τα κέντρα ΤΕΕ. Για παράδειγμα, βοηθούν σε όλα τα στάδια της εκπαίδευσης μαθητείας και είναι αφοσιωμένοι στη βελτίωση της εκπαίδευσης μαθητείας.

Εργατικά σωματεία (συνδικάτα)

Τα συνδικάτα μοιράζονται την ευθύνη για την ανάπτυξη συστημάτων Ποιοτικής Μαθητείας. Εμπλέκονται σε όλα τα στάδια της εκπαίδευσης μαθητείας. Συμμετέχουν στη διαμόρφωση πολιτικής και φέρνουν σε επαφή τα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη. Μπορεί επίσης να εμπλέκονται σε διαπραγματεύσεις μισθών στο πλαίσιο συλλογικών συμφωνιών.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Σύνδεσμοι εργοδοτών

Οι ενώσεις εργοδοτών συμμετέχουν επίσης στη διαμόρφωση πολιτικής και στη δημιουργία συνδέσεων μεταξύ των διαφόρων ενδιαφερομένων. Βοηθούν τόσο τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής όσο και τις εταιρείες. Στην υποστήριξη των εταιρειών, τους ενημερώνουν και τους πείθουν να προσφέρουν μαθητείες εντός των οργανισμών τους και τους παρέχουν επίσης εκπαίδευση. Οι ενώσεις εργοδοτών μπορεί επίσης να εμπλέκονται στις διαπραγματεύσεις για τους μισθούς. Επιπλέον, συμβάλλουν στην ανάπτυξη προτύπων προσόντων και πιστοποιήσεων.

Υπουργεία και δημόσιες διοικήσεις υπεύθυνες για την εκπαίδευση

Τα υπουργεία και οι δημόσιες υπηρεσίες παίζουν σημαντικό ρόλο στις μαθητείες. Εισάγοντας εθνικές στρατηγικές, προάγουν τις μαθητείες και τη συνεργασία μεταξύ των διαφόρων ενδιαφερομένων. Θέτουν το πλαίσιο για την εκπαίδευση των μαθητευομένων εισάγοντας νόμους και κατευθυντήριες γραμμές. Τα υπουργεία και οι δημόσιες διοικήσεις είναι (από κοινού) υπεύθυνα για την προώθηση των εταιρειών και τη χρηματοδότηση των κέντρων ΤΕΕ. Θέτουν τα

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

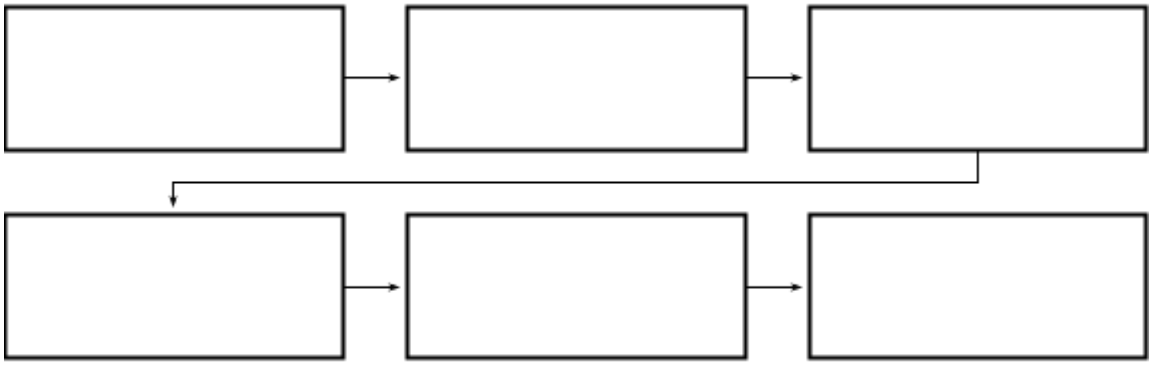
Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

ελάχιστα πρότυπα που πρέπει να πληρούνται στα κέντρα ΤΕΕ και στις εταιρείες και συμμετέχουν στην αξιολόγηση της επιτυχίας της εκπαίδευσης μαθητείας.

Μόλις οι ενδιαφερόμενοι και οι ρόλοι τους είναι γνωστοί, μπορούν να σχηματιστούν συνεργασίες. Βασισμένο στον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (2020), αυτό μπορεί να γίνει ως εξής:



Σχήμα 8 Πιθανή προσέγγιση για τη σύναψη συνεργασιών για Ποιοτικές Μαθητείες

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Είναι σημαντικό να ακολουθείται μια δομημένη προσέγγιση κατά την ίδρυση συνεργασιών. Το πρώτο βήμα είναι να καθορίσουμε τον σκοπό της συνεργασίας. Εδώ, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι όλοι οι συμμετέχοντες μοιράζονται την ίδια όραση και τους ίδιους στόχους. Μόλις ο σκοπός είναι σαφής, είναι σημαντικό να εντοπιστούν οι εταίροι που συμπληρώνουν ο ένας τον άλλον όσον αφορά τις δεξιότητές τους και μπορούν έτσι να συμβάλουν στην επιτυχία του προγράμματος.

Ένα επίσημο συμφωνητικό συνεργασίας θα πρέπει στη συνέχεια να υπογραφεί, το οποίο θα περιλαμβάνει ένα σχέδιο δράσης, σαφώς καθορισμένους ρόλους και ευθύνες, καθώς και διατάξεις για τη χρηματοδότηση. Η διάρκεια της συνεργασίας, καθώς και η μέθοδος για την ανανέωσή της και το σχέδιο αποχώρησης, θα πρέπει επίσης να καθορίζονται σαφώς στη συμφωνία.

Επιπλέον, θα πρέπει να συσταθεί μια ενισχυμένη ομάδα εργασίας, αποτελούμενη από μέλη όλων των εταίρων, για να επιβλέπει την εφαρμογή της συμφωνίας συνεργασίας. Η ανώτερη διοίκηση

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

παίζει κρίσιμο ρόλο στην ανασκόπηση της προόδου της συνεργασίας και στην αντιμετώπιση οποιωνδήποτε εμποδίων μπορεί να προκύψουν κατά την εφαρμογή.

Ο εθνικός ρυθμιστικός φορέας ή το υπουργείο που είναι υπεύθυνο για τις μαθητείες μπορεί να διευκολύνει τη δημιουργία συνεργασιών μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών σε εθνικό και τομεακό επίπεδο, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές που παρέχονται από το ρυθμιστικό πλαίσιο της χώρας.

Σε τοπικό επίπεδο, οι επιχειρήσεις φέρουν την κύρια ευθύνη για την υλοποίηση της εκπαίδευσης Ποιοτικής Μαθητείας, ενώ οι πάροχοι Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΤΕΕΚ) συμπληρώνουν αυτό προσφέροντας εκπαίδευση εκτός εργασίας. Άλλοι φορείς, όπως οι μεσάζοντες, παρέχουν επίσης βασικές υπηρεσίες υποστήριξης στις επιχειρήσεις. Σε περιπτώσεις όπου η Ποιοτική Μαθητεία είναι νέα για μια επιχείρηση, ενδέχεται να μην έχουν ακόμη επαρκή γνώση της διαδικασίας. Σε τέτοιες περιπτώσεις, μια κύρια οντότητα, μεσάζων ή ομάδα έργου υπεύθυνη για την εισαγωγή της επαγγελματικής εκπαίδευσης μπορεί να βοηθήσει στη διευκόλυνση της δημιουργίας συνεργασιών, με τους παρόχους ΤΕΕ συχνά να αναλαμβάνουν

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

ηγετικό ρόλο σε αυτή τη διαδικασία.

Οι επιχειρήσεις μπορούν να ακολουθήσουν μια συγκεκριμένη διαδικασία για να δημιουργήσουν αποτελεσματικά συνεργασίες. Πρώτον, πρέπει να αποκτήσουν μια σαφή κατανόηση του κύκλου ζωής της εκπαίδευσης Ποιοτικής Μαθητείας και του ρόλου τους, καθώς και των ρόλων άλλων οργανισμών που εμπλέκονται στην εκπαίδευση. Είναι απαραίτητο να αξιολογηθεί η ικανότητα της εταιρείας να παρέχει εκπαίδευση Ποιοτικής Μαθητείας σύμφωνα με τα πρότυπα και να εκτιμηθούν οι υποστηρικτικές υπηρεσίες που απαιτούνται κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Για την εκπαίδευση εκτός εργασίας, η επιχείρηση θα πρέπει να εντοπίσει πιθανούς παρόχους Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΤΕΕΚ) και να σχηματίσει συνεργασία μαζί τους. Ομοίως, για άλλες υποστηρικτικές υπηρεσίες, μπορούν να εντοπιστούν ενδιάμεσοι οργανισμοί ή τοπικά επιμελητήρια για να παρέχουν την απαραίτητη βοήθεια.

Τέλος, σε συνεργασία με τα τοπικά επιμελητήρια ή τις ενώσεις εργοδοτών, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εντοπίσουν άλλες επιχειρήσεις που μπορούν να παρέχουν συμπληρωματικές ευκαιρίες εκπαίδευσης για τους μαθητευόμενους, ιδιαίτερα σε τομείς όπου η επιχείρηση δεν διαθέτει τις απαιτούμενες εγκαταστάσεις και να δημιουργήσουν συνεργασίες για να καλύψουν αυτά τα κενά.

Πρακτικά παραδείγματα:

Πρακτικό παράδειγμα:

Η Ευρωπαϊκή Συμμαχία για τις Μαθητείες ενώνει κυβερνήσεις και βασικούς ενδιαφερόμενους για να ενισχύσει την ποιότητα, την προσφορά και τη συνολική εικόνα των μαθητειών στην Ευρώπη. Ανανεώθηκε το 2020, από τότε προάγει εθνικές συμμαχίες, υποστηρίζει τις ΜΜΕ και ενισχύει τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, επίσης με στόχο να καταστήσει την επαγγελματική εκπαίδευση πιο πράσινη και ψηφιακή. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/european-alliance-apprenticeships_en

μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Βελτίωση της συνεργασίας και της ευθυγράμμισης των παρόχων ΤΕΕ και των ΜΜΕ

Η συνεργασία μεταξύ των παρόχων ΤΕΕ και των εταιρειών παίζει καθοριστικό ρόλο στην επιτυχία της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Ωστόσο, παρά τη σημασία της, πολλές εταιρείες και πάροχοι ΤΕΕ είτε έχουν περιορισμένη είτε καθόλου συνεργασία. Η ενίσχυση αυτής της συνεργασίας

Πρακτικό παράδειγμα:

Η Επιτροπή Δωρητών για τη Δίδυμη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (DC dVET) είναι ένας οργανισμός που ιδρύθηκε μέσω της συνεργασίας της Αυστρίας, της Γερμανίας, της Ελβετίας και του Λιχτενστάιν για να υποστηρίξει την ανάπτυξη της δίδυμης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (VET) στο πλαίσιο της αναπτυξιακής συνεργασίας. Λειτουργεί ως κεντρικό κέντρο γνώσης, προσφέροντας εξειδίκευση, εμπειρία

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

φέρνει πολυάριθμα οφέλη που βελτιώνουν την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης:

Ανταλλαγή περιεχομένου - συντονισμός μαθησιακών στόχων και περιεχομένου

- Το εκπαιδευτικό περιεχόμενο μπορεί να παραδοθεί με μια πιο λογική σειρά.
- Η επανάληψη ή η μη κάλυψη του μαθησιακού περιεχομένου μπορεί να αποτραπεί.
- Το εκπαιδευτικό περιεχόμενο που έχει ήδη καλυφθεί είναι διαφανές, καθιστώντας αδύνατο για τους μαθητευόμενους να ψεύδονται γι' αυτό.

- Καλύτερος σχεδιασμός εκπαίδευσης μέσω συνεργασίας
- Εντοπισμός και επίλυση προβλημάτων
  - Μπορούν να εντοπιστούν τα προβλήματα κινήτρων.
  - Επιτρέπει την αναγνώριση της έλλειψης προσαρμοστικότητας των δεξιοτήτων (μαθητευόμενοι που δεν μπορούν να μεταφέρουν τη θεωρητική γνώση στην πράξη).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Αποκτώντας μια καλύτερη συνολική εικόνα της απόδοσης των μαθητευομένων
    - Οι δυνάμεις και οι αδυναμίες των μαθητευομένων μπορούν να εντοπιστούν
    - Επιτρέπει την αξιολόγηση των δεξιοτήτων τους.

Ένας καλός τρόπος για να αυξηθούν οι πιθανότητες μιας επιτυχούς συνεργασίας είναι να συνταχθούν συμφωνίες συνεργασίας ή μνημόνια κατανόησης (MoU). Η υπογραφή τέτοιων εγγράφων αυξάνει την πιθανότητα οι εταίροι να αποδώσουν μεγαλύτερη αξία στη συνεργασία και να αναπτυχθεί μια παραγωγική εταιρική σχέση.
Η καθιέρωση μιας πιο ισχυρής και στρατηγικής συνεργασίας μεταξύ του παρόχου ΤΕΕ και της ΜΜΕ προσφέρει μια σειρά από οφέλη που μπορούν να ενισχύσουν σημαντικά την ποιότητα και τον αντίκτυπο της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Τα παρακάτω βήματα περιγράφουν πρακτικά μέτρα για τη δημιουργία και τη διατήρηση μιας επιτυχημένης συνεργασίας, επιτρέποντας και στις δύο πλευρές να συνεργάζονται πιο αποτελεσματικά.

- Δημιουργία και διατήρηση μιας κοινής λίστας με στοιχεία επικοινωνίας

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

    - Απαραίτητο/χρήσιμο περιεχόμενο που πρέπει να προστεθεί
        - Όνομα και οργάνωση των εκπαιδευτών/δασκάλων
        - Θέση/Καθήκον των εκπαιδευτών/δασκάλων
        - Διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των εκπαιδευτών/δασκάλων
        - Τηλέφωνο των εκπαιδευτών/δασκάλων
    - Σημαντικό: η λίστα πρέπει να ενημερώνεται συνεχώς σε περίπτωση αλλαγών.
- Δημιουργία μιας κοινής βάσης δεδομένων για την πρόοδο της μάθησης, κ.λπ.
    - Μπορεί να γίνει χρησιμοποιώντας μια λίστα με πλαίσια ελέγχου για οπτική παρουσίαση και επιπλέον χώρο για την ανταλλαγή πιο λεπτομερών πληροφοριών.
- Διεξαγωγή τακτικών συναντήσεων/τηλεφωνικών κλήσεων
- Καθιέρωση μηχανισμού αναφοράς

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

    - Προσφέρει έναν καλύτερο τρόπο για να εντοπίζουμε και να επιλύουμε προβλήματα.
- Έλεγχος και ανταλλαγή εγγράφων όπως εξετάσεις, μεταγραφές, κ.λπ.
    - Αυτό επιτρέπει την αναγνώριση των δυνατών και αδύνατων σημείων, τα οποία μπορούν να οδηγήσουν σε πιθανές βελτιώσεις στην εκπαίδευση.
- Καθορισμός κανόνων εκ των προτέρων
    - Επικοινωνία μεταξύ τους σε περίπτωση κακών βαθμών, προβλημάτων, κ.λπ.

Είναι σημαντικό να έχουμε μια λίστα επαφών ώστε όλοι να μπορούν να επικοινωνούν μεταξύ τους. Αυτή η λίστα πρέπει πάντα να διατηρείται ενημερωμένη. Μια κοινή βάση δεδομένων (σημείωση: προστασία δεδομένων) που δείχνει τη διαδικασία μάθησης των μαθητευομένων στην επιχείρηση και στο κέντρο ΤΕΕ μπορεί να είναι ένα πολύτιμο εργαλείο για την παρακολούθηση της προόδου της μάθησης. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι αυτή η βάση δεδομένων ή το έγγραφο πρέπει να είναι εύκολα επεξεργάσιμα, και ότι η πρόοδος της μάθησης μπορεί να καταχωρηθεί γρήγορα, διαφορετικά υπάρχει υψηλός κίνδυνος να μην χρησιμοποιηθεί πλέον.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ένας παράγοντας της προόδου στη μάθηση είναι η αξιολόγηση της απόδοσης, γι' αυτό είναι σημαντικό να μοιράζονται τα αποτελέσματα εξετάσεων/αποδόσεων μεταξύ τους. Η τακτική επικοινωνία μεταξύ των δύο εκπαιδευτικών τοποθεσιών επιτρέπει την έγκαιρη αναγνώριση προβλημάτων και αδυναμιών και την πιθανή επίλυσή τους. Είναι χρήσιμο να καθοριστούν ορισμένοι κανόνες, όπως το ότι ο δάσκαλος στο κέντρο ΤΕΕ ενημερώνει τον εκπαιδευτή στην εταιρεία αν ο μαθητευόμενος έχει αρνητική βαθμολογία σε ένα τεστ ή μάθημα ή αν υπάρχουν συγκρούσεις με άλλους μαθητές.

Είναι επίσης λογικό να καθοριστούν ορισμένοι κανόνες πριν από την έναρξη της εκπαίδευσης μαζί με τον μαθητευόμενο. Αν ο μαθητευόμενος γνωρίζει ότι ο εκπαιδευτής στην εταιρεία είναι επίσης ενήμερος για την πρόοδό του στη σχολή επαγγελματικής κατάρτισης, μπορεί να καταβάλει περισσότερη προσπάθεια. Αν η συνεργασία των δύο τόπων μάθησης δεν επικοινωνηθεί καλά στον μαθητευόμενο πριν από την έναρξη της εκπαίδευσης, υπάρχει κίνδυνος η υπερβολική παρακολούθηση να θεωρηθεί ως παραβίαση εμπιστοσύνης.

Πρακτικό παράδειγμα:

Το AppInterN είναι ένα πρόγραμμα που συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ και στοχεύει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της επαγγελματικής και εκπαιδευτικής κατάρτισης. Η διαδικτυακή πλατφόρμα AppInterN στοχεύει στην ενίσχυση των δεσμών μεταξύ των παρόχων ΕΕΚ και της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Υπάρχουν τρία Κέντρα Σταδιοδρομίας (Ισπανικό, Ιταλικό, Ελληνικό) που προσπαθούν να φέρουν τους μαθητές και αποφοίτους της ΕΕΚ πιο κοντά στους ενδιαφερόμενους της αγοράς εργασίας και τους εργοδότες. Ένας τομέας είναι η εισαγωγή των «Πρεσβευτών Επιχειρήσεων», καθιερωμένων επαγγελματιών που είναι πρόθυμοι να ενημερώσουν και να συμβουλέψουν τους φοιτητές και τους αποφοίτους σχετικά με τις τρέχουσες ανάγκες της αγοράς εργασίας και άλλα θέματα.
https://www.appintern.eu/en/home-italy/appintern-for-businesses/

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που
ration

Πρακτικό παράδειγμα:

Στην Ελβετία, η εκπαίδευση μαθητείας πραγματοποιείται σε τρεις τοποθεσίες: την επιχείρηση, το επαγγελματικό σχολείο και επιπλέον δια-επιχειρησιακά μαθήματα. Με τρεις τοποθεσίες μάθησης, η συνεργασία είναι ακόμη πιο σημαντική, γι' αυτό και ξεκίνησε το έργο Realto. Είναι μια δωρεάν ψηφιακή πλατφόρμα διαθέσιμη σε τρεις γλώσσες όπου οι τρεις τοποθεσίες μάθησης μπορούν να ανταλλάσσουν πληροφορίες. Η πλατφόρμα είναι προσβάσιμη τόσο μέσω κινητού τηλεφώνου όσο και υπολογιστή. Οι μαθητευόμενοι και οι εκπαιδευτές μπορούν να δημοσιεύουν και να σχολιάζουν εικόνες, σημειώσεις και κείμενα εκεί. Αυτό επιτρέπει καλύτερη συνεργασία και συντονισμό του μαθησιακού περιεχομένου.
https://www.realto.ch/#/

3.4 Διασφάλιση της ικανότητας των ΜΜΕ και των παρόχων ΤΕΕ

Για να διασφαλιστεί η υψηλής ποιότητας εκπαίδευση, υπάρχουν ορισμένες απαιτήσεις που οι εταιρείες εκπαίδευσης και οι πάροχοι ΤΕΕ πρέπει να πληρούν προκειμένου να επιτραπεί η εκπαίδευση μαθητευομένων. Αυτές οι απαιτήσεις αφορούν τόσο το προσωπικό όσο και τον εξοπλισμό.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Αυτό το τμήμα περιγράφει τις νομικές απαιτήσεις. Πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με την προετοιμασία των εκπαιδευτών μπορούν να βρεθούν στο 3.5, και για τις εγκαταστάσεις εκπαίδευσης στο 3.6.

Για να παρέχει μια καλή εμπειρία Ποιότητας Μαθητείας, μια εταιρεία θα πρέπει ιδανικά να ενσωματώνει τα εξής βασικά χαρακτηριστικά:

• Μια ισχυρή κίνητρο και σαφής δέσμευση για την προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των μαθητευομένων

• Ενεργή συμμετοχή σε έναν επιχειρηματικό τομέα που ευθυγραμμίζεται με τον στόχο του προγράμματος Ποιοτικής Μαθητείας (Αυτό σημαίνει, για παράδειγμα, ότι ένα ξυλουργείο δεν μπορεί να εκπαιδεύσει έναν μαθητευόμενο στην ηλεκτρονική)

• Έχοντας μια ποικιλόμορφη και ολοκληρωμένη γκάμα καθηκόντων που επιτρέπει στους μαθητευόμενους να αποκτούν εμπειρία σε όλους τους σχετικούς τομείς (εναλλακτικά, είναι δυνατή η συνεργασία εντός ενός δικτύου εκπαίδευσης)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

• Ο απαραίτητος εξοπλισμός (εργαλεία, μηχανές, λογισμικό, …) για να προσφερθεί μια επαρκώς ευρεία εκπαίδευση

• Έχοντας επαρκή οργανωτική ικανότητα για να υποστηρίξουμε αποτελεσματικά τους μαθητευόμενους, συμπεριλαμβανομένων:

- Αφιερωμένος χρόνος και προσωπικοί πόροι
- Πρόσβαση στον απαραίτητο τεχνικό εξοπλισμό και τις εγκαταστάσεις (οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για εκπαιδευτικούς σκοπούς)

- Ένας καταρτισμένος και εξουσιοδοτημένος εκπαιδευτής που διαθέτει:
  - Relevant professional expertise and practical experience
  - Σχετική επαγγελματική εμπειρία και πρακτική εμπειρία
  - Κατάλληλη πιστοποίηση ή εκπαίδευση στη επαγγελματική διδασκαλία

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Διαφορετικοί κανονισμοί ισχύουν σε κάθε χώρα. Είναι επομένως σημαντικό να διαπιστωθεί ποιες νομικές ρυθμίσεις ισχύουν στη συγκεκριμένη χώρα και να τηρούνται. Πώς να προσδιορίσετε την εφαρμοστέα νομική κατάσταση στη σχετική χώρα έχει περιγραφεί στην ενότητα 2.1.

.

Πρακτικό παράδειγμα:

Στην Αυστρία, είναι νομική απαίτηση ότι μια εταιρεία πρέπει να διαθέτει όλους τους απαραίτητους πόρους που περιγράφονται παρακάτω για να παρέχει εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, βάσει του Ομοσπονδιακού Νόμου για την Επαγγελματική Εκπαίδευση των Μαθητευομένων (Berufsausbildungsgesetz – BAG, 1969), οι απαιτήσεις είναι οι εξής:

Νομική επιλεξιμότητα

Η εταιρεία πρέπει να είναι εξουσιοδοτημένη να εκτελεί δραστηριότητες στις οποίες θα εκπαιδευτεί ο μαθητευόμενος σύμφωνα με τους κανονισμούς του επαγγέλματος.

Επιλεξιμότητα εταιρείας

Η εταιρεία πρέπει να είναι οργανωμένη και να λειτουργεί με τέτοιο τρόπο ώστε όλες οι γνώσεις και οι δεξιότητες που περιέχονται στο επαγγελματικό προφίλ να μπορούν να διδάσκονται. Αν αυτό δεν είναι δυνατό, οι μαθητευόμενοι μπορούν να εκπαιδευτούν ως μέρος ενός δικτύου εκπαίδευσης.

Μια εταιρεία μπορεί να διεξάγει εκπαίδευση μαθητείας σε συνεργασία με μια άλλη κατάλληλη εταιρεία ή με τη βοήθεια μαθημάτων. Αυτό ισχύει εάν οι απαιτούμενες δεξιότητες και γνώσεις μπορούν να διδάσκονται κατά το μεγαλύτερο μέρος, αλλά όχι πλήρως. Με την προϋπόθεση ότι η πλήρης εκπαίδευση του μαθητευόμενου διασφαλίζεται από το μέτρο συμπληρωματικής εκπαίδευσης του δικτύου.

Οι συμφωνίες που γίνονται στο πλαίσιο του δικτύου εκπαίδευσης καταγράφονται στο συμβόλαιο μαθητείας ή σε ξεχωριστή συμφωνία. Αυτά τα έγγραφα πρέπει να καθορίζουν όσο το δυνατόν πιο ακριβώς το περιεχόμενο της εκπαίδευσης που θα παρέχεται εκτός της εταιρείας, τον συνεργάτη της εκπαιδευτικής συνεργασίας (εταιρεία ή ίδρυμα) και τη διάρκεια των δραστηριοτήτων της συνεργασίας. Η εταιρεία/ίδρυμα πρέπει να διαθέτει το απαραίτητο εξειδικευμένο προσωπικό και τις εγκαταστάσεις για να είναι εξουσιοδοτημένη να παρέχει την εκπαίδευση.

Το μέγεθος της εταιρείας δεν είναι καθοριστικό· μια εταιρεία με έναν μόνο υπάλληλο μπορεί επίσης να εκπαιδεύσει μαθητευόμενους, εφόσον διασφαλίζεται η επαρκής εκπαίδευση των μαθητευομένων.

Εκπαιδευόμενος

Πρέπει να είναι διαθέσιμος τουλάχιστον ένα άτομο κατάλληλο για την εκπαίδευση μαθητευομένων. Αυτός μπορεί να είναι είτε το άτομο που είναι εξουσιοδοτημένο να εκπαιδεύει τους μαθητευόμενους, είτε ένας υπάλληλος που επιλέγεται από αυτόν. Αυτό το επιλεγμένο άτομο πρέπει φυσικά να έχει τις απαραίτητες δεξιότητες.
Εάν οι εξουσιοδοτημένοι εκπαιδευτές δεν αναλάβουν οι ίδιοι την εκπαίδευση του μαθητευόμενου, ένας εκπαιδευτής ανατίθεται με αυτό το καθήκον.

Καμία απαγόρευση από την περιφερειακή διοικητική αρχή

Οι εξουσιοδοτημένοι εκπαιδευτές μπορούν επίσης να απαγορευτούν από την εκπαίδευση μαθητευομένων από την περιφερειακή διοικητική αρχή (Bezirksverwaltungsbehörde). Αυτό μπορεί να ισχύει για περιορισμένο ή απεριόριστο χρονικό διάστημα.

Λόγοι για αυτό μπορεί να είναι:

- Ποινικές καταδίκες
- Σοβαρή παράβαση καθήκοντος προς τον μαθητευόμενο
- Η εκπαίδευση των μαθητευομένων δεν διασφαλίζεται πλέον (για παράδειγμα, λόγω αλλαγής της εγκατάστασης ή αλλαγής της διοίκησης)

Εάν πληρούνται οι απαιτήσεις, η εταιρεία θα λάβει πιστοποιητικό έγκρισης και θα επιτραπεί να εκπαιδεύει μαθητευόμενους στο επάγγελμα.

Πρακτικά παραδείγματα:
Παρόμοιοι κανονισμοί ισχύουν τόσο στη Γερμανία όσο και στην Ελβετία, με μικρές διαφορές.
Γερμανία:
https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/pflichten-ausbildungsbetrieb
Ελβετία:
https://www.vocationaleducation.ch/en/requirements/becoming-apprenticeship-host-company

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

3.5 Προετοιμασία προσωπικού

Ο πιο σημαντικός παράγοντας στις μαθητείες είναι ο εκπαιδευτής εντός της εταιρείας καθώς και οι δάσκαλοι του παρόχου ΤΕΕ. Είναι σημαντικό να είναι επαρκώς προετοιμασμένοι ώστε να μεταδώσουν τεχνικές γνώσεις στους μαθητευόμενους και να χτίσουν μια καλή προσωπική σχέση μαζί τους.

Όπως και πριν, οι νομικές απαιτήσεις που ισχύουν για την εταιρεία πρέπει να προσδιοριστούν κατά την εφαρμογή του προγράμματος, καθώς οι νόμοι διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Ωστόσο, για να παρέχουμε μια καλή εικόνα για το τι μπορεί να περιλαμβάνουν αυτές οι απαιτήσεις, η νομική κατάσταση περιγράφεται παρακάτω χρησιμοποιώντας πρακτικά παραδείγματα.

Απαιτήσεις

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Σε πολλές χώρες, πρέπει να παρακολουθήσει κανείς ένα μάθημα ή να δώσει εξετάσεις πριν του επιτραπεί να εκπαιδεύσει μαθητευόμενους. Αυτό διασφαλίζει ότι κάθε εκπαιδευτής έχει ένα ελάχιστο επίπεδο γνώσεων και αποτρέπει οποιονδήποτε χωρίς προηγούμενη εμπειρία ή εκπαίδευση να αναλάβει την δύσκολη πρόκληση της εποπτείας μαθητευομένων.

Πρακτικό παράδειγμα:

Η ακόλουθη ενότητα περιγράφει το περιεχόμενο που καλύπτεται στην εξέταση στην Αυστρία σύμφωνα με τους κανονισμούς εξέτασης εκπαιδευτών: https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10007760

- Καθορισμός στόχων εκπαίδευσης βάσει της περιγραφής εργασίας
    - Ανάλυση της περιγραφής εργασίας σε σχέση με τον προγραμματισμό εκπαίδευσης
    - Δημιουργία ατομικών εκπαιδευτικών στόχων βάσει αυτής της ανάλυσης
- Σχεδιασμός εκπαίδευσης στην εταιρεία
    - Επιλογή και σχεδιασμός κατάλληλων μέτρων εκπαίδευσης
    - Χρονική και οργανωτική κατανομή των δραστηριοτήτων εκπαίδευσης στις λειτουργίες της εταιρείας για την επίτευξη των στόχων εκπαίδευσης
- Προετοιμασία, υλοποίηση και παρακολούθηση της εκπαίδευσης
    - Βασικές αρχές της μεθοδολογίας εκπαίδευσης της εταιρείας με ιδιαίτερη προσοχή στις ενεργοποιητικές μεθόδους
    - Ανάπτυξη άλλων υπαλλήλων στο πλαίσιο της εκπαίδευσης
    - Χρήση εκπαιδευτικών βοηθημάτων
    - Παρακολούθηση απόδοσης
- Συμπεριφορά του εκπαιδευτή προς τον μαθητευόμενο
    - Ανάπτυξη Καθήκοντα και ευθύνες του εκπαιδευτή
    - Προσωπική ανάπτυξη του μαθητευόμενου και επιτυχία της εκπαίδευσης
    - Καθήκοντα και ευθύνες του εκπαιδευτή
    - Προσωπική ανάπτυξη του μαθητευόμενου και επιτυχία της εκπαίδευσης

Πρακτικά παραδείγματα:

Εναλλακτικά, μπορεί να παρακολουθηθεί ένα μάθημα βασισμένο στο ίδιο περιεχόμενο. Το μάθημα πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον 40 ώρες εργασίας και να ολοκληρώνεται με μια τεχνική συζήτηση.

ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρακτικά παραδείγματα:

Κορέα: Η εκπαίδευση που πρέπει να υποβληθούν οι εκπαιδευτές και οι δάσκαλοι εντός της επιχείρησης στην Κορέα προκειμένου να επιτραπεί η εκπαίδευση μαθητευομένων περιγράφεται εδώ: Κανγκ και συνεργάτες (2017, σσ. 64-70)

Γερμανία: Στη Γερμανία, πρέπει να εξεταστείτε σε μια εξέταση που αποτελείται από γραπτό και πρακτικό μέρος με το ακόλουθο περιεχόμενο:

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA135.pdf

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι εκπαιδευτές στα κέντρα ΤΕΕΠ πρέπει επίσης να πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις. Αυτά διαφέρουν σημαντικά από χώρα σε χώρα. Ακολουθεί η περιγραφή των απαιτήσεων που πρέπει να πληρούνται στην Αυστρία για να γίνει κάποιος επαγγελματικός σχολικός δάσκαλος:

Πρακτικό παράδειγμα:

Για να πληροί τις προϋποθέσεις ως καθηγητής επαγγελματικού σχολείου στην Αυστρία, οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν ολοκληρώσει σχετική εκπαίδευση καθώς και τη Matura (A-levels). Γενικά, υπάρχουν τρεις διαφορετικές ομάδες μαθημάτων:

- Γενική εκπαίδευση και επιχειρηματικά μαθήματα
- Θεωρητικά μαθήματα
- Πρακτικά μαθήματα

Ανάλογα με την προτιμώμενη ομάδα μαθημάτων προς διδασκαλία, ισχύουν συγκεκριμένες απαιτήσεις.
Όλοι οι δάσκαλοι - με εξαίρεση τους δασκάλους γενικής εκπαίδευσης - πρέπει να έχουν αρκετά χρόνια σχετικής επαγγελματικής εμπειρίας στον τομέα των επιχειρήσεων πριν εισέλθουν στο επάγγελμα του δασκάλου.
Ενώ διδάσκουν, οι καθηγητές επαγγελματικών σχολών πρέπει να ολοκληρώσουν το προπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών στην «Δίδυμη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Τεχνολογία και Εμπόριο». Αυτό είναι ένα πρόγραμμα σπουδών μερικής απασχόλησης και καλύπτει θέματα στους τομείς των εκπαιδευτικών επιστημών, της διδακτικής των μαθημάτων και των πρακτικών παιδαγωγικών σπουδών.
Υπάρχει επίσης ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα 60 ECTS, το οποίο είναι προαιρετικό για τους δασκάλους στα επαγγελματικά σχολεία, για τους δασκάλους της πρακτικής διδασκαλίας σχετικών μαθημάτων και για τους δασκάλους της θεωρητικής διδασκαλίας σχετικών μαθημάτων με σχετική τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Πρακτικά παραδείγματα:

Γερμανία: Στη Γερμανία, υπάρχουν διάφοροι τρόποι για να γίνετε καθηγητής επαγγελματικού σχολείου, οι οποίοι εξηγούνται εδώ:
https://www.mystipendium.de/berufe/berufsschullehrer,
https://de.indeed.com/karriere-guide/jobsuche/wie-wird-man-berufsschullehrer
Ελβετία: Απαιτήσεις και απαραίτητη εκπαίδευση για να γίνετε καθηγητής επαγγελματικού σχολείου:

https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/1900?id=3042

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ρόλοι των εκπαιδευτών

Οι εκπαιδευτές στις εταιρείες έχουν μεγάλη ευθύνη. Η εκπαίδευση δεν αφορά μόνο τη μεταφορά γνώσεων· οι εκπαιδευτές αναλαμβάνουν διάφορους ρόλους, οι οποίοι περιγράφονται παρακάτω.

• Επόπτης

Στον ρόλο του επόπτη, ο εκπαιδευτής πρέπει να θέσει στόχους και πρότυπα απόδοσης και να καταρτίσει ένα σχέδιο εκπαίδευσης. Αυτό περιλαμβάνει επίσης την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τους στόχους. Επιπλέον, ο εκπαιδευτής πρέπει να θέσει σαφή όρια για τον μαθητευόμενο.

• Δάσκαλος

Στον ρόλο του δασκάλου, είναι καθήκον του εκπαιδευτή να μεταδώσει εξειδικευμένες γνώσεις στους μαθητευόμενους. Αυτό περιλαμβάνει την εξήγηση πραγμάτων στους μαθητευόμενους και την εξάσκηση μαζί τους.

• Εκπαιδευτής

Στον ρόλο του εκπαιδευτή, η προσοχή εστιάζεται στην εκπαιδευτική ανάπτυξη του

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

μαθητευόμενου. Ο στόχος είναι να δείξουμε στον μαθητευόμενο πώς να συμπεριφέρεται κατάλληλα σε ορισμένες καταστάσεις, όπως όταν μιλάει με συναδέλφους ή πελάτες, να τον συνοδεύσουμε καθώς μεγαλώνει και να του παρέχουμε χώρο για προσωπική ανάπτυξη.

• Μέντορας

Στον ρόλο του μέντορα, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να παρέχει στον μαθητευόμενο την καλύτερη δυνατή υποστήριξη κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής του. Αυτό περιλαμβάνει την επαγγελματική και προσωπική ενσωμάτωση του μαθητευόμενου στην εταιρεία, καθώς και τη συμβουλή τους για περαιτέρω ευκαιρίες εκπαίδευσης.

• Συνεργάτης

Στον ρόλο του συνεργάτη, οι εκπαιδευτές λειτουργούν ως το πρώτο σημείο επαφής για τους μαθητευόμενους κατά τη διάρκεια δύσκολων περιόδων. Σε αυτό το πλαίσιο, είναι σημαντικό να ενδιαφέρεστε για τον μαθητευόμενο και τα προβλήματά του και να είστε εκεί για αυτόν.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Εκτός από τις ευθύνες που αναλαμβάνει ο εκπαιδευτής στην εταιρεία, οι δάσκαλοι στα κέντρα ΤΕΕ έχουν επίσης ορισμένες εργασίες και ρόλους που πρέπει να εκπληρώσουν.

- Planning, organising, and delivering off-the-job training within the framework of the overall apprenticeship programme.

• Σχεδιασμός, οργάνωση και παροχή εκπαίδευσης εκτός εργασίας στο πλαίσιο του συνολικού προγράμματος μαθητείας.
• Αλληλεπιδρώντας με τους ομολόγους τους στις συνεργαζόμενες επιχειρήσεις για να διασφαλίσουν την άριστη συντονισμένη μεταξύ των στοιχείων εκπαίδευσης εκτός και εντός εργασίας.
• Παρακολούθηση της προόδου της μάθησης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων των μαθητευόμενων σε τακτική βάση.
• Παροχή επιπλέον υποστήριξης στους μαθητευόμενους με μαθησιακές δυσκολίες, αναπηρίες και άλλες προκλήσεις.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

• Κατά την εισαγωγή των μαθητείας, οι εκπαιδευτικοί της Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (TEEK) μπορούν να υποστηρίξουν τους εκπαιδευτές εντός της επιχείρησης (in-CTs) στην ανάπτυξη σχεδίων εκπαίδευσης της εταιρείας.

Πρακτικό παράδειγμα:

Το Leando, από το Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στη Γερμανία, είναι ένας οδηγός για επαγγελματίες εκπαίδευσης που παρέχει στους εκπαιδευτές πληροφορίες, κατευθυντήριες γραμμές και χρήσιμα έγγραφα για όλα τα θέματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση. Τα θέματα που καλύπτονται στον οδηγό περιλαμβάνουν την προετοιμασία, τη διδασκαλία και τη μάθηση, την ψηφιοποίηση, την παρακίνηση, τη διαχείριση συγκρούσεων και την επικοινωνία. Ο οδηγός είναι διαθέσιμος δωρεάν.
https://leando.de/landing_page/leitfaden-ausbildende-fachkraefte

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες

Σήμερα, γίνεται ολοένα και πιο σημαντικό να διαθέτουμε επαρκείς ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες. Για να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις πολλές ευκαιρίες που δημιουργούνται από τον

Εργαλείο:

Το digi.check είναι μια πρωτοβουλία του Υπουργείου Παιδείας της Αυστρίας που έχει σχεδιαστεί για να δοκιμάσει τις ψηφιακές δεξιότητες των μαθητών. Αρχικά, δημιουργείται μια αυτοεικόνα μέσω αναστοχαστικών ερωτήσεων, η οποία στη συνέχεια επαληθεύεται μέσω μιας αξιολόγησης δεξιοτήτων. Υπάρχουν διάφορα μοντέλα για τα αντίστοιχα σχολικά επίπεδα, αλλά μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί από τους εκπαιδευτικούς για να αποκτήσουν μια κατανόηση των δικών τους δεξιοτήτων. Όταν το πρόγραμμα χρησιμοποιείται για να δοκιμάσει τους μαθητές, τα αποτελέσματά τους μπορούν να συλλεχθούν και να ανακτηθούν με τη δημιουργία κωδικών TAN.
https://digikomp.at/die-initiative/digicheck-wissen-koennen-zeigen
https://www.bmb.gv.at/Themen/schule/zrp/dibi/dgb/digicheck.html

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εκσυγχρονισμό στην εκπαίδευση, οι εκπαιδευτές χρειάζονται τουλάχιστον βασικές τεχνικές γνώσεις. Για να διαπιστωθεί αν οι εκπαιδευτές διαθέτουν αυτή τη γνώση, μπορούν να χρησιμοποιηθούν εργαλεία αξιολόγησης για να εκτιμηθούν οι ψηφιακές τους δεξιότητες.

Μόλις ένας εκπαιδευτής γνωρίζει πού υπάρχει περιθώριο βελτίωσης, μπορεί να εστιάσει την επαγγελματική του ανάπτυξη σε αυτούς τους τομείς. Τα διαδικτυακά μαθήματα και τα σεμινάρια είναι μία πιθανή μορφή ψηφιακής επαγγελματικής ανάπτυξης. Αυτά μπορεί να είναι είτε δωρεάν, είτε με χρέωση.

Εργαλείο:

Εργαλείο:

Η Πλατφόρμα Ψηφιακής Διδασκαλίας Enhance είναι μια πλατφόρμα που προσφέρει δωρεάν, μικρής διάρκειας και πιστοποιημένα διαδικτυακά εκπαιδευτικά μαθήματα. Εφαρμόστηκε από το Ίδρυμα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ETF) στο Ηνωμένο Βασίλειο. Η πλατφόρμα έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τους εκπαιδευτές να χρησιμοποιούν την τεχνολογία στη διδασκαλία τους. Εκτός από τα μαθήματα διάρκειας 30 έως 60 λεπτών, υπάρχει επίσης η επιλογή να παρακολουθήσετε πολλές ηχογραφήσεις διαδικτυακών σεμιναρίων στα θέματα της εξ αποστάσεως εργασίας, της ψηφιακής προσβασιμότητας και των δεξιοτήτων.

https://unevoc.unesco.org/pub/promising_practice_education_and_training_foundation.pdf
https://www.et-foundation.co.uk/professional-development/edtech-support/

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που

Εργαλείο:

Το DigiGo είναι ένα έργο, συγχρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Ένωση, το οποίο αποσκοπεί στην ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων των εκπαιδευτών και καθοδηγητών των εταιρειών, καθώς και των μαθητευομένων, στην υποστήριξη προγραμμάτων μαθητείας για την ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων και στην διάδοση της ευαισθητοποίησης. Δημιουργήθηκε ένα πρόγραμμα ηλεκτρονικής μάθησης, όπου οι εκπαιδευτές μπορούν να ενισχύσουν τις ψηφιακές τους δεξιότητες μέσω επτά ενοτήτων. Το πρόγραμμα βασίζεται στο DigComp 2.2 και στο πλαίσιο DigCompEdu.

https://digi-go.eu/

Ωστόσο, οι εκπαιδευτές δεν πρέπει μόνο να διαθέτουν ψηφιακές δεξιότητες· θα πρέπει επίσης να έχουν εξειδίκευση στη βιωσιμότητα και την προστασία του κλίματος προκειμένου να μπορούν να σχεδιάζουν προγράμματα εκπαίδευσης με βιώσιμο τρόπο. Όπως και με τις ψηφιακές δεξιότητες, υπάρχουν διάφοροι τρόποι για να αποκτήσει κανείς πράσινες δεξιότητες, για παράδειγμα, μέσω διαδικτυακών μαθημάτων.

Προακτικά παραδείγματα:

Εργαλείο:

Το Climademy είναι ένα έργο που χρηματοδοτείται από την ΕΕ και δημιουργήθηκε για να καθιερώσει ένα ευρωπαϊκό δίκτυο που προσφέρει ένα πρόγραμμα όπου οι δάσκαλοι μπορούν να μάθουν αποτελεσματική μεθοδολογία για το πώς να εκπαιδεύουν τους μαθητές. Στο πλαίσιο του έργου, δημιουργήθηκε και διατέθηκε ένας μεγάλος αριθμός μαθημάτων για να παρέχουν στους εκπαιδευτές καλύτερες πληροφορίες σχετικά με την κλιματική αλλαγή, τις επιπτώσεις της και τα μέτρα για τη βιωσιμότητα. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει επίσης μια επιλογή από άρθρα, παιχνίδια και εργαλεία που επιτρέπουν στους δασκάλους και τους μαθητές να μάθουν για διάφορες πτυχές της κλιματικής αλλαγής με παιχνιδιάρικο τρόπο.

https://climademy.eu/

https://claudi.chemistry.uoc.gr/course/index.php?categoryid=93

https://unevoc.unesco.org/pub/promising_practice_education_and_training_foundation.pdf

απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η ενότητα 2.3 περιγράφει τις ανάγκες σε δεξιότητες για την εκπαίδευση μαθητευομένων, συμπεριλαμβανομένων των πράσινων και ψηφιακών δεξιοτήτων. Για να διδάξουν αυτές τις δεξιότητες στους μαθητευόμενους αποτελεσματικά, οι εκπαιδευτές θα πρέπει επίσης να κατέχουν αυτές τις δεξιότητες. Συνδυάζοντας τα εργαλεία αυτοαξιολόγησης με τις πράσινες και ψηφιακές δεξιότητες που περιγράφονται στο 2.3, είναι δυνατόν να αναλυθεί αποτελεσματικά εάν ένας εκπαιδευτής διαθέτει επαρκείς δεξιότητες και σε ποιους τομείς υπάρχει ακόμη περιθώριο βελτίωσης.

3.6 Προετοιμασία τοποθεσίας

Πριν μια εταιρεία μπορέσει να αρχίσει την εκπαίδευση μαθητευομένων, πρέπει να διασφαλίσει ότι οι απαραίτητες εσωτερικές δομές και ο εξοπλισμός είναι έτοιμα.
Ένα από τα πιο σημαντικά βήματα είναι να παρέχεται επαρκής τεχνικός εξοπλισμός. Αν οι νομικές προδιαγραφές ορίζουν ελάχιστες απαιτήσεις εξοπλισμού για τις εγκαταστάσεις εκπαίδευσης,

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Καλή πρακτική:

Η Gottwald, πάροχος υπηρεσιών ηλεκτρολογικής μηχανικής, εκπαιδεύει μαθητευόμενους από το 1981. Το 2023, έγιναν σχέδια για την κατασκευή ενός εργαστηρίου εκπαίδευσης όπου θα διδάσκονταν θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις. Καλύπτοντας μια έκταση 500 τ.μ., το εργαστήριο θα διαθέτει εξοπλισμό τελευταίας τεχνολογίας και οκτώ θέσεις εργασίας, καθώς και έναν παρακείμενο χώρο εκπαίδευσης και lounge για τους μαθητευόμενους. Με την ολοκλήρωσή της το 2024, οι μαθητευόμενοι μπορούν τώρα να εκπαιδευτούν σε έως και 16 θέσεις εργασίας εξοπλισμένες με υπερσύγχρονο εξοπλισμό.

https://www.gottwald.at/post/ausbildungsst%C3%A4tte-bei-gottwald
https://www.gottwald.at/lehrwerkstatt

επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

αυτές πρέπει να πληρούνται. Αλλιώς, η εταιρεία θα πρέπει να ανατρέξει στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα για να καθορίσει ποια εργαλεία, μηχανές και συστήματα είναι απαραίτητα για να καλυφθούν όλες οι σχετικές δεξιότητες και τα αποτελέσματα μάθησης.

Ο εξοπλισμός που συνιστάται για την ξυλουργική (τεχνολογία) με βάση το μέγεθος της εταιρείας είναι διαθέσιμος στο έγγραφο «3.6 Προετοιμασία τοποθεσίας – Λίστα ελέγχου εξοπλισμού για μαθητεία στην ξυλουργική».

Μόλις είναι διαθέσιμος ο απαιτούμενος εξοπλισμός, θα πρέπει να δημιουργηθεί ένας ειδικός χώρος εκπαίδευσης. Αυτός ο χώρος θα πρέπει να βρίσκεται μακριά από τις κανονικές περιοχές παραγωγής ή εργασίας, ώστε οι μαθητευόμενοι να μπορούν να μάθουν σε ένα ήρεμο περιβάλλον χωρίς να παρεμβαίνουν στις καθημερινές λειτουργίες. Μια ήρεμη και συγκεντρωμένη ατμόσφαιρα υποστηρίζει τόσο τη συγκέντρωση όσο και την ασφάλεια κατά τη διάρκεια της πρακτικής εκπαίδευσης.

Η επαγγελματική ασφάλεια είναι μια άλλη κρίσιμη πτυχή - ειδικά όταν εργάζεστε με νέους ή ανήλικους μαθητευόμενους. Λόγω της περιορισμένης τους εμπειρίας, μπορεί να υποτιμήσουν τους κινδύνους ή να χρειάζονται περισσότερη φυσική προστασία. Πολλές χώρες έχουν

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

συγκεκριμένους κανονισμούς σχετικά με την απασχόληση των νέων, οι οποίοι πρέπει να τηρούνται αυστηρά. Όταν εργάζονται με δυνητικά επικίνδυνα υλικά - όπως χημικά, εύφλεκτες ουσίες ή επικίνδυνες μηχανές - οι εταιρείες θα πρέπει να λαμβάνουν επιπλέον προφυλάξεις. Ιδανικά, οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να είναι φυσικά απομονωμένοι από περιοχές όπου υπάρχουν αυτοί οι κίνδυνοι, μέχρι να εκπαιδευτούν κατάλληλα. Όταν ανατίθενται εργαλεία ή μηχανές, θα πρέπει να χρησιμοποιούνται μόνο εκείνα που πληρούν τα υψηλότερα πρότυπα ασφαλείας.

