ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
Σχολή Κοινωνικών Επιστημών

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

«Το Mentoring ως θεσμός ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στις Σχολές Διοίκησης Επιχειρήσεων των ελληνικών πανεπιστημίων, στο πλαίσιο του Στρατηγικού Σχεδιασμού των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Η περίπτωση της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου Ε.Α.Π.»

Βασιλική Μαντέλου
Α.Μ. Σ.Κ.Ε. 60

Επιβλέπων Καθηγητής: Αθανάσιος Μιχιώτης
Καθηγητής της Σ.Κ.Ε.

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2026

ΑΘΗΝΑ

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

«Το Mentoring ως θεσμός ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στις Σχολές Διοίκησης Επιχειρήσεων των ελληνικών Πανεπιστημίων, στο πλαίσιο του Στρατηγικού Σχεδιασμού των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Η περίπτωση της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου Ε.Α.Π.».

Βασιλική Μαντέλου

Συμβουλευτική Επιτροπή:

Αθανάσιος Μιχιώτης
Καθηγητής της Σ.Κ.Ε.

Ε .Σφακιανάκη, Καθηγήτρια Ε.Α.Π.

Δ. Στεργίου, Καθηγητής Ε.Α.Π.

Επιτροπή Κρίσης:

…….

……

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2026

Ευχαριστίες

Ολοκληρώνοντας την παρούσα διδακτορική διατριβή, θέλω να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα Καθηγητή μου και Αντιπρύτανη Έρευνας και Καινοτομίας του Ε.Α.Π. κ. Αθανάσιο Μιχιώτη για τη συνεχή και πολύτιμη καθοδήγησή του σε όλη τη διάρκεια της έρευνας που πραγματοποιήθηκε για τη συγκεκριμένη εργασία. Κυρίως όμως τον ευχαριστώ για την διορατικότητα και την τόλμη του να με εμπιστευτεί, σε ένα πρωτοποριακό και καινοτόμο πεδίο εφαρμογής του Mentoring, τόσο για τη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών της οποίας ήταν Κοσμήτορας, όσο και για ολόκληρο Πανεπιστημιακό Ίδρυμα του Ε.Α.Π.

Ευχαριστώ την Ομάδα Εφαρμογών & Λογισμικού του Γραφείου Δικτυακών & Πληροφοριακών Υπηρεσιών του Τμήματος Εγκαταστάσεων και Εκτέλεσης Έργων του Ε.Α.Π. για τη μακρόχρονη συνεργασία μας στην υλοποίηση και επικαιροποίηση της Πλατφόρμας Mentoring.

Ευχαριστώ τις κυρίες Lynn Whiteside (Employability manager of the Management School, Stirling University) και Fiona Mc Millan (Alumni and Business Engagement Officer) καθώς και τον καθοδηγούμενό μου, κύριο Piotr Kasperek (φοιτητής του Stirling University) για τις συνεντεύξεις που μου παραχώρησαν.

Ευχαριστώ, τον Βοηθό Γενικό Διευθυντή Cards & Digital Banking της Εθνικής Τράπεζας κ. Δημήτριο Πλέσσα, για την παρουσία του ως εισηγητή, σε Webinar.

Θερμά ευχαριστώ την υποψήφια διδάκτορα κυρία Αγγελική Σκούρα για τα διαδικτυακά μαθήματα που προσέφερε αφιλοκερδώς σε άλλους υποψήφιους διδάκτορες του Ε.Α.Π. για την εκμάθηση στατιστικού προγράμματος καθώς και για τον χρόνο που μου αφιέρωσε.

Επίσης, ευχαριστώ από καρδιάς, τον Μέντορά μου και Καθηγητή-Σύμβουλο από τα φοιτητικά μου χρόνια, κ. Νίκο Βιταντζάκη για την ενθάρρυνσή του να ξεκινήσω αυτό το εγχείρημα, ως επιθυμία ζωής.

Αφιέρωση

Αφιερώνω την παρούσα διδακτορική διατριβή, στα παιδιά μου Κωνσταντίνα Ασημακοπούλου και Γιώργο Ασημακόπουλο με την ευχή, να εφαρμόσουν στη ζωή τους το παράδειγμα που τους έδωσα, για συνεχή μάθηση ώστε να κάνουν τα όνειρά τους πραγματικότητα!

Περίληψη

«Το Mentoring ως θεσμός ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στις Σχολές Διοίκησης Επιχειρήσεων των ελληνικών πανεπιστημίων, στο πλαίσιο του Στρατηγικού Σχεδιασμού των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Η περίπτωση της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου Ε.Α.Π.»

Σκοπός - Ο σκοπός της παρούσας διατριβής είναι διττός. Αφενός είναι η διερεύνηση της αποτελεσματικότητας της εφαρμογής δομημένων Προγραμμάτων Mentoring, ως μέσο σύνδεσης των Τελειόφοιτων και Απόφοιτων με την αγορά εργασίας και αφετέρου η διερεύνηση της ωφέλειας που αποκομίζουν τα εμπλεκόμενα μέρη – Mentors, Mentees και Πανεπιστημιακό Ίδρυμα, από την εφαρμογή των Προγραμμάτων.

Μεθοδολογία/σχεδιασμός και εφαρμογή της έρευνας - Ο σχεδιασμός της παρούσας έρευνας προϋποθέτει δύο στάδια. Το πρώτο στάδιο περιλαμβάνει μια σειρά προπαρασκευαστικών ενεργειών οι οποίες θα δημιουργήσουν τις κατάλληλες συνθήκες γνωριμίας και εξοικείωσης των εμπλεκομένων μερών με την εφαρμογή του Mentoring. Το δεύτερο στάδιο αφορά στην εφαρμογή δύο δομημένων Προγραμμάτων Mentoring μεταξύ των Τελειόφοιτων και Απόφοιτων της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του ΕΑ Πανεπιστημίου. Οι ερευνητικές μέθοδοι που ακολουθήθηκαν συνδυαστικά στην παρούσα έρευνα δράσης, είναι η ποιοτική έρευνα με συνεντεύξεις από το Stirling University/U.K. και ποσοτική έρευνα με τη μέτρηση και την ανάλυση των αριθμητικών δεδομένων από έξι συνολικά ερωτηματολόγια από τα οποία διαμορφώθηκε και το πλήθος επιλογής του δείγματος.

Αποτελέσματα – Τα αποτελέσματα από τη στατιστική ανάλυση επιβεβαιώνουν την επιλογή σχεδιασμού της Πλατφόρμας Mentoring ως μέσου γνωριμίας και εξοικείωσης με την έννοια του Mentoring. Επίσης αναδεικνύουν την ιδιαίτερα ισχυρή ερευνητική ικανότητα που παρουσιάζει η εμπειρία που αποκόμισαν οι εμπλεκόμενοι - Mentors, Mentees – από τη συμμετοχή τους στα Προγράμματα Mentoring (ως ανεξάρτητη μεταβλητή experience), στη διακύμανση της αποτελεσματικότητας της Μεντορικής σχέσης (ως εξαρτημένη μεταβλητή effectiveness) που δημιούργησαν μεταξύ τους.

Πρακτικές επιπτώσεις - Η αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης μεταξύ των Τελειόφοιτων και Απόφοιτων της Σ.Κ.Ε. διαμορφώνεται από την συνολικότερη

εμπειρία που απέκτησαν με τη συμμετοχή τους στα Προγράμματα Mentoring και από την πρόσβαση στη δομή της πληροφορίας για την έννοια του Mentoring, όπως αυτή διαμορφώθηκε στην Πλατφόρμα Mentoring (https://mentoring.eap.gr/). Η αποδοχή των Προγραμμάτων από τους φοιτητές της Σχολής, το ενδιαφέρον για τη συνέχισή τους και σε άλλες Σχολές του Ε.Α.Π. καθώς και η ενεργοποίηση της κοινότητας των Απόφοιτων, καταδεικνύει την ανάγκη διευρυμένης εφαρμογής των δομημένων Προγραμμάτων Mentoring, σε ολόκληρο το Πανεπιστήμιο.

Πρωτοτυπία / αξία της έρευνας – Η εφαρμογή δομημένων Προγραμμάτων Mentoring μεταξύ Τελειόφοιτων και Απόφοιτων της ίδιας Σχολής στο Ε.Α.Π. ανέδειξε για πρώτη φορά, την ανάγκη αξιοποίησης της κοινότητας των Απόφοιτων του Πανεπιστημίου προς όφελος τόσο των ιδίων με τον ρόλο Μέντορα που ανέλαβαν, όσο και των Τελειόφοιτων ως Καθοδηγούμενων, οι οποίοι απέκτησαν πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Η μεταλαμπάδευση της γνώσης και της εμπειρίας των Μεντόρων, αξιοποιήθηκε στη σχέση που δημιούργησαν οι Καθοδηγούμενοι με τον Μέντορά τους, ενώ ταυτόχρονα αντιλήφθηκαν έμπρακτα τη φιλοσοφία και τις αξίες που πρεσβεύει το πανεπιστημιακό ίδρυμα που τους φιλοξενεί.

Λέξεις κλειδιά - Mentoring, Mentor, Mentee, Alumni, Μεντορική Σχέση, Πλατφόρμα Mentoring, Αποτελεσματικότητα Μεντορικής Σχέσης, Εμπειρία από τη συμμετοχή σε δομημένα Προγράμματα Mentoring.

Abstract

"Mentoring as an Institutional Asset for Competitive Advantage in Greek University Business Schools, within the Framework of Higher Education Institutions' Strategic Planning: The Case of the School of Social Sciences of the Hellenic Open University (HOU)."

Purpose – The purpose of this thesis is twofold. On the one hand, it is to investigate the effectiveness of the implementation of structured Mentoring Programs, as a means of connecting Graduates and Alumni with the labor market, and on the other hand, it is to investigate the benefits that the parties involved – Mentors, Mentees and the University Institution, derive from the implementation of the Programs.

Design/methodology/approach – The design of this research involves two stages. The first stage includes a series of preparatory actions that will create the appropriate conditions for the parties involved to get to know and become familiar with the implementation of Mentoring. These preparatory actions include the Mentoring Platform, the Alumni Platform, the creation of a mailing address and online seminars with introductory concepts of Mentoring. The second stage concerns the implementation of two structured Mentoring Programs among the Graduates and Alumni of the University's School of Social Sciences. The research methods that were followed in combination in this action research are qualitative research with interviews from Stirling University/U.K. and quantitative research with the measurement and analysis of numerical data from a total of six questionnaires from which the sample size was formed (N=161).

Findings – The results from the statistical analysis confirm the choice of designing the Mentoring Platform as a means of getting to know and familiarizing with the concept of Mentoring. They also highlight the particularly strong research capacity presented by the experience gained by those involved - Mentors, Mentees - from their participation in the Mentoring Programs (as an independent variable experience), in the variation in the effectiveness of the Mentoring relationship (as a dependent variable effectiveness) that they created between them.

Practical implications – The effectiveness of the Mentoring relationship between the final-year students and alumni of the S.K.E. is shaped by the overall experience they

gained through their participation in the Mentoring Programs and by access to the information structure on the concept of Mentoring, as it was formed on the Mentoring Platform (https://mentoring.eap.gr/). The acceptance of the Programs by the School's students, the interest in their continuation in other Schools of the EAP, as well as the activation of the Alumni community, demonstrates the need for expanded implementation of structured Mentoring Programs throughout the University.

Originality/value – The implementation of structured Mentoring Programs between Graduates and Alumni of the same School at the Hellenic Open University highlighted for the first time the need to utilize the community of University Alumni for the benefit of both themselves in the role of Mentors they assumed, and the Graduates as Mentees, who gained access to the job market. The transfer of knowledge and experience of the Mentors was utilized in the relationship that the Mentees created with their Mentor, while at the same time they practically understood the philosophy and values advocated by the university institution that hosts them.

Keywords Mentoring, Mentor, Mentee, Alumni, Mentoring Relationship, Mentoring Platform, Mentoring Relationship Effectiveness, Experience from participating in structured Mentoring Programs

Περιεχόμενα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ ..... **IV**

ΑΦΙΕΡΩΣΗ ..... **V**

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ..... **VI**

ABSTRACT ..... **VIII**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ..... **X**

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ ..... **XVI**

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ ..... **XVIII**

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ & ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ ..... **XX**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 - ΕΙΣΑΓΩΓΗ **21**

1.1 Εισαγωγή στο ερευνητικό πεδίο **21**

1.2 Προβληματική και ερευνητικό κενό **22**

1.3 Αντικειμενικός σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα **23**

1.3.1 Ερευνητικά Ερωτήματα 24

1.3.2 Ερευνητικοί Στόχοι 24

1.3.3 Ερευνητικές Υποθέσεις 25

1.4 Διάρθρωση της έρευνας **26**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΝΤΟΡΙΚΗΣ (MENTORING). **30**

2.1 Εισαγωγή κεφαλαίου **30**

2.2 Η ταυτότητα του Μέντορα **31**

2.2.1 «Εθελοντής Μέντωρ» Vs «Επαγγελματία Μέντορα» 32

2.2.2 «Ανεπίσημος Μέντωρ» Vs «Επίσημου Μέντορα» 34

2.3 Η ταυτότητα του Καθοδηγούμενου (Mentee) **35**

2.4 Η ταυτότητα της Μεντορικής Σχέσης **38**

2.4.1 Άτυπη Μεντορική σχέση (Informal Mentoring) 38

2.4.2 Τυπική Μεντορική Σχέση (Formal Mentoring) 39

2.5 Η έννοια της Δυαδικής και της Τριαδικής σχέσης στη Μεντορική **42**

2.6 Η Σύζευξη Μέντορα – Καθοδηγούμενου και ο ρόλος του Διαμεσολαβητή **43**

2.7 Αρνητική Μεντορική Σχέση **49**

2.8 Αυτοαποτελεσματικότητα **51**

2.9 Tipping Point **52**

2.10 Μεντορική και Πολιτισμικές Διαφορές. **53**

2.11 Η Ψυχοκοινωνική και η Επαγγελματική διάσταση της Μεντορικής. 58
2.12 Η Μεντορική σε σχέση με την Απασχόληση και την Εργασιακή Απόδοση. 61
2.13 Συμπέρασμα κεφαλαίου 65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - Η ΜΕΝΤΟΡΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΣΤΗΝ ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ66

3.1 Εισαγωγή στο κεφάλαιο 66
3.2 Η Μεντορική κουλτούρα στην Ανώτατη Εκπαίδευση. 66
3.3 Τα Μοντέλα Μεντορικής στην Ανώτατη Εκπαίδευση. 71
3.4 Εμβάθυνση στα Αναπτυξιακά Δίκτυα (Developmental Networks) 77
3.5 Συμπέρασμα κεφαλαίου 79
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 -ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΕΝΤΟΡΙΚΗΣ ΣΤΑ ΑΝΩΤΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ..... 80

4.1 Εισαγωγή κεφαλαίου 80
4.2 Η Μεντορική στα Πανεπιστήμια της Ευρώπης. 81
4.3 Προγράμματα Μεντορικής Αποφοίτων (Alumni Mentoring Program) στα Πανεπιστήμια του Ηνωμένου Βασιλείου (U.K.). 82
4.4 Προγράμματα Μεντορικής στα Πανεπιστήμια της Υπόλοιπης Ευρώπης 88
4.5 Η Μεντορική σε Πανεπιστημιακά Προγράμματα «Δια Βίου Μάθησης» στην Ευρώπη. 96
4.6 Προγράμματα Μεντορικής σε Πανεπιστήμια «Εξ' αποστάσεως φοίτησης» (Distance Learning) της Ευρώπης. 97
4.7 Η εφαρμογή του Mentoring στα Πανεπιστήμια της Ελλάδας 100
4.7.1 Δομημένα προγράμματα Mentoring στα ελληνικά πανεπιστήμια 100
4.8 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ 102
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ..... 103

5.1 Ερευνητική προσέγγιση και Μεθοδολογικό Πλαίσιο 103
5.1.1 Έρευνα Δράσης (Action Research)..... 103
5.1.2 Ποσοτική έρευνα 104
5.1.3 Ποιοτική έρευνα..... 106
5.1.4 Αιτιολόγηση της καταλληλόλητας των επιλεχθέντων ερευνητικών μεθόδων..... 106

5.2 Σχεδιασμός και στάδια της έρευνας 107
5.2.1 Πρώτο στάδιο σχεδιασμού..... 107
5.2.2 Δεύτερο στάδιο σχεδιασμού 112

5.3 Κριτήρια επιλογής δείγματος και μέθοδος δειγματοληψίας 112

5.4 Εργαλεία και Μέσα συλλογής δεδομένων 115

5.5 Ορισμός Μεταβλητών στην έρευνα 118

5.5.1 Εξαρτημένες Μεταβλητές (Dependent Variables) 119

5.5.2 Ανεξάρτητες Μεταβλητές (Independent Variables) 120

5.5.3 Δημογραφικές Μεταβλητές και Μεταβλητές Ελέγχου (Control Variables) 120

5.6 Αξιοπιστία της έρευνας 121

5.7 Δεοντολογία ερευνητικής διαδικασίας 122

5.8 Διαδικασία της έρευνας 124

5.8.1 Παρουσίαση, Έναρξη και Εφαρμογή του Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε. 125

5.8.2 Παρουσίαση, Έναρξη και εφαρμογή του Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε. (Β' κύκλου 2023-2024). 127

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 -ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ . 131

6.1 Στατιστική ανάλυση για τα αποτελέσματα από τη Φόρμα Συμμετοχής στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring 131

6.2 Στατιστική Ανάλυση των αποτελεσμάτων από τη Φόρμα Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Mentoring Β' κύκλος (2023-2024) 133

6.3 Στατιστική Ανάλυση για το «Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring» 136

6.3.1 Ερωτηματολόγιο Προόδου Δεκεμβρίου 2022 136

6.3.2 Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2023 143

6.3.3 Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2023 151

6.4 Στατιστική Ανάλυση για το «Πρόγραμμα Mentoring Β' κύκλος» 160

6.4.1 Ερωτηματολόγιο Προόδου Φεβρουαρίου 2024 160

6.4.2 Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2024 166

6.4.3 Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2024 173

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 – ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΩΓΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ MENTORING 182

7.1 Περιγραφική Στατιστική (Descriptive statistics) 182

7.2 Ανάλυση Συνοπτικών Στατιστικών ανά Χρονική Περίοδο (Breakdown of Summary Statistics) 191

7.2.1. Κατηγορική μεταβλητή «Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής Σχέσης» (effectiveness) 191

7.2.2. Κατηγορική μεταβλητή «Εμπειρία από τη συμμετοχή στα Προγράμματα Mentoring» *(experience)* 194

7.3 Ανάλυση Συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών (Correlation Analysis) 198

7.4 Ανάλυση με σύγκριση αναλογίας κατηγορικών μεταβλητών μεταξύ ομάδων (comparing categorial variables across groups) (Chi - Squared test) 204

7.5 Ανάλυση σύγκρισης των μέσων όρων μιας συνεχούς μεταβλητής σε διαφορετικές ομάδες (comparing the means of a continues variable across different groups). 214

7.5.1. Έλεγχος T-test για τη σύγκριση των μέσων όρων ανά Ρόλο 215

7.5.2. Πολυπαραγοντική Ανάλυση Διακύμανσης (Factorial ANOVA)..... 218

7.6 Απλή Γραμμική Παλινδρόμηση (Simple Linear Regression) 222

7.6.1. Απλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την «Εμπειρία» (experience)» (Simple Linear Regression on "experience" variable) 223

7.6.2. Απλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την «Αποτελεσματικότητα» (effectiveness) (Simple Linear Regression on "effectiveness" variable)..... 230

7.7 Ανάλυση Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης (Multiple Linear Regression Analysis) 236

7.7.1 Έλεγχος Πολυσυγγραμικότητας (Multicollinearity) 237

7.7.2. Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση για την «Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής Σχέσης» (effectiveness) 238

7.7.3. Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση για την «Εμπειρία από τη Συμμετοχή» (experience) 247

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 –ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ 256

8.1 Εισαγωγή κεφαλαίου 256

8.2 Συμπερασματικές Παρατηρήσεις 256

8.2.1 Συζήτηση επί των Συμπερασματικών Παρατηρήσεων και των Ευρημάτων..... 267

8.3 Συνεισφορά, Σημασία και Επιπτώσεις της παρούσας έρευνας στο επιστημονικό πεδίο 271

8.4 Περιορισμοί παρούσας έρευνας 274

8.5 Προτάσεις για επέκταση εφαρμογής και μελλοντική έρευνα 277

8.6 Συμπέρασμα κεφαλαίου 279

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 281

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α 300

1.Αποκλειστικές Συνεντεύξεις (μεταφρασμένες στα Ελληνικά) για το Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων από το Πανεπιστήμιο Stirling (Stirling University -U.K.) .. 300

2.WEBINAR ITINERARY 308

3.Δελτίο τύπου Απρίλιος 2021 Open U _Webinar..... 310

4.Επιστολή Χαιρετισμού του Κοσμήτορα της Σ.Κ.Ε. προς τους Απόφοιτους της Σχολής. ... 311
5.Επιστολή Χαιρετισμού του Κοσμήτορα της Σ.Κ.Ε. προς τους Τελειόφοιτους της Σχολής. 312
6.ΦΟΡΜΑ ΕΓΓΡΑΦΗΣ στην Πλατφόρμα Mentoring (μέσω google forms) 313
7.Ευχαριστήρια Επιστολή προς τα εγγεγραμμένα μέλη στην Πλατφόρμα Mentoring. 315
8.Αφίσα Παρουσίασης Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε. 316
9.Επιστολή για την έναρξη λειτουργίας της Πλατφόρμας Mentoring 317
10.Φόρμα Συμμετοχής στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring 321
11.Ενημερωτικό email για τη Φόρμα Συμμετοχής 322
12.Ενημερωτικό email προς όλους τους αιτούντες στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring...... 323
13. Ενημερωτικό email προς τους Mentors με οδηγίες για το ρόλο που αναλαμβάνουν και δεσμευτική επιστολή συναίνεσης 324
14.Επιστολή με οδηγίες προς mentors..... 325
15.Επιστολή με τις Οδηγίες προς Mentees 328
16. Ερωτηματολόγιο Δεκεμβρίου 2022..... 331
17. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023..... 333
18. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023 335
19. Βεβαίωση Συμμετοχής 337

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β **338**
1. Αφίσα Προγράμματος Β' κύκλος (2023-2024) 338
2. Συνοδευτική Επιστολή για την Παρουσίαση του Προγράμματος..... 339
3. Δελτίο Τύπου 340
4. Συνοδευτική επιστολή για τη Φόρμα Συμμετοχής Β' κύκλου 342
5. Φόρμα Συμμετοχής..... 343
6. Συνοδευτικό email προς Mentors 349
7. Συνοδευτικό email προς Mentees 350
8. Επιστολή προς Mentors 351
9. Επιστολή προς Mentees..... 354
10.Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024 357
11.Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024..... 360
12.Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024 363
13. Βεβαίωση Συμμετοχής 365

Παράρτημα Γ **366**
1.Διαγραμματική απεικόνιση της διακύμανσης των τιμών του δείγματος από τη μέση απόκλιση, ... 366
2.Pearson's Correlation 368
3.Γραφήματα Συσχέτισης μεταβλητών 369
4.Multiple regression on "effectiveness"..... 373

5.Multiple regression on "experience" 374

6.REGRESSION EXPERIENCE M3. 374

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα **376**

Ευρετήριο Πινάκων

1. *Πίνακας 1.1 - Δομή ανά Ερευνητική Υπόθεση* σελ. 26
2. *Πίνακας 3.1 - Μοντέλα Μεντορικής* σελ. 72
3. *Πίνακας 3.2 Δομή Αναπτυξιακού Δικτύου στα Πανεπιστήμια* σελ. 78
4. *Πίνακας 5.1 - Συνολικό δείγμα της έρευνας* σελ.114
5. *Πίνακας 5.2 - Δημογραφικά στοιχεία Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring* σελ.116
6. *Πίνακας 5.3 - Δημογραφικά Στοιχεία - Β' κύκλος Προγράμματος Mentoring* σελ.116
7. *Πίνακας 5.4 - Χαρτογράφηση και Κατηγοριοποίηση των Μεταβλητών της Έρευνας* σελ.119
8. *Πίνακας 5.5 - Απόσπασμα Επιστολής* με Οδηγίες και Υποχρεώσεις ανάληψης..... σελ.123
9. *Πίνακας 6.1- Καταγραφή σχολίων των Συμμετεχόντων στα προγράμματα Mentor…* σελ.158
10. *Πίνακας 6.2- Καταγραφή σχολίων των Συμμετεχόντων στα προγράμματα Mentor…* σελ.180
11. *Πίνακας 7.1 Περιγραφικά Στατιστικά Στοιχεία Μεταβλητών* σελ.183
12. *Πίνακας 7.2 Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής exact time period* σελ.184
13. *Πίνακας 7.3 Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής role* σελ.185
14. *Πίνακας 7.4 Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής communicationvia* σελ.185
15. *Πίνακας 7.5 Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής freqcomn* σελ.186
16. *Πίνακας 7.6 Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής Durcomn* σελ.186
17. *Πίνακας 7.7 Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής goalset* σελ.187
18. *Πίνακας 7.8 Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής percompl* σελ.188
19. *Πίνακας 7.9 Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής effectiveness* σελ.189
20. *Πίνακας 7.10 Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής experience* σελ.189
21. *Πίνακας 7.11 Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής satisfaction* σελ.190
22. *Πίνακας 7.12 Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής suggestion* σελ.191
23. *Πίνακας 7.13 Περιγραφικά Στατιστικά της Μεταβλητής effectiveness ανά Περίοδο* σελ.192
24. *Πίνακας 7.14 Περιγραφικά Στατιστικά της Μεταβλητής experience ανά Περίοδο* σελ.195
25. *Πίνακας 7.15 Έλεγχος Κανονικότητας Shapiro-Wilk* σελ.197
26. *Πίνακας 7.16 Πίνακας Συσχετίσεων Pearson (Listwise Deletion, obs=42)* σελ.199
27. *Πίνακας 7.17 Πίνακας Διμερών Συσχετίσεων ανά Ζεύγος (Pairwise Correlations)* σελ.200
28. *Πίνακας 7.18 Χάρτης Θερμότητας (Heatmap) των Συσχετίσεων Pearson's r* σελ.201
29. *Πίνακας 7.19 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. role* σελ.206
30. *Πίνακας 7.20 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. communicationvia* σελ.207
31. *Πίνακας 7.21 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. freqcomn* σελ.208
32. *Πίνακας 7.22. Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. Durcomn* σελ.209
33. *Πίνακας 7.23 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. goalset* σελ.210
34. *Πίνακας 7.24 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. percompl* σελ.211
35. *Πίνακας 7.25 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. experience* σελ.212
36. *Πίνακας 7.26 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. Satisfaction* σελ.213
37. *Πίνακας 7.27 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. Suggestion* σελ.214
38. *Πίνακας 7.28 Έλεγχος T-test για τη Μεταβλητή experience βάσει του Ρόλου* σελ.215
39. *Πίνακας 7.29 Έλεγχος T-test για τη Μεταβλητή effectiveness βάσει του Ρόλου* σελ.216
40. *Πίνακας 7.30 Έλεγχος T-test για τη Μεταβλητή suggestion βάσει του Ρόλου* σελ.218
41. *Πίνακας 7.31 Πολυπαραγοντική Ανάλυση Διακύμανσης (ANOVA)….. effectiveness* σελ.220
42. *Πίνακας 7.32 Πολυπαραγοντική Ανάλυση Διακύμανσης (ANOVA) …. experience* σελ.222
43. *Πίνακας 7.33 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: satisfaction …… …. experience* σελ.223
44. *Πίνακας 7.34 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: effectiveness ……. experience* σελ.224
45. *Πίνακας 7.35 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: freqcomn ……. experience* σελ.225
46. *Πίνακας 7.36 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: communicationvia .. experience* σελ.226
47. *Πίνακας.7.37Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: role …… της experience* σελ.227
48. *Πίνακας 7.38 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: Durcomn .. της experience* σελ.227
49. *Πίνακας 7.39 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: goalset …. της experience* σελ.228
50. *Πίνακας 7.40 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: suggestion ….. της experience* σελ.229
51. *Πίνακας 7.41 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: percompl ….. της experience* σελ.229
52. *Πίνακας 7.42 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: role ….. της effectiveness* σελ.230
53. *Πίνακας 7.43 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: communicationvia … effectiveness* σελ.231
54. *Πίνακας 7.44 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: Durcomn ….. effectiveness* σελ.232
55. *Πίνακας 7.45 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: freqcomn …. effectiveness* σελ.232
56. *Πίνακας 7.46 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: goalset …… .effectiveness* σελ.233
57. *Πίνακας 7.47 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: percompl …. .effectiveness* σελ.234

58. *Πίνακας 7.48 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: satisfaction .. effectiveness* *σελ.235*
59. *Πίνακας 7.49 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: suggestion .... effectiveness* *σελ.235*
60. *Πίνακας 7.50 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: experience .... effectiveness* *σελ.236*
61. *Πίνακας 7.51 Σύνοψη Μοντέλου Παλινδρόμησης ..... effectiveness (JASP)* *σελ.239*
62. *Πίνακας 7.52 Συντελεστές .. .. Παλινδρόμησης της Αποτελεσματικότητας* *σελ.239*
63. *Πίνακας 7.53 Έλεγχος Σημαντικότητας (ANOVA) .. Αποτελεσματικότητας* *σελ.240*
64. *Πίνακας 7.54 Πίνακας ANOVA και Βέλτιστο Μοντέλο (M3) ... Αποτελεσματικότητας* *σελ.242*
65. *Πίνακας 7.55 Αποτελέσματα Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης (STATA) του Βέλτιστου Μοντέλου M3 για τη μεταβλητή effectivenes* *σελ.243*
66. *Πίνακας 7.56 Αποτελέσματα Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης (JASP) του Βέλτιστου Μοντέλου M3 για τη μεταβλητή effectiveness* *σελ.244*
67. *Πίνακας 7.57 Έλεγχος Σημαντικότητας (ANOVA) του Βέλτιστου Μοντέλου Παλινδρόμησης για τη μεταβλητή effectiveness (JASP)* *σελ.244*
68. *Πίνακας 7.58 Συντελεστές Παλινδρόμησης (Coefficients) και Στατιστικά Πολυσυγγραμικότητας του Βέλτιστου Μοντέλου για τη μεταβλητή effectiveness (JASP)* *σελ.245*
69. *Πίνακας 7.59 Αποτελέσματα Πολλαπλής Παλινδρόμησης ... experience (STATA).* *σελ.248*
70. *Πίνακας 7.60 Σύνοψη Αρχικού Μοντέλου Παλινδρόμησης ... experience (JASP)* *σελ.249*
71. *Πίνακας 7.61 Συντελεστές Τελικού (Βελτιστοποιημένου) Μοντέλου Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης για την Εμπειρία* *σελ.251*
72. *Πίνακας 7.62 Αποτελέσματα Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης (STATA) του Βέλτιστου Μοντέλου M3 για τη μεταβλητή experience* *σελ.252*
73. *Πίνακας 7.63 Αποτελέσματα Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης (JASP) του Βέλτιστου Μοντέλου M3 για τη μεταβλητή experience* *σελ.253*
74. *Πίνακας 7.64 Έλεγχος Σημαντικότητας (ANOVA) του Βέλτιστου Μοντέλου Παλινδρόμησης για τη μεταβλητή experience (JASP)* *σελ.253*
75. *Πίνακας 7.65 Συντελεστές Παλινδρόμησης (Coefficients) και Στατιστικά Πολυσυγγραμικότητας του Βέλτιστου Μοντέλου για τη μεταβλητή effectiveness (JASP)* *σελ.254*

