



DEMETRA - Development of a Methodological Training for Company Instructors Providing Work-Based Trainings in the Plastics and Related Industrial Sectors 2017-01-HU01-KA202-035951

**ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΟΥ ΜΕΝΤΟΡΑ:
ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ ΣΕ
ΟΥΓΓΑΡΙΑ, ΕΛΛΑΔΑ, ΡΟΥΜΑΝΙΑ ΚΑΙ ΣΛΟΒΑΚΙΑ**



Περιεχόμενα

1.	Στόχοι έρευνας και μεθοδολογίας.....	3
1.1.	Τα ερευνητικά μέσα	3
1.2.	Δείγμα συμμετεχόντων	4
2.	Ευρήματα σχετικά με το προφίλ του μέντορα	5
2.1.	Οι ρόλοι των μεντόρων	5
2.2.	Το προφίλ δεξιοτήτων των μεντόρων	8
3.	Βασικές δεξιότητες των μεντόρων από την έρευνα	11
4.	Το προφίλ του μέντορα – μια ποιοτική ανάλυση.....	12
4.1.	Στόχοι και μεθοδολογία της ποιοτικής ανάλυσης	12
4.2.	Οι οδηγοί συνεντεύξεων.....	13
4.3.	Δείγμα συμμετεχόντων	13
5.	Ευρήματα σχετικά με το ρόλο του μέντορα και το προφίλ δεξιοτήτων	14
5.1.	Προσδοκίες των μαθητών.....	15
5.2.	Προσδοκίες των μεντόρων	17
5.3.	Προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών	18
6.	Συμπεράσματα	19

1. Στόχοι έρευνας και μεθοδολογίας

Στόχος της έρευνας είναι να προσδιορίσει το προφίλ δεξιοτήτων και τις βασικές γνώσεις των μεντόρων. Μέσα από την καλύτερη κατανόηση των δεξιοτήτων που αναμένονται από τους μέντορες, συμβάλλουμε στην ανάπτυξη προγραμμάτων παρέμβασης για την ανάπτυξη προγραμμάτων καθοδήγησης. Αφενός, οι επιχειρήσεις θα έχουν ένα σημείο εκκίνησης για τις δεξιότητες που πρέπει να λάβουν υπόψη όταν αναθέτουν τους ρόλους του μέντορα στον οργανισμό τους. Από την άλλη πλευρά, κατά την ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων, οι επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιήσουν το προφίλ δεξιοτήτων του μέντορα για να αξιολογήσουν τις ανάγκες κατάρτισης των υπαλλήλων τους που θα συμμετάσχουν στα προγράμματα και να σχεδιάσουν το περιεχόμενο των προγραμμάτων.

Η έρευνα βασίζεται σε έρευνα με μεικτές μεθόδους, η οποία περιλαμβάνει τόσο ποιοτική όσο και ποσοτική ανάλυση (ποιοτικές ατομικές συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια και ομάδες εστίασης).

Ο σχεδιασμός της έρευνας ακολούθησε την ίδια δομή και στις τέσσερις χώρες που συμμετείχαν στο έργο.

Πίνακας 1. Σχεδιασμός έρευνας

Μέθοδος έρευνας/Ομάδα στόχος	Μαθητές	Μέντορες	Ενδιαφερόμενα μέρη
Ατομικές συνεντεύξεις			X
Focus groups	X	X	
Ερωτηματολόγια	X	X	X

1.1. Τα ερευνητικά μέσα

Με τη χρήση των ερευνητικών μέσων στοχεύσαμε:

- να προσδιορίσουμε τις κύριες τάσεις όσον αφορά τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και τις προσδοκίες της αγοράς εργασίας από τη νέα γενιά
- να διερευνήσουμε τις προσδοκίες κάθε ομάδας στόχου
- να εντοπίσουμε τα κύρια εμπόδια που αντιλαμβάνονται οι ερωτώμενοι ότι πρέπει να αντιμετωπίσουν όταν εισέρχονται στην αγορά εργασίας οι νέοι
- να προσδιορίσουμε τις κύριες στρατηγικές και τις λύσεις που αντιλαμβάνονται οι ερωτώμενοι για τη στήριξη των νέων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας

Χρησιμοποιήθηκαν τρεις τύποι ερευνητικών μέσων: οδηγοί ατομικής συνέντευξης, οδηγοί ομαδικής συνέντευξης και ερωτηματολόγια.

α) Η δομή του οδηγού των ατομικών συνεντεύξεων με τους εκπροσώπους των εργοδοτών, το διδακτικό προσωπικό και τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων - οι ατομικές συνεντεύξεις επικεντρώθηκαν στον εντοπισμό δυνητικών εξηγήσεων για τη σχέση μεταξύ της γενιάς της νεολαίας και των απαιτήσεων για εργασία στη βιομηχανία: παράγοντες που οδηγούν σε αυτή την απόφαση, παράγοντες που υποστηρίζουν ή εμποδίζουν τη συνέχιση της σταδιοδρομίας σε αυτόν τον τομέα, τις δεξιότητες και τους ρόλους που αναμένουν οι μέντορες.

β) Η δομή του οδηγού ομαδικών συνεντεύξεων με τους μαθητές - οι ομαδικές συνεντεύξεις επικεντρώθηκαν στην αλληλεπίδραση των μαθητών αποκαλύπτοντας τις απόψεις τους έτσι ώστε να προσδιοριστούν οι λόγοι για την επιλογή αυτής της επαγγελματικής πορείας της σταδιοδρομίας, οι παράγοντες που οδηγούν στην απόφαση αυτή ή εμποδίζουν τη συνέχιση της σταδιοδρομίας σε αυτόν τον τομέα και οι δεξιότητες και οι ρόλοι που αναμένονται από τους μέντορες.

γ) Η δομή του ερωτηματολογίου για τους μαθητές, τους εκπροσώπους των εργοδοτών, το διδακτικό προσωπικό και τους υπεύθυνους για τη λήψη αποφάσεων - το ερωτηματολόγιο αξιολόγησε τη σημασία του συνόλου των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούνται από τους συμβούλους που συμμετέχουν σε προγράμματα μάθησης βασισμένα στην εργασία (WBL). Το ερωτηματολόγιο αναλύει τόσο τις γενικές δεξιότητες (προσωπικές, κοινωνικές και γνωστικές) όσο και τις τεχνικές δεξιότητες (συγκεκριμένες επαγγελματικές ικανότητες), τους παράγοντες που υποστηρίζουν τη σταδιοδρομία των νέων σε αυτήν την πλαστική βιομηχανία και τα εμπόδια που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν.

1.2. Δείγμα συμμετεχόντων

Η έρευνα καλύπτει τρεις διαφορετικές ομάδες-στόχους: μέντορες επιχειρήσεων (εργαζόμενοι σε διάφορους οργανισμούς), μαθητές που υποβάλλονται σε διαδικασίες WBL και ενδιαφερόμενα μέρη (διδακτικό προσωπικό και υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων, όπως στελέχη επιχειρήσεων, ιδιοκτήτες, εμπορικά και εκπαιδευτικά στελέχη) από τέσσερις χώρες: Ελλάδα (40), Ρουμανία (85) και Σλοβακία (46). Συνολικά συγκεντρώθηκαν 245 ερωτηματολόγια, από 39 μέντορες, 169 μαθητές και 39 ενδιαφερόμενους.

Πίνακας 2. Το δείγμα ερωτηθέντων ανά ιδιότητα και ανά χώρα

	Ουγγαρία	Ελλάδα	Ρουμανία	Σλοβακία	Σύνολο
Μέντορες	11	10	8	10	39
Μαθητές	52	20	69	26	167

Stakeholders	11	10	8	10	39
Σύνολο	74	40	85	46	245

Λόγω των ειδικών συνθηκών αυτών των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης, το δείγμα παρουσιάζει μάλλον μεγάλη διαφορά μεταξύ του αριθμού των θηλυκών και των ανδρών που περιλαμβάνονται. Από το σύνολο των 245 συμμετεχόντων, το 79% ήταν άνδρες ερωτηθέντες. Αυτή η μη ισορροπημένη αναλογία εμφανίζεται ειδικά στις ομάδες μαθητών και μεντόρων.