Εκτός από τον χώρο εργασίας, οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε έναν ιδιωτικό χώρο όπου μπορούν να αποθηκεύουν προσωπικά αντικείμενα, να ολοκληρώνουν εργασίες ανεξάρτητα και να κάνουν διαλείμματα. Ιδιαίτερα στα αρχικά στάδια της εκπαίδευσης, ένας οικείος και ήσυχος χώρος μπορεί να μειώσει το άγχος και να τους βοηθήσει να αισθάνονται πιο άνετα στο νέο εργασιακό περιβάλλον.

Η προετοιμασία για ποιοτική εκπαίδευση μαθητείας είναι επίσης μια πολύτιμη ευκαιρία για τον εκσυγχρονισμό της εταιρείας. Η επένδυση σε νέο εξοπλισμό, όπως υπολογιστές, μηχανές ή ψηφιακά εργαλεία, βοηθά στη δημιουργία ενός χώρου εργασίας έτοιμου για το μέλλον.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ταυτόχρονα, αυτό μπορεί να είναι μια ευκαιρία για τη βελτίωση της περιβαλλοντικής βιωσιμότητας μέσω της αναβάθμισης σε πιο ενεργειακά αποδοτικά συστήματα και της εισαγωγής ψηφιακών ή εξοικονομητικών ροών εργασίας. Οι θέσεις εργασίας μπορούν να επανασχεδιαστούν ώστε να είναι πιο αποδοτικές σε πόρους και εργονομικές ή ακόμα και προσβάσιμες για άτομα με αναπηρίες.

Οι μικρότερες εταιρείες μπορεί να έχουν λιγότερους πόρους για να εφαρμόσουν όλα αυτά τα μέτρα. Ωστόσο, με καλή προγραμματισμένη και την επιλογή να συμμετάσχουν σε εκπαιδευτικές συνεργασίες ή δίκτυα Ποιοτικής Μαθητείας, οι μικρές επιχειρήσεις μπορούν επίσης να προσφέρουν μαθητείες υψηλής ποιότητας.

Οι εταιρείες που επιθυμούν να προετοιμάσουν την τοποθεσία τους για την ένταξη μαθητευομένων μπορούν να χρησιμοποιήσουν την ακόλουθη λίστα ελέγχου για την προετοιμασία της τοποθεσίας ως οδηγό:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Ποιες μηχανές, εργαλεία και εξοπλισμός χρειάζονται βάσει του προγράμματος σπουδών/προγράμματος εκπαίδευσης;
  - Είναι ο απαραίτητος εξοπλισμός διαθέσιμος σε επαρκή ποσότητα και σε καλή κατάσταση λειτουργίας;
  - Είναι η τεχνική υποδομή (π.χ., υπολογιστές, λογισμικό, ψηφιακά εργαλεία) ενημερωμένη;
  - Ποια κομμάτια εξοπλισμού λείπουν/είναι ακατάλληλα για την Ποιοτική Μαθητεία;
    - Εάν λείπει/δεν είναι κατάλληλο, είναι απαραίτητο να αγοραστεί/νοικιαστεί ο εξοπλισμός ή είναι δυνατόν να συνεργαστούμε με εξωτερικούς συνεργάτες για να καλύψουμε αυτή την πτυχή της εκπαίδευσης;
- Ποιες είναι οι πηγές κινδύνου στην εταιρεία;
  - Είναι δυνατόν να διασφαλιστεί ότι αυτές οι πηγές κινδύνου δεν θα έχουν αρνητική επίδραση στην υγεία και την ασφάλεια των μαθητευομένων;
  - Είναι διαθέσιμο κατάλληλο ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό (ΑΠΕ);
- Υπάρχει μια ειδική περιοχή εκπαίδευσης ξεχωριστή από τις κανονικές λειτουργίες;

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

    - Είναι η περιοχή εκπαίδευσης τοποθετημένη σε έναν ήσυχο χώρο που επιτρέπει συγκεντρωμένη μάθηση;
    - Είναι η περιοχή εκπαίδευσης απαλλαγμένη από κινδύνους/κινδύνους;
- Είναι οι χώροι εργασίας εργονομικά σχεδιασμένοι και, αν χρειάζεται, προσβάσιμοι σε άτομα με αναπηρίες;
- Υπάρχει ένα μέρος όπου οι μαθητευόμενοι μπορούν να αποθηκεύσουν με ασφάλεια τα προσωπικά τους αντικείμενα;
- Υπάρχει διαθέσιμος χώρος για διαλείμματα και ανεξάρτητη εργασία;

3.7 Λίστα ελέγχου

Παρακάτω υπάρχει μια λίστα ελέγχου που καλύπτει τα περιεχόμενα αυτού του κεφαλαίου. Απαντώντας στις παρακάτω ερωτήσεις ελέγχου, ο αναγνώστης μπορεί να ελέγξει αν οι επιμέρους πτυχές αυτού του κεφαλαίου έχουν αναπτυχθεί επαρκώς.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Προετοιμασία ποιοτικών θέσεων εκπαίδευσης	Ναι	Όχι	Μερικώς	Χρειάζεται βελτιώσεις
Γνωρίζετε τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της εκπαίδευσης μέσω μαθητείας;				
Υπάρχει ένα σύστημα για την καταχώριση των συμμετεχουσών εταιρειών ως εκπαιδευτικών εταιρειών στη χώρα σας;				
Αν ναι, έχει εγγραφεί η εταιρεία;				
Αν όχι, υπάρχουν άλλες απαιτήσεις που πρέπει να πληρούνται για να εκπαιδευτούν				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

οι μαθητευόμενοι, και πληρούνται αυτές οι απαιτήσεις;				
Υπάρχει πρότυπο για σύμβαση εκπαίδευσης, ή έχει συνταχθεί σύμβαση μαθητείας;				
Περιέχει το εκπαιδευτικό συμβόλαιο όλα τα απαραίτητα κριτήρια;				
Γνωρίζετε τους πιθανούς ενδιαφερόμενους που μπορεί να εμπλακούν στην εκπαίδευση μαθητείας;				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Γνωρίζετε τους συγκεκριμένους ρόλους και τα καθήκοντα των πιθανών ενδιαφερομένων;				
Υπάρχουν υφιστάμενες συνεργασίες με τους σχετικούς ενδιαφερόμενους;				
Υπάρχει ενεργή συνεργασία μεταξύ της εταιρείας και του κέντρου ΤΕΕ;				
Υπάρχουν απαιτήσεις που πρέπει να πληρούνται για να επιτραπεί η εκπαίδευση μαθητευομένων;				
Πληρούνται αυτές οι απαιτήσεις;				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Είναι η εταιρεία νομίμως επιτρεπτό να εκπαιδεύει μαθητευόμενους;				
Είναι οι εκπαιδευτές στην εταιρεία επαρκώς καταρτισμένοι;				
Είναι οι εκπαιδευτές στο κέντρο ΤΕΕ επαρκώς καταρτισμένοι;				
Είναι ο εξοπλισμός που παρέχεται από την εταιρεία και τον πάροχο ΤΕΕ επαρκής για να διδάξει όλες τις δεξιότητες που αναφέρονται στο πρόγραμμα σπουδών;				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Αν όχι, υπάρχουν συνεργαζόμενες εταιρείες ή άλλα ιδρύματα που μπορούν να παρέχουν τις ελλείπουσες δεξιότητες;				
Μπορεί να διασφαλιστεί η ασφαλής εκπαίδευση;				

Αν όλες οι ερωτήσεις απαντήθηκαν με «Ναι», είναι καιρός να προχωρήσετε στο επόμενο κεφάλαιο. Αν οποιαδήποτε ερωτήματα απαντήθηκαν με «Όχι» ή «Μερικώς», είναι σκόπιμο να επανεξεταστούν αυτά τα θέματα.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

4. Οργάνωση Ποιοτικής Εκπαίδευσης Μαθητείας

Μόλις όλα και όλοι στην εταιρεία είναι έτοιμοι να αναλάβουν μαθητευόμενους, το επόμενο βήμα είναι να οργανωθεί η εκπαίδευση των μαθητευομένων.

Για να εκπαιδεύσουμε μαθητευόμενους, χρειάζονται (νέοι) άνθρωποι που θέλουν να αναλάβουν

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

αυτή την εκπαίδευση, με το πρώτο βήμα να είναι η εύρεση και η πειθώ τους. Υπάρχουν αρκετοί τρόποι, τόσο παραδοσιακοί όσο και πιο σύγχρονοι, για να ενδιαφερθούν κατάλληλοι μαθητευόμενοι για την εταιρεία.

Μόλις οι υποψήφιοι μαθητευόμενοι υποβάλουν αίτηση, το επόμενο βήμα είναι να εντοπιστούν οι πιο κατάλληλοι υποψήφιοι. Υπάρχουν διάφοροι τρόποι για να επιλεγούν οι καλύτεροι υποψήφιοι για την εταιρεία. Αφού έχει γίνει η επιλογή, το επόμενο βήμα είναι να υπογράψουν οι μαθητευόμενοι το συμβόλαιο εκπαίδευσης και να τους καταχωρήσουν.

Βάσει του προγράμματος σπουδών, ο εκπαιδευτής θα πρέπει στη συνέχεια να καταρτίσει ένα σχέδιο εκπαίδευσης που θα καθορίζει τι θα διδάσκεται, πώς, πότε και από ποιον. Ένα καλά δομημένο σχέδιο εκπαίδευσης είναι απαραίτητο για να διασφαλιστεί ότι η γνώση μεταφέρεται στον μαθητευόμενο με λογική και προοδευτική σειρά, ενώ ταυτόχρονα αποφεύγεται η περιττή επανάληψη.

Πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες για να καθιερωθεί μια καλή σχέση μεταξύ του εκπαιδευτή και του μαθητευόμενου. Μια καλή σχέση με τον εκπαιδευτή αυξάνει την προθυμία των μαθητευομένων να μάθουν, τη γενική τους κίνητρο και την αίσθηση του ανήκειν στην εταιρεία.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Το πιο σημαντικό μέρος της μαθητείας είναι η εκπαίδευση αυτή καθαυτή. Για να διασφαλιστεί ότι η εκπαίδευση είναι όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματική, διατίθεται μια ευρεία γκάμα μεθόδων και εργαλείων. Αυτά περιλαμβάνουν τόσο γενικές μεθόδους διδασκαλίας όσο και τρόπους για να καταστεί η εκπαίδευση πιο βιώσιμη, ψηφιακή και συμπεριληπτική.

Η παρακολούθηση της προόδου και η καταγραφή της απόδοσης του μαθητευόμενου είναι σημαντική για να διασφαλιστεί ότι οι απαιτούμενες δεξιότητες έχουν επικοινωνηθεί σαφώς. Ένας τομέας της αξιολόγησης της απόδοσης στις μαθητείες είναι η πιστοποίηση. Αυτό διασφαλίζει ότι ο μαθητευόμενος έχει ολοκληρώσει επιτυχώς την μαθητεία του και διαθέτει τις δεξιότητες που ορίζονται στο πρόγραμμα σπουδών.

Τέλος, δίνεται έμφαση στη διασφάλιση ότι η εκπαίδευση των μαθητευομένων είναι επίσης κατάλληλη για άτομα με ειδικές ανάγκες. Η διασφάλιση της ένταξης σημαίνει τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου οι μαθητευόμενοι, ανεξαρτήτως του υπόβαθρού τους, αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και πολύτιμοι. Αυτό όχι μόνο ενισχύει την καλύτερη απόδοση αλλά και παρακινεί τους μαθητευόμενους να δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό και να ευημερούν στην εταιρεία.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

4.1 Προσέλκυση υποψηφίων

Η προσέλκυση κατάλληλων υποψηφίων είναι ένα σημαντικό πρώτο βήμα στην οργάνωση Ποιοτικής Εκπαίδευσης Μαθητείας. Σε πολλές χώρες, οι μαθητείες αντιμετωπίζουν ένα πρόβλημα εικόνας και συχνά θεωρούνται ως μια δεύτερη επιλογή σε σύγκριση με την ακαδημαϊκή εκπαίδευση. Αυτή η αντίληψη μπορεί να αποθαρρύνει τους νέους και τις οικογένειές τους από το να εξετάσουν την επαγγελματική εκπαίδευση, ακόμη και όταν στην πραγματικότητα προσφέρει ισχυρές προοπτικές καριέρας.

Για να αντισταθμίσουν αυτό και να εξασφαλίσουν ότι οι μαθητευόμενοι είναι κινητοποιημένοι και ικανοί, οι εταιρείες πρέπει να εμπλακούν ενεργά με τους υποψήφιους, να επικοινωνήσουν την πραγματική αξία των Ποιοτικών Μαθητείας και να παρουσιαστούν ως ελκυστικοί πάροχοι εκπαίδευσης. Αυτό περιλαμβάνει όχι μόνο την ευαισθητοποίηση, αλλά και την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και την προσφορά σαφών, μακροπρόθεσμων προοπτικών καριέρας.

Η επόμενη ενότητα παρέχει πρακτικές στρατηγικές που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εταιρείες για να προσελκύσουν και να πείσουν τους νέους να επιλέξουν μια διαδρομή Ποιοτικής

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μαθητείας.

Αλλά πριν περιγράψουμε τις διάφορες επιλογές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να προσελκύσουν μαθητευόμενους στην εταιρεία, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τα οφέλη των μαθητείας για τους μαθητευόμενους. Επικοινωνώντας αυτά τα οφέλη, οι μαθητείες μπορούν να γίνουν μια ελκυστική επιλογή για τους δυνητικούς υποψηφίους.

Οφέλη από Ποιοτικά Προγράμματα Μαθητείας για τους μαθητευόμενους

Τα δεδομένα παρουσιάζονται οπτικά στο σχήμα 9:

Σχήμα 9 Σύγκριση του μεσαίου χρόνου εισόδου στην επαγγελματική ζωή και του μεσαίου εισοδήματος μετά από 18 μήνες μεταξύ των αποφοίτων (σχολικό έτος 2020/2021) της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (CS), της μαθητείας (AS), της Σχολής Μέσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BMS), της Σχολής Ανώτερης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BHS) και του Ακαδημαϊκού Λυκείου (AHS) (βάσει δεδομένων από την Statistik Austria, 2025).

Τα δεδομένα δείχνουν ότι οι απόφοιτοι μαθητείας όχι μόνο βρίσκουν δουλειά πιο γρήγορα αλλά και κερδίζουν συγκριτικά περισσότερα από τους αποφοίτους άλλων σχολικών συστημάτων. Λόγω της έλλειψης συγκρισιμότητας, οι απόφοιτοι των πανεπιστημίων δεν περιλαμβάνονται· όπως θα αναμενόταν, ο αρχικός τους μισθός είναι υψηλότερος.

- Μάθηση (AS): €2,700
- Σχολείο για Μεσαία Επαγγελματική Εκπαίδευση (BMS): €2,500
- Σχολείο για Ανώτερη Επαγγελματική Εκπαίδευση (BHS): €2,600
- Γυμνάσιο (AHS, Ανώτερος Κύκλος): €2,000

Επεξήγηση: Το υποχρεωτικό σχολείο τελειώνει μετά την 9η τάξη. Μετά την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, οι μαθητές μπορούν να επιλέξουν από διάφορους διαφορετικούς δρόμους. Η επαγγελματική εκπαίδευση (3-4 χρόνια) και το BMS (4 χρόνια) είναι προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, όπου το BMS είναι ένα σχολικό πρόγραμμα

Οι Ποιοτικές Μαθητείες προσφέρουν αρκετά πλεονεκτήματα στους μαθητευόμενους. Προσφέρουν

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

μια γρήγορη και ασφαλή είσοδο στον επαγγελματικό κόσμο, δίνοντας στους νέους την ευκαιρία να αποκτήσουν πρακτική εμπειρία από την αρχή. Ένα βασικό πλεονέκτημα των Ποιοτικών Μαθητείας είναι ότι, σε αντίθεση με τα παραδοσιακά εκπαιδευτικά μονοπάτια, επιτρέπουν στους νέους να αρχίσουν να κερδίζουν εισόδημα ενώ βρίσκονται ακόμα σε εκπαίδευση, παρέχοντας τόσο οικονομική ανεξαρτησία όσο και πολύτιμη πρακτική εμπειρία. Σε αντίθεση με τους συνομηλίκους τους σε προγράμματα πλήρους απασχόλησης ή σχολικής βάσης, οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν τακτική αποζημίωση από τον εργοδότη τους - συχνά ξεκινώντας από την ηλικία των 15 ή 16 ετών. Αυτή η πρώιμη έκθεση στο να κερδίζουν χρήματα όχι μόνο καλλιεργεί μια αίσθηση ευθύνης και κινήτρου, αλλά διδάσκει επίσης στους μαθητευόμενους πώς να διαχειρίζονται τα οικονομικά τους, κάτι που είναι μια κρίσιμη δεξιότητα καθώς μεταβαίνουν στην ενήλικη ζωή. Οι πρώιμες αποδοχές μπορούν να διευκολύνουν αυτή τη μετάβαση, καθιστώντας την επαγγελματική εκπαίδευση μια πιο ελκυστική και προσιτή επιλογή για πολλούς νέους.

Οι απόφοιτοι δεν είναι μόνο σε καλή οικονομική θέση κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους, αλλά είναι επίσης ευκατάστατοι μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας τους. Οι άνθρωποι με ολοκληρωμένη επαγγελματική εκπαίδευση είναι περιζήτητοι, με αποτέλεσμα οι μαθητευόμενοι να

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

κερδίζουν καλό εισόδημα μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσής τους σε σύγκριση με άλλους απόφοιτους σχολείων ή, στην περίπτωση της εκπαίδευσης ενηλίκων, σε σύγκριση με πριν ξεκινήσουν την εκπαίδευσή τους.

Ένα άλλο επιχείρημα υπέρ των μαθητείας είναι η σχετικά σύντομη διάρκεια τους. Οι μαθητείες συνήθως διαρκούν περίπου τρία χρόνια (1–4 χρόνια), που είναι συχνά μικρότερη διάρκεια από άλλα κοινά προγράμματα εκπαίδευσης, πράγμα που σημαίνει ότι οι μαθητευόμενοι μπορούν να εισέλθουν στον κόσμο της εργασίας πιο γρήγορα.

Ως αποτέλεσμα της υψηλής ζήτησης για εκπαιδευμένους ειδικούς, οι άνθρωποι που έχουν ολοκληρώσει μια μαθητεία συνήθως έχουν πιο εύκολη πρόσβαση στην απασχόληση, είτε στην

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εταιρεία όπου εκπαιδεύτηκαν είτε σε άλλη τοποθεσία. Η συνέπεια είναι ότι το ποσοστό ανεργίας μεταξύ των ατόμων που έχουν ολοκληρώσει μια μαθητεία είναι συνήθως σχετικά χαμηλό.

Πρακτικό παράδειγμα:

Εκτός από το ότι ξεκινούν να εργάζονται πιο γρήγορα και κερδίζουν υψηλότερο αρχικό μισθό, οι απόφοιτοι μαθητείας στην Αυστρία έχουν επίσης συγκριτικά χαμηλό ποσοστό ανεργίας. (Dornmayr, 2023).

Σχήμα 10 Ποσοστό ανεργίας βάσει της υψηλότερης εκπαίδευσης (Υποχρεωτική εκπαίδευση, Μαθητεία, Σχολείο για Μέση Επαγγελματική Εκπαίδευση (BMS), Σχολείο για Ανώτερη Επαγγελματική Εκπαίδευση (BHS), Ακαδημαϊκό Λύκειο (AHS) και Πανεπιστήμιο) σύμφωνα με την έννοια της Εργατικής Δύναμης (ΔΟΕ) βάσει της υψηλότερης εκπαιδευτικής επίδοσης (2022, Αυστρία).

Πηγή: Statistics Austria (microsensus labour force survey) + ibw calculations (Dornmayr, 2023).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ο AMS (Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης στην Αυστρία) χρησιμοποιεί ένα διαφορετικό μοντέλο υπολογισμού για να υπολογίσει την ανεργία. Η ακόλουθη εικόνα (εικόνα 11) δείχνει την ανεργία με βάση τα δεδομένα από τον AMS.

Σχήμα 11 Ποσοστό απασχόλησης βάσει της υψηλότερης εκπαίδευσης (Υποχρεωτική εκπαίδευση (CS), Μαθητεία (AS), Σχολή Μέσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BMS), Σχολή Ανώτερης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BHS), και Ακαδημαϊκό Λύκειο (AHS), Πανεπιστήμιο (UNI)) σύμφωνα με την AMS (2024), Πηγή: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiD4uHS38eTAxUM9gIHHcu6F9sQFnoECBkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ams.at%2Fcontent%2Fdam%2Fdownload%2Farbeitsmarktdaten%2F%25C3%25B6sterreich%2Fberichte-auswertungen%2F001_spezialthema_0525_V1.pdf&usg=AOvVaw1oXRIZIFxeUAJYm0IcG0-j&opi=89978449

Το ποσοστό ανεργίας μεταξύ των ατόμων των οποίων το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης είναι μια μαθητεία είναι συγκριτικά υψηλότερο στους υπολογισμούς του AMS, όπως και το γενικό ποσοστό ανεργίας.

Πρακτικά Παραδείγματα:

Γερμανία:
https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-dirk-werner-eine-berufsausbildung-bietet-den-groessten-schutz-vor-arbeitslosigkeit.html
https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61724/arbeitslosenquoten-nach-bildung-und-alter/

Ελβετία:
https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/indicators/arbeitsmarktstatus.assetdetail.33907302.html

Ευρώπη:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_urgaed/default/table?lang=en

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Αφού περιγράψαμε τα κύρια οφέλη που προσφέρουν οι Ποιοτικές Μαθητείες στους νέους, η επόμενη ενότητα επικεντρώνεται στο πώς οι εταιρείες μπορούν να προσεγγίσουν και να προσελκύσουν ενεργά υποψήφιους. Μια επιλογή από πρακτικές μεθόδους και αποδεδειγμένες βέλτιστες πρακτικές θα δείξει πώς οι επιχειρήσεις μπορούν να τοποθετηθούν ως ελκυστικοί πάροχοι εκπαίδευσης και να συνδεθούν αποτελεσματικά με τους μελλοντικούς μαθητευόμενους.

Διαφορετικοί τρόποι προσέλκυσης υποψηφίων

Σε εποχές έλλειψης εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού και μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας, είναι πιο σημαντικό από ποτέ για τις εταιρείες να προσελκύσουν μελλοντικούς μαθητευόμενους με στοχευμένες και δημιουργικές προσεγγίσεις. Παραδοσιακές μέθοδοι όπως οι αγγελίες εργασίας μπορούν ακόμα να είναι αποτελεσματικές - αλλά συχνά δεν είναι πλέον αρκετές για να ξεχωρίσουν στον ανταγωνισμό για τα νέα ταλέντα.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ιδιαίτερα η Γενιά Z, που έχει μεγαλώσει με τα ψηφιακά μέσα, αναζητά σκοπό, καινοτομία και αυθεντική επικοινωνία. Για να προσεγγίσουν αυτό το κοινό, οι εταιρείες πρέπει να ξεπεράσουν τις συμβατικές στρατηγικές και να εφαρμόσουν καινοτόμες μεθόδους.

Στην επόμενη ενότητα, θα περιγραφούν αυτές οι αποδεδειγμένες, παραδοσιακές μέθοδοι, οι οποίες θα ακολουθηθούν από μια επισκόπηση καινοτόμων και δημιουργικών στρατηγικών που μπορούν να βοηθήσουν στη δημιουργία επιπλέον ορατότητας και να τοποθετήσουν την εταιρεία ως μια ελκυστική επιλογή για τα νέα ταλέντα.

Ωστόσο, πριν από την ενεργή αναζήτηση και πρόσληψη μαθητευομένων, θα πρέπει πρώτα να δημιουργηθεί το προφίλ απαιτήσεων. Εδώ, η εταιρεία πρέπει να καθορίσει τι θα πρέπει ήδη να μπορούν να κάνουν οι υποψήφιοι, ποια ενδιαφέροντα θα πρέπει να έχει ο μαθητευόμενος και ποιες δεξιότητες θα πρέπει ήδη να διαθέτουν οι υποψήφιοι. Επιπλέον, πρέπει να καθοριστεί πώς θα προχωρήσει η διαδικασία αίτησης, σε ποια μορφή και ποια έγγραφα είναι απαραίτητα για να υποβληθεί η αίτηση. Μόλις αυτό διευκρινιστεί, η εταιρεία μπορεί να αναζητήσει ενεργά μαθητευόμενους. Πιθανοί μέθοδοι για την προσέλκυση μαθητευομένων περιγράφονται παρακάτω:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Παραδοσιακές μέθοδοι:

Ένας από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους για να φτάσετε σε ένα ευρύ κοινό παραμένει η χρήση αγγελιών εργασίας. Ωστόσο, αυτή η μέθοδος έχει επίσης μεταμορφωθεί από τον ψηφιακό μετασχηματισμό. Ενώ οι αγγελίες εργασίας παραδοσιακά τοποθετούνταν σε εφημερίδες και περιοδικά, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχουν πλέον αναλάβει τα ηνία, ειδικά όταν πρόκειται για την εμπλοκή των νεότερων γενεών. Πλατφόρμες όπως το Instagram, το Facebook και το TikTok χρησιμοποιούνται όλο και περισσότερο για την προώθηση ευκαιριών Ποιοτικής Μαθητείας σε μια μορφή που απευθύνεται περισσότερο στις νεότερες γενιές.

Ως μέρος αυτής της πιο σύγχρονης προσέγγισης, γίνεται ολοένα και πιο σημαντικό να γράφονται οι αγγελίες εργασίας με έναν συμπεριληπτικό και προσβάσιμο τρόπο. Αυτό περιλαμβάνει τη χρήση ουδέτερης γλώσσας ως προς το φύλο, την αποφυγή περιττής ορολογίας και την απεύθυνση σε ένα ποικίλο φάσμα υποβάθρων. Για παράδειγμα, αντί να λέμε «ψάχνουμε έναν δυνατό νέο άνδρα να ενταχθεί στην ομάδα μας», μια πιο συμπεριληπτική εκδοχή θα ήταν «ψάχνουμε για άτομα με κίνητρο που απολαμβάνουν την πρακτική εργασία». Μια τέτοια γλώσσα

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

διασφαλίζει ότι περισσότερα άτομα - ανεξαρτήτως φύλου, υποβάθρου ή σωματικής ικανότητας - αισθάνονται ότι απευθύνονται και γίνονται ευπρόσδεκτα.

Η συγγραφή συμπεριληπτικών αγγελιών εργασίας βοηθά στην προσέγγιση και την απεύθυνση σε περισσότερους ανθρώπους, γεγονός που αυξάνει μαζικά τον αριθμό των δυνητικών υποψηφίων. Αυτό στέλνει επίσης ένα μήνυμα στον έξω κόσμο ότι η ισότητα και η ανοιχτότητα είναι σημαντικές για την εταιρεία, κάτι που σημαίνει πολλά, ιδιαίτερα για τους νέους.

Συνδέονται στενά με αυτό τα διαδικτυακά πορτάλ εργασίας, τα οποία συνεχίζουν να παίζουν ζωτικό ρόλο στην αναζήτηση μαθητευομένων. Οι πλατφόρμες εργασίας επιτρέπουν στις εταιρείες να προσεγγίζουν έναν μεγάλο αριθμό αναζητούντων εργασία αποτελεσματικά και να φιλτράρουν τις αιτήσεις με βάση τα προσόντα και τα ενδιαφέροντα. Πολλά από αυτά τα πορτάλ προσφέρουν πλέον ειδικές ενότητες για μαθητείες, οι οποίες βοηθούν τους φοιτητές και τους αποφοίτους να

Εργαλείο:

Το Whatchado είναι μια πλατφόρμα εργασίας όπου οι εταιρείες μπορούν να δημιουργήσουν σύντομα βίντεο (reels) που παρουσιάζουν συνοπτικά την εταιρεία τους ή παρέχουν μια εικόνα της καθημερινής ζωής ενός μαθητευόμενου. Επιπλέον, παρουσιάζονται μερικά στοιχεία για την εταιρεία, περιγράφονται το προφίλ και τα καθήκοντα των πιθανών

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

βρουν γρήγορα κατάλληλες θέσεις εκπαίδευσης. Για τις εταιρείες, προσφέρουν έναν δομημένο τρόπο παρουσίασης των ανοιχτών θέσεων και των προφίλ των εταιρειών με επαγγελματικό και αναζητήσιμο τρόπο.

Οι εκθέσεις καριέρας συνεχίζουν να λειτουργούν ως σημαντικά σημεία συνάντησης για τους νέους που ενδιαφέρονται για Ποιοτικές Μαθητείες. Μια καλά σχεδιασμένη και ελκυστική παρουσία της εταιρείας σε τέτοιες εκδηλώσεις μπορεί να προκαλέσει γνήσιο ενθουσιασμό και να βοηθήσει στην προσέλκυση μελλοντικών μαθητευόμενων. Αυτές οι εκθέσεις προσφέρουν μια μοναδική ευκαιρία για άμεση αλληλεπίδραση και για τις εταιρείες να παρουσιαστούν ως σύγχρονοι, υποστηρικτικοί πάροχοι εκπαίδευσης. Αυτό που κάνει τις εκθέσεις καριέρας τόσο ιδιαίτερες είναι ότι τα περισσότερα σχολεία παίρνουν μαθητές που πρόκειται να τελειώσουν το σχολείο σε αυτές τις εκδηλώσεις για να τους δείξουν τις διαθέσιμες ευκαιρίες εκπαίδευσης. Αυτό σημαίνει ότι ένα μεγάλο ποσοστό αυτών των μαθητών είναι δυνητικά επιλέξιμοι για μαθητείες και θα μπορούσαν να ξεκινήσουν το πρόγραμμα εκπαίδευσης στο άμεσο μέλλον.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μια τρίτη και εξίσου πολύτιμη οδός για τη δημιουργία ενδιαφέροντος είναι μέσω της συνεργασίας με τα σχολεία. Δημιουργώντας συνεργασίες με τοπικά σχολεία, οι εταιρείες μπορούν να δώσουν στους μαθητές άμεση εικόνα για την επιχείρηση. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω ξεναγήσεων στην εταιρεία (εκδρομές) ή επισκέψεων στα σχολεία, κατά τις οποίες οι υπάλληλοι παρουσιάζουν την εταιρεία και μοιράζονται τις προσωπικές τους εμπειρίες.

Εκτός από τις δομημένες δραστηριότητες προσέγγισης, οι προσωπικές συνδέσεις εξακολουθούν να παίζουν καθοριστικό ρόλο. Είτε μέσω οικογένειας, φίλων, τωρινών υπαλλήλων ή κοινοτικών δικτύων, οι συστάσεις από στόμα σε στόμα και οι αυθεντικές συζητήσεις συχνά έχουν μεγαλύτερη βαρύτητα από τις διαφημίσεις. Μια θετική εντύπωση που μοιράζεται κάποιος που εμπιστεύεται ο νέος μπορεί να είναι ο καθοριστικός παράγοντας στην επιλογή μιας εταιρείας για την Ποιοτική Μαθητεία τους.

Μόλις έχει προκληθεί το ενδιαφέρον, έχει αποδειχθεί εξαιρετικά αποτελεσματικό να προσφέρονται ημέρες δοκιμής ή ευκαιρίες παρακολούθησης εργασίας. Αυτά επιτρέπουν στους μαθητές να αποκτήσουν μια πραγματική εντύπωση της εταιρείας και να δουν πώς φαίνεται στην πράξη η

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εκπαίδευση Ποιοτικής Μαθητείας. Δίνει επίσης στην εταιρεία την ευκαιρία να γνωρίσει τους πιθανούς μαθητευόμενους νωρίς και να εντοπίσει ιδιαίτερα κίνητρα και κατάλληλους υποψηφίους.

Πρακτικό Παράδειγμα:

Το αεροδρόμιο της Ζυρίχης προσφέρει δοκιμαστικές μαθητείες από τον Φεβρουάριο έως τον Ιούνιο. Οι υποψήφιοι μαθητευόμενοι εργάζονται ενεργά στο αεροδρόμιο και αποκτούν μια αίσθηση για το πώς θα είναι η μαθητεία.

https://www.flughafen-zuerich.ch/en/company/jobs/career-entry/trial-days-applying/discover-jobs

Πρακτικό Παράδειγμα:

Στις ημέρες ανοιχτών θυρών της Miba, οι υποψήφιοι μπορούν να βιώσουν από μία έως τρεις ημέρες στο επάγγελμα της επιλογής τους. Κατά τη διάρκεια των ανοιχτών ημερών, οι υποψήφιοι μαθητευόμενοι μπορούν να βρουν το κατάλληλο επάγγελμα για αυτούς μαθαίνοντας για την εκπαίδευση και την καθημερινή εργασιακή ζωή στην εταιρεία.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Σύγχρονες προσεγγίσεις

Το να ξεχωρίσεις από τον ανταγωνισμό δεν είναι ποτέ εύκολο, αλλά σε εποχές που χαρακτηρίζονται από ελλείψεις εργατικού δυναμικού, μπορεί να γίνει απαραίτητο. Ένας από τους πιο προφανείς και αυτή τη στιγμή δημοφιλείς τρόπους είναι η διατήρηση μιας ισχυρής παρουσίας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης που βάζει τους μαθητευόμενους και το πρόγραμμα Ποιοτικής Μαθητείας στο επίκεντρο. Βίντεο στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης που αναδεικνύουν την εταιρεία με διασκεδαστικό τρόπο, τις καθημερινές δραστηριότητες των μαθητευόμενων και άλλες στιγμές πίσω από τις κάμερες έχουν τη δυνατότητα να φτάσουν σε ένα μεγάλο κοινό.

Πιθανές προκλήσεις αυτής της προσέγγισης περιλαμβάνουν την υψηλή προσπάθεια που απαιτείται, την πιθανή έλλειψη κινήτρου μεταξύ των υπαλλήλων να συμμετάσχουν ενεργά στα βίντεο, και τον κίνδυνο το περιεχόμενο να μην φτάσει - ή να χάσει εντελώς - την προοριζόμενη ομάδα στόχο. Ωστόσο, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μπορούν να αποτελέσουν ένα ισχυρό

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εργαλείο για να προσελκύσουν την προσοχή στην εταιρεία και το πρόγραμμα Ποιοτικής Μαθητείας της.

Καλή πρακτική:

«Μάστερ ως εταιρικοί influencers στο TikTok»: Λόγω της εικόνας της ξυλουργικής ως παλιομοδίτικης, έγινε μια προσπάθεια να βελτιωθεί η εικόνα της εκπαίδευσης μαθητείας μέσω βίντεο μαθητευομένων στο TikTok και να εμπνευστούν οι νέοι να εκπαιδευτούν στην εταιρεία. Σε σύντομο χρονικό διάστημα, δημιουργήθηκαν πάνω από 300.000 προβολές και οι κενές θέσεις μαθητείας καλύφθηκαν. Η εταιρεία έλαβε επίσης μεγάλη ενθάρρυνση από την νεανική ομάδα στόχου.

https://ausbilder.at/fileadmin/storage/01-good-practice/fff_2024/manigatterer/projektdokumentation_manigatterer_spectory.pdf

Καλή πρακτική:

«Η Πρώτη Σου Μέρα» παράγει ταινίες 360 μοιρών που απεικονίζουν μια ποικιλία επαγγελμάτων και παρέχει αυτές τις ταινίες δωρεάν, μαζί με όλη την απαραίτητη τεχνολογία, σε ενδιαφερόμενα σχολεία σε όλη τη Γερμανία. Αυτή η πρωτοβουλία δίνει στις εταιρείες την

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η διοργάνωση εκδηλώσεων έχει γίνει ένας σύγχρονος και εξαιρετικά αποτελεσματικός τρόπος για να παρουσιαστεί μια εταιρεία σε ένα ευρύ κοινό σε μια θετική και φιλόξενη ατμόσφαιρα. Διοργανώνοντας διαγωνισμούς, φεστιβάλ ή άλλες ενδιαφέρουσες δραστηριότητες, οι επιχειρήσεις μπορούν όχι μόνο να προσελκύσουν το ενδιαφέρον πολλών πιθανών μαθητευόμενων και μελών της κοινότητας, αλλά και να ενισχύσουν τη συνολική εικόνα και φήμη της μάρκας τους. Τέτοιες εκδηλώσεις δημιουργούν αξέχαστες εμπειρίες που χτίζουν καλή θέληση, ενισχύουν τις συνδέσεις και προβάλλουν τις αξίες και τον πολιτισμό της εταιρείας με αυθεντικό τρόπο.

Παρακάτω παρουσιάζονται δύο παραδείγματα εκδηλώσεων που διοργανώνονται από εταιρείες και μπορούν να χρησιμεύσουν ως πολύτιμη έμπνευση για άλλους που επιθυμούν να κάνουν μια ισχυρή, διαρκή εντύπωση.

Καλή πρακτική:

Η εκδήλωση «BAUBATTLE-Δείξε το ταλέντο σου» είναι ένας περιφερειακός σχολικός διαγωνισμός για μαθητές από τις τάξεις 7 έως 9, που ξεκίνησε το 2019 από την RIEDER GmbH & Co KG στην Αυστρία για να εμπνεύσει τους νέους να ακολουθήσουν επαγγελματικά μαθήματα τεχνικών ειδικοτήτων. Κατά τη διάρκεια της ζωντανής εκδήλωσης, 52 ομάδες που αποτελούνταν από 558 μαθητές διαγωνίστηκαν σε 13 διαφορετικούς

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Καλή πρακτική:

Το φεστιβάλ ταλέντων emco, που διοργανώνεται από την emco Group στη Γερμανία, έχει σχεδιαστεί για να δώσει στους μαθητές από την 8η τάξη και άνω την ευκαιρία να γνωρίσουν την εταιρεία σε μια χαλαρή και φιλόξενη ατμόσφαιρα - εντελώς δωρεάν. Οι συμμετέχοντες έκαναν μια ξενάγηση στις εγκαταστάσεις της εταιρείας, ενώ διάφορες δραστηριότητες όπως μια χαλαρωτική περιοχή με ζωντανό DJ, ένας κινηματογράφος και άλλες επιλογές ψυχαγωγίας βοήθησαν στη δημιουργία μιας ζωντανής και θετικής ατμόσφαιρας. Η εκδήλωση διήρκεσε περίπου τρεις ώρες και περιλάμβανε δωρεάν φαγητό και ποτά για όλους τους συμμετέχοντες. Με το ανεπίσημο περιβάλλον και τις ενδιαφέρουσες δραστηριότητες, το φεστιβάλ προσέφερε έναν μοναδικό και αξέχαστο τρόπο για τους φοιτητές να εξερευνήσουν ευκαιρίες καριέρας και να βιώσουν την εταιρική κουλτούρα από πρώτο χέρι.

https://www.emco-group.com/de/talentfestival/

απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι οι επιχειρήσεις δεν χρειάζεται πάντα να οργανώνουν αυτές τις εκδηλώσεις μόνες τους. Η χορηγία σε υπάρχοντα γεγονότα μπορεί επίσης να έχει τεράστιο αντίκτυπο. Υποστηρίζοντας εκδηλώσεις που ευθυγραμμίζονται με τις αξίες της εταιρείας, οι επιχειρήσεις μπορούν να επιτύχουν θετικό αποτέλεσμα, να αυξήσουν την ορατότητά τους και να ενισχύσουν τη σύνδεσή τους με την κοινότητα. Η χορηγία μπορεί συχνά να προσφέρει την ευκαιρία να συμμετάσχετε σε μεγάλης κλίμακας εκδηλώσεις και να φτάσετε σε ένα ευρύτερο κοινό χωρίς την ανάγκη να διαχειριστείτε την οργάνωσή τους. Οι συμμετέχοντες και οι θεατές σε αυτά τα γεγονότα θα αναπτύξουν στη συνέχεια μια μεγαλύτερη σύνδεση με την εταιρεία. Η χορηγία σε συλλόγους είναι επίσης ένας αποτελεσματικός τρόπος για να προσελκύσετε την προσοχή και να γίνετε αντιληπτοί με θετικό τρόπο.

Ισότητα φύλων και ένταξη

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Σε πολλές επαγγελματικές κατηγορίες, οι γυναίκες παραμένουν υποεκπροσωπούμενες, καθώς οι παραδοσιακοί ρόλοι φύλου και οι κοινωνικές προσδοκίες συχνά περιορίζουν τις επιλογές καριέρας τους και την πρόσβασή τους σε ορισμένα πεδία. Ωστόσο, είναι εξίσου ικανές να διαπρέψουν σε αυτούς τους ρόλους και θα μπορούσαν να αποτελέσουν μια πολύτιμη και αναγκαία πηγή εργατικού δυναμικού. Για να ενθαρρυνθούν οι γυναίκες να εξετάσουν μια Ποιοτική Μαθητεία εντός της εταιρείας, μπορούν να ληφθούν αρκετά βήματα. Ενώ η συγγραφή αγγελιών εργασίας με ουδέτερο φύλο έχει ήδη αναφερθεί, υπάρχουν επιπλέον στρατηγικές που μπορούν να είναι χρήσιμες. Οι αγγελίες εργασίας μπορούν όχι μόνο να γραφούν με ουδέτερο φύλο, αλλά και η διατύπωση στην αγγελία μπορεί να προσαρμοστεί ανάλογα για να απευθυνθεί σε άτομα με αναπηρίες ή άλλες μειονεκτούσες ομάδες.

Μια άλλη επιλογή είναι να προσφέρονται μερικής απασχόλησης και/ή ευέλικτες ώρες εργασίας (αν επιτρέπεται). Αυτό επιτρέπει στις γυναίκες ειδικότερα (π.χ. λόγω ευθυνών φροντίδας παιδιών), αλλά και σε άλλα άτομα που διαφορετικά δεν θα μπορούσαν να ολοκληρώσουν μια επαγγελματική εκπαίδευση λόγω έλλειψης χρόνου, να αναλάβουν μια επαγγελματική εκπαίδευση.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ωστόσο, η προσφορά μαθητείας μερικής απασχόλησης φέρνει επίσης πιθανά προβλήματα, όπως αυξημένη προσπάθεια προγραμματισμού ή μεγαλύτερη διάρκεια μαθητείας, τα οποία δεν πρέπει να παραβλέπονται.

Πρακτικό Παράδειγμα:

Στη Γερμανία, σύμφωνα με τον Νόμο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση (Berufsausbildungsgesetz), είναι δυνατόν να μειωθεί η επαγγελματική εκπαίδευση κατά έως και 50% του ημερήσιου/εβδομαδιαίου χρόνου εκπαίδευσης. Για να γίνει αυτό, πρέπει να υποβληθεί αίτηση και να υπάρχει νόμιμο συμφέρον, για παράδειγμα, αν οι μαθητευόμενοι έχουν δικό τους παιδί ή έναν στενό συγγενή που χρειάζεται φροντίδα και πρέπει να φροντίσουν.

https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/__7a.html

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Επιπλέον, μπορεί να είναι χρήσιμο να οργανώνονται εκδηλώσεις ειδικά για γυναίκες ή μειονεκτούντα άτομα. Αυτό θα μπορούσε να είναι μια ημέρα για γυναίκες, για παράδειγμα, όπου οι γυναίκες προσκαλούνται ειδικά να επισκεφτούν την εταιρεία, δίνοντάς τους την αίσθηση ότι απευθύνονται σε αυτές και ότι αυτή η εργασία είναι επίσης κατάλληλη για γυναίκες. Αυτό αυξάνει την πιθανότητα οι γυναίκες, ή οι μειονεκτούντες άνθρωποι (ανάλογα με το ποιοι προσκαλούνται), να παρακολουθήσουν την εκδήλωση σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι αν δεν είχαν προσκληθεί ειδικά.

Οι γυναίκες υπάλληλοι ή μαθητευόμενες μπορούν να παρουσιαστούν ως πρότυπα στην ιστοσελίδα της εταιρείας ή στις πλατφόρμες κοινωνικών μέσων. Αυτό βοηθά να μεταδοθεί σε άλλες γυναίκες ότι οι μαθητείες, παρά το γεγονός ότι κυριαρχούνται από άνδρες, είναι επίσης μια βιώσιμη και πολύτιμη επιλογή για αυτές. Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι οι γυναίκες είναι καλά εκπροσωπημένες στη διαδικτυακή παρουσία της εταιρείας συνολικά. Το ίδιο ισχύει, φυσικά, και για τα επαγγέλματα που κυριαρχούνται από γυναίκες, στα οποία οι άνδρες πρέπει να στοχευθούν συγκεκριμένα.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Επιπλέον, η συνεργασία με οργανισμούς που ειδικεύονται στην υποστήριξη γυναικών ή ατόμων με αναπηρίες μπορεί να αυξήσει σημαντικά την εμβέλεια και τον αντίκτυπο των προσπαθειών πρόσληψης. Συνεργαζόμενες με, για παράδειγμα, δίκτυα γυναικών ή ομάδες υποστήριξης ατόμων με αναπηρία, οι εταιρείες μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι ευκαιρίες Ποιοτικής Μαθητείας επικοινωνούνται αποτελεσματικά σε αυτές τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες. Αυτές οι οργανώσεις συχνά έχουν άμεση πρόσβαση σε άτομα που διαφορετικά μπορεί να μην είναι ενήμερα για τέτοιες ευκαιρίες ή που μπορεί να αντιμετωπίζουν μοναδικά εμπόδια εισόδου.

Η θέσπιση στόχων, όπως ένα συγκεκριμένο ποσοστό γυναικών/μειονεκτούντων μαθητευομένων, και η κράτηση συγκεκριμένων θέσεων για γυναίκες/μειονεκτούντα άτομα μπορεί επίσης να οδηγήσει σε αυξημένο ενδιαφέρον από γυναίκες/μειονεκτούντα άτομα για ευκαιρίες Ποιοτικής Μαθητείας με την πάροδο του χρόνου. Ωστόσο, αυτές οι μέθοδοι απαιτούν μια λεπτή ισορροπία, καθώς ο κύριος στόχος πρέπει να παραμένει η εξασφάλιση ότι οι μαθητευόμενοι ολοκληρώνουν με επιτυχία την εκπαίδευσή τους. Η κράτηση θέσεων ή η εκπλήρωση ποσοστώσεων φύλου ενέχει τον κίνδυνο να δοθεί προτεραιότητα σε λιγότερο καταρτισμένους ή λιγότερο κίνητρα

Πρακτικά παραδείγματα:

Καλή πρακτική:

Το «Wir zusammen» (Μαζί εμείς) ξεκίνησε στις αρχές του 2016 με 36 εταιρείες για να δείξει τη δέσμευση της γερμανικής οικονομίας προς τους πρόσφυγες και να εμπνεύσει άλλες να αναλάβουν παρόμοιες δράσεις. Από τότε, περισσότερες από 230 εταιρείες συμμετείχαν, ενσωματώνοντας περισσότερους από 33.000 πρόσφυγες στην αγορά εργασίας με τη βοήθεια περισσότερων από 24.000 υπαλλήλων. Το δίκτυο έχει αναπτύξει εκτενή εμπειρία στην ένταξη προσφύγων, δημιουργώντας εξατομικευμένες λύσεις. Μετά την επίτευξη των στόχων της, πολλές εταιρείες έχουν πλέον ενσωματώσει αυτές τις πρωτοβουλίες στις τυπικές τους διαδικασίες, μειώνοντας την ανάγκη για υποστήριξη.
https://www.wir-zusammen.de/

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

μαθητευόμενους, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε αποχωρήσεις αν το επίπεδο ενδιαφέροντος είναι ανεπαρκές.

4.2 Πρόσληψη μαθητευομένων

Μετά την προσέλκυση πιθανών μαθητευομένων, το επόμενο βήμα είναι η φάση πρόσληψης. Σε αυτό το στάδιο, οι υποψήφιοι ελέγχονται προσεκτικά και επιλέγονται οι πιο κατάλληλοι για τη θέση.

Ωστόσο, πριν ξεκινήσουν τη διαδικασία αίτησης, οι εταιρείες θα πρέπει να εξετάσουν προσεκτικά τα εξής ζητήματα:

- Αριθμός μαθητευομένων: Πόσους μαθητευόμενους μπορεί/θα προσλάβει η εταιρεία, λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως το μέγεθος της εταιρείας, η εκπαιδευτική ικανότητα, οι ανάγκες των εργαζομένων κ.λπ.;

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- *Πρακτικό παράδειγμα: Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε πόσους μαθητευόμενους ανά εκπαιδευτή επιτρέπεται να έχει η εταιρεία. Στην Αυστρία, για παράδειγμα, μια εταιρεία μπορεί να εκπαιδεύσει το πολύ 15 μαθητευόμενους ανά εκπαιδευτή αν είναι αποκλειστικά υπεύθυνος για την επίβλεψη των μαθητευόμενων, και το πολύ 5 αν η επίβλεψη των μαθητευόμενων είναι μόνο μέρος της δουλειάς του.*
- Διαδικασία αίτησης: Ποιο μέσο θα χρησιμοποιηθεί για τις αιτήσεις και ποια έγγραφα απαιτούνται; Ποιες ημερομηνίες και προθεσμίες είναι σχετικές για την αίτηση;
- Διαδικασία επιλογής: Πώς θα αξιολογηθεί η καταλληλότητα των υποψηφίων; Υπάρχουν προκαταρκτικές δοκιμασίες; Θα υπάρχουν προσωπικές συνεντεύξεις, και πότε/πώς θα διεξαχθούν οι δοκιμασίες/συνεντεύξεις;
- Κριτήρια επιλογής: Ποια κριτήρια θα χρησιμοποιηθούν για την επιλογή των υποψηφίων;
- Ανατροφοδότηση μετά την αίτηση: Πότε και πώς θα ενημερωθούν οι υποψήφιοι αν η εταιρεία τους έχει επιλέξει;

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Είναι σημαντικό να καθοριστεί μια δομημένη διαδικασία και κατανοητά κριτήρια αξιολόγησης προκειμένου να γίνει η διαδικασία υποβολής αιτήσεων όσο το δυνατόν πιο ομαλή.