Ευρετήριο Γραφημάτων

1. *Γράφημα Α - Φόρμα Συμμετοχής Πιλοτικού* σελ.131
2. *Γράφημα Β - Φόρμα Συμμετοχής Πιλοτικού* σελ.132
3. *Γράφημα Γ - Φόρμα Συμμετοχής Πιλοτικού* σελ.133
4. *Γράφημα Δ - Φόρμα Συμμετοχής Πιλοτικού* σελ.134
5. *Γράφημα Ε: Φόρμα Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Mentoring_ Β' κύκλος* σελ.134
6. *Γράφημα Ζ: Φόρμα Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Mentoring_ Β' κύκλος* σελ.135
7. *Γράφημα Η : Φόρμα Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Mentoring_ Β' κύκλος* σελ.135
8. *Γράφημα Θ: Φόρμα Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Mentoring_ Β' κύκλος* σελ.136
9. *Γράφημα 6.1: Έναρξη επικοινωνίας* σελ.137
10. *Γράφημα 6.2: Μέσο Επικοινωνίας* σελ.137
11. *Γράφημα 6.3: Συχνότητα Επικοινωνίας* σελ.138
12. *Γράφημα 6.4: Διάρκεια επικοινωνίας* σελ.138
13. *Γράφημα 6.5: Στόχοι που έχουν τεθεί κατά προτεραιότητα* σελ.139
14. *Γράφημα 6.6: Περιγραφή Σχέσης Mentor- Mentee* σελ.139
15. *Γράφημα 6.7: Η εμπειρία της Μεντορικής σε σχέση …… προσδοκίες των συμ/ντων* σελ.140
16. *Γράφημα 6.8: Πλατφόρμα Μεντορικής* σελ.140
17. *Γράφημα 6.9. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.144
18. *Γράφημα 6.10. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.144
19. *Γράφημα 6.11. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.145
20. *Γράφημα 6.12. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.145
21. *Γράφημα 6.13. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.146
22. *Γράφημα 6.14. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.146
23. *Γράφημα 6.15. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.147
24. *Γράφημα 6.16. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.147
25. *Γράφημα 6.17. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.148
26. *Γράφημα 6.18. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.152
27. *Γράφημα 6.19. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.153
28. *Γράφημα 6.20. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.153
29. *Γράφημα 6.21. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.154
30. *Γράφημα 6.22. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.154
31. *Γράφημα 6.23. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.155
32. *Γράφημα 6.24. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.156
33. *Γράφημα 6.25. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.156
34. *Γράφημα 6.26. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring* σελ.159
35. *Γράφημα 6.27. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγρ/μα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.161
36. *Γράφημα 6.28. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγρ/μα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.161
37. *Γράφημα 6.29. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγρ/μα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.162
38. *Γράφημα 6.30. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγρ/μα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.162
39. *Γράφημα 6.31. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγρ/μα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.163
40. *Γράφημα 6.32 Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγρ/μα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.164
41. *Γράφημα 6.33. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγρ/μα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.164
42. *Γράφημα 6.34. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγρ/μα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.165
43. *Γράφημα 6.35. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγρ/μα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.166
44. *Γράφημα 6.36. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγρ/μα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.167
45. *Γράφημα 6.37. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγρ/μα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.167
46. *Γράφημα 6.38. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγρ/μα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.168
47. *Γράφημα 6.39. Συγκριτικό Γράφημα Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024 Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.169
48. *Γράφημα 6.40. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.169
49. *Γράφημα 6.41. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.170
50. *Γράφημα 6.42. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.171
51. *Γράφημα 6.43. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.172
52. *Γράφημα 6.44. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.172
53. *Γράφημα 6.45. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.174
54. *Γράφημα 6.46. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.174
55. *Γράφημα 6.47. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος* σελ.175

56. *Γράφημα 6.48. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος σελ.175*
57. *Γράφημα 6.49. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος σελ,176*
58. *Γράφημα 6.50. Συγκριτικό Γράφημα_ Ερωτηματολογίων Φεβρουαρίου- Απριλίου- Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος σελ.176*
59. *Γράφημα 6.51. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος σελ.177*
60. *Γράφημα 6.52. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος σελ.178*
61. *Γράφημα 6.53. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος σελ.178*
62. *Γράφημα 6.54. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος σελ.179*
63. Γράφημα 7.1 -Διάγραμμα Εξέλιξης Αποτελεσματικότητας ανά Ρόλο και Περίοδο *σελ.193*
64. *Γράφημα 7.2 -Διάγραμμα Εξέλιξης Εμπειρίας ανά Ρόλο και Περίοδο σελ.196*
65. *Γράφημα 7.3 Διάγραμμα Διασποράς και Κατανομή….: effectiveness vs. satisfaction σελ.203*
66. *Γράφημα 7.4 Διάγραμμα Διασποράς και Κατανομή …: experience vs. satisfaction σελ.204*
67. *Γράφημα 7.5.Διάγραμμα Κατανομής (Raincloud Plot): experience βάσει του Ρόλου σελ.216*
68. *Γράφημα 7.6 Διάγραμμα Κατανομής (Raincloud Plot): effectiveness βάσει του Ρόλου σελ.217*
69. *Γράφημα 7.7 Διάγραμμα Κατανομής (Raincloud Plot): suggestion βάσει του Ρόλου σελ.215*
70. *Γράφημα 7.8 Κανονικότητας Υπολοίπων (Normal Q-Q Plot) σελ.240*
71. *Γράφημα 7.9 Διάγραμμα Ελέγχου Ομοσκεδαστικότητας (Residuals vs. Predicted) σελ.240*
72. *Γράφημα 7.10 Διάγραμμα Ομοσκεδαστικότητας Υπολοίπων Μοντέλου Μ3 σελ.249*
73. *Γράφημα 7.11 Διάγραμμα Κανονικότητας Υπολοίπων Μοντέλου Μ3 σελ.249*

Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

C.V.	Curriculum Vitae _ Βιογραφικό Σημείωμα
E.M.C.C.	The European Mentoring and Coaching Council
I.C.F.	The International Coach Federation
Ε.Α.Π.	Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
Π.Σ.	Πρόγραμμα Σπουδών
Σ.Κ.Ε.	Σχολή Κοινωνικών Επιστημών

Κεφάλαιο 1 - Εισαγωγή

Η παρούσα διδακτορική διατριβή δομήθηκε και αναπτύχθηκε με τη φιλοδοξία και το όραμα να εφαρμόσει τις αρχές και τα οφέλη του Mentoring στην κοινότητα των φοιτητών και αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στη χώρα μας. Συγκεκριμένα, η έρευνα για την εκπόνηση της παρούσας διδακτορικής διατριβής αποτέλεσε μία πρόκληση τόσο για τη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών (Σ.Κ.Ε.) όσο και για το ίδιο το Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.) ως το μοναδικό, εξ αποστάσεως πανεπιστήμιο της Ελλάδας, τολμώντας να ενθαρρύνει και να ενεργοποιήσει, την μεταλαμπάδευση της εργασιακής γνώσης και εμπειρίας σε μια αμφίδρομη εξέλιξη, των εμπλεκομένων μερών.

1.1 Εισαγωγή στο ερευνητικό πεδίο

Στα πλαίσια εφαρμογής της Μεντορικής στην Τριτοβάθμια Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση στην Ελλάδα, η σύνδεση των φοιτητών με τα οφέλη της Μεντορικής, επεκτείνεται και στη σύνδεση των φοιτητών με την αγορά εργασίας. Η ανάγκη σύνδεσης της αγοράς εργασίας με τα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα της χώρας μας, παρατηρούμε ότι δεν περιλαμβάνει επαρκώς, τη Μεντορική, ως μέσο μεταλαμπάδευσης της γνώσης και της εμπειρίας των αποφοίτων προς τους εν ενεργεία φοιτητές.

Η συγκεκριμένη διαπίστωση, καταγράφεται ήδη κατά την έναρξη της έρευνας για την παρούσα διδακτορική διατριβή, την Άνοιξη του 2020, σε σχέση με την γενικότερη εικόνα στα πανεπιστημιακά ιδρύματα της Ελλάδας. Το γεγονός αυτό προσδίδει στο ερευνητικό πεδίο της διδακτορικής διατριβής, την πρωτοπορία και τη σημασία που απαιτείται ώστε τα αποτελέσματα που θα αναφέρουμε στο τέλος, να προσελκύσουν το ακαδημαϊκό ενδιαφέρον.

Επίσης, στην παρούσα διδακτορική διατριβή, η εφαρμογή του Mentoring ως μέσου σύνδεσης των φοιτητών με την αγορά εργασίας, πραγματοποιείται στο Πανεπιστημιακό Ίδρυμα του Ε.Α.Π. αναδεικνύοντας το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό του - αναφορικά με την ωριμότερη ηλικία των φοιτητών που φιλοξενεί (καθώς οι περισσότεροι φοιτητές εργάζονται ήδη) – ως συγκριτικό πλεονέκτημα για τους αποφοίτους του, οι οποίοι είναι και οι Μέντορες στα δομημένα Προγράμματα Mentoring που θα εφαρμοστούν.

1.2 Προβληματική και ερευνητικό κενό

Η ανάγκη σύνδεσης της αγοράς εργασίας με τα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα της χώρας μας, παρατηρούμε ότι έχει ξεκινήσει να περιλαμβάνει το Mentoring, ως μέσο μεταλαμπάδευσης της γνώσης και της εμπειρίας των αποφοίτων προς τους εν ενεργεία φοιτητές. Σημειώνουμε την περιορισμένη έκταση εφαρμογής του Mentoring σε σχέση με το σύνολο των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, στη χώρα μας. Ωστόσο παρατηρούμε, ότι τα τελευταία δύο έτη, ολοένα και περισσότερα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, εντάσσουν το Mentoring στις αναβαθμισμένες υπηρεσίες συμβουλευτικής που παρέχουν στους φοιτητές και αποφοίτους τους, προσπαθώντας να συνδέσουν αποτελεσματικά τους φοιτητές με την αγορά εργασίας.

Από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση παρατηρήσαμε την απουσία ερευνητικών εργασιών και άρθρων για την εφαρμογή του Mentoring στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στη χώρα μας και ειδικότερα για το πεδίο εφαρμογής του, μεταξύ των φοιτητών και των αποφοίτων, της ίδιας Σχολής.

Επίσης παρατηρούμε ότι τα δομημένα προγράμματα είναι ελάχιστα και απευθύνονται κυρίως σε μέντορες εκτός της κοινότητας του ίδιου του πανεπιστημιακού ιδρύματος που τα φιλοξενεί.

Παρατηρούμε δηλαδή ότι πέραν της απουσίας καταγεγραμμένου και δημοσιευμένου ερευνητικού έργου, η εφαρμογή του Mentoring περιορίζεται σε σεμιναριακού τύπου προσεγγίσεις καθώς και σε πλατφόρμες απευθείας σύνδεσης των μεντόρων με τους ενδιαφερόμενους καθοδηγούμενους.

Τα δομημένα προγράμματα Mentoring, απαιτούν σημαντικό χρόνο προετοιμασίας και συνεχούς παρακολούθησης των ζευγών Mentor-Mentee που δημιουργούνται από τους συντονιστές των προγραμμάτων καθιστώντας τα, περισσότερο απαιτητικά, σε χρόνο και απασχόληση των εμπλεκομένων.

Εκτός από το συγγραφικό κενό, προφανές είναι και το ερευνητικό κενό που παρατηρούμε στην εφαρμογή δομημένων προγραμμάτων Mentoring τα οποία είναι αμιγώς συνδεδεμένα με την κοινότητα των αποφοίτων του ιδίου Πανεπιστημίου και της ιδίας Σχολής.

1.3 Αντικειμενικός σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι διττός. Αφενός, εστιάζει στη διερεύνηση της αποτελεσματικότητας της εφαρμογής δομημένων Προγραμμάτων Mentoring στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών (Σ.Κ.Ε.) του Ελληνικού Ανοιχτού Πανεπιστημίου (Ε.Α.Π.), ως μέσου διασύνδεσης των τελειόφοιτων και των αποφοίτων με την αγορά εργασίας. Αφετέρου, επιδιώκει να αποτιμήσει με συστηματικό τρόπο την ωφέλεια που αποκομίζουν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη —δηλαδή οι Μέντορες (Mentors), οι Καθοδηγούμενοι (Mentees) και το ίδιο το Πανεπιστημιακό Ίδρυμα— από την επιχειρησιακή ενσωμάτωση αυτών των προγραμμάτων.

Στο πλαίσιο αυτό, η υλοποίηση των δομημένων Προγραμμάτων Mentoring επιτελεί μια διπλή αποστολή:

- **Ενεργοποίηση της Κοινότητας των Αποφοίτων:**

Αφενός, στοχεύει στην κινητοποίηση του δικτύου των αποφοίτων της Σ.Κ.Ε. και στη συστηματική μετάγγιση της συσσωρευμένης εργασιακής τους εμπειρίας προς τους τελειόφοιτους. Η διαδικασία αυτή καλύπτει τις άμεσες ανάγκες των φοιτητών και τους υποστηρίζει ενεργά, είτε προκειμένου να επαναπροσδιορίσουν τη στρατηγική τους στην αγορά εργασίας όπου ήδη σταδιοδρομούν, είτε για να ενταχθούν με αξιώσεις σε νέους επαγγελματικούς κλάδους.

- **Προσωπική και Επαγγελματική Ανάπτυξη των Τελειόφοιτων:**

Αφετέρου, το πρόγραμμα φιλοδοξεί να συνεισφέρει ολιστικά στην εξέλιξη των τελειόφοιτων, ενθαρρύνοντας τον ανοιχτό διάλογο γύρω από τις επαγγελματικές τους επιλογές, τις φιλοδοξίες και τις προσδοκίες τους. Παράλληλα, τους παρέχει την κατάλληλη υποστήριξη ώστε να αναπτύξουν υψηλότερο βαθμό αυτογνωσίας, να αναγνωρίσουν τις δεξιότητες, τις ικανότητες και την προσωπική τους αξία, να ενδυναμώσουν τις τυχόν αδυναμίες τους και να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση. Σε πρακτικό επίπεδο, προσφέρεται εξειδικευμένη καθοδήγηση για τη βέλτιστη διαμόρφωση του βιογραφικού τους σημειώματος και την υιοθέτηση ορθών πρακτικών κατά τη διαδικασία των συνεντεύξεων επιλογής.

1.3.1 Ερευνητικά Ερωτήματα

Προκειμένου να εκπληρωθεί ο παραπάνω σκοπός, η έρευνα καλείται να απαντήσει στα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα αναφορικά με τη στρατηγική διάσταση του θεσμού του Mentoring στο Ε.Α.Π.:

Ερώτημα 1ο: Σε ποιο βαθμό η συμμετοχή στα δομημένα Προγράμματα Mentoring συμβάλλει στην επαγγελματική ενδυνάμωση των τελειόφοιτων και στην ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας;
Ερώτημα 2ο: Ποια είναι η αποτιμώμενη ωφέλεια και ο βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων στα Προγράμματα Mentoring - είτε ως αποφοίτων (Mentors) από τη διαδικασία μετάδοσης της εργασιακής τους εμπειρίας, είτε ως τελειόφοιτων (Mentees) από την Καθοδήγηση που λαμβάνουν;
Ερώτημα 3ο: Με ποιον τρόπο η αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης επηρεάζεται από παραγόντες όπως η στοχοθεσία, η ποιότητα της επικοινωνίας και η χρήση της ηλεκτρονικής Πλατφόρμας Mentoring του Ιδρύματος;

1.3.2 Ερευνητικοί Στόχοι

Για την επιχειρησιακή και στατιστική διερεύνηση του αντικειμένου, τέθηκαν οι ακόλουθοι επιμέρους ερευνητικοί στόχοι:

Α) Η εξέταση της πιθανής συσχέτισης ανάμεσα στην Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης και την Εμπειρία που αποκόμισαν οι εμπλεκόμενοι ως Mentors και Mentees.
Β) Η εξέταση της πιθανής συσχέτισης της θέσπισης συγκεκριμένων στόχων και του ποσοστού ολοκλήρωσής τους με τη συνολική Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης.
Γ) Η διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης από την παρεχόμενη πληροφόρηση σχετικά με την έννοια της Μεντορικής στην ηλεκτρονική Πλατφόρμα Mentoring, σε συνάρτηση με την Εμπειρία που απέκτησαν οι χρήστες από τη συμμετοχή τους.

Δ) Η εξέταση της πρόθεσης και της επιθυμίας των συμμετεχόντων να συστήσουν το πρόγραμμα σε τρίτους, σε σχέση με την Αποτελεσματικότητα της σχέσης που ανέπτυξαν και τη θετική αποτίμηση της εμπειρίας τους.

Ε) Η διερεύνηση της πιθανής επίδρασης των ποιοτικών χαρακτηριστικών της επικοινωνίας (διάρκεια, συχνότητα, μέσα επικοινωνίας) στην Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης.

1.3.3 Ερευνητικές Υποθέσεις

Με βάση τους παραπάνω επιμέρους στόχους, διατυπώνονται οι εξής ερευνητικές υποθέσεις προς στατιστικό έλεγχο:

Υ1: Η αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης που αναπτύσσει ο Mentor με τον Mentee σχετίζεται θετικά με τη συνολική εμπειρία που απέκτησαν από τη συμμετοχή τους στο Πρόγραμμα και την ανταπόκριση αυτού στις αρχικές τους προσδοκίες.

Υ2: Η θέσπιση συγκεκριμένων στόχων εργασίας για κάθε ζεύγος και το ποσοστό ολοκλήρωσής τους κατά τη λήξη του Προγράμματος σχετίζεται θετικά με την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης, τη θετική εμπειρία και την εκπλήρωση των προσδοκιών των συμμετεχόντων.

Υ3: Τα χαρακτηριστικά της επικοινωνίας (διάρκεια, συχνότητα και επιλογή μέσου επικοινωνίας) μεταξύ του ζεύγους Mentor-Mentee σχετίζονται σημαντικά με την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης.

Υ4: Η επιθυμία σύστασης του Προγράμματος Mentoring σε άλλους φοιτητές ή αποφοίτους σχετίζεται θετικά με την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης και τη θετική αποτίμηση της Εμπειρίας που αποκτήθηκε από τη συμμετοχή σε αυτό.

Υ5: Η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από το πληροφοριακό υλικό και την ενημέρωση γύρω από τον θεσμό στην Πλατφόρμα Mentoring σχετίζεται θετικά με τη συνολική Εμπειρία που αποκόμισαν από το Πρόγραμμα.

Ακολουθεί πίνακας με τη δομή ανά ερευνητική υπόθεση συνδέοντας τη συγκεκριμένη ερευνητική υπόθεση με κάθε μεταβλητή.

Δομή ανά «Ερευνητική Υπόθεση»

Ερευνητική Υπόθεση	Ανεξάρτητη Μεταβλητή (Αιτία)	Εξαρτημένη Μεταβλητή (Αποτέλεσμα)
Υπόθεση 1 (Υ1)	• Ανταπόκριση στις Προσδοκίες	• Αποτελεσματικότητα Σχέσης • Συνολική Εμπειρία
Υπόθεση 2 (Υ2)	• Ύπαρξη Στοχοθεσίας • Ποσοστό Ολοκλήρωσης Στόχων	• Αποτελεσματικότητα Σχέσης • Συνολική Εμπειρία
Υπόθεση 3 (Υ3)	• Διάρκεια Επικοινωνίας • Συχνότητα Επικοινωνίας • Μέσο Επικοινωνίας	• Αποτελεσματικότητα Σχέσης
Υπόθεση 4 (Υ4)	• Αποτελεσματικότητα Σχέσης • Συνολική Εμπειρία	• Επιθυμία Σύστασης
Υπόθεση 5 (Υ5)	• Ικανοποίηση από την Πλατφόρμα	• Συνολική Εμπειρία

Πίνακας 1.1_ «Δομή ανά Ερευνητική Υπόθεση»

1.4 Διάρθρωση της έρευνας

Η πρωτοπορία της συγκεκριμένης διατριβής έγκειται αφενός στο σχεδιασμό μιας σειράς δράσεων για την ανάδειξη και εξοικείωση της ακαδημαϊκής κοινότητας με την έννοια του Mentoring όσο και στην υλοποίηση εφαρμογών μέσω των οποίων εδραιώθηκε η κουλτούρα της Μεντορικής η οποία προσαρμόστηκε στη φιλοσοφία και στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του Ιδρύματος.

Ο σχεδιασμός της παρούσας έρευνας, προϋποθέτει δύο στάδια:

α) Πρώτο Στάδιο (Προπαρασκευαστικές Δράσεις & Υποδομές): Το στάδιο αυτό επικεντρώθηκε στη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για την εδραίωση της «Μεντορικής κουλτούρας» στο Ε.Α.Π. Περιλαμβάνει τη διοργάνωση στοχευμένου διαδικτυακού σεμιναρίου (webinar) στις 31/03/2021 για την ενημέρωση φοιτητών και αποφοίτων, καθώς και τον σχεδιασμό και τη λειτουργία της εξειδικευμένης ηλεκτρονικής πλατφόρμας «Mentoring Point» (μετέπειτα Πλατφόρμα Mentoring - eap.gr) τον Απρίλιο του 2022. Η υποδομή αυτή, σε συνδυασμό με τη δημιουργία αποκλειστικής ηλεκτρονικής διεύθυνσης επικοινωνίας

(mentoring@eap.gr) και τη λειτουργία της Πλατφόρμας Αποφοίτων (Alumni Platform), αποτέλεσε τον σταθερό δίαυλο για την προσέλκυση και εγγραφή των μελών.

β) Δεύτερο Στάδιο (Υλοποίηση Κύκλων Δράσης & Αξιολόγηση): Το δεύτερο στάδιο αφορούσε στην επιχειρησιακή ενσωμάτωση και εφαρμογή των δομημένων προγραμμάτων Μεντορικής, τα οποία εξελίχθηκαν σε δύο πλήρεις ετήσιους κύκλους:

- 1ος Κύκλος (Ακαδημαϊκό Έτος 2022-2023): Σχεδιασμός και υλοποίηση του «Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring για τη Σ.Κ.Ε.»
- 2ος Κύκλος (Ακαδημαϊκό Έτος 2023-2024): Σχεδιασμός και υλοποίηση του «Β' Κύκλου - Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε.»

Η σύνταξη και θεματική ανάπτυξη της παρούσας διδακτορικής διατριβής δομείται και διαρθρώνεται σε οκτώ (8) διακριτά κεφάλαια, τα οποία καλύπτουν το θεωρητικό, μεθοδολογικό και ερευνητικό πλαίσιο του θεσμού του Mentoring στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα και στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.).

Η συνοπτική απεικόνιση της δομής, της αλληλουχίας και του κύριου περιεχομένου των κεφαλαίων της εργασίας παρουσιάζονται, ως ακολούθως:

Κεφάλαιο 1 - Εισαγωγή: Αποτελεί την εισαγωγική ενότητα στο ερευνητικό πεδίο, όπου αποτυπώνονται η προβληματική, το ερευνητικό κενό, ο διττός αντικειμενικός σκοπός, τα ερευνητικά ερωτήματα, οι στόχοι και οι προς στατιστικό έλεγχο υποθέσεις της εργασίας.
Κεφάλαιο 2 - Θεμελιώδεις Έννοιες και Διαστάσεις της Μεντορικής (Mentoring): Εστιάζει στην εννοιολογική οριοθέτηση και την ταυτότητα του Μέντορα (εθελοντή vs επαγγελματία, ανεπίσημου vs επίσημου) και του Καθοδηγούμενου (Mentee). Αναλύονται οι μορφές της Μεντορικής σχέσης (άτυπη, τυπική, δυαδική, τριαδική), οι μηχανισμοί σύζευξης, καθώς και η ψυχοκοινωνική, πολιτισμική και επαγγελματική διάσταση του θεσμού σε σχέση με την αγορά εργασίας και την απασχόληση.
Κεφάλαιο 3 - Η Μεντορική Κουλτούρα στην Ανώτατη Εκπαίδευση: Εξετάζει τη διαμόρφωση και την εμπέδωση της Μεντορικής κουλτούρας στα πανεπιστημιακά

ιδρύματα, παρουσιάζοντας παράλληλα τα κυριότερα υφιστάμενα μοντέλα Μεντορικής που εφαρμόζονται στην ανώτατη εκπαίδευση, διεθνώς.

Κεφάλαιο 4 - Τα Προγράμματα Μεντορικής στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της Ευρώπης: Πραγματοποιείται εκτενής ανασκόπηση των προγραμμάτων Μεντορικής αποφοίτων (Alumni Mentoring) στα πανεπιστήμια του Ηνωμένου Βασίλειου και της υπόλοιπης Ευρώπης. Δίνεται έμφαση στη δια βίου μάθηση και την εξ αποστάσεως φοίτηση. Επιπλέον, χαρτογραφείται η ελληνική πραγματικότητα, αναλύονται τα ερευνητικά κενά και τεκμηριώνεται η σημασία της παρούσας έρευνας

Κεφάλαιο 5 - Μεθοδολογία της Έρευνας: Παρουσιάζεται το μεθοδολογικό πλαίσιο, το οποίο συνδυάζει την Έρευνα Δράσης (Action Research) με ποσοτικές και ποιοτικές μεθόδους. Περιγράφονται τα δύο στάδια σχεδιασμού, τα κριτήρια δειγματοληψίας, τα εργαλεία συλλογής δεδομένων, ο ορισμός των μεταβλητών, τα ζητήματα αξιοπιστίας και δεοντολογίας, καθώς και η διαδικασία εφαρμογής του Πιλοτικού Κύκλου (2022-2023) και του Β' Κύκλου (2023-2024) του Προγράμματος της Σ.Κ.Ε.

Κεφάλαιο 6 - Πρωτογενής Στατιστική Επεξεργασία και Ανάλυση: Περιλαμβάνει την πρωτογενή στατιστική επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τις φόρμες συμμετοχής και τα διαδοχικά ερωτηματολόγια προόδου (Δεκεμβρίου 2022, Απριλίου/Ιουλίου 2023 για τον Πιλοτικό Κύκλο και Φεβρουαρίου, Απριλίου, Ιουλίου 2024 για τον Β' Κύκλο).

Κεφάλαιο 7 - Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση και Αποτελέσματα των Προγραμμάτων Mentoring: Αναπτύσσεται η περιγραφική στατιστική και η διακλάδωση των συνοπτικών στατιστικών για τις κεντρικές κατηγορικές μεταβλητές («Αποτελεσματικότητα» και «Εμπειρία»). Πραγματοποιούνται αναλύσεις συσχετίσεων (Correlation Analysis), έλεγχοι Χ2 (Chi-Squared), κριτήρια t-test και ANOVA, καθώς και αναλύσεις απλής και πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης (Regression Analysis) για τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων.

Κεφάλαιο 8 - Συμπεράσματα και Συζήτηση: Συγκεντρώνει τις τελικές συμπερασματικές παρατηρήσεις της διατριβής. Αναδεικνύεται η επιστημονική συνεισφορά και οι επιπτώσεις της έρευνας, ενώ καταγράφονται οι περιορισμοί της και προτείνονται συγκεκριμένες κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα και επέκταση του θεσμού.

Η εργασία ολοκληρώνεται με την παράθεση της ελληνικής και διεθνούς Βιβλιογραφίας, τον Επίλογο, καθώς και τρία (3) εκτενή Παραρτήματα (Α, Β, Γ) που περιλαμβάνουν το σύνολο του υποστηρικτικού υλικού, των εντύπων, των ερωτηματολογίων και των διαγραμματικών απεικονίσεων της στατιστικής ανάλυσης.

Εφαρμόστηκαν Δομημένα Προγράμματα Mentoring, στα οποία διασφαλίστηκε η πρόσβαση των ενδιαφερόμενων φοιτητών της Σ.Κ.Ε. ώστε να ωφεληθούν από τις αξίες και τις αρχές της αποτελεσματικής εφαρμογής της Μεντορικής στη διαδικασία ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Οι απαράβατες και θεμελιώδεις αρχές εφαρμογής του Mentoring, παρείχαν ίσες ευκαιρίες στους συμμετέχοντες, εξαλείφοντας κάθε είδους αποκλεισμού και εγκαινιάζοντας μία νέα εποχή αλληλεπίδρασης και συνεργασίας μεταξύ των δομών, του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου (Ε.Α.Π.).

Με εφαλτήριο την παρούσα έρευνα, δημιουργήθηκε μια νέα πύλη σύνδεσης και επικοινωνίας της Σ.Κ.Ε. με τους τελειόφοιτους φοιτητές και τους αποφοίτους της, και άνοιξε ο δρόμος για νέες συνεργασίες έμπρακτης σύνδεσης της ακαδημαϊκής γνώσης με την αγορά εργασίας αξιοποιώντας τη «μετάγγιση» εμπειρίας που μόνο η Μεντορική μπορεί να προσφέρει.

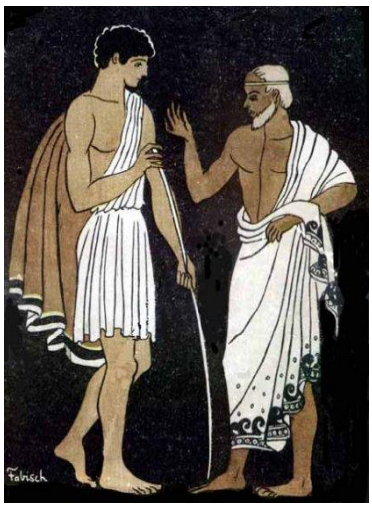
Η αποκτηθείσα τεχνογνωσία στην εφαρμογή του Mentoring, αποτελεί παρακαταθήκη για την Πανεπιστημιακή κοινότητα της χώρας μας.

Κεφάλαιο 2 – Θεμελιώδεις έννοιες και διαστάσεις της Μεντορικής (Mentoring).

2.1 Εισαγωγή κεφαλαίου

Το παρόν κεφάλαιο αποτελεί τη βιβλιογραφική ανασκόπηση της διατριβής, εστιάζοντας στην πολυσύνθετη έννοια της Μεντορικής (Mentoring). Σκοπός του κεφαλαίου είναι να χαρτογραφήσει τη θεωρητική εξέλιξη του όρου, από την εμφάνισή του στην Ομηρική εποχή της αρχαίας Ελλάδας έως τις πιο σύγχρονες εφαρμογές του. Η δομή του κεφαλαίου αναπτύσσεται κλιμακωτά καθώς αρχικά εξετάζονται οι παραδοσιακοί ορισμοί του Μέντορα και της Μεντορικής σχέσης. Στη συνέχεια αναλύεται η έννοια της δυαδικής και τριαδικής Μεντορικής σχέσης ως αποτέλεσμα της προσπάθειας ευρείας εφαρμογής και αποκόμισης των ωφελειών της Μεντορικής σχέσης, μέσω δομημένων προγραμμάτων Mentoring. Επίσης, αναφερόμαστε στο σημείο που ορίζει την εκθετική ανάπτυξη και τη δυναμική εφαρμογή του όρου Mentoring στην κοινωνία, ως μέσο βελτίωσης της αυτοπατελεσματικότητας και άμβλυνσης των διακρίσεων στα σύγχρονα περιβάλλοντα - ψηφιακά, εκπαιδευτικά και εργασιακά. Η συμβολή του κεφαλαίου στη συνολική λογική της διατριβής είναι θεμελιώδης, καθώς παρέχει το απαραίτητο θεωρητικό υπόβαθρο και τα εννοιολογικά εργαλεία για την κατανόηση, την ερμηνεία και την τεκμηρίωση των ερευνητικών ερωτημάτων που θα αναλυθούν στα επόμενα στάδια της μελέτης.

2.2 Αναδρομή στην ελληνική προέλευση του όρου «Mentoring»



Ο Μέντωρ, γιος του Αλκίμου, σύμφωνα με την Ελληνική Μυθολογία, ήταν ο έμπιστος φίλος του Οδυσσέα, στον οποίο εμπιστεύτηκε την ανατροφή του γιού του όταν έφυγε για τον Τρωϊκό Πόλεμο. Σε μια από τις μεταμορφώσεις της η Αθηνά, Θεά της σοφίας και των επιστημών, προκειμένου να βοηθήσει τον προστατευόμενό της, Οδυσσέα, να ξανακερδίσει την Ιθάκη του, παρουσιάζεται στον νεαρό γιό του Οδυσσέα,τον Τηλέμαχο, με τη μορφή του Μέντορα,

πιστού πατρικού φίλου, για να τον εμψυχώσει, να τον καθοδηγήσει και να τον συμβουλέψει.

Αυτό αποτελεί κι το πρώτο δείγμα της συμβολικής μετουσίωσης του Μέντορα!

Ο Μέντωρ, στην αρχαία Ελλάδα, ως κύριο όνομα, περιγράφει, τον σοφό άνθρωπο που καθοδηγεί. Στη παγκόσμια βιβλιογραφία συναντάμε τον ίδιο όρο με λατινική γραφή ως «Mentor».

Η ελληνική λέξη «Μέντωρ», ως η επίσημη ορολογία για την έννοια του καθοδηγητή (Mentor) και η ελληνική λέξη «Μεντορική» για τον ορισμό της παράγωγης λέξης «Mentoring». θα χρησιμοποιηθούν εκτενώς στην παρούσα εργασία καθώς αποτελούν δανεισμένες λέξεις της ελληνικής Γραμματείας προς την Διεθνή κοινότητα. Για την έννοια του όρου «Mentee» στα Αγγλικά ή «Protégé» στα Γαλλικά, που χρησιμοποιείται διεθνώς στη βιβλιογραφία, θα ακολουθήσουμε την ελληνική μετάφραση με τον όρο «Καθοδηγούμενος». Στην αρχαία Ελλάδα, δεν υπήρχε αντίστοιχη λέξη πέραν αυτής του «Μαθητή» για να περιγράψει το έτερο μέλος της Μεντορικής σχέσης. Η λέξη όμως «μαθητής» δεν περιλαμβάνει όλα τα νοήματα που εμπεριέχονται στην ετυμολογία του όρου «Καθοδηγούμενος», γι' αυτό και θα ακολουθήσουμε την περιφραστική περιγραφή του όρου.

2.2 Η ταυτότητα του Μέντορα

Η ταυτότητα του Μέντορα δεν καθορίζεται από την εξειδίκευσή του και τον χαρακτηρισμό του ως ειδικού αλλά καθορίζεται, από την ιδιότητά του ως καθοδηγητή.