Πίνακας 3. Το γένος του δείγματος

Γένος	Μαθητές	Μέντορες	Stakeholders	Σύνολο
Αρσενικό	137	28	23	188
Θηλυκό	30	11	16	57

2. Ευρήματα σχετικά με το προφίλ του μέντορα

2.1. Οι ρόλοι των μεντόρων

Και οι τρεις ομάδες ερωτηθέντων αξιολόγησαν τη σημασία ενός συνόλου ρόλων που οι μέντορες θα μπορούσαν να παίξουν κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων WBL. Οι σημαντικότεροι ρόλοι σχετίζονται με την άμεση υποστήριξη των μαθητών στη μάθηση στο χώρο εργασίας, όπως η *παρουσίαση, η επίδειξη και η εξήγηση της εργασίας* (μέσος όρος 4,70) και η *παρακολούθηση, καθοδήγηση και διόρθωση των εργασιών των μαθητών* (μέσος όρος 4,68). Οι λιγότερο σημαντικοί ρόλοι σχετίζονται με τη σχέση φιλίας μεταξύ των μαθητών και των μεντόρων, και καμία από τις ομάδες δεν το βλέπει αυτό ως πολύ σχετικό.

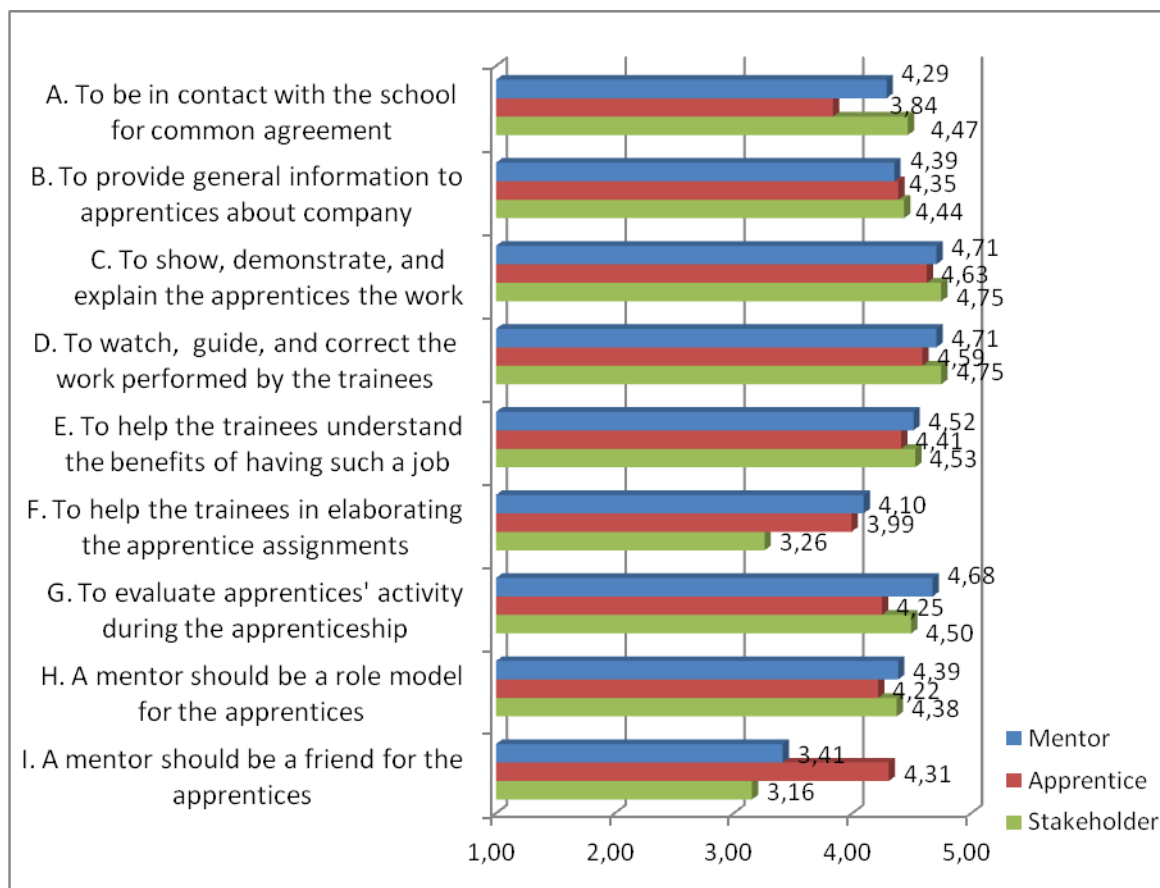
Πίνακας 4. Η σημασία των ρόλων των μεντόρων

Ρόλοι	M.O.
Δείχνει, επιδεικνύει, εξηγεί στους μαθητευόμενους πώς γίνεται η δουλειά	4,70
Παρακολουθεί, δίνει οδηγίες και διορθώνει τη δουλειά που κάνουν οι μαθητευόμενοι	4,68
Βοηθάει τους μαθητευόμενους να καταλάβουν τα οφέλη της δουλειάς τους και της εργασίας σε αυτό τον τομέα	4,49

Αξιολογεί τη δραστηριότητα των μαθητευόμενων	4,48
Παρέχει γενικές πληροφορίες στους μαθητευόμενους σχετικά με τη δραστηριότητα της επιχείρησης	4,39
Είναι πρότυπο για τους μαθητευόμενους	4,33
Έρχεται σε επαφή με τη σχολή για να συμφωνήσει από κοινού τις λεπτομέρειες σχετικά με το περιεχόμενο του μαθητευτικού προγράμματος	4,20
Βοηθάει τους μαθητευόμενους να γράψουν τις αναφορές/εργασίες που απαιτούνται από τη σχολή τους	3,78
Είναι φίλος με τους μαθητευόμενους	3,63

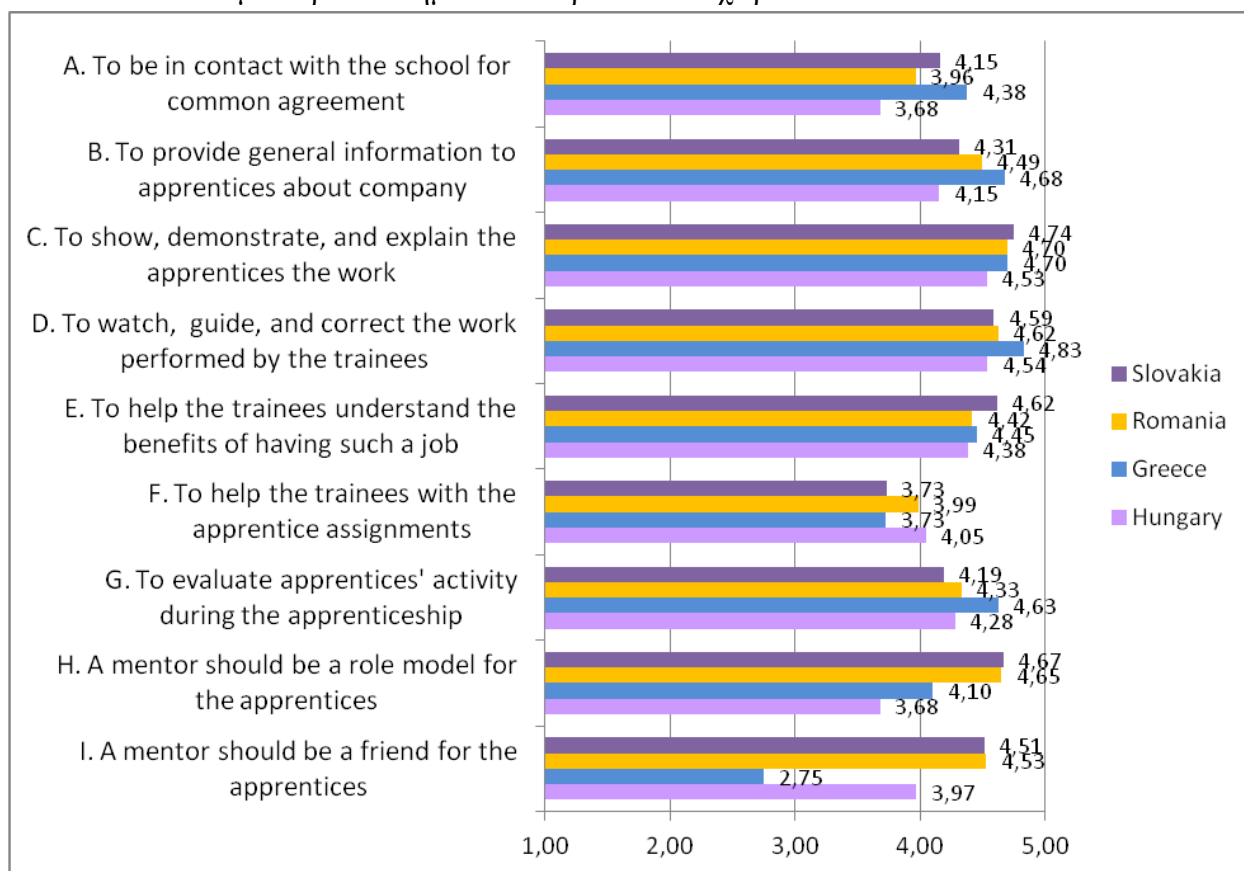
Στόχος μας ήταν να δούμε αν υπάρχουν διαφορές μεταξύ των τριών ομάδων ερωτηθέντων όσον αφορά την αντίληψή τους σχετικά με τους ρόλους που θα πρέπει να έχουν οι μέντορες. Υπολογίσαμε τις μέσες τιμές των αξιολογήσεων ανά ιδιότητα ερωτηθέντων και στη συνέχεια εκτελέσαμε την ανάλυση ANOVA. Τα συμπεράσματα δείχνουν ότι υπάρχουν λίγες στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των τριών ομάδων σε σχέση με τους ακόλουθους ρόλους: «να έρχεται σε επαφή με το σχολείο για κοινή συμφωνία» ($F = 3,73$, $p < 0,05$) και «ένας μέντορας θα πρέπει να αποτελεί πρότυπο για τους μαθητευόμενους» ($F = 5,36$, $p < 0,05$). Οι μαθητές θεωρούν ότι οι ρόλοι αυτοί είναι λιγότερο σημαντικοί σε σύγκριση με τις άλλες δύο ομάδες. Οι ενδιαφερόμενοι αντιλαμβάνονται το ρόλο «να αξιολογεί τη δραστηριότητα των μαθητευόμενων κατά τη διάρκεια της μαθητείας» ως λιγότερο σημαντικό σε σύγκριση με τις άλλες ομάδες ($F = 7,06$, $p < 0,05$). Σε γενικές γραμμές, οι τρεις ομάδες παρουσιάζουν μάλλον παρόμοιες απόψεις όσον αφορά τους ρόλους που πρέπει να έχει ένας μέντορας.