Κατά την καθορισμό των κριτηρίων εισαγωγής, είναι σημαντικό, προς όφελος της ένταξης, να μην βασίζεστε πολύ αυστηρά σε συμβατικά κριτήρια. Κριτήρια όπως οι βαθμοί, οι γλωσσικές δεξιότητες, οι προηγούμενες γνώσεις κ.λπ. μπορεί να οδηγήσουν στον αποκλεισμό υποψηφίων που κατά βάση θα ήταν κατάλληλοι για τον ρόλο αλλά δεν πληρούν αυτά τα κριτήρια. Εναλλακτικά, μπορούν να χρησιμοποιηθούν τυποποιημένες διαδικασίες εισαγωγής βασισμένες σε δεξιότητες, στις οποίες αξιολογούνται το κίνητρο και το δυναμικό. Αυτό δεν σημαίνει ότι τα τυπικά κριτήρια όπως οι βαθμοί δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, αλλά μάλλον ότι δεν πρέπει να λειτουργούν ως κριτήρια αποκλεισμού.

Επιλέγοντας τον κατάλληλο μαθητευόμενο

Για να επιλέξετε τους κατάλληλους μαθητευόμενους, μπορούν να χρησιμοποιηθούν διάφορες μέθοδοι. Οι τεχνικές επιλογής θα διαφέρουν φυσικά ανάλογα με το πλαίσιο της εταιρείας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μικρότερες εταιρείες με λιγότερους υποψηφίους μπορεί να χρησιμοποιήσουν διαφορετικές προσεγγίσεις από τις μεγάλες οργανώσεις που δέχονται μεγάλο όγκο αιτήσεων.
Μικρές εταιρείες με λιγότερους υποψηφίους μπορούν να αποκτήσουν καλή εικόνα για το ποιος ταιριάζει στη θέση μέσω προσωπικών συνεντεύξεων. Σε τέτοιες περιπτώσεις, οι προκαταρκτικές δοκιμές είναι συνήθως περιττές, καθώς ο αριθμός των συνεντεύξεων μπορεί να διατηρηθεί διαχειρίσιμος.
Για μεγαλύτερους όγκους υποψηφίων, είναι σκόπιμο να προεπιλεγούν οι υποψήφιοι χρησιμοποιώντας διαγνωστικά τεστ. Αυτές οι δοκιμασίες μπορούν, ωστόσο, να είναι επίσης ωφέλιμες για μικρότερες εταιρείες, παρέχοντας μια αρχική κατανόηση των ενδιαφερόντων και των δεξιοτήτων των υποψηφίων πριν από τη προσωπική συνέντευξη.
Κατά τη δημιουργία δοκιμασιών επιλογής, υπάρχουν πολλοί πάροχοι και εργαλεία που μπορούν να απλοποιήσουν τη διαδικασία.

Πρακτικό παράδειγμα:

Η «Ατομική Βοήθεια Επιλογής» είναι ένα αρθρωτό σύστημα δοκιμών για την επιλογή μαθητευομένων. Υπάρχουν 15 διαθέσιμα δοκιμαστικά modules με τα οποία οι εταιρείες μπορούν να συντάξουν ανεξάρτητα τη δοκιμασία που τους ταιριάζει καλύτερα. Η δοκιμασία

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μια σύγχρονη και ψηφιακή προσέγγιση για τη δημιουργία ενός τεστ επιλογής είναι η εφαρμογή της παιχνιδοποίησης, αντί της χρήσης ενός παραδοσιακού τεστ με τυπικές ερωτήσεις. Μέσω διαδραστικών εργασιών, όπου κάθε κλικ και κάθε ενέργεια αναλύεται, οι εργοδότες μπορούν να αποκαλύψουν χαρακτηριστικά των υποψηφίων που θα ήταν δύσκολο να εντοπιστούν μέσω απλών τεστ ερωτήσεων και απαντήσεων.

Ανάλογα με τον σχεδιασμό του παιχνιδιού, για παράδειγμα, χαρακτηριστικά όπως η ανθεκτικότητα, η προσαρμοστικότητα και η λήψη αποφάσεων μπορούν να υποτεθούν. (Georgiou et al., 2019).

Η δημιουργία προσαρμοσμένων παιχνιδιών ή παιχνιδοποιημένων τεστ εισαγωγής για τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων απαιτεί μεγάλη προσπάθεια και ενδεχομένως πολλά χρήματα, αλλά σε αντάλλαγμα, το παιχνίδι/τεστ εισαγωγής μπορεί να προσαρμοστεί ακριβώς στις ανάγκες της εταιρείας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Εκτός από την αποκάλυψη αυτών των επιπλέον χαρακτηριστικών, μια τέτοια δοκιμασία μπορεί επίσης να προσελκύσει την προσοχή στην εταιρεία, ενδεχομένως αυξάνοντας τον αριθμό των υποψηφίων.

Πρακτικό παράδειγμα:

Το παιχνίδι Wasabi Waiter, που αναπτύχθηκε από την Knack, είναι ένα παιχνιδοποιημένο εργαλείο πρόσληψης για την αξιολόγηση χαρακτηριστικών όπως η δημιουργικότητα, η προσοχή και η πολυδιεργασία, προσομοιώνοντας τον ρόλο ενός σερβιτόρου σούσι. Ο παίκτης παρακολουθεί τις διαθέσεις των πελατών και σερβίρει πιάτα που αντιστοιχούν στα συναισθήματά τους. Κατά τη διάρκεια του παιχνιδιού, το παιχνίδι παρακολουθεί κάθε κίνηση και αναλύει συμπεριφορές που σχετίζονται με την απόδοση στην εργασία.

https://de.slideshare.net/slideshow/wasabi-waiter-game-gamification-in-recruitment-manu-melwin-joy/72590329

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Τα chatbots μπορούν να χρησιμοποιηθούν στη φάση της πρόσληψης με διάφορους τρόπους. Μπορούν να βοηθήσουν στην απάντηση των ερωτήσεων των υποψηφίων σχετικά με τα προγράμματα Ποιοτικής Μαθητείας και μπορούν επίσης να υποστηρίξουν την εταιρεία στη διαδικασία προεπιλογής.

Τα chatbots είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικά στην αντιμετώπιση επαναλαμβανόμενων ερωτήσεων, καθώς μπορούν να παρέχουν απαντήσεις όλο το 24ωρο και σε πραγματικό χρόνο, μειώνοντας σημαντικά το φόρτο εργασίας της ομάδας προσλήψεων. Πιο εξατομικευμένες ερωτήσεις μπορούν επίσης να απαντηθούν χρησιμοποιώντας τεχνητή νοημοσύνη, ή αν το chatbot δεν διαθέτει τις απαραίτητες πληροφορίες, μπορεί να καθοδηγήσει τον υποψήφιο στον κατάλληλο υπεύθυνο επαφής.

Για την προεπιλογή, το chatbot μπορεί να καθοδηγήσει τους υποψηφίους μέσω της αρχικής φάσης αίτησης, συλλέγοντας δεδομένα για τους υποψηφίους ή αναλύοντας αυτόματα τα

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του

Good practice:

Η Ikea Ελβετίας προσφέρει την ευκαιρία να κάνετε αίτηση μέσω WhatsApp. Αυτό περιλαμβάνει τη σάρωση ενός QR κωδικού στην ιστοσελίδα τους, ο οποίος οδηγεί στη συνομιλία στο WhatsApp με το chatbot. Ο chatbot επιτρέπει στους υποψηφίους να μάθουν περισσότερα για την εργασία στην Ikea και να υποβάλουν αίτηση απευθείας στην εφαρμογή.

https://www.ikea.com/ch/en/this-is-ikea/work-with-us/apply-for-your-dream-job-at-ikea-now-through-whatsapp-pub8c32e5c0/

Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

βιογραφικά σημειώματα. Επιπλέον, τα chatbots μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να κρατούν τους υποψηφίους ενημερωμένους μετά τη προσωπική συνέντευξη, παρέχοντάς τους ενημερώσεις και ανατροφοδότηση σχετικά με την κατάσταση της αίτησής τους.

Μόλις οι αιτήσεις έχουν παραληφθεί και η διαδικασία υποβολής αιτήσεων έχει ολοκληρωθεί, οι κατάλληλοι υποψήφιοι πρέπει να επιλεγούν με βάση τα κριτήρια που έχουν καθοριστεί εκ των προτέρων. Οι υποψήφιοι θα πρέπει να ενημερωθούν για το πότε μπορούν να αναμένουν μια απάντηση, και αυτή η προθεσμία θα πρέπει να τηρηθεί για να τους δώσει ένα βαθμό ασφάλειας στον προγραμματισμό τους.

Τέλος, οι υποψήφιοι πρέπει να ενημερωθούν αν έχουν γίνει δεκτοί ως μαθητευόμενοι. Εάν ο υποψήφιος γίνει δεκτός, θα πρέπει να ενημερωθεί για τα επόμενα βήματα και τις ημερομηνίες. Σε περίπτωση απόρριψης, είναι καλή ιδέα να εξηγήσετε γιατί απορρίφθηκαν και, αν είναι δυνατόν,

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

ότι είναι ευπρόσδεκτοι να κάνουν αίτηση στην εταιρεία ξανά στο μέλλον, για παράδειγμα, ως μαθητευόμενοι ή σε άλλη θέση.

Εγγραφή μαθητευομένων

Μόλις οι μαθητευόμενοι έχουν υποβάλει επιτυχώς αίτηση και έχουν προσληφθεί, πρέπει να εγγραφούν. Η εγγραφή των μαθητευομένων είναι μια σημαντική διαδικασία που εκπληρώνει μια ποικιλία διαφορετικών λειτουργιών. Σε πολλές χώρες, η εγγραφή συνδέεται με υπηρεσίες όπως η ασφάλιση, οι επιδοτήσεις ή η επαγγελματική σχολή. Η εγγραφή καθιστά δυνατή τη διεξαγωγή (σε εθνικό επίπεδο) αξιολογήσεων της ανεργίας και της απασχόλησης. Η εγγραφή επίσης ελαχιστοποιεί τον κίνδυνο νομικών προβλημάτων τόσο για την εταιρεία όσο και για τον

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

μαθητευόμενο. Στις περισσότερες χώρες, η εγγραφή μπορεί τώρα να ολοκληρωθεί διαδικτυακά με ελάχιστη προσπάθεια.

Συνήθως, απαιτείται ένα συμβόλαιο μαθητείας για την εγγραφή. Αυτό το συμβόλαιο πρέπει να υπογραφεί τόσο από την εταιρεία όσο και από τον μαθητευόμενο (και, ενδεχομένως, τον νομικό εκπρόσωπό τους) και να υποβληθεί στο αρμόδιο γραφείο ή κυβερνητικό σώμα. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη σύμβαση Ποιοτικής Μαθητείας μπορούν να βρεθούν στο 3.2.

Πρακτικό παράδειγμα: Στην Αυστρία, πρέπει να τηρηθούν τρεις προθεσμίες κατά την εγγραφή μαθητευομένων. (Austrian Economic Chamber - WKO, 2025b)

- Ο μαθητευόμενος πρέπει να είναι εγγεγραμμένος στο Αυστριακό Ταμείο Υγειονομικής Ασφάλισης (Österreichische Gesundheitskasse) πριν από την έναρξη της μαθητείας. Η εγγραφή πραγματοποιείται από την εταιρεία.
- Ο μαθητευόμενος πρέπει να εγγραφεί στην αντίστοιχη επαγγελματική σχολή το αργότερο 14 ημέρες μετά την έναρξη της μαθητείας.
- Η σύμβαση μαθητείας πρέπει να καταχωρηθεί στο γραφείο μαθητείας (Lehrlingsstelle) το αργότερο τρεις εβδομάδες μετά την έναρξη της

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

4.3 Ανάπτυξη ενός προγράμματος εκπαίδευσης

Ένα σχέδιο εκπαίδευσης είναι απαραίτητο για να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ του περιεχομένου του προγράμματος σπουδών και της πρακτικής εφαρμογής. Το σχέδιο εκπαίδευσης αποτελεί τη βάση για την εκπαίδευση εντός της εταιρείας και διασφαλίζει ότι οι δεξιότητες που ορίζονται στο πρόγραμμα σπουδών διδάσκονται στην πραγματική ζωή. Τα πιο σημαντικά βήματα για τη δημιουργία ενός προγράμματος εκπαίδευσης παρατίθενται και περιγράφονται παρακάτω.

Το σχέδιο εκπαίδευσης θα πρέπει να περιλαμβάνει:

- Η κατανομή του χρόνου για τα στοιχεία εντός και εκτός εργασίας. Στην Αυστρία, όπως απεικονίζεται από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικονομίας, Ενέργειας και Τουρισμού (2026), υπάρχουν τρεις τύποι:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

    - Καθ' όλη τη διάρκεια του έτους: εκτός εργασίας τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα σε σταθερή ημέρα
    - Βασισμένο σε μάθημα: τουλάχιστον 10 συνεχόμενες εβδομάδες εκπαίδευσης εκτός εργασίας
    - Εποχικό: εκτός εργασίας κατά συγκεκριμένη περίοδο του έτους (π.χ. χειμώνας)
- Δεξιότητες που θα καλυφθούν στο πρόγραμμα εκπαίδευσης της εταιρείας
    - Περιγραφή των δεξιοτήτων
    - Και οι δύο δεξιότητες σύμφωνα με το πρόγραμμα σπουδών και τις εταιρικές απαιτήσεις
- Πρόγραμμα για τις δεξιότητες
    - Περίοδος και διάρκεια
    - Υπεύθυνος εκπαιδευτής
    - Μέθοδοι εκπαίδευσης
    - Τοποθεσία εκπαίδευσης

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Απαραίτητος εξοπλισμός (υλικά, εργαλεία, μηχανές)

Για να δημιουργηθεί ένα τέτοιο σχέδιο εκπαίδευσης, είναι απαραίτητο να ακολουθηθεί μια δομημένη διαδικασία που διασφαλίζει ότι όλα τα βασικά στοιχεία καλύπτονται. Η ακόλουθη ενότητα περιγράφει τα βήματα που εμπλέκονται στην ανάπτυξη ενός προγράμματος εκπαίδευσης, διασφαλίζοντας ότι όλες οι απαιτήσεις ενσωματώνονται συστηματικά και επιτυγχάνεται μια ομαλή ροή εκπαίδευσης.

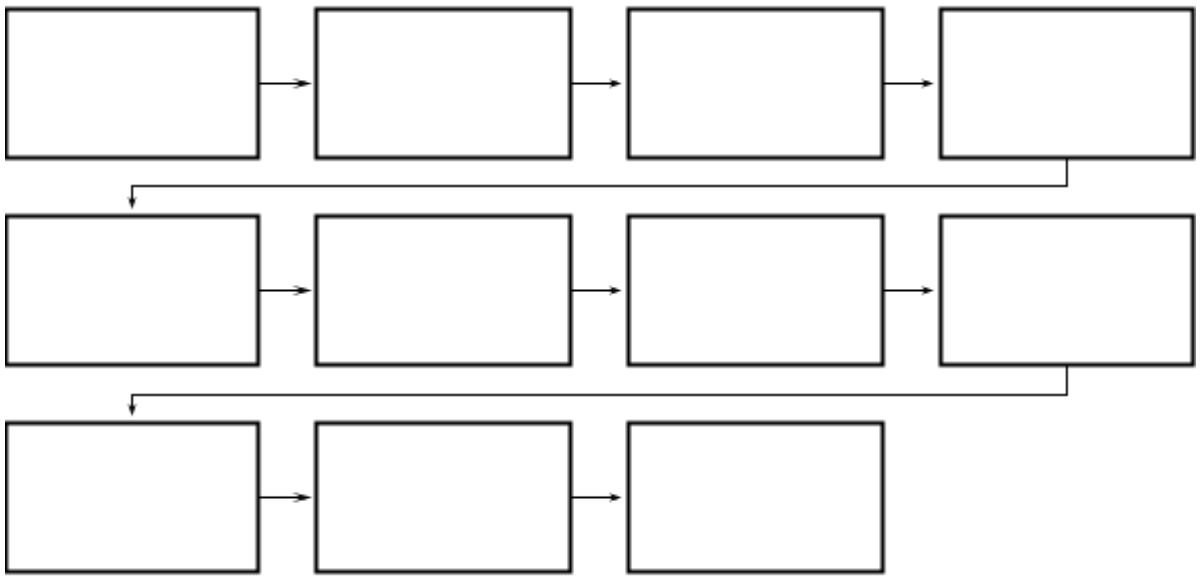
Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).



Σχήμα 12 Πιθανή προσέγγιση για τη δημιουργία ενός προγράμματος εκπαίδευσης

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Καθορισμός απαιτήσεων του προγράμματος σπουδών

Το πρώτο βήμα είναι να εντοπιστούν τα θέματα που προβλέπονται στο πρόγραμμα σπουδών και πρέπει να διδάσκονται κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης. Αυτό περιλαμβάνει τον εντοπισμό των βασικών δεξιοτήτων και θεματικών περιοχών που η εταιρεία πρέπει να μεταδώσει στον μαθητευόμενο σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Εντοπισμός απαιτήσεων που αφορούν την εταιρεία

Εκτός από τα θέματα του προγράμματος σπουδών, υπάρχουν συνήθως δεξιότητες που είναι συγκεκριμένες για την εταιρεία και τις οποίες πρέπει να αποκτήσει ο μαθητευόμενος. Αυτά θα πρέπει να εντοπιστούν για να διασφαλιστεί ότι θα ενσωματωθούν στο σχέδιο εκπαίδευσης.

Οργάνωση και κατηγοριοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων

Μόλις καθοριστούν όλες οι απαιτούμενες δεξιότητες, θα πρέπει να οργανωθούν και να ομαδοποιηθούν κατά θέμα. Αυτό βοηθά στον σχεδιασμό του πώς θα διδάσκονται αυτές οι δεξιότητες στο πλαίσιο της εταιρείας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ανάθεση απαιτούμενων δεξιοτήτων στα τμήματα και καθορισμός δραστηριοτήτων

Σε αυτό το στάδιο, οι αναγνωρισμένες δεξιότητες πρέπει να κατανεμηθούν στα αντίστοιχα τμήματα της εταιρείας. Είναι σημαντικό να καθοριστεί πού και μέσω ποιων δραστηριοτήτων θα εκπαιδευτεί κάθε δεξιότητα. Επιπλέον, πρέπει να καθοριστούν τα απαραίτητα μηχανήματα και εργαλεία.

Καθορισμός μαθησιακών στόχων

τη συνέχεια, θα πρέπει να καθοριστούν σαφείς μαθησιακοί στόχοι. Αυτοί οι στόχοι καθορίζουν τι πρέπει να επιτευχθεί για να θεωρηθεί ότι κάθε απαίτηση έχει εκπληρωθεί με επιτυχία από τον μαθητευόμενο.

Σχεδιάζοντας το πρόγραμμα εκπαίδευσης

Με τις απαιτήσεις κατανεμημένες σε συγκεκριμένα τμήματα και έχοντας καθορίσει τους μαθησιακούς στόχους, πρέπει να δημιουργηθεί το πρόγραμμα της εκπαίδευσης. Αυτό περιλαμβάνει τον καθορισμό του πότε, πού και με ποιον θα πραγματοποιηθεί η εκπαίδευση,

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

καθώς και τον καθορισμό των μεθόδων και του χρονοδιαγράμματος για την αξιολόγηση της προόδου του μαθητευόμενου.

Συντονισμός με τον πάροχο ΤΕΕ

Με το αρχικό χρονοδιάγραμμα εκπαίδευσης καθορισμένο, η συντονισμός με τον πάροχο ΤΕΕ είναι απαραίτητος για να διασφαλιστεί η απρόσκοπτη ενσωμάτωση μεταξύ των στοιχείων εκπαίδευσης εκτός και εντός εργασίας. Αυτή η φάση περιλαμβάνει την ανασκόπηση της ευθυγράμμισης των προγραμμάτων διδασκαλίας και την αναγνώριση τυχόν πιθανών προβλημάτων στη διαδικασία προγραμματισμού (π.χ., προχωρημένα θέματα να διδάσκονται στην εταιρεία πριν καλυφθεί η θεμελιώδης γνώση από τον πάροχο ΤΕΕ ή το ίδιο θέμα να καλύπτεται δύο φορές και άλλα καθόλου).

Εξακριβώνοντας το πρόγραμμα

Μετά την αναγνώριση οποιωνδήποτε προβλημάτων ή ευκαιριών βελτίωσης, το πρόγραμμα εκπαίδευσης θα πρέπει να αναθεωρηθεί για να αντιμετωπιστούν αυτές οι ανησυχίες. Επιπλέον, οι

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

ημέρες κατά τις οποίες ο μαθητευόμενος βρίσκεται στον πάροχο ΤΕΕ θα πρέπει να ενσωματωθούν και να προγραμματιστούν.

Ολοκλήρωση του προγράμματος εκπαίδευσης

Το σχέδιο εκπαίδευσης ολοκληρώνεται, προσφέροντας μια ολοκληρωμένη επισκόπηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων - τόσο από το πρόγραμμα σπουδών όσο και ειδικά για την εταιρεία. Το σχέδιο θα πρέπει να αναφέρει πότε, πού και με ποιον θα αποκτηθούν αυτές οι δεξιότητες και να καθορίζει τις μεθόδους και το χρονοδιάγραμμα για την αξιολόγηση αν ο μαθητευόμενος έχει πληροί τις απαιτήσεις.

Ένα παράδειγμα του πώς μπορεί να δομηθεί ένα σχέδιο εκπαίδευσης εμφανίζεται στο αρχείο «4.3 Παράδειγμα σχεδίου εκπαίδευσης».

Δημιουργία προτύπου καταγραφής εκπαίδευσης

Το τελικό βήμα είναι να αναπτύξουμε ένα πρότυπο για την καταγραφή της προόδου του

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

μαθητευόμενου κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης. Αυτό το πρότυπο θα παρακολουθεί ποιες δεξιότητες έχουν αποκτηθεί κατά τη διάρκεια του προγράμματος.

Πρακτικά παραδείγματα:

Πρότυπα από την Αυστρία

Ξυλουργική:

https://www.wko.at/oe/lehre/dokumentation-zimmerei.pdf

Τεχνολογία Ξυλουργικής:

https://www.qualitaet-lehre.at/wp-content/uploads/Ausbildungsdokumentation_Zimmerei.pdf

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Πρακτικά παραδείγματα:

Training plan templates from Πρότυπα σχεδίων εκπαίδευσης από την Αυστραλία:

https://www.publications.qld.gov.au/dataset/srto-training-plan-example/resource/f14a33d5-33bc-4615-8eef-598d4020b0bd

https://www.nsw.gov.au/education-and-training/resources/training-plan-forms-pdf-and-word

Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Δημιουργία προγράμματος περιστροφής (επαναληψιμότητας)

Εάν το σχέδιο εκπαίδευσης stipulates ότι οι μαθητευόμενοι θα ανατεθούν σε διάφορα τμήματα εντός της εταιρείας, είναι σκόπιμο να καταρτιστεί ένα πρόγραμμα περιστροφής (συμπεριλαμβανομένου του παρόχου ΤΕΕ) που να καθορίζει σε ποιες ημέρες θα εκπαιδεύεται ο μαθητευόμενος σε ποιο τμήμα.

Πράγματα που πρέπει να ληφθούν υπόψη:

Εάν προκύψουν δυσκολίες κατά τον σχεδιασμό του προγράμματος εκπαίδευσης, είναι σκόπιμο να ζητήσετε βοήθεια από τους παρόχους ΤΕΕ. Μπορούν να προσφέρουν πολύτιμες οδηγίες και υποστήριξη για να διασφαλιστεί ότι το σχέδιο εκπαίδευσης είναι ολοκληρωμένο και καλά σχεδιασμένο.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Επιπλέον, το σχέδιο εκπαίδευσης μπορεί και πρέπει να προσαρμόζεται κατά τη διάρκεια της Ποιοτικής Μαθητείας εάν καταστεί σαφές ότι ορισμένα θέματα είναι πιο ή λιγότερο σημαντικά από ό,τι αρχικά θεωρήθηκε, απαιτούν περισσότερο ή λιγότερο χρόνο, ή ότι ορισμένες μέθοδοι λειτουργούν καλύτερα ή χειρότερα από ό,τι αναμενόταν. Αυτές οι αλλαγές είναι ιδιαίτερα σημαντικές για να βελτιωθεί η εκπαίδευση των μελλοντικών μαθητευομένων.

Επιπλέον, οι δεξιότητες που δεν περιλαμβάνονται στο πρόγραμμα σπουδών αλλά είναι σημαντικές - ή θα είναι στο μέλλον - είτε για την εταιρεία είτε για τον μαθητευόμενο μπορούν να ενσωματωθούν στο εκπαιδευτικό σχέδιο για να εξασφαλιστεί μια πιο ολοκληρωμένη και προσαρμοστική μαθησιακή εμπειρία.

Πρακτικό παράδειγμα:

Το έργο Apprentice Track επικεντρώνεται στη βελτίωση της οργάνωσης των επαγγελματικών τοποθετήσεων, στην αύξηση της διαφάνειας στα δεδομένα των μαθητευομένων και στην ενσωμάτωση των τελευταίων κατευθυντήριων γραμμών ποιότητας στην επαγγελματική εκπαίδευση. Η εφαρμογή Apprentice Track είναι μια πλατφόρμα για τη διαχείριση προγραμμάτων μαθητείας, κεντρικοποιώντας όλα τα σχετικά έγγραφα και απλοποιώντας τις διοικητικές διαδικασίες. Επιτρέπει σε όλους τους ενδιαφερόμενους -

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

4.4 Καλή σχέση με τους μαθητευόμενους

Μια ισχυρή σχέση μεταξύ του εκπαιδευτή και του μαθητευόμενου είναι ιδιαίτερα σημαντική για την επιτυχία της Ποιοτικής Μαθητείας. Μια θετική σχέση επιτρέπει την έγκαιρη αναγνώριση πιθανών προβλημάτων, διατηρεί τον μαθητευόμενο κινητοποιημένο και καλλιεργεί μια αίσθηση ανήκειν στην εταιρεία. Όταν οι μαθητευόμενοι έχουν καλή σχέση με τον εκπαιδευτή τους, είναι πιο πιθανό να ολοκληρώσουν την εκπαίδευσή τους και να παραμείνουν στην εταιρεία. Άλλα θετικά αποτελέσματα περιλαμβάνουν αυξημένη παραγωγικότητα, λιγότερη προσπάθεια μάθησης και μεγαλύτερη προθυμία για μάθηση.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Αν οι μαθητευόμενοι δεν έχουν κάποιον στον οποίο μπορούν να απευθυνθούν, να νιώσουν άνετα και να μιλήσουν για τα προβλήματά τους, σοβαρά ζητήματα μπορεί να προκύψουν σε σύντομο χρονικό διάστημα.

Για να οικοδομήσετε και να διατηρήσετε μια καλή σχέση με τους μαθητευόμενους, μπορούν να εφαρμοστούν αρκετά βήματα και μέθοδοι. Αυτές οι προσεγγίσεις, που περιγράφονται παρακάτω, μπορούν να βοηθήσουν ώστε οι μαθητευόμενοι να αισθάνονται υποστηριγμένοι, πολύτιμοι και εμπλεκόμενοι καθ' όλη τη διάρκεια της εκπαιδευτικής τους πορείας.

Για να χτίσετε μια καλή σχέση με τους μαθητευόμενους, μπορεί να βοηθήσει να κατανοήσετε τη γενιά τους. Οι σημερινοί μαθητευόμενοι προέρχονται κυρίως από τη Γενιά Z, δηλαδή εκείνους που γεννήθηκαν μεταξύ 1995 και 2009, και τη Γενιά Άλφα, που γεννήθηκαν μεταξύ 2010 και 2024.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρέπει να σημειωθεί ότι δεν είναι όλοι οι άνθρωποι μιας γενιάς ίδιοι και δεν επιδιώκουν τα ίδια ιδανικά και στόχους, αλλά μπορεί να βοηθήσει να είμαστε ενήμεροι για τις τάσεις των διαφόρων γενεών προκειμένου να μπορέσουμε να τις αξιολογήσουμε καλύτερα.

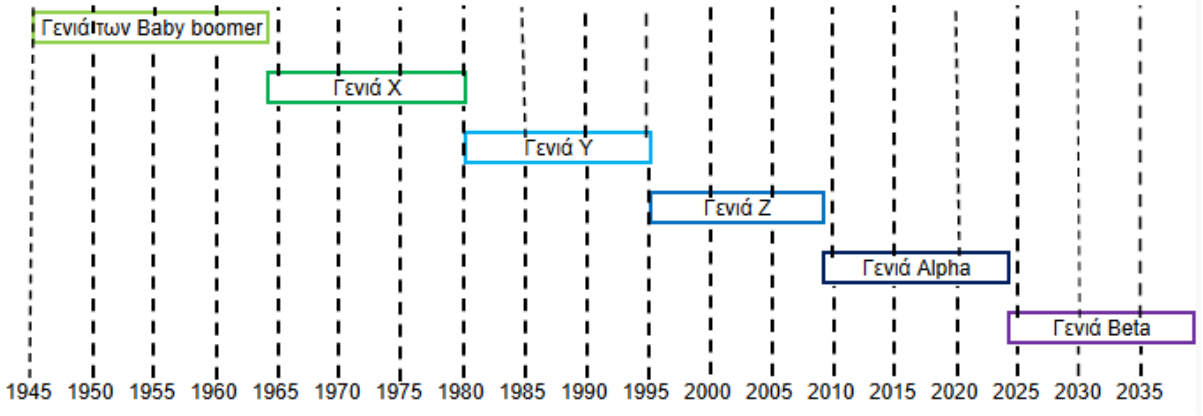
Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).



Σχήμα 13 Οπτική αναπαράσταση των διαφόρων γενεών, ξεκινώντας με τους Baby boomers (1946–1964) και τελειώνοντας με τη Γενιά Βήτα (ξεκινώντας το 2025)

Η γενιά Z είναι η πρώτη γενιά που μεγαλώνει με την ταχύτατη σύγχρονη τεχνολογία όπως τα smartphones και το διαδίκτυο. Συνήθως είναι πιο αυτοκαθοριζόμενοι, θέλουν να αντιμετωπίζονται

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

με σεβασμό και συχνά βρίσκονται υπό μεγάλη πίεση για απόδοση. Οι προτεραιότητες της γενιάς Z είναι διαφορετικές, με μεγαλύτερη έμφαση στην ευτυχία και την υγεία και λιγότερη στο χρήμα (σε σύγκριση με τις προηγούμενες γενιές). Λέγεται ότι είναι τεμπέληδες, μαλθακοί και χωρίς κίνητρο. Οι μαθητευόμενοι θα πρέπει επομένως να προσεγγίζονται με ευελιξία, υπομονή και ενδιαφέρον. Είναι σημαντικό να δείχνουμε εκτίμηση και να αντιμετωπίζουμε τους μαθητευόμενους ως ίσους.

Η Γενιά Άλφα μεγαλώνει με την τεχνολογία από μικρή ηλικία και περνάει σημαντικό χρόνο στο διαδίκτυο. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα στην πραγματική ζωή που οι προηγούμενες γενιές δεν βίωσαν σε τέτοιο βαθμό. Λέγεται ότι είναι λιγότερο ανεξάρτητοι και λιγότερο παραγωγικοί. Από την άλλη πλευρά, έχουν βελτιώσει την ψηφιακή τους εγγραμματοσύνη και είναι πιο ικανοί στη χρήση της τεχνολογίας. Μία εξέλιξη που είναι πιθανό να αυξηθεί στο μέλλον είναι η εργασία από το σπίτι, καθώς η Γενιά Άλφα βλέπει/έχει δει ολοένα και περισσότερο τους γονείς τους να εργάζονται από το σπίτι, ειδικά κατά τη διάρκεια του Covid-19.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Στη φάση της εισαγωγής, είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί ένα φιλόξενο περιβάλλον για τον μαθητευόμενο. Μέθοδοι όπως οι ημέρες προσανατολισμού (καλωσορίσματος) και οι εισαγωγικές εκδηλώσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να τους εξοικειώσουν με την εταιρική κουλτούρα.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να δομηθεί σωστά η πρώτη μέρα και να δοθεί μια θετική εντύπωση, καθώς αυτό θέτει τα θεμέλια για περαιτέρω εκπαίδευση.

ην πρώτη μέρα, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να εξοικειώσει τον μαθητευόμενο με την εταιρεία. Στην αρχή, ο μαθητευόμενος θα πρέπει να λάβει μια επισκόπηση των πιο σημαντικών θεμάτων. Λαμβάνουν τα πιο σημαντικά έγγραφα, υπογράφουν τα απαραίτητα συμβόλαια, κ.λπ. Μετά, έχει νόημα να δείξετε στον μαθητευόμενο όλους τους χώρους και τη σύνδεσή τους με την εταιρεία. Είναι σημαντικό να συστήσετε τον μαθητευόμενο σε όλους τους συναδέλφους (και τους συναδέλφους στον μαθητευόμενο), να εξηγήσετε τους ρόλους τους στην εταιρεία, ποιες είναι οι λειτουργίες τους και πώς θα συνεργαστεί ο μαθητευόμενος μαζί τους. Είναι επίσης σημαντικό να ενημερώσετε τον μαθητευόμενο για το τι αναμένεται από αυτόν, τόσο στις συναλλαγές του με τον εκπαιδευτή, τους συναδέλφους και τους πελάτες, όσο και για τις προσδοκίες που έχει η εταιρεία/ο

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εκπαιδευτής από τον μαθητευόμενο σχετικά με την εργασία του. Εκτός από τις προσδοκίες, ο μαθητευόμενος θα πρέπει επίσης να ενημερωθεί για το ποιες θα είναι οι εργασίες του, τόσο για τις αρχικές εργασίες στην αρχή όσο και για τις εργασίες που θα πρέπει να εκτελεί μακροπρόθεσμα.

Πρακτικό παράδειγμα:

Στην Coroplast στη Γερμανία, οι πρώτες τρεις ημέρες της μαθητείας χρησιμοποιούνται ως ημέρες προσανατολισμού. Ακόμα και πριν ξεκινήσει η μαθητεία, οι μελλοντικοί μαθητευόμενοι συναντώνται με τους εκπαιδευτές και ολοκληρώνουν προκλήσεις μαζί. Οι ημέρες προσανατολισμού στην αρχή της μαθητείας αφορούν την ανακάλυψη των προσδοκιών που έχουν οι μαθητευόμενοι και των προσδοκιών που τους τίθενται, την εισαγωγή στην εταιρεία και την ανάπτυξη ενός αισθήματος κοινότητας.

https://www.coroplast-group.com/en/newsroom/article/welcome-aboard-apprentice-onboarding-2025/

•

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η αποτελεσματική επικοινωνία παίζει καθοριστικό ρόλο σε όλη τη διάρκεια της Ποιοτικής Μαθητείας. Η τακτική και σαφής επικοινωνία βοηθά να διασφαλιστεί ότι τόσο οι μαθητευόμενοι όσο και οι μέντορες είναι ευθυγραμμισμένοι. Είναι σημαντικό να συναντιόμαστε σε ίσο επίπεδο και να συμμετέχουμε σε ενεργητική ακρόαση, κάνοντας ανοιχτές ερωτήσεις για να ενθαρρύνουμε τον διάλογο.

Η κατανόηση ότι οι νέοι επικοινωνούν διαφορετικά είναι το κλειδί· το να είμαστε ανοιχτοί στο να μάθουμε νέες λέξεις και να προσαρμοστούμε στο στυλ επικοινωνίας τους ενισχύει τις σχέσεις. Η χρήση σύγχρονων εργαλείων επικοινωνίας, όπως το WhatsApp, το Microsoft Teams και ακόμη και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης όπως το Instagram ή το LinkedIn (με μέτρο), μπορεί να βοηθήσει στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των γενεών και στη βελτίωση της συνδεσιμότητας.

Μέσω στοχαστικών ερωτήσεων βασισμένων στο μοντέλο GROW (Στόχος - Πραγματικότητα - Επιλογές - Θέληση), ο μαθητευόμενος καθοδηγείται να βρει τις δικές του απαντήσεις αντί να του

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

δίνονται άμεσες λύσεις. Πρώτα, οι στόχοι καθορίζονται για να διευκρινιστεί τι θέλει να επιτύχει ο μαθητευόμενος. Στη συνέχεια, η πραγματικότητα εξερευνάται, επιτρέποντας στον μαθητευόμενο να αναλογιστεί τις τρέχουσες δεξιότητές του και να εντοπίσει τομείς προς βελτίωση. Στη συνέχεια, ο μαθητευόμενος ενθαρρύνεται να εξετάσει διάφορες επιλογές για να επιτύχει τους στόχους του. Τέλος, η βούληση επικεντρώνεται στη δέσμευση και την κίνητρό τους να δράσουν και να τηρήσουν το σχέδιό τους. Αυτή η διαδικασία ενθαρρύνει την αυτοανάλυση και την επίλυση προβλημάτων, βοηθώντας τον μαθητευόμενο να αναλάβει την ευθύνη της μαθησιακής του πορείας.

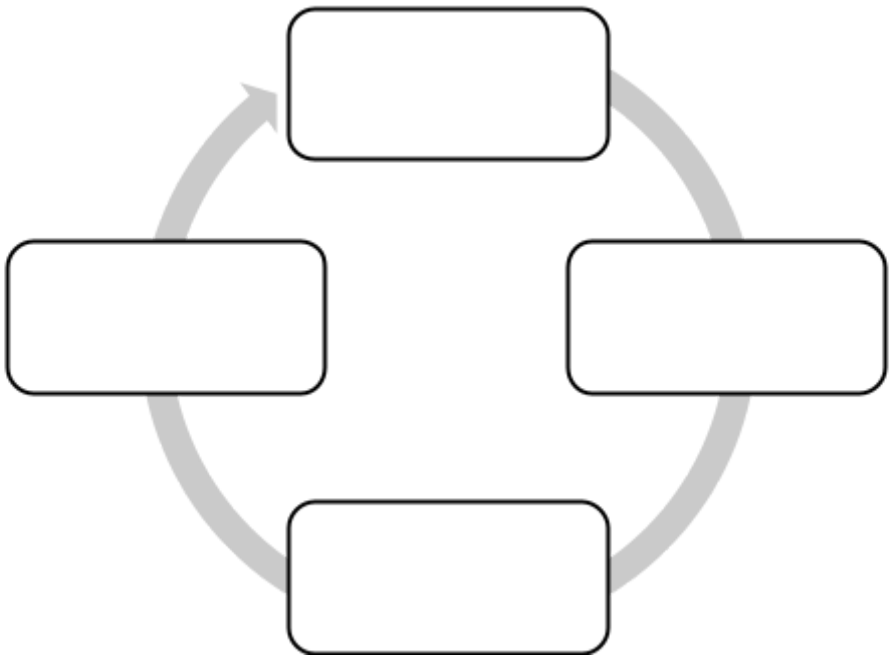
Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).



Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η τακτική ανατροφοδότηση - τόσο θετική όσο και εποικοδομητική - είναι κρίσιμη, με ιδιαίτερη έμφαση στην παροχή θετικής ανατροφοδότησης για να διατηρείται υψηλή η κινητοποίηση.

Αν είναι σημαντικό για τον μαθητευόμενο να τροποποιήσει τη συμπεριφορά του, συνιστάται η επικοινωνία με τη χρήση μηνυμάτων «Εγώ». Αυτό περιλαμβάνει τρία βήματα:

Αντίληψη: Περιγράφοντας αυτό που έχει παρατηρηθεί – «Έχω παρατηρήσει· έχω δει ότι...»
Επίδραση: Ποια είναι η επίδραση αυτού που έχω παρατηρήσει σε μένα; – «Αυτό με κάνει λυπημένο· ...»
Σημασία: Γιατί είναι σημαντικό να αλλάξει αυτό, ποιο αποτέλεσμα έχει; – «Είναι σημαντικό για την εταιρεία· είναι σημαντικό για μένα· ...»

Ως μέντορας, είναι απαραίτητο να είστε ένα καλό πρότυπο. Μια χαρούμενη διάθεση, η προθυμία να βοηθήσετε και οι αποτελεσματικές επικοινωνιακές δεξιότητες θέτουν τον τόνο για μια παραγωγική και υποστηρικτική εμπειρία μαθητείας. Το να είσαι αξιόπιστος, συνεπής και παρών

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

για τον μαθητευόμενο δημιουργεί ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης, όπου νιώθει άνετα να ζητά καθοδήγηση και υποστήριξη.

Για να δομηθεί αποτελεσματικά η διαδικασία μάθησης, είναι σημαντικό να καθοριστούν οι στόχοι SMART.
Σαφές: Ο στόχος πρέπει να είναι ακριβώς καθορισμένος ώστε να μην υπάρχουν παρεξηγήσεις.
Μετρήσιμο: Ο στόχος πρέπει να είναι μετρήσιμος ώστε να μπορεί να αναγνωριστεί η πρόοδος.
Επιτεύξιμος: Ο στόχος πρέπει να είναι επιτεύξιμος· δεν πρέπει να είναι αδύνατος για τον μαθητευόμενο.
Σχετικό: Ο στόχος πρέπει να αξίζει να εργαστείς προς αυτόν.
Χρονοδεσμευμένο: Πρέπει να καθορίζεται σαφώς πότε πρέπει να επιτευχθεί ο στόχος.
Αυτοί οι στόχοι παρέχουν σαφή κατεύθυνση και επιτρέπουν τόσο στον μαθητευόμενο όσο και στον μέντορα να παρακολουθούν την πρόοδο με την πάροδο του χρόνου.

Η προσφορά ευκαιριών για ανάπτυξη είναι ζωτικής σημασίας για την εξέλιξη του μαθητευόμενου. Η ενθάρρυνση να εργάζονται ανεξάρτητα όχι μόνο χτίζει αυτοπεποίθηση αλλά τους βοηθά επίσης

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

να αναπτύξουν δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και αίσθηση ιδιοκτησίας για τη δουλειά τους. Η χρήση ψηφιακών εργαλείων και προγραμμάτων καθοδήγησης μπορεί να ενισχύσει περαιτέρω την εμπειρία μάθησής τους και να τους κρατήσει αφοσιωμένους.

Τέλος, η εφαρμογή ενός συστήματος συνοδών μπορεί να είναι εξαιρετικά αποτελεσματική. Η ανάθεση ενός έμπειρου μαθητευόμενου ή υπαλλήλου για να καθοδηγήσει τον νέο μαθητευόμενο ενισχύει την αίσθηση του ανήκειν και παρέχει ένα αξιόπιστο σημείο επαφής για ερωτήσεις και υποστήριξη. Αυτή η σχέση καθοδήγησης βοηθά στην ενσωμάτωση του μαθητευόμενου στην εταιρεία και ενισχύει τη σύνδεσή του με την ομάδα.

Ενώ η καλλιέργεια ισχυρών σχέσεων με τους μαθητευόμενους είναι ωφέλιμη, υπάρχουν όρια που πρέπει να γίνονται σεβαστά. Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι οι μαθητευόμενοι βρίσκονται στην εταιρεία κυρίως για να μάθουν και να αναπτύξουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες. Ενώ η οικοδόμηση σχέσεων είναι πολύτιμη, δεν πρέπει ποτέ να έρχεται εις βάρος του κύριου στόχου της εκπαίδευσης.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Επιπλέον, είναι απαραίτητο να μην επιβάλλουμε μια στενή σχέση αν οι μαθητευόμενοι δεν είναι ανοιχτοί σε αυτήν. Κάθε άτομο είναι διαφορετικό: κάποιοι ευδοκιμούν με συχνή αλληλεπίδραση και καθοδήγηση, ενώ άλλοι αποδίδουν καλύτερα με περισσότερη ανεξαρτησία και λιγότερη εποπτεία. Είναι κρίσιμο να τους δώσουμε αρκετό χώρο για να αναπτυχθούν με τον δικό τους ρυθμό.

Ο σεβασμός των προσωπικών ορίων είναι ιδιαίτερα σημαντικός εκτός του χώρου εργασίας. Οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να έχουν την ελευθερία να διαχειρίζονται την προσωπική τους ζωή χωρίς να αισθάνονται πίεση ή υπερφόρτωση από υπερβολική επαφή.

Η περνάω χρόνο με τους μαθητευόμενους για να τους γνωρίσω καλύτερα, να κατανοήσω τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους, είναι πολύτιμο. Ωστόσο, αυτό θα πρέπει να γίνεται με μέτρο. Όσο περισσότερος χρόνος αφιερώνεται στη προσωπική σχέση, τόσο λιγότερος χρόνος έχουν και οι δύο, ο εκπαιδευτής και ο μαθητευόμενος, για άλλες σημαντικές εργασίες, όπως η ανάπτυξη δεξιοτήτων ή η εστίαση στις βασικές τους ευθύνες. Η εύρεση της σωστής ισορροπίας είναι το κλειδί για τη δημιουργία ενός παραγωγικού και θετικού περιβάλλοντος εκπαίδευσης.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Όταν δύο άνθρωποι επικοινωνούν μεταξύ τους, οι συγκρούσεις μπορούν πάντα να προκύψουν. Μπορεί να υπάρχουν αρκετοί λόγοι γι' αυτό, με μια μικρή επιλογή που περιγράφεται παρακάτω:

Διαφορές στις αξίες: διαφορετικά πράγματα είναι σημαντικά για διαφορετικούς ανθρώπους

Διαφορές στην απόδοση: οι άνθρωποι μαθαίνουν με διαφορετικές ταχύτητες

Έλλειψη πληροφορίας: η έλλειψη πληροφορίας μπορεί να οδηγήσει σε παρερμηνεία της κατάστασης.

Μη ανοχή: κάποιοι άνθρωποι δεν είναι πάντα ανεκτικοί προς τους άλλους

Λάθη ηγεσίας: η έλλειψη ηγεσίας ή η κακή ηγεσία μπορεί να οδηγήσει σε δυσαρέσκεια και προβλήματα.

Κατάταξη: συνήθως υπάρχει μια σαφής ιεραρχία, και όταν αυτή διαταράσσεται, μπορούν να προκύψουν προβλήματα.

Η επίλυση των συγκρούσεων δεν είναι εύκολη, ειδικά αν διαρκούν για μεγάλο χρονικό διάστημα, καθώς τότε συχνά δεν πρόκειται πλέον για τη σύγκρουση, αλλά περισσότερο για την υπεράσπιση

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

της δικής τους θέσης. Για να επιλυθούν οι συγκρούσεις, είναι σημαντικό να διαπιστωθεί τι προκαλεί τη σύγκρουση και τι θέλουν πραγματικά τα εμπλεκόμενα μέρη. Μόνο αφού έχει διευκρινιστεί η αιτία της σύγκρουσης, μπορεί να αρχίσει η εργασία για την επίλυσή της. Οι συγκρούσεις συνήθως προκύπτουν από ανάγκες που πρέπει να εντοπιστούν και στη συνέχεια να ικανοποιηθούν. Δουλεύοντας μαζί για να κατανοήσουμε τις ανάγκες, είναι δυνατόν να τις ικανοποιήσουμε, και μόνο όταν αυτό επιλυθεί, η σύγκρουση θα επιλυθεί τελικά. Είναι προβληματικό αν συζητούνται μόνο οι θέσεις και τα συμφέροντα, αλλά ο πυρήνας της συζήτησης δεν επιλύεται ποτέ, γιατί τότε αυτή η σύγκρουση θα επανεμφανίζεται ξανά και ξανά.

Η διαχείριση συγκρούσεων μπορεί να γίνει με τα εξής οκτώ βήματα:

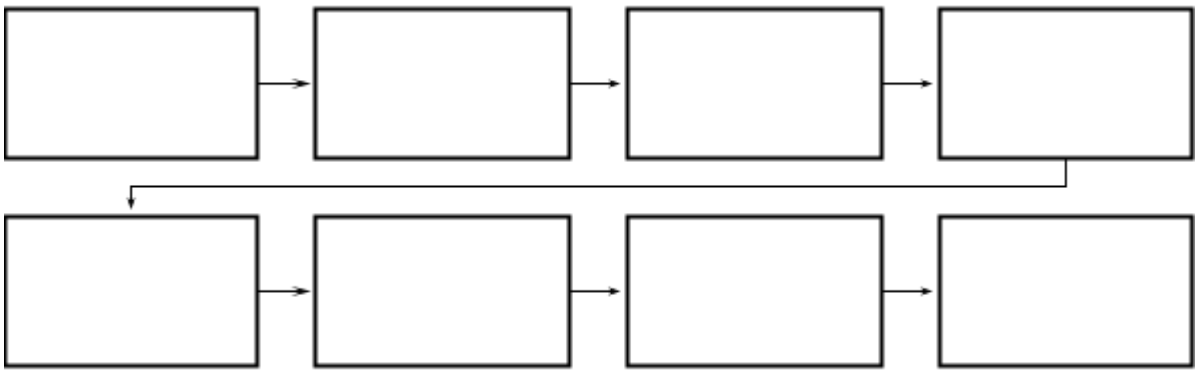
Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).