Η αξία του λοιπόν ως καθοδηγητή, θα κριθεί από συγκεκριμένα χαρακτηριστικά στοιχεία της οντότητάς του. Αυτά είναι η ικανότητά του να ακούει, η ικανότητά του να εκμαιεύει και η ικανότητά του να εμπνέει εμπιστοσύνη. Να ακούει βαθιά ακόμη και πίσω από τις λέξεις και πέρα από το πρώτο νόημα, κατά την επικοινωνία του με τον καθοδηγούμενο. Να ακούει και αυτά που δεν έχουν ειπωθεί, κυρίως αυτά! Να εκμαιεύει μέσα από ερωτήσεις, τις απαντήσεις εκείνες που θα δείξουν το δρόμο στον καθοδηγούμενο και θα τον οδηγήσουν στη λύση που ψάχνει. Να κουβεντιάζει μαζί του με εχεμύθεια και να αποπνέει εμπιστοσύνη στον καθοδηγούμενό του (Shaw & Reilly, 2017).

Ο Μέντωρ, δεν αρκεί να είναι ένας καλός φίλος αλλά θα πρέπει να έχει τη γνώση να καθοδηγεί αναδεικνύοντας την αυθεντική προσωπικότητα του καθοδηγούμενου. Η καθοδήγηση του Μέντορα θα πρέπει να δημιουργήσει μια στέρεη βάση αξιών και ιδανικών για τον καθοδηγούμενο, μέσα από την οποία, θα μπορέσει να αποκτήσει την δική του αυτογνωσία και να απολαύσει τον σεβασμό από το περιβάλλον και την κοινότητα στην οποία ζει και παράγει (Shaw & Reilly, 2017).

Ωστόσο, η ταυτότητα του Μέντορα στη διεθνή βιβλιογραφία δεν είναι ξεκάθαρη και παρατηρείται ένα πλήθος ορισμών και παραγόντων που επηρεάζουν τον σχηματισμό της ταυτότητας του Μέντορα. Η δυσκολία στην ύπαρξη ενός οριστικού μοντέλου ταυτότητας, έγκειται στο γεγονός ότι η εμπειρία του Μέντορα δεν έχει πλήρως διερευνηθεί στο ερευνητικό πεδίο. Σε αυτό συμβάλλει και ο διαχωρισμός της ταυτότητας ανάμεσα στον «Ανεπίσημο Μέντορα» και στον «Επίσημο Μέντορα». Με άλλα λόγια ο διαχωρισμός, ανάμεσα στον «Εθελοντή Μέντορα» και τον «Επαγγελματία Μέντορα».

2.2.1 «Εθελοντής Μέντωρ» Vs «Επαγγελματία Μέντορα»

Ο Εθελοντής Μέντωρ απομακρύνεται από τα χαρακτηριστικά που προσδίδουν στον Επαγγελματία Μέντορα, κυρίως λόγω της εκπαίδευσης που λαμβάνει ο Επαγγελματίας Μέντωρ και του πλαισίου λειτουργίας των Προγραμμάτων Μεντορικής, στα οποία συμμετέχει (Blake, 2016). Οι διαφορετικές προσδοκίες τις οποίες καλείται να ικανοποιήσει ο μέντορας, ανάλογα με τους στόχους που έχουν τα προγράμματα Μεντορικής, τα οποία εφαρμόζονται από εταιρείες και ιδρύματα, καθώς και η επιμόρφωση που λαμβάνει, καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τα χαρακτηριστικά του ρόλου του, ως καθοδηγητή.

Την ταυτότητα του Εθελοντή Μέντορα, συνδέει εύστοχα, σχετική έρευνα από το Πανεπιστήμιο του Cardiff/UK, με τον «σιωπηρό μέντορα» (The Tacid Mentor), ως νέο εισαχθέντα όρο στην άτυπη μορφή Μεντορικής σχέσης, την οποία θα αναλύσουμε παρακάτω. Συγκεκριμένα, συνδέει την οικειοθελή επιθυμία του Μέντορα να βοηθήσει - μέσω της καθοδήγησης, της συζήτησης, της επαγγελματικής συμβουλής, της εκπαίδευσης και της ανατροφοδότησης της επικοινωνίας – φίλους, συναδέλφους ή ανθρώπους του ίδιου κοινωνικού περιβάλλοντος, χωρίς όμως να γίνεται συνειδητά η

εμπλοκή του στην Μεντορική σχέση, ως καθοδηγητή. Στην ίδια έρευνα, η ταυτότητα του Επαγγελματία Μέντορα καταγράφεται ως ταυτότητα του «Επίσημου Μέντορα» (The Formal Mentor), ο οποίος συνειδητά συμμετέχει σε δομημένα προγράμματα Μεντορικής. Όπως θα δούμε και παρακάτω στην ανάπτυξη της βιβλιογραφίας, στα δομημένα προγράμματα Μεντορικής, ο φόβος και η αβεβαιότητα που δημιουργείται από την ανάγκη συνεργασίας και επικοινωνίας με άτομα που δεν γνωρίζονται μεταξύ τους, καθώς και ο λόγος που ο Μέντωρ συμμετέχει σε αυτά, ακόμη και η επιμόρφωση που λαμβάνει, προκειμένου να ανταποκριθεί αποτελεσματικότερα, αυξάνει τις προσδοκίες και το άγχος, για την επίτευξη των τεθέντων στόχων. Το γεγονός αυτό, ενδέχεται να αλλοτριώνει την ταυτότητα του μέντορα. (Blake, 2016).

Αντιθέτως όμως σε αυτή την εκδοχή, στη βιβλιογραφία, υπάρχει η γενική παραδοχή ότι η αποτελεσματική επιμόρφωση του Μέντορα, είναι το κλειδί για την επιτυχία κάθε προγράμματος Μεντορικής (Allen & Eby, 2006· Eby, 2005· Parise & Forret, 2008).

Αν και η εκπαίδευση του Μέντορα, είναι ένα πεδίο που δεν έχει ερευνηθεί αρκετά, η εκπαίδευση του μέντορα είναι μια νόμιμη ευκαιρία για την εταιρεία και τον οργανισμό, να ενισχύσει τους επιθυμητούς κανόνες και τις αξίες, του προγράμματος Μεντορικής που εφαρμόζουν.

Καθώς η Μεντορική εφαρμόζεται με αυξητική μορφή, σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, παρατηρούμε ότι τα δομημένα προγράμματα του σχεδιάζονται, βασίζονται στην προσέλκυση εθελοντών μεντόρων. Με άλλα λόγια η Μεντορική ενσωματώνεται σε επαγγελματικό πλαίσιο, ενώ εξειδικευμένοι επαγγελματίες συμμετέχουν σε δομημένα σχήματα ώστε να διευρύνουν την ενασχόλησή τους, υποστηρίζοντας αρχάριους στην επαγγελματική τους ανέλιξη. Στην προσπάθειά τους οι εταιρείες να αξιοποιήσουν τα οφέλη της Μεντορικής, προσλαμβάνουν, εκπαιδεύουν και αξιολογούν εθελοντές Μέντορες σε δομημένα προγράμματα Μεντορικής. Για να διατηρηθούν όμως τα σχήματα αυτά, θα πρέπει να αποφέρουν ευκαιρίες εξέλιξης στους εθελοντές συμμετέχοντες και να τους διατηρούν ως συνεχώς παρακινούμενους εθελοντές Μέντορες, καθώς η ζήτηση για αυτούς, συνεχώς αυξάνεται.

Σύμφωνα με την Blake (2016), παρατηρείται λοιπόν μια μετάβαση από τον όρο «Επαγγελματίας ως Μέντωρ» (professional as mentor) στον όρο «Επαγγελματίας Μέντωρ» (professional mentor). Αυτή η στροφή προς τον νέο όρο του Επαγγελματία

Μέντορα, αντανακλάται από δυο μεγάλα ιδρύματα: "The International Coach Federation –(ICF)" και το "The European Mentoring and Coaching Council (EMCC)" τα οποία έχουν υποβάλλει έναν επίσημο κώδικα συμπεριφοράς, με τον οποίο προσδιορίζεται ένα γενικότερα ρυθμιστικό πλαίσιο πρακτικής, της επαγγελματικής ταυτότητας του Μέντορα.

Στην ουσία όμως, δεν έχει ακόμη αναλυθεί σε ερευνητικό επίπεδο, κατά πόσο όλη αυτή η στροφή στον επαγγελματισμό, έχει επηρεάσει την επίγνωση της ταυτότητας του εθελοντή μέντορα. Δηλαδή, κατά πόσο έχει χαλιναγωγήσει το ταλέντο του μέντορα, ή κατά πόσο έχει υποβαθμίσει, τις σημαντικές πρακτικές που αναπτύσσει ο εθελοντής μέντορας, στις άτυπες μορφές Μεντορικής σχέσης. Η εκπαίδευση επιμόρφωση, που λαμβάνει ο εθελοντής μέντορας στα προγράμματα που ορίζονται από τους στόχους και τις επιθυμίες των εταιρειών κάθε μορφής, θα πρέπει να έχει στόχο να θωρακίζει και όχι να αλλοτριώνει την ταυτότητα του μέντορα.

2.2.2 «Ανεπίσημος Μέντωρ» Vs «Επίσημου Μέντορα»

Εντύπωση προκαλεί ότι είναι λίγα αυτά που γνωρίζουμε για τον Ανεπίσημο Μέντορα κυρίως σε σχέση με τον Επίσημο Μέντορα. Αυτό ίσως συμβαίνει λόγω του τρόπου δράσης του. Όπως αναλύσαμε παραπάνω ο Επίσημος Μέντωρ συμμετέχει σε δομημένα προγράμματα Μεντορικής στα οποία υπάρχει και η δυνατότητα έρευνας και αξιολόγησης. Ο Ανεπίσημος Μέντωρ, λειτουργεί πηγαία, χωρίς να καθορίζει τη σχέση που δημιουργείται, ως Μεντορική. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην είναι εύκολα αναγνωρίσιμη και άρα να μην είναι μετρήσιμα τα αποτελέσματά της, στα πλαίσια συγκριτικής έρευνας.

Η συμβολή του Ανεπίσημου Μέντορα είναι πολύ σημαντική στη ζωή πολλών από εμάς. Είναι οι άνθρωποι που δεν έχουν ποτέ ρητά αναγνωρίσει τους εαυτούς τους ως μέντορες ή ακόμη και αν έχουν, δεν υπάρχουν πολλές διατυπώσεις. Είναι οι άνθρωποι στους οποίους απευθυνόμαστε όταν θέλουμε μια συμβουλή για την καριέρα μας, ή μια άλλη οπτική σε αυτά που μας συμβαίνουν. Είναι αυτοί από τους οποίους αποζητούμε ασφάλεια και στήριξη, κυρίως ηθική. Είναι αυτοί που εθελοντικά βρίσκονται δίπλα μας, χωρίς ωράριο και χωρίς αντάλλαγμα. Δεν επιλέγονται από κάποιον άλλο, αλλά

από εμάς τους ίδιους, είτε επειδή ταιριάζουμε ως χαρακτήρες, είτε επειδή έχουμε κοινές ιδιότητες και δεξιότητες (James et al., 2015).

Σύμφωνα με τους Desimone et al. (2014), ο «Επίσημος Μέντωρ» και ο «Ανεπίσημος Μέντωρ», εξυπηρετεί παρόμοιες λειτουργίες. Συνήθως παρέχουν συμπληρωματική και αντισταθμιστική υποστήριξη στους καθοδηγούμενούς τους, γεγονός που θα μπορούσε να ωφελήσει την Μεντορική γενικότερα. Η κεφαλαιοποίηση των πλεονεκτημάτων του καθενός μπορεί να βοηθήσει τα εκπαιδευτικά ιδρύματα που εφαρμόζουν προγράμματα Μεντορικής, να εκμεταλλευτούν στον μέγιστο βαθμό την επίδραση και των δύο τύπων στην ταυτότητα του μέντορα.

Σε σχετική έρευνα των Desimone et al. (2014), Που διεξήχθη στα Πανεπιστήμια Michigan, Southern California και Pensylvania, στη Σχολή Μαθηματικών, σε αρχάριους καθηγητές μαθηματικών που τους είχε ανατεθεί «Επίσημος Μέντωρ», παρατηρήθηκε ότι παράλληλα αναζητούσαν και «Ανεπίσημους Μέντορες».

Σε μια προσπάθεια λοιπόν να υπερπηδήσουμε τις όποιες δυσκολίες στον ορισμό της ταυτότητας του Μέντορα, θα στηριχτώ στην Encyclopedia of American Business History, η οποία σημειώνει ότι ο Peter Drucker, δεν ήταν μόνο «ο πιο σημαντικός θεωρητικός της διοίκησης του 20^{ου} αιώνα» αλλά επίσης «ένας Μέντωρ για πολλές γενιές στελεχών». Δύο καθοδηγούμενοι λοιπόν το μεγαλύτερου Μέντορα Στελεχών

Διοίκησης, αναφέρουν ότι τα 5 στοιχεία που δομούν το μοντέλο του Μέντορα είναι: η ταπεινότητα, η παρουσία του, η πραγματική ακρόαση, η πεποίθηση ότι όλα στη ζωή συνδέονται- χωρίς να αποφεύγει να διαχειριστεί περιπτώσεις όπου τα επαγγελματικά συνδέονται με τα προσωπικά - και τέλος η ενθάρρυνση και η επιβράβευση. Υπάρχει και κάτι τελευταίο που αφορά στην υπευθυνότητα που απαιτεί ο ίδιος ο Μέντωρ από τον καθοδηγούμενο, αλλά η ανάλυση για αυτό θα ακολουθήσει.

2.3 Η ταυτότητα του Καθοδηγούμενου (Mentee)

Ο sir Isaak Newton (Ισαάκ Νεύτων) είχε πει : «Αν μπορώ και βλέπω μακρύτερα από άλλους είναι γιατί πατώ στους ώμους γιγάντων» (“If I have seen further than others, it is by standing upon the shoulders of giants”). Δηλαδή, όταν κάποιος στηρίζεται στη σοφία και στη γνώση σημαντικών ανθρώπων, τότε μπορεί να κοιτάξει μακρύτερα από εκεί που φτάνει η ματιά των άλλων, οι οποίοι δεν έχουν τέτοιο στήριγμα.

Ο καθοδηγούμενος, εκτιμά ιδιαίτερα αυτόν που θα τον ακούσει και θα αφουγκραστεί τις ανάγκες ή τις φοβίες του. Σημαντικό για τον καθοδηγούμενο είναι να αισθάνεται ασφαλής, ώστε να μπορεί να μοιραστεί με τον μέντορά του, ερωτήσεις και πληροφορίες. Ο καθοδηγούμενος εκτιμά την ευκαιρία να επικοινωνεί με εμπιστοσύνη και εχεμύθεια. (Shaw et Reilly, 2017).

Σύμφωνα με τους Feldman et al. (2010), σε έρευνα του Πανεπιστημίου της Καλιφόρνιας και του Σαν Φρανσίσκο (University of California , San Francisco - UCSF) σε Σχολές Ιατρικής και Νοσηλευτικής, σε προγράμματα Μεντορικής μεταξύ των Σχολών, οι καθοδηγούμενοι αναφέρουν ότι αναπτύσσουν συζητήσεις πάνω σε πλήθος θεμάτων με τους μέντορες. Ωστόσο, παρατήρησαν μια «ενδιαφέρουσα ανακολουθία» ανάμεσα στα θέματα που συζητούν και σε αυτά που χρειάζονται βοήθεια αλλά δεν τα συζητούν με τους μέντορές τους. Αυτή η ανακολουθία, ίσως συμβαίνει γιατί οι μέντορες ορίζουν τη σχέση τους σε πιο στενά όρια συζητώντας και παρέχοντας βοήθεια κυρίως σε θέματα που αφορούν την ανεύρεση χρηματικών πόρων για τος σπουδές των καθοδηγούμενων, τα προγράμματα επιχορηγήσεων, την εύρεση συγγραμμάτων κτλ. Από την άλλη, οι καθοδηγούμενοι δεν έχουν την αυτοπεποίθηση ή την επικοινωνιακή ευχέρεια να αναπτύξουν την επικοινωνία και τη συζήτηση για θέματα που όντως τους απασχολούν (Feldman et al., 2010).

Ο «οδηγός για τους καθοδηγούμενους» του Πανεπιστημίου Στερλινγκ της Σκωτίας (University of Stirling) – που βρίσκεται στην επίσημη ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου στην ενότητα: The Stirling Network - δίνει έμφαση στην προετοιμασία του καθοδηγούμενου προκειμένου συνειδητά να εμπλακεί στην Μεντορική σχέση που θα δημιουργηθεί με τη συμμετοχή του στα δομημένα προγράμματα του Πανεπιστημίου. Στην ουσία μέσα από τις υποχρεώσεις που αναφέρει ο «οδηγός» για τον καθοδηγούμενο, προσπαθεί το Πανεπιστήμιο, να διασφαλίσει ότι ο καθοδηγούμενος γνωρίζει τον σκοπό της συμμετοχής του στο πρόγραμμα Μεντορικής, προκειμένου να ανακαλύψει τα ανεκτίμητης αξίας οφέλη της Μεντορικής, για την εξέλιξή του.

Αναφέρει λοιπόν ότι ο καθοδηγούμενος θα πρέπει: α) να είναι δεκτικός στην ανατροφοδότηση και στην εποικοδομητική κριτική β) να συμμετέχει με επαγγελματική συμπεριφορά στη σχέση του με τον μέντορα και γ) να αναλαμβάνει πρωτοβουλία στην επικοινωνία μαζί του. Στη διεθνή βιβλιογραφία, τα χαρακτηριστικά που δομούν την

προσωπικότητα του καθοδηγούμενου, ανεξαρτήτως κλάδου ή πεδίου εφαρμογής της Μεντορικής σχέσης που συμμετέχει, είναι η ειλικρίνεια, η ενεργητικότητα, η περιέργεια - ως μοχλός μάθησης και ο ενθουσιασμός για την κατάκτηση της γνώσης. Σύμφωνα με τους Ehrich et al. (2011) - οι οποίοι στηρίζονται σε μια δομημένη ανάλυση 300 ερευνητικών εργασιών στην Μεντορική, σε τρεις ακαδημαϊκές ειδικότητες: της Εκπαίδευσης, της Επιχειρηματικότητας (σε κρατικούς και μη κρατικούς οργανισμούς) και της Ιατρικής- υποδεικνύουν τα πιο συχνά θετικά αποτελέσματα που απολαμβάνουν οι καθοδηγούμενοι οι οποίοι συμμετέχουν σε δομημένα προγράμματα Μεντορικής. Τα αποτελέσματα από τις εργασίες δείχνουν τα εξής:

α) 42,1% συνδέονται με την υποστήριξη, την ενσυναίσθηση, την ενθάρρυνση, την συμβουλευτική και τη φιλία.

β) 35% συνδέονται με την υποστήριξη και την στρατηγική της διδασκαλίας στην αίθουσα, και αφορά καθοδηγούμενους ως αρχάριους καθηγητές σε σχολεία και Πανεπιστήμια

γ) 32,1% συνδέονται με την επικοινωνία την μεταφορά ιδεών και πληροφοριών, την δικτύωση στην εκπαιδευτική κοινότητα κυρίως μεταξύ ισόβαθμων καθοδηγούμενων και μειονοτήτων

δ) 27,7% συνδέονται με την ανατροφοδότηση μέσω της ενίσχυσης της θετικής και εποικοδομητικής κριτικής

Στη διεθνή βιβλιογραφία, είναι κοινός τόπος ότι η Μεντορική παρέχει για τους καθοδηγούμενους, ευκαιρίες ανάπτυξης των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων τους. Παρέχει ευρεία γνώση και βελτίωση της απόδοσής τους.

Ωστόσο, κάποιοι καθοδηγούμενοι διαπίστωσαν έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά του μέντορα, έλλειψη επαρκούς επιμόρφωσης του μέντορα, προκειμένου να ανταποκρίνεται καλύτερα στον ρόλο του, ενώ παράλληλα έκαναν λόγο, για προβληματικές συμπεριφορές, σε επίπεδο κριτικής ή αμυντικής συμπεριφοράς από τον μέντορά τους (Ehrich, 2011).

2.4 Η ταυτότητα της Μεντορικής Σχέσης

2.4.1 Άτυπη Μεντορική σχέση (Informal Mentoring)

Ένας ορισμός για την άτυπη Μεντορική σχέση, είναι δύσκολος να διατυπωθεί γιατί είναι έννοια λιγότερο εδραιωμένη στην βιβλιογραφία και γιατί έχει «άτυπα» χαρακτηριστικά σε σχέση με αυτά που ορίζουν την τυπική Μεντορική σχέση. Ωστόσο είναι μια νόμιμη μορφή Μεντορικής σχέσης η οποία μάλιστα, από πολλές έρευνες στη διεθνή βιβλιογραφία, θεωρείται αποτελεσματικότερη από την τυπική Μεντορική σχέση. Συγκεκριμένα θεωρείται ότι οι σχέσεις καθοδήγησης που αναπτύσσονται ανεπίσημα, με άτυπη μορφή, είναι πιο ικανοποιητικές και αποδοτικές σε σχέση με αυτές που ανατίθενται- καθορίζονται σε δομημένα προγράμματα (Feldman et al., 2010).

Η άτυπη Μεντορική σχέση έχει μια ευελιξία η οποία ίσως να ταιριάζει καλύτερα στις ανάγκες που έχουν οι καθοδηγούμενοι καθώς αυτές, καλύπτονται σε μεγαλύτερο βαθμό, σε ένα ανεπίσημο πρόγραμμα Μεντορικής από ότι σε ένα δομημένο πρόγραμμα Μεντορικής (Fyn, 2013). Συνήθως η άτυπη Μεντορική σχέση περιλαμβάνει παραδοσιακές σχέσεις ανάμεσα σε αρχαιότερους και αρχαρίους ή ανάμεσα σε ομότιμες ομάδες. Οι σχέσεις αυτές μπορεί να είναι περιστασιακές και η μακροχρόνια δέσμευση δεν είναι απαραίτητη. Απαραίτητη δεν είναι ούτε η στήριξη από κάποιο θεσμό, προκειμένου να ξεκινήσει μια άτυπη Μεντορική σχέση. Στην άτυπη Μεντορική σχέση εντάσσεται και η αντίστροφη (bottom up) Μεντορική σχέση όπου οι νεότεροι καθοδηγούν τους μεγαλύτερους όπως συμβαίνει στη σχέση που αναπτύσσεται μέσω των κοινωνικών δικτύων, των δικτύων κοινωνικής και ασύγχρονης υποστήριξης (Ballard 2013, pp. 4-5), όπως είναι και οι σχέσεις που αναπτύσσονται ψηφιακά (online relationships) σε πλατφόρμες Μεντορικής, οι οποίες δεν εντάσσονται σε κάποια δομημένη μορφή Μεντορικής (Kang 2007, p.53).

Σύμφωνα με το Γραφείο Διαχείρισης Προσωπικού των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής (Office of Personnel Management, Best Practices: Mentoring 2008, p.4), δίνεται ένας ορισμός που ταιριάζει λίγο πολύ σε όλους τους τύπους Μεντορικής αλλά επί της ουσίας δείχνει πόσο χαλαρά αποδίδεται στη βιβλιογραφία, ο ορισμός της άτυπης Μεντορικής σχέσης. Αναφέρει ότι, η άτυπη Μεντορική σχέση έχει κατ'

ελάχιστο, μη δομημένη μορφή και επίβλεψη, ενώ μπορεί να έχει ένα ξεκάθαρο και συγκεκριμένο στόχο ή και όχι. Γενικότερα, σε μια άτυπη μορφή Μεντορικής ο καθένας μπορεί να καθοδηγεί τον άλλο, για οποιοδήποτε χρονικό διάστημα, με όσους επιθυμούν να συμμετέχουν, με συναντήσεις δια ζώσης ή ψηφιακά.

Σύμφωνα με τον Villani (2006), προγράμματα Μεντορικής που βασίζονται στη φιλική σχέση και στη χαλαρή επαφή, αν και στηρίζονται στην καλή προαίρεση, δεν παράγουν τα επιθυμητά αποτελέσματα, δεν παρέχουν συνεχόμενη υποστήριξη και οι μέντορες δεν έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση να καθοδηγούν αποτελεσματικά.

Ωστόσο ο ευκαιριακός χαρακτήρας της άτυπης Μεντορικής σχέσης και η ευελιξία που χαρακτηρίζει την ύπαρξή της, γίνεται «παράδειγμα προς μίμηση» θέτοντας δομημένα προγράμματα Μεντορικής σε τέτοια βάση, ώστε η λειτουργία τους, να προσομοιάζει με αυτή, της άτυπης Μεντορικής σχέσης. Αναγνωρίζοντας την αξία της άτυπης Μεντορικής σχέσης, πολλοί οργανισμοί και ιδρύματα που αναπτύσσουν δομημένα προγράμματα Μεντορικής, δημιουργούν ευκαιρίες ώστε να ενθαρρύνουν και να βοηθήσουν την άτυπη Μεντορική σχέση, εντός ενός επίσημα δομημένου προγράμματος. Σε αυτά τα προγράμματα υπάρχει διοικητική υποστήριξη, ενώ παράλληλα επιτρέπεται στους καθοδηγούμενους, να συμμετέχουν στο πρόγραμμα χωρίς να έχουν μια συγκεκριμένη χρονική δέσμευση (Miller & Benefiel, 1998). Οργανώνονται ομιλίες και παρέχεται βοήθεια στην έρευνα και τη διδασκαλία- για προγράμματα Μεντορικής στην εκπαίδευση. Να σημειωθεί ότι η άτυπη Μεντορική σχέση ενδείκνυται σε περιπτώσεις προγραμμάτων που δεν έχουν την οικονομική υποστήριξη από τους οργανισμούς ή τα ιδρύματα που τα εφαρμόζουν για αυτό και δουλεύει καλά σε μικρούς οργανισμούς, κολλέγια κτλ.

2.4.2 Τυπική Μεντορική Σχέση (Formal Mentoring)

Σύμφωνα με τους Allen & Eby (2007), η τυπική Μεντορική σχέση είναι, μεταφορικά μιλώντας, σαν τον «γάμο από συνοικέσιο»! Ο δομημένος προσανατολισμός στη σχέση, βοηθά τους «εικονικά ξένους» να αισθανθούν άνετα μεταξύ τους.

Η τυπική Μεντορική σχέση, η οποία δημιουργείται στο πλαίσιο του δομημένου προγράμματος Μεντορικής, προκύπτει από την ανάγκη παροχής, ίσων ευκαιριών στην πρόσβαση του δικτύου των μεντόρων. Οι ίδιοι οι καθοδηγούμενοι ζητούν βοήθεια ώστε να βρουν τον κατάλληλο μέντορα. Αυτή η βοήθεια παρέχεται στα δομημένα

προγράμματα Μεντορικής και δημιουργεί τις τυπικές μεντορικές σχέσεις, απαλείφοντας κάθε είδους αποκλεισμού - φυλετικού, ηλικιακού, σεξιστικού, κοινωνικού κτλ., για τους συμμετέχοντες. Οι μέντορες και οι καθοδηγούμενοι έχουν επιλεγεί από τον συντονιστή – διαμεσολαβητή του προγράμματος Μεντορικής, με συγκεκριμένα κριτήρια, προκειμένου να δημιουργηθούν τα ζεύγη για την τυπική Μεντορική σχέση. Τα αποτελέσματα αυτής της σχέσης αξιολογούνται με βάση τους προκαθορισμένους στόχους, που θέτει το κάθε πρόγραμμα Μεντορικής και ο οργανισμός/εταιρεία που το οργανώνει. Για αυτό λοιπόν, τα προγράμματα Μεντορικής στα οποία αναπτύσσεται τυπική Μεντορική σχέση, χαρακτηρίζονται ως δομημένα και ονομάζονται προγράμματα τυπικής Μεντορικής (Cambell, 2007).

Έτσι τα δομημένα προγράμματα Μεντορικής, βασίζονται στην εκπαίδευση των μεντόρων, στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων της καθοδήγησης που θα χρειαστεί να εφαρμόσουν, προκειμένου η δική τους εμπειρία και γνώση, να μπορεί να αντικατοπτριστεί στις ανάγκες του καθοδηγούμενου. Οι Cheliotes & Reilly (2010), υποστηρίζουν ότι στην τυπική Μεντορική σχέση, ο Μέντωρ αναπτύσσει τη δεξιότητα του καλού ακροατή, μέσω της ενεργούς ακρόασης. Έχοντας πάντα την πεποίθηση ότι η σχέση λειτουργεί με καλή πρόθεση, οι παραπάνω συγγραφείς αναφέρουν ότι αναπτύσσεται η έμφυτη δυναμική του μέντορα και παρέχεται η ανακλαστική ανατροφοδότηση στην επικοινωνία, μεταξύ του ζεύγους.

Τα στοιχεία αυτά αναπτύσσουν τις δεξιότητες και ικανότητες του καθοδηγούμενου, ενώ παράλληλα ενδυναμώνουν τα δυνατά σημεία του καθοδηγούμενου. Πολλά προγράμματα τυπικής Μεντορικής σχέσης εφαρμόζονται στα πανεπιστήμια, κυρίως στις Η.Π.Α. Κάποια από αυτά, αναπτύσσονται ως ακαδημαϊκά προγράμματα τυπικής Μεντορικής σχέσης, όπου συμμετέχουν έμπειροι καθηγητές ως μέντορες οι οποίο καθοδηγούν τους «νεοφώτιστους» καθηγητές (Luna & Cullen, 1995· Mullen, 2005). Με αποτελεσματικό τρόπο, οι μέντορες μεταλαμπαδεύοντας την ακαδημαϊκή τους γνώση, τους κανόνες, τις αξίες και τις διαδικασίες του Πανεπιστημίου και της Σχολής που αντιπροσωπεύουν. Σκοπός τέτοιων προγραμμάτων είναι οι νεοεισερχόμενοι καθηγητές, να εγκλιματιστούν πιο γρήγορα στη Σχολή τους και να είναι πιο άμεση η ακαδημαϊκή τους κοινωνικοποίηση. Οι Allen και Eby (2007)· οι Boyle και Boice (1998)· καθώς και ο Frierson (1997) καταλήγουν ότι τα προγράμματα τυπικής Μεντορικής που εφαρμόζονται στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, εμφανίζονται να

βελτιώνουν την πρακτική στην ακαδημαϊκή εκπαίδευση. Αυτό πραγματοποιείται μέσα από τη δομή τους, τον προσεκτικό σχεδιασμό τους και την υποστήριξη των προγραμμάτων, από τα ίδια τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα που τα οργανώνουν.

Σύμφωνα με τους Chao, Walz και Gardner (1992), η τυπική Μεντορική σχέση διαφέρει από την άτυπη, όχι μόνο στον τρόπο που δημιουργούνται τα ζεύγη αλλά και στο κίνητρο που έχουν τα μέρη για να συμμετέχουν. Σύμφωνα με την έρευνά τους, το κίνητρο για να συμμετέχει κάποιος σε ένα πρόγραμμα τυπικής Μεντορικής, θα πρέπει να είναι πρώτης προτεραιότητας. Η Kram (1986), αναφέρει ότι υπάρχουν καθοδηγούμενοι που ενεργά προσπαθούν να βρουν ευκαιρίες για να συνδεθούν με κάποιον μέντορα, ενώ άλλοι ενδιαφέρονται περισσότερο να δουλεύουν μόνοι τους ή με ομότιμούς τους. Παρομοίως, κάποια στελέχη σε εταιρείες, έχουν το κίνητρο να αναλάβουν το ρόλο του μέντορα, ενώ κάποια άλλα στελέχη, δεν αγκαλιάζουν με θέρμη, έναν τέτοιο ρόλο. Η διοίκηση ενός προγράμματος τυπικής Μεντορικής θα πρέπει να ενσταλάζει ένα κλίμα αμοιβαίου ενδιαφέροντος, προκειμένου η συμμετοχή, να μην έχει στοιχεία υποχρέωσης ή εκφοβισμού. Ο εκφοβισμός αναφέρεται κυρίως στα προγράμματα που αναπτύσσουν εταιρείες ή ιδρύματα, όπου οι μέντορες είναι πιθανόν να συμμετέχουν ως απόρροια της διοικητικής τους θέσης. Σύμφωνα με τους Chao et al. (1992), το κλίμα αμοιβαίου ενδιαφέροντος, μπορεί να επιτευχθεί όταν γίνεται προσεκτική διαμόρφωση του πλαισίου της Μεντορικής σχέσης, χωρίς να υπόσχεται συγκεκριμένα οφέλη από τη συμμετοχή ή χωρίς να υπάρχουν αρνητικές επιπτώσεις, από τη μη συμμετοχή. Από τη στιγμή που ένας οργανισμός αναγνωρίσει από το ανθρώπινο δυναμικό του, το ενδιαφέρον να συμμετέχει σε ένα πρόγραμμα τυπικής Μεντορικής, θα πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη φροντίδα στη δημιουργία του κατάλληλου ζεύγους.