Εικ. 1. Ρόλοι των μεντόρων – Σημασία των ρόλων ανά ιδιότητα ερωτηθέντα



Επιπλέον, στόχος μας ήταν να δούμε αν υπάρχουν διαφορές μεταξύ των τεσσάρων χωρών όσον αφορά τους ρόλους των συμβούλων. Τα ευρήματα δείχνουν και πάλι μικρές διαφορές μεταξύ των χωρών. Οι ερωτηθέντες από την Ελλάδα εκτιμούν τους ακόλουθους ρόλους ως πιο σημαντικούς σε σύγκριση με τους ερωτηθέντες από την Ουγγαρία: «Να έρχεται σε επαφή με το σχολείο για κοινή συμφωνία» και «Να παρέχει γενικές πληροφορίες στους μαθητευόμενους σχετικά με την εταιρεία». Επίσης, οι ερωτηθέντες από την Ουγγαρία αξιολογούν το ρόλο «Ο μέντορας πρέπει να είναι φίλος για τους μαθητευόμενους» ως λιγότερο σημαντικό σε σύγκριση με όλες τις άλλες χώρες.

Εικ. 2. Ρόλοι των μεντόρων – Σημασία των ρόλων ανά χώρα



2.2. Το προφίλ δεξιοτήτων των μεντόρων

Αναλύσαμε την κατάταξη των κύριων δεξιοτήτων όπως αξιολογήθηκαν από τις τρεις ομάδες των ερωτηθέντων. Οι σημαντικότερες δεξιότητες θεωρήθηκαν ως «η επιθυμία να μοιραστούν τις γνώσεις και την εμπειρία τους» (μέσος όρος 4,73) και «η ικανότητα να εξηγούν και να επαναλαμβάνουν τις εξηγήσεις εάν είναι απαραίτητο» (μέσος όρος 4,69).

Οι απαντήσεις δείχνουν ότι όλες οι δεξιότητες που συμπεριλήφθηκαν στο εργαλείο της έρευνας αξιολογήθηκαν ως σημαντικές από τους ερωτηθέντες. Επίσης, οι δεξιότητες που κατατάσσονται πιο χαμηλά αναφέρονται στο «Όραμα, στρατηγική σκέψη» (μέσος όρος 4.24) και στη «Διαθεσιμότητα για ανάληψη νέων ρόλων και καθήκοντα εκτός της περιγραφής της θέσης εργασίας» (μέσος όρος 4.05). Παραδόξως, η «ικανότητα χρήσης τεχνικών συσκευών στη διαδικασία καθοδήγησης» (μέσος όρος 4,30) μαζί με τη «γνώση στη χρήση τεχνολογίας και ηλεκτρονικών συσκευών» (μέσος όρος 4,36) βαθμολογήθηκαν μεταξύ των χαμηλότερων δεξιοτήτων ως προς τη σημασία από τους ερωτηθέντες. Επίσης, η «χαρά και η ικανότητά να

δημιουργεί μια καλή και θετική ατμόσφαιρα εργασίας» (μέσος όρος 4,32) βαθμολογήθηκε μεταξύ των χαμηλότερων, ενώ στις ομάδες εστίασης με τους μαθητές, αυτό το χαρακτηριστικό τονίστηκε ως πολύ εκτιμημένο. Άλλες δεξιότητες αλληλεπίδρασης όπως «η ικανότητα αντιμετώπισης διαφωνιών και συγκρούσεων» αξιολογήθηκε χαμηλά.

Πίνακας 5. Η σημασία των δεξιοτήτων των μεντόρων ανά ιδιότητα ερωτηθέντα

Σημασία Δεξιοτήτων	Μέντορες	Μαθητές	Stakeholders	M.O.
Προθυμία να μοιραστεί τις γνώσεις και την εμπειρία του	4,83	4,60	4,75	4,73
Ικανότητα να εξηγεί και να επαναλαμβάνει τις εξηγήσεις εάν είναι απαραίτητο	4,81	4,57	4,70	4,69
Ικανότητα παρακολούθησης των εκπαιδευομένων, παρακολούθησης της δουλειάς τους, και ευγενικής διόρθωσης των λαθών	4,57	4,47	4,70	4,58
Δυνατότητα σύνθεσης πληροφοριών και έμφαση στα βασικά σημεία κατά τη διδασκαλία των εκπαιδευομένων	4,77	4,39	4,56	4,57
Ικανότητα να παρακινήσει τον εκπαιδευόμενο	4,47	4,45	4,64	4,52
Εργασιακή εμπειρία στη δουλειά	4,55	4,47	4,53	4,52
Υπομονή και ηρεμία όταν διδάσκει τους μαθητευόμενους	4,67	4,52	4,34	4,51
Ειδικές τεχνικές γνώσεις σύμφωνα με τη δουλειά	4,52	4,44	4,56	4,51
Ακεραιότητα και αξιοπιστία	4,70	4,40	4,35	4,48
Προσανατολισμός στα αποτελέσματα και ενδιαφέρον για αυτό που μαθαίνουν οι μαθητευόμενοι	4,61	4,36	4,47	4,48
Πάθος για τη δουλειά και επιθυμία να μοιραστεί τη γνώση για τη δουλειά	4,52	4,45	4,47	4,48
Εξαιρετικές ικανότητες κατάρτισης	4,33	4,49	4,59	4,47
Ικανότητα να δίνει και να λαμβάνει ανατροφοδότηση κατά τη διάρκεια της διαδικασίας καθοδήγησης	4,57	4,25	4,58	4,46
Ενσυναίσθηση, ικανότητα να κατανοεί τις ανάγκες της νεολαίας, τα ενδιαφέροντα, και τα συναισθήματα	4,39	4,50	4,40	4,43
Προσανατολισμός στην εξεύρεση λύσεων	4,47	4,38	4,34	4,40
Διαθεσιμότητα να οργανώνει τακτικές συναντήσεις με τους μαθητευόμενους	4,65	3,89	4,63	4,39
Δυνατότητα προγραμματισμού και παρακολούθησης του πλάνου δραστηριοτήτων για τους μαθητευόμενους	4,57	4,13	4,45	4,38
Ανοχή στη διαφορετικότητα των ανθρώπων και στο χάσμα γενεών	4,62	4,36	4,10	4,36
Γνώση στη χρήση τεχνολογίας και ηλεκτρονικών συσκευών	4,45	4,43	4,19	4,36
Δυνατότητα ενθάρρυνσης των μαθητευομένων σε κάθε περίπτωση	4,32	4,46	4,26	4,35

Χαρά και ικανότητα να δημιουργήσει μια καλή και θετική ατμόσφαιρα εργασίας	4,52	4,57	3,87	4,32
Ικανότητα διαχείρισης διαφωνιών και συγκρούσεων	4,42	4,25	4,27	4,31
Δυνατότητα χρήσης τεχνικών συσκευών στη διαδικασία καθοδήγησης	4,40	4,38	4,13	4,30
Όραμα, στρατηγική σκέψη	4,52	4,28	3,92	4,24
Προθυμία να αναλάβει νέους ρόλους εργασίας και καθήκοντα πέρα της θέσης εργασίας του	4,16	3,95	4,03	4,05

Στόχος μας ήταν να διερευνήσουμε αν υπάρχουν διαφορές στις αξιολογήσεις των δεξιοτήτων ανά χώρα. Πραγματοποιήσαμε την ανάλυση ANOVA και εντοπίσαμε σημαντικές διαφορές. Οι περισσότερες από αυτές τις διαφορές σχετίζονται με τη Σλοβακία, όπου οι ερωτηθέντες αξιολόγησαν τις δεξιότητες ως πιο σημαντικές.