Σχήμα 15 Πιθανή προσέγγιση για την επίλυση συγκρούσεων

• Καθορίστε το πρόβλημα
Περιγραφή της σύγκρουσης χρησιμοποιώντας μηνύματα «Εγώ»
• Εκφράστε τις υποκείμενες ανάγκες και αναδιατυπώστε τα προβλήματα ως επιθυμίες
Ο στόχος έχει διατυπωθεί· θα πρέπει να είναι σαφές ότι αναζητείται μια κοινή λύση.
• Καταιγισμός ιδεών για πιθανές λύσεις
Συλλογή προτεινόμενων λύσεων, χωρίς να αξιολογούμε ή να κριτικάρουμε τις λύσεις των άλλων.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

• Αξιολόγηση ιδεών
Οι λύσεις εξετάζονται κριτικά για την εφικτότητα και τη λογικότητά τους.
• Συμφωνία σε μια λύση
Όλοι οι συμμετέχοντες συμφωνούν σε μια λύση
• Φτάστε σε μια συμφωνία
Καθορίστε πώς θα πρέπει να εφαρμοστεί η λύση, καταγράψτε τα πάντα γραπτώς, ορίστε τι θα συμβεί αν κάποιος δεν συμμορφωθεί με τη συμφωνία.
• Εφαρμόστε τη λύση
Το μέτρο εφαρμόζεται και καθορίζεται ποιος έχει ποιες ευθύνες.
• Παρακολούθηση του αποτελέσματος
Επαλήθευση του αποτελέσματος μετά από καθορισμένο χρονικό διάστημα (μπορεί να χρειαστεί να πραγματοποιηθεί από έναν ουδέτερο τρίτο μέρος)

4.5 Αποτελεσματικές μέθοδοι υλοποίησης της κατάρτισης

Στον πυρήνα της κατάρτισης στο πλαίσιο της μαθητείας βρίσκεται η αποτελεσματική μεταφορά γνώσεων και δεξιοτήτων. Για να διασφαλιστεί ότι οι μαθητευόμενοι μαθαίνουν αποδοτικά και

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

επιτυχημένα, η επιλογή των κατάλληλων μεθόδων κατάρτισης είναι καθοριστικής σημασίας. Η παρούσα ενότητα παρουσιάζει μια σειρά προσεγγίσεων που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εκπαιδευτές για να μεταδώσουν στους μαθητευόμενους τις απαραίτητες γνώσεις και πρακτικές ικανότητες.

Καλύπτει γενικές μεθόδους, όπως διδακτικές τεχνικές, καθώς και καινοτόμες προσεγγίσεις, συμπεριλαμβανομένων ψηφιακών εργαλείων που ενισχύουν τη μάθηση.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται σε μεθόδους διδασκαλίας που σχετίζονται με πράσινες πρακτικές και τη βιωσιμότητα, βοηθώντας τους μαθητευόμενους να αποκτήσουν δεξιότητες που είναι ολοένα και πιο σημαντικές στα σημερινά εργασιακά περιβάλλοντα που χαρακτηρίζονται από αυξημένη περιβαλλοντική συνείδηση.

Επιπλέον, η ενότητα αναδεικνύει εξειδικευμένες μεθόδους και εργαλεία που έχουν σχεδιαστεί για την υποστήριξη μειονεκτούντων ατόμων, συμπεριλαμβανομένων ατόμων με αναπηρία,

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

μειονοτικών ομάδων και άλλων εκπαιδευομένων που ενδέχεται να χρειάζονται πρόσθετη καθοδήγηση, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι μαθητευόμενοι έχουν ίσες ευκαιρίες επιτυχίας.

Γενικές μέθοδοι (Διδακτική)

Οι νέοι εκπαιδευτές καλούνται συχνά να αναλάβουν την ευθύνη της υποστήριξης των νέων ανθρώπων στην ανάπτυξή τους, ενώ ταυτόχρονα μεταδίδουν γνώσεις και δεξιότητες. Αυτό μπορεί να είναι απαιτητικό, ιδίως όταν δεν υπάρχει επαρκής προηγούμενη εμπειρία στην οποία μπορούν να βασιστούν. Για να γίνει η αρχή ευκολότερη, είναι χρήσιμο να αξιοποιηθούν ορισμένες βασικές διδακτικές αρχές και πρακτικές τεχνικές. Οι αρχές και οι τεχνικές αυτές προσφέρουν προσανατολισμό και αυτοπεποίθηση στη διαδικασία κατάρτισης.

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται βασικές προσεγγίσεις που βοηθούν τους εκπαιδευτές να μεταδίδουν πληροφορίες με σαφήνεια, να εμπλέκουν ενεργά τους μαθητευόμενους και να ενισχύουν την ανάπτυξη σταθερών ικανοτήτων. Συνδυάζοντας τις παιδαγωγικές βάσεις με

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

πρακτικές μεθόδους, οι εκπαιδευτές αποκτούν εργαλεία για να καθοδηγούν τους μαθητευόμενους βήμα προς βήμα και να δημιουργούν ένα ενθαρρυντικό μαθησιακό περιβάλλον.

Για τη μετάδοση του μαθησιακού υλικού στους μαθητευόμενους με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη σαφήνεια, συνιστάται να ακολουθούνται οι εξής αρχές:

Πρώτα τα εύκολα και στη συνέχεια τα δύσκολα.

Πρώτα τα γενικά και στη συνέχεια τα ειδικά.

Πρώτα τα συγκεκριμένα και στη συνέχεια τα αφηρημένα.

Με αυτόν τον τρόπο, οι μαθητευόμενοι μπορούν να αποκτήσουν ευκολότερα μια καλή γενική εικόνα των νέων θεμάτων, χωρίς να αισθάνονται ότι κατακλύζονται από πληροφορίες.

Διαχείριση Χρόνου

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μια σημαντική πτυχή της επιτυχημένης κατάρτισης είναι η αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου. Η διαχείριση χρόνου συμβάλλει στη λογική οργάνωση του διαθέσιμου χρόνου και στην αξιοποίησή του με τρόπο που υποστηρίζει τόσο τη μάθηση όσο και την παραγωγική εργασία. Η επίτευξη της σωστής ισορροπίας μεταξύ διδασκαλίας και πρακτικών εργασιών αποτελεί συχνά πρόκληση, ωστόσο είναι καθοριστικής σημασίας για τη βιώσιμη μαθησιακή πρόοδο. Η καλή διαχείριση χρόνου δεν δημιουργεί μόνο δομή, αλλά μειώνει επίσης το άγχος τόσο για τους εκπαιδευτές όσο και για τους μαθητευόμενους. Υπάρχουν διάφορες μέθοδοι διαχείρισης χρόνου που μπορούν να εφαρμοστούν στη μαθητεία και παρουσιάζονται παρακάτω.

Αρχή Pareto

Μια χρήσιμη μέθοδος είναι η αρχή Pareto, γνωστή και ως κανόνας 80:20. Σύμφωνα με αυτήν, περίπου το 80% των αποτελεσμάτων μπορεί να επιτευχθεί μόνο με το 20% του χρόνου που επενδύεται. Στο πλαίσιο της κατάρτισης, αυτό σημαίνει ότι μεγάλο μέρος των γνώσεων και των

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

δεξιοτήτων αποκτάται συνήθως σχετικά γρήγορα, ενώ η πλήρης κατανόηση των υπόλοιπων λεπτομερειών και πιο σύνθετων πτυχών απαιτεί πολύ περισσότερο χρόνο, συχνά έως και το 80% του συνολικού χρόνου. Αυτό αναδεικνύει γιατί οι μαθητευόμενοι μπορούν να αποκτήσουν από νωρίς μια γενική εικόνα, αλλά στη συνέχεια χρειάζονται αρκετή υπομονή και υποστήριξη για να εσωτερικεύσουν τις πιο λεπτές πτυχές. Η αναγνώριση αυτού του μοτίβου βοηθά τους εκπαιδευτές να θέτουν ρεαλιστικές προσδοκίες και να συνοδεύουν τη μαθησιακή διαδικασία με μεγαλύτερη ηρεμία και αποτελεσματικότητα.

Μέθοδος ALPEN

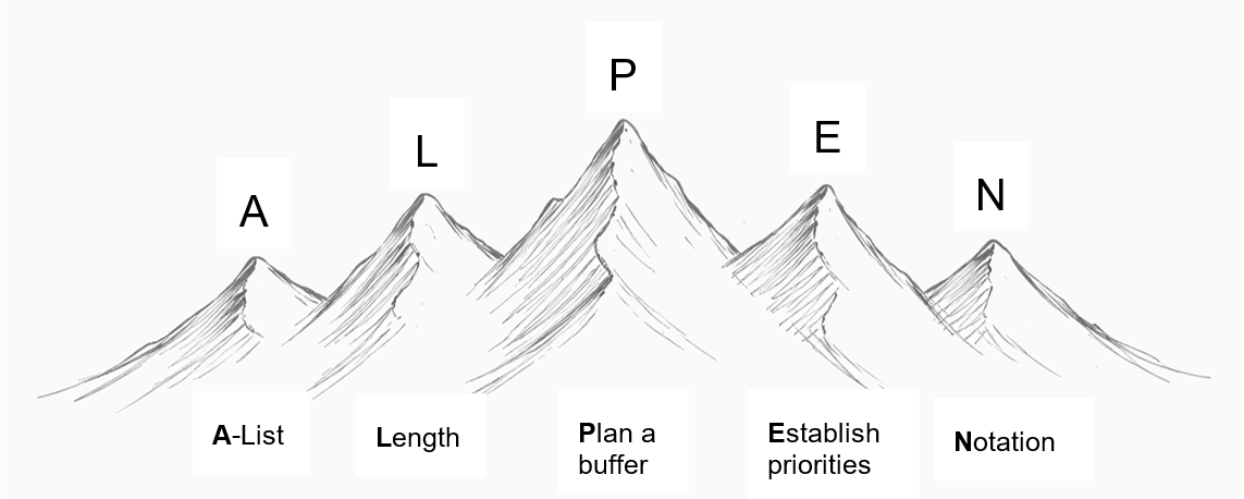
Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).



Σχήμα 16 Οπτική αναπαράσταση της μεθόδου ALPEN

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η μέθοδος ALPEN παρέχει μια πρακτική προσέγγιση για τη βελτίωση της διαχείρισης χρόνου, οργανώνοντας την ημέρα με σαφείς προτεραιότητες και ρεαλιστική κατανομή χρόνου. Το γερμανικό ακρωνύμιο ALPEN, που στα γερμανικά σημαίνει Άλπεις, αντιστοιχεί σε πέντε βήματα που μπορούν να εφαρμοστούν εύκολα σε καθημερινές καταστάσεις κατάρτισης:

A - Aufgaben (Εργασίες ή λίστα εργασιών)

Το πρώτο βήμα είναι η καταγραφή όλων των εργασιών που πρέπει να ολοκληρωθούν. Αυτό περιλαμβάνει όχι μόνο τις εργασιακές και μαθησιακές εργασίες, αλλά και προβλέψιμους χρονικούς παράγοντες, όπως διαλείμματα, συναντήσεις ή πιθανές διακοπές. Η καταγραφή όλων των στοιχείων δημιουργεί μια συνολική εικόνα και αποτρέπει την παράλειψη σημαντικών σημείων.

L - Länge (Διάρκεια)

Στη συνέχεια, εκτιμάται ο απαιτούμενος χρόνος για κάθε εργασία. Οι εκτιμήσεις αυτές δεν χρειάζεται να είναι ακριβείς στην αρχή, καθώς η ακρίβεια βελτιώνεται με την πρακτική. Ακόμη και

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

οι πρόχειρες εκτιμήσεις είναι πολύτιμες, επειδή καθιστούν τον φόρτο εργασίας πιο διαφανή και επιτρέπουν καλύτερο προγραμματισμό.

P - Puffer (Περιθώριο χρόνου ή σχεδιασμός περιθωρίου)

Ένα σημαντικό στοιχείο αυτής της μεθόδου είναι η πρόβλεψη περιθωρίων χρόνου. Το 40% του χρόνου θα πρέπει να παραμένει διαθέσιμο για την αντιμετώπιση εργασιών που διαρκούν περισσότερο από το αναμενόμενο και απρόβλεπτων καταστάσεων, όπως τηλεφωνικές κλήσεις ή περισπασμοί. Το 40% μπορεί αρχικά να φαίνεται πολύ υψηλό, αλλά συχνά είναι απαραίτητο, επειδή οι άνθρωποι τείνουν να υποτιμούν σημαντικά τον όγκο της απαιτούμενης εργασίας.

E - Entscheidungen (Αποφάσεις ή καθορισμός προτεραιοτήτων)

Μετά τη δόμηση των εργασιών και την εκτίμηση του απαιτούμενου χρόνου, είναι απαραίτητο να καθοριστούν προτεραιότητες. Δεν είναι όλες οι εργασίες εξίσου σημαντικές ή επείγουσες. Εργαλεία όπως η ανάλυση ABC ή η αρχή Eisenhower, που εξηγούνται παρακάτω στην παρούσα

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

ενότητα, μπορούν να υποστηρίξουν τους εκπαιδευτές στη λήψη σαφών και συνεπών αποφάσεων σχετικά με το τι πρέπει να αντιμετωπιστεί πρώτο.

N - Nachkontrolle (Έλεγχος παρακολούθησης ή σημειώσεις)

Τέλος, είναι σημαντικό να αξιολογείται το σχέδιο εκ των υστέρων: Ποιες εργασίες ολοκληρώθηκαν όπως προβλεπόταν; Πού σημειώθηκαν καθυστερήσεις; Τι λειτούργησε καλά και τι θα πρέπει να προσαρμοστεί την επόμενη φορά; Αυτό το βήμα παρακολούθησης κλείνει τον κύκλο και βελτιώνει σταδιακά τις δεξιότητες προγραμματισμού, οδηγώντας σε πιο αποτελεσματική και ρεαλιστική διαχείριση χρόνου.

Ανάλυση ABC

Η ανάλυση ABC είναι ένα πρακτικό εργαλείο για την ταξινόμηση των εργασιών σύμφωνα με την προτεραιότητά τους. Συνδέεται στενά με την αρχή Pareto και βασίζεται στην ιδέα ότι ένας μικρός

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

αριθμός εργασιών συχνά αντιστοιχεί σε μεγάλο μέρος των αποτελεσμάτων. Διαχωρίζοντας τις εργασίες σε τρεις κατηγορίες, οι εκπαιδευτές και οι μαθητευόμενοι μπορούν να εστιάσουν την ενέργειά τους εκεί όπου έχει τον μεγαλύτερο αντίκτυπο.

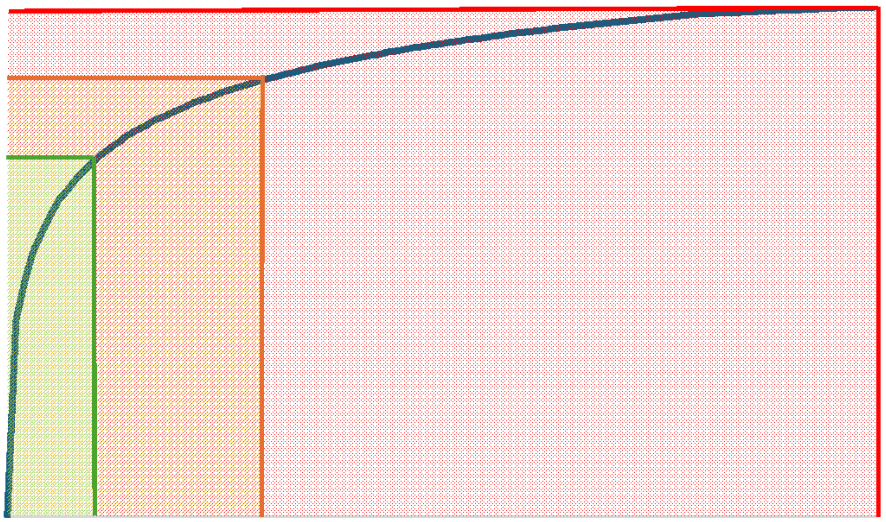
Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).



Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Σχήμα 17 Αναπαράσταση των τριών κατηγοριών A, B και C της ανάλυσης ABC, με βάση την αξία (Value) και την προσπάθεια (Effort).

Κατηγορία Α - Εργασίες υψηλής προτεραιότητας

Η Κατηγορία Α περιλαμβάνει τις σημαντικότερες εργασίες. Παρόλο που συνήθως αντιστοιχούν μόνο περίπου στο 5-15% του συνόλου των εργασιών, το μερίδιό τους ως προς την αξία είναι δυσανάλογα υψηλό, συχνά μεταξύ 60-80%. Οι εργασίες αυτές είναι ταυτόχρονα επείγουσες και σημαντικές και, επομένως, θα πρέπει να αντιμετωπίζονται άμεσα ή τουλάχιστον εντός της ίδιας ημέρας.

Κατηγορία Β - Εργασίες μεσαίας προτεραιότητας

Οι εργασίες της Κατηγορίας Β είναι μεσαίας σημασίας. Αντιπροσωπεύουν περίπου το 20-30% του συνόλου των εργασιών και συμβάλλουν περίπου στο 10-25% της συνολικής αξίας. Οι εργασίες

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

αυτές θα πρέπει να προγραμματίζονται για τις επόμενες ημέρες και πρέπει να ολοκληρώνονται πριν γίνουν αρκετά επείγουσες ώστε να μετακινηθούν στην Κατηγορία Α.

Κατηγορία C - Εργασίες χαμηλής προτεραιότητας

Οι εργασίες της Κατηγορίας C αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος ως προς τον αριθμό, περίπου 55-75%, αλλά προσθέτουν μόνο περίπου το 10-15% της αξίας. Οι εργασίες αυτές θα πρέπει να αντιμετωπίζονται μόνο αφού ολοκληρωθούν οι εργασίες των Κατηγοριών Α και Β. Σε ορισμένες περιπτώσεις, είναι ακόμη σκόπιμο να ανατεθούν σε άλλους ή να εξαλειφθούν πλήρως, καθώς διαφορετικά μπορεί να καταναλώσουν πολύτιμο χρόνο χωρίς να αποφέρουν ουσιαστικά αποτελέσματα.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι εργασίες δεν παραμένουν σταθερά σε μία κατηγορία. Εάν μείνουν ανολοκλήρωτες, μπορούν να αυξηθούν ως προς τον βαθμό επείγοντος και την προτεραιότητά τους, μετακινούμενες από την Κατηγορία C ή Β στην Κατηγορία Α. Η τακτική

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

επανεξέταση και προσαρμογή των κατηγοριών των εργασιών διασφαλίζει ότι οι προτεραιότητες παραμένουν ευθυγραμμισμένες με τις τρέχουσες ανάγκες.

Αρχή Eisenhower

Η αρχή Eisenhower, που πήρε το όνομά της από τον πρώην πρόεδρο των ΗΠΑ Dwight D. Eisenhower, είναι μια μέθοδος ιεράρχησης προτεραιοτήτων που βοηθά στη διάκριση μεταξύ επείγοντος και σημαντικού. Παρόμοια με την ανάλυση ABC, παρέχει έναν δομημένο τρόπο λήψης αποφάσεων σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης των εργασιών, χωρίζοντάς τες σε τέσσερα τεταρτημόρια:

- Εκτέλεση (επείγον και σημαντικό): Οι εργασίες σε αυτό το τεταρτημόριο είναι ταυτόχρονα επείγουσες και υψηλής σημασίας. Θα πρέπει να τους δίνεται άμεση προσοχή και να



Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

ολοκληρώνονται πρώτες, καθώς η αναβολή τους μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρές συνέπειες.

- Απόφαση / Προγραμματισμός (σημαντικό αλλά όχι επείγον): Οι εργασίες αυτές είναι υψηλής σημασίας, αλλά δεν απαιτούν άμεση δράση. Θα πρέπει να σχεδιάζονται και να προγραμματίζονται προσεκτικά, καθώς εδώ συνήθως εντάσσονται οι μακροπρόθεσμοι στόχοι και η ανάπτυξη.
- Ανάθεση (επείγον αλλά όχι σημαντικό): Οι εργασίες σε αυτό το τεταρτημόριο απαιτούν γρήγορη δράση, αλλά προσφέρουν μικρή πραγματική αξία. Όποτε είναι δυνατόν, θα πρέπει να ανατίθενται σε άλλους ή να αναβάλλονται έως ότου ολοκληρωθούν οι πιο κρίσιμες εργασίες.
- Διαγραφή (ούτε σημαντικό ούτε επείγον): Οι εργασίες αυτές καταναλώνουν χρόνο χωρίς να προσφέρουν σημαντικά οφέλη. Θα πρέπει να περιορίζονται όσο το δυνατόν περισσότερο ή να εξαλείφονται πλήρως.

Βασικές αρχές της μάθησης

Η μάθηση συχνά συνδέεται με ανία, προσπάθεια ή απογοήτευση. Επομένως, το καθήκον του εκπαιδευτή δεν είναι μόνο να παρέχει γνώσεις, αλλά και να δομεί το μαθησιακό υλικό με

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

ουσιαστικό και ενδιαφέροντα τρόπο, καθιστώντας το προσβάσιμο και ευκολότερο στην κατανόηση. Ένα χρήσιμο πλαίσιο για την κατανόηση της μαθησιακής διαδικασίας είναι το μοντέλο των τεσσάρων σταδίων ικανότητας του Albert Bandura:

- Ασυνείδητη ανικανότητα: Σε αυτό το στάδιο, ο εκπαιδευόμενος δεν έχει επίγνωση της έλλειψης γνώσεων. Δεν γνωρίζει τι δεν γνωρίζει.
- Συνειδητή ανικανότητα: Ο εκπαιδευόμενος έχει αρχίσει να αποκτά ορισμένες επιφανειακές γνώσεις και συνειδητοποιεί πόσα ακόμη χρειάζεται να μάθει. Η φάση αυτή μπορεί ορισμένες φορές να είναι αποθαρρυντική, αλλά αποτελεί επίσης ένα ουσιαστικό βήμα προς την ανάπτυξη.
- Συνειδητή ικανότητα: Σε αυτό το στάδιο, ο εκπαιδευόμενος έχει αποκτήσει γνώσεις ή δεξιότητες και μπορεί να τις εφαρμόζει συνειδητά. Λάθη μπορεί ακόμη να συμβαίνουν, αλλά η πρόοδος είναι σαφώς ορατή.
- Ασυνείδητη ικανότητα: Στο τελικό στάδιο, οι γνώσεις και οι δεξιότητες έχουν ενσωματωθεί τόσο καλά, ώστε μπορούν να εφαρμόζονται αυτόματα, χωρίς ενεργή σκέψη.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Στην πράξη, οι εκπαιδευόμενοι συχνά μετακινούνται εμπρός και πίσω μεταξύ του δεύτερου και του τρίτου σταδίου, όταν εξερευνούν νέους τομείς ή όταν εμβαθύνουν σε ένα ήδη γνώριμο θέμα. Η αναγνώριση αυτής της φυσικής διακύμανσης μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευτές να ενθαρρύνουν την επιμονή και να καθησυχάζουν τους μαθητευόμενους ότι οι δυσκολίες αποτελούν μέρος της μαθησιακής διαδρομής.

Μέθοδος για την κατάρτιση σε νέες δεξιότητες

Όταν οι μαθητευόμενοι εισάγονται σε εργασίες που δεν έχουν εκτελέσει ποτέ στο παρελθόν, μπορεί να χρησιμοποιηθεί η ακόλουθη προσέγγιση, ώστε η αρχική μαθησιακή διαδικασία να γίνει όσο το δυνατόν πιο απλή και κατανοητή.

1. Εξήγηση της εργασίας

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Σε αυτό το βήμα, η εργασία εξηγείται και προετοιμάζεται. Ξεκινήστε συγκεντρώνοντας όλα τα απαραίτητα υλικά μαζί με τον μαθητευόμενο. Στη συνέχεια, εξηγήστε όλες τις σημαντικές οδηγίες ασφάλειας και τα απαραίτητα βήματα. Ένα σημαντικό στοιχείο που δεν πρέπει να παραλείπεται είναι η εξήγηση του γιατί η εργασία είναι σημαντική και ποια οφέλη προσφέρει. Πριν προχωρήσετε στο επόμενο βήμα, δώστε στον μαθητευόμενο την ευκαιρία να κάνει ερωτήσεις και ζητήστε του να επαναλάβει την εργασία με δικά του λόγια.

2. Επίδειξη

Αφού όλα έχουν προετοιμαστεί και εξηγηθεί, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να επιδείξει ολόκληρη τη διαδικασία λειτουργώντας ως πρότυπο. Είναι σημαντικό ο μαθητευόμενος να δει πώς λειτουργεί η διαδικασία. Για τον σκοπό αυτό, ο εκπαιδευτής θα πρέπει πρώτα να εκτελέσει ολόκληρη τη διαδικασία μία φορά και στη συνέχεια να παρουσιάσει ξανά κάθε βήμα με περισσότερες λεπτομέρειες και αναλυτικές εξηγήσεις. Έπειτα, ο εκπαιδευτής μπορεί να επαναλάβει ολόκληρη τη διαδικασία ακόμη μία φορά, πριν δώσει στον μαθητευόμενο άλλη μία ευκαιρία να κάνει ερωτήσεις.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

3. Μίμηση από τον μαθητευόμενο

Στις περισσότερες περιπτώσεις, δεν αρκεί απλώς να επιδειχθεί κάτι· συνήθως, οι άνθρωποι χρειάζεται να το δοκιμάσουν οι ίδιοι για να το μάθουν. Επομένως, το επόμενο βήμα είναι να δοκιμάσει ο μαθητευόμενος τη διαδικασία μόνος του. Ο εκπαιδευτής μπορεί να ξεκινήσει ζητώντας από τον μαθητευόμενο να εξηγήσει τη διαδικασία και θέτοντάς του σχετικές ερωτήσεις. Στη συνέχεια, ο μαθητευόμενος καλείται να τη δοκιμάσει ο ίδιος· ο εκπαιδευτής θα πρέπει να παρεμβαίνει μόνο εάν είναι απολύτως απαραίτητο. Αφού ο μαθητευόμενος ολοκληρώσει την εργασία, θα πρέπει να λάβει ανατροφοδότηση από τον εκπαιδευτή σχετικά με το τι πήγε καλά και τι θα μπορούσε να βελτιωθεί. Ανάλογα με το πόσο καλά πραγματοποιήθηκε η πρώτη προσπάθεια και το πόσο δύσκολη είναι η εργασία, ο μαθητευόμενος θα πρέπει να επαναλάβει την εργασία έως ότου εκτελείται ικανοποιητικά.

4. Ανεξάρτητη εξάσκηση

Το τελευταίο βήμα είναι η ανεξάρτητη εξάσκηση του μαθητευόμενου. Σε αυτό το στάδιο, ο μαθητευόμενος έχει την ευκαιρία να εξασκηθεί μόνος του στην εργασία, χωρίς επίβλεψη, μέχρι να

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

την κατακτήσει. Ο εκπαιδευτής δεν χρειάζεται πλέον να επιβλέπει τη διαδικασία, αλλά θα πρέπει να παραμένει διαθέσιμος, ώστε ο μαθητευόμενος να μπορεί να ζητήσει βοήθεια εάν χρειαστεί.

Ανάθεση εργασιακών καθηκόντων/εργασιών

Η επικοινωνία είναι η πιο βασική δεξιότητα κατά την εργασία με μαθητευόμενους. Η αποτελεσματική καθοδήγηση απαιτεί προσοχή σε ορισμένα βασικά σημεία, τα οποία συμβάλλουν στη διασφάλιση ότι οι εργασίες γίνονται κατανοητές, αποδεκτές και ολοκληρώνονται με επιτυχία. Οι ακόλουθες κατευθυντήριες οδηγίες παρέχουν μια δομημένη προσέγγιση για την ανάθεση εργασιακών καθηκόντων και, με μικρές προσαρμογές, μπορούν επίσης να εφαρμοστούν στη μετάδοση γνώσεων.

Βήμα 1 - Γιατί:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Το πρώτο βήμα εστιάζει στην εξήγηση του σκοπού της εργασίας. Η αποσαφήνιση του γιατί η εργασία είναι σημαντική βοηθά τους μαθητευόμενους να κατανοήσουν τη συνάφειά της και ενισχύει την ενεργό συμμετοχή τους. Χωρίς σαφή αίσθηση σκοπού, μπορεί να προκύψει αντίσταση ή έλλειψη δέσμευσης.

Βήμα 2 - Τι:

Αφού γίνει σαφής ο σκοπός, θα πρέπει να οριστούν τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της εργασίας. Σε αυτό το σημείο προσδιορίζεται ο στόχος και παρουσιάζονται όλοι οι απαραίτητοι πόροι, όπως δεδομένα, διαγράμματα και αναλύσεις, που απαιτούνται για την επίτευξή του. Ο σαφής ορισμός του «τι» διασφαλίζει ότι οι προσδοκίες γίνονται κατανοητές.

Βήμα 3 - Πώς:

Στο επόμενο βήμα, παρουσιάζεται στον μαθητευόμενο ο τρόπος με τον οποίο μπορεί να επιτύχει τον στόχο. Αυτό περιλαμβάνει οδηγίες σχετικά με το πώς να ξεκινήσει, την ακολουθία των απαιτούμενων βημάτων και τα εργαλεία ή τους πόρους που χρειάζονται για την επιτυχή

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

ολοκλήρωση της εργασίας. Η σαφής καθοδήγηση σε αυτό το στάδιο υποστηρίζει την ανεξάρτητη και σίγουρη εκτέλεση.

Βήμα 4 - Τι γίνεται αν:

Τέλος, εξετάζονται πιθανές δυσκολίες και εναλλακτικές προσεγγίσεις. Το βήμα αυτό προετοιμάζει τους μαθητευόμενους να διαχειρίζονται απρόβλεπτες καταστάσεις ή εμπόδια, βοηθώντας τους να προσαρμόζονται, ενώ εξακολουθούν να επιδιώκουν το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Μαθησιακά στυλ

Κάθε άτομο είναι μοναδικό και διαφορετικό, γεγονός που αντανακλάται και στους προτιμώμενους τρόπους μάθησης. Ανάλογα με το μαθησιακό στυλ, οι άνθρωποι κατανοούν νέες πληροφορίες πιο αποτελεσματικά όταν τις βλέπουν, τις ακούν ή τις βιώνουν άμεσα. Ακολουθεί μια επισκόπηση κοινών μαθησιακών στυλ και των χαρακτηριστικών τους:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οπτικό: Τα άτομα με οπτικό μαθησιακό στυλ θυμούνται ευκολότερα τις πληροφορίες όταν παρουσιάζονται σε οπτική μορφή. Συχνά μαθαίνουν διαβάζοντας και υπογραμμίζοντας κείμενο, εξετάζοντας εικόνες, διαγράμματα ή γραφήματα και κρατώντας σημειώσεις. Τα οπτικά βοηθήματα τα βοηθούν να φαντάζονται και να συγκρατούν έννοιες πιο αποτελεσματικά. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο μαθησιακός τύπος «ανάγνωση/γραφή» θεωρείται ξεχωριστός, καθώς οι εκπαιδευόμενοι επωφελούνται περισσότερο από δραστηριότητες ανάγνωσης και γραφής.

Ακουστικό: Οι ακουστικοί εκπαιδευόμενοι αποκτούν γνώσεις καλύτερα μέσω της ακρόασης. Δίνουν ιδιαίτερη προσοχή όταν κάποιος εξηγεί ένα θέμα, μαθαίνουν από ηχογραφήσεις ή podcasts ή διαβάζουν το υλικό δυνατά στον εαυτό τους. Η ενεργητική ακρόαση ενισχύει την κατανόηση και τη μνήμη για αυτόν τον τύπο εκπαιδευόμενου.

Κιναισθητικό: Οι κιναισθητικοί εκπαιδευόμενοι προτιμούν να μαθαίνουν μέσα από πρακτική εμπειρία και σωματική εμπλοκή. Επωφελούνται από την επαφή με αντικείμενα, την εκτέλεση εργασιών ή την κίνηση κατά τη διάρκεια της μάθησης. Οι πρακτικές ασκήσεις και η άμεση συμμετοχή είναι βασικές για την εμπέδωση των εννοιών.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Άλλοι μαθησιακοί τύποι περιλαμβάνουν τον λογικό/αναλυτικό, τον κοινωνικό/γλωσσικό, τον μοναχικό, τον φυσιοκρατικό και άλλους, αντανακλώντας την ποικιλία των προσεγγίσεων στη μάθηση.

Αυτή η ποικιλία αναδεικνύει την πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτές κατά την επιλογή μεθόδων που υποστηρίζουν καλύτερα κάθε μαθητευόμενο. Διαδικτυακές αξιολογήσεις είναι ευρέως διαθέσιμες για τον εντοπισμό του κυρίαρχου μαθησιακού στυλ ενός ατόμου, συνήθως εστιάζοντας στις οπτικές, ακουστικές και κιναισθητικές τάσεις. Η γνώση του προτιμώμενου μαθησιακού στυλ ενός μαθητευόμενου επιτρέπει την αποτελεσματική προσαρμογή της κατάρτισης: οι εργασίες, οι οδηγίες και το μαθησιακό υλικό μπορούν να προσαρμοστούν στον τρόπο με τον οποίο ο μαθητευόμενος απορροφά και επεξεργάζεται τις πληροφορίες, ενισχύοντας έτσι τη συμμετοχή και την απόκτηση δεξιοτήτων.

Μέθοδοι μάθησης

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Όπως έχει ήδη περιγραφεί, τα άτομα διαφέρουν σημαντικά ως προς τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνουν. Διάφορες μέθοδοι μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη διδασκαλία νέου περιεχομένου στους μαθητευόμενους ή για την υποστήριξη της ανεξάρτητης μάθησης. Η επιλογή και ο συνδυασμός των μεθόδων εξαρτώνται από το αντικείμενο και το προτιμώμενο μαθησιακό στυλ του μαθητευόμενου.

Ατομική εργασία

Στην ατομική εργασία, οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν μια εργασία την οποία καλούνται να ολοκληρώσουν ανεξάρτητα. Η προσέγγιση αυτή τους επιτρέπει να προχωρούν με τον δικό τους ρυθμό και παρέχει τη δυνατότητα στενής παρατήρησης των μεθόδων εργασίας και των στρατηγικών επίλυσης προβλημάτων που εφαρμόζουν. Οι εκπαιδευτές μπορούν να εντοπίζουν δυνατά σημεία, πεδία προς βελτίωση και μοτίβα στην προσέγγιση του μαθητευόμενου απέναντι στις εργασίες.

Ομαδική εργασία

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η ομαδική εργασία εστιάζει στη συνεργασία και όχι στην ατομική επίδοση. Επιτρέπει στους μαθητευόμενους να μάθουν πώς να αλληλεπιδρούν με άλλους και να αναπτύξουν ομαδικές δεξιότητες, οι οποίες είναι απαραίτητες στα περισσότερα επαγγέλματα. Ο προσεκτικός σχεδιασμός των εργασιών και της σύνθεσης της ομάδας διασφαλίζει ότι όλοι μπορούν να συμμετέχουν αποτελεσματικά, ιδιαίτερα οι νεότεροι και λιγότερο έμπειροι μαθητευόμενοι. Οι σαφείς στόχοι και τα καθορισμένα χρονικά όρια είναι απαραίτητα για την καθοδήγηση της ομάδας και την επίτευξη επιτυχημένων αποτελεσμάτων.

Επίλυση προβλημάτων

Οι ασκήσεις επίλυσης προβλημάτων παρουσιάζουν στους μαθητευόμενους μια πρόκληση, για την οποία ο στόχος είναι καθορισμένος, αλλά η πορεία προς την επίτευξή του πρέπει να ανακαλυφθεί ανεξάρτητα. Οι ασκήσεις αυτές μπορούν να πραγματοποιηθούν ατομικά ή σε ομάδες, ενισχύοντας τη δημιουργικότητα, την αναλυτική σκέψη και την πρωτοβουλία.

Παιχνίδι ρόλων

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Το παιχνίδι ρόλων επιτρέπει στους μαθητευόμενους να αναλάβουν έναν συγκεκριμένο ρόλο, όπως πελάτης, πωλητής ή συνάδελφος, και να εξασκηθούν στη διαχείριση ρεαλιστικών καταστάσεων χωρίς φόβο αποτυχίας. Η μέθοδος αυτή μπορεί να προσαρμοστεί με διάφορους τρόπους: οι συνάδελφοι μπορούν να αναλάβουν τους διάφορους ρόλους και να εξασκηθούν μαζί με τον μαθητευόμενο. Εναλλακτικά, ο μαθητευόμενος μπορεί να αναλάβει ο ίδιος έναν ρόλο, ώστε να δει την κατάσταση από μια άγνωστη για αυτόν οπτική. Σενάρια όπως οι συνομιλίες πωλήσεων ή η επίλυση συγκρούσεων είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικά σε αυτή τη μορφή.

Συζήτηση

Οι συζητήσεις σε μαθησιακό πλαίσιο είναι συνομιλίες μεταξύ δύο ατόμων ή σε ομάδες, με σαφή στόχο προς τον οποίο πρέπει να εργαστούν οι συμμετέχοντες. Η συζήτηση μπορεί να πραγματοποιηθεί αποκλειστικά από μαθητευόμενους ή με τη συμμετοχή συναδέλφων ή εκπαιδευτών. Παρέχει στους μαθητευόμενους την ευκαιρία να εκφράσουν απόψεις, να εξετάσουν εναλλακτικές οπτικές και να εξασκηθούν στις επικοινωνιακές δεξιότητες. Οι συζητήσεις απαιτούν σαφές πλαίσιο και ενεργή επίβλεψη, ώστε να αποφεύγεται η απόκλιση από το θέμα. Οι στόχοι θα

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

πρέπει να καθορίζονται εκ των προτέρων. Όταν καθοδηγούνται κατάλληλα, οι συζητήσεις υποστηρίζουν τόσο την ομαδική εργασία όσο και την ανάπτυξη κριτικής σκέψης.

Οδηγίες

Η τήρηση οδηγιών αποτελεί βασική δεξιότητα σε πολλά επαγγέλματα. Μία μέθοδος για την εξάσκηση αυτής της δεξιότητας περιλαμβάνει την παροχή στους μαθητευόμενους μιας λίστας εργασιών με αναλυτικές εξηγήσεις. Ο μαθητευόμενος αναμένεται να επιτύχει τον στόχο βασιζόμενος αποκλειστικά στις οδηγίες, ενισχύοντας την ανεξαρτησία και την αυτονομία του. Ακόμη και όταν ο στόχος είναι ο μαθητευόμενος να ακολουθεί τις οδηγίες ανεξάρτητα και χωρίς περαιτέρω βοήθεια, ο εκπαιδευτής ή άλλο κατάλληλο προσωπικό θα πρέπει να είναι διαθέσιμο ανά πάσα στιγμή, ώστε να παρέμβει εάν χρειαστεί.

Καλή πρακτική:

Η Hydro Extrusion Nenzing έχει εφαρμόσει με επιτυχία έναν ψηφιακό φάκελο κατάρτισης στον οργανισμό της. Μετά από μια εκτενή φάση δοκιμών με λογισμικό διαχείρισης γνώσης, η εταιρεία ενσωμάτωσε τον ψηφιακό φάκελο στο πρόγραμμα κατάρτισής της. Αυτό που διαφοροποιεί τη συγκεκριμένη προσέγγιση είναι ότι οι ίδιοι οι μαθητευόμενοι είναι υπεύθυνοι για την ανάπτυξη και την επικαιροποίηση των εγγράφων. Ουσιαστικά, οι μαθητευόμενοι «διδάσκουν» ο ένας τον άλλον, οργανώνοντας και προετοιμάζοντας τη γνώση για τους συναδέλφους τους. Η διαδικασία αυτή όχι μόνο ενισχύει τη μαθησιακή τους εμπειρία, αλλά καλλιεργεί επίσης σημαντικές ψηφιακές δεξιότητες και ενθαρρύνει έναν πιο οργανωμένο τρόπο εργασίας. Επιπλέον, μέσω της ενεργού συμμετοχής τους στη δημιουργία και τη συνεχή αναθεώρηση του εκπαιδευτικού υλικού, οι μαθητευόμενοι διασφαλίζουν ότι το περιεχόμενο παραμένει σύγχρονο, συναφές και ευθυγραμμισμένο με τις τρέχουσες τάσεις και τις ανάγκες του κλάδου..
https://ausbilder.at/good-practice/hydro-extrusion-nenzing-gmbh

- Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ψηφιακές Μέθοδοι

Η ψηφιοποίηση αποτελεί βασικό στοιχείο για τον εκσυγχρονισμό της κατάρτισης στο πλαίσιο της μαθητείας, ώστε οι μαθητευόμενοι να προετοιμάζονται για το μέλλον με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Τα τελευταία χρόνια και δεκαετίες, ο κόσμος της εργασίας έχει αλλάξει δραστικά ως αποτέλεσμα της ψηφιοποίησης. Στη Γερμανία, εκτιμάται ότι τα δύο τρίτα των μαθητών που φοιτούν σήμερα στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση θα απασχοληθούν στο μέλλον σε επαγγέλματα που δεν υπάρχουν ακόμη με τη σημερινή τους μορφή (Mahrin & Krümmel, 2022). Η πρόβλεψη αυτή δείχνει γιατί είναι σημαντικό η κατάρτιση να προσαρμόζεται συνεχώς στις νέες απαιτήσεις που προκύπτουν από τις τεχνολογικές εξελίξεις.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται διάφορες μέθοδοι, καλές πρακτικές και εργαλεία που μπορούν να υιοθετηθούν για τη βελτιστοποίηση της επαγγελματικής κατάρτισης. Οι ψηφιακές αυτές λύσεις δεν θα πρέπει να θεωρούνται υποκατάστατα της παραδοσιακής διδασκαλίας, αλλά πολύτιμα

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

συμπληρωματικά μέσα· εργαλεία που μπορούν να ενισχύσουν τη μαθησιακή εμπειρία, να εμβαθύνουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων και να ενισχύσουν περαιτέρω το κίνητρο των μαθητευόμενων.

Ψηφιακός φάκελος κατάρτισης:

Μια βασική πτυχή της επαγγελματικής κατάρτισης είναι η διασφάλιση ότι οι μαθητευόμενοι έχουν εύκολη πρόσβαση στο εκπαιδευτικό τους υλικό. Παραδοσιακά, αυτό επιτυγχάνεται μέσω έντυπων φακέλων κατάρτισης, στους οποίους όλα τα σχετικά έγγραφα οργανώνονται με τάξη. Η χρήση φακέλων κατάρτισης όχι μόνο βοηθά τους μαθητευόμενους να μάθουν να εργάζονται με δομημένο και αποδοτικό τρόπο, αλλά λειτουργεί επίσης ως χρήσιμο εργαλείο για την αξιολόγηση της συμμετοχής και της προόδου τους. Παράλληλα με τον παραδοσιακό έντυπο φάκελο, υπάρχει η δυνατότητα εφαρμογής μιας ψηφιακής εκδοχής. Ο ψηφιακός φάκελος κατάρτισης παρέχει μια κεντρική, κοινόχρηστη βάση δεδομένων στην οποία έχουν πρόσβαση τόσο οι εκπαιδευτές όσο και οι μαθητευόμενοι.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις

Καλή πρακτική:

Η Hydro Extrusion Nenzing έχει εφαρμόσει με επιτυχία έναν ψηφιακό φάκελο κατάρτισης στον οργανισμό της. Μετά από μια εκτενή φάση δοκιμών με λογισμικό διαχείρισης γνώσης, η εταιρεία ενσωμάτωσε τον ψηφιακό φάκελο στο πρόγραμμα κατάρτισής της. Αυτό που διαφοροποιεί τη συγκεκριμένη προσέγγιση είναι ότι οι ίδιοι οι μαθητευόμενοι είναι υπεύθυνοι για την ανάπτυξη και την επικαιροποίηση των εγγράφων. Ουσιαστικά, οι μαθητευόμενοι «διδάσκουν» ο ένας τον άλλον, οργανώνοντας και προετοιμάζοντας τη γνώση για τους συναδέλφους τους. Η διαδικασία αυτή όχι μόνο ενισχύει τη μαθησιακή τους εμπειρία, αλλά καλλιεργεί επίσης σημαντικές ψηφιακές δεξιότητες και ενθαρρύνει έναν πιο οργανωμένο τρόπο εργασίας. Επιπλέον, μέσω της ενεργού συμμετοχής τους στη δημιουργία και τη συνεχή αναθεώρηση του εκπαιδευτικού υλικού, οι μαθητευόμενοι διασφαλίζουν ότι το περιεχόμενο παραμένει σύγχρονο, συναφές και ευθυγραμμισμένο με τις τρέχουσες τάσεις και τις ανάγκες του κλάδου.
https://ausbilder.at/good-practice/hydro-extrusion-nenzing-gmbh

Παρόλο που η μετάβαση από αναλογικό σε ψηφιακό εκπαιδευτικό υλικό μπορεί να παρουσιάζει προκλήσεις, όπως τεχνικά εμπόδια και την ανάγκη για νέες μεθοδολογίες κατάρτισης, τα οφέλη υπερτερούν σημαντικά των αρχικών δυσκολιών. Μόλις πραγματοποιηθεί η μετάβαση, οι μαθητευόμενοι αποκτούν τη δυνατότητα να έχουν πρόσβαση στο υλικό τους οποιαδήποτε στιγμή και από οποιαδήποτε τοποθεσία, εξασφαλίζοντας μεγαλύτερη ευελιξία στη μαθησιακή τους διαδικασία. Επιπλέον, το ψηφιακό εκπαιδευτικό υλικό μπορεί να επικαιροποιείται και να τροποποιείται εύκολα, διασφαλίζοντας ότι το περιεχόμενο παραμένει σύγχρονο και συναφές. Ίσως ακόμη πιο σημαντικό είναι ότι η ψηφιακή μορφή ανοίγει επίσης νέες δυνατότητες άμεσης συμμετοχής των μαθητευόμενων στη δημιουργία και αναθεώρηση του εκπαιδευτικού υλικού,

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

συμβάλλοντας στην ανάπτυξη ενός συνεργατικού και δυναμικού μαθησιακού περιβάλλοντος, βλ. πρακτικό παράδειγμα από το Nenzing.

Πλατφόρμες μάθησης

Όπως περιγράφεται στην ενότητα 2.5, οι πλατφόρμες μάθησης είναι ψηφιακά περιβάλλοντα που παρέχουν και οργανώνουν μαθησιακό περιεχόμενο και μαθησιακές διαδικασίες για τους χρήστες. Προσφέρουν διάφορες λειτουργίες, όπως την παροχή μαθημάτων, τη διευκόλυνση της επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευόμενων, την παρακολούθηση της μαθησιακής προόδου και τη δυνατότητα αξιολόγησης του μαθησιακού περιεχομένου.

Οι πλατφόρμες μάθησης παρέχουν στους εκπαιδευτές και στους μαθητευόμενους τη δυνατότητα πρόσβασης και αξιοποίησης υφιστάμενου μαθησιακού υλικού. Οι πόροι αυτοί μπορούν να συμπληρώσουν τις παραδοσιακές μεθόδους διδασκαλίας, βοηθώντας στην αποσαφήνιση σύνθετων θεμάτων ή στην προετοιμασία για εξετάσεις.

Εργαλείο:

Το Eduthek είναι μια υπηρεσία που παρέχεται από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Παιδείας

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Εκτός από τη χρήση αυτού του ήδη διαθέσιμου μαθησιακού περιεχομένου, είναι επίσης δυνατή η δημιουργία εξατομικευμένων μαθημάτων και μαθησιακού υλικού. Παρόλο που η δημιουργία μαθημάτων μπορεί να είναι χρονοβόρα και απαιτεί σημαντική προσπάθεια, τα πιθανά οφέλη την καθιστούν ιδιαίτερα αξιόλογη. Μία από τις βασικές προκλήσεις στον σχεδιασμό διαδικτυακών μαθημάτων είναι η διασφάλιση ότι οι συμμετέχοντες παραμένουν ενεργοί έως το τέλος. Πολλά διαδικτυακά μαθήματα παρουσιάζουν υψηλό ποσοστό εγκατάλειψης, γεγονός που σημαίνει ότι ο σχεδιασμός του μαθήματος πρέπει να γίνεται προσεκτικά, ώστε να αποτρέπεται αυτό το φαινόμενο.

Μόλις αναπτυχθεί ένα μάθημα, μπορεί να επικαιροποιείται και να βελτιώνεται με ελάχιστη προσπάθεια. Το μαθησιακό υλικό είναι διαθέσιμο 24 ώρες το εικοσιτετράωρο, 7 ημέρες την εβδομάδα, επιτρέποντας στους μαθητευόμενους να έχουν πρόσβαση σε αυτό οποιαδήποτε

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

στιγμή και από οποιοδήποτε μέρος. Αυτή η ευελιξία είναι ιδιαίτερα ωφέλιμη για μαθητευόμενους που χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να επανεξετάσουν το μαθησιακό υλικό και μπορεί να υποστηρίξει σημαντικά εκπαιδευόμενους που αντιμετωπίζουν πρόσθετες προκλήσεις. Για παράδειγμα, άτομα με μαθησιακές δυσκολίες ή μειονεκτικό υπόβαθρο μπορούν να επωφεληθούν ιδιαίτερα από τη δυνατότητα προσαρμογής του ρυθμού μάθησής τους.