Οι αποτελεσματικές σχέσεις Μεντορικής, δίνουν λύσεις εκεί που εμφανίζονται διαβρωτικά προβλήματα, στην πνευματική φυσιογνωμία, στις αξίες και στη μετάδοση των αρχών που πρεσβεύουν, καθώς όλα αυτά, θα πρέπει να κληροδοτηθούν στις επόμενες γενιές καθηγητών, φοιτητών ακόμη και διοικητικών υπαλλήλων των Πανεπιστημίων.

2.5 Η έννοια της Δυαδικής και της Τριαδικής σχέσης στη Μεντορική

Η αποδόμηση της έννοιας της Μεντορικής, μας αποκαλύπτει την έννοια του Μέντορα, του Καθοδηγούμενου και αυτή της δυάδας, δηλαδή της σχέσης του Μέντορα με τον καθοδηγούμενό του, ως την έννοια μιας ξεχωριστής, διακριτής, οντότητας. Στη διεθνή βιβλιογραφία, δεν είναι ασυνήθιστη η χρήση της δυαδικής αντίληψης της Μεντορικής, ήδη από την πρωτοποριακή έρευνα της Kram (1985). Πολλές έρευνες αναφέρονται στα αποτελέσματά τους σε σχέση με την δυαδική εφαρμογή τους, εννοώντας τον αντίκτυπο που έχουν οι παράγοντες που μελετούν στην Μεντορική σχέση, του μέντορα με τον καθοδηγούμενό του, ως μία ενιαία και αυτοτελή οντότητα. Αναφέρονται μάλιστα στα αποτελέσματά τους, έχοντας «καλή» ή «κακή» δυαδική εφαρμογή. Θεωρώντας τη Μεντορική ως δυαδική σχέση, δεν σημαίνει ότι αποκλείουμε ο Μέντωρ να έχει ταυτόχρονα πολλούς καθοδηγούμενους, ούτε αποκλείουμε ο καθοδηγούμενος να έχει ταυτοχρόνως πολλούς μέντορες. Κάποιος μπορεί ταυτόχρονα να λειτουργεί ως Μέντωρ για κάποιον άλλο, ενώ παράλληλα να είναι καθοδηγούμενους κάποιου άλλου μέντορα. Όπως επίσης θα δούμε στη συνέχεια, την ανάπτυξη δικτύων, όπου οι καθοδηγούμενοι, μετά από επιτυχημένα προγράμματα Μεντορικής, γίνονται οι ίδιοι μέντορες, για κάποιους άλλους καθοδηγούμενους. Καμία από τις παραπάνω σχέσεις δεν είναι ανακόλουθη με την δυαδική έννοια της Μεντορικής (Bozeman, 2008).

Η Μεντορική σχέση για να λειτουργήσει, θα πρέπει να πληροί κάποιες ελάχιστες συνθήκες. Ενώ για να αποδώσει το μέγιστο όφελος στη δυάδα θα πρέπει να εφαρμόζει κάποιες άριστες συνθήκες. Μέγιστο όφελος έχουμε όταν:

α) Ο Μέντωρ έχει τη γνώση που προτιμά – ενδιαφέρει τον καθοδηγούμενο

β) Ο Μέντωρ έχει το χάρισμα της μεταδοτικότητας

γ) Ο Καθοδηγούμενος έχει την ικανότητα να αντιλαμβάνεται την γνώση που του μεταδίδει ο Μέντωρ

δ) Ο Καθοδηγούμενος, έχει την ικανότητα να κάνει κτήμα του, τη γνώση που του μεταδίδεται.

Στην πραγματικότητα όμως αυτή η εφαρμογή των άριστων συνθηκών, δεν ικανοποιείται πάντα στο μέγιστο βαθμό. Ακόμη όμως και στις περιπτώσεις που δεν έχουμε το μέγιστο όφελος και δεν πληρούνται οι άριστες συνθήκες εφαρμογής, η

Μεντορική, εξακολουθεί να προσφέρει όφελος στη δυάδα, σαν μία ενιαία οντότητα, όπως εμφανίζεται στο «Godness of Fit model» των Bozeman & Feenley (2008). Οι περισσότερες Μεντορικές σχέσεις ,λειτουργούν σε μια ενδιάμεση κατάσταση όπου ως προϊόν κοινωνικής ανταλλαγής, εστιάζουν όχι μόνο στα κίνητρα και τις ανάγκες του καθοδηγούμενου, αλλά και σε αυτές του μέντορα. Εστιάζουν δηλαδή στην από κοινού βελτιστοποίηση των διαφορετικών και πιθανόν αντικρουόμενων προτιμήσεων του μέντορα και του καθοδηγούμενου, δηλαδή της δυάδας.

Οι Mullen & Hutinger (2008), αναφέρονται στην τριαδική Μεντορική σχέση, περιγράφοντας αυτή που αναπτύσσεται ανάμεσα στον μέντορα, στον καθοδηγούμενο και στο Πανεπιστημιακό Ίδρυμα που υποστηρίζει δομημένα προγράμματα Μεντορικής των σχολών του. Πρόκειται για προγράμματα που βασίζονται στην εθελοντική συμμετοχή των ακαδημαϊκών καθηγητών. Η ανάθεση του μέντορα γίνεται μέσω ενός ακαδημαϊκού διαμεσολαβητή. Είναι η ίδια «δυναμική Μεντορική τριάδα», στην οποία αναφέρονται οι Mullen & Kennedy (2007). Καθώς τα δομημένα προγράμματα Μεντορικής, γίνονται ολοένα και πιο δημοφιλή κυρίως στην Αμερική αλλά και διεθνώς, τα Πανεπιστήμια αναπτύσσουν προγράμματα από τα οποία ωφελούνται και τα ίδια. Πιο διαδεδομένα είναι προγράμματα σε επίπεδο Σχολών, Τμημάτων, και νέο-εισαχθέντων καθηγητών. Μέσω της Μεντορικής κουλτούρας, μεταφέρονται οι κανόνες οι αξίες και οι διαδικασίες του εκπαιδευτικού Ιδρύματος στους νέους καθηγητές του. Ανάλογες τριαδικές σχέσεις δημιουργούνται και σε επιχειρήσεις και οργανισμούς που εφαρμόζουν δομημένα προγράμματα Μεντορικής.

2.6 Η Σύζευξη Μέντορα – Καθοδηγούμενου και ο ρόλος του Διαμεσολαβητή

Η σύζευξη ή αλλιώς η διαδικασία δημιουργίας του ζεύγους στην Μεντορική σχέση, βασίζεται σε μια αποδεκτή εφαρμογή όπου οι προτιμήσεις και τα κίνητρα του μέντορα, ταιριάζουν με αυτά του καθοδηγούμενου και αντίστροφα. Το ζεύγος αυτό για να λειτουργήσει σε μια ποιοτική Μεντορική σχέση με διάρκεια, θα πρέπει να βασίζεται στην αμοιβαιότητα. Αμοιβαιότητα ως προς τα οφέλη που απολαμβάνουν και τα δύο μέλη του ζεύγους. Με την ικανοποίηση αυτής της συνθήκης της αμοιβαιότητας, το

ζεύγος είναι διατεθειμένο να επενδύσει στη Μεντορική σχέση με το μέγιστο όφελος και την μέγιστη απόδοση για την δυάδα.

Στη διεθνή βιβλιογραφία ελάχιστες είναι οι μελέτες οι οποίες έχουν εστιάσει στη διαδικασία με βάση την οποία δημιουργούνται οι άτυπες σχέσεις Μεντορικής (Bozeman & Feeney, 2007). Πιθανότατα, ο λόγος για τον οποίο η διαδικασία σύζευξης δεν είχε ερευνηθεί επαρκώς, είναι γιατί οι περισσότερες σχέσεις Μεντορικής δημιουργούνταν ιστορικά σε επίσημα δομημένα προγράμματα, όπου η προσωπική επιλογή του μέντορα και του καθοδηγούμενου μετρούσε ελάχιστα ή καθόλου στην τελική επιλογή του ζεύγους (Bozeman & Feeney, 2007).

Ωστόσο, η σύγχρονη βιβλιογραφία ανατρέπει αυτή τη στατική προσέγγιση, στρέφοντας το ερευνητικό ενδιαφέρον στον τρόπο που οργανώνεται η άτυπη σύζευξη. Αντίθετα με τη σύζευξη «Μέντωρ – Καθοδηγούμενου» στα επίσημα δομημένα προγράμματα Mentoring, η έναρξη των άτυπων σχέσεων τεκμηριώνεται πλέον ως μια διαδικασία που βασίζεται στη διαπροσωπική χημεία (chemistry) και στις κοινές προσδοκίες των δύο μερών (Gavel International, 2021). Παράλληλα, ο καθοδηγούμενος (mentee) παύει να αντιμετωπίζεται ως παθητικός δέκτης και αναδεικνύεται σε ενεργό "αρχιτέκτονα" ο οποίος επιδεικνύοντας προληπτική συμπεριφορά (proactivity), αξιολογεί τις ανάγκες του και προσεγγίζει στρατηγικά τους κατάλληλους συμβούλους (National Institutes of Health [NIH], 2021). Τέλος, η σύγχρονη έρευνα επεκτείνει την παρατήρηση των Bozeman & Feeney για το στενό, δυαδικό "ζεύγος" (dyad), αποδεικνύοντας ότι οι εργαζόμενοι σήμερα επιδιώκουν τη μετάβαση προς διευρυμένα αναπτυξιακά δίκτυα (developmental networks), αντλώντας άτυπη καθοδήγηση ταυτόχρονα, από πολλαπλές πηγές (Hackmann & Malin, 2020).

Είναι κοινός τόπος ότι η εύρεση του κατάλληλου μέντορα είναι πολύ κρίσιμη στην επιτυχία κάθε προγράμματος Μεντορικής, τυπικής ή άτυπης μορφής. Στη βιβλιογραφία, υπάρχουν αντικρουόμενες ενδείξεις σχετικά με τον βέλτιστο τρόπο επιλογής του ζεύγους κατά τη διαδικασία της σύζευξης. Οι Bell και Treleaven (2010), σε μια λεπτομερή ανάλυση της διαδικασίας σύζευξης, σε ένα πιλοτικό ακαδημαϊκό πρόγραμμα Μεντορικής, τονίζουν τις επιπτώσεις που έχει η σύζευξη στην δημιουργία Μεντορικής κουλτούρας στην ανώτατη εκπαίδευση. Το πιλοτικό πρόγραμμα που αναλύουν, διήρκησε πέντε χρόνια και είχε 121 συμμετέχοντες. Οι καθοδηγούμενοι

επέλεγαν οι ίδιοι τον μέντορά τους, μέσα από ένα σύνολο εθελοντών μεντόρων. Η διαδικασία γνωριμίας στην πρώτη τους συνάντηση, χαρακτηρίστηκε από κάποιους ως άβολη και εκφοβιστική. Σε αυτή τη διαπίστωση, δηλαδή ότι ο σχηματισμός αποτελεσματικών ζευγών θεωρείται ως το πιο αποθαρρυντικό – «τρομακτικό» μέρος στο στήσιμο ενός προγράμματος Μεντορικής, συνηγορεί και ο Boice (1992, p.53). Ενισχυτικά της παραπάνω διαπίστωσης, ο Zachary (2005, p.43) θεωρεί ότι το πιο ευαίσθητο και δύσκολο μέρος στην εφαρμογή και λειτουργία της Μεντορικής σχέσης είναι ο ίδιος ο «χορός ζευγαρώματος», όπου η συνάντηση γνωριμίας με τον υποψήφιο μέντορα μπορεί να γίνει μια ανησυχητική και άβολη διαδικασία.

Σε συνέχεια της ανάλυσης των Bell και Treleaven (2010), κάποιοι από τους συμμετέχοντες, βρήκαν ταίρι ενώ 9 στους 23 δεν προχώρησαν σε Μεντορική σχέση. Η συγκεκριμένη έρευνα καταλήγει στο συμπέρασμα ότι όταν η διαδικασία εύρεσης ζεύγους στη Μεντορική σχέση, είναι προσαρμοσμένη στα μέτρα και τις ανάγκες των καθοδηγούμενων, τότε αυτοί αισθάνονται πιο βολικά στη διαδικασία εύρεσης του κατάλληλου μέντορα. Η κάλυψη αυτής της συνθήκης, αναπτύσσει μια επιτυχημένη Μεντορική σχέση με διάρκεια.

Υπάρχουν διάφοροι τρόποι όπου μπορούν να σχηματιστούν ζευγάρια μέντορα - καθοδηγούμενου. Σύμφωνα με τον Chao et al (1992), ανάλογα με την τυπική ή άτυπη Μεντορική σχέση στην οποία συμμετέχουν, η σύζευξη μέντορα – καθοδηγούμενου, διαφέρει ως προς το βαθμό παρότρυνσης – κινήτρου και για τα δύο μέρη. Στην άτυπη μορφή Μεντορικής η ζεύξη δημιουργείται από την πλευρά του μέντορα, με κίνητρο την επιθυμία να βοηθήσει τον καθοδηγούμενο και από την πλευρά του καθοδηγουμένου, με κίνητρο την επιθυμία του να είναι δεκτικός στην συμβουλή και την βοήθεια του μέντορα. Η ζεύξη στην τυπική μορφή Μεντορικής, απαιτείται ένας βαθμός πίεσης, διότι και οι δύο μπορεί να συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα ως υποχρέωση της λειτουργικής τους θέσης. Η πίεση αυτή μπορεί να μειώσει το κίνητρο του μέντορα να βοηθήσει τον καθοδηγούμενο ενώ παράλληλα μπορεί να μειώσει την προθυμία του καθοδηγούμενου να είναι δεκτικός στην βοήθεια του μέντορα (Chao et al., 1992).

Ανεξαρτήτως του τρόπου με τον οποίο γίνεται τελικά η επιλογή του ζεύγους – όπως θα αναλύσουμε παρακάτω – είναι πιθανόν να έχουμε αστοχίες στη αποτελεσματική

λειτουργία του ζεύγους. Δηλαδή προβλήματα στη σύζευξη παρατηρούνται είτε όταν το ζεύγος δημιουργήθηκε σε άτυπη Μεντορική σχέση είτε σε τυπική Μεντορική σχέση. «Η επαγγελματική εμπειρία ή /και η αναντιστοιχία προσωπικότητας» (Enrich et al., 2004) είναι τα δύο πιο συχνά προβλήματα που εμφανίζονται στις Μεντορικές σχέσεις. Σύμφωνα με την έρευνα των Enrich et al, οι καθοδηγούμενοι αναφέρουν σε ποσοστό 12.6% -στις διάφορες έρευνες- και οι μέντορες σε ποσοστό 17%, το πρόβλημα της αναντιστοιχίας στην προσωπικότητα ως αίτιο της άστοχης σύζευξης, στη Μεντορική σχέση.

Στις άτυπες Μεντορικές σχέσεις, τα ζεύγη σχηματίζονται αυθόρμητα και εθελοντικά (Clarke, 2004). Οι συμμετέχοντες σε τέτοιες σχέσεις είναι πιθανόν να μην θεωρούν τους εαυτούς τους εμπλεκόμενους σε Μεντορική σχέση, αλλά να εκλαμβάνουν την σχέση που δημιουργείται με το άλλο μέλος του ζεύγους, ως «φυσικό συμβάν» ή ως «ευτυχής συγκυρία». Στα ανεπίσημα προγράμματα Μεντορικής, όπως θα δούμε και στη συνέχεια, θεωρείται ότι οι σχέσεις που δημιουργούνται, παράγουν καλύτερα αποτελέσματα από ότι σε αυτές που δημιουργούνται στα δομημένα προγράμματα Μεντορικής, (Blake Beard, 2001). *Και αυτό είναι ένα σημείο στη βιβλιογραφία που χρειάζεται περαιτέρω έρευνα.* Ωστόσο, έχει παρατηρηθεί ότι τα οφέλη της Μεντορικής δεν τα απολαμβάνουν όσοι δεν έχουν πρόσβαση στο δίκτυο που κινούνται οι εθελοντές μέντορες στα ανεπίσημα προγράμματα Μεντορικής. Είναι πιο πιθανόν ομάδες με συγκεκριμένα φυλετικά, ηλικιακά, εθνικά, επαγγελματικά ή άλλα χαρακτηριστικά, να λειτουργούν ως «μειονότητες» και να αποκλείονται ή να έχουν περιορισμένη πρόσβαση συμμέτοχής, σε προγράμματα Μεντορικής. Εδώ βλέπουμε ότι τα δομημένα προγράμματα μπορούν να προσφέρουν ευκαιρίες σε όλους τους καθοδηγούμενους ώστε να απολαμβάνουν τα οφέλη τη Μεντορικής. Στα δομημένα προγράμματα, τα ζεύγη σχηματίζονται από τους συντονιστές των προγραμμάτων Μεντορικής. Οι συντονιστές «διαμεσολαβούν» ώστε να ταιριάζουν τα ζεύγη. Σύμφωνα με τον Mullen (2008), οι διαμεσολαβητές σε δομημένα προγράμματα Μεντορικής ανάμεσα σε Σχολές Πανεπιστημίων, έχουν μια υποχρέωση: να βεβαιώνουν ότι οι μέντορες και οι καθοδηγούμενοι έχουν προσεχτικά επιλεγεί σε ζεύγη.

Η σύζευξη λοιπόν επιτυγχάνεται είτε με τυχαία κατανομή είτε βασιζόμενη σε στοιχεία του βιογραφικού τους σημειώματος, στα ενδιαφέροντα του καθοδηγούμενου και στην

εμπειρία του μέντορα. Κάποιες έρευνες στη βιβλιογραφία, δείχνουν ότι δημιουργούνται επιτυχείς σχέσεις ενώ άλλες έρευνες δείχνουν ότι αποτυγχάνουν οι σχέσεις που δημιουργούνται με τυχαία κατανομή των ζευγών. Συγκεκριμένα οι Chao et al. (1992, p. 634) αναφέρουν ότι μια τυχαία σύζευξη είναι «ανάλογη ενός ραντεβού στα τυφλά» , με μια μικρή πιθανότητα η σύζευξη να είναι επιτυχής. Αντιθέτως ο Boice (1992), υποστηρίζει ότι τα περισσότερα ζευγάρια που δημιουργήθηκαν με τυχαία κατανομή, είχαν επιτυχημένη Μεντορική σχέση. Επίσης, οι Ragins et al (2000), βρήκαν ότι τα ζεύγη που δημιουργήθηκαν με δική τους συμμετοχή στη διαδικασία σύζευξης, δεν λειτούργησαν πιο αποτελεσματικά από ζεύγη που δημιουργήθηκαν με απευθείας ανάθεση από τον συντονιστή του προγράμματος. Οι πλειοψηφία σε έρευνες της Αυστραλίας, δείχνουν ότι η «χημεία» ανάμεσα στον μέντορα και τον καθοδηγούμενο, δεν αποτελεί παράγοντα που συμβάλλει στην επιτυχία της Μεντορικής σχέσης. Από την άλλη πλευρά, σύμφωνα με τους Allen et al. (2006), η συνειδητή συμμετοχή του καθοδηγούμενου και του μέντορα στη διαδικασία επιλογής ζεύγους, είναι αναμφίβολα σημαντική και για τους δύο. Αντιλαμβανόμενοι ότι έχουν φωνή στη διαδικασία ζεύξης, ο Μέντωρ και ο Καθοδηγούμενοι, αρχίζουν να επενδύουν στη μεταξύ τους σχέση, πριν ακόμη ξεκινήσει επίσημα η Μεντορική σχέση, μέσω του προγράμματος. Έχουν δηλαδή ισχυρότερο κίνητρο για να μεγιστοποιήσουν το όφελος από τη μεταξύ τους σχέση. Αυτό εξηγεί γιατί η συνειδητή συμμετοχή στη διαδικασία σύζευξης φαίνεται να είναι το στοιχείο κλειδί της αποτελεσματικής εφαρμογής της Μεντορικής.

Στη συνέχεια της βιβλιογραφικής ανάλυσης θα διαπιστώσουμε ότι αυτό θα αποτελέσει και κομβικό σημείο εφαρμογής στην ευέλικτη μορφή Μεντορικής η οποία εμφανίζεται ως η πλέον αποδοτική. Βεβαίως και εδώ, τα αντικρουόμενα αποτελέσματα στη βιβλιογραφία, υποδεικνύουν την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα στη διαδικασία σύζευξης.

Σε κάποια δομημένα προγράμματα ο καθοδηγούμενος μπορεί να επιλέξει ο ίδιος τον δικό του μέντορα. Σε αυτά τα προγράμματα σύμφωνα με τους Bell & Treleaven (2010), παρατηρείται «Διπλό» όφελος για την ίδια τη Μεντορική σχέση. Συγκεκριμένα, από τη μια, μειώνεται η πιθανότητα λανθασμένης, δηλαδή άστοχης σύζευξης ενώ παράλληλα δημιουργείται μια πιο βολική και άνετη θέση του καθοδηγούμενου, στη συνάντησή του με τον μέντορα. Ωστόσο σύμφωνα με τους

Metros & Yang (2006, p.7) εμφανίζονται και κάποιοι κίνδυνοι όπως αυτοί που προκύπτουν από την διαχείριση των παρακάτω υποθέσεων εργασίας:

α) Μπορεί μια επαγγελματική ή προσωπική σχέση να φθαρεί ή να διαρραγεί εάν ο υποψήφιος μέντορας απορρίψει μια αίτηση;

β) Μπορεί ένας μελλοντικός μέντορας να εκλάβει την πρόσκληση – αίτηση ως τιμή ή ως υποχρέωση;

γ) Μπορεί ο Μέντωρ να θεωρήσει ότι απειλείται από ένα φιλόδοξο καθοδηγούμενο ο οποίος μπορεί να ενδιαφέρεται στο μέλλον να αποκτήσει την οργανική θέση του μέντορα;

δ) Καταλαβαίνει ο Καθοδηγούμενος πώς αντιλαμβάνονται οι υπόλοιποι στον οργανισμό/εκπαιδευτικό ίδρυμα, την επιλογή του για τον συγκεκριμένο μέντορα;

ε) Εάν ο μέντορας έχει κάποια επαγγελματική αποτυχία, θα έχει και ο καθοδηγούμενος;

ζ) Απολαμβάνει ο Μέντορας την εκτίμηση και το σεβασμό των συναδέλφων του και γενικότερα στο επαγγελματικό του χώρο; (Metros & Yang, 2006, p.7)

Οι διαμεσολαβητές προγραμμάτων Μεντορικής θα πρέπει ωστόσο, να διαχειριστούν συναισθήματα απογοήτευσης τα οποία μπορεί να προκληθούν στους μέντορες εάν αυτοί δεν επιλεγούν από κάποιους καθοδηγούμενους, σε περιπτώσεις όπου η σύζευξη, γίνεται μέσω προσωπικής επιλογής. Σύμφωνα με έρευνα από το Πανεπιστήμιο του Σίδνεϋ, το οποίο το 2009 είχε δυναμικό 3.081 ακαδημαϊκό προσωπικό, και 46.054 φοιτητές- ως συνέχεια της έρευνας σε πιλοτικό πρόγραμμα Μεντορικής που ξεκίνησε το 2008, στις σχολές Διοίκησης και Οικονομίας Εκπαίδευσης και Κοινωνικής Εργασίας, διαπιστώνει τα εξής:

α) Η αρχική αδεξιότητα που αισθάνθηκαν οι καθοδηγούμενοι κατά τη διάρκεια του πιλοτικού προγράμματος Μεντορικής, μπορεί να κατευθυνθεί αποτελεσματικότερα προσφέροντας μια εξατομικευμένη διαδικασία για τους καθοδηγούμενους να διαλέξουν τον μέντορά τους

β) Η επιλογή του μέντορα από τον καθοδηγούμενο βασίζεται στην προ υπάρχουσα σύνδεση που τονίζει την προσωπική φύση στην οποία βασίζεται η Μεντορική σχέση

γ) Η μεσιτεία στο σχηματισμό των ζευγαριών στα προγράμματα Μεντορικής και η ανάπτυξη της Μεντορικής κουλτούρας γενικότερα, μπορεί να διευκολυνθεί από έναν ακαδημαϊκό συντονιστή -διαμεσολαβητή σε δομημένα, τυπικά αλλά ωστόσο εξατομικευμένα προγράμματα Μεντορικής.

Αυτό το συμπέρασμα αναφέρεται στην ευελιξία που πρέπει να χαρακτηρίζουν τα επίσημα προγράμματα Μεντορικής, καθώς οι ευέλικτες ρυθμίσεις, σύμφωνα με την έρευνα στο Πανεπιστήμιο του Σίδνεϋ της Αυστραλίας, - με τη συμμετοχή 26 ακαδημαϊκών καθηγητών από την Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας και τη Σχολή Εκπαίδευσης και Κοινωνικής Εργασίας - έδειξε ότι ήταν σημαντικές για μια σειρά θεμάτων μεταξύ των οποίων και ο καθορισμός των ζευγών (Ewing et al., 2008).

2.7 Αρνητική Μεντορική Σχέση

Το φαινόμενο της Μεντορικής, αναφέρεται στη βιβλιογραφία ως μια υπερβολικά θετική διαδικασία μάθησης, τόσο για τους μέντορες όσο και για τους καθοδηγούμενους και δεν υπάρχουν αρκετές έρευνες για τη «σκοτεινή πλευρά» της Μεντορικής, Η Μεντορική από μόνη της, δεν αρκεί για να επιτευχθεί το ωφέλιμο αποτέλεσμα για τους συμμετέχοντες. (Norman & Feiman - Nemser, 2005). Σύμφωνα με την Long (1997), κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες η Μεντορική σχέση μπορεί να είναι επιβλαβής για

τον μέντορα, τον καθοδηγούμενο ή και για τους δύο. Στην ανάλυσή της για τις αρνητικές πτυχές της Μεντορικής (Long, 1997) αναγνωρίζει ότι η έλλειψη χρόνου για τη Μεντορική, ο ανεπαρκής προγραμματισμός, η αναποτελεσματική σύζευξη μέντορα-καθοδηγούμενου, η έλλειψη κατανόησης της διαδικασίας της Μεντορικής, καθώς και η έλλειψη πρόσβασης των μειονοτήτων σε μέντορες, μπορεί να είναι καθοριστικοί παράγοντες για επιτυχία του προγράμματος Μεντορικής. Επίσης, αναφέρει ότι όταν δεν υπάρχει επαρκής χρηματοδότηση ή η εξοικονόμηση χρηματικών πόρων δεν έχουν τακτοποιηθεί πριν την έναρξη του προγράμματος, από τον οργανισμό που εφαρμόζει το πρόγραμμα Μεντορικής, τότε έχουμε πιθανότητα αποτυχίας. Σύμφωνα με τον Douglas (1997, p.86) η έλλειψη υποστήριξης από τον οργανισμό που εφαρμόζει

πρόγραμμα Μεντορικής, οι δυσκολίες στο συντονισμό του προγράμματος και στην εξεύρεση πόρων που σχετίζονται με το πρόγραμμα Μεντορικής, αποτελούν μειονέκτημα. Πράγματι κάποιες σχέσεις Μεντορικής δεν είναι πάντα θετικές, σύμφωνα με τον Long (1997) και Mullen (2008).

Όταν το αποτέλεσμα της Μεντορικής αξιολογείται αρνητικά γίνεται είτε γιατί:

α) υπάρχουν αρνητικές πτυχές της σχέσης μέντορα - καθοδηγητή, όπου οι προσδοκίες τα κίνητρα και η αξιολόγηση δεν ταιριάζουν απόλυτα. Αυτές οι αρνητικές πτυχές μπορεί να οδηγήσουν σε ανεπαρκείς σχέσεις, όχι όμως σε αρνητικές σχέσεις. Στις περιπτώσεις αυτές, η δυάδα μέντορα – καθοδηγητή, παρά τις όποιες αρνητικές πτυχές, εξακολουθεί να εκλαμβάνει τη σχέση γενικά, ως θετική.

β) υπάρχουν στοιχεία υποχρέωσης και εκμετάλλευσης στη σχέση μέντορα - καθοδηγητή. Ωστόσο, εάν μια σχέση έχει τέτοια στοιχεία, δεν μπορεί να χαρακτηρίζεται ως Μεντορική αφού έχουμε ως δεδομένο ότι η Μεντορική σχέση βασίζεται σε εθελοντική βάση και δεν υπάρχει η υποχρέωση ή η εκμετάλλευση (Bozeman & Feeley, 2008).

Τα προγράμματα Μεντορικής συνήθως αποτυγχάνουν λόγω του φτωχού σχεδιασμού και των μπερδεμένων στόχων. Σύμφωνα με το (United States Office of Personnel Management's "Best Practices: Mentoring 2008"), τόσο τα προγράμματα όσο και οι σχέσεις Μεντορικής αποτυγχάνουν, για ένα πλήθος λόγων και προβλημάτων όπως π.χ. η έλλειψη συμμετοχής σε επίπεδο μεντόρων και καθοδηγητών, η απουσία ηγετικής διοικητικής ομάδας, ο ελλιπής σχεδιασμός του προγράμματος, οι μη ρεαλιστικές προσδοκίες από το πρόγραμμα και τη Μεντορική σχέση, και οι μπερδεμένοι στόχοι. Σύμφωνα με την δομημένη ανάλυση σε 300 ερευνητικές εργασίες στην Μεντορική σε τρεις κλάδους, της εκπαίδευσης, της ιατρικής και των επιχειρήσεων των Enrich et al. (2011) η «σκοτεινή πλευρά» της Μεντορικής στην εκπαιδευτική κοινότητα, παρουσιάζει δύο ως τα πιο συχνά προβλήματα: Είναι η έλλειψη χρόνου και η αναντιστοιχία της προσωπικότητας και της επαγγελματικής πείρας. Αναφέρουν συγκεκριμένα ότι η «Κακή καθοδήγηση μπορεί να είναι χειρότερη από την καθόλου καθοδήγηση». Ωστόσο θεωρούν ότι τα πιθανά προβλήματα στη Μεντορική δεν είναι ανυπέρβλητα. Υποστηρίζουν, ότι με προσεκτικό και ευαίσθητο σχεδιασμό και επιδέξια ηγεσία τα περισσότερα προβλήματα μπορούν να μειωθούν. Καταλήγουν ότι η

σπουδαιότητα της εκπαίδευσης των μεντόρων, η προσεκτική επιλογή των συμμετεχόντων και η ανάγκη συνεχούς αξιολόγησης των προγραμμάτων (τόσο και τη λήξη όσο και κατά τη διάρκεια λειτουργίας τους), είναι παράγοντες που μπορούν να αναστρέψουν την όποια λανθάνουσα εικόνα στην Μεντορική.

Επιτυχημένο πρόγραμμα Μεντορικής έχουμε όταν γίνεται εξ αρχής κατανοητό το πρόγραμμα, με τους στόχους που έχουν τεθεί προς εκπλήρωση, όταν υπάρχει επαρκής προγραμματισμός και πιστή εφαρμογή αυτού καθώς και όταν ακολουθεί η αξιολόγηση της ανατροφοδότησης από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα τόσο των μεντόρων όσο και των καθοδηγητών (United States Office of personnel Management; Best Practices: Mentoring, 2008).

Ένα αληθινά αποτελεσματικό πρόγραμμα Μεντορικής, άτυπο ή δομημένο, θα πρέπει να σχεδιάζεται, να αναπτύσσεται και να εφαρμόζεται με έναν τρόπο περιεκτικό προκειμένου να εκμεταλλεύεται πλήρως τους πόρους που έχει στη διάθεσή του. Όταν δεν αποδίδεται επαρκής χρόνος στην Μεντορική ή όταν ο καθοδηγούμενος δεν έχει την δυνατότητα επιλογής μέντορα, τότε το πρόγραμμα Μεντορικής έχει μεγάλο κίνδυνο αποτυχίας (Ewing et al., 2008).

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η απάντηση σε αυτό είναι η ευελιξία τόσο στη δημιουργία ζευγών όσο και στην ανάπτυξη της Μεντορικής σχέσης, όπως θα δούμε παρακάτω.