Πίνακας 6. Η σημασία των δεξιοτήτων ανά χώρα

	Ουγγαρία	Ελλάδα	Ρουμανία	Σλοβακία
1 Ειδικές τεχνικές γνώσεις σύμφωνα με τη δουλειά	4,42	4,38	4,43	4,74
2 Εργασιακή εμπειρία στη δουλειά	4,55	4,50	4,36	4,69
3 Γνώση στη χρήση τεχνολογίας και ηλεκτρονικών συσκευών	4,52	4,03	4,42	4,59
4 Διαθεσιμότητα να οργανώνει τακτικές συναντήσεις με τους μαθητευόμενους	3,92	4,35	3,80	4,74
5 Ικανότητα να εξηγεί και να επαναλαμβάνει τις εξηγήσεις εάν είναι απαραίτητο	4,73	4,68	4,46	4,68
6 Δυνατότητα σύνθεσης πληροφοριών και έμφαση στα βασικά σημεία κατά τη διδασκαλία των εκπαιδευομένων	4,62	4,60	4,24	4,49
7 Ικανότητα παρακολούθησης των εκπαιδευομένων, παρακολούθησης της δουλειάς τους, και ευγενικής διόρθωσης των λαθών	4,61	4,65	4,35	4,54
8 Προσανατολισμός στην εξεύρεση λύσεων	4,55	4,28	4,34	4,34
9 Δυνατότητα προγραμματισμού και παρακολούθησης του πλάνου δραστηριοτήτων για τους μαθητευόμενους	4,11	4,60	4,09	4,33
10 Εξαιρετικές ικανότητες κατάρτισης	4,46	4,68	4,43	4,43
11 Ικανότητα να παρακινήσει τον εκπαιδευόμενο	4,42	4,70	4,39	4,51
12 Δυνατότητα χρήσης τεχνικών συσκευών στη διαδικασία καθοδήγησης	4,56	3,78	4,23	4,82
13 Ικανότητα να δίνει και να λαμβάνει ανατροφοδότηση κατά τη διάρκεια της διαδικασίας καθοδήγησης	4,29	4,58	4,10	4,64
14 Υπομονή και ηρεμία όταν διδάσκει τους	4,48	4,25	4,62	4,66

μαθητευόμενους				
15 Προθυμία να μοιραστεί τις γνώσεις και την εμπειρία του	4,80	4,63	4,49	4,74
16 Ακεραιότητα και αξιοπιστία	4,86	4,25	4,12	4,50
17 Προθυμία να αναλάβει νέους ρόλους εργασίας και καθήκοντα πέρα της θέσης εργασίας του	3,85	4,38	3,84	4,10
18 Χαρά και ικανότητα να δημιουργήσει μια καλή και θετική ατμόσφαιρα εργασίας	4,50	3,95	4,58	4,69
19 Ικανότητα διαχείρισης διαφωνιών και συγκρούσεων	4,32	4,08	4,19	4,55
20 Δυνατότητα ενθάρρυνσης των μαθητευομένων σε κάθε περίπτωση	4,23	4,40	4,57	4,46
21 Όραμα, στρατηγική σκέψη	4,32	3,90	4,42	4,24
22 Ενσυναίσθηση, ικανότητα να κατανοεί τις ανάγκες της νεολαίας, τα ενδιαφέροντα, και τα συναισθήματα	4,38	4,20	4,60	4,65
23 Πάθος για τη δουλειά και επιθυμία να μοιραστεί τη γνώση για τη δουλειά	4,52	4,35	4,46	4,47
24 Προσανατολισμός στα αποτελεσμάτα και ενδιαφέρον για αυτό που μαθαίνουν οι μαθητευόμενοι	4,32	4,33	4,38	4,73
25 Ανοχή στη διαφορετικότητα των ανθρώπων και στο χάσμα γενεών	4,28	4,15	4,38	4,67

3. Βασικές δεξιότητες των μεντόρων από την έρευνα

Για να συνοψίσουμε τα ευρήματα, διεξήγαμε μια ανάλυση παραγόντων, με στόχο τον εντοπισμό των κύριων λανθάνοντων παραγόντων που θα μπορούσαν να εξηγήσουν τις δεξιότητες των συμβούλων. Προσδιορίσαμε τέσσερις παράγοντες που σχετίζονται με τα εξής:

- Να εμπνεύσει, να παρακινήσει, να προσφέρει θετική υποστήριξη και να οικοδομήσει σχέσεις με τον εκπαιδευόμενο
- Η ανταλλαγή γνώσεων, η εκπαίδευση και η καθοδήγηση του εκπαιδευομένου
- Η οργάνωση και παρακολούθηση της διαδικασίας μάθησης
- Ειδικές γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες:

Οι ρόλοι του μέντορα είναι να:

Δείχνει, επιδεικνύει, εξηγεί στους μαθητευόμενους πώς γίνεται η δουλειά

Παρακολουθεί, δίνει οδηγίες και διορθώνει τη δουλειά που κάνουν οι μαθητευόμενοι

Είναι διαμεσολαβητής μεταξύ του σχολείου και της επιχείρησης

Οι δεξιότητες του μέντορα είναι:

Πρόθυμία να μοιραστεί τις γνώσεις και την εμπειρία του
 Ικανότητα να εξηγήει και να επαναλαμβάνει τις εξηγήσεις εάν είναι απαραίτητο
 Ικανότητα παρακολούθησης των εκπαιδευομένων, παρακολούθησης της δουλειάς τους, και ευγενικής διόρθωσης των λαθών

Οι ικανότητες του μέντορα είναι:

Ειδικές τεχνικές γνώσεις σύμφωνα με τη δουλειά
 Ικανότητες κατάρτισης για μάθηση ενηλίκων
 Διαπροσωπική επικοινωνία
 Ακεραιότητα, σύνεση και ενσυναίσθηση
 Υπομονή και ικανότητα να δίνει ανατροφοδότηση
 Διαχείριση φόρτου εργασίας και διαχείριση άγχους
 Ηγετική στάση

Οι βασικές βελτιώσεις στα προγράμματα μαθητείας που προτείνονται από τους ερωτηθέντες αναφέρονται στην ανάγκη να αναπτυχθούν περισσότερες πρακτικές γνώσεις (144), περισσότερη θεωρητική γνώση (44) και αυστηρότερο χρονοδιάγραμμα (30).

Τα ευρήματα αποκάλυψαν ότι τα κύρια πλεονεκτήματα σχετίζονται με το γεγονός ότι το 58% των σπουδαστών είναι πρόθυμοι να εργαστούν στην εταιρεία όπου έκαναν πρακτική άσκηση και το 51% των σπουδαστών ενδιαφέρονται να εργαστούν στον ίδιο τομέα. Οι σπουδαστές θα ήθελαν ένα μεγαλύτερο ποσοστό χρόνου στην εταιρεία (κατά μέσο όρο + 15%). Οι κυριότεροι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή αυτής της καριέρας είναι οι καλές ευκαιρίες απασχόλησης (55), οι συστάσεις που έγιναν από τους γονείς (53) και ο καλός μισθός (50).

Οι κύριες προκλήσεις αφορούν τη χαμηλή κατάρτιση των μεντόρων (μόνο 6 μέντορες έλαβαν εκπαίδευση για να γίνουν μέντορες και το 74% ενδιαφέρονται να παρακολουθήσουν κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης), η έλλειψη πρακτικής άσκησης / εκπαιδευτικού υλικού τόσο για τους σπουδαστές όσο και για τους μέντορες, το χάσμα γενεών μεταξύ των σπουδαστών και των μεντόρων και του φαινομένου της γήρανσης σε αυτούς τους επαγγελματικούς τομείς, η έλλειψη χρόνου για την εκπαίδευση και την παρακολούθηση των σπουδαστών κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, η έλλειψη μεθόδων και διαδικασιών παρακολούθησης και, όσον αφορά τους σπουδαστές, η έλλειψη βασικών γνώσεων για τον τομέα και το χαμηλό ενδιαφέρον για τις δραστηριότητες της εργασίας από την πλευρά των σπουδαστών.