Η μαθησιακή πρόοδος μπορεί επίσης να παρακολουθείται μέσω τεστ ή ερωτηματολογίων, τα οποία παρακινούν τους μαθητευόμενους να παραμένουν συγκεντρωμένοι και ενεργά συμμετέχοντες. Για τον εκπαιδευτή, αυτό παρέχει μια καλή συνολική εικόνα της τρέχουσας κατάστασης κάθε μαθητευόμενου, τόσο ως προς τις πρακτικές γνώσεις όσο και ως προς τη συνολική κατανόηση. Τα δεδομένα αυτά μπορεί να είναι ιδιαίτερα πολύτιμα για τον εντοπισμό πεδίων στα οποία ενδέχεται να απαιτείται πρόσθετη υποστήριξη.

Τεχνητή Νοημοσύνη (ΤΝ)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μια σύγχρονη εξέλιξη με τεράστιες δυνατότητες για την επαγγελματική κατάρτιση είναι η χρήση της Τεχνητής Νοημοσύνης (ΤΝ). Η ΤΝ ανοίγει τον δρόμο για αμέτρητες δυνατότητες, αλλά συνοδεύεται επίσης από συγκεκριμένους κινδύνους και προκλήσεις.

Η ΤΝ προσφέρει ένα ευρύ φάσμα εφαρμογών στο εκπαιδευτικό πλαίσιο. Αυτές περιλαμβάνουν τη δημιουργία μαθησιακού υλικού και εξατομικευμένων μαθησιακών εμπειριών, τον εντοπισμό των δυνατών και αδύναμων σημείων των μαθητευόμενων, τη μέτρηση της προσοχής και της συναισθηματικής κατάστασης, καθώς και πολλά άλλα.

Ένας από τους βασικούς τομείς στους οποίους μπορεί να αξιοποιηθεί η ΤΝ είναι η ενίσχυση του μαθησιακού υλικού. Η ΤΝ μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη δημιουργία εικόνων που εξηγούν οπτικά σύνθετες διαδικασίες, για τη βελτίωση του σχεδιασμού και της σαφήνειας του εκπαιδευτικού υλικού, ακόμη και για την παροχή μιας αρχικής δομής για τη δημιουργία περιεχομένου, εξοικονομώντας σημαντικό χρόνο. Η ΤΝ μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για τον εντοπισμό λαθών στο μαθησιακό περιεχόμενο. Ωστόσο, είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη ότι το υλικό που παράγεται από την ΤΝ πρέπει να ελέγχεται προσεκτικά ως προς την ποιότητα και

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

την ορθότητά του. Θα πρέπει πάντα να θεωρείται ότι το υλικό που παράγεται από ΤΝ είναι ή μπορεί να είναι ανακριβές. Παρ' όλα αυτά, όταν συνδυάζεται με προσεκτικό έλεγχο και επεξεργασία, η ΤΝ μπορεί να ενισχύσει σημαντικά την αποδοτικότητα και να βελτιώσει τη συνολική ποιότητα των εκπαιδευτικών πόρων.

Ένα ακόμη καινοτόμο χαρακτηριστικό που προσφέρει η ΤΝ είναι η προσαρμοστική μάθηση. Το λογισμικό προσαρμοστικής μάθησης προσαρμόζει τη μαθησιακή διαδικασία στις ατομικές ανάγκες του εκπαιδευόμενου, τροποποιώντας την προσέγγισή του με βάση τις ενέργειες και τις απαντήσεις του μαθητευόμενου. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμο για μειονεκτούντες εκπαιδευόμενους, καθώς το σύστημα μπορεί να προσαρμόζεται στον ρυθμό τους και να τους παρέχει υποστήριξη όπου χρειάζεται. Από την άλλη πλευρά, το σύστημα μπορεί επίσης να προσαρμόζεται σε πιο γρήγορους εκπαιδευόμενους, παρέχοντάς τους προκλήσεις που αντιστοιχούν στην ταχύτητα και τις ικανότητές τους, χωρίς να τους επιβαρύνει υπερβολικά. Τα συστήματα προσαρμοστικής μάθησης προσφέρουν επίσης στους εκπαιδευτές πίνακες παρακολούθησης σε πραγματικό χρόνο, οι οποίοι παρουσιάζουν την επίδοση των

Εργαλείο:

Το MATHia είναι ένα λογισμικό σχεδιασμένο για τη διδασκαλία των μαθηματικών. Παρέχει μια εμπειρία καθοδήγησης 1 προς 1, η οποία προσαρμόζεται στις ικανότητες του μαθητή, ενώ ταυτόχρονα παρέχει στους εκπαιδευτές ανατροφοδότηση σε πραγματικό χρόνο σχετικά με την επίδοση των μαθητών. Η πλατφόρμα προσφέρει στους μαθητές άμεση και κατάλληλη ανατροφοδότηση, προσαρμοσμένη στο επίπεδο δεξιοτήτων του εκπαιδευόμενου, διασφαλίζοντας ότι οι μαθητές αντιμετωπίζουν πάντα προκλήσεις χωρίς όμως να επιβαρύνονται υπερβολικά.

https://www.carnegielearning.com/solutions/math/mathia/

προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

μαθητευόμενων και παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με το επίπεδο κατανόησης και προόδου κάθε ατόμου.

Εργαλείο:

Το MathSpring είναι ένα διαδικτυακό πρόγραμμα υποστήριξης στη μάθηση των μαθηματικών, το οποίο προσαρμόζει τους πόρους του στις ικανότητες και στους στόχους του εκπαιδευόμενου. Οι εκπαιδευτές επωφελούνται επίσης από έναν πίνακα παρακολούθησης που προσφέρει αναλύσεις επίδοσης σε πραγματικό χρόνο, συμπεριλαμβανομένων αξιολογήσεων της συναισθηματικής κατάστασης των εκπαιδευόμενων. Αυτό επιτρέπει στους εκπαιδευτές να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά και να προσαρμόζουν την προσέγγισή τους όπου χρειάζεται. Επιπλέον, οι μαθητές μπορούν να έχουν πρόσβαση στο πρόγραμμα από το σπίτι, γεγονός που το καθιστά ένα ευέλικτο εργαλείο για συνεχή μάθηση.

https://ckc.mathspring.org/welcome.jsp?#home

προσόντων σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ωστόσο, η χρήση της ΤΝ συνοδεύεται και από ορισμένα πιθανά μειονεκτήματα. Μία από τις βασικές ανησυχίες είναι ότι ορισμένα προγράμματα ΤΝ μπορεί να είναι αρκετά δαπανηρά, απαιτώντας σημαντικές επενδύσεις χρημάτων και χρόνου, γεγονός που μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο για ορισμένους φορείς ή επιχειρήσεις. Επιπλέον, ένα ζήτημα που αποκτά ολοένα μεγαλύτερη σημασία, ιδιαίτερα καθώς η ψηφιοποίηση και η ΤΝ γίνονται πιο διαδεδομένες, είναι η προστασία των δεδομένων. Η συλλογή και αποθήκευση δεδομένων πρέπει να πραγματοποιείται με ασφαλή τρόπο, ώστε να διασφαλίζεται πλήρως η ιδιωτικότητα των μαθητευόμενων. Είναι κρίσιμο να μην εισάγονται ευαίσθητες πληροφορίες σε προγράμματα, εκτός εάν υπάρχει απόλυτη βεβαιότητα ότι οι πλατφόρμες αυτές παρέχουν ασφαλές περιβάλλον.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι αναλύσεις και το μαθησιακό περιεχόμενο που παράγονται από την ΤΝ μπορεί ορισμένες φορές να είναι ανακριβή ή εσφαλμένα. Αυτό αναδεικνύει τη σημασία της αυστηρής επαλήθευσης· είναι απαραίτητο να γίνεται διασταύρωση όλων των στοιχείων και να μη βασίζεται κανείς αποκλειστικά στα συμπεράσματα της ΤΝ, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για την

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

ανάλυση της επίδοσης των εκπαιδευόμενων. Ταυτόχρονα, είναι σημαντικό να αναγνωριστεί ότι, εάν η ΤΝ χρησιμοποιηθεί χωρίς επαρκή προετοιμασία και επίβλεψη, υπάρχει ο κίνδυνος να παρεμποδίσει την πρόοδο της μάθησης των εκπαιδευόμενων αντί να την υποστηρίξει (Bastani et al., 2024).

Συνολικά, παρόλο που η ΤΝ προσφέρει τεράστιες δυνατότητες, η εφαρμογή της στην εκπαίδευση πρέπει να προσεγγίζεται με προσοχή, διασφαλίζοντας πάντα ότι χρησιμοποιείται σε συνδυασμό με ανθρώπινη επίβλεψη, ώστε να αποφεύγονται τυχόν αρνητικές επιπτώσεις στη μαθησιακή διαδικασία.

Chatbots & κοινωνικά ρομπότ

Τα chatbots είναι εικονικοί βοηθοί που λειτουργούν με τεχνητή νοημοσύνη, αλληλεπιδρούν με τους χρήστες και προσομοιώνουν συνομιλίες που μοιάζουν με ανθρώπινη επικοινωνία.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Χάρη στις εξελίξεις στην ΤΝ, ορισμένα chatbots μπορούν να αναγνωρίζουν τα συναισθήματα των χρηστών, να μετατρέπουν τον προφορικό λόγο σε γραπτό κείμενο μέσω αναγνώρισης ομιλίας και να ανταποκρίνονται χρησιμοποιώντας σύνθετα μοντέλα διαλόγου, προσαρμοσμένα στα δεδομένα που παρέχει ο χρήστης (Bartneck et al., 2020).

Οι εικονικοί αυτοί βοηθοί είναι ιδιαίτερα ευέλικτοι και, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως στην ενότητα 4.2, μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε διάφορα εκπαιδευτικά και οργανωσιακά πλαίσια. Ειδικότερα, τα chatbots είναι ιδιαίτερα κατάλληλα για τη μετάδοση γνώσης. Είναι διαθέσιμα 24 ώρες το εικοσιτετράωρο, 7 ημέρες την εβδομάδα, δεν κουράζονται ποτέ και μπορούν να παρέχουν εξατομικευμένες απαντήσεις που λαμβάνουν υπόψη το πλαίσιο, με βάση τις ανάγκες και την πρόοδο κάθε χρήστη. Αυτό τα καθιστά ιδιαίτερα πολύτιμα σε μαθησιακά περιβάλλοντα όπου απαιτούνται σταθερή υποστήριξη και άμεση ανατροφοδότηση.

Ένα ιδιαίτερα σημαντικό πλεονέκτημα των chatbots στην εκπαίδευση είναι ο μη επικριτικός τους χαρακτήρας (Bhakta et al., 2014). Οι εκπαιδευόμενοι συχνά αισθάνονται πιο άνετα να εκφράσουν τις απορίες τους ή να κάνουν «απλές» ερωτήσεις σε ένα chatbot παρά σε έναν ανθρώπινο

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εκπαιδευτή. Αυτό δημιουργεί ένα περιβάλλον χαμηλής πίεσης, το οποίο ενθαρρύνει τη συμμετοχή και την περιέργεια, ιδιαίτερα για μαθητές που διαφορετικά μπορεί να δίσταζαν να μιλήσουν λόγω φόβου αμηχανίας ή αρνητικής αξιολόγησης.

Παρά τα οφέλη τους, η εισαγωγή των chatbots σε προγράμματα κατάρτισης συνοδεύεται από ορισμένες προκλήσεις. Η αρχική εγκατάσταση και ενσωμάτωσή τους μπορεί να απαιτεί σημαντική προσπάθεια και κόστος. Επιπλέον, παρόλο που τα chatbots μπορούν να μιμηθούν πειστικά τον ανθρώπινο διάλογο, ενδέχεται να μην διαθέτουν τη συναισθηματική ευαισθησία και τη λεπτότητα που απαιτούνται για την κατάλληλη αντιμετώπιση ευαίσθητων ή σύνθετων θεμάτων. Αυτό μπορεί να περιορίσει τη χρησιμότητά τους σε καταστάσεις που απαιτούν ενσυναίσθηση ή βαθύτερη συναισθηματική νοημοσύνη.

Ωστόσο, όταν εφαρμόζονται με προσεκτικό τρόπο, τα chatbots μπορούν να αποτελέσουν ισχυρά εργαλεία για την ενίσχυση και τη διεύρυνση των γνώσεων των εκπαιδευόμενων. Η αλληλεπίδραση με ένα chatbot μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να αποσαφηνίσουν την κατανόησή τους, καθώς το chatbot μπορεί να θέτει συμπληρωματικές ερωτήσεις που

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

ενθαρρύνουν την κριτική σκέψη και τη βαθύτερη εμπλοκή με το αντικείμενο. Ορισμένα συστήματα προχωρούν ακόμη ένα βήμα παραπέρα, ενσωματώνοντας συναισθηματική ανατροφοδότηση: το chatbot μπορεί να χαμογελά όταν παρέχει θετική ενίσχυση ή να εμφανίζει απογοητευμένη έκφραση όταν ο εκπαιδευόμενος δυσκολεύεται, συμβάλλοντας στη δημιουργία μιας πιο ελκυστικής και ανθρώπινης αλληλεπίδρασης (D'Mello & Graesser, 2012). Αυτά τα διακριτικά στοιχεία μπορούν να έχουν απρόσμενα σημαντική επίδραση στο κίνητρο των εκπαιδευόμενων και στη συναισθηματική τους σύνδεση με τη μαθησιακή διαδικασία.

Τα κοινωνικά ρομπότ αποτελούν ένα περαιτέρω στάδιο εξέλιξης στην εκπαίδευση που υποστηρίζεται από ΤΝ. Σε αντίθεση με τα chatbots, τα οποία βασίζονται σε λογισμικό, τα κοινωνικά ρομπότ είναι αυτόνομα φυσικά ρομπότ, σχεδιασμένα να επικοινωνούν και να αλληλεπιδρούν με ανθρώπους, επιδεικνύοντας κοινωνικές συμπεριφορές που ευθυγραμμίζονται με τους ρόλους που τους έχουν ανατεθεί. Τα ρομπότ αυτά μπορούν να ακολουθούν κοινωνικούς κανόνες, να εκφράζουν συναισθήματα και να ανταποκρίνονται τόσο σε λεκτικά όσο και σε μη

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

λεκτικά ερεθίσματα, γεγονός που τα καθιστά ιδιαίτερα ελκυστικά και αποτελεσματικά σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα.

Όπως και τα chatbots, τα κοινωνικά ρομπότ μπορούν να είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικά στη γλωσσική μάθηση. Προσφέρουν μια μοναδική ευκαιρία στους μαθητές να εξασκηθούν στην ομιλία, την ακρόαση και ακόμη και στη γραμματική, με διαδραστικό και ελκυστικό τρόπο. Όσον αφορά την εκμάθηση γλωσσών, τα κοινωνικά ρομπότ έχουν δείξει ιδιαίτερα ενθαρρυντικά αποτελέσματα στη βελτίωση της κατανόησης κειμένου και των γραμματικών δεξιοτήτων. Πέρα από την επίδρασή τους στη μάθηση, τα ρομπότ αυτά ενισχύουν σημαντικά και το κίνητρο των μαθητών. Η φυσική τους παρουσία, οι ανταποκρινόμενες εκφράσεις και ο παιγνιώδης χαρακτήρας τους συχνά οδηγούν σε αυξημένο ενθουσιασμό και μεγαλύτερη προθυμία συμμετοχής στο μαθησιακό υλικό (Alemi et al., 2014; van den Berghe et al., 2018).

Μία ιδιαίτερα αξιοσημείωτη εφαρμογή είναι η δυνατότητα των εκπαιδευτικών να αλληλεπιδρούν εξ αποστάσεως με τους μαθητές μέσω ενός κοινωνικού ρομπότ. Για παράδειγμα, ένας εκπαιδευτής που εργάζεται από το σπίτι ή ταξιδεύει μπορεί να ελέγχει το ρομπότ στην τάξη, να μιλά στους

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

μαθητές, να καθοδηγεί δραστηριότητες και να διατηρεί την παρουσία του χωρίς να βρίσκεται φυσικά εκεί.

Τα κοινωνικά ρομπότ προσφέρουν επίσης σημαντική αξία για εκπαιδευόμενους που δεν μπορούν να παρακολουθήσουν το σχολείο με φυσική παρουσία, για παράδειγμα λόγω μακροχρόνιας ασθένειας. Με τη βοήθεια ενός ρομπότ, οι μαθητές αυτοί μπορούν να συνεχίσουν να συμμετέχουν ενεργά στα μαθήματα και να παραμένουν κοινωνικά συνδεδεμένοι με τους συμμαθητές τους.

Μια ακόμη καινοτόμος χρήση είναι η ένταξη εξωτερικών εμπειρογνωμόνων ή φυσικών ομιλητών στα μαθήματα: επαγγελματίες που βρίσκονται μακριά μπορούν να «συμμετέχουν» στην τάξη μέσω του ρομπότ, δημιουργώντας μια ζωντανή και διαδραστική εμπειρία για τους εκπαιδευόμενους, χωρίς να απαιτείται μετακίνηση (OECD, 2021).

Μια επιπλέον ελκυστική προσέγγιση είναι ο σχεδιασμός μαθησιακών δραστηριοτήτων με τέτοιο τρόπο ώστε οι μαθητές να αισθάνονται ότι διδάσκουν το ρομπότ. Αυτή η αντιστροφή ρόλων

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

μπορεί να αυξήσει τον χρόνο ενασχόλησης με την εργασία, καθώς οι εκπαιδευόμενοι επενδύουν περισσότερο στη διαδικασία, προσπαθώντας να «εκπαιδεύσουν» σωστά τον ρομποτικό τους συνοδό. Η μέθοδος αυτή αξιοποιεί ένα ψυχολογικό φαινόμενο σύμφωνα με το οποίο η διδασκαλία άλλων ενισχύει την προσωπική κατανόηση και τη συγκράτηση της γνώσης (Chase et al., 2009).

Παιχνιδοποίηση

Η διατήρηση του κινήτρου των μαθητευόμενων με την πάροδο του χρόνου αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις της κατάρτισης. Μία στρατηγική για την αύξηση και τη διατήρηση του κινήτρου είναι η παιχνιδοποίηση, δηλαδή η ενσωμάτωση στοιχείων που μοιάζουν με παιχνίδι σε παραδοσιακά μαθησιακά περιβάλλοντα. Παραδείγματα τέτοιων στοιχείων περιλαμβάνουν πόντους, σήματα επιβράβευσης, προκλήσεις, επίπεδα ή πίνακες κατάταξης. Η παιχνιδοποίηση μετατρέπει τη μάθηση σε μια πιο ελκυστική και ανταποδοτική εμπειρία, δίνοντας στους μαθητές σαφείς στόχους προς επίτευξη και άμεση ανατροφοδότηση για τα επιτεύγματά τους. Αξιοποιεί τη

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

φυσική τάση των εκπαιδευόμενων για ανταγωνισμό και, με αυτόν τον τρόπο, κάνει τις καθημερινές εργασίες να φαίνονται πιο ουσιαστικές και ευχάριστες.

Πρακτικό παράδειγμα:

Το Classcraft είναι ένα σύστημα διαχείρισης της συμμετοχής, διαθέσιμο διαδικτυακά και ως εφαρμογή. Αναπτύχθηκε με στόχο την αξιοποίηση αρχών παιχνιδιού για την αντιμετώπιση του ζητήματος της παρακίνησης των μαθητών. Στόχος του είναι η αύξηση του κινήτρου των μαθητών, συνδέοντας τον πραγματικό κόσμο με την εικονική μάθηση. Υπάρχουν διάφοροι ρόλοι από τους οποίους μπορούν να επιλέξουν οι μαθητές, όπως μάγοι, πολεμιστές και θεραπευτές. Ανάλογα με τη συμπεριφορά τους στην τάξη, ο εικονικός τους χαρακτήρας κερδίζει Πόντους Εμπειρίας, Experience Points (XP), ή χάνει Πόντους Υγείας, Health Points (HP). Η απόκτηση XP επιτρέπει στους μαθητές να ανεβάζουν επίπεδο τους χαρακτήρες τους και να αποκτούν νέες δεξιότητες. Με τον διαχωρισμό των μαθητών σε ομάδες, ενισχύεται περαιτέρω το κίνητρό τους να προσπαθούν για την ομάδα τους και να υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον (Sanchez et al., 2016).

https://gamifylist.com/app/classcraft

απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μια άλλη προσέγγιση στην παιχνιδοποίηση είναι ο σχεδιασμός εκπαιδευτικών παιχνιδιών που δημιουργούνται με κύριο σκοπό τη διδασκαλία συγκεκριμένων γνώσεων ή δεξιοτήτων. Όταν υλοποιούνται σωστά, τα παιχνίδια αυτά μπορούν να ενισχύσουν σημαντικά την κατανόηση και τη συγκράτηση της γνώσης, ενσωματώνοντας τους μαθησιακούς στόχους σε ένα ελκυστικό περιβάλλον παιχνιδιού. Ωστόσο, η επίτευξη της σωστής ισορροπίας μεταξύ μιας ελκυστικής εμπειρίας παιχνιδιού και της αποτελεσματικής μετάδοσης περιεχομένου μπορεί να είναι απαιτητική. Εάν το παιχνίδι είναι αδύναμο, οι μαθητές μπορεί να χάσουν γρήγορα το ενδιαφέρον τους. Από την άλλη πλευρά, εάν το μαθησιακό στοιχείο είναι υπερβολικά έντονο ή αποσυνδεδεμένο από το παιχνίδι, οι εκπαιδευτικοί στόχοι μπορεί να μην επιτευχθούν.

Ο σχεδιασμός είτε συστημάτων παιχνιδοποίησης είτε εκπαιδευτικών παιχνιδιών, ιδιαίτερα όταν δημιουργούνται εξατομικευμένα, απαιτεί σημαντική επένδυση χρόνου και πόρων. Επιπλέον, οι

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

κακώς σχεδιασμένοι ή επαναλαμβανόμενοι μηχανισμοί παιχνιδιού μπορεί να οδηγήσουν σε μείωση του κινήτρου μετά από μια αρχική αύξηση του ενδιαφέροντος. Για να είναι αποτελεσματική η παιχνιδοποίηση και τα εκπαιδευτικά παιχνίδια μακροπρόθεσμα, η εμπειρία πρέπει να είναι καλά δομημένη, να επικαιροποιείται σταθερά και να συνδέεται ουσιαστικά με τη μαθησιακή διαδικασία.

Παρόλα αυτά, όταν εφαρμόζεται με προσεκτικό τρόπο, η παιχνιδοποιημένη μάθηση έχει τη δυνατότητα να αναπτύξει ένα ευρύ φάσμα πολύτιμων δεξιοτήτων, όπως οπτικοχωρικές ικανότητες, έλεγχο της προσοχής, δημιουργικότητα, επιμονή και επίλυση προβλημάτων (OECD, 2021).

Εκτεταμένη Πραγματικότητα

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η XR, Εκτεταμένη Πραγματικότητα, είναι ένας γενικός όρος που καλύπτει όλες τις εμβυθιστικές τεχνολογίες, συμπεριλαμβανομένης της Εικονικής Πραγματικότητας, Virtual Reality (VR), της Επαυξημένης Πραγματικότητας, Augmented Reality (AR), και της Μικτής Πραγματικότητας, Mixed Reality (MR). Με λίγα λόγια, η XR αναφέρεται σε κάθε τεχνολογία που συνδυάζει τον φυσικό και τον ψηφιακό κόσμο, δημιουργώντας διαδραστικές εμπειρίες που παράγονται από υπολογιστή.

Η Εικονική Πραγματικότητα, Virtual Reality (VR), είναι ένα πλήρως εμβυθιστικό ψηφιακό περιβάλλον που αντικαθιστά τον πραγματικό κόσμο, επιτρέποντας στους χρήστες να βιώνουν και να αλληλεπιδρούν με ένα περιβάλλον που δημιουργείται από υπολογιστή, χρησιμοποιώντας ειδικά headsets και χειριστήρια.

Αντίθετα, η Επαυξημένη Πραγματικότητα, Augmented Reality (AR), ενισχύει τον πραγματικό κόσμο προβάλλοντας ψηφιακά στοιχεία, όπως εικόνες, πληροφορίες ή κινούμενα γραφικά, στο φυσικό περιβάλλον του χρήστη, συνήθως μέσω smartphones, tablets ή γυαλιών AR.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η Μικτή Πραγματικότητα, Mixed Reality (MR), είναι μια μορφή Εκτεταμένης Πραγματικότητας στην οποία τα ψηφιακά και τα φυσικά στοιχεία όχι μόνο εμφανίζονται μαζί, αλλά μπορούν επίσης να αλληλεπιδρούν μεταξύ τους σε πραγματικό χρόνο. Σε αντίθεση με την Επαυξημένη Πραγματικότητα, η οποία απλώς προβάλλει ψηφιακό περιεχόμενο πάνω στον φυσικό κόσμο, η MR επιτρέπει σε εικονικά αντικείμενα, όπως ένα τρισδιάστατο μοντέλο, να αγκυρώνονται στον φυσικό χώρο, δίνοντας στους χρήστες τη δυνατότητα να κινούνται γύρω από αυτά, να τα χειρίζονται και να παρατηρούν δυναμικές αλληλεπιδράσεις σαν τα αντικείμενα να ήταν πραγματικά παρόντα.

Η VR και η AR είναι ήδη καλά εδραιωμένες στον τομέα της ψυχαγωγίας και έχουν επίσης εισαχθεί σε ορισμένους τομείς της βιομηχανίας, όπως ο σχεδιασμός προϊόντων, η παραγωγή και η συντήρηση. Ωστόσο, η χρήση τους στον τομέα της εκπαίδευσης παραμένει ακόμη σχετικά περιορισμένη. Παρ' όλα αυτά, τόσο η VR όσο και η AR προσφέρουν τεράστιες δυνατότητες για τον μετασχηματισμό των μαθησιακών εμπειριών. Δημιουργώντας εμβυθιστικά, διαδραστικά και ιδιαίτερα ελκυστικά περιβάλλοντα, οι τεχνολογίες αυτές μπορούν να ζωντανέψουν αφηρημένες

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

έννοιες, να υποστηρίξουν την πρακτική μάθηση και να καταστήσουν σύνθετα θέματα πιο προσιτά και αξιομνημόνευτα για τους μαθητές.

Ένα από τα βασικά πλεονεκτήματα της Εικονικής Πραγματικότητας (VR) στην επαγγελματική κατάρτιση είναι η ικανότητά της να εμβυθίζει τους εκπαιδευόμενους σε ρεαλιστικά σενάρια που διαφορετικά θα ήταν μη προσβάσιμα λόγω ζητημάτων ασφάλειας ή υψηλού λειτουργικού κόστους. Οι μαθητευόμενοι μπορούν να βιώσουν καταστάσεις υψηλού κινδύνου, όπως σοβαρές έκτακτες ανάγκες ή σπάνια συμβάντα, σε ένα πλήρως ελεγχόμενο περιβάλλον, επιτρέποντάς τους να εξασκούνται σε διαδικασίες, να λαμβάνουν αποφάσεις και να μαθαίνουν από τα λάθη τους χωρίς να θέτουν σε κίνδυνο πραγματικές ζωές. Αυτός ο ασφαλής χώρος πειραματισμού είναι ιδιαίτερα πολύτιμος στην κατάρτιση υπηρεσιών έκτακτης ανάγκης, όπου η πρακτική εμπειρία είναι κρίσιμη, αλλά συχνά δύσκολο να προσφερθεί σε πραγματικές συνθήκες. Η VR επιτρέπει επίσης την επανάληψη: κρίσιμες δεξιότητες μπορούν να εξασκηθούν όσες φορές χρειάζεται, έως ότου γίνουν δεύτερη φύση. Καταστάσεις που μπορεί να συμβαίνουν σπάνια στην πράξη, αλλά

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

απαιτούν γρήγορη και ικανή ανταπόκριση, μπορούν να εκπαιδευτούν εκτενώς, βοηθώντας τους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν τόσο αυτοπεποίθηση όσο και ικανότητα.

Καλή πρακτική:

Η Mimbus, μια γαλλική εταιρεία που εξειδικεύεται στη βελτίωση της ποιότητας και της ασφάλειας της επαγγελματικής κατάρτισης, έχει αναπτύξει ένα μηχάνημα για την κατάρτιση στη χρήση εξοπλισμού που χρησιμοποιείται στις βιομηχανίες ξυλουργικής και επίπλων. Σε αυτό το μηχάνημα, οι χρήστες μπορούν να εξασκούνται με ασφάλεια στη χρήση τεσσάρων ξυλουργικών μηχανημάτων: επιτραπέζιο πριόνι, πριονοκορδέλα, πλάνη και ρούτερ. Η εταιρεία προσφέρει επίσης λύσεις για άλλους τομείς, όπως η αυτοκινητοβιομηχανία και η βιομηχανία τροφίμων.

https://mimbus.com/en/produit/wood-ed-table-eng/

Καλή πρακτική:

Το EPICSAVE είναι ένα έργο που εστιάζει στην ανάπτυξη ενός εικονικού περιβάλλοντος, στο οποίο οι μαθητευόμενοι διασώστες μπορούν να βιώνουν και να εξασκούνται σε σενάρια έκτακτης ανάγκης. Χρησιμοποιώντας headsets VR, οι εκπαιδευόμενοι εμβυθίζονται σε ρεαλιστικές καταστάσεις, αποκτώντας πρακτική εμπειρία στη διαχείριση επειγόντων περιστατικών χωρίς να τίθενται σε κίνδυνο πραγματικές ζωές. Βασικό στοιχείο της κατάρτισης είναι η ομαδική εργασία, καθώς

https://www.esf.de/SharedDocs/Meldungen_NL/Newsletter/2019/nl_epicsave.html

χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η Επαυξημένη Πραγματικότητα (AR), αντίθετα, ενσωματώνει ψηφιακές πληροφορίες στον φυσικό κόσμο, επιτρέποντας στους εκπαιδευόμενους να αλληλεπιδρούν με πραγματικά εργαλεία και περιβάλλοντα, ενώ ταυτόχρονα λαμβάνουν υποστήριξη από την τεχνολογία. Αυτός ο συνδυασμός φυσικής και εικονικής μάθησης δημιουργεί ισχυρές δυνατότητες για πρακτική και ενταγμένη στο πλαίσιο κατάρτιση.

Η έρευνα έχει δείξει ότι η κατάρτιση που βασίζεται σε XR είναι εξίσου αποτελεσματική με την παραδοσιακή διδασκαλία σε μη προσομοιωμένα, ελεγχόμενα περιβάλλοντα (Kaplan et al., 2021). Ωστόσο, οι τεχνολογίες XR συχνά προχωρούν ένα βήμα παραπέρα: μπορούν να ενισχύσουν σημαντικά το κίνητρο και τη συμμετοχή των εκπαιδευόμενων μέσω της διαδραστικής και εμβυθιστικής τους φύσης. Ιδιαίτερα με τη VR, ο ρυθμός μάθησης μπορεί να προσαρμόζεται στις ικανότητες κάθε ατόμου, προσφέροντας εξατομικευμένες και επεκτάσιμες λύσεις κατάρτισης.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Επιπλέον, η XR ανοίγει πρόσβαση σε διαδικασίες που διαφορετικά θα παρέμεναν κρυφές, για παράδειγμα τεχνικές λειτουργίες που πραγματοποιούνται πίσω από προστατευτικά καλύμματα ή σε περιοχές περιορισμένης πρόσβασης. Μέσω VR ή AR, οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να εξερευνήσουν αυτές τις διαδικασίες λεπτομερώς, εμβαθύνοντας την κατανόησή τους με τρόπους που η παραδοσιακή διδασκαλία δεν μπορεί να αναπαράγει.

Καλή πρακτική:

Στο πλαίσιο του έργου Social Virtual Learning 2020 (SVL 2020), αναπτύχθηκε μια εφαρμογή που επιτρέπει στους χρήστες να δημιουργούν τις δικές τους ενότητες, οι οποίες μπορούν στη συνέχεια να χρησιμοποιηθούν με τεχνολογίες AR/VR. Για παράδειγμα, η λειτουργία μιας τυπογραφικής μηχανής παρουσιάστηκε με τέτοιο τρόπο ώστε οι μαθητές να μπορούν να βιώσουν τα διάφορα εξαρτήματα και τις διαδικασίες με τη χρήση γυαλιών VR, κάτι που κανονικά δεν θα ήταν δυνατό λόγω του προστατευτικού καλύμματος.

https://www.social-augmented-learning.de/projektinformationen/#SVL2020
https://www.social-augmented-learning.de/demo-version-2021-von-svl-veroeffentlicht/

Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ωστόσο, οι τεχνολογίες αυτές συνοδεύονται από ορισμένες προκλήσεις, όπως το υψηλό αρχικό κόστος επένδυσης για εξοπλισμό και λογισμικό. Το κόστος αυτό μπορεί να αντισταθμιστεί από τη μείωση των μακροπρόθεσμων δαπανών κατάρτισης, για παράδειγμα εκείνων που σχετίζονται με μετακινήσεις ή με την αγορά φυσικού εξοπλισμού. Με την πάροδο του χρόνου, η επένδυση μπορεί ακόμη και να αποδειχθεί πιο οικονομικά αποδοτική, εφόσον εξοικονομεί επανειλημμένα τέτοιου είδους δαπάνες. Επιπλέον, η χρήση εργαλείων VR/AR μπορεί να μειώσει τον φόρτο εργασίας των εκπαιδευτών και να αυξήσει την αποδοτικότητα της μάθησης, μειώνοντας τελικά το κόστος που σχετίζεται με τον χρόνο και το προσωπικό (Cedefop & OECD, 2024).

Ένα ακόμη πιθανό μειονέκτημα είναι ο χρόνος που απαιτείται για τη διαμόρφωση ή τον προγραμματισμό μαθησιακών σεναρίων, ιδιαίτερα όταν δεν υπάρχουν διαθέσιμες ή επαρκείς έτοιμες λύσεις. Ωστόσο, η προσπάθεια μπορεί να αποδώσει με την πάροδο του χρόνου, καθώς οι διαδικασίες μπορούν να επαναλαμβάνονται ξανά και ξανά και το σύστημα μπορεί να επεκταθεί περαιτέρω.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρόσθετα εμπόδια μπορεί να περιλαμβάνουν την έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων από την πλευρά των εκπαιδευτών, καθώς και τους σημερινούς τεχνικούς περιορισμούς, αν και αναμένεται ότι αυτοί θα μειωθούν καθώς η τεχνολογία εξελίσσεται. Επιπλέον, ορισμένοι μαθητευόμενοι μπορεί αρχικά να δυσκολευτούν να προσαρμοστούν σε εικονικά περιβάλλοντα, παρουσιάζοντας ναυτία κίνησης ή, σε περιπτώσεις παρατεταμένης ή επαναλαμβανόμενης χρήσης, καταπόνηση των ματιών.

Πρακτικό παράδειγμα:

Η εφαρμογή TimberPlan xR της woodtec Frankhauser επιτρέπει την ενσωμάτωση ψηφιακών σχεδίων παραγωγής στο περιβάλλον σε πραγματικό μέγεθος. Οι ξυλουργοί μπορούν να χρησιμοποιούν το Hololens 2, γυαλιά AR, για να σαρώνουν εξαρτήματα, να εμφανίζουν την επιθυμητή τους θέση, να βλέπουν τμήματα που βρίσκονται κάτω από πάνελ και να προβάλλουν ένα τρισδιάστατο μοντέλο για καλύτερη κατανόηση. Αυτό εξοικονομεί χρόνο, διασφαλίζει την ποιότητα μέσω της ελαχιστοποίησης των πηγών σφάλματος και απλοποιεί τη διαδικασία παραγωγής.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Προσομοιώσεις

Οι υπολογιστικές προσομοιώσεις είναι ψηφιακά μοντέλα που αναπαριστούν πραγματικά συστήματα, διαδικασίες ή περιβάλλοντα και επιτρέπουν στους χρήστες να τα εξερευνούν και να αλληλεπιδρούν με αυτά εικονικά.

Σε αντίθεση με την παραδοσιακή θεωρητική διδασκαλία, οι προσομοιώσεις προσφέρουν μια διαδραστική, πρακτική εμπειρία, επιτρέποντας στους μαθητές να εφαρμόζουν γνώσεις, να λαμβάνουν αποφάσεις και να βλέπουν άμεσα τις συνέπειες των ενεργειών τους. Αυτό προάγει τη βαθύτερη κατανόηση σύνθετων διαδικασιών και ενισχύει τις αναλυτικές δεξιότητες, την επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων.

Οι προσομοιώσεις είναι ιδιαίτερα πολύτιμες για εργασίες κατάρτισης που διαφορετικά θα ήταν δύσκολο να εξασκηθούν, συχνά επειδή θα ήταν υπερβολικά επικίνδυνες, δαπανηρές ή σύνθετες σε πραγματικές συνθήκες. Μία βασική εφαρμογή τους είναι η υποστήριξη των εκπαιδευόμενων

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο αλληλεπιδρούν πολλαπλοί παράγοντες μέσα σε σύνθετα συστήματα. Οι προσομοιώσεις επιτρέπουν τον πειραματισμό χωρίς κίνδυνο, δίνοντας στους χρήστες τη δυνατότητα να διερευνούν διάφορα αποτελέσματα χωρίς να παρεμβαίνουν στην πραγματική παραγωγή ή λειτουργία.

Όπως και με πολλά άλλα ψηφιακά εργαλεία μάθησης που αναφέρθηκαν προηγουμένως, η αρχική εγκατάσταση μιας προσομοίωσης μπορεί να απαιτεί σημαντικούς πόρους, χρόνο και σχεδιασμό. Ωστόσο, μόλις το σύστημα τεθεί σε λειτουργία, γίνεται εύκολα προσαρμόσιμο και επεκτάσιμο και, ανάλογα με την ποιότητα και τον σχεδιασμό του, μπορεί να έχει ιδιαίτερα θετική επίδραση στα μαθησιακά αποτελέσματα. Επιπλέον, οι προσομοιώσεις επιτρέπουν σε πολλούς εκπαιδευόμενους να εκτελούν ταυτόχρονα τις ίδιες διαδικασίες, καθιστώντας τες αποδοτικές τόσο ως προς τον χρόνο όσο και ως προς τους πόρους για ομαδική κατάρτιση ή μαθησιακά περιβάλλοντα τάξης. Επιπρόσθετα, οι προσομοιώσεις μπορούν να ενισχύσουν το κίνητρο των μαθητών μέσω της ενσωμάτωσης στοιχείων ανταγωνισμού. Η μετατροπή των εργασιών μέσα σε μια προσομοίωση σε ανταγωνιστική πρόκληση ενθαρρύνει τους μαθητές να επιδιώκουν τη

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

βελτίωση, θέτοντας στόχους και παρακολουθώντας την επίδοσή τους. Η αίσθηση επίτευξης που προκύπτει από την πρόοδο ή την καλύτερη επίδοση σε σχέση με τους συνομηλίκους παρέχει άμεση ανατροφοδότηση, ενισχύοντας τη συμμετοχή και την επιμονή.

Οι προσομοιώσεις δεν είναι χρήσιμες μόνο για την κατάρτιση στο πλαίσιο της μαθητείας· εάν είναι καλά σχεδιασμένες, μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση υφιστάμενων παραγωγικών διαδικασιών. Κατά συνέπεια, η αυξημένη προσπάθεια που απαιτείται για τη δημιουργία τέτοιων προσομοιώσεων είναι μικρή σε σύγκριση με τα πιθανά οφέλη.

Εργαλείο:

Το LUCA Office Simulation είναι μια δωρεάν, διαδικτυακή πλατφόρμα μάθησης που επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να εξασκούνται σε ρεαλιστικές επιχειρησιακές εργασίες μέσα σε ένα ψηφιακό περιβάλλον γραφείου. Οι μαθητές ολοκληρώνουν αυθεντικές εργασίες, όπως μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, υπολογιστικά φύλλα ή διαδικασίες ERP. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να δημιουργούν τα δικά τους σενάρια, να παρακολουθούν την πρόοδο σε πραγματικό χρόνο και να προσφέρουν στοχευμένη υποστήριξη. Η αυτοματοποιημένη ανατροφοδότηση και τα εργαλεία αξιολόγησης διευκολύνουν τη διαχείριση της μάθησης, ακόμη και σε περιβάλλοντα αυτοκατευθυνόμενης μελέτης. Το

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Σχολιασμός βίντεο και Hypervideo

Ο σχολιασμός βίντεο στην εκπαίδευση αναφέρεται στην πρακτική προσθήκης σχολίων, εξηγήσεων ή ετικετών σε συγκεκριμένα σημεία ενός βίντεο, με στόχο την ενίσχυση της κατανόησης και της συμμετοχής των μαθητών. Η διαδραστική αυτή μέθοδος επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να κάνουν παύση, να αναστοχάζονται και να απαντούν απευθείας μέσα στο περιεχόμενο του βίντεο, γεγονός που ενθαρρύνει τη βαθύτερη κατανόηση βασικών εννοιών.

Οι μαθητευόμενοι μπορούν να αλληλεπιδρούν με σχολιασμένα βίντεο ατομικά, κρατώντας προσωπικές σημειώσεις και παρατηρήσεις, ή συνεργατικά, δουλεύοντας μαζί σε κοινόχρηστα βίντεο και αφήνοντας σχόλια προς συζήτηση με τους συναδέλφους τους. Ορισμένες πλατφόρμες επιτρέπουν ακόμη και την εξαγωγή αυτών των σχολίων ως έγγραφα PDF, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν αργότερα για επανάληψη ή για σκοπούς τεκμηρίωσης.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Τα εργαλεία σχολιασμού βίντεο μπορούν επίσης να λειτουργήσουν ως ισχυρός μηχανισμός ανατροφοδότησης. Για παράδειγμα, οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να προσθέτουν σχόλια στη μία πλευρά της χρονογραμμής του βίντεο, ενώ οι εκπαιδευτές παρέχουν καθοδήγηση, διορθώσεις ή προτάσεις στην άλλη, δημιουργώντας ένα διαλογικό μαθησιακό περιβάλλον απευθείας μέσα στο ίδιο το οπτικοακουστικό μέσο.

Επιπλέον, ενσωματωμένες λειτουργίες, όπως ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής ή διαδραστικές προτροπές, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση της κατανόησης του περιεχομένου του βίντεο από τους εκπαιδευόμενους, μετατρέποντας την παθητική παρακολούθηση σε μια ενεργή και μετρήσιμη μαθησιακή εμπειρία.

Τα hypervideos είναι διαδραστικά, μη γραμμικά βίντεο που επιτρέπουν στους εκπαιδευόμενους να αλληλεπιδρούν με πολυμεσικό περιεχόμενο με δυναμικό και εξατομικευμένο τρόπο. Σε αντίθεση με τα παραδοσιακά βίντεο, τα hypervideos ενσωματώνουν στοιχεία με δυνατότητα κλικ, όπως δείκτες ή ενσωματωμένους συνδέσμους, που παρέχουν άμεση πρόσβαση σε συμπληρωματικούς πόρους, όπως έγγραφα, εικόνες, αρχεία ήχου, τεστ ή εξωτερικούς ιστότοπους. Συχνά

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

περιλαμβάνουν επίσης ενισχυμένα εργαλεία πλοήγησης, όπως πίνακα περιεχομένων ή ευρετήριο, διευκολύνοντας τους χρήστες να μεταβαίνουν σε συγκεκριμένες ενότητες και να εξερευνούν το περιεχόμενο με τον δικό τους ρυθμό.

Στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τα hypervideos προσφέρουν πολύτιμες δυνατότητες για την υποστήριξη της πρακτικής μάθησης και τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ θεωρίας και πράξης. Οι μαθητευόμενοι, για παράδειγμα, μπορούν να παρακολουθούν ένα βίντεο μιας πρακτικής διαδικασίας, όπως η λειτουργία ενός μηχανήματος, η εκτέλεση μιας ιατρικής πράξης ή η συναρμολόγηση ενός προϊόντος, ενώ ταυτόχρονα έχουν πρόσβαση σε τεχνικά εγχειρίδια, οδηγίες ασφάλειας ή βήμα προς βήμα οδηγίες μέσω ενσωματωμένων συνδέσμων. Αυτό επιτρέπει τη βαθύτερη κατανόηση σύνθετων διαδικασιών και υποστηρίζει διαφορετικά μαθησιακά στυλ.

Εργαλείο:

Το iVideo.education δίνει τη δυνατότητα σε εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές, ανεξάρτητα από το επίπεδο των τεχνικών τους δεξιοτήτων, να προσαρμόζουν και να δομούν εύκολα το εκπαιδευτικό περιεχόμενο, χρησιμοποιώντας υφιστάμενο υλικό βίντεο. Μπορούν να

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Άλλες δυνατότητες

Το διαδίκτυο προσφέρει ένα ευρύ φάσμα δυνατοτήτων κατά την σύγχρονη εκπαίδευση. Μια πολύτιμη δυνατότητα είναι ο προγραμματισμός μαθημάτων από τους εκπαιδευόμενους με καθηγητές (tutors) που είναι ειδικοί στον τομέα τους και παρέχουν διαδικτυακή διδασκαλία, είτε ατομικά είτε σε ομάδες. Αυτό είναι ιδιαίτερα χρήσιμο για την εκμάθηση ξένων γλωσσών, καθώς επιτρέπει στους μαθητευόμενους να βελτιώσουν τις γλωσσικές τους δεξιότητες μέσω της άμεσης αλληλεπίδρασης με φυσικούς ομιλητές, οδηγώντας σε μια πιο αποτελεσματική κατανόηση της γλώσσας και της χρήσης της.

Εργαλείο:

Το Guru είναι μια διαδικτυακή πλατφόρμα που επιτρέπει την εύρεση και μίσθωση ελεύθερων επαγγελματιών (freelancers) σε πολλούς τομείς, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης. Μπορείτε να προγραμματίσετε το μάθημά σας με τους καθηγητές (tutors) που παραδίδουν μαθήματα πάνω σε συγκεκριμένα αντικείμενα και να προσφέρουν υποστήριξη προσαρμοσμένη στις ανάγκες των εκπαιδευομένων. Η χρήση της πλατφόρμας είναι δωρεάν, γεγονός που την καθιστά μια πολύτιμη εκπαιδευτική πηγή https://www.guru.com/m/hire/freelancers/tutors/

χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι γονείς διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εκπαίδευση των ανηλίκων. Για να διασφαλιστεί ότι μπορούν να παρέχουν την καλύτερη δυνατή υποστήριξη στα παιδιά τους, πρέπει να ενημερώνονται συνεχώς για την πρόοδο του παιδιού τους. Οι ψηφιακές τεχνολογίες καθιστούν δυνατή τη συνεχή ενημέρωση των γονέων χωρίς να χρειάζεται να καταβάλλουν αυξημένη προσπάθεια. Τα αυτοματοποιημένα μηνύματα κειμένου σχετικά με απουσίες, ημιτελείς εργασίες ή βαθμούς μπορούν να μειώσουν τις απουσίες τους και να αυξήσουν το ποσοστό επιτυχίας τους (Bergman & Chan, 2017). Επιπλέον, ένα ευφυές σύστημα διδασκαλίας μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να δείξει στους γονείς τι μαθαίνουν τα παιδιά τους αυτή τη στιγμή, δίνοντάς τους καλύτερη κατανόηση του τι περιλαμβάνει η κατάρτιση τους, φέρνοντάς τους πιο κοντά στην όλη διαδικασία (Broderick et al., 2011).

Πράσινες μέθοδοι

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Το να γίνει η κατάρτιση πιο «πράσινη» (οικολογική) μπορεί να αποτελέσει μια ξεχωριστή πρόκληση. Συχνά δεν είναι σαφές τι εννοούμε με τον όρο «βιώσιμη διδασκαλία». Για να γίνει η κατάρτιση πιο βιώσιμη, είναι χρήσιμο να λάβουμε υπόψη τις πράσινες δεξιότητες που έχουν ήδη περιγραφεί στην ενότητα 2.3. Με βάση αυτό, μπορούν να εντοπιστούν τρεις πτυχές: η μεταδοτικότητα σχετικά με τις τεχνικές γνώσεις, οι τεχνικές δεξιότητες και οι ήπιες δεξιότητες (soft skills)

Προκειμένου να μεταδώσουν τεχνογνωσία σχετικά με τη βιωσιμότητα στους μαθητευόμενους, οι ίδιοι οι εκπαιδευτές πρέπει να είναι επαρκώς καταρτισμένοι. Εάν οι εκπαιδευτές στερούνται γνώσεων σε αυτόν τον τομέα, μπορούν να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους μέσω στοχευμένων εργαστηρίων, προγραμμάτων κατάρτισης και δια βίου εκπαίδευσης. Αυτό όχι μόνο βελτιώνει την ποιότητα της μαθητείας, αλλά επιτρέπει επίσης στους εκπαιδευτές να εφαρμόζουν τις αποκτηθείσες γνώσεις στην καθημερινή τους εργασία.