2.8 Αυτοαποτελεσματικότητα

Η αυτοαποτελεσματικότητα, έννοια που εισήγαγε ο Albert Bandura (1997) είναι πολύ σημαντική για την επίτευξη κάποιου στόχου. Αναφέρεται στην πεποίθηση του ατόμου ότι μπορεί να τα καταφέρει, δηλαδή ότι έχει αληθινή εμπιστοσύνη στις ικανότητές του. Η εμπιστοσύνη μπορεί να είναι γενικευμένη: Το άτομο θεωρεί τον εαυτό του ικανό να καταπιαστεί και να τα καταφέρει με πολλών ειδών ασχολίες. Το υποκείμενο ωστόσο μπορεί να αναγνωρίζει τις δυνατότητές του μόνο σε συγκεκριμένους τομείς. Η αίσθηση της αυτοαποτελεσματικότητα εδώ διαφοροποιείται ανάλογα με το αντικείμενο. Άτομα με χαμηλή αυτοπεποίθηση συχνά δεν έχουν καλά ανεπτυγμένη αίσθηση

αυτοαποτελεσματικότητας. Πιθανώς να θεωρούν τους εαυτούς τους ανίκανους να τα καταφέρουν. Η χαμηλή αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας μπορεί να τους οδηγήσει σε άγχος κατά την εκτέλεση μιας πράξης ή χαμηλή δέσμευση στην προσπάθεια εκπλήρωσης του στόχου, επαληθεύοντας έτσι την αρχική τους εκτίμηση για ανικανότητα. Με αυτόν τον τρόπο αναδύεται ένας φαύλος κύκλος αποτυχίας. Η αυτοαποτελεσματικότητα είναι πολύ σημαντικός δείκτης για το αν το άτομο θα δεσμευτεί σε έναν στόχο και συνεπώς αν θα τα καταφέρει. Παρ' όλα αυτά, δεν πρέπει να λησμονούμε ότι είναι απολύτως φυσιολογικό ένας άνθρωπος να νιώθει πως υστερεί σε μερικούς τομείς, τους οποίους εκ των πραγμάτων δεν κατέχει. Εδώ η χαμηλή αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας μεταφράζεται σε ρεαλισμό και δεν είναι αρνητική. Επίσης, ακόμη και μέσα στον ίδιο τον τομέα μας (π.χ. εργασία) μπορεί να υπάρξουν συνθήκες που αντικειμενικά είναι πιο δύσκολες από άλλες, μειώνοντας έτσι την αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητάς μας. Σύμφωνα με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε από το Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνια για την εφαρμογή του μεγαλύτερου προγράμματος Mentoring σε ολόκληρη την Αμερική, δείχνει την υψηλή συσχέτιση της αυτοαποτελεσματικότητας με τη Μεντορική. Ωστόσο δεν έχει αποδειχθεί εάν η Μεντορική συμβάλει απαραίτητα στην αύξηση της αυτό - αποτελεσματικότητας καθώς όσοι έχουν υψηλή αυτό αποτελεσματικότητα, επιζητούν το Μεντορική. Η έρευνα όμως έδειξε ότι υπάρχει θετικός συσχετισμός ανάμεσα στη Μεντορική, την αυτοαποτελεσματικότητα, την έρευνα τις ηγετικές ικανότητες με την ενίσχυση της ακαδημαϊκής προόδου (Feldman, 2010).

2.9 Tipping Point

Το tipping point αναφέρεται σε ιδέες ή προϊόντα που οι άνθρωποι βρίσκουν συναρπαστικά, προκαλώντας έτσι μια εκθετική ανάπτυξη. Το tipping point είναι ένας κοινωνικός όρος, ο οποίος αναφέρεται στη στιγμή που κάτι ασυνήθιστο ή σπάνιο, όπως το internet (παλαιότερα), η ανακύκλωση (πριν τρεις δεκαετίες) ή η Μεντορική σχέση ξεκινά να γίνεται πιο σύνηθες. Tipping Point είναι όταν η Μεντορική γίνεται μεταδοτική. Ο Gladwell (2002) εξισώνει αυτό το μυστηριώδες φαινόμενο γνωστό ως tipping point με μια ταχεία και δραματική αλλαγή διαδικασιών. Όταν ξεκινά να αναπτύσσεται μια απόδοση πρωτοφανούς δημοφιλίας στην ακαδημαϊκή κουλτούρα διεθνώς, για την Μεντορική. Στην περίπτωση της Μεντορικής, αυτό θα σήμαινε ότι

μέσα από τέτοιες διαδικασίες, καλώς δομημένα, εκτελεσμένα και συντονισμένα προγράμματα Μεντορικής, θα εξαπλώνονταν σύντομα. (Mullen, 2008). Επιτυχής είναι ο παραλληλισμός της ανακύκλωσης πριν 3 δεκαετίες και τη συμμετοχή που υπάρχει σήμερα στα προγράμματα ανακύκλωσης παγκοσμίως αναγνωρίζοντας τα τεράστια οφέλη που έχει για τον άνθρωπο και το περιβάλλον με τη Μεντορική και τη δυναμική που έχει στα οφέλη προς τον άνθρωπο και τις ανθρώπινες σχέσεις (αναφέρεται στο διαδικτυακό κανάλι, σε ομιλία της Shirley Liu TEDx EDHCC Business School "Why the power of mentoring can change the world").

2.10 Μεντορική και Πολιτισμικές Διαφορές.

Η Μεντορική έχει γίνει ένα διεθνές φαινόμενο το οποίο ωθήθηκε από το επεκτεινόμενο παγκόσμιο περιβάλλον (Mullen, 2012) και την τεχνολογική εποχή (Bulter et al., 2013). Η επιτυχία ή η αποτυχία των προγραμμάτων Μεντορικής εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες μεταξύ των οποίων, οι πολιτισμικές διαφορές ανάμεσα στους εμπλεκόμενους, οι οποίες παίζουν καθοριστικό ρόλο (Kochan & Pascarelli, 2012). Αν και δεν υπάρχει ένας ορισμός για τον πολιτισμό, παγκόσμιας κοινής αποδοχής (Dorfman & House, 2004) ο ορισμός των House & Javidan (2004, p.15) είναι αυτός που ακολουθείται ευρέως στη διεθνή βιβλιογραφία και αναφέρει τα εξής: «Κοινά κίνητρα, αξίες, ιδανικά, ταυτότητες και ερμηνείες ή έννοιες σημαντικών γεγονότων τα οποία απορρέουν από κοινές εμπειρίες των μελών των συλλογικοτήτων που διαβιβάζονται μεταξύ των γενεών».

Αν και αναγνωρίζεται συνεχώς η επίπτωση του Πολιτισμού στην Μεντορική, η έρευνα σε αυτό το θέμα, είναι περιορισμένη σύμφωνα με τους Ehrich et al. (2004) και τους Zellers et al. (2008). Αυτό συμβαίνει γιατί είναι δύσκολο να αναγνωρίσουμε τη σχέση σύνδεσης ανάμεσα στον πολιτισμό και την Μεντορική δηλαδή ανάμεσα στον Πολιτισμό και στη δομή των προγραμμάτων Μεντορικής, στις στρατηγικές των προγραμμάτων αυτών και στο αποτέλεσμά τους.

Οι Kochan & Pascarelli (2012) έδωσαν το εννοιολογικό πλαίσιο του Πολιτισμού για την Μεντορική. Το εννοιολογικό πλαίσιο θέτει τρεις (3) πολιτισμικούς σκοπούς για την Μεντορική μέσα από τους οποίους καθορίζεται και η σχέση του Μέντορα με τον Καθοδηγούμενο:

α) Παραδοσιακό πλαίσιο. Η Μεντορική, στο παραδοσιακό πλαίσιο έχει σκοπό να διαβιβάσει τον πολιτισμό, τις αξίες και τα ιδανικά του οργανισμού για τον οποίο δομείται. Ο Μέντωρ είναι ο δάσκαλος και ο Καθοδηγούμενος είναι ο μαθητής.

β) Διαβιβαστικό πλαίσιο. Ο Μέντωρ και ο καθοδηγούμενος, λειτουργούν σε μια σχέση η οποία είναι πιο συνεργατική σε σχέση με τη λειτουργία της σχέσης στο παραδοσιακό πλαίσιο. Σκοπός εδώ είναι να ενθαρρύνει την ανάπτυξη του καθοδηγούμενου βοηθώντας τον να λειτουργήσει επιτυχώς μέσα στον οργανισμό αλλά παράλληλα να διατηρήσει την ιδιαίτερη πολιτισμική του ταυτότητα.

γ) Μεταμορφωτικό πλαίσιο. Στο πλαίσιο αυτό, η σχέση μέντορα – καθοδηγούμενου, είναι πιο ρευστή, δηλαδή δεν διέπεται από αυστηρούς κανόνες. Η σχέση που αναπτύσσεται στο μεταμορφωτικό πλαίσιο, σκοπό έχει να διεγείρει την αμοιβαία ανάπτυξη και εξέλιξη. Εφαρμόζεται κυρίως στην Ομαδική (group) Μεντορική ή στην διαδικτυακή Μεντορική (online – networking). Ο ρόλος του μέντορα και του καθοδηγούμενου ορίζεται από αυτόν που έχει την εξειδικευμένη γνώση για το θέμα που έχει ανακύψει.

Αυτό το πλαίσιο χρησιμοποιήθηκε από τον Kochan προκειμένου να δημιουργήσει μία μέθοδο αναγνώρισης των πολιτισμικών στόχων στα προγράμματα Μεντορικής, το οποίο λέγεται «Διαδικασία Ανάλυσης Πολιτισμικού Πλαισίου» (Cultural Framework Analysis Process) και είναι ένα χρήσιμο εργαλείο στην εξέταση των στοιχείων πολιτισμού στα προγράμματα Μεντορικής.

Ωστόσο σύμφωνα με τους Kochan et al. (2015) οι παράγοντες που εμποδίζουν ή διευκολύνουν τη Μεντορική, συνδέονται στενά μεταξύ τους. Συγκεκριμένα, οι πέντε (5) παράγοντες που εμποδίζουν τη Μεντορική είναι οι εξής:

α) Η διαδικασία δημιουργίας ζευγών σε σχέση με το πλήθος των παραγόντων που λαμβάνονται υπόψη για τη δημιουργία ζευγών,

β) η συμπεριφορά του καθοδηγούμενου σε σχέση με τη διαδικασία δημιουργίας ζευγών καθώς πολλοί καθοδηγούμενοι θεωρούνται άκαμπτοι στα γνωρίσματα που ψάχνουν να έχει ο Μέντοράς τους, γεγονός που συνδέεται με πολιτισμικούς περιορισμούς

γ) η έλλειψη οργανωτικής δέσμευσης και υποστήριξης του προγράμματος,

δ) το στατικό ή κλειστό πολιτισμικό πλαίσιο λειτουργίας του προγράμματος Μεντορικής, όπου στην ουσία, χάνεται η πολιτισμική ταυτότητα του καθοδηγούμενου καθώς ο οργανισμός επιβάλλει τις δικές του αξίες, ήθη και παραδόσεις, χωρίς να διατηρεί ανοικτή πολιτισμική δομή και

ε) η πολιτισμική κουλτούρα του οργανισμού ή της ευρύτερης κοινωνίας στην οποία εντάσσεται το πρόγραμμα, αναπτύσσοντας ατομιστικές και κολεκτιβιστικές συμπεριφορές καθώς υπάρχει σύνδεση της κοινωνίας στην οποία δρα και λειτουργεί ένα πρόγραμμα Μεντορικής με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κοινωνίας αυτής (Kochan et al., 2015).

Οι πέντε (5) παράγοντες που διευκολύνουν τη Μεντορική είναι οι εξής:

α) περιεκτική και ευέλικτη μορφή δημιουργίας ζευγών Μέντορα – Καθοδηγούμενου, έτσι ώστε στην περίπτωση που κάποιο ζεύγος δεν λειτουργήσει επαρκώς να υπάρχει η δυνατότητα να αλλάξει

β) η συμπεριφορά αμφότερων των μερών να στηρίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό, στην αμοιβαία αποδοχή, στην αμοιβαία κατανόηση ακόμη και όταν υπάρχουν πολιτισμικές διαφορές μεταξύ των εμπλεκομένων

γ) εκπαίδευση για τους Μέντορα και Καθοδηγούμενο με σεμινάρια, ημερίδες κα

δ) η αποδεδειγμένη δέσμευση του οργανισμού που δομεί και εφαρμόζει το πρόγραμμα Μεντορικής καθώς είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία του προγράμματος και

ε) οι αφοσιωμένοι άνθρωποι που συντονίζουν και παρακολουθούν την εξέλιξη του προγράμματος.

Αυτοί είναι οι άνθρωποι που βοηθούν το πρόγραμμα να λειτουργεί και τις σχέσεις των εμπλεκομένων, να αναπτύσσονται. Οι Wedell & Malderez (2013) αναφέρονται στην εξατομικευμένη βιογραφία του καθενός η οποία διαμορφώνεται από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά όπως το φύλλο, η εθνικότητα και η κοινωνική τάξη σε σχέση με τις εμπειρίες ζωής που ο καθένας κουβαλά. Τα χαρακτηριστικά αυτά επιδρούν στον τρόπο που οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται την ζωή και στο τρόπο που οι ίδιοι σχετίζονται με τους άλλους ανθρώπους. Αν και έχουν καταγραφεί έρευνες όπου αναγνωρίζουν ότι τα προσωπικά χαρακτηριστικά μπορεί να επηρεάσουν τη Μεντορική σχέση, το ερώτημα

σχετικά με το εάν είναι σημαντικό για τους μέντορες και τους καθοδηγούμενους, να έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά, είναι υπό διερεύνηση.

Υπάρχουν αυτοί που υποστηρίζουν ότι η δημιουργία ζευγών μεταξύ ανθρώπων με κοινά δημογραφικά χαρακτηριστικά είναι επωφελή και ζωτικά για την επιτυχία της Μεντορικής όπως οι Crawford & Smith (2005), η Marina (2015) και ο Tillman (2001). Ο Pulsen (2012), υποστηρίζει ότι δημιουργώντας ζεύξη με βάση τις ομοιότητες, όπως η αναπηρία, μπορεί να δημιουργήσει ισχυρούς δεσμούς. Επίσης υποστηρίζει ότι μπορεί να ενθαρρύνει την δυσπιστία σε αυτούς που έχουν ανόμοια χαρακτηριστικά και να αναστείλει την προσωπική εξέλιξη και ανάπτυξη.

Ενώ οι σχέσεις Μεντορικής σκοπό έχουν και για τους δύο (Μέντορα- Καθοδηγούμενο), την γνώση του ενός από τον άλλον (Wedell & Malderez, 2013) κάποιοι υποστηρίζουν ότι οι διαφορές στο πολιτιστικό υπόβαθρο του καθενός μπορεί να ενθαρρύνει την ανάπτυξη των συμμετεχόντων με έναν ιδιαίτερο τρόπο (Barker, 2007). Ο Hejlsvig (2012) αναφέρεται στο αποτέλεσμα των σχέσεων Μεντορικής για τον Μέντορα και τον καθοδηγούμενο τα οποία βασίζονται σε διαφορετικά χαρακτηριστικά, με τον τίτλο της «Διπλής Μεντορικής» (double mentoring).

Παρά τις διαφωνίες σχετικά με το θέμα της δημιουργίας ζευγών, ικανός αριθμός ερευνών έχουν δείξει ότι οι πολιτιστικές ομοιότητες και οι διαφορές θα πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψιν όταν δημιουργούμε Προγράμματα Μεντορικής.

Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να είναι ανοιχτοί και να αποδέχονται τις πολιτιστικές διαφορές προκειμένου οι Μεντορικές σχέσεις να είναι επιτυχείς (Clutterbuck, 2012· Gokturk & Arslan, 2010· Kochan & Pascarelli, 2012).

Σημαντική είναι και η εκπαίδευση των συμμετεχόντων Μεντόρων και Καθοδηγούμενων προκειμένου να ενθαρρύνουμε την κατανόηση και αποδοχή των πολιτιστικών διαφορών (Hobson & Malderez, 2013· O'Brien et al., 2010· Poulsen, 2012).

Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες, οι άνθρωποι με αναπηρίες και οι μειονότητες έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε Προγράμματα Μεντορικής. Πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι η δημιουργία ομάδων Μεντορικής (group mentoring) όπου συμμετέχουν άτομα τόσο με παρόμοιο αλλά και με διαφορετικό υπόβαθρο, μπορεί να ενσωματώσει τη δυναμική του να έχεις ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των

συμμετεχόντων και να προωθήσει την ανάπτυξη όλων των συμμετεχόντων ταυτόχρονα και παράλληλα (Angelique et al., 2002· Unterreiner et al., 2014).

Προκειμένου να υπερπηδήσουμε τα εμπόδια για να προσεγγίσουμε την επιτυχία στα Προγράμματα Μεντορικής και να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον στο οποίο οι άνθρωποι με διαφορετικές αντιλήψεις και ιδέες θα μπορούν να μάθουν ο ένας από τον άλλο, είναι ζωτικής σημασίας οι οργανισμοί που εφαρμόζουν Προγράμματα Μεντορικής να επανεξετάσουν τις πρακτικές, τις πεποιθήσεις και τις αξίες τους έτσι ώστε να θέσουν στο στρατηγικό σχεδιασμό τους τα στοιχεία εκείνα που θα ενισχύουν την Μεντορική εφαρμογή και τη δημιουργία μιας ποικιλόμορφης κοινότητας εργασιακού δυναμικού (Green et al., 2012· Kochan, 2012· Poulsen, 2012).

Είναι σημαντικό, η ανώτατη διοίκηση σε έναν οργανισμό να παρέχει ορατή υποστήριξη στα προγραμμάτων Μεντορικής, συμμετέχοντας και οι ίδιοι, κάνοντας θετικά σχόλια μέσω διαφόρων καναλιών επικοινωνίας και διασφαλίζοντας ότι όσοι συμμετέχουν σε τέτοιες προσπάθειες έχουν την απαραίτητη αναγνώριση και τιμώνται ανάλογα από τον ίδιο τον οργανισμό. Είναι σημαντικό οι οργανισμοί να ενσωματώνουν το πρόγραμμα Μεντορικής στην οργανωτική τους δομή (Kochan, 2002) και τα ανώτατα στελέχη που έχουν την δύναμη και την εξουσία, να διασφαλίζουν ότι όντως υπάρχει συνεχής παρακολούθηση των πολιτιστικών εμποδίων εντός του οργανισμού που πιθανόν να περιορίζουν ή να εμποδίζουν τη διαδικασία της Μεντορικής. Παράλληλα θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα για την αποτροπή τυχόν τέτοιων φαινομένων (Kochan & Pascarelli, 2012).

Από την άλλη μεριά, δεν είναι σαφές εάν τα πλεονεκτήματα της Μεντορικής γενικεύονται και σε επίπεδο διαφορετικών πολιτισμών - δεδομένου ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ερευνών που έχουν διεξαχθεί για την Μεντορική στην Ευρώπη, έχουν γίνει σε Αγγλο-σαξωνικές κοινωνίες (Chen, Liao & Wen, 2014).

Για παράδειγμα, και οι τρείς χώρες (Ελλάδα, Ιταλία, Πολωνία) της έρευνας των Bozionelos, Kostopoulos et al. (2016) έχουν υψηλά ποσοστά κοινωνικής αποστασιοποίησης. Σύμφωνα με τους Zaidman & Brock (2009) το χαρακτηριστικό των κοινωνιών αυτών, είναι ότι οι νέοι εργαζόμενοι δεν αισθάνονται άνετα να προσεγγίσουν τους αρχαιότερους συναδέλφους τους οι οποίοι έχουν μεγαλύτερη εμπειρία και να ζητήσουν τη συμβουλή τους. Επίσης τα αρχαιότερα στελέχη, θεωρούν

τους εαυτούς τους απρόσιτους και δεν είναι πρόθυμοι να μοιράζονται τη γνώση με νεότερους υπαλλήλους. Άρα οι διαχωρισμοί αυτοί εμποδίζουν τη σχέση της Μεντορικής, καθιστώντας την λιγότερο αποτελεσματική.

Άρα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι εθνικές και πολιτιστικές διαφορές, επηρεάζουν το αποτέλεσμα που έχει η εφαρμογή της Μεντορικής;

Συμπερασματικά, από την ίδια έρευνα των Bozionelos & al (2016) καταλήγουμε ότι, το πολιτιστικό πλαίσιο αποδεικνύει την γενίκευση των ωφελειών της Μεντορικής ακόμη και σε χώρες εκτός των Αγγλο-σαξωνικών χωρών. Η Μεντορική είναι ένας αναπτυξιακός πόρος πέρα από τα εθνικά σύνορα. Αυτό δεν σημαίνει ότι η Μεντορική λειτουργεί πανομοιότυπα σε διαφορετικές πολιτιστικές κοινότητες. Η Μεντορική με τις διάφορες διαστάσεις της μπορεί να συμβάλει στην επαγγελματική επιτυχία με διαφορετικό ειδικό βάρος ανάλογα με τα πολιτιστικά χαρακτηριστικά (Hu et al., 2011) ενώ στην ουσία το τελικό αποτέλεσμα παραμένει σχετικά αμετάβλητο. Ωστόσο, περαιτέρω μελέτη θα δώσει μεγαλύτερη λεπτομέρεια.

Το οργανωτικό και κοινωνικό περιεχόμενο στο οποίο λειτουργούμε, είτε είναι δημογραφικά μεταλλασσόμενο, είτε αυξάνει σε διαφορετικότητα, είτε όχι, λειτουργεί εντός ενός κοινωνικού ιστού στον οποίο μπορεί να υποστηρίξει ή όχι, τα εμπόδια στην Μεντορική. Ζούμε σε μια παγκόσμια τεχνολογική εποχή όπου υπάρχει μια διάχυτη ανάγκη να καταλάβουμε και να επικοινωνήσουμε με ανθρώπους διαφορετικών εθνικοτήτων και πολιτισμών. Η Μεντορική συχνά χρησιμοποιείται ως μηχανισμός που χτίζει γέφυρες σε διαφορετικά πολιτιστικά υπόβαθρα. Η τεχνολογία επίσης βοηθά στην ενίσχυση των δικτύων της Μεντορικής και των σχέσεων ανάμεσα σε διαφορετικές χώρες και διαφορετικούς πολιτισμούς.

2.11 Η Ψυχοκοινωνική και η Επαγγελματική διάσταση της Μεντορικής.

Η Μεντορική περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα λειτουργιών και συμπεριφορών (Rose, 2003). Σύμφωνα με τον Kram (1983), η Μεντορική σχέση έχει δύο διαστάσεις: τη Ψυχοκοινωνιολογική διάσταση και την Επαγγελματική διάσταση.

Η ψυχοκοινωνική διάσταση αναφέρεται στις λειτουργίες που επηρεάζουν την αυτό-εκτίμηση και την επάρκεια του καθοδηγούμενου. Η επαγγελματική διάσταση αναφέρεται στις λειτουργίες της σταδιοδρομίας οι οποίες συνδέουν τον καθοδηγούμενο, με την ανάπτυξη της καριέρας του. Οι Waldeck et al. (1997), αναφέρουν ότι όταν και οι δύο διαστάσεις της Μεντορικής συνυπάρχουν στη Μεντορική σχέση, τότε ο καθοδηγούμενος μπορεί να έχει την καλύτερη βοήθεια στην προαγωγή της καριέρας του και της προσωπικής του ευεξίας. Σύμφωνα με την έρευνα του Mullen (2007), οι Ψυχοκοινωνικές λειτουργίες περιλαμβάνουν :

α) τη Μοντελοποίηση των ρόλων

β) την Αποδοχή και την επιβεβαίωση

γ) τη Συμβουλευτική και

δ) τη Φιλία

Στη μοντελοποίηση των ρόλων, ο Μέντωρ παρέχει ένα θετικό παράδειγμα οργάνωσης και αποτελεσματικής διαχείρισης του φόρτου εργασίας σε σχέση με το άγχος αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι στο εργασιακό περιβάλλον. Η αποδοχή αλλά και η επιβεβαίωση, ως ψυχοκοινωνικές λειτουργίες, κατά τον Mullen, έχουν να κάνουν με την παροχή υποστήριξης και εμπιστοσύνης στις ικανότητες του καθοδηγούμενου, από τον μέντορά του. Τα λάθη του καθοδηγούμενου αντιμετωπίζονται ως μέρος της μαθησιακής διαδικασίας. Στην ουσία, ο Μέντωρ δεν είναι επικριτικός και σέβεται τον καθοδηγούμενο παρά τις όποιες δημογραφικές, κοινωνικές ή φυλετικές διαφορές, μπορεί να έχουν. Στη συμβουλευτική λειτουργία, ο Μέντωρ, λειτουργεί ως ευήκοον ους, για τον καθοδηγούμενο, με τον οποίο συζητεί τις όποιες ανησυχίες ή αμφιθυμίες μπορούν να επηρεάσουν, την απόδοσή του. Η εμπιστευτικότητα στη συμβουλευτική λειτουργία της Μεντορικής, θεωρείται απαραίτητη και αδιαπραγμάτευτη. Η φιλία, τέλος, εμπλέκει τον μέντορα και τον καθοδηγούμενο, σε μια κοινωνική αλληλεπίδραση η οποία έχει σαν αποτέλεσμα την αμοιβαία στοργή. Η ψυχοκοινωνική λειτουργία της φιλίας θεωρείται θεμελιώδης αν όχι απελευθερωτική, για την Μεντορική σχέση (Gallimore et al., 1992), όπως επίσης θεωρείται ότι από αυτήν έχουν πιθανόν όφελος, οι ακαδημαϊκοί συνεργάτες (Young et al., 2004). Σύμφωνα με τον Young, ο οποίος μελέτησε την επαγγελματική φιλία με τους τελειόφοιτους φοιτητές- καθοδηγούμενους,

εξηγεί ότι «η ένταση της ανεξαρτησίας» μαζί με «σχεσιακή γνώση» και άλλους καταλύτες, συμβάλουν στη διαδικασία της φιλικότητας (Young, 2004, p.25).

Οι Gallimore et al. (1992), πιστεύουν «ότι η διανοητική και η διαπροσωπική χημεία, υποκρύπτεται σε όλες τις σχέσεις Μεντορικής. Ο Johnson (2002, p.89), συνηγορεί στο ότι οι Μεντορικές σχέσεις με χρονική διάρκεια, έχουν ρίζες στην «σχεσιακή έλξη». Η σχεσιακή έλξη, καθορίζεται παράγοντες όπως είναι τα κοινά ενδιαφέροντα, η ομοιότητα, η συχνή επαφή και η απόλαυση των αλληλεπιδράσεων ανάμεσα στον καθοδηγούμενο και τον μέντορα. Παρά τα καταγεγραμμένα οφέλη, που προέρχονται από την συσχέτιση της οικειότητας και της εγγύτητας σε μια σχέση, η φιλία ή αλλιώς η λειτουργία της αμοιβαιότητας είναι αμφιλεγόμενη (Johnson, 2002), Johnson & Ridley, 2004). Οι Herman & Mandell (2004) αντιλέγουν ότι η φιλία προωθεί «την ψυχοθεραπευτική μάθηση» η οποία μπορεί να συμβιβάσει τους διανοητικούς με τους ακαδημαϊκούς στόχους της Μεντορικής.

Επίσης, σύμφωνα με την ίδια έρευνα του Mullen (2007), η Επαγγελματική διάσταση της Μεντορικής, περιλαμβάνει :

α) τη χορηγία,

β) την εξωστρέφεια,

γ) το coaching,

δ)την προστασία,

ε) την ανάληψη προκλήσεων

Η χορηγία με την έννοια της αιγίδας, ως λειτουργία της σταδιοδρομίας, αναφέρεται στη δυνατότητα του μέντορα να εκμεταλλεύεται ευκαιρίες και να προτείνει στον καθοδηγούμενό του, την ανάληψη ρόλων εντός και εκτός της ακαδημαϊκής κοινότητας. Με αυτόν τον τρόπο λειτουργεί ως «πνευματικός» χορηγός. Η ενθάρρυνση της εξωστρέφειας του καθοδηγούμενου, ωθώντας τον να συμμετέχει σε δίκτυα και σε επιτροπές, του δίνει το μέγιστο όφελος από την έκθεση που λαμβάνει σε τέτοιου είδους δραστηριότητες. Το coaching με τη μορφή της προπόνησης, οπού ο Μέντωρ, μεταλαμπαδεύει στον καθοδηγούμενο την εξειδικευμένη γνώση, τις τεχνικές και τους τρόπους αποτελεσματικής επίτευξης συγκεκριμένων καθηκόντων, συμβάλει στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας του μέσω της Μεντορικής. Επίσης, η προστασία του

καθοδηγούμενου από τον μέντορά του αφορά σε θέματα που αφορούν στη βοήθεια που του προσφέρει σε δύσκολες αναθέσεις υποθέσεων που πρέπει να φέρει εις πέρας σε συγκεκριμένες ημερομηνίες εκπλήρωσης, σε προτάσεις επιχορήγησης καθώς και σε επιμέλεια χειρόγραφων. Τέλος, η ενθάρρυνση του μέντορα προς τον καθοδηγούμενο να ερευνά και να εφαρμόζει νέες στρατηγικές και τεχνικές και η ανατροφοδότηση της παρουσίας του, κάνουν τον καθοδηγούμενο κοινωνό ωφέλιμων προκλήσεων. Η κατεύθυνση που παίρνει η Μεντορική σχέση τόσο στη τυπική όσο και στην άτυπη μορφή της, επηρεάζει την ψυχοκοινωνική υποστήριξη και την υποστήριξη στη σταδιοδρομία που παρέχει. (Chao, 1992).

Στη συνέχεια, θα διαπιστώσουμε στη βιβλιογραφία, ότι ο βαθμός ικανοποίησης των παραπάνω παραγόντων, θα καθορίσει και το μέγιστο όφελος για την Μεντορική σχέση. Με άλλα λόγια, η διττή διάσταση της Μεντορικής, σε ψυχοκοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο, θα καθορίσει και την επιτυχία των δομημένων προγραμμάτων Μεντορικής, μέσω του βαθμού επιτυχούς σύζευξης μέντορα – καθοδηγούμενου.

2.12 Η Μεντορική σε σχέση με την Απασχόληση και την Εργασιακή Απόδοση.

Τα τελευταία 40 χρόνια, η ανάπτυξη της τεχνολογίας, η εξέλιξη των επαγγελματικών προγραμμάτων και η διεύρυνση της πρόσβασης σε αυτά, έχει σαν αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων και διαφορετικών επαγγελμάτων καθώς και την πληθώρα παιδαγωγικών παρεμβάσεων συμπεριλαμβανομένου της εξατομικευμένης μάθησης, της ψηφιακής παιδείας, τις προσομοιώσεις στους υπολογιστές, τις περιπτωσιολογικές μελέτες (case studies) και την πρακτική άσκηση σε θέσεις εργασίας σύμφωνα με τους Attwood (2009), Rae (2007).

Ωστόσο, αυτές οι αλλαγές ήρθαν σε μια περίοδο περιορισμένων πόρων και είναι κοινώς αποδεκτό, ότι οι ακαδημαϊκοί καθηγητές δεν θα μπορούσαν να «εξοπλίσουν» τους φοιτητές με τα απαιτούμενα χαρακτηριστικά, χωρίς εξωτερική βοήθεια και πληροφόρηση από την ίδια την αγορά εργασίας.

Οι Holden and Hamblett (2007), διαπίστωσαν ότι οι συνεχόμενες προκλήσεις που χαρακτηρίζουν τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, μπορούν να

βοηθήσουν αποτελεσματικά τον απόφοιτο να «ανθίσει», μόνο όταν λειτουργήσουν έτσι ώστε ο τελευταίος να «αισθανθεί σαν στο σπίτι του» («feel at home»).

Η έρευνα των Bozionelos, Kotsopoulos et al. (2016) η οποία δημοσιεύτηκε στο Durham Research Online του Πανεπιστημίου Durham της Σκωτίας, ανάπτυξε ένα μοντέλο στο οποίο θέτει την απασχολησιμότητα και την εργασιακή απόδοση, ως παρεμβατικές μεταβλητές, στη σχέση που δημιουργείται από την εφαρμογή της Μεντορικής στην επιτυχημένη σταδιοδρομία. Στην έρευνα συμμετείχαν διακόσιοι επτά (207) επαγγελματίες της πληροφορικής σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, σε τρεις Ευρωπαϊκές χώρες (εκτός των Αγγλο-σαξωνικών χωρών της Ευρώπης). Οι χώρες ήταν η Ελλάδα, η Ιταλία και η Πολωνία. Τα ευρήματα έδειξαν ότι η Μεντορική συνδέεται με την εργασιακή εμπειρία, γεγονός που μέχρι πρόσφατα, δεν είχε αποδειχθεί εμπειρικά. Επιπλέον η απασχολησιμότητα έχει κεντρικό ρόλο στην σύνδεση της Μεντορικής με την εργασιακή απόδοση και την επιτυχία στην καριέρα.

Το κλασσικό μονοπάτι που συνδέει την Μεντορική με την επιτυχία στην καριέρα περιλαμβάνει 3 βήματα (Ramaswami & Dreher, 2007) και αυτά είναι τα εξής:

α) Η Μεντορική ενισχύει τις ατομικές δυνατότητες όπως είναι η γνώση που συνδέεται με την εργασία, οι δεξιότητες, η κατανόηση του εργασιακού περιβάλλοντος, οι ανάγκες του εργοδότη και της αγοράς εργασίας εν γένει, καθώς και η προσαρμογή των ενεργειών μας σε αυτές τις ανάγκες, αντίστοιχα

β) Οι ικανότητες που ενισχύονται με την Μεντορική, επιτρέπουν την περαιτέρω βελτίωση της εργασιακής απόδοσης και

γ) Η εργασιακή απόδοση ανταμείβεται με την επαγγελματική επιτυχία (π.χ. προαγωγή, αίσθημα επιτυχίας κ.τ.λ.)

Ωστόσο, η απασχολησιμότητα και η εργασιακή απόδοση, θεωρούνται από τη συγκεκριμένη έρευνα των Bozionelos, Kotsopoulos et al. (2016), ως «ενδιάμεσες μεταβλητές» της Μεντορικής από τη μια και της επαγγελματικής επιτυχίας, από την άλλη.