4. Το προφίλ του μέντορα – μια ποιοτική ανάλυση

4.1. Στόχοι και μεθοδολογία της ποιοτικής ανάλυσης

Ο στόχος της ποιοτικής ανάλυσης είναι να διερευνήσει σε βάθος το προφίλ δεξιοτήτων και τις βασικές γνώσεις που αναμένονται από τους μέντορες. Η εις βάθος κατανόηση των

δεξιοτήτων των μεντόρων θα βοηθήσει στο σχεδιασμό του επόμενου σταδίου της ποσοτικής ανάλυσης και στο σχεδιασμό προγραμμάτων παρέμβασης που αποσκοπούν στην ανάπτυξη προγραμμάτων καθοδήγησης. Κατά το σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης, οι νομικές οντότητες μπορούν να χρησιμοποιήσουν το προφίλ δεξιοτήτων του μέντορα για να αξιολογήσουν τις εκπαιδευτικές ανάγκες των υπαλλήλων τους που θα έχουν καθοδηγητικό ρόλο και να σχεδιάσουν το περιεχόμενο των αναπτυξιακών προγραμμάτων.

Αυτό το στάδιο της ανάλυσης βασίζεται τόσο σε ατομικές όσο και σε ποιοτικές συνεντεύξεις ομάδων εστίασης, με μαθητές, συμβούλους και ενδιαφερόμενους.

Ο σχεδιασμός της έρευνας ακολούθησε παρόμοια δομή και στις τέσσερις χώρες που συμμετείχαν στο πρόγραμμα. Αρχικά, προγραμματίστηκαν ομάδες εστίασης με μαθητές και μέντορες, αλλά κατά τη διάρκεια της φάσης υλοποίησης τα μέλη του προγράμματος πραγματοποίησαν και προσωπικές συνεντεύξεις με άτομα από κάθε ομάδα-στόχο.

Πίνακας 1. Ο σχεδιασμός ποιοτικής ανάλυσης

Μέθοδος έρευνας/Ομάδα στόχος	Μαθητές	Μέντορες	Stakeholders
Ατομικές συνεντεύξεις			X
Focus groups	X	X	

4.2. Οι οδηγοί συνεντεύξεων

Μέσα από το περιεχόμενο των ερευνητικών μέσων επιδιώξαμε:

- να κατανοήσουμε την προσωπική εμπειρία των τριών κατηγοριών ενδιαφερομένων με τα προγράμματα καθοδήγησης και να προσδιορίσουμε τις κρίσιμες εμπειρίες τους (τόσο αρνητικές όσο και θετικές)
 - να διερευνήσουμε τις προσδοκίες της κάθε ομάδας-στόχου
 - να προσδιορίσουμε τα κύρια οφέλη και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ερωτώμενοι που πρέπει να αντιμετωπιστούν κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων καθοδήγησης
 - να προσδιορίσουμε τις βασικές στρατηγικές και τις λύσεις που αντιλαμβάνονται οι ερωτώμενοι για τη στήριξη των προγραμμάτων καθοδήγησης και της εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας
- Προβλέφθηκαν ξεχωριστοί οδηγοί συνέντευξης για τις τρεις ομάδες-στόχους.

4.3. Δείγμα συμμετεχόντων

Η έρευνα καλύπτει τρεις διαφορετικές ομάδες-στόχους: εταιρικοί μέντορες (εργαζόμενοι σε διάφορους οργανισμούς), σπουδαστές που υποβάλλονται σε διαδικασίες WBL και ενδιαφερόμενα μέρη (διδακτικό προσωπικό και υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων, όπως στελέχη επιχειρήσεων, ιδιοκτήτες, στελέχη εμπορίου και εκπαίδευσης, συντονιστές της Διπλής Εκπαίδευσης σε εταιρείες, και οι αναπληρωτές τους για την επαγγελματική εκπαίδευση στα

σχολεία, εκπρόσωποι του τμήματος συντονισμού των δευτεροβάθμιων επαγγελματικών σχολών του Δήμου, διευθυντές (ιδιοκτήτες) εταιρειών, διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού) από τέσσερις χώρες:

- Ουγγαρία (focus group με 11 μέντορες),
- Ελλάδα (focus groups με μαθητές),
- Ρουμανία (focus group με 9 μέντορες, 1 υπεύθυνο HR, και 1 βοηθό διευθυντή, και ατομικές συνεντεύξεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη: διευθυντές σχολείων, ένα σύμβουλο από το δημαρχείο και ατομικές συνεντεύξεις με συμβούλους και μαθητές),
- Σλοβακία (Συνεντεύξεις με ενδιαφερόμενους από 3 εταιρείες: Συνεντεύξεις focus groups (FGI) με 7 σπουδαστές, 1 εκπαιδευτή (εταιρεία αριθ. 3), FGI με 3 σπουδαστές, FGI με 1 εκπαιδευτή / εργοδηγό επαγγελματικής κατάρτισης και 1 εκπαιδευτή, ατομικές συνεντεύξεις με 4 ενδιαφερόμενους (εταιρεία No.1, ενδιαφερόμενοι από το γυμνάσιο), ατομική συνέντευξη με 1 συμμετέχοντα, ατομική συνέντευξη με 1 εκπαιδευτή (εταιρεία No. 3), συνέντευξη με 3 ενδιαφερόμενους μεμονωμένα (Γυμνάσιο και εταιρεία 2), FGI με 2 εκπαιδευτές και FGI με 5 σπουδαστές σε κάθε ομάδα (εταιρεία 2).

5. Ευρήματα σχετικά με το ρόλο του μέντορα και το προφίλ δεξιοτήτων

Τα ευρήματα αποκάλυψαν τόσο ομοιότητες όσο και διαφορές όσον αφορά την εμπειρία WBL και καθοδήγησης στις τέσσερις χώρες που περιλαμβάνονται στο σχέδιο. Ανεξάρτητα από τη χώρα προέλευσης, όλα τα άτομα των ομάδων στόχων αντιλαμβάνονται τα προγράμματα καθοδήγησης ως απαραίτητα και χρήσιμα για τους σπουδαστές. Ενώ πιστεύεται ότι το παραδοσιακό σύστημα επίσημης εκπαίδευσης καλύπτει περισσότερες θεωρητικές πτυχές, τα προγράμματα μαθητείας αναμένεται να καλύψουν περισσότερες πρακτικές δεξιότητες.

Οι μέντορες είναι στις περισσότερες περιπτώσεις πεπειραμένοι υπάλληλοι από την εταιρεία φιλοξενίας. Τόσο οι μέντορες όσο και οι σπουδαστές πιστεύουν ότι είναι σημαντικό οι μέντορες να έχουν εμπειρία και γνώση για όλη τη δραστηριότητα της εταιρείας έτσι ώστε να είναι σε θέση να προσφέρουν μια καλή γενική εικόνα των κύριων διαδικασιών για να διευκολύνουν την κατανόηση των επιπτώσεων της εργασίας. Επιπλέον, εκτός από τη γνώση και την εμπειρία, οι μέντορες αναμένεται όχι μόνο να εξηγήσουν, αλλά και να δείξουν την εφαρμογή αυτών των διαδικασιών ή να βοηθήσουν τους σπουδαστές να αποκτήσουν άμεση εμπειρία με κάθε δραστηριότητα.

Ορισμένα γενικά κίνητρα για καλύτερες επιδόσεις είναι το κέρδος από την εμπειρία και την πρακτική μάθηση, σε συνδυασμό με τη δυνατότητα πρόσληψης από την εταιρεία όπου έχουν τη μαθητεία τους ή / και τη δυνατότητα να τους συστήσουν σε άλλες εταιρείες για μια θέση εργασίας. Η πληρωμή που λαμβάνεται αποτελεί μια ελκυστική ανταμοιβή για τους σπουδαστές, ειδικά επειδή πολλοί από αυτούς προέρχονται από οικογένειες που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες. Οι δραστηριότητες διάδοσης του προγράμματος WBL (ανοιχτές ημέρες, εταιρικές

παρουσιάσεις) συμβάλλουν στην αύξηση του ενδιαφέροντος των σπουδαστών να συμμετάσχουν σε αυτές τις πρακτικές. Δεδομένης της συνάφειας των κοινωνικών σχέσεων σε αυτή τη συγκεκριμένη εποχή, οι συστάσεις που προέρχονται από τους φίλους τους είναι πολύ σημαντικές για να πείσουν τους σπουδαστές για τη χρησιμότητα αυτών των προγραμμάτων.