Practical example:

The National Network of Nearly Zero Energy Building and Retrofit Centres of Excellence in Ireland has a coordinated approach to support climate actions by offering certified courses to workers, apprentices, and unemployed people. The courses are short, flexible, and fully funded, they consist of a mixture of online and in-person learning. The training includes

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι τεχνικές δεξιότητες αποτελούν τον ακρογωνιαίο λίθο αυτής της διαδικασίας· χωρίς ένα ορισμένο επίπεδο βασικών γνώσεων, είναι συνήθως πολύ πιο δύσκολο να μάθει κανείς να εκτελεί με τον ενδεδειγμένο τρόπο τις εργασίες του. Οι τεχνικές δεξιότητες επιτρέπουν στους μαθητευόμενους να θέσουν σε εφαρμογή τις γνώσεις που έχουν αποκτήσει. Ιδιαίτερα στα επαγγέλματα με πρακτικό προσανατολισμό, είναι απαραίτητο οι μαθητευόμενοι όχι μόνο να κατέχουν τις βασικές γνώσεις, αλλά και να ξέρουν πώς να τις εφαρμόζουν. Παράλληλα με την τεχνική εμπειρογνωμοσύνη, είναι απαραίτητο να εφοδιαστούν οι μαθητευόμενοι με ικανότητες που τους επιτρέπουν να αξιοποιούν καλύτερα αυτές τις γνώσεις και δεξιότητες (ήπιες δεξιότητες - soft skills). Μια πιθανή λίστα τέτοιων δεξιοτήτων περιλαμβάνει:

- Περιβαλλοντική συνείδηση
- Ανοιχτό πνεύμα και ενσυναίσθηση
- Επικοινωνιακές δεξιότητες
- Προνοητικότητα και προληπτική δράση
- Συστημική σκέψη

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Ικανότητα αναγνώρισης κινδύνων και αβεβαιοτήτων
- Κριτική σκέψη
- Στρατηγική σκέψη και επίλυση προβλημάτων
  - Ικανότητα ανάλυσης συστημάτων και κινδύνων
- Συνεργατικός σχεδιασμός και δράση
  - Ομαδική εργασία
- Ανεξάρτητος σχεδιασμός και δράση
- Δεξιότητες λήψης αποφάσεων
- Προσαρμοστικότητα
- Αυτοπαρακίνηση και παρακίνηση άλλων
- Ικανότητα αναστοχασμού

Μια λεπτομερέστερη αναγραφή των παραπάνω δεξιοτήτων βρίσκεται στην Ενότητα 2.3.

Για να βοηθηθούν οι μαθητευόμενοι να εξασκήσουν αυτές τις δεξιότητες, μπορούν να εφαρμοστούν διάφορες μέθοδοι κατάρτισης:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μάθηση βασισμένη σε προβλήματα (PBL)

Παρουσιάζονται στους μαθητευόμενους αυθεντικές προκλήσεις βιωσιμότητας (π.χ. μείωση της κατανάλωσης ενέργειας στο εργαστήριο, σχεδιασμός στρατηγικών για τη μείωση απορριμμάτων) και εργάζονται για να βρουν λύσεις είτε ατομικά είτε σε ομάδες.

Projects

Τα έργα μεγαλύτερης διάρκειας επιτρέπουν στους μαθητευόμενους να αναπτύξουν λύσεις που συνδυάζουν τις τεχνικές γνώσεις με τεχνικές και ήπιες δεξιότητες. Για παράδειγμα: δημιουργία μιας ιδέας βιωσιμότητας για ένα προϊόν, κατάρτιση σχεδίου για ένα «πράσινο γραφείο» ή υλοποίηση μιας εκστρατείας εξοικονόμησης ενέργειας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Παιχνίδι ρόλων

Αναλαμβάνοντας διαφορετικούς ρόλους (π.χ. διοίκηση εταιρείας, πελάτες, περιβαλλοντικοί ακτιβιστές), οι μαθητευόμενοι εξασκούν την ενσυναίσθηση, τη διαπραγμάτευση και την επικοινωνία.

Ρουτίνες αναστοχασμού

Οι δομημένες συνεδρίες αναστοχασμού (ημερολόγια μάθησης, ομαδικές συζητήσεις, καθοδηγούμενος αυτο-στοχασμός) βοηθούν τους μαθητευόμενους να συνδέσουν τις εμπειρίες τους με την προσωπική μάθηση και τη μελλοντική τους συμπεριφορά.

<u>Συμπεριληπτικές μέθοδοι διδασκαλίας</u>

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, το 2000, ένα ποσοστό της τάξης των 15-20% των μαθητών εμφάνισαν ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες σε κάποιο στάδιο της σχολικής τους σταδιοδρομίας. Παρόλο που τα ποσοστά για τις σωματικές αναπηρίες μειώθηκαν ελαφρώς από τότε, το ποσοστό των ανθρώπων που εμφάνισαν αναπτυξιακές διαταραχές αυξήθηκε στις ΗΠΑ. Αυτό υποδηλώνει ότι το ποσοστό σήμερα είναι πιθανότατα ακόμη υψηλότερο από ό,τι ήταν το 2000.

Για να διασφαλιστεί ότι προσφέρονται ίσες ευκαιρίες μάθησης σε άτομα που αντιμετωπίζουν εκπαιδευτικές ιδιαιτερότητες, είναι απαραίτητο να αναπτυχθούν εξατομικευμένες στρατηγικές και να γίνει χρήση υποστηρικτικών τεχνολογιών. Αυτό απαιτεί προσεγγίσεις που λαμβάνουν υπόψη τις συγκεκριμένες ανάγκες τους και απομακρύνουν τα εμπόδια ως προς τη συμμετοχή τους. Η επόμενη ενότητα παρουσιάζει μια επιλογή πιθανών εργαλείων και μεθόδων που μπορούν να εφαρμοστούν για να καταστήσουν τη μάθηση προσβάσιμη σε όλους, συμπεριληπτική και αποτελεσματική. Αυτά τα εργαλεία δεν είναι πάντα σχεδιασμένα για μαθητείες, αλλά μπορούν είτε να χρησιμοποιηθούν για αυτόν τον σκοπό, είτε να αποτελέσουν πηγή έμπνευσης για την εφαρμογή παρόμοιων μεθόδων.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ο σημαντικότερος παράγοντας για την επιτυχημένη κατάρτιση μαθητευομένων που εμφανίζουν μαθησιακές δυσκολίες είναι ο εκπαιδευτής να είναι καλά προετοιμασμένος ανάλογα με τον τύπο της αναπηρίας, το κοινωνικό υπόβαθρο ή άλλες προκλήσεις, καθώς διαφορετικές εκπαιδευτικές μέθοδοι μπορεί να είναι πιο κατάλληλες. Για τον λόγο αυτό, είναι ιδιαίτερα σημαντικό οι εκπαιδευτές να λαμβάνουν την κατάλληλη προετοιμασία και, όπου είναι απαραίτητο, να επιδιώκουν την περαιτέρω κατάρτισή τους, για να αποκτήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται.

Για να διασφαλιστεί η συμπερίληψη κατά την εκπαιδευτική διαδικασία, ο εκπαιδευτής πρέπει να είναι σε θέση να προσαρμόζεται στις ανάγκες κάθε μαθητευομένου. Παρόλο που αυτή η αρχή ισχύει για όλους τους μαθητευομένους, είναι ιδιαίτερα σημαντική όταν εργαζόμαστε με εκείνους που βρίσκονται σε ευάλωτη θέση. Μια πτυχή αυτού είναι η ικανότητα προσαρμογής της μεθόδου διδασκαλίας, ώστε να ταιριάζει με τις εκάστοτε ατομικές μαθησιακές ανάγκες. Ορισμένοι μαθητευόμενοι μπορεί να μαθαίνουν καλύτερα μέσω εμπειρικών δραστηριοτήτων, ενώ άλλοι μπορεί να χρειάζονται οπτικά ή ακουστικά ερεθίσματα. Επιπλέον, η προσαρμογή του ρυθμού της

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

διδασκαλίας είναι καίριας σημασίας: ορισμένοι εκπαιδευόμενοι μπορεί να χρειάζονται περισσότερο χρόνο, για να κατανοήσουν πλήρως πολύπλοκες έννοιες, ενώ άλλοι μπορεί να ωφελούνται από έναν ταχύτερο ρυθμό, για να παραμένουν αφοσιωμένοι.

Η παροχή ενισχυτικής διδασκαλίας μπορεί να αποτελέσει έναν αποτελεσματικό μηχανισμό υποστήριξης, διασφαλίζοντας ότι οι μαθητευόμενοι που δυσκολεύονται δεν μένουν πίσω. Σε πολλές περιπτώσεις, η απλοποίηση των επεξηγήσεων ή η ανάλυση πολύπλοκων διαδικασιών σε μικρότερα, πιο διαχειρίσιμα βήματα βοηθά στη μείωση των γνωστικών εμποδίων. Παράλληλα, η προσφορά διαφοροποιημένων επιπέδων δυσκολίας κατά την εκπαιδευτική διδασκαλία, με την ανάθεση απλούστερων ή πιο προχωρημένων εργασιών, μπορεί να παρακινήσει τους μαθητευόμενους με διαφορετικά επίπεδα ικανοτήτων να ενταχθούν στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Επιπλέον, η κατάρτιση γίνεται πιο συμπεριληπτική συνδυάζοντας διαφορετικές εκπαιδευτικές μεθόδους, όπως ομαδικές συζητήσεις, ατομικές ασκήσεις, ψηφιακά εργαλεία και πρακτικές εφαρμογές. Για ορισμένους μαθητευόμενους, η έμφαση σε πρακτικές, εφαρμοσμένες εργασίες είναι πιο αποτελεσματική, ενώ άλλοι επωφελούνται περισσότερο από θεωρητικές ασκήσεις και

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εργασίες αναστοχασμού. Τα πολύπλοκα έργα μπορούν συχνά να γίνουν πιο προσβάσιμα εάν χωριστούν σε μικρότερες υπο-εργασίες, γεγονός που καθιστά τον φόρτο εργασίας πιο διαχειρίσιμο και επιτρέπει στους μαθητευόμενους να βιώνουν μικρές, ενθαρρυντικές επιτυχίες κατά τη διάρκεια της πορείας τους.

Για τους μαθητευόμενους που αντιμετωπίζουν γλωσσικά εμπόδια, συνιστάται ανεπιφύλακτα η διοργάνωση εξειδικευμένων γλωσσικών μαθημάτων. Αυτά, όχι μόνο διευκολύνουν την ομαλή ένταξη των μαθητευόμενων, στο εργασιακό περιβάλλον, αλλά ενισχύουν, παράλληλα, την επικοινωνία και τη συνεργασία ανάμεσα στον εκπαιδευτή, τον μαθητευόμενο και τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας. Η καλή γνώση της γλώσσας συμβάλλει καθοριστικά στην επαγγελματική εξέλιξη και την κοινωνική ενσωμάτωση, διαμορφώνοντας ένα πιο υποστηρικτικό και αποδοτικό περιβάλλον μάθησης.

Έχοντας εδραιώσει τη σημασία της προετοιμασίας του εκπαιδευτή και της ευέλικτης διδασκαλίας, το επόμενο βήμα είναι να εξερευνήσουμε ένα σύνολο συγκεκριμένων εργαλείων και τεχνολογιών που μπορούν να βοηθήσουν στο να γίνει η μάθηση πιο προσβάσιμη και αποτελεσματική.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πολλές τεχνολογίες, που έχουν ήδη αναφερθεί στο πλαίσιο της εξοικείωσης με τα ψηφιακά εργαλεία και της ψηφιοποίησης της εκπαίδευσης, μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την προώθηση της συμπερίληψης. Για παράδειγμα, η Επαυξημένη Πραγματικότητα (AR) μπορεί να αποτελέσει ένα κατάλληλο εργαλείο για τη διδασκαλία δεξιοτήτων σε άτομα με αναπηρίες (όπως νοητική αναπηρία, η διαταραχή φάσματος του αυτισμού, η διαταραχή ελλειμματικής προσοχής και υπερκινητικότητας, το σύνδρομο Down, καθώς και προβλήματα ακοής και όρασης). Η συγκέντρωση, τα κίνητρα και η συνεργασία με τους άλλους μπορούν επίσης να προωθηθούν μέσω της τεχνολογίας (Baragash et al., 2020). Άλλα παραδείγματα εφαρμογών περιλαμβάνουν τα chatbots για την εξάσκηση γλωσσών ή την αλληλεπίδραση με άλλους ανθρώπους (βελτιωμένες κοινωνικές δεξιότητες για την καλύτερη ένταξη των ατόμων στην κοινότητα), καθώς και προσομοιώσεις και παιχνιδοποίηση (gamification) για την εκμάθηση νέων δεξιοτήτων με παιγνιώδη τρόπο για άτομα με μαθησιακές δυσκολίες. Επιπλέον, υπάρχουν και άλλες τεχνολογίες που μπορούν να αξιοποιηθούν με τον καλύτερο τρόπο:

Μετατροπή ομιλίας σε κείμενο (Speech-to-Text - STT)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι τεχνολογίες μετατροπής ομιλίας σε κείμενο μετατρέπουν τον προφορικό λόγο σε γραπτό κείμενο σε πραγματικό χρόνο. Αυτό το εργαλείο είναι ιδιαίτερα πολύτιμο για άτομα με προβλήματα ακοής, καθώς τους επιτρέπει να παρακολουθούν προφορικό περιεχόμενο, όπως διαλέξεις, εκπαιδευτικές συνεδρίες ή συναντήσεις, διαβάζοντας το κείμενο που απομαγνητοφωνείται. Με αυτόν τον τρόπο, οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν άμεση πρόσβαση σε πληροφορίες που διαφορετικά θα ήταν απρόσιτες. Επιπλέον, οι απομαγνητοφωνήσεις μπορούν να αποθηκευτούν, να αναθεωρηθούν και να μελετηθούν αργότερα, γεγονός που το καθιστά ένα χρήσιμο εργαλείο όχι μόνο για άτομα με αναπηρίες, αλλά για όλους τους μαθητευόμενους.

Μετατροπή κειμένου σε ομιλία (Text-to-Speech - TTS)

Τα εργαλεία μετατροπής κειμένου σε ομιλία μετασχηματίζουν το γραπτό κείμενο σε φυσικό προφορικό λόγο. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμα για άτομα με προβλήματα όρασης, καθώς επιτρέπουν στους εκπαιδευόμενους να έχουν πρόσβαση σε γραπτό υλικό, όπως εγχειρίδια, οδηγίες ή ψηφιακό περιεχόμενο, μέσω της ομιλίας. Αυτό όχι μόνο διασφαλίζει την ανεξαρτησία στη μάθηση, αλλά καθιστά, επίσης, δυνατή την κατανάλωση πληροφοριών σε ευέλικτα περιβάλλοντα, για

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις

Εργαλείο:

Το ChillFish είναι ένα παιχνίδι για άτομα με ΔΕΠΥ, όπου ο έλεγχος ενός ψαριού γίνεται μέσω της αναπνοής. Καθώς ο χρήστης εκπνέει προς το ψάρι (το οποίο είναι κατασκευασμένο από τουβλάκια Lego), εκείνο ανεβαίνει στην οθόνη, ενώ όταν εισπνέει, το ψάρι βυθίζεται. Στόχος του παιχνιδιού είναι η συλλογή αστεριών, τα οποία είναι τοποθετημένα με τέτοιο τρόπο, ώστε να ενθαρρύνουν τον χρήστη να υιοθετήσει έναν χαλαρό ρυθμό αναπνοής. Η ήρεμη αναπνοή έχει καταπραϋντική δράση· ουσιαστικά, πρόκειται για μια άσκηση αναπνοής με τη μορφή παιχνιδιού.

απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

παράδειγμα, κατά την εκτέλεση επαναλαμβανόμενων εργασιών. Η τεχνολογία TTS είναι, επίσης, ιδιαίτερα επωφελής για άτομα που δεν μπορούν να μιλήσουν, καθώς τους επιτρέπει να εισάγουν κείμενο μέσω του πληκτρολογίου τους, οθόνης αφής ή βοηθητικής συσκευής και να το ακούν να εκφωνείται. Με αυτόν τον τρόπο, η τεχνολογία TTS γίνεται υποκατάστατο φωνής, επιτρέποντας τη συμμετοχή σε συζητήσεις, δραστηριότητες της τάξης και κοινωνικές αλληλεπιδράσεις.

Εργαλείο:

Το «Help me read» είναι μια επέκταση του Chrome που βοηθά άτομα με δυσλεξία και προβλήματα όρασης. Η επέκταση επιτρέπει στον χρήστη να προσαρμόζει το μέγεθος της γραμματοσειράς, το διάστιχο, τα χρώματα και άλλα στοιχεία, ώστε να διευκολύνεται η ανάγνωση. Η λειτουργία «Easy reading mode» (λειτουργία εύκολης ανάγνωσης) αναδεικνύει μία λέξη τη φορά μεγεθύνοντάς την, καθιστώντας ευκολότερη την επεξεργασία της λέξης από τον χρήστη. Η επέκταση διατίθεται δωρεάν (Berton et al., 2020).

μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

4.6 Παρακολούθηση, αξιολόγηση και πιστοποίηση

Πέρα από την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων, είναι εξίσου σημαντικό να αξιολογείται η πρόοδος των μαθητευομένων. Η γνώση ως προς το τρέχον επίπεδο γνώσεων του μαθητευομένου είναι απαραίτητη, ώστε να προσαρμόζεται ανάλογα η εκπαίδευση. Με τον τακτικό έλεγχο της προόδου κάθε μαθητευόμενου, οι εκπαιδευτές μπορούν να διαφοροποιούν το στυλ διδασκαλίας τους, και τον ρυθμό αυτής, ώστε να ταιριάζουν στις ανάγκες του κάθε μαθητευομένου.

Μία από τις πρώτες προσαρμογές που μπορούν να γίνουν, βάσει της αξιολόγησης δεξιοτήτων, είναι ο ρυθμός μετάδοσης του εκπαιδευτικού υλικού. Αναγνωρίζοντας τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία κάθε μαθητευομένου σε διαφορετικά θέματα, καθίσταται δυνατή, είτε η επιτάχυνση της

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εκπαίδευσης σε τομείς, όπου διαπρέπει, είτε η αφιέρωση περισσότερου χρόνου και προσοχής σε τομείς, όπου χρειάζεται επιπλέον υποστήριξη.

Στους μαθητευόμενους που μαθαίνουν γρήγορα, μπορούν να ανατεθούν πιο σύνθετες εργασίες που θα προκαλέσουν και θα ενθαρρύνουν την εξέλιξή τους, ενώ σε εκείνους που χρειάζονται περισσότερο χρόνο, μπορούν να παρασχεθούν πρόσθετη καθοδήγηση, πόροι και υποστήριξη, ώστε να καλύψουν τα κενά τους. Αυτή η εξατομίκευση της μαθησιακής διαδικασίας διασφαλίζει ότι όλοι οι μαθητευόμενοι εργάζονται με ρυθμό που ανταποκρίνεται στις ικανότητές τους, ενισχύοντας τόσο την προσωπική τους ανάπτυξη όσο και την αυτοπεποίθησή τους.

Επιπλέον, η κατανόηση του επιπέδου γνώσεων του μαθητευομένου επιτρέπει την αναδιαμόρφωση του ίδιου του προγράμματος κατάρτισης. Αξιολογώντας ποια θέματα δυσκολεύουν ιδιαίτερα τον μαθητευόμενο, μπορούμε να αναθεωρήσουμε τις σχετικές ενότητες. Είτε μέσω επιπλέον χρόνου εξάσκησης, είτε μέσω πιο αναλυτικών επεξηγήσεων ή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας, τα θέματα αυτά μπορούν να γίνουν πιο κατανοητά και προσιτά για τους μελλοντικούς μαθητευόμενους. Η συνεχής αξιολόγηση του διδακτικού περιεχομένου, σε

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

συνδυασμό με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι μαθητευόμενοι, είναι απαραίτητη, ώστε η κατάρτιση να παραμένει σύγχρονη και αποδοτική.

Επιπλέον, η αξιολόγηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του μαθητευομένου επιτρέπει τον έλεγχο του πόσο καλά λειτουργεί η μεταφορά γνώσης μεταξύ της θεωρίας που διδάσκεται από τον πάροχο ΕΕΚ (TVET) και της πράξης στην εταιρεία κατάρτισης. Αυτός ο βρόχος ανατροφοδότησης καθιστά δυνατή την επίλυση τυχόν ασυνεπειών και την ελαχιστοποίηση του χάσματος μεταξύ θεωρίας και πράξης, όσο το δυνατόν περισσότερο.

Ένα σημαντικό μέρος της μαθητείας είναι η κατάρτιση των μαθητευομένων, σύμφωνα με τις ανάγκες του κλάδου, αλλά και της κάθε εταιρείας ξεχωριστά, καθώς ένα σημαντικό ποσοστό των μαθητευομένων παραμένει συνήθως στην εταιρεία κατάρτισης μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας. Αποκτώντας μια καλή κατανόηση των δεξιοτήτων των μαθητευομένων, η εταιρεία μπορεί να λαμβάνει τεκμηριωμένες αποφάσεις σχετικά με το ποιοι μαθητευόμενοι θα ήταν κατάλληλοι για συγκεκριμένους μόνιμους ρόλους εντός της εταιρείας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Υπάρχουν διάφορες διαθέσιμες μέθοδοι για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των μαθητευομένων. Ένας από τους πιο άμεσους τρόπους είναι η ενεργός παρατήρηση των καθηκόντων που τους ανατίθενται. Παρατηρώντας προσεκτικά πώς προσεγγίζουν και ολοκληρώνουν την εργασία τους, οι εκπαιδευτές μπορούν να αποκτήσουν πολύτιμες γνώσεις σχετικά με τις ικανότητές τους. Εάν οι μαθησιακοί στόχοι έχουν οριστεί σύμφωνα με το μοντέλο SMART (βλ. Ενότητα 4.4), η μέτρηση της μαθησιακής προόδου του μαθητευομένου δεν θα έπρεπε να αποτελεί πρόβλημα. Κατά την αναθεώρηση των μαθησιακών στόχων, μπορεί να ακολουθηθεί η ακόλουθη προσέγγιση:



Σχήμα 19 Πιθανή προσέγγιση για την ανασκόπηση των μαθησιακών στόχων

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

1. Αυτοστοχασμός του μαθητευόμενου

Αρχικά, ο μαθητευόμενος πρέπει να αξιολογήσει ο ίδιος τον εαυτό του. Θα πρέπει να εξετάσει πώς αντιλαμβάνεται την πορεία του, σε ποιους τομείς είναι ικανός και πού χρειάζεται ακόμα προσπάθεια. Η ικανότητα ρεαλιστικής αυτοαξιολόγησης είναι καθοριστικής σημασίας, όχι μόνο κατά τη διάρκεια της κατάρτισης αλλά και για τη μετέπειτα επαγγελματική και προσωπική του ζωή.

2. Αξιολόγηση από τον εκπαιδευτή και σύγκριση

Στο δεύτερο στάδιο, ο εκπαιδευτής καταθέτει τη δική του αξιολόγηση. Είναι σημαντικό η εκτίμηση της απόδοσης να βασίζεται σε σαφή και συγκεκριμένα κριτήρια. Στη συνέχεια, συγκρίνονται οι απόψεις του μαθητευόμενου και του εκπαιδευτή ώστε να εντοπιστούν τα σημεία σύγκλισης και οι τυχόν διαφορές. Οι λόγοι για αυτές τις αποκλίσεις στην αντίληψη πρέπει να διερευνώνται περαιτέρω.

3. Κοινή ανάλυση

Τέλος, οι μαθησιακές μέθοδοι αναλύονται από κοινού ως προς την αποτελεσματικότητα και τη

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

λειτουργικότητά τους. Αυτό επιτρέπει την κατάλληλη προσαρμογή των μεθόδων, ώστε να είναι εξατομικευμένες για τον μαθητευόμενο, συμβάλλοντας παράλληλα στη γενικότερη βελτίωση της μαθητείας.

Μια άλλη προσέγγιση περιλαμβάνει την ανάθεση εργασιών και projects, όπου οι μαθητευόμενοι καλούνται να ερευνήσουν, να συγγράψουν ή να δημιουργήσουν κάτι με ανεξάρτητο τρόπο. Η ποιότητα του τελικού αποτελέσματος προσφέρει μια ξεκάθαρη εικόνα των ικανοτήτων τους.

Επιπλέον, οι εξετάσεις και τα τεστ παραμένουν ο βασικός τρόπος αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων. Αυτά μπορούν να διεξαχθούν με τον παραδοσιακό τρόπο (γραπτά, με χαρτί και στυλό) ή σε ψηφιακή μορφή. Κάθε μέθοδος έχει τα δικά της πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα.

Ένα από τα κύρια πλεονεκτήματα των ψηφιακών εξετάσεων είναι ο αυτοματισμός, καθώς τα τεστ διορθώνονται άμεσα από το ψηφιακό σύστημα. Ως αποτέλεσμα, οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν άμεση ανατροφοδότηση για την απόδοσή τους μετά την ολοκλήρωση των ερωτήσεων και

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εντοπίζουν τα λάθη τους χωρίς καθυστέρηση. Επιπλέον, εξοικονομείται χρόνος από τον εκπαιδευτή, ο οποίος δεν χρειάζεται να αφιερώσει χρόνο στη χειροκίνητη διόρθωση των απαντήσεων. Παράλληλα, οι ψηφιακές αξιολογήσεις προσφέρουν μια πιο δίκαιη και αντικειμενική διαδικασία, καθώς εξαλείφουν την ανθρώπινη μεροληψία. Ένα άλλο σημαντικό πλεονέκτημα είναι η δυνατότητα παρακολούθησης της πορείας του μαθητευόμενου με την πάροδο του χρόνου, παρουσιάζοντας τα αποτελέσματα με τρόπο που να είναι εύκολα κατανοητός τόσο για τον μαθητευόμενο όσο και για τον εκπαιδευτή. Τα δεδομένα αυτά επιτρέπουν τον εντοπισμό τάσεων, όπως μια ξαφνική κάμψη της απόδοσης, γεγονός που καθιστά δυνατή την έγκαιρη παρέμβαση και παροχή υποστήριξης όπου κρίνεται απαραίτητο.

Ωστόσο, οι ψηφιακές εξετάσεις ενέχουν ορισμένες προκλήσεις και κινδύνους. Όπως ισχύει για όλες τις ψηφιακές εφαρμογές, η προστασία των δεδομένων είναι υψίστης σημασίας. Πρέπει να θεσπιστούν σαφείς κατευθυντήριες γραμμές για τη συλλογή και αποθήκευση των δεδομένων, ώστε να προληφθούν πιθανά προβλήματα. Επιπλέον, ένα μειονέκτημα της ψηφιακής αξιολόγησης είναι ότι οι επιλογές σχεδιασμού είναι συχνά περιορισμένες, ειδικά εάν ο

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εκπαιδευτής δεν διαθέτει επαρκή εμπειρία με τέτοια συστήματα. Αυτό γίνεται ιδιαίτερα αισθητό κατά την απόπειρα αυτοματοποίησης της αξιολόγησης, καθώς συνήθως απαιτούνται προκαθορισμένες απαντήσεις, περιορίζοντας έτσι τη χρήση ανοιχτών ερωτήσεων. Ωστόσο, η Τεχνητή Νοημοσύνη (AI) θα μπορούσε να δώσει λύση, επιτρέποντας την αξιολόγηση ακόμα και πιο σύνθετων ερωτήσεων. Αυτό όμως ενέχει τους δικούς του κινδύνους, καθώς οι αξιολογήσεις μέσω AI ενδέχεται να παρουσιάζουν σφάλματα, γεγονός που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτές θα πρέπει να ελέγχουν τα αποτελέσματα χειροκίνητα. Μια άλλη πρόκληση των διαδικτυακών τεστ είναι η αυξημένη πιθανότητα αντιγραφής, καθώς τα μέσα υποβοήθησης είναι πολύ περισσότερα σε σύγκριση με τις παραδοσιακές γραπτές εξετάσεις.

Μια πιο καινοτόμος επιλογή που κατέστη δυνατή μέσω της ψηφιοποίησης είναι η αξιολόγηση μέσω παιχνιδιών (game-based assessment). Παρόλο που η ανάπτυξη τέτοιων συστημάτων απαιτεί σημαντική προσπάθεια, ανοίγει ένα ευρύ φάσμα δυνατοτήτων. Εάν η αξιολόγηση είναι σωστά μελετημένη και σχεδιασμένη, η ποιότητά της μπορεί να βελτιωθεί σημαντικά. Αυτός ο

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

τύπος αξιολόγησης επιτρέπει τη μέτρηση δεξιοτήτων που δεν μπορούν να αποτυπωθούν σε συμβατικά τεστ, όπως η δημιουργικότητα, η επίλυση προβλημάτων ή η κριτική σκέψη. Ο σχεδιασμός των παιχνιδιών επιτρέπει την τοποθέτηση των μαθητευομένων σε ρεαλιστικά σενάρια που αντικατοπτρίζουν προκλήσεις του πραγματικού κόσμου. Έτσι, η αξιολόγηση έρχεται πιο κοντά στην πραγματικότητα, γεγονός που ενισχύει την εγκυρότητά της. Επιπλέον, οι αξιολογήσεις μέσω παιχνιδιών μπορούν να προσφέρουν πιο ολοκληρωμένη και εποικοδομητική ανατροφοδότηση, συμβάλλοντας ουσιαστικά στην ανάπτυξη του μαθητευόμενου.

.

Εργαλείο SimCityEDU:

Το «Pollution Challenge!» είναι ένα εκπαιδευτικό παιχνίδι σχεδιασμένο να φέρνει τους μαθητές σε επαφή με περιβαλλοντικά ζητήματα του πραγματικού κόσμου, χρησιμοποιώντας στοιχεία από τη δημοφιλή σειρά παιχνιδιών SimCity. Δημιουργημένο μέσω συνεργασίας μεταξύ των GlassLab, ETS, Pearson, ESA και Electronic Arts, το παιχνίδι βοηθά τους μαθητές να αναλάβουν τον ρόλο του δημάρχου, αντιμετωπίζοντας τη ρύπανση ενώ παράλληλα εξισορροπούν οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες. Το παιχνίδι ενσωματώνει αξιολογήσεις ευθυγραμμισμένες με τα εκπαιδευτικά πρότυπα «Common Core» και «Next Generation Science Standards», προσφέροντας εξατομικευμένη ανατροφοδότηση και αναφορές προόδου για εκπαιδευτικούς και μαθητές. Το SimCityEDU περιλαμβάνει επίσης μια σειρά εργαλείων, όπως πίνακες ελέγχου (dashboards), σχέδια μαθημάτων και μια διαδικτυακή κοινότητα για την ανταλλαγή εκπαιδευτικών πόρων. Διαθέσιμο για λήψη, το παιχνίδι στοχεύει να γεφυρώσει το χάσμα μεταξύ ψυχαγωγίας και εκπαίδευσης, καλλιεργώντας δεξιότητες κριτικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες είναι απαραίτητες για τη μελλοντική επιτυχία.
https://www.ea.com/news/glasslab-launches-simcityedu?isLocalized=true

κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ένα πολύ σημαντικό στάδιο της διαδικασίας αξιολόγησης, το οποίο συχνά παραμελείται ή δεν πραγματοποιείται σωστά, είναι η παροχή ανατροφοδότησης, καθώς μέσα από αυτή, ο μαθητευόμενος γνωρίζει τι κάνει σωστά και σε ποιους τομείς υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης. Είναι σημαντικό η ανατροφοδότηση που παρέχεται στον μαθητευόμενο να είναι δομημένη και σωστά σχεδιασμένη.

Για τον σκοπό αυτό, μπορεί να χρησιμοποιηθεί η «μέθοδος του σάντουιτς»:



Σχήμα 20 Η μέθοδος του σάντουιτς για την ανατροφοδότηση

1. Αναφορά στα θετικά στοιχεία

Καταρχάς, είναι σημαντικό να εξηγήσετε τι κάνει ήδη καλά ο μαθητευόμενος και με ποιες πτυχές

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

της εργασίας του είναι ικανοποιημένος ο εκπαιδευτής. Αυτή αποτελεί, επίσης, μια καλή ευκαιρία για να συζητήσετε τα θετικά αποτελέσματα, που επιφέρουν αυτές οι ενέργειες.

2. Περιγραφή και εξήγηση των τομέων προς βελτίωση

Στη συνέχεια, πρέπει να εξηγηθεί τι χρειάζεται να βελτιώσει ο μαθητευόμενος και γιατί, καθώς και ποια θα είναι τα οφέλη αυτής της αλλαγής. Ιδανικά, σε αυτό το σημείο θα πρέπει να αναφέρεται προς βελτίωση το πεδίο εκείνο που είναι σημαντικότερο για τον εκπαιδευτή και θα έχει το μεγαλύτερο αντίκτυπο για την εκπαιδευτική εξέλιξη του εκπαιδευόμενου.

3. Θετικά Συμπεράσματα

Είναι σημαντικό η συζήτηση εκπαιδευτή-εκπαιδευόμενου να ολοκληρώνεται με θετικό πρόσημο. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί ενθαρρύνοντας ή επιβραβεύοντας τον μαθητευόμενο. Είναι απαραίτητο ο έπαινος να είναι ειλικρινής· διαφορετικά, δεν θα έχει το επιθυμητό αποτέλεσμα. Εάν η συζήτηση κλείσει θετικά, μειώνεται ο κίνδυνος να νιώσει ο μαθητευόμενος ότι κάνει τα πάντα λάθος, χάνοντας, έτσι, το κίνητρό του.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πέρα από την ίδια την ανατροφοδότηση εκπαιδευόμενου-εκπαιδευτή, είναι, επίσης, σημαντικό να σημειωθεί ότι αυτή πρέπει να δίνεται όσο το δυνατόν νωρίτερα και σε κατάλληλο περιβάλλον (για παράδειγμα, σε ένα ήσυχο γραφείο και όχι σε ένα θορυβώδες εργαστήριο), ενώ η πρόθεση πίσω από την ανατροφοδότηση πρέπει πάντα να είναι θετική.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί στην ενότητα 2.4, η Πιστοποίηση είναι απαραίτητη για την διασφάλιση της ποιότητας των προγραμμάτων μαθητείας. Η πιστοποίηση διασφαλίζει ότι οι μαθητευόμενοι θα λάβουν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις, ενώ για τις εταιρείες, η πιστοποίηση παρέχει μια βάση για την αξιολόγηση των προσόντων των υποψηφίων και των μελλοντικών εργαζομένων σε αυτές. Επιπλέον, η κατάρτιση θεωρείται πιο πολύτιμη εάν, με την ολοκλήρωση της μαθητείας τους, οι μαθητευόμενοι εξοπλίζονται με ένα πιστοποιητικό, που επιβεβαιώνει όσα έχουν μάθει.

Στις περισσότερες χώρες, η πιστοποίηση εξαρτάται από τον τύπο της τελικής εξέτασης που αξιολογεί τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν, σύμφωνα με το πρόγραμμα σπουδών. Η τελική εξέταση αποτελεί συνήθως το τελευταίο στάδιο της μαθητείας, προτού οι μαθητευόμενοι εισέλθουν στον επαγγελματικό βίο (ή να συνεχίσουν την περαιτέρω εκπαίδευσή τους).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ωστόσο, σε περιπτώσεις όπου δεν έχουν θεσμοθετηθεί επίσημες εξετάσεις ή προκαθορισμένες αξιολογήσεις της απόδοσης των μαθητευόμενων, μπορούν να υιοθετηθούν εναλλακτικές μέθοδοι πιστοποίησης, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι μαθητευόμενοι έχουν ακόμα έναν τρόπο να αποδείξουν τις ικανότητές τους. Μια τέτοια λύση είναι η χρήση ψηφιακών σημάτων (digital badges). Αυτά τα ψηφιακά σήματα απονέμονται ως μικροδιαπιστευτήρια, όταν οι μαθητευόμενοι επιδεικνύουν τις ικανότητές τους σε συγκεκριμένους τομείς. Σε αντίθεση με τις παραδοσιακές πιστοποιήσεις, τα σήματα αυτά παρέχουν έναν πιο ευέλικτο και συνεχή τρόπο αναγνώρισης των επιτευγμάτων, επιτρέποντας στους μαθητευόμενους να τα συλλέγουν σταδιακά, καθ' όλη τη διάρκεια της κατάρτισής τους.

Τα ψηφιακά σήματα (digital badges) προσφέρουν αρκετά πλεονεκτήματα. Καθιστούν τη μαθησιακή διαδικασία πιο διαφανή, τεκμηριώνοντας τις δεξιότητες που αποκτώνται, όσο οι μαθητευόμενοι προοδεύουν. Αυτό μπορεί να λειτουργήσει ενθαρρυντικά, καθώς οι μαθητευόμενοι βλέπουν τα επιτεύγματά τους να αυξάνονται βήμα προς βήμα. Επιπλέον, τα σήματα αυτά μπορούν να κοινοποιηθούν στο διαδίκτυο, παρέχοντας στους μαθητευόμενους έναν σύγχρονο

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

τρόπο να αναδείξουν τα προσόντα τους στους εργοδότες, γεγονός ιδιαίτερα επωφελές στον σύγχρονο ψηφιακό κόσμο, όπου οι εργοδότες αναζητούν συχνά επαληθεύσιμα στοιχεία για τις δεξιότητες που οι εργαζόμενοι σημειώνουν στο βιογραφικό τους σημείωμα.

Τα ψηφιακά σήματα βοηθούν, επίσης, στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ εκπαίδευσης και απασχόλησης. Καθώς οι μαθητευόμενοι αποκτούν σήματα για συγκεκριμένες επαγγελματικές δεξιότητες, οι εργοδότες μπορούν εύκολα να διαπιστώσουν ποιές ικανότητες έχουν κατακτηθεί, επιτρέποντας την ομαλή μετάβασή τους στην αγορά εργασίας. Το σύστημα αυτό παρέχει μια πιο εξατομικευμένη προσέγγιση στην διαδικασία της πιστοποίησης.

4.7 Διασφάλιση της κοινωνικής ένταξης

Η κοινωνική ένταξη αποτελεί κρίσιμη πτυχή των σύγχρονων προγραμμάτων Ποιοτικής Μαθητείας και, όπως συζητήθηκε στην ενότητα 1.7, μπορεί να προσφέρει σημαντικά οφέλη, τόσο για τους

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

μαθητευόμενους, όσο και για τους οργανισμούς. Προωθώντας ένα περιβάλλον ποικιλομορφίας και συμπερίληψης, οι εταιρείες, όχι μόνο βελτιώνουν τη μαθησιακή εμπειρία για τους μαθητευόμενους, αλλά ενδεχομένως ενισχύουν, επίσης, την ικανοποίηση των εργαζομένων, τη δημιουργικότητα και τη συνολική παραγωγικότητα.

Σε αυτή την ενότητα θα διερευνηθούν επιπρόσθετες μέθοδοι και οι στρατηγικές, που μπορούν να εφαρμοστούν με γνώμονα τα προγράμματα Ποιοτικής Μαθητείας να γίνουν πιο συμπεριληπτικά, διασφαλίζοντας, ότι όλοι οι μαθητευόμενοι, ανεξάρτητα από το υπόβαθρό τους, έχουν ίσες ευκαιρίες να επιτύχουν και να συμβάλουν στην ανάπτυξη του οργανισμού.

Η κοινωνική ένταξη αφορά μια σειρά από ευάλωτες ομάδες – μία από αυτές είναι τα άτομα με μαθησιακές δυσκολίες. Τα άτομα με μαθησιακές δυσκολίες παρουσιάζουν συγκεκριμένες δυσκολίες σε ορισμένους τομείς. Μερικοί τύπου μαθησιακών δυσκολιών περιγράφονται εν συντομία παρακάτω:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

ΔΕΠΥ - Διαταραχή Ελλειμματικής Προσοχής και Υπερκινητικότητας:

Η ΔΕΠΥ είναι μια διαταραχή της προσοχής. Τα άτομα με αυτή τη διαταραχή αποσπώνται πιο εύκολα, είναι συχνά απρόσεκτα και παρορμητικά. Από την άλλη πλευρά, μπορεί να διαθέτουν θετικά χαρακτηριστικά, όπως ενθουσιασμό, ενσυναίσθηση και δημιουργικότητα.

Δυσλεξία & Δυσγραφία - Δυσκολίες ανάγνωσης και γραφής:

Τα άτομα με δυσλεξία ή δυσγραφία αντιμετωπίζουν προβλήματα στην ανάγνωση και τη γραφή. Συχνά δεν μπορούν να οπτικοποιήσουν τις λέξεις στο μυαλό τους, επομένως μερικές φορές πρέπει να καταφεύγουν σε ακουστικές τεχνικές. Σε πολλές περιπτώσεις, ωστόσο, αυτό οδηγεί σε λάθη.

Δυσαριθμησία:

Τα άτομα με δυσαριθμησία δυσκολεύονται να αναγνωρίσουν τη σημασία των αριθμών και των αναλογιών και ενδέχεται να έχουν βρει άλλους τρόπους για να κάνουν νοητική αριθμητική, γεγονός που μπορεί να καθιστά δύσκολη την αναγνώριση αυτής της αδυναμίας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

DCD - Διαταραχή Αναπτυξιακού Συντονισμού:

Η DCD, γνωστή και ως δυσπραξία, είναι μια δια βίου διαταραχή συντονισμού και ανάπτυξης. Τα άτομα που επηρεάζονται από αυτή τη διαταραχή αντιμετωπίζουν δυσκολίες τόσο με τις λεπτές όσο και με τις αδρές κινητικές δεξιότητες, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε προκλήσεις στην καθημερινή ζωή και την εργασία.

Καθώς τα συμπτώματα των αναπτυξιακών διαταραχών και άλλων πιθανών αιτιών μαθησιακών δυσκολιών μπορεί να ποικίλλουν και τα άτομα συχνά βρίσκουν τρόπους να αντισταθμίζουν τη διαταραχή, είναι δύσκολο να εντοπιστούν τα προβλήματα και οι αιτίες τους. Ωστόσο, μόλις τα προβλήματα γίνουν γνωστά, είναι δυνατή η ανάλογη προσαρμογή της κατάρτισης. Ακολουθεί μια επιλογή από διαφορετικές μεθόδους που μπορούν να χρησιμοποιηθούν, για να γίνουν οι μαθητείες πιο συμπεριληπτικές.

Προσαρμογή του προγράμματος κατάρτισης

Το πρόγραμμα κατάρτισης πρέπει να σχεδιαστεί με τρόπο που να ανταποκρίνεται στις ποικίλες ανάγκες των μαθητευομένων. Αυτό μπορεί να σημαίνει μεγαλύτερη εστίαση σε συγκεκριμένες

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

μαθησιακές τεχνικές ή την παροχή πρόσθετης υποστήριξης, όπως μαθήματα γλώσσας, ιδιαίτερα μαθήματα ή πρακτική βοήθεια. Ορισμένες προσαρμογές λειτουργούν πολύ καλά, άλλες όχι, γι' αυτό θα πρέπει να γίνονται συνεχείς διορθώσεις, ακόμη και κατά τη διάρκεια της υλοποίησης του προγράμματος κατάρτισης.

Προσαρμογή του φυσικού περιβάλλοντος

Για μαθητευόμενους με δυσκολίες βάδισης ή σωματικές αναπηρίες, είναι σημαντικό οι χώροι να είναι εξοπλισμένοι, ώστε να είναι προσβάσιμοι, με ράμπες αντί για σκάλες, και να παρέχεται ειδικός εξοπλισμός, όπως τραπέζια με ρυθμιζόμενο ύψος, ειδικά εργαλεία κ.λπ.

Ατομική προσαρμογή των συνθηκών εργασίας

Για μαθητευόμενους με ειδικές ανάγκες – είτε λόγω αναπηρίας είτε λόγω άλλων προσωπικών συνθηκών – θα μπορούσαν να καθιερωθούν ευέλικτες συνθήκες εργασίας, όπως προσαρμοσμένο ωράριο εργασίας.

Εισαγωγή προγράμματος καθοδήγησης (mentoring)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μπορεί να εισαχθεί ένα πρόγραμμα καθοδήγησης, όπου έμπειροι εργαζόμενοι υποστηρίζουν τους μαθητευόμενους που έχουν ανάγκη, εστιάζοντας στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με τη διαφορετικότητα, την προώθηση μιας συμπεριληπτικής κουλτούρας και τη διασφάλιση, ότι οι μαθητευόμενοι αισθάνονται υποστήριξη σε ένα ασφαλές και κατανοητικό περιβάλλον. Οι μέντορες μπορούν να βοηθήσουν τους μαθητευόμενους να περιηγηθούν στη δυναμική του εργασιακού χώρου, ενθαρρύνοντάς τους να αγκαλιάσουν τις διαφορές και να νιώσουν ότι εκτιμώνται.

Εκπαίδευση ευαισθητοποίησης για τους εργαζομένους

Η εκπαίδευση ευαισθητοποίησης σε θέματα, όπως η διαφορετικότητα, η συμπερίληψη και οι ασυνείδητες προκαταλήψεις, είναι καθοριστικής σημασίας. Αυτά τα εκπαιδευτικά σεμινάρια βοηθούν στην ευαισθητοποίηση του εργατικού δυναμικού, σχετικά με τις προκλήσεις και τις ανάγκες των μαθητευομένων από ομάδες μειονοτήτων, κάτι που συμβάλλει στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος σεβασμού.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Προώθηση της ποικιλομορφίας από την εταιρεία και τον επιβλέποντα

Η εταιρεία και οι επιβλέποντες των εκπαιδευόμενων, πρέπει να επιδεικνύουν ενεργά τη δέσμευσή τους στη διαφορετικότητα, θέτοντας σαφή παραδείγματα. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει την προώθηση πρακτικών προσλήψεων με ποικιλομορφία, τον εορτασμό πολιτιστικών εκδηλώσεων και τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους τους μαθητευόμενους, ανεξάρτητα από το υπόβαθρό τους. Οι επιβλέποντες, μέσω των ενεργειών τους και της λήψης αποφάσεων, μπορούν να ηγηθούν με το παράδειγμά τους, διασφαλίζοντας ότι οι συμπεριληπτικές συμπεριφορές είναι ενσωματωμένες στην εταιρική κουλτούρα.

Αντιμετώπιση διακριτικής μεταχείρισης

Σε περίπτωση περιστατικών που δεν συνάδουν με τη συμπερίληψη, πρέπει να διεξάγονται συζητήσεις με το προσωπικό για την άμεση αντιμετώπιση των ζητημάτων. Για να είναι καλά προετοιμασμένες για τέτοιες καταστάσεις, οι εταιρείες θα πρέπει να αναπτύξουν στρατηγικές και διαδικασίες εκ των προτέρων, ώστε να μπορούν να ενεργήσουν γρήγορα και αποτελεσματικά όταν προκύπτει ανάγκη, καθώς και όταν εκδηλώνονται συμπεριφορές διακριτικής μεταχείρισης. Η

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100%

Παράδειγμα:

Το **KomKom** (γερμανική συντομογραφία για το «Competence Expansion through Competence Assessment» - Διεύρυνση Ικανοτήτων μέσω Αξιολόγησης Ικανοτήτων), που ιδρύθηκε από τον οργανισμό Chance B, είναι μια καινοτόμος πρωτοβουλία κατάρτισης που απευθύνεται σε άτομα με εκπαιδευτικά μειονεκτήματα, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με μαθησιακές δυσκολίες και έλλειψη επίσημων σχολικών τίτλων. Το δίκτυο KomKom, το οποίο ξεκίνησε το 2021, αποτελεί μια συνεργασία διαφόρων οργανισμών σε ολόκληρη την Αυστρία, οι οποίοι εφαρμόζουν από κοινού τη μέθοδο KomKom και αναπτύσσουν περαιτέρω τις εν λόγω πιστοποιήσεις.

Το πρόγραμμα συνδυάζει τη βασική εκπαίδευση με την επαγγελματική κατάρτιση σε ένα πλαίσιο μάθησης στον χώρο εργασίας, προσφέροντας πρακτική και εξατομικευμένη υποστήριξη στους συμμετέχοντες. Με την επιτυχή ολοκλήρωση του προγράμματος, οι συμμετέχοντες λαμβάνουν ένα επίσημα αναγνωρισμένο πιστοποιητικό, καθώς οι πιστοποιήσεις KomKom είναι ευθυγραμμισμένες με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (NQR). Αποδεικνύοντας τις ικανότητές τους μέσω ενός διαπιστευμένου πιστοποιητικού, οι συμμετέχοντες αποκτούν ευκολότερη πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης και μια καλύτερη πορεία προς την αγορά εργασίας.

https://zeroproject.org/view/project/03808d89-4caa-ef11-b8e9-0022489c2733

https://www.chanceb-gruppe.at/de/Chance-B-Gruppe/Kooperationen/Das-KomKom-Netzwerk

κουλτούρα της συζήτησης για την αντιμετώπιση τυχόν περιστατικών, θα πρέπει να στοχεύει στον εντοπισμό της ρίζας του προβλήματος, στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τη συμπερίληψη και, όπου είναι απαραίτητο, στον καθορισμό διορθωτικών μέτρων. Η δημιουργία μιας πλατφόρμας για ανοιχτό διάλογο μπορεί να προωθήσει την κατανόηση, να ενισχύσει την υπευθυνότητα του προσωπικού και να διασφαλίσει την ευθυγράμμιση με τις αξίες συμπερίληψης της εταιρείας.

Καλή πρακτική:

Το **Fair Shot** είναι μια κοινωνική επιχείρηση καφέ / φιλανθρωπικός οργανισμός στο Ηνωμένο Βασίλειο, που προσφέρει κάθε χρόνο σε 15 νέους ενήλικες (ηλικίας 16-24 ετών) με μαθησιακές δυσκολίες ή/και αυτισμό την ευκαιρία να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία μέσω του Προγράμματος Υποστηριζόμενης Πρακτικής Άσκησης. Το πρόγραμμα παρέχει εκπαίδευση υψηλής ποιότητας, προετοιμάζοντας τους συμμετέχοντες να γίνουν καταρτισμένοι barista και βοηθοί καφετέριας, έτοιμοι να εισέλθουν στην αγορά εργασίας.

Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, το Fair Shot βοηθά τους απόφοιτους να κάνουν τη μετάβαση στην επόμενη επαγγελματική τους απασχόληση, με την υποστήριξη συνεργατών εργοδότησης. Αυτή η πρωτοβουλία πλήρους απασχόλησης είναι σχεδιασμένη για όσους είναι έτοιμοι να μεταβούν από την εκπαίδευση στην εργασία, παρέχοντας ένα υποστηρικτικό περιβάλλον για άτομα που ενδέχεται να στερούνται ορισμένων δεξιοτήτων ή επαγγελματικών συμπεριφορών. Υπό την καθοδήγηση ενός αφοσιωμένου μέντορα (coach), οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν πρακτική εμπειρία και αναπτύσσουν ουσιαστικές δεξιότητες για τη μελλοντική τους σταδιοδρομία.

https://www.fairshot.co.uk/hospitality-programme

https://www.reuters.com/world/uk/london-cafe-gives-workers-with-learning-disabilities-fair-shot-2025-01-22/

δα
και 100%
χειρήσεις
ις και 250
O, 2024).
ένων σε
ούν να
η μέσω
ου
που
ration

Στη Δανία υπάρχει ένα σύστημο που εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Καλή πρακτική:

Η ΙΚΕΑ δεσμεύεται ενεργά για την ένταξη των προσφύγων. Στην Πορτογαλία, για παράδειγμα, το 2021 θεσπίστηκε το «Πρόγραμμα Απασχολησιμότητας Προσφύγων» (Refugee Employability Program), το οποίο προσφέρει στους πρόσφυγες μαθήματα πορτογαλικής γλώσσας (75 ωρών), μαθήματα κοινωνικοπολιτισμικής προσαρμογής και απασχολησιμότητας, καθώς και κατάρτιση στον χώρο εργασίας. Το 2021, το πρόγραμμα αυτό εφαρμόστηκε για 802 πρόσφυγες σε 22 χώρες, ενώ έχουν ήδη αναληφθεί περαιτέρω δεσμεύσεις για το μέλλον.

https://habitable-cove.eu/resource/res_16/
https://www.ikea.com/pt/pt/newsroom/corporate-news/ikea-portugal-apoia-a-integracao-de-refugiados-no-mercado-de-trabalho-pub805e3117/
https://www.ikea.com/pt/pt/newsroom/corporate-news/ikea-anuncia-novos-compromissos-para-apoiar-a-integracao-de-refugiados-pub72340250/

…δα
…και 100%
…χειρήσεις
…ις και 250
…Ο, 2024).
…ένων σε
…ούν να
…η μέσω
…ς
…ου
…που

απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

4.8 Λίστα Ελέγχου

Ακολουθεί μια λίστα ελέγχου ως προς το περιεχόμενο αυτού του κεφαλαίου. Απαντώντας στις παρακάτω ερωτήσεις ελέγχου, ο αναγνώστης μπορεί να διαπιστώσει εάν οι επιμέρους πτυχές αυτού του κεφαλαίου έχουν αναπτυχθεί επαρκώς.

Στοιχεία ενός ποιοτικού Προγράμματος Μαθητείας	Ναι	Όχι	Εν μέρει	Απαιτούμενες βελτιώσεις
Γνωρίζετε τα πιθανά οφέλη της μαθητείας για τους μαθητευόμενους;				
Γνωρίζετε τις κατάλληλες μεθόδους προσέλκυσης μαθητευομένων;				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Δίνεται έμφαση στη χρήση γλώσσας χωρίς έμφυλες διακρίσεις κατά την προσέλκυση μαθητευομένων;				
Γνωρίζετε τι απαιτείται για την αίτηση, την εισαγωγή και την εγγραφή των μαθητευομένων στο πρόγραμμα;				
Έχουν προσληφθεί/γίνει δεκτοί και εγγραφεί ένας ή περισσότεροι μαθητευόμενοι στο πρόγραμμα;				
Έχει συνταχθεί συγκεκριμένο πλάνο κατάρτισης;				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Καλύπτει το πλάνο κατάρτισης όλες τις απαραίτητες δεξιότητες που ορίζονται στο πρόγραμμα σπουδών;				
Περιλαμβάνει το πλάνο κατάρτισης δεξιότητες προσανατολισμένες προς τις ανάγκες της εταιρείας;				
Έχει συνταχθεί το πλάνο κατάρτισης σε συνεννόηση με τις εταιρείες και τους παρόχους Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης;				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Γνωρίζετε τη σημασία της σχέσης μεταξύ εκπαιδευτή και μαθητευόμενου για την προβλεπόμενη κατάρτιση;				
Δίνει ο εκπαιδευτής ενεργή προσοχή στη διατήρηση μιας καλής σχέσης μεταξύ του ίδιου και του μαθητευόμενου;				
Διαθέτει ο εκπαιδευτής επαρκή γνώση των κατάλληλων διδακτικών μεθόδων και τις εφαρμόζει στην πράξη				
Διαθέτει ο επαρκή γνώση των ψηφιακών μεθόδων και πρακτικών				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

που απαιτούνται κατά το πρόγραμμα εφαρμόζοντάς τες;				
Διαθέτει ο εκπαιδευτής επαρκή γνώση των «πράσινων» μεθόδων εφαρμόζοντάς τες και στην πράξη;				
Διαθέτει ο εκπαιδευτής επαρκή γνώση των συμπεριληπτικών μεθόδων, εφαρμόζοντάς τες και στην πράξη;				
Είναι ο εκπαιδευτής προετοιμασμένος να εκπαιδεύσει άτομα με εκπαιδευτικές ιδιαιτερότητες; (*εάν ισχύει)*				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Διασφαλίζετε την ομαλή ένταξη όλων των μαθητευομένων στο εργασιακό περιβάλλον και στο πρόγραμμα κατάρτισης;				
Υπάρχει καθιερωμένο σύστημα για την τακτική αξιολόγηση των δεξιοτήτων των μαθητευομένων;				
Διεξάγονται τακτικές αξιολογήσεις των δεξιοτήτων των μαθητευομένων;				
Υφίσταται καθιερωμένη διαδικασία πιστοποίησης για την ολοκλήρωση της μαθητείας;				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Εάν απαντήσατε σε όλες τις ερωτήσεις με «Ναι», είναι ώρα να προχωρήσετε στο επόμενο κεφάλαιο. Εάν απαντήσατε «Όχι» ή «Εν μέρει» σε οποιαδήποτε ερώτηση, συνιστάται να επανεξετάσετε αυτά τα θέματα.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

5. Μετάβαση μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας και αξιολόγηση

Μόλις ολοκληρωθεί η κατάρτιση της μαθητείας, ξεκινά η τελική φάση του κύκλου ζωής της μαθητείας – οι μεταβάσεις μετά την κατάρτιση και η αξιολόγηση.

Μια βασική πτυχή αυτής της φάσης είναι η μετάβαση του μαθητευόμενου από την κατάρτιση στην αγορά εργασίας ή στην περαιτέρω εκπαίδευση. Προκειμένου αυτή η μετάβαση να γίνει όσο το δυνατόν πιο ομαλά, πρέπει να ληφθούν συγκεκριμένα μέτρα κατά τη διάρκεια της περιόδου κατάρτισης. Αλλά ακόμη και μετά την κατάρτιση, υπάρχουν τρόποι υποστήριξης του μαθητευόμενου στην επαγγελματική του εξέλιξη.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την εταιρεία να αξιολογείται η ποιότητα της κατάρτισης από την οπτική γωνία των μαθητευόμενων. Αυτό επιτρέπει τον εντοπισμό πιθανών τομέων βελτίωσης και

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

την αναβάθμιση της μελλοντικής κατάρτισης. Ως μέρος αυτής της διαδικασίας, είναι επίσης σημαντικό να αξιολογηθεί τι κάνουν οι μαθητευόμενοι μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας τους. Η παρακολούθηση των αποφοίτων (graduate tracking) είναι ένα κατάλληλο εργαλείο για τον σκοπό αυτό, καθώς βοηθά στον εντοπισμό της επαγγελματικής πορείας των μαθητευόμενων μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισής τους. Η πορεία των αποφοίτων στο εργατικό δυναμικό αποτελεί σημαντικό δείκτη επιτυχίας της μαθητείας.

Η συλλογή δεδομένων είναι απαραίτητη, αλλά για να χρησιμοποιηθούν αποτελεσματικά, πρέπει πρώτα να αξιολογηθούν. Μέσω της ανάλυσης των δεδομένων μπορούν να εντοπιστούν συσχετίσεις, γεγονός που επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων. Οι τακτικές αξιολογήσεις συμβάλλουν στη διασφάλιση ότι η Ποιοτική Μαθητεία παραμένει σχετική και αποτελεσματική, επιτρέποντας στην εταιρεία να βελτιώσει την προσέγγισή της και να αναβαθμίσει τα αποτελέσματα της μελλοντικής κατάρτισης.

5.1 Μετάβαση στην αγορά εργασίας

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Το σημαντικότερο πλεονέκτημα της μαθητείας για τις εταιρείες είναι ότι οι μαθητευόμενοι μπορούν να προσαρμοστούν τέλεια στις ανάγκες της επιχείρησης. Αυτός δεν είναι ο μόνος λόγος για τον οποίο είναι τόσο σημαντικό οι κατάλληλοι μαθητευόμενοι να μπορούν να συνεχίσουν να εργάζονται για την εταιρεία μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας τους. Οι μαθητευόμενοι που συνεχίζουν να χτίζουν τη σταδιοδρομία τους εντός της εταιρείας είναι συχνά πιο αφοσιωμένοι και παρακινημένοι σε σχέση με άλλους υπαλλήλους. Η πλήρωση κενών θέσεων εργασίας με μαθητευόμενους μπορεί να εξοικονομήσει τεράστιο χρόνο και χρήμα, εξαλείφοντας την ανάγκη για προσλήψεις. Ένα άλλο πλεονέκτημα είναι ότι οι μαθητευόμενοι είναι ήδη εξοικειωμένοι με την εταιρεία και τις διαδικασίες της, επομένως δεν απαιτούν μακρά περίοδο προσαρμογής και ένταξης.

Ωστόσο, εάν ο μαθητευόμενος δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον να παραμείνει στην εταιρεία, είναι αντιπαραγωγικό να του ασκηθεί πίεση για να μείνει. Μακροπρόθεσμα, αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε μείωση του κινήτρου του, καταλήγοντας τελικά στη λύση της εργασιακής σχέσης.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Είναι προτιμότερο να παρουσιάζονται όλες οι διαθέσιμες επιλογές στον μαθητευόμενο κατά τη διάρκεια της κατάρτισής του και να προετοιμάζεται όσο το δυνατόν καλύτερα για το μέλλον του. Δεν είναι ασύνηθες για μαθητευόμενους που επιθυμούν να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους ή να εργαστούν σε άλλη εταιρεία, να επιστρέψουν στην αρχική εταιρεία αργότερα.

Για τη διευκόλυνση της μετάβασης στην επαγγελματική ζωή, οι εταιρείες μπορούν να λάβουν διάφορα μέτρα, τα οποία περιγράφονται παρακάτω:

Δεδομένου ότι είναι επωφελές για τις εταιρείες όταν οι μαθητευόμενοι παραμένουν στον οργανισμό μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισής τους, θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα από νωρίς για να αυξηθεί η πιθανότητα διακράτησής τους. Μια αποτελεσματική προσέγγιση είναι η σαφής επικοινωνία των μακροπρόθεσμων ευκαιριών σταδιοδρομίας που είναι διαθέσιμες εντός της εταιρείας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται για τις πιθανές διαδρομές επαγγελματικής εξέλιξης, όπως ρόλους στους οποίους θα μπορούσαν να εξελιχθούν με την απόκτηση εμπειρίας ή περαιτέρω προσόντων. Είναι επίσης χρήσιμο να επισημαίνονται άλλα τμήματα, επιχειρηματικές μονάδες ή τοποθεσίες όπου ενδέχεται να υπάρχουν διαθέσιμες σχετικές θέσεις. Εάν η εταιρεία δραστηριοποιείται σε πολλές τοποθεσίες, οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται για τις ευκαιρίες εργασίας σε άλλες εγκαταστάσεις ή υποκαταστήματα.

Αυτού του είδους η διαφάνεια εξυπηρετεί δύο σημαντικούς σκοπούς: Πρώτον, δείχνει στους μαθητευόμενους ότι οι προσπάθειές τους μπορούν να οδηγήσουν σε πραγματική ανέλιξη, δημιουργώντας μια αίσθηση κατεύθυνσης και κινήτρου. Δεύτερον, στέλνει ένα ισχυρό μήνυμα αναγνώρισης και εκτίμησης, αποδεικνύοντας ότι η εταιρεία τους βλέπει ως πολύτιμα, μακροπρόθεσμα μέλη της ομάδας.

Για να διασφαλιστεί ότι οι μαθητευόμενοι είναι καλά προετοιμασμένοι για τη ζωή μετά την κατάρτισή τους, ειδικά για εκείνους που δεν επιθυμούν να παραμείνουν στην εταιρεία, τα προγράμματα Ποιοτικής Μαθητείας θα πρέπει να ξεπερνούν τις τεχνικές ικανότητες και να

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

περιλαμβάνουν ενεργά βασικές δεξιότητες ετοιμότητας για σταδιοδρομία και επιχειρηματικότητα. Οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να μάθουν πώς να πλοηγούνται στην αγορά εργασίας με αυτοπεποίθηση. Τα ακόλουθα θέματα θα πρέπει να καλυφθούν κατά τη διάρκεια της κατάρτισης τόσο από το κέντρο ΕΕΚ (θεωρητικό σκέλος) όσο και από την εταιρεία (πρακτική εφαρμογή).

- Συγγραφή επαγγελματικού βιογραφικού σημειώματος (CV)
- Σύνταξη μιας πειστικής συνοδευτικής επιστολής
- Κατανόηση των τυπικών βημάτων μιας διαδικασίας αίτησης για εργασία
- Προετοιμασία και καλή απόδοση σε συνεντεύξεις εργασίας (π.χ. κατάλληλη συμπεριφορά, συχνές ερωτήσεις, αυτοπαρουσίαση)
- Εντοπισμός σχετικών πυλών εργασίας (job portals) και επαγγελματικών δικτύων
- Αποτελεσματική επικοινωνία σε επαγγελματικά περιβάλλοντα
- Γνώση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεών τους ως εργαζόμενοι

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Αυτές οι δεξιότητες βοηθούν τους μαθητευόμενους να εφαρμόσουν με επιτυχία την κατάρτισή τους σε πραγματικά εργασιακά πλαίσια και αυξάνουν τις πιθανότητες για μακροπρόθεσμη επαγγελματική επιτυχία.

Για όσους διαθέτουν επιχειρηματική νοοτροπία, η κατάρτιση της Ποιοτικής Μαθητείας θα πρέπει επίσης να παρέχει μια σταθερή εισαγωγή στις βασικές αρχές της δημιουργίας επιχειρήσεων. Τα βασικά θέματα θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν:

- Τα απαραίτητα βήματα που περιλαμβάνονται στην έναρξη μιας επιχείρησης
- Νομικές και διοικητικές απαιτήσεις για την ίδρυση μιας εταιρείας
- Κατανόηση των διαφορετικών νομικών επιχειρηματικών δομών (π.χ. ατομική επιχείρηση, προσωπική εταιρεία, εταιρεία περιορισμένης ευθύνης)
- Βασικοί νομικοί και φορολογικοί κανονισμοί που επηρεάζουν τις μικρές επιχειρήσεις
- Διαθέσιμα συστήματα υποστήριξης και ευκαιρίες χρηματοδότησης (π.χ. επιχορηγήσεις για νεοφυείς επιχειρήσεις, θερμοκοιτίδες, προγράμματα καθοδήγησης/mentorship)
- Βασικές αρχές επιχειρηματικού σχεδιασμού, κατάρτισης προϋπολογισμού και μάρκετινγκ

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Εισαγωγή στην επιχειρηματική σκέψη και την καινοτομία

Οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να υποστηρίζονται ενεργά στην απόκτηση μιας ολοκληρωμένης κατανόησης των επιλογών σταδιοδρομίας που έχουν στη διάθεσή τους μετά την ολοκλήρωση της Ποιοτικής Μαθητείας τους. Αυτό περιλαμβάνει όχι μόνο τις άμεσες ευκαιρίες εργασίας που σχετίζονται με τον τομέα κατάρτισής τους, αλλά και ευρύτερες δυνατότητες σε συναφείς κλάδους και επαγγελματικά περιβάλλοντα. Είναι απαραίτητο οι μαθητευόμενοι να εισαχθούν σε διάφορους δυνητικούς εργοδότες και βιομηχανικούς τομείς όπου οι αποκτηθείσες δεξιότητές τους έχουν ζήτηση.

Για να διευκολυνθεί αυτό, τα προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να περιλαμβάνουν καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο έρευνας των αγορών εργασίας και την ανακάλυψη σχετικών ευκαιριών. Οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να έρθουν σε επαφή με μια ποικιλία πόρων σταδιοδρομίας και υπηρεσιών υποστήριξης, όπως:

- Δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (π.χ. εθνικές ή περιφερειακές υπηρεσίες αγοράς εργασίας)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Εμπορικά και Βιομηχανικά Επιμελητήρια
- Επαγγελματικές ενώσεις / συνδικάτα
- Εκθέσεις εργασίας και εκδηλώσεις σταδιοδρομίας
- Διαδικτυακές πύλες εργασίας και επαγγελματικά δίκτυα
- Δίκτυα αποφοίτων (alumni) ή προγράμματα καθοδήγησης (mentoring)

Επιπλέον, η παροχή στους μαθητευόμενους πραγματικών παραδειγμάτων επαγγελματικής πορείας που ακολούθησαν πρώην μαθητευόμενοι μπορεί να τους βοηθήσει να οραματιστούν διαφορετικές διαδρομές και να κατανοήσουν καλύτερα τι είναι εφικτό με τα προσόντα τους.

Μια άλλη πολύτιμη διαδρομή μετά την ολοκλήρωση μιας Ποιοτικής Μαθητείας είναι η συνέχιση της εκπαίδευσης. Η περαιτέρω εκπαίδευση επιτρέπει στους μαθητευόμενους να εμβαθύνουν την επαγγελματική τους τεχνογνωσία, να αποκτήσουν νέα προσόντα ή ακόμη και να μετακινηθούν σε

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

νέους τομείς εξειδίκευσης. Μπορεί να επιδιωχθεί σε διάφορες μορφές, ανάλογα με τις προσωπικές συνθήκες και τους επαγγελματικούς στόχους.

Πολλά προγράμματα είναι σχεδιασμένα ώστε να ολοκληρώνονται παράλληλα με την εργασία, όπως βραδινά μαθήματα, σεμινάρια Σαββατοκύριακου ή προγράμματα μερικής φοίτησης. Άλλα απαιτούν πλήρη απασχόληση, όπως προχωρημένα επαγγελματικά προσόντα, προγράμματα τεχνικών κολεγίων ή προπαρασκευαστικά μαθήματα για πτυχία τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Για να διασφαλιστεί η ομαλή μετάβαση στην περαιτέρω εκπαίδευση, τα προγράμματα Ποιοτικής Μαθητείας θα πρέπει να θέτουν ήδη τις βάσεις για αυτό κατά την περίοδο της κατάρτισης. Αυτό σημαίνει όχι μόνο τη διδασκαλία τεχνικών και πρακτικών δεξιοτήτων, αλλά και τη διασφάλιση ότι οι μαθητευόμενοι πληρούν τις ακαδημαϊκές απαιτήσεις και τις απαιτήσεις γενικής εκπαίδευσης που συχνά απαιτούνται για προχωρημένη κατάρτιση.

Συγκεκριμένα, θα πρέπει να δοθεί προσοχή στην ενίσχυση βασικών τομέων της γενικής εκπαίδευσης, όπως:

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Μαθηματικά
- Κατανόηση κειμένου και γραπτή επικοινωνία
- Επιστημονικός και τεχνικός εγγραματισμός
- Ψηφιακή ικανότητα
- Γλωσσικές δεξιότητες, ιδιαίτερα στα επαγγελματικά ή τεχνικά Αγγλικά
- Κριτική σκέψη και στρατηγικές μάθησης

Εργαλείο:

Το Bob-emploi είναι μια ψηφιακή πλατφόρμα που παρέχει εξατομικευμένη καθοδήγηση και συμβουλευτική σταδιοδρομίας με τη χρήση Τεχνητής Νοημοσύνης (AI). Βασιζόμενο σε δεδομένα απασχόλησης της γαλλικής κυβέρνησης, το σύστημα υποστηρίζει άτομα που είναι άνεργα, υποαπασχολούνται ή αντιμετωπίζουν κίνδυνο απώλειας της εργασίας τους.

Η διαδικασία ξεκινά με μια ανάλυση της κατάστασης του χρήστη που βασίζεται σε δεδομένα. Με βάση τα αποτελέσματα της ανάλυσης, η πλατφόρμα διαμορφώνει εξατομικευμένες στρατηγικές αναζήτησης εργασίας. Στη συνέχεια, ένας εικονικός σύμβουλος, αξιοποιώντας τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης, παρέχει εξατομικευμένες συμβουλές και καθοδήγηση καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Αυτά τα μαθήματα αποτελούν το θεμέλιο της ανώτερης εκπαίδευσης. Η συμπερίληψη μαθημάτων γενικής εκπαίδευσης διευρύνει σημαντικά τις ευκαιρίες που προσφέρουν οι μαθητείες. Αυτή η ποικιλία ευκαιριών ενισχύει την ευελιξία των αποφοίτων μαθητείας, καθιστώντας τη μαθητεία μια πιο ελκυστική επιλογή για τους νέους.

5.2 Διασφάλιση ποιότητας και παρακολούθηση αποφοίτων, αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας

Είναι εξαιρετικά σημαντικό να αξιολογείται η ποιότητα της κατάρτισης μαθητείας μετά την ολοκλήρωσή της. Η αξιολόγηση του προγράμματος μπορεί να αποκαλύψει πιθανούς τομείς βελτίωσης, γεγονός που καθιστά δυνατή την αναβάθμιση της μελλοντικής κατάρτισης. Αυτή η διαδικασία όχι μόνο επιτρέπει τη συνεχή βελτίωση, αλλά παρέχει επίσης εικόνα για την αποτελεσματικότητα της κατάρτισης. Η παρακολούθηση των αποφοίτων, για παράδειγμα, αξιολογεί την επαγγελματική πορεία των αποφοίτων, γεγονός που βοηθά στον προσδιορισμό του

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

πόσο καλά τους προετοίμασε η κατάρτιση για τον κόσμο της εργασίας. Επιπλέον, η παρακολούθηση των αποφοίτων καθιστά δυνατό να διαπιστωθεί εάν οι δεξιότητες και οι γνώσεις που έμαθαν ανταποκρίνονται στις ανάγκες του κλάδου. Τελικά, αυτός ο βρόχος ανατροφοδότησης (feedback loop) επιτρέπει στους οργανισμούς να βελτιώσουν τις μεθόδους κατάρτισής τους και να διατηρήσουν ένα υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης για τους μελλοντικούς μαθητευόμενους.

Προκειμένου να αξιολογηθεί αποτελεσματικά η ποιότητα της κατάρτισης μαθητείας, είναι σημαντικό να εφαρμοστούν ορισμένες μέθοδοι και εργαλεία που επιτρέπουν τον εντοπισμό των δυνατών και αδύνατων σημείων. Με τη χρήση αυτών των μεθόδων αξιολόγησης, μπορούν να συλλεχθούν δεδομένα που παρέχουν εικόνα για την ποιότητα της εκπαίδευσης. Αυτό, με τη σειρά του, επιτρέπει την έναρξη των σωστών αλλαγών και τη βελτίωση του προγράμματος κατάρτισης.

Υπάρχουν διάφορες μέθοδοι διαθέσιμες για την αξιολόγηση της ποιότητας ενός προγράμματος μαθητείας. Μεταξύ αυτών, οι Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (KPIs) είναι ιδιαίτερα χρήσιμοι, καθώς παρέχουν μετρήσιμα στοιχεία για την επιτυχία της κατάρτισης.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Τυπικοί δείκτες KPI για την κατάρτιση μαθητείας είναι:

- Ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν την κατάρτιση (drop-out rate)
- Ποσοστό των ατόμων που συμμετέχουν στις τελικές εξετάσεις
    - Και επιτυγχάνουν
    - Και αποτυγχάνουν
- Ποσοστό των μαθητευόμενων που παραμένουν στην εταιρεία μετά την κατάρτιση
    - Ποσοστό των ατόμων που μετακινούνται σε άλλη εταιρεία
    - Ποσοστό των ατόμων που συνεχίζουν την εκπαίδευσή τους μετά την κατάρτιση
- Ποσοστό των μαθητευόμενων που έμειναν ικανοποιημένοι από την κατάρτιση
- Καθαρό κόστος / καθαρό όφελος της κατάρτισης για την εταιρεία

Εάν μια εταιρεία θέλει να αποκτήσει μια λεπτομερή και ουδέτερη εικόνα για τα δυνατά και αδύνατα σημεία του προγράμματος κατάρτισής της, είναι απαραίτητο να λάβει ανατροφοδότηση από τους ίδιους τους μαθητευόμενους. Ιδανικά, θα πρέπει να ερωτηθούν για τη γνώμη τους αμέσως μετά

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

την ολοκλήρωση της μαθητείας. Οι ακόλουθες ερωτήσεις στοχεύουν στην καταγραφή της οπτικής γωνίας του μαθητευόμενου σχετικά με διάφορες πτυχές της κατάρτισής του, βοηθώντας στον εντοπισμό των δυνατών σημείων και των τομέων προς βελτίωση για μελλοντικές μαθητείες.

Γενικές εντυπώσεις και ικανοποίηση από τη μαθητεία

- Πόσο ικανοποιημένος ήταν ο μαθητευόμενος από τη μαθητεία συνολικά;
    - Θα επέλεγε ο μαθητευόμενος να κάνει ξανά μαθητεία, είτε στην εταιρεία, είτε στον αντίστοιχο τομέα είτε γενικότερα;
- Ανταποκρίθηκε η μαθητεία στις προσδοκίες του μαθητευόμενου;
    - Εάν όχι, πώς διέφεραν οι προσδοκίες του μαθητευόμενου από την πραγματικότητα;

Δυνατά σημεία και θετικές πτυχές της κατάρτισης

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Ποιες ήταν οι πιο θετικές πτυχές της μαθητείας από την οπτική γωνία του μαθητευόμενου;
- Ποιες συγκεκριμένες δεξιότητες ή γνώσεις απέκτησε ο μαθητευόμενος που θεωρεί ότι θα είναι πολύτιμες για το μέλλον του;

Τομείς προς βελτίωση

- Τι θεωρεί ο μαθητευόμενος ως το λιγότερο ωφέλιμο μέρος της μαθητείας;
    - Γιατί αυτό το μέρος της κατάρτισης δεν ήταν χρήσιμο;
    - Πώς θα μπορούσε να βελτιωθεί αυτή η πτυχή;
- Υπήρχε κάτι που ο μαθητευόμενος ένιωσε ότι έλειπε κατά τη διάρκεια της μαθητείας;
    - Υπήρχαν συγκεκριμένα θέματα ή εξοπλισμός που ο μαθητευόμενος πιστεύει ότι έπρεπε να είχαν συμπεριληφθεί;
    - Σε ποιους τομείς θα έπρεπε να είχε δοθεί μεγαλύτερη έμφαση, σύμφωνα με τον μαθητευόμενο;

Φόρτος εργασίας και προκλήσεις

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Ένιωσε ο μαθητευόμενος καταβεβλημένος/υπερφορτωμένος ή αντίθετα ότι δεν αξιοποιήθηκαν πλήρως οι δυνατότητές του (under-challenged) κατά τη διάρκεια της μαθητείας;
    - Εάν ναι, ποιες εργασίες ή τομείς συγκεκριμένα προκάλεσαν αυτά τα συναισθήματα;

Επαγγελματική σχολή και εξωτερική κατάρτιση

- Πώς ένιωσε ο μαθητευόμενος για την επαγγελματική σχολή;
    - Βρήκε ο μαθητευόμενος το περιεχόμενο χρήσιμο και σχετικό με την εργασία του;
- Πόσο καλά ευθυγραμμίστηκε η θεωρία (και η πρακτική) που διδάχθηκε από τον πάροχο ΕΕΚ με την εκπαίδευση στον χώρο εργασίας;
    - Με ποιους τρόπους θα μπορούσε να είχε βελτιωθεί η συνεργασία μεταξύ της εταιρείας και του παρόχου κατάρτισης;

Σχέση με μέντορες και εκπαιδευτές

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Πόσο ικανοποιημένος ήταν ο μαθητευόμενος από τον/τους εκπαιδευτή/-ές του;
    - Ποιες πτυχές της καθοδήγησής τους βρήκε ο μαθητευόμενος πιο χρήσιμες;
    - Υπήρχαν τομείς στους οποίους ο μαθητευόμενος ένιωσε ότι η υποστήριξη του εκπαιδευτή θα μπορούσε να είχε βελτιωθεί;
    - Πώς ήταν η επικοινωνία με τον εκπαιδευτή (π.χ. σεβασμός, ανατροφοδότηση, σαφήνεια εργασιών);

Εταιρική κουλτούρα και ενσωμάτωση

- Πόσο καλά ένιωσε ο μαθητευόμενος ενσωματωμένος στο περιβάλλον της εταιρείας;
    - Πώς ήταν η σχέση του με τους συναδέλφους;
    - Πώς ήταν η σχέση του με τους εκπαιδευτές και άλλα βασικά πρόσωπα;
- Υπήρχαν προβλήματα ή προκλήσεις που αντιμετώπισε ο μαθητευόμενος στον χώρο εργασίας και για τα οποία δεν ήταν κανείς ενήμερος; (Εάν ναι, θα πρέπει να εξηγήσουν γιατί προέκυψαν αυτά τα προβλήματα.)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

- Βίωσε ο μαθητευόμενος οποιαδήποτε μορφή εκφοβισμού (bullying), κακής μεταχείρισης ή παρενόχλησης;

Διάφορες εργασίες και αρμοδιότητες

- Ζητήθηκε από τον μαθητευόμενο να εκτελέσει εργασίες που δεν σχετίζονταν με την κατάρτισή του (π.χ. κούρεμα γκαζόν, φτυάρισμα χιονιού, καθαριότητα, εξωτερικές δουλειές/θελήματα);
    - Εάν ναι, ποιες εργασίες ανατέθηκαν και από ποιον;

Υπερωρίες και ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής

- Did the apprentice have to work overtime often during their apprenticeship?
    - Was this overtime within the acceptable limits, or did it exceed what was agreed upon?
    - Was the overtime voluntary or mandatory?
    - Was the overtime paid or unpaid?

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Προετοιμασία για το μέλλον

- Πόσο καλά προετοιμασμένος αισθάνεται ο μαθητευόμενος για το μέλλον μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας του;
    - Αισθάνεται προετοιμασμένος για περαιτέρω εκπαίδευση; (Ακόμη και αν το άτομο δεν σχεδιάζει να συνεχίσει την εκπαίδευσή του)
    - Αισθάνεται επαρκώς προετοιμασμένος για τον επαγγελματικό κόσμο;
    - Πώς αισθάνεται για την προσωπική του ανάπτυξη μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας;
- Εάν ο μαθητευόμενος αποχώρησε από την εταιρεία:
    - Γιατί αποχώρησε ο μαθητευόμενος;
    - Μετακινήθηκε σε άλλη εταιρεία ή/και κλάδο ή αποχώρησε για να συνεχίσει την εκπαίδευσή του;
- Εάν ο μαθητευόμενος παρέμεινε στην εταιρεία:
    - Τι τον έκανε να παραμείνει;

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Πρόσθετη ανατροφοδότηση

- Υπάρχει κάτι άλλο που θα ήθελε ο μαθητευόμενος να μοιραστεί σχετικά με την εμπειρία της μαθητείας του το οποίο δεν έχει καλυφθεί από τις παραπάνω ερωτήσεις;

Εργαλείο:

Το **«Lehrlings-Spiegel» (Apprentice-Mirror)** είναι ένα ψηφιακό εργαλείο διεξαγωγής ερευνών, στο οποίο οι απαντήσεις αξιολογούνται αυτόματα από το σύστημα. Η επιχείρηση προμηθεύεται έναν συγκεκριμένο αριθμό κωδικών πρόσβασης, τους οποίους διαθέτει στους μαθητευόμενους για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Μετά την ολοκλήρωσή του, το σύστημα δημιουργεί αυτόματα αναφορά αξιολόγησης και την αποστέλλει στην επιχείρηση.

Το ερωτηματολόγιο έχει σχεδιαστεί ειδικά για επιχειρήσεις που υλοποιούν προγράμματα μαθητείας και χρησιμοποιείται κυρίως κατά τη διάρκεια της περιόδου κατάρτισης. Ωστόσο, οι ερωτήσεις μπορούν να προσαρμοστούν, ώστε το εργαλείο να αξιοποιείται και μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας.
https://www.lehrlings-spiegel.at/

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η μέτρηση της επιτυχίας των προγραμμάτων μαθητείας απαιτεί συχνά την παρακολούθηση των αποφοίτων, καθώς αυτό επιτρέπει στους οργανισμούς να αξιολογήσουν εάν η κατάρτιση προετοιμάζει αποτελεσματικά τους νέους για το εργατικό δυναμικό. Σε μικρότερες εταιρείες, είναι συνήθως ευκολότερο να προσδιοριστεί η επαγγελματική πορεία των αποφοίτων μέσω προσωπικών επαφών. Ωστόσο, κατά τη διεξαγωγή αξιολογήσεων για μεγαλύτερες εταιρείες ή σε περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο, η διαδικασία γίνεται πιο περίπλοκη.

Με απλουστευμένους όρους, η παρακολούθηση των αποφοίτων μπορεί να αναλυθεί σε τέσσερα βασικά βήματα:



Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Σχήμα 21 Τέσσερα βασικά βήματα για την παρακολούθηση των αποφοίτων

1. Προετοιμασία - Στόχοι:

Το πρώτο βήμα σε αυτή τη φάση περιλαμβάνει τον προσδιορισμό του σκοπού της παρακολούθησης των αποφοίτων. Είναι σημαντικό να οριστούν οι στόχοι και τι επιδιώκεται να επιτευχθεί με το σύστημα παρακολούθησης. Αυτό περιλαμβάνει τη διατύπωση βασικών ερευνητικών ερωτημάτων που θα καθοδηγήσουν τη διαδικασία. Παράλληλα, είναι απαραίτητο να προσδιοριστεί πώς ορίζεται η επιτυχία σε αυτό το πλαίσιο. Υπάρχουν υφιστάμενοι δείκτες επιτυχίας ή είναι απαραίτητο να οριστούν από το μηδέν; Για παράδειγμα, η επιτυχία θα μπορούσε να οριστεί ως: «Ένα συγκεκριμένο ποσοστό (%) αποφοίτων εξασφαλίζει απασχόληση ή συνεχίζει την εκπαίδευσή του εντός έξι μηνών μετά την αποφοίτηση».

Μόλις καθοριστούν ο σκοπός και τα κριτήρια επιτυχίας, το επόμενο βήμα είναι να αξιολογηθεί εάν υπάρχουν υφιστάμενα συστήματα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ή εάν πρέπει να αναπτυχθεί ένα νέο σύστημα από την αρχή. Στη συνέχεια, η εστίαση στρέφεται στον εντοπισμό των ατόμων ή των ομάδων που εμπλέκονται στη διαδικασία παρακολούθησης. Αυτό μπορεί να

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

περιλαμβάνει όχι μόνο τους αποφοίτους, αλλά και άτομα που εγκατέλειψαν τα προγράμματά τους ή εκείνους που μετακόμισαν στο εξωτερικό μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους.

Όταν προσδιοριστούν οι σχετικές ομάδες, το επόμενο βήμα είναι να καθοριστεί ποιες μέθοδοι παρακολούθησης θα χρησιμοποιηθούν. Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν τη διασταύρωση διοικητικών δεδομένων (administrative data matching), έρευνες (surveys) ή έναν συνδυασμό και των δύο. Τέλος, πρέπει να ανατεθούν σαφείς αρμοδιότητες για τη συλλογή δεδομένων, διασφαλίζοντας τη λογοδοσία και διευκολύνοντας την ομαλή εφαρμογή.

2. Προδιαγραφές σχεδιασμού:

Σε αυτή τη φάση, το πρώτο καθήκον είναι να καθοριστεί ο κατάλληλος χρόνος για τη διεξαγωγή της παρακολούθησης. Για τη συλλογή λεπτομερούς και σχετικής ανατροφοδότησης που ακολουθεί στενά την ολοκλήρωση του προγράμματος, η διαδικασία μπορεί να διεξαχθεί αμέσως μετά την αποφοίτηση. Ωστόσο, είναι σημαντικό η παρακολούθηση να επαναλαμβάνεται στο μέλλον για να καταγραφεί η επαγγελματική εξέλιξη των αποφοίτων με την πάροδο του χρόνου.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Συνήθως, η παρακολούθηση πραγματοποιείται μεταξύ 3 έως 12 μηνών μετά την αποφοίτηση, με τη διαχρονική παρακολούθηση (longitudinal tracking) να επεκτείνεται 3 έως 5 χρόνια αργότερα.

Εκτός από τον καθορισμό του χρόνου, είναι επίσης απαραίτητο να οριστεί ποια δεδομένα θα συλλέγονται. Αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν κοινωνικο-βιογραφικά δεδομένα, κοινωνικο-οικονομική κατάσταση, κατάσταση απασχόλησης και άλλες σχετικές πληροφορίες. Κάθε φορά που συλλέγονται τέτοια δεδομένα, το απόρρητο των δεδομένων πρέπει να αποτελεί βασικό μέλημα κατά τη φάση του σχεδιασμού. Τα μέτρα παρακολούθησης των αποφοίτων πρέπει να συμμορφώνονται με τους κανονισμούς GDPR προκειμένου να διασφαλίζεται ότι ο χειρισμός όλων των προσωπικών δεδομένων γίνεται με τον κατάλληλο και ασφαλή τρόπο.

3. Εκτέλεση / Υλοποίηση

Αυτό το βήμα εξαρτάται από τη μέθοδο παρακολούθησης που επιλέχθηκε προηγουμένως.

<u>Εάν χρησιμοποιούνται έρευνες (surveys):</u> Το πρώτο βήμα είναι να αποφασιστεί ο τρόπος συλλογής των δεδομένων. Η έρευνα μπορεί να διεξαχθεί αυτοπροσώπως, τηλεφωνικά,

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

διαδικτυακά ή με τη χρήση ενός συνδυασμού αυτών των μεθόδων. Προκειμένου να είναι δυνατή η προσέγγιση των αποφοίτων ακόμη και μετά την πάροδο κάποιου χρόνου, πρέπει να υπάρχει και να συντηρείται συνεχώς μια βάση δεδομένων με στοιχεία επικοινωνίας. Επιπλέον, θα πρέπει να δημιουργηθούν φυλλάδια ή άλλο υλικό που να εξηγεί τον σκοπό της έρευνας στους ερωτώμενους και να τους διευκολύνει να απαντήσουν στις ερωτήσεις. Ωστόσο, πριν σταλούν τα ερωτηματολόγια ή διεξαχθεί η έρευνα, θα πρέπει να πραγματοποιηθεί μια προκαταρκτική δοκιμή (pre-test). Η προκαταρκτική δοκιμή εντοπίζει εσφαλμένες, ασαφείς ή κατευθυνόμενες ερωτήσεις, ώστε να μπορούν να διορθωθούν εκ των προτέρων. Υπάρχουν διάφορες στρατηγικές για την επίτευξη ενός καλού ποσοστού ανταπόκρισης (περίπου 60-70% για τηλεφωνικές έρευνες, 30-60% για έρευνες μέσω email): Το ερωτηματολόγιο πρέπει να είναι σύντομο, μπορούν να προσφερθούν κίνητρα, θα πρέπει να υπάρχει διαθέσιμη υπηρεσία υποστήριξης (helpdesk) για την απάντηση ερωτήσεων και θα πρέπει να στέλνονται τακτικές υπενθυμίσεις.

Εάν χρησιμοποιείται διασταύρωση διοικητικών δεδομένων (administrative data matching): Η διασταύρωση διοικητικών δεδομένων χρησιμοποιεί δημόσιες πηγές πληροφοριών. Η εστίαση

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

εδώ είναι στον εντοπισμό των διαθέσιμων δεδομένων και της συνάφειάς τους. Πρέπει να αναπτυχθεί μια συμφωνία για την κοινή χρήση των δεδομένων, η οποία θα καθορίζει πώς και για ποιο σκοπό θα χρησιμοποιηθούν τα δεδομένα. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν βασικά αναγνωριστικά στοιχεία (key identifiers) για τη σύνδεση και τη σύγκριση διαφορετικών βάσεων δεδομένων, ώστε να αποφευχθούν οι διπλότυπες εγγραφές. Παραδείγματα βασικών αναγνωριστικών περιλαμβάνουν το όνομα, το φύλο, την ημερομηνία γέννησης κ.λπ.

Εάν χρησιμοποιείται συνδυασμός μεθόδων*:* Αυτό περιλαμβάνει τη σύνδεση των δεδομένων και τη συμπλήρωση τυχόν κενών με τη διασταύρωση πληροφοριών από διαφορετικές πηγές. Η συνδυασμένη προσέγγιση απαιτεί περισσότερη προσπάθεια, αλλά επιτρέπει μια πιο ολοκληρωμένη ανάλυση και μια πιο ισχυρή διαδικασία παρακολούθησης.

4. Διανομή και αξιοποίηση

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Η τελική φάση ξεκινά με τον καθορισμό της επιδιωκόμενης χρήσης των συλλεχθέντων δεδομένων και τον εντοπισμό των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders), για τα οποία τα δεδομένα αυτά ενδέχεται να είναι πολύτιμα.

Μόλις διευκρινιστεί αυτό, τα δεδομένα μπορούν να αναλυθούν. Σε αυτό το στάδιο, είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον να εξεταστεί πώς αλληλεπιδρούν διάφοροι παράγοντες μεταξύ τους, αποκαλύπτοντας βαθύτερες γνώσεις και μοτίβα.

Μόλις ολοκληρωθεί η ανάλυση, το τελευταίο βήμα είναι η κοινοποίηση των ευρημάτων στα ενδιαφερόμενα μέρη. Ανάλογα με το ενδιαφέρον και τις ανάγκες των αποδεκτών, ενδέχεται να λάβουν είτε μια σύνοψη των αποτελεσμάτων, συγκριτικά δεδομένα είτε τα ίδια τα πρωτογενή (raw) δεδομένα.

Εργαλείο:

Για μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση του θέματος, οι δύο οδηγοί που παρατίθενται παρακάτω παρέχουν αναλυτική καθοδήγηση:

https://data.europa.eu/doi/10.2766/263936 (Beadle et al., 2020)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να

Πρακτικό παράδειγμα:

Το ATRACK (Absolvent*innentracking – Παρακολούθηση Αποφοίτων) είναι ένα πρόγραμμα παρακολούθησης της επαγγελματικής πορείας αποφοίτων πανεπιστημίων. Αρχικά χρηματοδοτήθηκε από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Παιδείας, Επιστήμης και Έρευνας της Αυστρίας και υλοποιήθηκε από το Πανεπιστήμιο Τεχνολογίας του Γκρατς (TU Graz) σε συνεργασία με άλλα 13 αυστριακά πανεπιστήμια και τη Στατιστική Υπηρεσία της Αυστρίας (Statistik Austria). Από το 2022, στο πρόγραμμα συμμετέχουν 35 αυστριακά πανεπιστήμια σε συνεργασία με τη Statistik Austria. Το ATRACK αναλύει την επαγγελματική πορεία των αποφοίτων αξιοποιώντας διοικητικά μητρώα, δεδομένα κοινωνικής ασφάλισης, στοιχεία ένταξης στην αγορά εργασίας, καθώς και δεδομένα σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία και το εισόδημά τους.
https://www.tugraz.at/en/studying-and-teaching/studying-at-tu-graz/graduates/graduate-tracking-project (MOTIVE Project, 2024)

5.3 Αξιοποίηση των αποτελεσμάτων και εφαρμογή βελτιώσεων

Η απλή συλλογή δεδομένων δεν είναι αρκετή. Για την επίτευξη βιώσιμων βελτιώσεων, τα συλλεχθέντα δεδομένα πρέπει να αναλύονται και να ερμηνεύονται διεξοδικά. Με αυτόν τον τρόπο, οι ευκαιρίες για βελτίωση μπορούν να εντοπιστούν και να εφαρμοστούν αποτελεσματικά.

Για να διασφαλιστεί ότι η κατάρτιση μαθητείας είναι συμπεριληπτική, είναι απαραίτητο να εξετάζεται το υπόβαθρο και οι συνθήκες των μαθητευόμενων κατά την ανάλυση των δεδομένων. Παράγοντες όπως η συμμετοχή, τα ποσοστά εγκατάλειψης και οι επαγγελματικές διαδρομές μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης πρέπει να αναλύονται σε σχέση με το υπόβαθρο, το φύλο, την αναπηρία κ.λπ.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ιδιαίτερα στα αρχικά στάδια, υπάρχει συχνά σημαντικό περιθώριο βελτιώσεων λόγω της έλλειψης εμπειρίας, και οι εταιρείες θα πρέπει να είναι προνοητικές στη χρήση αυτών των στοιχείων για τη βελτίωση των προγραμμάτων Ποιοτικής Μαθητείας τους. Η απλή διεξαγωγή μιας μεμονωμένης ανάλυσης και η εξαγωγή συμπερασμάτων από αυτήν δεν επαρκεί. Αντίθετα, η συνεχής βελτίωση είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί ότι η κατάρτιση παραμένει ευθυγραμμισμένη με τα τελευταία πρότυπα του κλάδου και ότι οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν την καλύτερη δυνατή εκπαίδευση.

Όποτε είναι δυνατόν, τα ευρήματα των εταιρειών θα πρέπει να συγκρίνονται με δεδομένα από παρόμοιες εταιρείες ή με στατιστικά στοιχεία σε εθνικό επίπεδο. Αυτό επιτρέπει στους οργανισμούς να κατανοήσουν όχι μόνο τη δική τους απόδοση, αλλά και πώς στέκονται απέναντι στις ευρύτερες τάσεις του κλάδου.

Εντοπίζοντας μοτίβα, δυνατά σημεία και τομείς αδυναμίας μέσω αυτής της σύγκρισης, οι εταιρείες μπορούν να λάβουν τεκμηριωμένες αποφάσεις (evidence-based decisions) που ενισχύουν το πρόγραμμα κατάρτισης και βελτιώνουν τα αποτελέσματα για τους μελλοντικούς μαθητευόμενους. Επιπλέον, η ανάλυση των τάσεων με την πάροδο του χρόνου μπορεί να βοηθήσει στην ανάδειξη

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

επαναλαμβανόμενων ζητημάτων, πιθανών κενών στην υποστήριξη ή τομέων όπου οι πόροι θα μπορούσαν να κατανεμηθούν καλύτερα.

Σε ορισμένες χώρες διεξάγονται τακτικές έρευνες σχετικά με την κατάρτιση μαθητείας, με τα κριτήρια επιτυχίας να αξιολογούνται σε εθνική κλίμακα. Αυτές είναι ιδανικές για την αξιολόγηση της ποιότητας του δικού μας προγράμματος κατάρτισης σε σύγκριση με παρόμοια προγράμματα. Τα ακόλουθα δεδομένα από την Αυστρία παρέχονται ως παράδειγμα και μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως περαιτέρω σημείο σύγκρισης.

Πρακτικό παράδειγμα: Συγκριτικά δεδομένα από την Αυστρία:

- Ποσοστό ολοκλήρωσης (2023)
  - 79.9% των μαθητευόμενων ολοκλήρωσαν το πρόγραμμά τους
  - Συνολικό ποσοστό εγκατάλειψης: 20,1%
    - Ποσοστό εγκατάλειψης ημεδαπών/εγχώριων μαθητευόμενων: 15.3%
    - Ποσοστό εγκατάλειψης αλλοδαπών μαθητευόμενων: 32.3%
    - Ποσοστό εγκατάλειψης ατόμων με ηλικία έναρξης τα 15 έτη: 7% (2011-2020)
    - Ποσοστό εγκατάλειψης ατόμων με ηλικία έναρξης τα 16 έτη: 12% (2011-2020)
    - Ποσοστό εγκατάλειψης ατόμων με ηλικία έναρξης τα 17 έτη: 21% (2011-2020)
    - Ποσοστό εγκατάλειψης ατόμων με ηλικία έναρξης τα 24 έτη: 34% (2011-2020)
- Χρονική στιγμή εγκατάλειψης της μαθητείας: (2023)
  - Εντός 3 μηνών: 40.6%
  - Εντός 12 μηνών: 28.3%
  - Εντός 24 μηνών: 19.2%
  - Εντός 36 μηνών: 10.0%
  - Μετά από περισσότερους από 36 μήνες: 1.7%
- (Προαιρετικές) Τελικές εξετάσεις (2023)
  - 87,4% των μαθητευόμενων προσήλθαν στις τελικές εξετάσεις και πέτυχαν με επιτυχία
  - 6,9% προσήλθαν στις εξετάσεις αλλά δεν πέτυχαν
  - 5,7% δεν έλαβαν μέρος στις εξετάσεις

- 2021: 5,0% (Covid-19)

Περισσότερα δεδομένα είναι διαθέσιμα εδώ:
https://www.cedefop.europa.eu/en/news/austria-monitoring-apprenticeship-graduates-underlines-importance-training-success

https://www.wko.at/wien/bildung-lehre/qml-jahresauswertung.pdf

https://www.oegj.at/content/dam/oegj/downloads/dokumente/Lehrlingsmonitor_2024_Online.pdf

Πρακτικό παράδειγμα:

Δεδομένα από την Ελβετία:
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjW5rvQwryOAxVv_7sIHQSfEgAQFnoECBkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.bfs.admin.ch%2Fbfsstatic%2Fdam%2Fassets%2F12947493%2Fmaster&usg=AOvVaw3HnAV_zfTYORLC3FmUgPpX&opi=89978449

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ακόμη και σε καταστάσεις όπου δεν υπάρχουν διαθέσιμα συγκριτικά δεδομένα, παραμένει απαραίτητο να εξετάζονται προσεκτικά τα αποτελέσματα. Κάθε σύνολο δεδομένων, ανεξάρτητα από το πόσο περιορισμένο είναι, περιέχει πολύτιμες πληροφορίες που μπορούν να καθοδηγήσουν βελτιώσεις στις μεθόδους διδασκαλίας, στις δομές υποστήριξης και στον συνολικό σχεδιασμό του προγράμματος. Μια λεπτομερής αξιολόγηση επιτρέπει στους οργανισμούς να εντοπίσουν αδυναμίες, να αποκαλύψουν κρυφές προκλήσεις και να προσδιορίσουν τομείς στους οποίους οι μαθητευόμενοι ενδέχεται να απαιτούν πρόσθετη υποστήριξη ή πόρους.