Σύμφωνα με τον Van der Heijde & Van der Heijden (2006) η απασχολησιμότητα έχει 5 διαστάσεις:

α) Επαγγελματική Εξειδίκευση

β) Προσμονή και βελτιστοποίηση των ενεργειών που λαμβάνει προληπτικά για τις αλλαγές που αναμένει στο εργασιακό περιβάλλον και την αγορά εργασίας, γενικά

γ) Προσωπική ευελιξία σε σχέση με την προσαρμοστικότητα στις αλλαγές

δ)Εταιρική αίσθηση, που καθρεφτίζει την έκταση στην οποία κάποιος αντιλαμβάνεται, γνωρίζει και εμπλέκεται στο εργασιακό του χώρο και

ε) Εξισορρόπηση συμφερόντων ατόμου/ομάδας/οργανισμού

Η επαγγελματική επιτυχία προσδιορίζεται από τα επιτεύγματα που κάποιος έχει στην εργασία του. Η επαγγελματική επιτυχία χωρίζεται σε αντικειμενική επιτυχία και υποκειμενική επιτυχία σύμφωνα με τους Baruch & Bozionelos (2010). Αντικειμενική επιτυχία είναι η προαγωγή ενώ η υποκειμενική επιτυχία έχει να κάνει με το προσωπικό σύστημα αξιολόγησης του καθενός από εμάς. Είναι δύο τελείως διακριτές έννοιες- όπου η μία αναφέρεται στην ικανότητα κάποιου να διατηρήσει ή να βρει εργασία, ενώ η δεύτερη, έχει να κάνει με τα πραγματικά ή θεωρητικά εργασιακά επιτεύγματα που κατακτά, σε βάθος χρόνου. Ωστόσο είναι αιτιωδώς συνδεδεμένες έννοιες εξ ορισμού, καθώς η απασχολησιμότητα περιλαμβάνει ιδιότητες που βελτιώνουν την καριέρα.

Σιωπηρά, η Μεντορική συνδέεται στη διεθνή βιβλιογραφία με μεγάλους οργανισμούς και επιχειρήσεις, σύμφωνα με τους Zellers, Howard & Barcic (2008).

Η έρευνα των Bozionelos & Kostopoulos (2016), δείχνει ότι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (Small Medium Enterprises -SME) αποτελούν, σε Ευρώπη και Αμερική, το 99% των εγγεγραμμένων επιχειρήσεων συνολικά και αφορούν τα 2/3 ή το μισό της συνολικής απασχολησιμότητας, σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat, 2011) και του Διεθνούς Οργανισμού Διαχείρισης Εμπορίου της Αμερικής (US International Trade Administration, 2013).

Στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, τα στρώματα ιεραρχίας είναι περιορισμένα και όλοι οι εργαζόμενοι είναι γνωστοί μεταξύ τους. Αυτά τα χαρακτηριστικά, επί της ουσίας, ενδεχομένως να απαλείφουν κάποια από τα πλεονεκτήματα της Μεντορικής. Αναφέρομαι σε αυτά που σχετίζονται με την προβολή του καθοδηγούμενου εντός της επιχείρησης, καθώς οι ιεραρχικές και φυσικές αποστάσεις - στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις - είναι μικρότερες και οι ρόλοι και οι λειτουργίες τους, συνδέονται και αλληλοεπιδρούν περισσότερο μεταξύ τους. Μολονότι μικρότερης κλίμακας, η μελέτη αποκαλύπτει την λειτουργικότητα της Μεντορικής σε όλο το εύρος – φάσμα του

μεγέθους των Επιχειρήσεων και των Οργανισμών. Δείχνει δηλαδή ότι η εφαρμογή της Μεντορικής είναι θετικά συνδεδεμένη τόσο με το περιβάλλον των μικρομεσαίων επιχειρήσεων όσο και με το περιβάλλον των μεγάλων επιχειρήσεων, όπως ήδη γνωρίζαμε.

Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας έδειξαν την σύνδεση της Μεντορικής με την εργασιακή απόδοση. Ενώ η επαγγελματική επιτυχία είναι κάτι που απασχολεί κυρίως τους εργαζόμενους, η εργασιακή επίδοση ενδιαφέρει και τα τρία εμπλεκόμενα μέρη σε μια επιχείρηση, δηλαδή τους εργαζόμενους, τους εργοδότες και τις κυβερνήσεις των κρατών. Η εργασιακή επίδοση δεν ήταν σχετιζόμενη με την υποκειμενική επαγγελματική καριέρα ενώ σε αντίθεση των προσδοκιών των ερευνητών, η εργασιακή επίδοση έχει αρνητική συσχέτιση με την αντικειμενική επιτυχία.

Αν και αυτό δεν αλλάζει την συνολικά θετική σχέση της Μεντορικής με την επαγγελματική επιτυχία, ωστόσο αξίζει να σημειωθεί, γιατί επαναλαμβάνει την ξεχωριστή φύση της εργασιακής απόδοσης και της επαγγελματικής εμπειρίας, σύμφωνα με τους Baruch & Bozionelos, (2010). Η υποκειμενική επιτυχία εξαρτάται επίσης από άλλους παράγοντες πέραν της επαγγελματικής όπως είναι οι διαθέσιμες ευκαιρίες και οι τυχόν διαρθρωτικοί περιορισμοί. Έτσι λοιπόν, τα στελέχη του Ανθρωπίνου Δυναμικού έχουν ένα επιπλέον κίνητρο να δημιουργήσουν εκείνες τις συνθήκες που θα ενθαρρύνουν την άτυπη μορφή Μεντορικής όπως και να προωθήσουν την εφαρμογή της τυπικής μορφής της Μεντορικής – μέσω δομημένων προγραμμάτων, για τους νεοεισερχόμενους υπαλλήλους στις επιχειρήσεις.

Συμπληρωματικά, η έρευνα των (Kochan et al., 2015) έχει δείξει ότι αυτοί που έχουν λάβει καθοδήγηση απολαμβάνουν υψηλότερους μισθούς, λαμβάνουν περισσότερες προαγωγές και έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με αυτούς που δεν έχουν λάβει Μεντορική. (Alleman and Clarke, 2000). Επίσης, στην ανάλυση των Ehrich et al. (2004) σε πάνω από 300 δημοσιευμένα άρθρα για την Μεντορική στην εκπαίδευση, στην επιχειρηματικότητα και την ιατρική, βρέθηκε ότι η Μεντορική παράγει θετικά αποτελέσματα στη μάθηση, την προσωπική ανάπτυξη και στην επαγγελματική εξέλιξη.

2.13 Συμπέρασμα κεφαλαίου

Συνοψίζοντας, η παρούσα βιβλιογραφική επισκόπηση, αναδεικνύει τη διαχρονική αξία και την πολυδιάστατη φύση του θεσμού του Mentoring. Μέσα από την επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, καθίσταται σαφές ότι το Mentoring δεν αποτελεί απλώς μια διαδικασία μεταφοράς γνώσης, αλλά έναν δυναμικό μηχανισμό επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης με βαθύ κοινωνικό και ψυχολογικό υπόβαθρο. Παράλληλα, η συνδυαστική ανάλυση των παραπάνω αξόνων υπογραμμίζει ότι η επιτυχής ενσωμάτωση των μοντέλων καθοδήγησης εξαρτάται άμεσα από τη δομημένη οργάνωση, την καλλιέργεια κλίματος εμπιστοσύνης και την ευθυγράμμιση με τις σύγχρονες ανάγκες του εκάστοτε περιβάλλοντος εφαρμογής.

Επιπλέον, η ενσωμάτωση των νέων τεχνολογικών δεδομένων και των σύγχρονων μορφών καθοδήγησης αναδεικνύει την ανάγκη για ευελιξία και προσαρμοστικότητα των παραδοσιακών μοντέλων στις απαιτήσεις της ψηφιακής εποχής.

Συμπερασματικά, η αποτελεσματικότητα του Mentoring δεν κρίνεται μόνο από τα βραχυπρόθεσμα οφέλη των συμμετεχόντων, αλλά από τη μακροπρόθεσμη συμβολή του στη διαμόρφωση μιας ευρύτερης κουλτούρας συνεχούς μάθησης, συμπερίληψης και αμοιβαίας υποστήριξης

Η σύνδεση των συμπερασμάτων αυτών με την εξέλιξη της διατριβής είναι κομβική, καθώς τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνουν την ανάγκη για μια επικαιροποιημένη προσέγγιση του φαινομένου. Το θεωρητικό αυτό πλαίσιο γεφυρώνει το κενό της υπάρχουσας βιβλιογραφίας και θέτει τις βάσεις για το ερευνητικό μέρος που ακολουθεί, καθοδηγώντας τη μεθοδολογία και την ανάλυση των δεδομένων της παρούσας έρευνας.

Συνοψίζοντας τα δεδομένα της παρούσας μελέτης, καθίσταται σαφές ότι η έννοια του Mentoring εξελίσσεται σε έναν κομβικό πυλώνα για τη σύγχρονη επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.

Κεφάλαιο 3 - Η Μεντορική κουλτούρα στην Ανώτατη Εκπαίδευση

3.1 Εισαγωγή στο κεφάλαιο

Η εισαγωγή και η συστηματική ενσωμάτωση των προγραμμάτων Μεντορικής (Mentoring) στα ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης αποτελεί μία από τις πιο σημαντικές στρατηγικές εξελίξεις των τελευταίων δεκαετιών διεθνώς. Αν και η έννοια έχει τις ρίζες της στην αρχαιότητα, η συστηματική εμπειρική της έρευνα στον πανεπιστημιακό χώρο ξεκίνησε τη δεκαετία του 1980, μετατρέποντας τις παραδοσιακές άτυπες μορφές καθοδήγησης σε οργανωμένες, δομημένες δομές υποστήριξης.

Σκοπός της παρούσας ανάλυσης είναι να εξετάσει πώς η Μεντορική εξελίχθηκε από ένα μεταβατικό, πειραματικό εργαλείο στις αρχές της δεκαετίας του 2000 - όπου εφαρμόζονταν από περιορισμένο αριθμό ακαδημαϊκών ιδρυμάτων - σε έναν καθολικό και θεσμοθετημένο πυλώνα της εθνικής εκπαιδευτικής στρατηγικής, με ιδιαίτερη έμφαση, στο παράδειγμα του Ηνωμένου Βασιλείου. Μέσα από την ανασκόπηση ποικίλων μοντέλων εφαρμογής (όπως η κλασική, η ομαδική και η ομότιμη Μεντορική), αναδεικνύεται ο πολυδιάστατος αντίκτυπος του θεσμού.

Αυτός περιλαμβάνει τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών πρόσβασης, τη μείωση της φοιτητικής διαρροής, την ενίσχυση της συμπερίληψης, αλλά και τις προκλήσεις που αφορούν τη διατήρηση του κινήτρου των μεντόρων και τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας των προγραμμάτων.

3.2 Η Μεντορική κουλτούρα στην Ανώτατη Εκπαίδευση.

Αν και η Μεντορική ως έννοια, ιχνηλατείται στην ιστορία της αρχαίας Ελλάδας, μόλις τη δεκαετία του 1980 άρχισαν οι πρώτες εμπειρικές έρευνες στην Μεντορική και κυρίως στην εφαρμογή αυτής στην ανώτατη εκπαίδευση.

Παραδοσιακά, η Μεντορική, στις Σχολές των Πανεπιστημίων αναπτύσσονταν κυρίως με την άτυπη μορφή της, χωρίς την ενασχόληση του ίδιου του πανεπιστημίου. Ωστόσο, για τη δημιουργία ίσων ευκαιριών, όπως θα αναλύσουμε παρακάτω, εφαρμόζονται δομημένα προγράμματα Μεντορικής μεταξύ των Σχολών ή και μεταξύ των ομότιμων

Πανεπιστημίων. Προγράμματα Μεντορικής έχουν εφαρμοστεί σε πανεπιστήμια, ανάμεσα σε αρχάριους και πιο έμπειρους καθηγητές της Σχολής, ή ανάμεσα σε φοιτητές του πρώτου έτους και τελειόφοιτους. Τα προγράμματα Μεντορικής εμφανίστηκαν πρωτίστως σε Σχολές Ιατρικής, Νοσηλευτικής και Νομικής, ενώ πλέον εφαρμόζονται σε Σχολές Διοίκησης, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών σε πανεπιστήμια της Αμερικής, της Αυστραλίας, της Αγγλίας και της Ευρώπης.

Είναι πλέον κοινός τόπος στην διεθνή βιβλιογραφία ότι η Μεντορική ωφελεί όχι μόνο τον μέντορα και τον καθοδηγούμενο αλλά επίσης, τα ίδια τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και το εκπαιδευτικό σύστημα γενικότερα. (Beutel & Spooner-Lane, 2009· Galbraith, 2003· Hobson et al., 2009).

Ο Fullan (2008) επισημαίνει ότι μέσω της Μεντορικής, αποφεύγουμε το απαγορευτικό κόστος για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, όπως απαιτείται στον κλάδο της εκπαίδευσης. Ωστόσο στην εκπαιδευτική κοινότητα, διεθνώς, εφαρμόζονται διάφορα προγράμματα Μεντορικής. Ο Fullan (2010), ισχυρίζεται ότι ο πιο σημαντικός παράγοντας που μπορεί να ωθήσει τα εκπαιδευτικά ιδρύματα μπροστά, είναι η επένδυση στη δημιουργία ηγετικών ρόλων. Ένα καλό εκπαιδευτικό πρόγραμμα δεν αρκεί για να δημιουργήσει ηγετικές φυσιογνωμίες αλλά χρειάζεται η δημιουργία μιας δυνατής υποστηρικτής δομής, όπως είναι η Μεντορική.

Πολλοί εκπαιδευτικοί εξελίσσονται στην ιεραρχία της εκπαιδευτικής κοινότητας, καταλαμβάνουν ηγετικές θέσεις και αναλαμβάνουν ηγετικούς ρόλους, σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Ωστόσο, σε όποια βαθμίδα και εάν βρίσκονται, αισθάνονται άγχος ότι θα πρέπει να γνωρίζουν όλες τις απαντήσεις, σε όλα τα θέματα που μπορεί να προκύψουν. Αισθάνονται φόβο ότι εάν δεν γνωρίζουν αρκετά, οι άλλοι θα θεωρήσουν ότι δεν είναι αρκετά καλοί για αυτό που έχουν αναλάβει και ότι θα χάσουν την εμπιστοσύνη των συνεργατών τους.

Το πρόγραμμα Μεντορικής, μπορεί να βοηθήσει αυτούς τους νέους ηγέτες να προχωρήσουν, εφαρμόζοντας στην πράξη, τη γνώση που ήδη έχουν. Δηλαδή μέσω της Μεντορικής, με την βοήθεια των πιο έμπειρων καθηγητών στο ρόλο του μέντορα, μπορούν να αναπτύξουν τις δικές τους ηγετικές δυνατότητες καθώς και να αναδείξουν τις δικές τους διοικητικές ικανότητες. Η έρευνα έχει δείξει ότι υπάρχει θετικός συσχετισμός ανάμεσα στη Μεντορική, και την ενίσχυση της ακαδημαϊκής προόδου.

Το Πανεπιστήμιο του Σίδνεϋ, ερεύνησε το 2007 την εφαρμογή της ευελιξίας στα δομημένα ακαδημαϊκά προγράμματα Μεντορικής. Συμμετείχαν στην έρευνα 26 ακαδημαϊκοί καθηγητές από τις Σχολές Διοίκησης και Οικονομίας και από τις Σχολές Εκπαίδευσης και Κοινωνικής Εργασίας ως μέντορες οι πιο έμπειροι (σε επίπεδο βαθμίδας) και ως καθοδηγούμενοι, οι νεότεροι. Αφορούσε σε δομημένο πρόγραμμα με ευέλικτες ρυθμίσεις. Η εφαρμογή ευέλικτων ρυθμίσεων στο πρόγραμμα Μεντορικής, ανέδειξε την σπουδαιότητα που έχουν αυτές οι ρυθμίσεις σε ένα πλήθος παραγόντων που καθορίζουν τελικά, την αποτελεσματικότητα αυτών των προγραμμάτων. Η δημιουργία ζευγών, η εστίαση σε θέματα εργασιακής επιβίωσης και ισορροπίας στη ζωή, η έρευνα και η εξέλιξη της σταδιοδρομίας, είναι σύμφωνα με τους Ewing et al 2008, οι παράγοντες που επηρεάζονται θετικά, από την ένταξη της έννοιας της ευελιξίας, στη δομή των προγραμμάτων Μεντορικής, στην ακαδημαϊκή κοινότητα.

Η εφαρμογή προγραμμάτων Μεντορικής στην ανώτατη εκπαίδευση, αυξάνεται με ταχείς ρυθμούς. Πολλά πανεπιστήμια διεθνώς χρησιμοποιούν τα προγράμματα αυτά, ως εργαλείο ποιοτικής ενίσχυσης στην έρευνα και τη διδασκαλία, ως μέσο προώθησης της συνεργασίας μεταξύ των Σχολών τους και ως δίαυλο δημιουργίας της Μεντορικής κουλτούρας και της Μεντορικής κοινότητας (Ewing et al., 2008).

Ένα πρόγραμμα Μεντορικής, είναι πολύ σημαντικό να έχει διάρκεια στο μέλλον. Αυτό επιτυγχάνεται μόνο μέσα από τους ίδιους τους συμμετέχοντες, οι οποίοι λειτουργώντας ως κοινότητα, δημιουργούν αυτό που στη βιβλιογραφία αναφέρεται ως Μεντορική κουλτούρα. Η Μεντορική κουλτούρα στην ουσία, κάνει το πρόγραμμα βιώσιμο στο μέλλον, του εξασφαλίζει διάρκεια και δημιουργεί το κίνητρο που χρειάζονται οι μέντορες για να συμμετέχουν.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας της Blake (2016), από το Πανεπιστήμιο το Cardif στην Ουαλία (University of Cardif/ UK), κάποιοι μέντορες, μετά την εμπειρία που απόκτησαν σε δομημένο πρόγραμμα Μεντορικής, υιοθέτησαν μια πιο αβέβαιη στάση για το μέλλον και τη συνέχιση της συμμετοχής τους, σε τέτοια προγράμματα. Οι μέντορες αυτοί χαρακτηρίστηκαν από τον συγγραφέα της έρευνας, ως «παροδικοί μέντορες», προκειμένου να δείξει την έλλειψη διάρκειας στο κίνητρό τους, την διακοπή, επί της ουσίας, της Μεντορικής κουλτούρας για το συγκεκριμένο πρόγραμμα και επομένως τον κίνδυνο, για τη βιωσιμότητα του προγράμματος. Αν και στη συγκεκριμένη έρευνα όλοι εξέφρασαν ότι ωφελήθηκαν επαγγελματικά από τη

συμμετοχή τους, εξέφρασαν ωστόσο την αβεβαιότητα για το μέλλον. Υπήρχε δηλαδή δισταγμός στο λόγο τους, σχετικά με το πώς θα συνέχιζαν, διότι δεν είχαν κάτι άλλο να περιμένουν, ως αντανακλαστική εξέλιξη για τους ίδιους. Κάποιοι μέντορες, μετά την εμπειρία που απόκτησαν, υιοθέτησαν μια πιο αβέβαιη στάση για το μέλλον και τη συνέχιση συμμετοχής τους σε τέτοια προγράμματα. Αν και στη συγκεκριμένη έρευνα όλοι εξέφρασαν ότι ωφελήθηκαν επαγγελματικά από τη συμμετοχή τους σε επίσημα σχήματα εκφράστηκε αβεβαιότητα για το μέλλον. Υπήρχε δισταγμός στο λόγο τους σχετικά με το πώς θα συνέχιζαν. Δεν είχαν κάτι άλλο να περιμένουν ως αντανακλαστική εξέλιξη για τους ίδιους. Αυτό οδηγεί στην μείωση ή ύφεση της επίσημη μορφή της ταυτότητας του μέντορα. Με άλλα λόγια, η έλλειψη κινήτρου έκανε- σύμφωνα με την ανατροφοδότηση της επικοινωνίας που έλαβε η πανεπιστημιακή έρευνα- τους συγκεκριμένους μέντορες, να αμφιβάλλουν για την μελλοντική συμμετοχή τους στο πρόγραμμα. Οι Murrell, & Blake-Beard (2017) θεωρούν ότι χρειάζεται ένα μοντέλο ανάπτυξης του μέντορα ώστε να κρατάει το ενδιαφέρον αμείωτο και να υπόσχεται τη βιωσιμότητα του προγράμματος, στο μέλλον.

Στην έρευνα των Feldman et al. (2010) στο Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνια-Σαν Φρανσίσκο της Αμερικής (UCSF), αναφέρεται ότι τα πανεπιστήμια, αναγνωρίζοντας τη σημαντικότητα των προγραμμάτων Μεντορικής, έχουν θεσπίσει βραβεία. Τα βραβεία αυτά απονέμονται ως αναγνώριση και επιβράβευση των εξαιρετικών σχέσεων και πρακτικών που αναπτύσσονται στις μεντορικές σχέσεις, στα προγράμματα Μεντορικής. Επίσης, έχουν θεσπίσει την αποτύπωση της συμμετοχή των μεντόρων, στο βιογραφικό τους σημείωμα και να συνυπολογίζεται έτσι, στην κρίση για την επαγγελματική προαγωγή τους. Οι Rajuan et al. (2007), προτείνουν ότι η Μεντορική θα πρέπει να αναγνωρίζεται και να ανταμείβεται ως μέσο επαγγελματικής ανάπτυξης, αναγνωρίζοντας τις ώρες που αφιερώνει ο Μέντωρ, όχι μόνο στα εγκεκριμένα δομημένα προγράμματα αλλά και στην άτυπη Μεντορική σχέση. Οι Ralph et al. (2008) προτείνουν μάλιστα, η αναγνώριση προς τους μέντορες από τα ίδια τα πανεπιστήμια, να περιλαμβάνει προνόμια και πρόσβαση στη βιβλιοθήκη των πανεπιστημίων, την απονομή βραβείων για τους εξαίρετους μέντορες όπως αυτοί κρίνονται από τους ίδιους τους καθοδηγούμενους. Επίσης προτείνουν, την ελεύθερη παρακολούθηση σεμιναρίων που διεξάγονται από τα ίδια τα πανεπιστήμια, καθώς και άλλες μορφές επαγγελματικής

αναγνώρισης με σκοπό να τονώσουν το κίνητρο συμμετοχής και να συμβάλουν στην αντανακλαστική ανάπτυξη και εξέλιξη των μεντόρων.

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, η επιτυχής δημιουργία ζευγών στην Μεντορική σχέση και η αποτίμησή της ως «θετική εμπειρία», δεν συμβάλλει μόνο στο αίσθημα ικανοποίησης για τους συμμετέχοντες αλλά συμβάλλει και στην Μεντορική κουλτούρα και κατά συνέπεια στη βιωσιμότητα και στη διάρκεια του προγράμματος στο μέλλον, γεγονός που αποτελεί και το μεγάλο ζητούμενο. Η θετική αποτίμηση της Μεντορικής εμπειρίας, για τον καθοδηγούμενο, θα εγγυηθεί αργότερα, τη συμμετοχή του ιδίου ως μέντορα, στο ίδιο ή σε κάποιο άλλο πρόγραμμα. Θα δημιουργήσει λοιπόν τις προϋποθέσεις για την ανάπτυξη και εδραίωση της Μεντορικής κουλτούρας στο πανεπιστήμιο που οργανώνει και σχεδιάζει το πρόγραμμα Μεντορικής. Ξεκινά να λειτουργεί ένας κύκλος ανατροφοδότησης, ο οποίος θα είναι και η κινητήρια δύναμη των προγραμμάτων Μεντορικής στο μέλλον, για την Ανώτατη Εκπαίδευση, διεθνώς.

Στην ανάπτυξη της Μεντορικής κουλτούρας, βασίζεται και η ανάλυση που κάναμε παραπάνω σε σχέση με το σημείο διασποράς και εξάπλωσης ,«tipping point», της έννοιας της Μεντορικής. Σήμερα, σε ολόκληρη την Αμερική, συμμετέχουν σε διάφορα προγράμματα Μεντορικής, σε διάφορα επαγγέλματα, το 20% του συνολικού πληθυσμού των ΗΠΑ. Κι όμως, αυτό μπορεί να φαίνεται μικρό αλλά είναι όσο ο πληθυσμός όλης της Γαλλίας. Αν η συμμετοχή φθάσει το 40%, τότε θα είναι όσο ο πληθυσμός όλης της Ρωσίας. Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν τη δυναμική της Μεντορικής, στα επόμενα χρόνια και την σπουδαιότητα της καλλιέργειας της Μεντορικής κουλτούρας, ειδικά στην πανεπιστημιακή κοινότητα.

Ενώ λοιπόν στην Αμερική, η Μεντορική αποτελεί το κέντρο της θεσμικής αποστολής των πανεπιστημίων, στην Ευρώπη αντιμετωπίζεται με σκεπτικισμό, λίγο πριν τα τέλη της δεκαετίας του 2000, όπως αναφέρει, από το Πανεπιστήμιο της Βιέννης, ο Richard Marz (2014) στην εφημερίδα Zeitschift für Hochshulentwicklung. Η ευρωπαϊκή ήπειρος προσπαθεί να ενημερωθεί για την Μεντορική πρωτίστως, από την ανώτατη εκπαίδευση της Μεγάλης Βρετανίας, η οποία προσομοιάζει πιο πολύ, με αυτήν της Αμερικής. Οι πρώτες Σχολές που εφαρμόζουν και εδώ προγράμματα Μεντορικής, είναι αυτές της Ιατρικής. Φορείς όπως η Παγκόσμια Ομοσπονδία Ιατρικής Εκπαίδευσης (The World Federation for Medical Education, 2003) και το Γενικό Ιατρικό Συμβούλιο

(General Medical Council, 2009) δίνουν μεγάλη έμφαση στην εφαρμογή Προγραμμάτων Μεντορικής για τους φοιτητές της Ιατρικής.

Σχεδόν μία δεκαετία αργότερα, το 2020, στο Συμπόσιο της Ευρωπαϊκής Εταιρείας Ακτινοθεραπευτικής Ογκολογίας (E.ST.R.O. – European SocieTy for Radiation Oncology), ο καθηγητής Clifton (David) Fuller, αναπτύσσει πλέον πληθώρα Μοντέλων Μεντορικής καθώς παρουσιάζει το Συμβόλαιο Μεντορικής που υπογράφει κάθε φοιτητής Ιατρικής ως «Καθοδηγούμενος» από την Ιατρική Σχολή του Πανεπιστημίου του Τέξας/Αμερικής (MD Anderson Cancer Center) με τον καθηγητή Ιατρικής και Μέντορά του , ως υποχρεωτική διαδικασία για την απόκτηση της Ιατρικής Ειδικότητας.

3.3 Τα Μοντέλα Μεντορικής στην Ανώτατη Εκπαίδευση.

Η εισαγωγή και η θεσμοθέτηση των προγραμμάτων Μεντορικής (Mentoring) στην ανώτατη εκπαίδευση του Ηνωμένου Βασιλείου γνώρισε ραγδαία ανάπτυξη κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Ενώ στις αρχές της δεκαετίας του 2000 η εφαρμογή τέτοιων προγραμμάτων βρισκόταν σε μεταβατικό στάδιο - με σχεδόν το 30% των βρετανικών πανεπιστημίων να τα εφαρμόζει το 2003 και τη δυναμική των επενδύσεων να προδιαγράφεται αυξητική για την επόμενη πενταετία (Philips, 2004) - σήμερα η κατάσταση παρουσιάζεται ριζικά αλλαγμένη. Η Μεντορική έχει πλέον καθολικό χαρακτήρα και αποτελεί βασικό πυλώνα της εθνικής στρατηγικής για την υποστήριξη των φοιτητών. Σύμφωνα με σύγχρονες ανασκοπήσεις, τα προγράμματα αυτά δεν περιορίζονται πια στη γενική προσαρμογή των πρωτοετών, αλλά συνδέονται άμεσα με τη βελτίωση των ακαδημαϊκών επιδόσεων και τη μείωση της φοιτητικής διαρροής (Transforming Access and Student Outcomes in Higher Education [TASO], 2023).

Παράλληλα, η σύγχρονη έρευνα αναδεικνύει τη Μεντορική ως ένα κρίσιμο εργαλείο κοινωνικής κινητικότητας και συμπερίληψης (The Access Project, 2024), το οποίο υποστηρίζει ενεργά την πρόσβαση υποεκπροσωπούμενων κοινωνικών ομάδων τόσο στις προπτυχιακές όσο και στις μεταπτυχιακές σπουδές (Thomas & Thomas, 2024).

Τα Προγράμματα Μεντορικής τα οποία εφαρμόζονται στην Ανώτατη Εκπαίδευση της Μεγάλης Βρετανίας αρχικά ξεκινούν από τις ιατρικές Σχολές και εξαπλώνονται σε όλες

τις Σχολές των πανεπιστημίων. Επίσης εφαρμόζονται στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση της χώρας καθώς και σε θεσμικές δομές και σε επιχειρήσεις.

Πληθώρα ερευνών από διάφορα πανεπιστήμια, αναπτύσσουν την τυπολογία των εφαρμοσμένων προγραμμάτων και αναλύουν τα μοντέλα Μεντορικής με διάφορους συνδυασμούς και υποκατηγορίες.

Σύμφωνα με την έρευνα των Busse et al. (2017) από την Ιατρική Σχολή του Πανεπιστημίου Bristol το 2017, οι οποίοι μελέτησαν 28 προγράμματα Μεντορικής, ανέπτυξαν την τυπολογία διαφορετικών και ετερογενών προγραμμάτων, βασισμένη σε τρεις κατηγορίες: α) στον τύπο του Μέντορα, β) στον τύπο του Προγράμματος και γ) στον Σκοπό του Προγράμματος. Στην έρευνα αυτή αναγνωρίστηκαν 12 Μοντέλα Μεντορικής.

Ωστόσο τα πιο συνήθη Μοντέλα Μεντορικής που συναντάμε στη διεθνή βιβλιογραφία, αναφέρονται στον Πίνακα 3.1 που ακολουθεί:

Πίνακας Μοντέλων Μεντορικής	
ΜΟΝΤΕΛΟ ΜΕΝΟΡΙΚΗΣ	**ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ**
Μοντέλο **Κλασσικής** Μεντορικής (Classic Mentoring Model)	Επίσημη Προσέγγιση. Καλά οργανωμένο με συγκεκριμένες ρυθμίσεις. Ένας προς έναν. Ένας πιο έμπειρος- Μέντωρ και ένας λιγότερο έμπειρος- Καθοδηγούμενος. Προέρχονται από τον ίδιο τομέα.
Μοντέλο **Ομαδικής** Μεντορικής (Group Mentoring Model)	Κατάλληλο για οργανισμούς με έλλειψη από αρχαιότερους ηγέτες. Η επικοινωνία είναι ψηφιακή ή δια ζώσης. Πιθανότητα εναλλαγής (rotation) μεταξύ των μεντόρων ανά ομάδα καθοδηγούμενων.
Μοντέλο Μεντορικής μεταξύ **Ισόβαθμων** (Peer Mentoring Model)	Μεντορική μεταξύ ισόβαθμων π.χ. φοιτητών, πανεπιστημίων κτλ
Μοντέλο **"Σκιώδους"** Μεντορικής (Shadowing Mnentoring Model)	Βασίζεται στην παρατήρηση έμπειρων επαγγελματιών. Δεν θεωρείται πραγματικό σχήμα Μεντορικής.
Μοντέλο **άπαξ** Μεντορικής (Spot Mentoring Model)	Πιο χαλαρή προσέγγιση. Αναζήτηση αρχαιότερου ηγέτη. Συγκεκριμένη και εστιασμένη, μία μόνο συνάντηση στη Μεντορική.
Μοντέλο **Δικτυακής** Μεντορικής (Online Mentoring Model)	Λιγότερο έντονο σε σχέση με τα πιο παραδοσιακά είδη Μεντορικής. Λιγότερα εξαρτώμενο από έναν μεμονωμένο μέντορα. Προσφέρει μεγαλύτερο εύρος προοπτικών.
Μοντέλο Μεντορικής μεταξύ **Γενεών** (Intergeneration Mentoring Model)	Μεντορική ανάμεσα σε διαφορετικές γενιές. Εφαρμόζεται σε προγράμματα "δια βίου μάθησης".
Μοντέλο **Ενδιάμεσης** Μεντορικής (Trans Mentoring Model)	Ο Μέντρωρ εργάζεται εκτός της περιοχής στην οποία εστιάζει ο Καθοδηγούμενος. Εφαρμόζεται συνήθως στην κλινική έρευνα της ιατρικής.