Ανεξάρτητα από τη χώρα, διαπιστώθηκε διαφορά μεταξύ των σπουδαστών που προέρχονται από αγροτικές περιοχές σε σύγκριση με τις αστικές περιοχές: οι πρώτοι είναι περισσότερο ενθαρρυμένοι να συμμετάσχουν σε αυτά τα προγράμματα WBL. Επίσης, υπάρχουν διαφορές απόψεων μεταξύ των σπουδαστών ανάλογα με το έτος σπουδών.

5.1. Προσδοκίες των μαθητών

Γενικά, οι περισσότεροι από τους σπουδαστές σε όλες τις χώρες εξέφρασαν μια μάλλον θετική ανατροφοδότηση και συναισθήματα σε σχέση με τη διαδικασία καθοδήγησης. Επιπλέον, υπάρχει μια γενική συμφωνία ότι η διάρκεια της WBL θα πρέπει να είναι ακόμη μεγαλύτερη.

Μια σημαντική ανάγκη που εντοπίστηκε ήταν η προετοιμασία για εργασία / επάγγελμα / πρακτική εκ των προτέρων, καθώς και πληροφορίες εκτός του τομέα σπουδών τους, όπως πληροφορίες σχετικά με τα οφέλη της εταιρείας, τους στόχους της εταιρείας, τις δυνατότητες εργασίας.

Διαπιστώθηκαν διαφορές σχετικά με τις προσδοκίες των μαθητών σχετικά με τις ανταμοιβές για τη WBL. Οι Έλληνες φοιτητές απογοητεύτηκαν από τις οικονομικές τους ανταμοιβές και συμφώνησαν ότι οι ασκούμενοι / εκπαιδευόμενοι / μαθητευόμενοι θα πρέπει να επιβραβεύονται οικονομικά τουλάχιστον με ένα ποσό που μπορεί να καλύψει τη στέγαση και τα βασικά έξοδα. Οι φοιτητές από τη Ρουμανία ήταν ευχαριστημένοι με τον πρόσφατα εφαρμοσμένο τρόπο χορήγησης υποτροφιών στο πρόγραμμα WBL (σε σύγκριση με την έλλειψη οποιωνδήποτε ανταμοιβών στο παρελθόν). Συγκρίνοντας εταιρείες με και χωρίς οικονομικά οφέλη, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι μόλις προσφερθούν οικονομικά οφέλη, οι σπουδαστές συμμετέχουν περισσότερο στα προγράμματα πρακτικής άσκησης κυρίως ως μέσο για την απόκτηση εισοδήματος, με αποτέλεσμα τη μείωση του ενδογενούς κινήτρου.

Οι σπουδαστές στην Ελλάδα επιδιώκουν να έχουν πρακτική επαγγελματική εμπειρία πριν αποφοιτήσουν από το σχολείο. Πιστεύουν ότι το WBL μπορεί να τους βοηθήσει να δοκιμάσουν όχι μόνο τη θεωρητική γνώση αλλά και τις επαγγελματικές δεξιότητές τους και να τους επιτρέψουν να προσαρμοστούν αργά στις ώρες εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις. Οι Έλληνες σπουδαστές συμφώνησαν ότι είναι σημαντικό ο μέντορας να κατανοεί και να σέβεται τις προσδοκίες του. Είναι επίσης σημαντικό να είναι διαθέσιμοι και ανοιχτοί σε ερωτήσεις, για να δοθεί εποικοδομητική ανατροφοδότηση. Η ηγεσία είναι επίσης ένα θετικό χαρακτηριστικό που αναφέρθηκε και οι περισσότεροι από τους μαθητευόμενους συμφώνησαν.

Όσον αφορά τα κύρια οφέλη και τις προκλήσεις της συμμετοχής στο πρόγραμμα αυτό, οι σπουδαστές αναγνώρισαν το όφελος της συνολικής κατανόησης της κουλτούρας σε ένα χώρο

εργασίας και σχολίασαν ότι η κύρια ανησυχία τους είναι πως θα εφαρμόσουν όλες τις θεωρητικές γνώσεις. Μια άλλη πρόκληση είναι να αποδείξουν ότι είναι αξιόπιστοι και υπεύθυνοι για μεγαλύτερες ευθύνες για να μη παραμείνουν απασχολημένοι με μικρές καθημερινές εργασίες.

Λίγο διαφορετικά από τις άλλες χώρες, οι Έλληνες σπουδαστές εκτιμούν την αυτονομία και την ελευθερία κατά την εκτέλεση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί. Παρέχοντας ταυτόχρονα μια αίσθηση υψηλού κινδύνου και αύξηση της πιθανότητας να μην κάνουν τις εργασίες σωστά, εγκαίρως, η αυτονομία τους δίνει χώρο για να ενσωματώσουν καινοτόμες ιδέες. Ένα σημαντικό μαθησιακό αποτέλεσμα για τους σπουδαστές είναι η κατανόηση του οικονομικά αποδοτικού τρόπου εκτέλεσης των διαδικασιών εργασίας.

Οι σπουδαστές από τη Σλοβακία τονίζουν ότι δεν έμαθαν στο πλαίσιο των σπουδών ειδίκευσης τι θα χρειαστούν αργότερα στην εργασία τους στην εταιρεία.

Άλλες διαφορές που εντοπίστηκαν σχετίζονται με τη χρήση της τεχνολογίας και την τεχνική gamification. Οι σπουδαστές από τη Σλοβακία προτιμούν πιο σύγχρονους τρόπους διδασκαλίας - τόσο στα σχολεία όσο και στην επιχείρηση. Επίσης, οι μέντορες από την Ουγγαρία δείχνουν μεγάλη ανοχή στην ανάγκη εισαγωγής ελεγχόμενης χρήσης κινητού τηλεφώνου. "Οι σπουδαστές έχουν πάντα ένα κινητό τηλέφωνο, το οποίο θα πρέπει να χρησιμοποιείται για μάθηση αντί να απαγορεύεται, παίρνουν ένα έργο, το αναζητούν στο κινητό τηλέφωνο, το βρίσκουν και το απολαμβάνουν. Υποστηρίζουν επίσης την ενεργή χρήση του Διαδικτύου από τους σπουδαστές σε επαγγέλματα, λιγότερες προφορικές εξηγήσεις και περισσότερα εργαλεία ΤΠΕ. Το κύριο ζήτημα ήταν το διδακτικό ύφος ενός μέντορα, η ικανότητά του / της να κατανοεί τις νέες τεχνολογίες και ότι θα έπρεπε να χρησιμοποιεί περισσότερα οπτικά μέσα στην πράξη (ειδικά πριν από την εργασία με τις πραγματικές μηχανές). Έδωσαν παραδείγματα όπως οπτικοποίηση, χρήση ηλεκτρονικών flipchart ή εφαρμογών κινητών τηλεφώνων αντί για χαρτιά, να μην γράφουν σημειώσεις κατά τη διάρκεια των μαθημάτων, αλλά να λαμβάνουν κάποιο online υλικό μελέτης, να χρησιμοποιούν πιο σύγχρονες μεθόδους εκπαίδευσης (κοινωνικά μέσα, διαδίκτυο, και λογισμικά οπτικοποίησης), κ.λπ.

Οι Σλοβάκοι σπουδαστές προτιμούν ιδιαίτερα την οπτικοποίηση κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, τόσο της θεωρητικής όσο και της πρακτικής. Η εξήγηση του υποκειμένου της μελέτης σε πραγματικά και λειτουργικά μοντέλα με δυνατότητα πρακτικής επανάληψης καθώς και οπτικοποίησης από διάφορα προγράμματα λογισμικού είναι πολύ σημαντική για αυτούς, ακόμη και ουσιαστική. Υποστήριξαν ότι είναι πολύ μεγάλη ανάγκη να συμπεριληφθούν νέες τεχνολογίες στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα Διπλής Εκπαίδευσης στη Σλοβακική Δημοκρατία. Από την άλλη πλευρά, αν και όχι ενάντια στη χρήση των εργαλείων βίντεο, οι Ρουμάνοι σπουδαστές προτιμούν πιο άμεση εργασία με τις πραγματικές μηχανές αντί να μάθουν με έμμεσα εργαλεία και εργαλεία διδασκαλίας. Προτιμούν να βρίσκονται στο χώρο εργασίας και να μαθαίνουν κάνοντας την πραγματική δουλειά. Για τους Ούγγρους σπουδαστές επίσης, οι

μέντορες συνιστούν τη σύζευξη της χρήσης της τεχνολογίας με την εργασία με τις μηχανές όποτε είναι δυνατόν, κατά προτίμηση σε μικρές ομάδες, έτσι ώστε οι μαθητές να έχουν μια αίσθηση επιτυχίας και μια πλήρη επισκόπηση των ζωτικών διαδικασιών του επαγγέλματος. Μία σημαντική πτυχή που αναφέρθηκε είναι το χρονικό πλαίσιο διδασκαλίας-μάθησης, το οποίο συνιστάται να συμβαίνει σε μάλλον σύντομες ακολουθίες (προσαρμοσμένες στις δυνατότητες προσοχής των νεαρών ατόμων) και με συνεχή ανατροφοδότηση.