Μόλις εντοπιστούν οι προβληματικοί τομείς, πρέπει να αντιμετωπιστούν μέσω στοχευμένων μέτρων. Πιθανά μέτρα περιλαμβάνουν την αλλαγή της μεθοδολογίας κατάρτισης, την εισαγωγή προγραμμάτων καθοδήγησης (mentoring), την παροχή πρόσθετου υλικού μάθησης και την προσαρμογή του ρυθμού κατάρτισης. Ωστόσο, δεν αρκεί η απλή εφαρμογή μέτρων· είναι επίσης απαραίτητο να αξιολογηθεί πόσο αποτελεσματικά είναι. Οι συνεχείς αξιολογήσεις μπορούν να

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

χρησιμοποιηθούν για τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων και για την έγκαιρη αντιμετώπιση των ανακυπτόντων προβλημάτων. Αυτό διασφαλίζει ότι οι μαθητείες βελτιώνονται συνεχώς και επιτρέπει μια κατάρτιση με προσανατολισμό στο μέλλον. Μακροπρόθεσμα, όχι μόνο αυξάνει την ποιότητα της κατάρτισης, αλλά διασφαλίζει επίσης ότι οι μαθητευόμενοι είναι πιο ικανοποιημένοι, έχουν υψηλότερο ποσοστό διακράτησης και μπορούν να ενταχθούν καλύτερα στον κόσμο της εργασίας.

5.4 Λίστα Ελέγχου

Παρακάτω παρουσιάζεται μια λίστα ελέγχου που καλύπτει το περιεχόμενο αυτού του κεφαλαίου. Απαντώντας στις ακόλουθες ερωτήσεις αυτοαξιολόγησης, ο αναγνώστης μπορεί να διαπιστώσει κατά πόσο οι επιμέρους πτυχές του κεφαλαίου έχουν αναπτυχθεί επαρκώς.

Μετάβαση μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας και αξιολόγηση	Ναι	Όχι	Εν μέρει	Προτεινόμενες βελτιώσεις

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Παρέχεται στους μαθητευόμενους εκπαίδευση σε δεξιότητες διοίκησης και επιχειρηματικής διαχείρισης;				
Παρέχεται στους μαθητευόμενους γενική εκπαίδευση;				
Γνωρίζουν οι μαθητευόμενοι τις επαγγελματικές προοπτικές που έχουν μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας τους;				
Αισθάνονται οι μαθητευόμενοι ότι είναι επαρκώς προετοιμασμένοι για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας;				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Υπάρχουν συστήματα για τη μέτρηση της ποιότητας της μαθητείας;				
Υπάρχει σύστημα παρακολούθησης της επαγγελματικής πορείας των μαθητευόμενων μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας;				
Υπάρχουν διαθέσιμα συγκριτικά δεδομένα για την αξιολόγηση της επιτυχίας του προγράμματος μαθητείας;				
Υπάρχουν διαθέσιμα συγκριτικά δεδομένα για την αξιολόγηση της επιτυχίας του προγράμματος μαθητείας;				

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Υπάρχει σύστημα αξιολόγησης των δεδομένων που συλλέγονται;				
Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης αξιοποιούνται για τη βελτίωση της ποιότητας της μαθητείας;				

Εάν σε όλες τις ερωτήσεις απαντήσατε «Ναι», είναι ώρα να προχωρήσετε στο επόμενο κεφάλαιο. Εάν σε κάποια ερώτηση απαντήσατε «Όχι» ή «Εν μέρει», συνιστάται να επανεξετάσετε αυτά τα θέματα.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

6. Παράρτημα

6.1 Χρήσιμο λεξιλόγιο

Chatbot

Πρόγραμμα υπολογιστή που προσομοιώνει συνομιλία με ανθρώπους, παρέχοντας άμεσες απαντήσεις, κυρίως στην εξυπηρέτηση πελατών, το μάρκετινγκ και τις πωλήσεις.

Habitable

Έργο για τη βελτίωση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στον τομέα habitat, αποτελούμενο από 17 εταίρους από 6 χώρες.

Habitat (στο πλαίσιο του Habitable)

Τομέας που περιλαμβάνει την κατασκευή υποδομών, την οικοδομή, τις εγκαταστάσεις, τη

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

βιομηχανία ξύλου και επίπλου, τα οικιακά υφάσματα, τις ηλεκτρολογικές και φωτιστικές εγκαταστάσεις κ.ά.

Hypervideo

Διαδραστικά, μη γραμμικά βίντεο με ενσωματωμένα στοιχεία στα οποία ο χρήστης μπορεί να αλληλεπιδράσει.

I messages

Τεχνική επικοινωνίας που εστιάζει στα συναισθήματα και τις ανάγκες του ομιλητή (εκπαιδευτή) και όχι στην επίρριψη ευθυνών στον αποδέκτη (μαθητευόμενο).

Ανάλυση ABC (ABC analysis)

Διαδικασία διοίκησης επιχειρήσεων που ταξινομεί αντικείμενα ή εργασίες σε τρεις κατηγορίες με βάση τη σπουδαιότητά τους.

A: πολύ σημαντικά

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

B: μέτριας σημασίας

C: μη σημαντικά

Ανάλυση κόστους–οφέλους (Cost-benefit analysis)

Δομημένη διαδικασία αξιολόγησης κατά την οποία συγκρίνονται το αναμενόμενο κόστος και τα αναμενόμενα οφέλη μιας επένδυσης, ενός έργου ή ενός προγράμματος.

Ανάλυση Μεγάλων Δεδομένων (Big data analytics)

Συστηματική επεξεργασία και ανάλυση πολύ μεγάλων συνόλων δεδομένων για την εξαγωγή χρήσιμων πληροφοριών.

Ανοικτοί Εκπαιδευτικοί Πόροι (Open Educational Resources - OER)

Δωρεάν υλικό μάθησης και διδασκαλίας που δημοσιεύεται υπό ανοιχτή άδεια και, ως εκ τούτου, διατίθεται για περαιτέρω χρήση από οποιονδήποτε ενδιαφερόμενο.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ανοιχτές Εκπαιδευτικές Πρακτικές (Open Educational Practices - OEP)

Χρήση, δημιουργία και διαμοιρασμός ανοικτών εκπαιδευτικών πόρων για τη βελτίωση της διδασκαλίας και της μάθησης.

Αρχή Παρέτο (Pareto principle)

Έννοια που δηλώνει ότι το 80% των αποτελεσμάτων μπορεί να επιτευχθεί με το 20% της συνολικής προσπάθειας, γνωστή και ως ο κανόνας 80-20.

Αρχή του Αϊζενχάουερ (Eisenhower principle)

Εργαλείο διαχείρισης χρόνου που χωρίζει τις εργασίες σε τέσσερα τεταρτημόρια ανάλογα με την επείγουσα ανάγκη και τη σημασία τους και τις ιεραρχεί αναλόγως.

Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (Key Performance Indicators - KPI)

Μετρήσιμοι δείκτες απόδοσης που αξιολογούν την επιτυχία εταιρειών, τμημάτων ή έργων σε σχέση με τους στρατηγικούς στόχους.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Βιωσιμότητα (Sustainability)

Η ικανότητα διατήρησης συστημάτων και δραστηριοτήτων μακροπρόθεσμα, με υπεύθυνη χρήση των πόρων, κάλυψη των σημερινών αναγκών χωρίς να υπονομεύονται οι δυνατότητες των μελλοντικών γενεών και ισορροπία μεταξύ περιβαλλοντικής προστασίας, οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής δικαιοσύνης.

Γενιά Άλφα (Generation Alpha)

Η γενιά που περιλαμβάνει όλα τα άτομα που γεννήθηκαν μεταξύ 2010 και 2024.

Γενιά Z (Generation Z)

Η γενιά που περιλαμβάνει όλα τα άτομα που γεννήθηκαν μεταξύ 1995 and 2010.

Δια βίου μάθηση (Life-long learning)

Έννοια που έχει σχεδιαστεί για να δίνει τη δυνατότητα στους ανθρώπους να μαθαίνουν συνεχώς καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Διαφορετικότητα (Diversity)

Συνειδητή αναγνώριση, εκτίμηση και συμπερίληψη των ποικίλων χαρακτηριστικών των ανθρώπων, όπως η ηλικία, το φύλο, η καταγωγή, η θρησκεία, η αναπηρία ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός.

Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (International Labour Organisation - ILO)

Εξειδικευμένος οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών, που ιδρύθηκε το 1919 και προάγει τα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα.

Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (National Qualifications Framework - NQF)

Εθνικό σύστημα ταξινόμησης και σύγκρισης προσόντων με βάση τα μαθησιακά αποτελέσματα.

Εκπαιδευτής εντός επιχείρησης (In-company trainer)

Το πρόσωπο της επιχείρησης που είναι υπεύθυνο για το πρακτικό μέρος της κατάρτισης του μαθητευόμενου εντός της επιχείρησης.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Εκτεταμένη Πραγματικότητα (Extended Reality - XR)

Γενικός όρος για εμβυθιστικές τεχνολογίες που συνδυάζουν τον φυσικό και τον εικονικό κόσμο. Περιλαμβάνει την Εικονική Πραγματικότητα (VR), την Επαυξημένη Πραγματικότητα (AR), και τη Μικτή Πραγματικότητα (MR).

Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση – ΕΕΚ (Vocational Education and Training - VET)

Πρόγραμμα εκπαίδευσης που παρέχει εξειδικευμένη κατάρτιση βασισμένη σε δεξιότητες για συγκεκριμένα επαγγέλματα, συνδυάζοντας συνήθως θεωρητική διδασκαλία και πρακτική άσκηση.

Επαυξημένη Πραγματικότητα (Augmented Reality - AR)

Τεχνολογία που επεκτείνει την ανθρώπινη αντίληψη προσθέτοντας ψηφιακά στοιχεία (γραφικά, κείμενα ή τρισδιάστατα μοντέλα) στο πραγματικό περιβάλλον σε πραγματικό χρόνο μέσω καμερών, κινητών συσκευών ή γυαλιών VR.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ευρωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης (European Employment Services - EURES)
Ευρωπαϊκό δίκτυο συνεργασίας που αποτελείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (European Labour Authority - ELA), εθνικές δημόσιες αρχές και άλλες διαπιστευμένες υπηρεσίες απασχόλησης στις χώρες της ΕΕ, καθώς και την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν, τη Νορβηγία και την Ελβετία. Το EURES προωθεί την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων. Παρέχει υπηρεσίες πληροφοριών και υποστήριξης για εργαζόμενους και εργοδότες και ενισχύει τη συνεργασία και την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των οργανισμών-μελών του.

Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (European Qualifications Framework - EQF)
Ένα εργαλείο διαφάνειας που αναπτύχθηκε από την ΕΕ και καθιστά συγκρίσιμα τα προσόντα και τα εκπαιδευτικά επιτεύγματα στην Ευρώπη.

Κοινωνικό ρομπότ (Social robot)
Αυτόνομες μηχανές που αλληλεπιδρούν με τους ανθρώπους, επικοινωνούν και παρέχουν συναισθηματική υποστήριξη μέσω κοινωνικών κανόνων συμπεριφοράς και προτύπων.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Κοινωνικός διάλογος (Social dialogue)

Επικοινωνία (διαπραγμάτευση, διαβούλευση, ανταλλαγή πληροφοριών) μεταξύ εκπροσώπων των εμπλεκόμενων μερών, όπως κυβερνήσεις, εργοδότες και εργαζόμενοι, για την προώθηση της οικοδόμησης συναίνεσης και της δημοκρατικής συμμετοχής.

Κύκλος ζωής μαθητείας (Apprenticeship life cycle)

Μοντέλο που αναπτύχθηκε από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) και χωρίζει την κατάρτιση μαθητείας σε τέσσερις φάσεις:

1. Ανάπτυξη ποιοτικών προγραμμάτων Μαθητείας
2 Προετοιμασία ποιοτικών θέσεων κατάρτισης
3. Οργάνωση της κατάρτισης μαθητείας
4. Μετάβαση μετά την κατάρτιση και αξιολόγηση

Μαζικό Ανοικτό Διαδικτυακό Μάθημα (Massive Open Online Course -MOOC)

Ένα δωρεάν διαδικτυακό μάθημα που καθιστά εκπαιδευτικό περιεχόμενο, όπως βίντεο, κείμενα και κουίζ, διαθέσιμο σε απεριόριστο αριθμό συμμετεχόντων.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Μαθητεία & Ποιοτική Μαθητεία (Apprenticeship & Quality Apprenticeship)

Πρόγραμμα κατάρτισης που συνδυάζει ένα πρακτικό σκέλος (ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση) με ένα θεωρητικό σκέλος (κατάρτιση σε ΕΕΚ). Η ποιοτική μαθητεία συγκεκριμένα σημαίνει ότι πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις προκειμένου να διασφαλιστεί ένα συγκεκριμένο επίπεδο ποιότητας.

Μέθοδος ALPEN (ALPEN method)

Τεχνική διαχείρισης χρόνου για τον προγραμματισμό της ημέρας σε πέντε βήματα:

A (A-List) – Δημιουργία μιας λίστας με όλες τις εργασίες της ημέρας
L (Length): Διάρκεια – Καθορισμός της διάρκειας των εργασιών
P (Plan a buffer): Προγραμματισμός χρόνου ασφαλείας – το 40% της ημέρας πρέπει να παραμένει ελεύθερο
E (Establish decisions): Λήψη αποφάσεων – Ιεράρχηση προτεραιοτήτων και έναρξη με τις πιο σημαντικές εργασίες

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

N (Notation): Καταγραφή – Έλεγχος των όσων επιτεύχθηκαν και καταγραφή εάν προέκυψε κάποιο πρόβλημα

Μικροδιαπιστευτήριο (Micro-credential)

Σύντομα, ευέλικτα και στοχευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα που έχουν σχεδιαστεί για την πιστοποίηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων ή ικανοτήτων, τα οποία συχνά εκδίδονται ως ψηφιακά σήματα. Επιτρέπουν την ταχεία αναβάθμιση των δεξιοτήτων για την αγορά εργασίας και συνήθως προσφέρονται από πανεπιστήμια ή ειδικούς του κλάδου για την επικύρωση πρακτικών γνώσεων.

Μοντέλο GROW (GROW Model)

Πλαίσιο καθοδήγησης για την επίτευξη στόχων, το οποίο περνά από τις τέσσερις φάσεις: Στόχος, Πραγματικότητα, Επιλογές και Θέληση, με σκοπό να υποστηρίξει τους ανθρώπους στην ανάπτυξη συγκεκριμένων σχεδίων δράσης ορίζοντας τους στόχους τους, αναλύοντας την τρέχουσα κατάστασή τους, αναπτύσσοντας λύσεις και δεσμευόμενοι για τα επόμενα βήματα.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Παιχνιδοποίηση (Gamification)

Η χρήση στοιχείων και αρχών που μοιάζουν με παιχνίδι (όπως πόντοι, σήματα, πίνακες κατάταξης, επίπεδα) σε πλαίσια που δεν σχετίζονται με παιχνίδια (π.χ. εκπαίδευση, εργασία, μάρκετινγκ) για την αύξηση του κινήτρου, της δέσμευσης και της αλλαγής συμπεριφοράς των ανθρώπων, καθιστώντας τις εργασίες πιο ενδιαφέρουσες και προκλητικές.

Παρακολούθηση αποφοίτων (Graduate tracking)

Μέθοδος συλλογής πληροφοριών για μια εκπαιδευτική διαδρομή μέσω της παρακολούθησης της επαγγελματικής πορείας των αποφοίτων.

Πλατφόρμα μάθησης (Learning platform)

Ψηφιακό σύστημα για την παροχή, τη διαχείριση και την παρακολούθηση διαδικτυακού εκπαιδευτικού περιεχομένου, το οποίο επιτρέπει τη μάθηση ανεξάρτητα από την τοποθεσία, με ευελιξία και σε συνεργασία.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ποσοστό διατήρησης (στην εκπαίδευση) (Retention rate)

Το ποσοστό των μαθητευόμενων που παραμένουν στην επιχείρηση μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας.

Πράσινες δεξιότητες/ικανότητες (Green skills/competencies)

Γνώσεις, δεξιότητες, αξίες και στάσεις που απαιτούνται για την ανάπτυξη μιας βιώσιμης, αποδοτικής ως προς τους πόρους και κλιματικά ουδέτερης οικονομίας και κοινωνίας.

Πρόγραμμα Σπουδών (Curriculum)

Έγγραφο στο οποίο καθορίζονται και περιγράφονται οι μαθησιακοί στόχοι και το εκπαιδευτικό περιεχόμενο μιας κατάρτισης.

Ρυθμιστικό Πλαίσιο (Regulatory framework)

Ένα δομημένο σύστημα νόμων, κανονισμών και κατευθυντήριων γραμμών που θεσπίζονται από κυβερνητικούς φορείς ή επαγγελματικές ενώσεις για τη διακυβέρνηση των λειτουργιών, τη διασφάλιση της συμμόρφωσης και την προστασία των συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Στόχοι SMART (SMART goals)

Μέθοδος καθορισμού στόχων που είναι: Συγκεκριμένοι, Μετρήσιμοι, Εφικτοί, Σχετικοί και Χρονικά προσδιορισμένοι.

Στόχοι Βιώσιμη Ανάπτυξης (Sustainable Development Goals)

Δεκαεπτά στόχοι στον τομέα της βιωσιμότητας που ορίστηκαν από τα Ηνωμένα Έθνη και πρέπει να επιτευγχθούν έως το 2030.

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Collaborative Agreements)

Γραπτές, νομικά δεσμευτικές συμφωνίες μεταξύ επιχειρήσεων (ή ενώσεών τους) και συνδικαλιστικών οργανώσεων που καθορίζουν μισθούς και όρους εργασίας.

Σύμβαση μαθητείας (Apprenticeship agreement)

Επίσημο, νομικά δεσμευτικό έγγραφο που περιγράφει τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις τόσο του εργοδότη όσο και του μαθητευόμενου καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου μαθητείας.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Συμπερίληψη (Inclusion)

Η πλήρης συμμετοχή όλων των ανθρώπων στην κοινωνία, ανεξάρτητα από αναπηρία, καταγωγή, φύλο ή ηλικία.

Σχολιασμός βίντεο (Video annotation)

Προσθήκη σχολίων, επεξηγήσεων ή ετικετών σε συγκεκριμένα σημεία ενός βίντεο για την ενίσχυση της κατανόησης και της συμμετοχής των εκπαιδευομένων.

Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Technical and Vocational Education and Training - TVET)

Πρόγραμμα κατάρτισης που παρέχει πρακτικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες για συγκεκριμένα επαγγέλματα.

Τριμερής (Tripartite)

Συμφωνίες, επιτροπές ή δομές στις οποίες συμμετέχουν τρία μέρη.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Ψηφιακά διακριτικά (Digital badges)

Επαληθεύσιμα και φορητά ψηφιακά πιστοποιητικά που αποτυπώνουν δεξιότητες, επιτεύγματα ή ικανότητες που αποκτήθηκαν μέσω εκπαίδευσης ή εμπειρίας.

Ψηφιοποίηση (Digitalisation)

Συνεχής ενσωμάτωση ψηφιακών τεχνολογιών που μετασχηματίζει τις επιχειρησιακές διαδικασίες και την καθημερινή ζωή.

Εναλλακτικός ορισμός: μετατροπή αναλογικών πληροφοριών σε ψηφιακή μορφή.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

6.2 Κατάλογος Συντομογραφιών

ADHD …….. Attention-deficit/hyperactivity disorder (Διαταραχή Ελλειμματικής Προσοχής/Υπερκινητικότητας)

AI ……. Artificial Intelligence (Τεχνητή Νοημοσύνη)

AR ……. Augmented Reality (Επαυξημένη Πραγματικότητα)

CMF ……. Common Microcredential Framework (Κοινό Πλαίσιο Μικροδιαπιστευτηρίων)

CV ……. Curriculum Vitae (Βιογραφικό Σημείωμα)

EFQEA …… European Framework for Quality and Effective Apprenticeships (Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για την Ποιότητα και την Αποτελεσματικότητα της Μαθητείας)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

EQF ……. European Qualifications Framework (Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων)

ESCO …….. European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (Ευρωπαϊκή Ταξινόμηση Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων, Προσόντων και Επαγγελμάτων)

EU …… European Union (Ευρωπαϊκή Ένωση)

EURES …… European Employment Services (Ευρωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης)

GDPR …….. General Data Protection Regulation (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων)

ILO …… International Labour Organization (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας)

In-CT …… In-company trainer (Εκπαιδευτής εντός της επιχείρησης)

KPI …… Key Performance Indicators (Βασικοί Δείκτες Απόδοσης)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

LCMS …….. Learning Content Management System (Σύστημα Διαχείρισης Μαθησιακού Περιεχομένου)

LGBTQ+ …….. Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Questioning/Queer+ (Λεσβίες, Γκέι, Αμφιφυλόφιλα, Τρανς, Queer+)

LMS ……. Learning Management Systems (Σύστημα Διαχείρισης Μάθησης)

MOOC ……. Massive Open Online Courses (Μαζικά Ανοικτά Διαδικτυακά Μαθήματα)

MR …… Mixed Reality (Μικτή Πραγματικότητα)

NQF ……. National Qualifications Framework (Εθνικό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων)

OECD …….. Organisation for Economic Co-operation and Development (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

OEP ……. Open Educational Practices (Ανοικτές Εκπαιδευτικές Πρακτικές)

OER ……. Open Educational Resources (Ανοικτοί Εκπαιδευτικοί Πόροι)

PBL …….. Problem-based learning (Μάθηση βάσει Προβλημάτων)

PPE ……. Personal Protective Equipment (Μέσα Ατομικής Προστασίας)

RPA …….Robotic Process Automation (Ρομποτική Αυτοματοποίηση Διαδικασιών)

SDG ……. Sustainable Development Goals (Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης)

SME ……. Small and medium-sized enterprise (Μικρή και Μεσαία Επιχείρηση)

STT …….. Speech-to-Text (Μετατροπή Ομιλίας σε Κείμενο)

TTS …….. Text-to-Speech (Μετατροπή Κειμένου σε Ομιλία)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

TVET …… Technical and Vocational Education and Training (Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση)

UNESCO ……. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών για την Εκπαίδευση, την Επιστήμη και τον Πολιτισμό)

US ……. United States (of America) (Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής)

VET …….. Vocational Education and Training (Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση)

VR …… Virtual Reality (Εικονική Πραγματικότητα)

XR …… Extended Reality (Εκτεταμένη Πραγματικότητα)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

6.3 Λίστα σχημάτων

Σχήμα 1 Λογότυπο του έργου Habitable……..… 6 *Σχήμα 2* Οπτική απεικόνιση του κύκλου ζωής της εκπαίδευσης στην Ποιοτική Μαθητεία και των έξι βασικών δομικών στοιχείων των συστημάτων Ποιοτικής Μαθητείας, σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization, 2020)…….9 *Σχήμα 3* Σχηματικό μοντέλο του κόστους και των οφελών της μαθητείας για τις επιχειρήσεις (Gambin et al., 2010)…… ……17 *Σχήμα 4* Απεικόνιση του ποσοστού των μαθητευομένων που εξακολουθούσαν να απασχολούνται στην επιχείρηση κατάρτισης έναν χρόνο μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας τους, ανά χώρα (Αυστρία, Γερμανία, Ελβετία) και μέγεθος επιχείρησης (Αυστρία: ≤ 9 εργαζόμενοι, 10–49, 50–249, >249· Γερμανία: ≤ 9, 10–49, 50–499, >499· Ελβετία: ≤ 9, 10–49, 50–99, >99), για το έτος 2015, βάσει δεδομένων από Schlögl & Mayerl, 2017……..21 *Σχήμα 5* Πιθανή προσέγγιση για τη διεξαγωγή ερευνών με σκοπό τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τις ανάγκες σε δεξιότητες…… ……..63 *Σχήμα 6* Πιθανή προσέγγιση για τη δημιουργία προγράμματος σπουδών με βάση το επαγγελματικό προφίλ…….76

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Σχήμα 7 Βασικοί ενδιαφερόμενοι φορείς που εμπλέκονται στις Ποιοτικές Μαθητείες (βάσει Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, 2017) 97
Σχήμα 8 Πιθανή προσέγγιση για τη σύναψη συνεργασιών για Ποιοτικές Μαθητείες 101
Σχήμα 9 Σύγκριση του μεσαίου χρόνου εισόδου στην επαγγελματική ζωή και του μεσαίου εισοδήματος μετά από 18 μήνες μεταξύ των αποφοίτων (σχολικό έτος 2020/2021) της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (CS), της μαθητείας (AS), της Σχολής Μέσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BMS), της Σχολής Ανώτερης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BHS) και του Ακαδημαϊκού Λυκείου (AHS) (βάσει δεδομένων από την Statistik Austria, 2025). 128
Σχήμα 10 Ποσοστό ανεργίας βάσει της υψηλότερης εκπαίδευσης (Υποχρεωτική εκπαίδευση, Μαθητεία, Σχολείο για Μέση Επαγγελματική Εκπαίδευση (BMS), Σχολείο για Ανώτερη Επαγγελματική Εκπαίδευση (BHS), Ακαδημαϊκό Λύκειο (AHS) και Πανεπιστήμιο) σύμφωνα με την έννοια της Εργατικής Δύναμης (ΔΟΕ) βάσει της υψηλότερης εκπαιδευτικής επίδοσης (2022, Αυστρία). 129
Σχήμα 11 Ποσοστό απασχόλησης βάσει της υψηλότερης εκπαίδευσης (Υποχρεωτική εκπαίδευση (CS), Μαθητεία (AS), Σχολή Μέσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BMS), Σχολή Ανώτερης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (BHS), και Ακαδημαϊκό Λύκειο (AHS), Πανεπιστήμιο (UNI)) σύμφωνα με την AMS (2024), Πηγή: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiD4uHS38eTAxUM9gIHHcu6F9sQFnoECBkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ams.at%2Fcontent%2Fdam%2Fdownload%2Farbeitsmarktdaten%2F%25C3%25B6sterreich%2Fberichte-auswertungen%2F001_spezialthema_0525_V1.pdf&usg=AOvVaw1oXRIZIFxeUAJYm0lcG0-j&opi=89978449 130
Σχήμα 12 Πιθανή προσέγγιση για τη δημιουργία ενός προγράμματος εκπαίδευσης 146

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Σχήμα 13 Οπτική αναπαράσταση των διαφόρων γενεών, ξεκινώντας με τους Baby boomers (1946–1964) και τελειώνοντας με τη Γενιά Βήτα (ξεκινώντας το 2025) 151
Σχήμα 14 Επισκόπηση του μοντέλου GROW 153
Σχήμα 15 Πιθανή προσέγγιση για την επίλυση συγκρούσεων 156
Σχήμα 16 Οπτική αναπαράσταση της μεθόδου ALPEN 159
Σχήμα 17 Αναπαράσταση των τριών κατηγοριών A, B και C της ανάλυσης ABC, με βάση την αξία και την προσπάθεια. 161
Σχήμα 18 Η αρχή Eisenhower ως μέθοδος ιεράρχησης προτεραιοτήτων 162
Σχήμα 19 Πιθανή προσέγγιση για την ανασκόπηση των μαθησιακών στόχων 194
Σχήμα 20 Η μέθοδος του σάντουιτς για την ανατροφοδότηση 197
Σχήμα 21 Τέσσερα βασικά βήματα για την παρακολούθηση των αποφοίτων 217

6.4 Αναφορές

Alemi, M., Meghdari, A., & Ghazisaedy, M. (2014). Employing humanoid robots for teaching English language in Iranian junior High-Schools. *International Journal of Humanoid Robotics, 11(03).* https://doi.org/10.1142/s0219843614500224

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Antonaci, A., Henderikx, P., & Ubachs, G. (2021). The Common Microcredentials Framework for MOOCs and Short Learning Programmes. *Journal of Innovation in Polytechnic Education., 3(1), 5–9*. https://doi.org/10.69520/jipe.v3i1.89

Austrian Economic Chamber - WKO. (2024). *Förderungen Lehre - Informationen und Praxistipps für Unternehmen und Lehrlinge*. Ανάκτηση 15 Ιουλίου 2025, από https://www.wko.at/lehre/foerderungen-lehre

Austrian Economic Chamber - WKO. (2025a). *Lehrvertrag - Die wichtigsten Informationen zum Lehrvertrag im Überblick*. Ανάκτηση 12 Νοεμβρίου 2025, από https://www.wko.at/lehre/lehrvertrag

Austrian Economic Chamber - WKO. (2025b). *Lehrvertrag: Was muss ich tun? – Infos zu Anmeldung und Fristen.* Ανάκτηση 12 Νοεμβρίου 2025, από https://www.wko.at/lehre/lehrvertraege

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Baker, R. S., Hawn, M. A., & Lee, S. (2023). Algorithmic bias: the state of the situation and policy recommendations. *Στο OECD Digital Education Outlook 2023: Towards an Effective Digital Education Ecosystem*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/c74f03de-en

Baragash, R. S., Al-Samarraie, H., Moody, L., & Zaqout, F. (2020). Augmented reality and functional skills acquisition among individuals with Special needs: A Meta-Analysis of Group Design Studies. *Journal of Special Education Technology, 37(1), 74–81.* https://doi.org/10.1177/0162643420910413

Bartneck, C., Belpaeme, T., Eyssel, F., Kanda, T., Keijsers, M., & Šabanović, S. (2020). Human-Robot interaction. Στο *Cambridge University Press eBooks*. https://doi.org/10.1017/9781108676649

Bastani, H., Bastani, O., Sungu, A., Ge, H., Kabakcı, Ö., & Mariman, R. (2024). Generative AI can harm learning. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.4895486

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Beadle, S., Zaidi, A., Hannah, H. & Vale, P. (2020) Graduate tracking: a ‘how to do it well’ guide. *Publication Office of the European Union*. https://data.europa.eu/doi/10.2766/263936

Bergman, P., & Chan, E. (2017). Leveraging Technology to Engage Parents at Scale: Evidence from a Randomized Controlled Trial. *SSRN Electronic Journal.* https://doi.org/10.2139/ssrn.2989472

Berton, R., Kolasinska, A., Gaggi, O., Palazzi, C. E., & Quadrio, G. (2020). A Chrome extension to help people with dyslexia. *AVI ’20: Proceedings of the 2020 International Conference on Advanced Visual Interfaces, 41, 1–5*. https://doi.org/10.1145/3399715.3399843

Bhakta, R., Savin-Baden, M. & Tombs, G. (2014). Sharing Secrets with Robots?. *Στο J. Viteli & M. Leikomaa (Επιμ.), Proceedings of EdMedia 2014--World Conference on Educational Media and Technology (pp. 2295-2301). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).* https://www.learntechlib.org/primary/p/147797/

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Bianchi, G. (2020). Sustainability competences : a systematic literature review. *Publications Office of the European Union*. https://data.europa.eu/doi/10.2760/200956

Bianchi, G., Pisiotis, U., Cabrera Giraldez, M. (2022). GreenComp – The European sustainability competence framework. *Publications Office of the European Union*. https://doi.org/10.2760/13286

Boselli, R., Cesarini, M., Mercorio, F., & Mezzanzanica, M. (2018). Classifying online Job Advertisements through Machine Learning. *Future Generation Computer Systems, 86, 319–328*. https://doi.org/10.1016/j.future.2018.03.035

Brauer, S., Kettunen, J., & Hallikainen, V. (2018). "Learning Online" for Vocational Teachers : Visualisation of a Competence-Based Approach in Digital Open Badge-Driven Learning. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 20(2),* 13-29. https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx_123456789_63879

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Broderick, Z., O'Connor, C., Mulcahy, C., Heffernan, N. & Heffernan, C. (2011). Increasing Parent Engagement in Student Learning Using an Intelligent Tutoring System. *Journal of Interactive Learning Research, 22(4), 523-550.* https://www.learntechlib.org/primary/p/34133/

Cavus, N., & Zabadi, T. (2014). A comparison of open source learning management systems. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 143, 521–526*. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.430

Cedefop (2024). Greening apprenticeships: from grassroot initiatives to comprehensive approaches. *Publications Office of the European Union*. https://data.europa.eu/doi/10.2801/708025

Cedefop. (n.d.-a). Employers training contribution. *Cedefop - Database on Financing Apprenticeships in the EU*. Ανάκτηση 13 Νοεμβρίου 2025, από https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-apprenticeships/financing-instruments/employers-training-contribution

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Cedefop. (n.d.-b). Tax incentives. *Cedefop - Database on Financing Apprenticeships in the EU.* Ανάκτηση 13 Νοεμβρίου 2025, από https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-apprenticeships/financing-instruments/tax-incentives

Cedefop & OECD (2022). Apprenticeships for greener economies and societies. *Publications Office of the European Union. Cedefop reference series, 122.* http://data.europa.eu/doi/10.2801/628930

Cedefop & OECD. (2024). Apprenticeships and the digital transition: modernising apprenticeships to meet digital skill needs. *Publications Office of the European Union. Cedefop reference series, 125.* http://data.europa.eu/doi/10.2801/074640

Cedefop, European Commission, ETF, ILO, OECD & UNESCO (2021). Perspectives on policy and practice: tapping into the potential of big data for skills policy. *Publications Office of the European Union*. http://data.europa.eu/doi/10.2801/25160

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Chase, C. C., Chin, D. B., Oppezzo, M. A., & Schwartz, D. L. (2009). Teachable agents and the protégé effect: increasing the effort towards learning. *Journal of Science Education and Technology, 18(4), 334–352*. https://doi.org/10.1007/s10956-009-9180-4

Children and Young Persons Employment Act (*Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz* – KJBG), BGBl. No. 599/1987. https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008632

Council of the European Union. (2018). Council recommendation of 15 March 2018 on a European framework for quality and effective apprenticeships. *Official Journal of the European Union, C 153, 1–6*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0502(01)

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

De Amesti, J., Bordón Tapia, P., & Bolli, T. (2021). Dual TEVT education in Chile: Why do companies train students? *Repository for Publications and Research Data (ETH Zurich)*. https://doi.org/10.3929/ethz-b-000481466

D'Mello, S., & Graesser, A. (2012). AutoTutor and affective autotutor: Learning by talking with cognitively and emotionally intelligent computers that talk back. *ACM Transactions on Interactive Intelligent Systems, 2(4), 1–39*. https://doi.org/10.1145/2395123.2395128

Dornmayr, H. (2023). Apprentices and skilled workers urgently needed: Results of the "2023 Survey of Apprenticeship Training" (ibw Research Brief No. 115*). Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)*. https://ibw.at/resource/download/2641/ibw-researchbrief-115-en.pdf

Federal Act on the Vocational Training of Apprentices (*Berufsausbildungsgesetz* – BAG), BGBl. No. 142/1969. https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Federal Ministry of Economy, Energy and Tourism (Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus). (2026). Ablauf der Lehrausbildung (Berufsausbildung, Lehrabschluss). *Österreich.gv.at.* Ανάκτηση 21 Μαΐου 2026, από https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/Seite.333400

Federal Ministry of Social Affairs, Health, Care, and Consumer Protection (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz). (2020). Richtlinie Lohnförderungen zur Unterstützung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (*Geschäftszahl: BMASGK 44.101/0055 IV/A/6/2019*). https://transparenzportal.gv.at/tdb/tp/leistung/1045475/189156026.pdf

Federal Social Welfare Office (Sozialministeriumservice). (2025). Lohnförderungen - Inklusionsbonus für Lehrlinge. Ανάκτηση 21 Μαΐου 2026, από https://www.sozialministeriumservice.gv.at/Unternehmen/Foerderungen/Lohnfoerderungen/Lohnfoerderungen.de.html

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Feichtenbeiner, R., Hantsch, R., & Weber, H. (2020). Gestaltung nachhaltiger Lernorte: Leitfaden für ausbildende Unternehmen auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit. *Verlag Barbara Budrich*. https://www.bibb.de/dienst/publikationen/en/16691

Flemish government. (n.d.). Premie kwalificerend werkplekleren. *Vlaanderen.be*. Ανάκτηση 17 Ιουλίου 2025, από https://www.vlaanderen.be/als-werkgever-opleiden-op-de-werkplek/premie-kwalificerend-werkplekleren

Gambin, L., Hasluck, C., & Hogarth, T. (2010). Recouping the costs of apprenticeship training: employer case study evidence from England. *Empirical research in vocational education and training, 2(2), 127-146*. https://doi.org/10.25656/01:8249

Generation Apprenticeship. (2026). Apprenticeship employer grant now open for applications. *Apprenticeship Ireland*. Ανάκτηση 21 Μαΐου 2026, από

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

https://www.apprenticeship.ie/news-events/news/Apprenticeship-employer-grant-now-open-for-applications

George, M., & Dhull, S. (2023). The role of physical educators in mitigating health risks among adolescents from increasing screen time. *Sports Science & Health Advances, 1(1), 31–35*. https://doi.org/10.60081/ssha.1.1.2023.31-35

Georgiou, K., Gouras, A., & Nikolaou, I. (2019). Gamification in employee selection: The development of a gamified assessment. *International Journal of Selection and Assessment, 27(2), 91–103.* https://doi.org/10.1111/ijsa.12240

Houtrow, A. J., Larson, K., Olson, L. M., Newacheck, P. W., & Halfon, N. (2014). Changing Trends of Childhood Disability, 2001–2011. *PEDIATRICS, 134(3), 530–538.* https://doi.org/10.1542/peds.2014-0594

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Hunt, V., Layton, D. & Prince, S. (2015). Why diversity matters. *McKinsey & Company*. https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters

Hunt, V., Dixon-Fyle, S., Huber, C., del Mar Martínez Márquez, M., Prince, S., Thomas, A. (2023). Diversity matters even more: The case for holistic impact. *McKinsey & Company*. https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-matters-even-more-the-case-for-holistic-impact#/

International Labour Organization. (2017). ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Volume I: Guide for policy makers. *ISBN 978-92-2-131376-2*. https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/ILO-toolkit-for-quality-apprenticeships-Vol/995219098902676

International Labour Organization. (2018). World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs. *ISBN 978-92-2-131647-3*.

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_628654.pdf

International Labour Organization (2020). ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Volume II: Guide for Practitioners. *ISBN 978-92-2-032184-3*. https://www.ilo.org/publications/ilo-toolkit-quality-apprenticeships-volume-2-guide-practitioners

International Labour Organization (2021). The feasibility of using big data in anticipating and matching skills needs. *ISBN 978-92-2-032854-5*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_759330.pdf

International Labour Organization (2022). The digital transformation of apprenticeships: Emerging opportunities and barriers. *ISBN 978-92-2-037457-3*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/publication/wcms_861712.pdf

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Kafetzopoulou, O. (2024). Greening apprenticeships: Greece. *Cedefop Community of Apprenticeship Experts. National news on VET*. https://www.cedefop.europa.eu/en/news/greening-apprenticeships-greece

Kang, K.-J., Jeon, S.-H., Lee, H.-B., & Han, S.-Y. (2017). Apprenticeships in Korea 2017. *Korea Research Institute for Vocational Education & Training (KRIVET).* https://www.krivet.re.kr/repository/bitstream/202405/4044/2/C01756_fulltext.pdf

Kaplan, A. D., Cruit, J., Endsley, M., Beers, S. M., Sawyer, B. D., & Hancock, P. A. (2020). The Effects of Virtual Reality, Augmented Reality, and Mixed Reality as Training Enhancement Methods: A Meta-Analysis. *Human Factors the Journal of the Human Factors and Ergonomics Society, 63(4), 706–726*. https://doi.org/10.1177/0018720820904229

Kuczera, M. (2017). Striking the right balance: costs and benefits of apprenticeship. Paris: OECD Publishing. *OECD Education working papers*, 153. https://doi.org/10.1787/995fff01-en

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Labour Constitution Act (*Arbeitsverfassungsgesetz* – ArbVG), BGBl. No. 22/1974. https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329

Lambert, S. R. (2019). Do MOOCs contribute to student equity and social inclusion? A systematic review 2014–18. *Computers & Education, 145, 103693*. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103693

Lissak, G. (2018). Adverse physiological and psychological effects of screen time on children and adolescents: Literature review and case study. *Environmental Research, 164, 149–157*. https://doi.org/10.1016/j.envres.2018.01.015

Mahrin, B., & Krümmel, S. (2022). Digitalisierung beruflicher Lern- und Arbeitsprozesse. Impulse aus der Bauwirtschaft und anderen gewerblich-technischen Sektoren. Στο *Pedocs (German Institute for International Educational Research)*. https://doi.org/10.25656/01:24378

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Mapa, D. S., Almeda, J. V., & Albis, M. L. (2016). Cost-benefit study of the dual training system (DTS) in the Philippines. *Bundesinstitut für Berufsbildung*. https://www.bibb.de/en/55660.php

Mezzanzanica, M. & Mercorio, F. (2019). Big Data for Labour Market Intelligence: An Introductory Guide. *European Training Foundation*. https://hdl.voced.edu.au/10707/516894

Moretti, L., Mayerl, M., Muehlemann, S., Schlögl, P., & Wolter, S. C. (2017). So similar and yet so different: A comparative analysis of a firm's cost and benefits of apprenticeship training in Austria and Switzerland. *Munich Society for the Promotion of Economic Research - CESifo GmbH*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3082071

MOTIVE Project. (2024). *Guidelines for Graduates Tracking Surveys' – "Monitoring Trends in Vietnamese graduates' Employment".* https://www.motive-euproject.net/wp/wp-content/uploads/2024/02/WP-6.5-MOTIVE-Graduate-Tracking-guidelines-EN-1.pdf

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Muehlemann, S., Wolter, S. C., & Joho, E. (2018). Apprenticeship training in Italy – a cost-effective model for firms? *Bertelsmann Stiftung*. https://doi.org/10.11586/2018043

Occupational Health and Safety Act (*ArbeitnehmerInnenschutzgesetz* – ASchG), BGBl. No. 450/1994. https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910

Ocumpaugh, J., Baker, R., Gowda, S., Heffernan, N., & Heffernan, C. (2014). Population validity for educational data mining models: A case study in affect detection. *British Journal of Educational Technology, 45(3), 487–501*. https://doi.org/10.1111/bjet.12156

OECD (2000), Inclusive Education at Work: Students with Disabilities in Mainstream Schools, *OECD Publishing*. https://dx.doi.org/10.1787/9789264180383-en

OECD (2021), OECD Digital Education Outlook 2021: Pushing the Frontiers with Artificial Intelligence, Blockchain and Robots, *OECD Publishing*. https://doi.org/10.1787/589b283f-en

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Orr, D., Rimini, M., & Van Damme, D. (2015). Open Educational Resources: A catalyst for innovation, educational research and innovation. *OECD Publishing*. https://doi.org/10.1787/9789264247543-en

Renold, U., Bolli, T., & Wolter, S. (2018). Does it Pay for Firms?: Costs and Benefits of the SkillsFuture Earn and Learn Programme in Singapore. *Repository for Publications and Research Data (ETH Zurich), 115*. https://doi.org/10.3929/ethz-b-000280711

Sanchez, E., Young, S., & Jouneau-Sion, C. (2016). Classcraft: from gamification to ludicization of classroom management. *Education and Information Technologies, 22(2), 497–513.* https://doi.org/10.1007/s10639-016-9489-6

Schlögl, P. & Mayerl, M., (2017). Kosten und Nutzen der Lehrausbildung - neue Ergebnisse für Österreich und eine Gegenüberstellung für die deutschsprachigen Länder. Στο *Berufsbildung, eine Renaissance (pp. 201–213)*. https://doi.org/10.3278/6004552w201

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Sonne, T., & Jensen, M. (2016a). ChillFish: A respiration game for children with ADHD. Στο *Proceedings of the TEI '16: Tenth International Conference on Tangible, Embedded, and Embodied Interaction (pp. 271–278)*. http://dx.doi.org/10.1145/2839462.2839480

Sonne, T., & Jensen, M. (2016b). Evaluating the ChillFish biofeedback game with children with ADHD. Στο *Proceedings of the 15th International Conference on Interaction Design and Children (pp. 529–534)*. http://dx.doi.org/10.1145/2930674.2935981

Statistik Austria. (2025). *Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr)*. Ανάκτηση 21 Μαΐου 2025, από https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/erwerbskarrieren/bildungsbezogenes-erwerbskarrierenmonitoring-biber

Swiss Federal University for Vocational Education and Training. (n.d.). *Apprenticeship contract*. Ανάκτηση 21 Μαΐου 2026, από https://www.vocationaleducation.ch/en/preparation/apprenticeship-contract

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

UK Government. (n.d.-a). Understanding apprenticeship benefits and funding. *Apprenticeships.gov.uk*. Ανάκτηση 15 Ιουλίου 2025, από https://www.apprenticeships.gov.uk/employers/understanding-apprenticeship-benefits-and-funding

UK Government. (n.d.-b). Get funding for apprenticeship training. *gov.uk*. Ανάκτηση 15 Ιουλίου 2025, από https://www.gov.uk/employing-an-apprentice/get-funding

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). (2019). *Recommendation on Open Educational Resources (OER)*. https://www.unesco.org/en/legal-affairs/recommendation-open-educational-resources-oer

Van Den Berghe, R., Verhagen, J., Oudgenoeg-Paz, O., Van Der Ven, S., & Leseman, P. (2018). Social Robots for Language Learning: A Review. *Review of Educational Research, 89(2), 259–295.* https://doi.org/10.3102/0034654318821286

Πρακτικά παραδείγματα:

Στην Αυστρία, μεταξύ άλλων, οι επιχειρήσεις κατάρτισης αποζημιώνονται για τα έξοδα οικοτροφείου των μαθητευομένων, προσφέρεται δωρεάν coaching στο πλαίσιο του προγράμματος «Lehre statt Leere» («Μαθητεία αντί για κενό»), επιδοτούνται έως και 100% τα έξοδα ενισχυτικής διδασκαλίας, ενώ προβλέπονται και επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις ανάλογα με την επίδοση των μαθητευομένων: 200 € σε περίπτωση καλής επίδοσης και 250 € σε περίπτωση πολύ καλής επίδοσης (Αυστριακό Οικονομικό Επιμελητήριο – WKO, 2024).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 95% έως 100% του κόστους κατάρτισης των μαθητευομένων σε μικρές επιχειρήσεις καλύπτεται από την κυβέρνηση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν την ειδική εισφορά μαθητείας για να χρηματοδοτούν την εκπαίδευση μέσω μαθητείας (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-a). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 1.000 £ κατά την έναρξη της μαθητείας, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την ηλικία του μαθητευόμενου (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, χ.χ.-b).

Στην Ιρλανδία, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν 2.000 € ετησίως για κάθε μαθητευόμενο που απασχολείται σε ένα από τα περισσότερα από 50 επιλεγμένα επαγγέλματα (Generation Apprenticeship, 2026).

Στη Δανία υπάρχει ένα σταθερό ετήσιο ποσό εισφοράς ανά εργαζόμενο, το οποίο κατανέμεται στους εργοδότες με σειρά προτεραιότητας και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την αμοιβή των μαθητευομένων (Cedefop, χ.χ.-a).

Vincent-Lancrin, S., Cobo Romaní, C., & Reimers, F. (Επιμ.). (2022). How learning continued during the COVID-19 pandemic: Global lessons from initiatives to support learners and teachers. *OECD Publishing*. https://doi.org/10.1787/bbeca162-en

Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). DigComp 2.2: The Digital Competence framework for citizens: With new examples of knowledge, skills and attitudes. *Publications Office of the European Union.* https://data.europa.eu/doi/10.2760/115376

Wolter, S. C., Mühlemann, S., Stiftung, B., & Bertelsmann, F. (2015). Apprenticeship training in Spain - a cost-effective model for firms? *Bertelsmann Stiftung*. https://doi.org/10.11586/2016011

Zablotsky, B., Black, L. I., Maenner, M. J., Schieve, L. A., Danielson, M. L., Bitsko, R. H., Blumberg, S. J., Kogan, M. D., & Boyle, C. A. (2019). Prevalence and Trends of Developmental Disabilities among Children in the United States: 2009–2017. *PEDIATRICS, 144(4)*. https://doi.org/10.1542/peds.2019-0811