Πίνακας 3.1 «-Μοντέλα Μεντορικής»

Συγκεκριμένα αναφέρουν δύο διαφορετικά Προγράμματα Μεντορικής - το κάθε ένα με τα δικά του οφέλη για τους φοιτητές. Το ένα πρόγραμμα ήταν δομημένο με βάση το Κλασσικό Μοντέλο Μεντορικής (classic model), όπου ένας ακαδημαϊκός καθηγητής λειτουργεί ως Μέντωρ για τον φοιτητή – καθοδηγούμενο. Ένα σημαντικό πλεονέκτημα του συγκεκριμένου προγράμματος ήταν ότι όλοι οι Μέντορες ήταν καθηγητές Φυσικής, γεγονός που ήταν πολύ χρήσιμο σε επίπεδο συμβουλευτικής, ιατρικής πρακτικής και ανάπτυξης της σταδιοδρομίας των φοιτητών Ιατρικής. Το άλλο Πρόγραμμα ήταν ανεπίσημης δομής και βασισμένο στο συνδυασμό δύο διαφορετικών μοντέλων: το Ομαδικό Μοντέλο Μεντορικής (group model) και το Μοντέλο μεταξύ ισόβαθμων (Peer Mentoring Model). Στο Πρόγραμμα αυτό δημιουργήθηκαν 12 ομάδες φοιτητών έχοντας μέντορα έναν αρχαιότερο φοιτητή. Το όφελος αυτού του Προγράμματος ήταν η μείωση του άγχους για τους φοιτητές, η ενθάρρυνση των φοιτητών για να θέσουν επί τάπητος, θεμάτων που τους απασχολούν καθώς και η ομαλή ένταξη και εξοικείωση των φοιτητών σε τέτοιου είδους προγράμματα.

Η έρευνα του Phillips (2004) δείχνει ότι το 2003 υπήρχε μια σαφής προτίμηση των πανεπιστημίων του Ηνωμένου Βασιλείου, στην Μεντορική μεταξύ ισόβαθμων (Peer Mentoring) αναπτύσσοντας προγράμματα μεταξύ αρχαιότερων και νεότερων φοιτητών που συμμετείχαν ως μέντορες και καθοδηγούμενοι, αντίστοιχα. Ωστόσο, το 2014 σύμφωνα με την έρευνα των Collings et al. (2014) η Μεντορική μεταξύ ισόβαθμων φοιτητών (Peer Mentoring) εφαρμόζεται στα πανεπιστήμια προσπαθώντας να αντιμετωπίσει την διαπίστωση της Στατιστικής Υπηρεσίας του Ηνωμένου Βασιλείου, ότι το 2011, σε ποσοστό 6.3% οι φοιτητές - μόνιμοι κάτοικοι του Ηνωμένου Βασιλείου - εισέρχονταν σε όλα τα ιδρύματα της ανώτατης εκπαίδευσης της χώρας, παραιτούνταν από τις σπουδές τους((HESA 2011). Η έρευνα πραγματοποιήθηκε ανάμεσα σε 109 πρωτοετής φοιτητές δύο διαφορετικών πανεπιστημίων του Ηνωμένου Βασιλείου της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Τμήματος Ψυχολογίας. Τα πανεπιστήμια που διεξήγαγαν την έρευνα ήταν του Northampton (University of Northampton) και του Stirling (University of Stirling).

Οι φοιτητές συμμετείχαν σε Πρόγραμμα Μεντορικής μεταξύ Ισόβαθμων Φοιτητών (Peer Mentoring), σε εθελοντική βάση, με ευέλικτη δομή. Οι αρχαιότεροι φοιτητές που βρίσκονταν ήδη στο 2ο ή 3ο ακαδημαϊκό έτος του Τμήματος Ψυχολογίας, λειτουργούσαν ως μέντορες για τους νεοεισαχθέντες φοιτητές, οι οποίοι ήταν οι

καθοδηγούμενοι. Οι καθοδηγούμενοι συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια την πρώτη εβδομάδα που εισήλθαν στο πανεπιστήμιο καθώς και μετά από διάστημα 10 εβδομάδων, ενώ το πρόγραμμα διήρκησε για όλο το πρώτο έτος σπουδών.

Η έρευνα έδειξε ότι η Μεντορική μπορεί να ρυθμίσει την μετάβαση από την δευτεροβάθμια στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, κάνοντας πιο ομαλή την διαδικασία εισαγωγής, για τους νεοεισαχθέντες φοιτητές. Συγκεκριμένα, επηρέασε θετικά την ευεξία των φοιτητών, το ποσοστό ολοκλήρωσης και το ποσοστό δια κράτησης των σπουδών, για τους πρωτοετής φοιτητές.

Το αξιοσημείωτο είναι ότι οι νεοεισαχθέντες φοιτητές, οι οποίοι δεν συμμετείχαν στο Πρόγραμμα Μεντορικής, είχαν σκεφτεί τέσσερις (4) φορές περισσότερο να εγκαταλείψουν τις σπουδές τους στο διάστημα των 10 εβδομάδων του πρώτου εξαμήνου, σε σχέση με αυτούς που συμμετείχαν στο Πρόγραμμα.

Μετά το 2008, και ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια των δεκαετιών του 2010 και 2020, η Μεντορική (Mentoring) στα πανεπιστήμια του Ηνωμένου Βασιλείου έπαψε να είναι ένα απλό πειραματικό εργαλείο και μετατράπηκε σε βασικό πυλώνα της εθνικής στρατηγικής για την ανώτατη εκπαίδευση. Η εξέλιξη αυτή καθοδηγήθηκε από την ανάγκη για συμπερίληψη, τη μείωση της φοιτητικής διαρροής και την ενίσχυση της επαγγελματικής αποκατάστασης.

Τα τελευταία χρόνια, η τεχνολογική εξέλιξη και η παγκοσμιοποίηση, έχουν ωθήσει τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, να ξεπεράσουν την παραδοσιακή οργανωτική δομή τους, να ξεπεράσουν τα γεωγραφικά σύνορα και αποστάσεις και να συνδέσουν τα προγράμματα Μεντορικής που εφαρμόζουν, με το διαδίκτυο. Στην ουσία, εμφανίζεται μια νέα μορφή Μεντορική : η «online Μεντορική» (Dorner et al. 2020), ως μια εναλλακτική μορφή της δια ζώσης Μεντορικής σχέσης στην ανώτατη εκπαίδευση, καθώς υπερπηδά τα εμπόδια της έλλειψης χρόνου και χώρο.

Στο Πανεπιστήμιο του Kingston (Kingston University), για την εφαρμογή του προγράμματος διαδικτυακής Μεντορικής χρησιμοποιήθηκε η πλατφόρμα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, την οποία ήδη χρησιμοποιούσε το πανεπιστήμιο. Το πρόγραμμα Μεντορικής ήταν μέρος ευρύτερων πρωτοβουλιών του Πανεπιστημίου για την προετοιμασία και την ομαλή προσαρμογή των υποψήφιων φοιτητών στην κουλτούρα και τις απαιτήσεις της πανεπιστημιακής ζωής.

Προγράμματα Μεντορικής εφαρμόζονται και σε άλλα πανεπιστήμια του Ηνωμένου Βασιλείου όπως το Πανεπιστήμιο του Λονδίνου (University of London), όπου το 2010 η Hargreaves (2010) πραγματοποιεί έρευνα με τη συμμετοχή του διοικητικού και ακαδημαϊκού προσωπικού του Πανεπιστημίου και των κολλεγίων του, προκειμένου οι συμμετέχοντες να βοηθηθούν σε θέματα σταδιοδρομίας, επαγγελματικών στόχων, επανεξέτασης των επιπτώσεων της αλλαγής στον εργασιακό χώρο καθώς και της αυτογνωσίας.

Αποτέλεσμα της συγκεκριμένης έρευνα έδειξε ότι μεγάλη προσοχή πρέπει να δίνεται στη διαδικασία δημιουργίας ζευγών κατά τη δόμηση προγραμμάτων Μεντορικής, καθώς είναι καθοριστικής σημασίας, η σχέση που δημιουργείται, να στηρίζεται στην ελεύθερη έκφραση, στην ισότητα και την αλληλεγγύη. Η συχνή και συστηματική επαφή του μέντορα με τον καθοδηγούμενο υποστηρίζει και διευκολύνει τη σχέση καθοδήγησης που δημιουργείται.

Το πανεπιστήμιο του Greenwich, (University of Greenwich) στηρίζει το πρόγραμμα Διαδικτυακής Μεντορικής (online) της Ανώτατης Σχολής Ψηφιακών Τεχνών του τμήματος Οπτικών Εφέ (visual effects) Jin (2018)-VFX/Greenwich). Τα οπτικά εφέ ενσωματώνονται σε πολλές κινηματογραφικές ταινίες και αποτελούν έναν ταχέως αναπτυσσόμενο κομμάτι του Βρετανικού Ινστιτούτου Κινηματογράφου για την Βρετανική οικονομία. Το 2005 η παραγωγή 48 ταινιών από τις 200 παραγωγές παγκοσμίως με τα υψηλότερα κέρδη, γυρίστηκαν στην Αγγλία. Το συγκεκριμένο τμήμα απαιτεί δε, από τους ακαδημαϊκούς καθηγητές, να έχουν άριστη πρακτική γνώση της βιομηχανίας του κινηματογράφου, σε βάθος γνώση της ιστορίας των κινηματογραφικών παραγωγών καθώς και επιστημονική κατάρτιση της τεχνικής των οπτικών εφέ. Στο Πρόγραμμα online Μεντορικής, οι συμμετέχοντες φοιτητές έχουν πρόσβαση σε video εταιρειών που έχουν κερδίσει βραβεία Oscar και BAFTA. Αποκτούν έτσι μια μοναδική εμπειρία και γνώση μέσω της απευθείας δικτύωσής τους με την βιομηχανία που τους ενδιαφέρει.

Μετά το 2008, και ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια των δεκαετιών του 2010 και 2020, η Μεντορική (Mentoring) στα πανεπιστήμια του Ηνωμένου Βασιλείου έπαψε να είναι ένα απλό πειραματικό εργαλείο και μετατράπηκε σε βασικό πυλώνα της εθνικής στρατηγικής για την ανώτατη εκπαίδευση. Η εξέλιξη αυτή καθοδηγήθηκε από την

ανάγκη για συμπερίληψη, τη μείωση της φοιτητικής διαρροής και την ενίσχυση της επαγγελματικής αποκατάστασης.

Συγκεκριμένα, τα προγράμματα Mentoring είναι θεσμοθετημένα και έχουν καθολική εφαρμογή στα βρετανικά πανεπιστήμια.

Τα προγράμματα αυτά δεν αφορούν πλέον μόνο τη γενική προσαρμογή των πρωτοετών φοιτητών αλλά λειτουργούν ως εξής:

α) χωρίζονται σε εξειδικευμένες κατηγορίες: Peer Mentoring (στήριξη μεταξύ φοιτητών), Academic Mentoring (ακαδημαϊκή εξέλιξη προσωπικού), και Alumni/Industry Mentoring (διασύνδεση με την αγορά εργασίας μέσω αποφοίτων).

β) εστίαζουν στη Συμπερίληψη και την Κοινωνική Κινητικότητα (Widening Participation)

γ) στηρίζουν τις υποεκπροσωπούμενες κοινωνικές ομάδες. Φορείς όπως το The Access Project στο Ηνωμένο Βασίλειο δείχνουν ότι οι μαθητές και φοιτητές από υποβαθμισμένα περιβάλλοντα που συμμετέχουν σε προγράμματα Mentoring, έχουν σχεδόν διπλάσιες πιθανότητες να εισαχθούν ή να επιτύχουν σε κορυφαία πανεπιστήμια σε σχέση με άτομα παρόμοιου υπόβαθρου, χωρίς μέντορα.

Επίσης, το 2026, ερευνητικές πρωτοβουλίες (όπως αυτές που χρηματοδοτούνται από το Research England και το Office for Students) εστιάζουν αποκλειστικά στο πώς το Mentoring μπορεί να βοηθήσει εθνοτικές μειονότητες και φοιτητές χαμηλού εισοδήματος να μεταβούν από το προπτυχιακό επίπεδο σε διδακτορικές σπουδές (PhD).

δ) μεταβαίνουν στο διαδικτυακό και υβριδικό mentoring (online/blended mentoring) κυρίως μετά την πανδημία COVID-19. Τα πανεπιστήμια χρησιμοποιούν πλέον εξειδικευμένες πλατφόρμες διαχείρισης (π.χ. Mentorloop, Brightside) για να ταιριάζουν αυτόματα μέντορες και καθοδηγούμενους (matching algorithms), εκμηδενίζοντας τους γεωγραφικούς περιορισμούς.

Σύμφωνα με την TASO - Transforming Access and Student Outcomes in Higher Education), το Mentoring στο Ηνωμένο Βασίλειο συνδέεται στατιστικά με:

α) Υψηλότερα ποσοστά διατήρησης (retention rates) φοιτητών στο πανεπιστήμιο.

β) Βελτιωμένες ακαδημαϊκές επιδόσεις (υψηλότερες βαθμολογίες και χαμηλότερα ποσοστά αποτυχίας σε μαθήματα).

γ) Καλύτερη ψυχική υγεία και συναισθηματική ευημερία, καθώς μειώνει το αίσθημα απομόνωσης των νέων φοιτητών.

3.4 Εμβάθυνση στα Αναπτυξιακά Δίκτυα (Developmental Networks)

Η σύγχρονη βιβλιογραφία ορίζει τα αναπτυξιακά δίκτυα (Developmental Networks) ως ένα σύνολο πολλαπλών σχέσεων (developer relationships) όπου ένα άτομο (ο καθοδηγούμενος) διατηρεί ενεργά την επαφή με ανθρώπους που ενδιαφέρονται για την επαγγελματική και προσωπική του εξέλιξη, (Higgins & Kram, 2001).

Στο πανεπιστημιακό περιβάλλον, η δομή αυτών των δικτύων αναλύεται με βάση δύο άξονες:

α) την Ποικιλομορφία Δικτύου (Network Diversity) όπου οι καθοδηγούμενοι δεν περιορίζονται σε έναν καθηγητή του τμήματός τους. Σε αυτή την περίπτωση, το δίκτυο εκτείνεται οριζόντια και κάθετα, περιλαμβάνοντας ομότιμους φοιτητές ή συναδέλφους (peer mentors), ανώτερα διοικητικά στελέχη, απόφοιτους (alumni), αλλά και εξωτερικούς ερευνητές από άλλα διεθνή ιδρύματα (Bynum, 2015· Higgins & Kram, 2001).

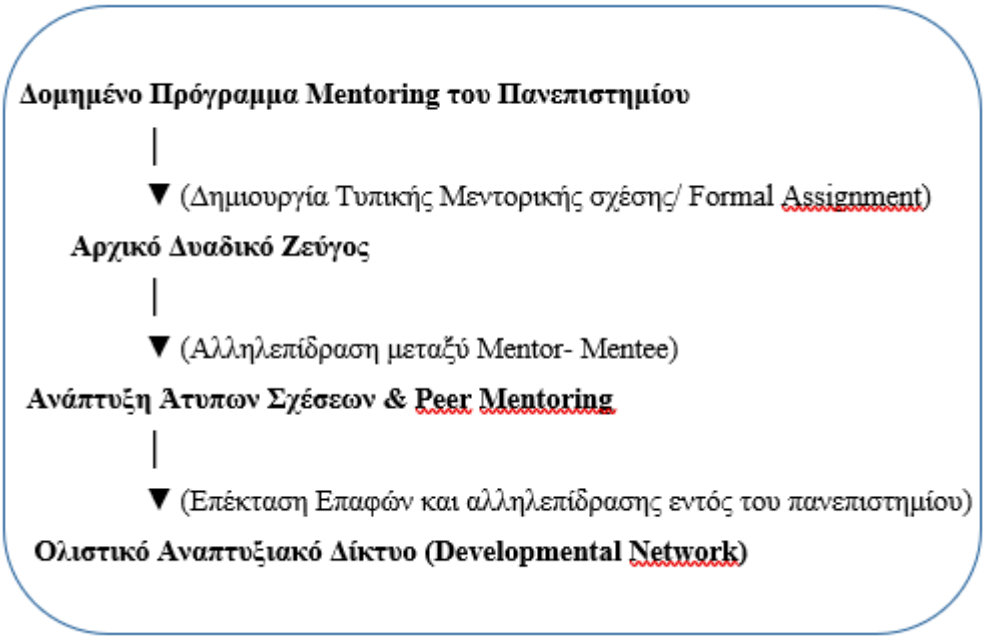
β) την Ισχύ των Δεσμών (Strength of Ties) όπου το αναπτυξιακό δίκτυο συνδυάζει ισχυρούς και ασθενείς δεσμούς. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η διατήρηση συχνής επαφή και εμπιστοσύνης με τον κύριο επιβλέποντα Καθηγητή – ο οποίος λειτουργεί ως ο «ισχυρός δεσμός» - παράλληλα με τη διατήρηση επαφής με κάποιον επαγγελματία του κλάδου που προσφέρει σποραδικές αλλά κρίσιμες συμβουλές καριέρας ο οποίος λειτουργεί ως ο «ασθενής δεσμός».

Τα αναπτυξιακά δίκτυα, επί της ουσίας, λύνουν το πρόβλημα της μονοδιάστατης εξάρτησης που ενδέχεται να παρουσιαστεί στη δυαδική σχέση. Παράλληλα, λειτουργούν ως «δίχτυ ασφαλείας» για κάθε Καθοδηγούμενο. Δυσλειτουργίες της σχέσης όπως η έλλειψη χρόνου ή χημείας μεταξύ του ζεύγους, παύουν να καθιστούν τη σχέση αναποτελεσματική. Η καθοδήγηση δε βασίζεται πλέον αποκλειστικά σε ένα «κλειστό ζεύγος» και η όποια δυσλειτουργία, δεν εμποδίζει την ακαδημαϊκή πορεία του Καθοδηγούμενου αλλά λειτουργεί ως πηγή πολλαπλής γνώσης.

Τα σύγχρονα πανεπιστήμια, εφαρμόζουν στρατηγικές γεφύρωσης (bridging) μεταξύ της τυπικής (formal) και της άτυπης (informal) μεντορικής (Murphy & Kram, 2014), γεφυρώνοντας δύο ξεχωριστούς και απομονωμένους κόσμους **(**Bynum, 2015).

Η γεφύρωση αυτή βρίσκει εφαρμογή στα Υβριδικά Μοντέλα Γεφύρωσης (bridging models) τα οποία αποτελούν τη σύγχρονη τάση στα πανεπιστήμια, διεθνώς. Σε αυτά τα υβριδικά μοντέλα, η θεσμική, τυπική σύζευξη δεν αποτελεί αυτοσκοπό, αλλά λειτουργεί ως ένας ελεγχόμενος μηχανισμός εξισορρόπησης των ανισοτήτων πρόσβασης (Bynum, 2015).

Σύμφωνα με τον Schwartz (2022) το δομημένο πρόγραμμα Mentoring, χρησιμεύει ως το απαραίτητο έναυσμα ώστε οι καθοδηγούμενοι να αναπτύξουν στη συνέχεια οργανικές, άτυπες σχέσεις, οικοδομώντας σταδιακά ένα διαφοροποιημένο "μωσαϊκό" υποστηρικτών που εκτείνεται πέρα από τα στενά ιεραρχικά και τμηματικά όρια του πανεπιστημίου.



Πίνακας 3.2 _ Δομή Αναπτυξιακού Δικτύου στα Πανεπιστήμια

Μέσα από τα θεσμοθετημένα και δομημένα προγράμματα Μεντορικής των πανεπιστημίων, η δημιουργία τυπικής Μεντορικής σχέσης μειώνει το άγχος της πρώτης προσέγγισης για τους συμμετέχοντες Mentors- Mentees. Μετά την πρώτη γνωριμία μεταξύ του ζεύγους, οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να αναζητήσουν επιμέρους

άτυπους συμβούλους – εντός του πανεπιστημίου. Με αυτόν τον τρόπο, μετατρέπεται η αρχική Μεντορική σχέση σε ένα ζωντανό, αυτοσυντηρούμενο αναπτυξιακό δίκτυο Μεντορικής.

3.5 Συμπέρασμα κεφαλαίου

Συμπερασματικά, η εξέλιξη της Μεντορικής στην ανώτατη εκπαίδευση αναδεικνύει τη μετάβαση από την απλή παροχή συμβουλών στην καλλιέργεια μιας βαθύτερης «Μεντορικής κουλτούρας» εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας. Τα ερευνητικά δεδομένα επιβεβαιώνουν ότι τα οφέλη από τη συμμετοχή σε προγράμματα Mentoring, είναι πολλαπλά και αμφίδρομα. για τους φοιτητές, η συμμετοχή σε προγράμματα (ιδίως peer mentoring) δρα καταλυτικά στην ομαλή μετάβαση στις σπουδές και στη μείωση των πιθανοτήτων εγκατάλειψής τους, ενώ παράλληλα λειτουργεί ως όχημα κοινωνικής κινητικότητας για υποεκπροσωπούμενες ομάδες. Επιπλέον, ο σύγχρονος ψηφιακός μετασχηματισμός μέσω του online Mentoring έχει καταφέρει να εκμηδενίσει τους χωροχρονικούς περιορισμούς, συνδέοντας άμεσα την ακαδημαϊκή γνώση με την αγορά εργασίας.

Ωστόσο, το μεγάλο ζητούμενο παραμένει η διασφάλιση της μελλοντικής βιωσιμότητας αυτών των δομών. Όπως υπογραμμίζουν τα ευρήματα της Blake (2016) η έλλειψη διαρκών κινήτρων και η απουσία προοπτικών εξέλιξης μπορούν να μετατρέψουν τους συμμετέχοντες σε «παροδικούς μέντορες», θέτοντας σε κίνδυνο τη συνέχεια του θεσμού. Για τον λόγο αυτό, καθίσταται σαφές ότι τα πανεπιστήμια οφείλουν να επενδύσουν σε ολοκληρωμένα μοντέλα ανάπτυξης, υποστήριξης και θεσμικής αναγνώρισης των μεντόρων (όπως απονομή βραβείων, μοριοδότηση για προαγωγή και παροχή προνομίων). Μόνο μέσα από έναν τέτοιο ζωντανό κύκλο ανατροφοδότησης, όπου ο ωφελούμενος καθοδηγούμενος θα εξελιχθεί αυριανά σε ενεργό μέντορα, μπορεί να διασφαλιστεί η μακροζωία και η ποιοτική υπεροχή της Μεντορικής στην ανώτατη εκπαίδευση.

Κεφάλαιο 4 -Τα Προγράμματα Μεντορικής στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της Ευρώπης

4.1 Εισαγωγή κεφαλαίου

Η θεσμοθέτηση των προγραμμάτων Μεντορικής (Mentoring) αποτελεί κρίσιμη στρατηγική εξέλιξη στην ανώτατη εκπαίδευση. Η συστηματική εμπειρική έρευνα του θεσμού ξεκίνησε διεθνώς τη δεκαετία του 1980. Αρχικά, η καθοδήγηση αναπτυσσόταν κυρίως με άτυπες μορφές. Σήμερα, τα πανεπιστήμια εφαρμόζουν οργανωμένα δομημένα προγράμματα (draft.docx... p. 1).

Η παγκοσμιοποίηση επανακαθορίζει την ανώτατη εκπαίδευση στην Ευρώπη. Η Διαδικασία της Μπολόνια (1999) εισήγαγε νέες μεθόδους μάθησης. Στο πλαίσιο αυτό, η Μεντορική (Mentoring) αναβαθμίζεται συνεχώς. Δεν αποτελεί πλέον μια άτυπη πρακτική υποστήριξης. Αντίθετα, αποτελεί δομημένο εργαλείο στρατηγικής ανάπτυξης. Συνδέει άμεσα την ακαδημαϊκή γνώση με την αγορά εργασίας.

Η παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση εξετάζει τη Μεντορική στην Ευρώπη. Αναλύει τη μετάβαση σε σύγχρονα, ψηφιακά μοντέλα. Εστιάζει στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας των φοιτητών. Παράλληλα, εξετάζει την ελληνική πραγματικότητα και προοπτική

Σκοπός της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης είναι η εξέταση της εξέλιξης της Μεντορικής. Αναλύεται η μετάβαση από πιλοτικές εφαρμογές σε καθολικές εθνικές στρατηγικές, στον χώρο της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο παράδειγμα του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ευρώπης. Εξετάζονται ποικίλα μοντέλα, όπως η κλασική, η ομαδική και η ομότιμη Μεντορική. Παρουσιάζονται εξειδικευμένες πρακτικές, όπως το alumni mentoring και η διαδικτυακή καθοδήγηση. Τέλος, αποτυπώνεται η σύγχρονη τάση ενσωμάτωσης του θεσμού του Mentoring στα ελληνικά πανεπιστήμια.

4.2 Η Μεντορική στα Πανεπιστήμια της Ευρώπης.

Το 1999 δημιουργήθηκε ο Ευρωπαϊκός Χώρος Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (European Higher Education Area E.H.E.A.)- με την υπογραφή ανάμεσα στους Υπουργούς Παιδείας των χωρών της Ε.Ε. η «Διαδικασία της Μπολόνια» (Bologna Process), η οποία είναι η απάντηση της ανώτατης εκπαίδευσης της Ευρώπης, στην παγκοσμιοποίηση και την εμπορευματοποίηση. Προγράμματα κινητικότητας, κοινά πτυχία και προγράμματα ανταλλαγής φοιτητών, είναι μερικές από τις δομικές και ακαδημαϊκές πρωτοβουλίες που υιοθετήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση, προκειμένου να αντιμετωπίζει τα παραπάνω χαρακτηριστικά, της παγκοσμιοποίησης. Στον Ευρωπαϊκό Χώρο Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Ε.Η.Ε.Α) περιλαμβάνεται η υιοθέτηση νέων μεθόδων διδασκαλίας και μάθησης όπως και μιας νέας προσέγγισης της Μεντορικής (Pallisera, 2010).

Η διευρυμένη παγκοσμιοποίηση και η διεθνής διασύνδεση, απαιτεί από τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα της Ευρώπης, να προσφέρουν στους φοιτητές τους ευκαιρίες για ολοκληρωμένη δίγλωσση και διαπολιτισμική ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, στην ειδικότητα των σπουδών τους (Soltero & Otritz, 2012). Σήμερα τα ανώτατα εκπαιδευτικά προγράμματα, αναγνωρίζουν την ανάγκη διεθνοποίησης και εκσυγχρονισμού. Επίσης αναγνωρίζουν τα οφέλη των αλλαγών αυτών στην ποιότητα της έρευνας καθώς και στην ποιότητα της διδασκαλίας και της μάθησης, τόσο για τους φοιτητές, όσο και για τους καθηγητές. Αυτές οι διαδικασίες προσελκύουν φοιτητές εγχώριους και αλλοδαπούς οι οποίοι με τη σειρά τους, αυξάνουν την ελκυστικότητα και το κύρος των ίδιων των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων (Coleman, 2006).

Σε παλαιότερη έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission, 2014) αλλά και σε πρόσφατη έρευνα η θέση της ΕΕ με τη Σύσταση του Συμβουλίου της ΕΕ για τις Βασικές Ικανότητες της δια βίου Μάθησης (2018 / 2025) (Council Recommendation on Key Competences), η πολυσυλλεκτική γλωσσική επάρκεια ορίζεται ρητά ως ένας από τους 8 πυλώνες που συνδέονται άμεσα με την απασχολησιμότητα (employability), την κινητικότητα και την κοινωνική ενσωμάτωση στην ενιαία ευρωπαϊκή αγορά εργασίας

Είναι κοινός τόπος ότι τα Πανεπιστήμια δημιουργούν το εργατικό δυναμικό του 21^{ου} αιώνα, ως ένα αμάλγαμα γνώσεων και δεξιοτήτων.

4.3 Προγράμματα Μεντορικής Αποφοίτων (Alumni Mentoring Program) στα Πανεπιστήμια του Ηνωμένου Βασιλείου (U.K.).

Η Ανάπτυξη των Προγραμμάτων Μεντορικής Αποφοίτων και η εφαρμογή τους δεν συνδέεται τυχαία με την οικονομική κρίση του 2009. Τα προγράμματα αυτά αναπτύχθηκαν σε μια σημαντική χρονική συγκυρία όπου οι φοιτητές το 2009, βρέθηκαν σε μια από τις πιο δύσκολες αγορές εργασίας, στην ιστορία, προκειμένου να βρουν απασχόληση, μετά την αποφοίτησή τους (Lipsett, 2009). Η συνεισφορά των αποφοίτων στην επιτυχία των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων είναι το σημείο κλειδί για πολλές χώρες όπως και για την Αγγλία. Τα πανεπιστήμια ενθαρρύνονται να συνεχίσουν αυτή τη δικτύωση με την αγορά, αναδεικνύοντας τους αποφοίτους των σχολών τους, σε μακροχρόνια ευεργέτες και υποστηρικτές του έργου τους.

Τα προγράμματα Μεντορικής Αποφοίτων έχουν την υποστήριξη της κοινότητας των Αποφοίτων η οποία ενεργά προωθεί το δίκτυο επαφής μεταξύ των φοιτητών και των αποφοίτων. Οι στόχοι τέτοιων προγραμμάτων αποτελούν και τον βασικό σκοπό τους:

- παρέχουν ευκαιρίες στους αποφοίτους προκειμένου να εμπλακούν στο πρόγραμμα και να δημιουργήσουν δυνατούς δεσμούς με το Πανεπιστήμιο.
- Ενισχύουν την απασχολησιμότητα των φοιτητών
- Διευκολύνουν την ομαλή μετάβαση από την ανώτατη εκπαίδευση στην εργασία
- Παρέχουν ρεαλιστικές προσδοκίες από τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις προκειμένου να χτίσουν τις βάσεις για την επαγγελματική επιτυχία
- Παρέχουν ευκαιρίες δικτύωσης για τους φοιτητές και τους συμμετέχοντες αποφοίτους.

Στο Πανεπιστήμιο του Oxford Brooks (Oxford brooks University), οι Gannon & Maher, (2011) ερευνούν την αξία των αποφοίτων στην πρωτοβουλία εφαρμογής της Μεντορικής στις Σχολές Φιλοξενίας και Τουρισμού, του Πανεπιστημίου. Η μελέτη τονίζει την αξία μιας συστηματικής προσέγγισης των Προγραμμάτων Μεντορικής σε σχέση με την μετάβαση των τελειόφοιτων στην αγορά εργασίας και τη βιομηχανία στην οποία απευθύνονται. Τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα αντιμετωπίζουν την πρόκληση να επιβεβαιώνουν ότι τα προγράμματα σπουδών τους είναι σχετικά με τις απαιτήσεις της βιομηχανίας και της κοινωνίας. (Department of Business Innovation and Skills, 2009 and 2011). Η διασφάλιση ότι τα προγράμματα σπουδών είναι σχετικά

και ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της αγοράς και της κοινωνίας, είναι η επικρατούσα άποψη στην ατζέντα των κυβερνήσεων της Αγγλίας σχετικά με την εκπαίδευση.

Το Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων στο συγκεκριμένο Βρετανικό Πανεπιστήμιο βασίζεται στο Κλασσικό Μοντέλο Μεντορικής αποκλειστικά ανάμεσα σε φοιτητές του 4ου έτους και αποφοίτους του Πανεπιστημίου. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων, εντάχθηκε στο τελευταίο εξάμηνο του τέταρτου έτους της Σχολής Φιλοξενίας και Τουρισμού με σκοπό οι τελειόφοιτοι να ανακαλύψουν την αγορά εργασίας στην βιομηχανία που έχουν επιλέξει και να αναπτύξουν τις δεξιότητες για μια επιτυχημένη απασχόληση στους παραπάνω τομείς. Η προετοιμασία του Βιογραφικού σημειώματος των τελειόφοιτων, η προετοιμασία συμμετοχή τους σε συνεντεύξεις, η δικτύωσή τους και η συμμετοχή τους στο δίκτυο αξιολόγησης, συμπληρώνονται με την ανάθεση του μέντορα από την αγορά εργασίας, που αναλαμβάνει ο απόφοιτος.

Συνολικά συμμετείχαν 44 Μέντορες αντιστοιχισμένοι με 100 φοιτητές (Mentees). Σε κάθε Μέντορα ζητήθηκε να προσκομίσει ένα επικαιροποιημένο βιογραφικό σημείωμα, να συμμετέχει στην ενημέρωση των μεντόρων και να παρακολουθήσει μια αντίστοιχη εκδήλωση. Επίσης ζητήθηκε από τους Μέντορες η συμπλήρωση ενός ερωτηματολογίου με στοιχεία της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και των προσωπικών ενδιαφερόντων τους, προκειμένου να χρησιμοποιηθεί στη διαδικασία δημιουργίας ζευγών μέντορα – καθοδηγούμενου. Η Ημερίδα πραγματοποιήθηκε ειδικά για τους Μέντορες, προκειμένου να γνωρίσουν τους σκοπούς του προγράμματος και να εξοικειωθούν με τις δεξιότητες του μέντορα, όπως η ενεργή ακρόαση και η υποστηρικτική ανατροφοδότηση της επικοινωνίας με τον καθοδηγούμενο. Για τους καθοδηγούμενους η εκδήλωση ένταξης διήρκησε τρεις ώρες και σκοπό είχε να γνωρίσουν τα οφέλη της Μεντορικής, να αναγνωρίσουν τους σκοπούς του προγράμματος, τον τρόπο λειτουργίας του και να μάθουν τις μεθόδους που θα μπορούσαν να εφαρμόσουν, προκειμένου να εκμεταλλευτούν πλήρως, τις ευκαιρίες που τους παρέχει η Μεντορική. Η συμπλήρωση ερωτηματολογίου ζητήθηκε και από τους καθοδηγούμενους προκειμένου να υπάρχει πιο λεπτομερής καταγραφή, χρήσιμη για τη διαδικασία δημιουργίας ζευγών.