5.2. Προσδοκίες των μεντόρων

Για τους μέντορες, ο ρόλος τους είναι κυρίως να εξηγούν την εργασία, να δίνουν οδηγίες και να αξιολογούν τις επιδόσεις. Είναι αυτοί που θα πρέπει να κρατούν τους μαθητευόμενους απασχολημένους και να βρίσκουν συνεχώς τα καταλληλότερα καθήκοντα για τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους, με ελάχιστο κίνδυνο για αρνητικές επιπτώσεις στη συνολική απόδοση της εταιρείας. Μερικές από τις πιο σημαντικές δεξιότητες είναι η προθυμία να μοιραστούν τη γνώση και την εμπειρία τους, η υπομονή, η ηρεμία και το πάθος για το έργο που επιτελείται. Τα προσωπικά χαρακτηριστικά των μεντόρων είναι πολύ σημαντικά για την επιτυχία της διαδικασίας καθοδήγησης. Οι μέντορες πρέπει να είναι αυστηροί κατά την εκπαίδευση των σπουδαστών, αλλά δίκαιοι και φιλικόι στη σχέση τους με αυτούς, με στόχο την ανάπτυξη των σπουδαστών και τη διαιώνιση του επαγγέλματος με την ανάπτυξη υψηλής ποιότητας μελλοντικών υπαλλήλων. Εκτός από την καθοδήγηση των σπουδαστών, οι μέντορες πρέπει επίσης να παρέχουν θεωρητικές γνώσεις, να προετοιμάζουν τα έγγραφα για την πρακτική άσκηση των σπουδαστών και να προετοιμάζουν τα χρονοδιαγράμματα, να τους δίνουν τα καθήκοντά τους, εργασίες που είναι ελκυστικές για τους σπουδαστές και αντιστοιχούν στον διαθέσιμο χρόνο πρακτικής άσκησης.

Όσον αφορά τις κύριες προκλήσεις των προγραμμάτων καθοδήγησης, οι μέντορες συμφωνούν ότι η καθοδήγηση είναι μια επιπλέον δραστηριότητα που απαιτεί επιπλέον χρόνο στο ήδη πλήρες χρονοδιάγραμμα. Χρειάζεται στρατηγικό σχεδιασμό για την αποτελεσματική χρήση των πόρων και την ανάθεση του κατάλληλου ατόμου για κάθε εργασία. Λόγω της σύντομης διάρκειας της WBL, δεν μπορούν πάντα να βοηθήσουν τους μαθητευόμενους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους στο βαθμό που θα ήθελαν.

Το πρόγραμμα μαθητείας θα μπορούσε να βελτιωθεί με καλύτερο σχεδιασμό και την αφοσίωση του χρόνου ειδικά για αυτό. Είναι πολύτιμη ηθική ικανοποίηση για τους συμβούλους να βλέπουν τους μαθητευόμενους τους να αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους, αλλά είναι επίσης απογοητευτικό να μην τους αφιερώνουν τον απαιτούμενο χρόνο. Η καθοδήγηση θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως δουλειά και όχι σαν μια επιπλέον εργασία χωρίς καθορισμένο χρόνο.

Λόγω της έλλειψης επίσημης γνώσης καθοδήγησης και της εκμάθησης στην πράξη από την εμπειρία των λαθών τους, οι μέντορες νιώθουν την ανάγκη να αποκτήσουν εκπαίδευση ως μέντορες. Οι μέντορες υποστήριξαν ότι θα μπορούσαν να λάβουν κάποιο είδος εκπαίδευσης σχετικά με τις μεθόδους δημιουργίας κινήτρων και τις μεθόδους αξιολόγησης.

Όπως αναφέρουν οι Ουγγρικοί δάσκαλοι, οι κύριοι ρόλοι των μεντόρων είναι να μεταφέρουν τη γνώση σε μελλοντικούς συναδέλφους (και σημειώνουμε εδώ ότι οι σπουδαστές

θεωρούνται δυνητικοί μελλοντικοί συνομήλικοι) και να τους κάνει να αγαπούν το επάγγελμα. Άλλα βασικά καθήκοντα ενός μέντορα είναι να αυξήσουν την εμπιστοσύνη των σπουδαστών, να τους ενθαρρύνουν, σε μια σχέση εταιρική σχέση, να τους διδάξουν τους κανόνες, να είναι ένα παράδειγμα / μοντέλο και ταυτόχρονα μέσο εξουσίας. Οι Έλληνες μέντορες τόνισαν ότι είναι πολύ σημαντικό για τους μαθητές να κατανοήσουν ότι λειτουργούν μέσα σε έναν οργανισμό, να κατανοήσουν και να αναγνωρίσουν τις αλληλεπιδράσεις και τις σχέσεις των διαφόρων διαδικασιών που συμβαίνουν μέσα στον οργανισμό και την ανάγκη να είναι οικονομικά αποδοτικοί.

Τα βασικά χαρακτηριστικά ενός καλού μέντορα αναφέρονται στην απόλαυση της συνεργασίας με τους νέους, το πάθος για το επάγγελμα, το άνοιγμα στις προκλήσεις και την περιέργεια, τη φροντίδα για τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της εκπαίδευσης.

Τα σχολεία θα μπορούσαν να συμβάλουν στη βελτίωση των προγραμμάτων μαθητείας καθώς οι δάσκαλοι γνωρίζουν ήδη τους μαθητευόμενους και μπορούν να κάνουν μια πρώτη ατομική εκτίμηση των δυνατοτήτων και των περιορισμών κάθε μαθητευόμενου. Θα ήταν πολύ χρήσιμο για τον μέντορα να έχει μια σύντομη έκθεση αξιολόγησης από τον εκπαιδευτή της ΕΕΚ για τον μαθητευόμενο.

5.3. Προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών

Οι ενδιαφερόμενοι τόνισαν ότι μια πρακτική άσκηση / μαθητεία πρέπει να περιλαμβάνει τόσο τους μαθητευόμενους όσο και την εταιρεία ως συνεισφέροντες. Τόνισαν επίσης την ανάγκη να προετοιμαστεί η επιχείρηση υποδοχής εκ των προτέρων πριν από την υποδοχή των σπουδαστών. Οι ίδιοι οι σπουδαστές θα μπορούσαν να είναι πιο προετοιμασμένοι από την άποψη της έρευνας εκ των προτέρων για την εταιρεία όπου θα κάνουν την πρακτική και να έχουν ένα σχέδιο αυτού που θέλουν να επιτύχουν κατά τη διάρκεια της WBL.

Οι μαθητευόμενοι φέρνουν συνήθως νέες ιδέες, εμπνέουν τους υπαλλήλους και τους βγάζουν από την καθημερινή ρουτίνα.

Οι σλοβάκοι ενδιαφερόμενοι φορείς αναφέρουν την ανάγκη σήμανσης των σπουδαστών με ετικέτες ασφαλείας (διαφορετικές από αυτές των άλλων εργαζομένων), ως σημαντικές από την άποψη της ασφάλειας της εργασίας. Οι σπουδαστές είναι συνήθως ελεύθεροι να εισέλθουν σε διάφορους χώρους εργασίας και ως εκ τούτου είναι σημαντικό ο εκπαιδευτής, ο τεχνίτης και ο συντονιστής της διπλής εκπαίδευσης να είναι σε θέση να εντοπίσουν και να διακρίνουν αμέσως τον σπουδαστή. Μερικές από τις αλλαγές που προτείνονται αφορούν περισσότερες πρακτικές που συνδέονται με το πεδίο σπουδών, υποστήριξη σε εταιρείες οι οποίες αντικαθιστούν τη δημόσια εκπαίδευση, χρηματοδότηση από την πλευρά του κράτους, καλύτερο εξοπλισμό των χώρων εργασίας και των αιθουσών διδασκαλίας, έντονη διάδοση της διπλής εκπαίδευσης.

Οι ενδιαφερόμενοι από εταιρείες πιστεύουν ότι είναι σημαντικό οι μέντορες να επιλέγονται ευσυνείδητα, να αναπτύσσονται συνεχώς, και να έχουν μια πολύ σταθερή θέση στην εταιρεία και την προσοχή της διοίκησης. Αυτή η προσέγγιση ακολουθεί επίσης το σύστημα ανταμοιβής (όχι μόνο οικονομικής) έτσι ώστε η εταιρεία να είναι σε θέση να διατηρήσει αυτούς τους βασικούς παράγοντες.

Οι συνεντεύξεις με τους ερωτηθέντες αποκάλυψαν μια πίεση αισθητή από τους εκπροσώπους του εκπαιδευτικού συστήματος. Μερικές από τις κύριες κριτικές σχετικά με το εκπαιδευτικό σύστημα αναφέρονται σε: αναποτελεσματική επικοινωνία με το σχολείο σχετικά με το πρόγραμμα σπουδών και τη ροή διδασκαλίας, μεγάλου μεγέθους πρόγραμμα σπουδών (πολύ μεγάλο, υψηλού επιπέδου σε σχέση με τις ικανότητες των σπουδαστών, σπουδαστές πίσω από το χρονοδιάγραμμα, έλλειψη αντιστοιχίας με την τελευταία τεχνολογία, συχνές αλλαγές, έλλειψη γραπτού υλικού / βιβλίων), ανεπαρκής προετοιμασία των σπουδαστών για πρακτική κατάρτιση. Οι σπουδαστές δεν καταλαβαίνουν πώς μπορούν να χρησιμοποιήσουν όσα έμαθαν, τη σημασία τους για την πρακτική. "Εάν υπάρχει πρακτική εκπαίδευση, το σχολείο θα πρέπει να τους προετοιμάσει γι' αυτό και όχι για τις εξετάσεις (ερωτώμενος από την Ουγγαρία)."

6. Συμπεράσματα

Με βάση την ποιοτική φάση της ανάλυσης, αποκαλύφθηκαν βασικές κοινές απόψεις και διαφορές. Μια σημαντική πτυχή που προέκυψε αναφέρεται στους ρόλους που πρέπει να διαδραματίσει κάθε μέρος στα προγράμματα WBL (η εταιρεία, το σχολείο και οι σπουδαστές). Ενώ κάθε μία από τις ομάδες έχει υψηλές προσδοκίες από τις άλλες ομάδες, πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες ώστε κάθε μέρος να κατανοήσει καλύτερα τη δική του ευθύνη για μεγαλύτερη συμμετοχή και συμβολή στην επιτυχία των προγραμμάτων. Μέσα από μια καλύτερη επικοινωνία, το σχολείο και η εταιρεία θα πρέπει να θέσουν μια κοινή ατζέντα και να συμφωνήσουν στο περιεχόμενο (ένα σύνολο βασικών θεμάτων και συγκεκριμένων γνώσεων) που οι σπουδαστές χρειάζονται για μια επιτυχημένη πρακτική άσκηση. Οι μέντορες περιμένουν από τους καθηγητές να προσπαθήσουν να εξοικειωθούν περισσότερο με τις νέες τεχνολογίες (ειδικά εκείνες που χρησιμοποιούνται στην εταιρία-εταίρο) και να διδάξουν στους σπουδαστές τέτοια θέματα (βασικό περιεχόμενο σπουδών) πριν να παρακολουθήσουν την πρακτική, δίνοντας τους το δικαίωμα να προχωρήσουν στην πρακτική εκπαίδευση στην εταιρεία στο πλαίσιο της Διπλής Εκπαίδευσης. Οι κύριες βελτιώσεις στα προγράμματα πρακτικής άσκησης που προτείνονται από τους ερωτηθέντες αναφέρονται στην ανάγκη μεταφοράς γνώσεων που μπορούν να αξιοποιηθούν κατά τη διάρκεια της πραγματικής εργασίας, ώστε οι σπουδαστές να κατανοήσουν πού και πώς οι θεωρητικές γνώσεις τους θα είναι χρήσιμες σε αυτούς ως πτυχιούχοι επαγγελματίες.

Απαιτείται καλύτερη επικοινωνία μεταξύ του σχολείου και των εταιρειών υποδοχής για την παρακολούθηση της εξέλιξης των σπουδαστών και των πιθανών προκλήσεων της πρακτικής διαδικασίας μάθησης. Το πρόγραμμα σπουδών και οι προσδοκίες όσον αφορά το θεωρητικό περιεχόμενο θα πρέπει να εναρμονιστούν με τις εισροές που δίνουν οι εταιρείες στις εκπαιδευτικές μονάδες και τους καθηγητές. Υπάρχει ανάγκη για καλύτερη επικοινωνία ανάμεσα στους σπουδαστές και την εταιρεία. Συχνά, οι μέντορες και οι ενδιαφερόμενοι παραπονούνται για την έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων των μαθητών.

Μεταξύ των κύριων συνθηκών επιτυχίας είναι σημαντικό να παρακινήσουμε τα παιδιά: αφενός, να αυξήσουν το ενδιαφέρον τους για το επάγγελμα και να αυξήσουν την αυτοπεποίθησή τους και την αυτοεκτίμησή τους.

Επίσης, κάποιες άλλες προϋποθέσεις για ένα επιτυχημένο πρόγραμμα μαθητείας περιλαμβάνουν εργαλεία για μέντορες που τους βοηθούν να πείσουν τους μαθητές να

ακολουθήσουν τους κανονισμούς (σε περίπτωση απουσιών, καθυστερημένων αφίξεων, έλλειψης συμμετοχής). Αυτό συνδέεται με την έλλειψη εργαλείων αξιολόγησης της δραστηριότητας του μέντορα και των επιδόσεων καθοδήγησης σε επίπεδο εταιρείας (καμία διαδικασία αξιολόγησης με έντυπα αξιολόγησης). Επιπλέον, η καθοδηγητική δραστηριότητα δεν αποτελεί κριτήριο που περιλαμβάνεται στα έντυπα αξιολόγησης της απόδοσης εργασίας, επομένως σπάνια ανταμείβεται από την εταιρεία.

Οι στρατηγικές που συνιστώνται για την ανάπτυξη προγραμμάτων καθοδήγησης είναι: η χρήση σύγχρονων τεχνολογικών εργαλείων (κινητό τηλέφωνο, διαδίκτυο) για να καταστεί η μάθηση πιο πρακτική και ευχάριστη, καλύτερη επικοινωνία μεταξύ του σχολείου και των επιχειρήσεων υποδοχής, βελτίωση του επιπέδου της θεωρητικής εκπαίδευσης και του προγράμματος σπουδών, σύγχρονες γνώσεις που παρέχονται στο σχολείο για την είσοδο στο επάγγελμα του σπουδαστή, αύξηση των κινήτρων των μαθητών για το επάγγελμά τους, καθιστώντας το ελκυστικότερο, αύξηση της αυτοπεποίθησης των εκπαιδευομένων βελτίωση της αυτοεκτίμησής τους, εκπαιδευτικά προγράμματα για τους μέντορες (να επεκτείνουν τις παιδαγωγικές και μεθοδολογικές τους γνώσεις, να αποκτήσουν τα χαρακτηριστικά / προσδοκίες των γενεών Y και Z), αναγνώριση των σπουδαστών που δεν ταιριάζουν στο επάγγελμα. Οι μέντορες θα πρέπει να παρέχουν κατάρτιση βασισμένη στην εμπειρία με τη χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας, να διαθέτουν δεξιότητες κινητοποίησης ώστε να μπορούν να κάνουν τον εκπαιδευόμενο να αγαπήσει το επάγγελμα, να παρέχουν σύγχρονες πληροφορίες και γνώσεις με τη χρήση σύγχρονης τεχνολογίας, να επικοινωνούν εύκολα και να βρίσκουν κοινή επαφή με τους σπουδαστές, να συνεργάζονται με τους εκπαιδευτικούς του σχολείου, εάν χρειάζεται, να γνωρίζουν τα χαρακτηριστικά των γενεών Y και Z για να τα χειριστούν σωστά, να αποκτήσουν βασική παιδαγωγική κατάρτιση, να δώσουν στους σπουδαστές ένα όραμα και εμπιστοσύνη στο επάγγελμα, να δείχνουν ενσυναίσθηση για τους σπουδαστές με προσωπικά προβλήματα (οικογενειακές ή οικονομικές δυσκολίες), να είναι υπομονετικοί και ευέλικτοι με τους σπουδαστές, να είναι συνεπείς, να δίνουν το καλό παράδειγμα και να επιδεικνύουν σεβασμό.