Δήλωσαν συμμετοχή 100 καθοδηγούμενοι. Οι καθοδηγούμενοι δήλωσαν την προτίμησή τους σε 4 μέντορες σύμφωνα με τα βιογραφικά σημειώματα των τελευταίων και απαντώντας σε ερωτήσεις κλειστού και ανοικτού τύπου προκειμένου να υποστηρίξουν την επιλογή τους. Η τελική διαδικασία δημιουργίας ζευγών πραγματοποιήθηκε από τον Συντονιστή του Προγράμματος και τον Διευθυντή του Γραφείου Αποφοίτων, λαμβάνοντας υπόψη τα βιογραφικά τους και τα ερωτηματολόγια των μεντόρων καθώς επίσης τις προτιμήσεις και τα ερωτηματολόγια των καθοδηγούμενων. Αξίζει να σημειωθεί, ότι σύμφωνα με την έρευνα, το 70% των καθοδηγούμενων, απέκτησαν τον Μέντορα που είχαν στις τρεις πρώτες επιλογές τους. Σε κάποιους Μέντορες δόθηκαν δύο καθοδηγούμενοι, σε κάποιους δόθηκαν τρεις καθοδηγούμενοι και σε κάποιους μόνον ένας.

Δύο εβδομάδες μετά την πρώτη εισαγωγική συνάντηση, οι Μέντορες προσκλήθηκαν να επισκεφθούν εκ νέου το Πανεπιστήμιο, σε ένα γεύμα εργασίας, όπου τους ανακοινώθηκαν τα αποτελέσματα της διαδικασίας δημιουργίας ζευγών. Έπειτα χωρίστηκαν σε διάφορα γραφεία του πανεπιστημίου, προκειμένου με αφορμή ένα φλυτζάνι τσάι, να γνωρίσουν τον ή τους καθοδηγούμενούς τους και έτσι «να σπάσει ο πάγος» για τα ζευγάρια της Μεντορικής.

Το Πρόγραμμα προέβλεπε η επικοινωνία να πραγματοποιείται τουλάχιστον μία φορά το μήνα, μέσω τηλεφώνου, email ή skype και στις περιπτώσεις που ήταν εφικτό, η επικοινωνία να ήταν δια ζώσης. Τόσο οι Μέντορες όσο και Καθοδηγούμενοι είχαν εφοδιαστεί από μια φόρμα καταγραφής της κάθε συνάντησης προκειμένου η μεταξύ τους σχέση αλληλεπίδρασης να αναπτύσσεται «επί χάρτου». Οι φόρμες καταγραφής καταρτίστηκαν προκειμένου να παρέχουν την απαιτούμενη ανατροφοδότηση της επικοινωνίας του ζεύγους Μεντορικής για την αξιολόγηση του προγράμματος. Παράλληλα, ο Συντονιστής του Προγράμματος έστελνε μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-mail) στους Μέντορες και τους Καθοδηγούμενους, σχετικά άρθρα, έξυπνες συμβουλές (tips) και ενημερωτικά δελτία (newsletters) για την εποικοδομητική και αποτελεσματική εφαρμογή της Μεντορικής. Επίσης, ο Συντονιστής του Προγράμματος, επιφορτίζεται και με την επίλυση τυχόν προβλημάτων που ανακύπτουν.

Το Πρόγραμμα Μεντορικής χρηματοδοτήθηκε από τη Σχολή Διοίκησης του Πανεπιστημίου και το Γραφείο Αποφοίτων του Πανεπιστημίου και καλύφθηκαν έξοδα

που αφορούσαν, οδοιπορικά, τροφοδοσία των εκδηλώσεων, έξοδα εκτύπωσης εγχειριδίων, ενημερωτικό υλικό συνεδρίων και κάποιες ώρες εργασίας του συντονιστή του προγράμματος. Η αξιολόγηση του προγράμματος πραγματοποιήθηκε σε 4 στάδια χρησιμοποιώντας τηλεφωνική επικοινωνία με τους Μέντορες με το πέρας των 3 μηνών- στη μέση του προγράμματος και ακολούθησαν δύο διαδικτυακές έρευνες (web survey) προς τους Μέντορες και τους Καθοδηγούμενους, ενώ υπήρξαν ποιοτικά δεδομένα για την ομάδα εστίασης με 12 καθοδηγούμενους.

Στο Πανεπιστήμιο του Stirling (Stirling University) στη Σχολή Βιολογίας και Περιβαλλοντολογικών Επιστημών, εφαρμόστηκε το Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων, βασισμένο στο Μοντέλο Διαδικτυακής (online) Μεντορικής όπου η επικοινωνία γίνεται κυρίως μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail), χωρίς να αποθαρρύνεται βεβαίως και η προσωπική επαφή. Η ονομασία του Προγράμματος είναι The Stirling Employability E-Mentoring Project - SEEM. Το Πρόγραμμα (Salt & Saich (2009) δομήθηκε το 2007, σε εθελοντική βάση, με ευέλικτη μορφή και αφορούσε μόνο φοιτητές του 3^{ου} έτους σπουδών στην Γεωγραφία και τις Περιβαλλοντικές Επιστήμες. Η συμμετοχή ανήλθε στο 34% των συγκεκριμένων φοιτητών, δηλαδή 45 φοιτητές του 3^{ου} έτους, ενώ παράλληλα συμμετείχαν 25 Μέντορες από τους απόφοιτους που δήλωσαν συμμετοχή. Το πρόγραμμα διήρκησε 3 μήνες. Χρηματοδοτήθηκε από την Ανώτατη Εκπαιδευτική Ακαδημία για την Γεωγραφία (Higher Education Academy for Geography) και η διαχείρισή του γίνεται από το Γραφείο Απασχόλησης και Καριέρας του Πανεπιστημίου.

Στόχος του προγράμματος ήταν να βοηθήσει στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας των τελειόφοιτων και να βελτιώσει την μετάβασή τους, στην απασχολησιμότητα.

Οι οδηγίες που δόθηκαν στους Μέντορες και τους Καθοδηγούμενους ήταν να αναπτύξουν τη Μεντορική τους σχέση με βάση τα θέματα που αφορούν στις επιλογές καριέρας και σταδιοδρομίας, στη λειτουργία των οργανισμών και των επιχειρήσεων, στην γνωριμία με μια τυπική ημέρα στην εργασία, στις αιτήσεις για εργασία, στις απαιτήσεις των εργοδοτών, στην εφαρμογή των μεταπτυχιακών δεξιοτήτων στο χώρο της εργασίας και ενίσχυση της απασχολησιμότητας.

Τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά των Μεντόρων είναι διαθέσιμα σε μια βάση δεδομένων (ηλεκτρονική πλατφόρμα), στην ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου (web site).

Ήταν έτσι σχεδιασμένο, ώστε να βοηθά τους φοιτητές, στην επιλογή του κατάλληλου Μέντορα. Οι πληροφορίες που δίνονταν για τους Μέντορες αφορούσαν στο φύλλο, στον επαγγελματικό τους τίτλο, στο πρώτο τους πτυχίο, σε τυχόν μεταπτυχιακούς τίτλους, σε στοιχεία της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και επιπλέον σε στοιχεία του Βιογραφικού τους Σημειώματος. Στη συγκεκριμένη πλατφόρμα υπήρχαν σε ηλεκτρονική μορφή, οι Αιτήσεις Συμμετοχής, τα Συμφωνητικά Εμπιστευτικότητας και οι Οδηγίες για τους εμπλεκόμενους στο πρόγραμμα. Στη μέση της διάρκειας του προγράμματος, ζητήθηκε ανατροφοδότηση τόσο από τους Καθοδηγούμενους όσο και από τους Μέντορες. Στο τέλος της περιόδου ζητήθηκε η ανώνυμη συμπλήρωση ερωτηματολογίων από τους Καθοδηγούμενους, ενώ οι Μέντορες απάντησαν σε ανοικτού τύπου ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Ακολούθησε πρόσκληση και κοινωνική συνάντηση στο Πανεπιστήμιο.

Από την αξιολόγηση του Προγράμματος προέκυψε ότι θα έπρεπε να είχε προηγηθεί μια εισαγωγική συνάντηση στο Πανεπιστήμιο, πριν την έναρξη του προγράμματος, ενημερώνοντας τόσο τους φοιτητές στα διάφορα Προγράμματα Σπουδών που εμπλέκονται όσο και τους απόφοιτους, παρέχοντας μια πλήρη περιγραφή των αρμοδιοτήτων τους, ως Μέντορες. Επίσης, οι φοιτητές που δεν συμμετείχαν στο Πρόγραμμα, ζήτησαν το πρόγραμμα να είχε επικοινωνηθεί με πιο αποτελεσματικό τρόπο. Η δια ζώσης επικοινωνία, ήταν στοιχείο που έλλειψε από πολλούς συμμετέχοντες.

Παρόμοια προγράμματα Μεντορικής Αποφοίτων, όπως αυτό στο Πανεπιστήμιο του Staffordshire (MentorVista, 2006) το οποίο δομήθηκε το 2005, έδειξαν ότι πολλές πτυχές του προγράμματος μπορούν να αυτοματοποιηθούν-μέσω προσαρμοσμένων λογισμικών - προς όφελος της αμεσότητας στην ανθρώπινη συμμετοχή.

Η εμπειρία από αντίστοιχα προγράμματα στο Heriot-Watt University (CaMP, 2009) και στο University of Central Lancashire, δείχνει ότι η επιλογή των κατάλληλων Μεντόρων έχει μια μικρή δυσκολία ενώ από την άλλη μεριά η εξάπλωση τέτοιων προγραμμάτων Μεντορικής Αποφοίτων, μπορεί να εμποδιστεί από τη μικρή συμμετοχή των καθοδηγούμενων.

Ένα άλλο δομημένο Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων από το Πανεπιστημίου Stirling, με τίτλο “Alumni Mentoring Program”, εφαρμόστηκε πιλοτικά από το 2013

με βάση το μοντέλο κλασσικής Μεντορικής, ευέλικτου σχήματος από τη Σχολή Διοίκησης (Faculty of Management) και εν συνεχεία το 2019, βασίστηκε στο μοντέλο διαδικτυακής Μεντορικής (online) χρησιμοποιώντας την πλατφόρμα με τίτλο «The Stirling Network».

Παρατηρούμε ότι όλα τα προγράμματα Μεντορικής που αναφέραμε παραπάνω βασίζονται σε 4 σημεία κλειδιά που σχετίζονται με την επιτυχία των προγραμμάτων Μεντορικής:

α) Δημιουργία ζευγών

β) Προετοιμασία Συμμετεχόντων

γ) Αλληλεπίδραση Συμμετεχόντων

δ) Αξιολόγηση και αποτέλεσμα

Σε συνέχεια της παραπάνω μελέτης διαφόρων Προγραμμάτων Μεντορικής Αποφοίτων (Alumni Mentoring Program) στα Πανεπιστήμια του Ηνωμένου Βασιλείου (U.K.) θα μπορούσαμε να πούμε ότι δυνητικά, απαιτείται η ενσωμάτωση τέτοιων προγραμμάτων Μεντορικής σε ένα ευρύτερο φάσμα παράλληλων ενεργειών οι οποίες θα εμπλέκουν και θα ενισχύουν την παρουσία των αποφοίτων με τις σχολές των Πανεπιστημίων που εφαρμόζουν τα προγράμματα Μεντορικής.

α) Προγράμματα ομιλιών με επισκέπτες τους ίδιους τους αποφοίτους,

β) τοποθέτηση των αποφοίτων στον σχεδιασμό και στην διαδικασία αναθεώρηση του προγράμματος Μεντορικής καθώς και

γ) η δέσμευση των αποφοίτων στην τοποθέτηση φοιτητών για πρακτική άσκηση - εκμεταλλευόμενοι τις ευκαιρίες της αγοράς που οι ίδιοι γνωρίζουν είναι μερικές μόνο προτάσεις για την ενεργοποίηση του τεράστιου σώματος των αποφοίτων κάθε ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος. Ωστόσο το μέλλον τέτοιων προγραμμάτων θα εξαρτηθεί από την συνεχόμενη στήριξη της Σχολής και την σύνδεση με την Στρατηγική του Ιδρύματος, η οποία αναπτύσσει τον κατάλληλο μοχλό πίεσης, μεγιστοποιεί τις ευκαιρίες και την απόδοση της επένδυσης στην ενασχόληση των αποφοίτων.

Συμπερασματικά, από την παρατήρηση των παραπάνω προγραμμάτων Μεντορικής Αποφοίτων, θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι η Μεντορική δεν θα πρέπει να θεωρείται ως ένα αυτόνομο εργαλείο που εξασφαλίζει από μόνη της την βελτίωση

στον σχεδιασμό της καριέρας των φοιτητών και την επίγνωση της αγοράς εργασίας. Η Μεντορική λειτουργεί ως αξιόλογο συστατικό μιας ευρύτερης στρατηγικής του Πανεπιστημίου στην απασχολησιμότητα. Μέσω των Προγραμμάτων, η Μεντορική μπορεί να εμφυσήσει μια αίσθηση ρεαλισμού στην οπτική των φοιτητών η οποία όμως δεν γίνεται αντιληπτή μέσω του βιογραφικού. Κανένα μέτρο αφ' εαυτού δεν μπορεί να ενισχύσει την απασχολησιμότητα σημαντικά, καθώς χρειάζεται μια πληθώρα προσεγγίσεων για να ανταποκριθούν στις ανάγκες και στα ενδιαφέρονται ενός ποικιλόμορφου σώματος φοιτητών.

4.4 Προγράμματα Μεντορικής στα Πανεπιστήμια της Υπόλοιπης Ευρώπης

Από τη βιβλιογραφική μελέτη παρατηρούμε ότι πέραν των Πανεπιστημίων του Ηνωμένου Βασιλείου που έχουν μακρόχρονη εμπειρία στην εφαρμογή προγραμμάτων Μεντορικής, τα πανεπιστήμια των υπόλοιπων χωρών της Ευρώπης έχουν μελέτες περιορισμένης έκτασης και διασποράς. Ο περιορισμός αυτός στην παρούσα βιβλιογραφική μελέτη πιθανόν να οφείλεται στη γλώσσα γραφής των ερευνών καθώς μπορεί να υπάρχουν μελέτες στην γλώσσα των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης – εκτός της Αγγλικής που γνωρίζω.

Συγκεκριμένα δεν εντόπισα καθόλου μελέτες από Ιταλικά Πανεπιστήμια γεγονός που με κάνει να εικάζω ότι μπορεί κάποιες μελέτες να είναι στην Εθνική γλώσσα των κρατών. Ωστόσο, χώρες όπως η Γαλλία και η Γερμανία (που συνήθως γράφουν στη μητρική τους γλώσσα), παρουσιάζουν έρευνες σε συνεργασία με άλλα γαλλόφωνα ή γερμανόφωνα πανεπιστήμια, οι οποίες όμως είναι δημοσιευμένες στα Αγγλικά. Από την άλλη όμως μεριά, παραθέτω έρευνες που έχουν καταγραφεί στα Αγγλικά από χώρες στις οποίες η Εθνική γλώσσα δεν είναι τα Αγγλικά (όπως Δανία, Ολλανδία κτλ). Αυτό ίσως σημαίνει ότι όντως δεν υπάρχουν μελέτες σε άλλες χώρες ή ότι η Μεντορική στις χώρες αυτές είναι ανύπαρκτης ή πολύ περιορισμένης εφαρμογής.

Η **Δανία** εμφανίζει αρκετές μελέτες σε προγράμματα Μεντορικής καθώς εδώ και 2-3 δεκαετίες (ήδη από το 2003) η Μεντορική είναι ιδιαίτερα δημοφιλής και μάλιστα είναι υποχρεωτική στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση της χώρας. Η **Ολλανδία** ήδη από το 2006 εφαρμόζει προγράμματα Μεντορικής στο εκπαιδευτικό της σύστημα και σήμερα

147 προγράμματα Μεντορικής απευθύνονται στους μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της χώρας. Η **Ισπανία** έχει πρόσφατα εισέλθει στην εφαρμογή της Μεντορικής και δεν έχει ακόμη αναπτυχθεί αν και παρατηρούμε έντονο ενδιαφέρον από τα πανεπιστημιακά ιδρύματα της χώρας.

Συγκεκριμένα, στην Ισπανία, στο Πανεπιστήμιο της Γρανάδα (University of Granada), οι Arco-Tirado et al (2016) προχώρησαν στην έρευνα με σκοπό να διαπιστώσουν τη χρησιμότητα των Προγραμμάτων Μεντορικής μεταξύ ισόβαθμων (peer mentoring), σε δίγλωσση ρύθμιση για τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα στην Ευρώπη. Η δίγλωσση επιλογή στα προγράμματα σπουδών – ως στρατηγική διδασκαλίας - θα βελτιώσει τα επαγγελματικά προσόντα των τελειόφοιτων που συμμετέχουν ως μέντορες και θα βοηθήσει την εκμάθηση της γλώσσας από τους νεοεισαχθέντες φοιτητές, οι οποίοι λειτουργούν ως καθοδηγούμενοι. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες σε τέτοιου είδους δίγλωσσα προγράμματα Μεντορικής μπορούν να επωφεληθούν όπως και στα μονόγλωσσα προγράμματα Μεντορικής. Στηρίζεται έτσι η άποψη ότι η δίγλωσση εκπαίδευση, στην απόκτηση πανεπιστημιακών τίτλων σπουδών, μπορεί να υιοθετήσει και να εφαρμόζει εκπαιδευτικές πρακτικές (συμπεριλαμβανομένου και της Μεντορικής) που εφαρμόζονται σε μονόγλωσσα προγράμματα σπουδών.

Πολλά Πανεπιστήμια στην Ισπανία, εφαρμόζουν προγράμματα Μεντορικής εδώ και πάνω από μία δεκαετία. Το Πανεπιστήμιο της Σεβίλλης (University of Seville) ήταν πρωτοπόρο στην χώρα και χρηματοδότησε το πρόγραμμα Μεντορικής με τίτλο SIMUS Project (Valverde, 2001). Ακολούθησαν και άλλα πανεπιστήμια όπως το Πολυτεχνείο της Μαδρίτης (Polytechnic University of Madrid), του Μπούργκος (University of Burgos), το πανεπιστήμιο του Λας Πάλμας (University of Las Palmas) κ.α. τα οποία ακολούθησαν αυτή την πρωτοβουλία.

Το Πανεπιστήμιο της Μάλαγα (University of Malaga), εφάρμοσε Πρόγραμμα Μεντορικής μεταξύ Ισόβαθμων (peer mentoring) για τους πρωτοετής φοιτητές στο Κολέγιο Μηχανικών Τηλεπικοινωνιών Peña-Martín et al. (2016). Στην αρχή, συμμετείχαν οι καθηγητές της Σχολής – ως Μέντορες- σε πρόγραμμα με το κλασσικό μοντέλο Μεντορικής, ενώ αργότερα εφαρμόστηκε μεταξύ ισόβαθμων φοιτητών.

Οι στόχοι του προγράμματος ήταν οι εξής:

α) να διευκολύνει την μετάβαση των πρωτοετών φοιτητών, από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και παράλληλα να εξοικειώσει τους φοιτητές με πιο αποδοτικές μεθόδους μάθησης

β) να αναδείξει και να αντιμετωπίσει τα πιο συνήθη προβλήματα που ανακύπτουν στους νέους φοιτητές που εισέρχονται για πρώτη φορά στο Πανεπιστημιακό περιβάλλον και

γ) να διευκολύνει την ενσωμάτωση των φοιτητών στο ίδρυμα, σε επίπεδο όχι μόνο ακαδημαϊκό αλλά διοικητικό και κοινωνικό.

Η αξιολόγηση του προγράμματος περιελάβανε την καταγραφή των προβλημάτων που ανέκυπταν και τα οποία επαναξιολογούσαν σε ετήσια βάση. Συνεχής ήταν η διαδικασία βελτίωσης του προγράμματος. Παρατηρήθηκε χαμηλή συμμετοχή στην αρχή, η οποία όμως προσδοκούν να βελτιωθεί στο μέλλον. Παρατήρησαν υψηλό κόστος σε εργατοώρες για τον συντονισμό του προγράμματος.

Οι προτάσεις της έρευνας για την επίλυση των προβλημάτων που ανέκυψαν είναι ο αυτοματισμός στα σημεία που μπορεί να εφαρμοστεί, η συμμετοχή των πρωτοετών - καθοδηγούμενων σε συλλογικές δραστηριότητες από την έναρξη του ακαδημαϊκού έτους προκειμένου να βελτιωθεί η διακράτηση των ενδιαφερομένων στο πρόγραμμα και τέλος η συνεχής εκπαίδευση των εμπλεκομένων, παρά το γεγονός ότι τα σεμινάρια και τα εργαστήρια, ήταν ανοιχτά σε όλους τους φοιτητές.

Στη **Δανία**, Οι kalpatzidou -Scmidt και Faber από τα πανεπιστήμια (Aarhus University και Aalborg University αντίστοιχα) το 2016, αναπτύσσουν τη μελέτη για το πιλοτικό πρόγραμμα Μεντορικής που εφαρμόστηκε σε νέες γυναίκες ερευνήτριες στο Πανεπιστήμιο, απευθυνόμενοι στην μειωμένη εκπροσώπηση των γυναικών οι οποίες είναι ερευνήτριες και κατέχουν ανώτατες ακαδημαϊκές θέσεις.

Η μειωμένη εκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτατες βαθμίδες καθηγητών των πανεπιστημίων στην Ευρώπη και η ισότητα εντός της ακαδημαϊκής κοινότητας είναι κάτι που έχει θέσει σε υψηλή προτεραιότητα στην ατζέντα της η Ευρωπαϊκή Ένωση, εδώ και μια δεκαετία. Μόλις το 20% των καθηγητών (Full Professors) και το 37% των επίκουρων καθηγητών (associate professors) στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής ένωσης είναι γυναίκες ενώ σχεδόν οι μισοί υποψήφιοι διδάκτορες (PhD Students) είναι γυναίκες.

Το Πρόγραμμα Μεντορικής βασίστηκε στο μοντέλο της Ομαδικής Μεντορικής (group mentoring), ήταν σε εθελοντική βάση και εφαρμόστηκε σε δύο διαφορετικές Σχολές. Η διάρκεια του προγράμματος ήταν ετήσια. Στην αρχική σελίδα του Προγράμματος, στο διαδίκτυο, οι ενδιαφερόμενοι υπέβαλλαν την αίτηση συμμετοχής τους, βάση της οποίας έγινε και η διαδικασία δημιουργίας ζευγών. Οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να λάβουν μέρος σε τρία (3) σεμινάρια διάρκειας μισής ημέρας το καθένα. Στα σεμινάρια – τα έξοδα των οποίων καλύφθηκαν από τον προϋπολογισμό της χρηματοδότησής του - διανεμήθηκαν χρήσιμες πληροφορίες για το πρόγραμμα και προωθήθηκε υποστηρικτικό υλικό για τους εμπλεκόμενους. Επίσης αναπτύχθηκαν τεχνικές καθοδήγησης και επαγγελματικής ανάπτυξης. Σε ένα εκ των τριών σεμιναρίων λειτούργησε εργαστήριο (workshop) για την Μεντορική ως εργαλείο υπερπήδησης των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στα πρώτα στάδια της επιστημονικής τους καριέρας και παράλληλα έθεσαν το πλαίσιο λειτουργίας του προγράμματος. Το πιλοτικό πρόγραμμα ξεκίνησε με μία εισαγωγική συνεδρίαση στην οποία εστίασαν στο ρόλο του Μέντορα και του καθοδηγούμενου. Προτάθηκε στους συμμετέχοντες να συναντιούνται τέσσερις φορές στη διάρκεια του προγράμματος και επίσης να υπογράψουν μεταξύ τους (μέντορα – καθοδηγούμενου) ένα συμβόλαιο όπου θα καθόριζαν το πλήθος των συναντήσεων, το τόπο και την διάρκεια αυτών, τον προτιμότερο τρόπο επικοινωνίας (π.χ. τηλέφωνο, e-mail, skype κ.τ.λ.). Τέλος, οι συντονιστές ενθάρρυναν τους συμμετέχοντες, να συνεχίσουν την επικοινωνία τους στην Μεντορική σχέση που θα ανέπτυσσαν και πέραν της διάρκειας του προγράμματος.

Η αξιολόγηση του προγράμματος κάλυψε πλήρως τις προσδοκίες που είχαν τόσο οι καθοδηγούμενοι όσο και οι μέντορες. Συμπερασματικά κατέληξαν ότι τα προγράμματα Μεντορικής ενισχύουν τις ικανότητες του ακαδημαϊκού προσωπικού και αναπτύσσουν επαγγελματικά τις γυναίκες ερευνήτριες στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Κοινωνικές, πολιτισμικές και ανθρωποκεντρικές διαστάσεις καθορίζουν την ενσωμάτωση ως μέλος της Σχολής. Σύμφωνα με τους Wilson et al. (2010) η έλλειψη υποστήριξης και συναδελφικότητας και ο έντονος ανταγωνισμός μπορεί να οδηγήσουν σε επαγγελματική απομόνωση, απώλεια δέσμευσης αντικειμένου, αίσθημα ανικανότητας και ανεπάρκειας ερευνητικών δεξιοτήτων και αίσθημα ανεπάρκειας πλοήγησης στο περιβάλλον της έρευνας.

Σύμφωνα με τους Kalpatzidou Schmidt & Faber (2016), τα πανεπιστήμια μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα προγράμματα Μεντορικής ως ένα εργαλείο στρατηγικής προκειμένου να προσελκύσουν και να διακρατήσουν τα ταλέντα (ως φοιτητές ή ως καθηγητές), να ενισχύσουν τον ανταγωνισμό και να ενδυναμώσουν την έρευνα.

Με βάση τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας, προγράμματα Μεντορικής εφαρμόζονται πλέον σε όλες τις σχολές του Πανεπιστημίου.

Σε ένα άλλο πανεπιστήμιο, αυτό της **Νότιας Δανίας** (University of Southern Denmark), οι Dyrberg & Michelsen (2017) μελετούν την μετάβαση από τη δευτεροβάθμια στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μέσω ενός συνδυαστικού προγράμματος Μεντορικής μεταξύ ισόβαθμων (peer mentoring) βασισμένο σε ομάδες καθοδηγούμενων (group mentoring). Αξιοσημείωτο σε αυτή την έρευνα είναι η καινούργια διάσταση της Μεντορικής για τους φοιτητές αφού μπορεί να ενισχύσει την απασχολησιμότητα τους μέσω της αμειβόμενης απασχόλησής τους, σε αυτά.

Στο συγκεκριμένο πρόγραμμα Μεντορικής, έμπειροι φοιτητές προσλαμβάνονται από τη Σχολή ως μέντορες (peer mentoring) για τους νεοεισερχόμενους πρωτοετής φοιτητές και αναλαμβάνουν μια ομάδα καθοδηγούμενων ο καθένας (group mentoring). Παράλληλα και προκειμένου να ερευνήσουν την παράμετρο των αμειβόμενων μεντόρων σε αντίθεση με τους εθελοντές μέντορες – λειτουργεί και ένα άλλο πρόγραμμα Μεντορικής με τα ίδια χαρακτηριστικά αλλά με τη μόνη διαφορά ότι οι μέντορες είναι εθελοντές. Με άλλα λόγια, σε δύο παράλληλα προγράμματα Μεντορικής, οι αρχαιότεροι φοιτητές είτε «έναντι αμοιβής» είτε «εθελοντικά», γίνονται το ζωντανό παράδειγμα για τους νέους φοιτητές της Σχολής προκειμένου οι τελευταίοι να ενταχθούν με ομαλό τρόπο στην πανεπιστημιακή ζωή και να ανταποκριθούν πιο εύκολα στις απαιτήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν.

Τα μέλη της ομάδας υπογράφουν ένα συμβόλαιο και κάθε μέλος συμφωνεί και υπογράφει προκειμένου να αποφευχθούν μελλοντικές προστριβές.

Στο συμβόλαιο καθορίζεται σαφώς ο τρόπος επικοινωνίας (π.χ. facebook, τηλέφωνο, email, κ.τ.λ.) το πλήθος και η διάρκεια των συναντήσεων. Συστήνεται οι ομάδες να συναντιούνται δύο με τρεις φορές κάθε εβδομάδα, ενώ η διάρκεια των συναντήσεων είναι ενενήντα λεπτά. Η παρουσία του μέντορα στις συναντήσεις μειώνεται χρονικά (δηλαδή παρίσταται την μισή ώρα από το προκαθορισμένη διάρκεια της συνάντησης)

καθώς περνά το πρώτο εξάμηνο, με σκοπό οι ομάδες των καθοδηγούμενων να λειτουργούν ανεξάρτητα, σταδιακά, από το δεύτερο εξάμηνο και μετά.

Ακολουθεί τριήμερο πρόγραμμα εκπαίδευσης των συμμετεχόντων και στο τέλος αυτού υπάρχει δεξίωση και απονομή διπλωμάτων από ένα διακεκριμένο πρόσωπο (π.χ. αντιπρύτανης,) προκειμένου να δοθεί και το ανάλογο κύρος στην εκδήλωση. Ο Αντιπρύτανης απονέμει τα διπλώματα και με αυτό τον τρόπο οι συντονιστές του προγράμματος, επιθυμούν να δηλώσουν τη μεγάλη σημασία που έχει ο ρόλος των υποψηφίων μεντόρων καθώς και την εκτίμηση που απολαμβάνει το πρόγραμμα Μεντορικής από την ίδια τη Σχολή του Πανεπιστημίου.

Ενδιαφέρον εύρημα της συγκεκριμένης έρευνας είναι ότι η εθελοντική εργασία ανάμεσα στους μέντορες - οι οποίοι «επί πληρωμή» λειτουργούσαν στα πλαίσια της ομαδικής Μεντορικής - ήταν σημαντικά αυξημένα σε σχέση με τους φοιτητές που λειτουργούσαν ως μέντορες χωρίς πληρωμή (εθελοντικά) στα πλαίσια άλλων ομάδων Μεντορικής, στο ίδιο πανεπιστήμιο. Επίσης αυξημένος ήταν και ο προσωπικός χρόνος που περνούσαν στο campus εκτός των προγραμματισμένων μαθημάτων τους καθώς και στα εργαστήρια, βιβλιοθήκες σε σχέση με εργασίες σε σύγκριση με τους φοιτητές – μέντορες που δεν είχαν έμμισθη σχέση με το πανεπιστήμιο.

Η διαδρομή της καριέρα των ακαδημαϊκών διαφέρει από χώρα σε χώρα αλλά ακολουθεί παρόμοια οριζόντια ιεραρχική δομή (Baruch & Hall, 2004). Για παράδειγμα, η διαδρομή που ακολουθείται στην καριέρα των ακαδημαϊκών ανάμεσα στην Ολλανδία και τη Γερμανία (όπου και πραγματοποιήθηκε η μελέτη) είναι πανομοιότυπη.

Μια σημαντική έγκαιρη ώθηση για την έρευνα των υποψηφίων διδακτόρων δίνει ο Επιβλέπων Καθηγητής καθώς η πρόοδος της σταδιοδρομίας τους εξαρτάται από τη Μεντορική σχέση που έχουν αναπτύξει με τον Επιβλέποντα Καθηγητή τους.

Σύμφωνα με τον Austin (2002) ο Επιβλέπων Καθηγητής οδηγεί, υποστηρίζει και κοινωνικοποιεί τους υποψήφιους διδάκτορες. Καταρχήν, ο Επιβλέπων Καθηγητής λειτουργεί ως ζωντανό μοντέλο για τον υπ. διδάκτωρ (Eby et al., 2010). Η περίοδος της διδακτορικής διατριβής καθώς και τα πρώτα χρόνια της μετέπειτα καριέρας του αποτελούν μια ευαίσθητη περίοδο για τον υπ. διδάκτορα καθώς σε αυτή την περίοδο αποτυπώνεται και η επιρροή του Επιβλέποντος Καθηγητή η οποία επηρεάζει για μεγάλο χρονικό διάστημα, τη σταδιοδρομία του υποψηφίου (McEvily at al., 2012).

Επίσης, η πρόσβαση στο κοινωνικό και επαγγελματικό δίκτυο του Επιβλέποντα Καθηγητή (Μέντορα), είναι σημαντικό για την σταδιοδρομία του υπ. διδάκτορα (καθοδηγούμενου), καθώς ο τελευταίος γίνεται ορατός στον κοινωνικό κύκλο του Μέντορα και αποκτά πρόσβαση στο κοινωνικό τους κεφάλαιο (Johnson, 2007· Lutter & Schröder, 2016· Scaffidi & Berman, 2011).

Η έρευνα μελετά την ετερογένεια μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενο σε επίπεδο πολιτισμικής ετερογένειας (π.χ. διαφορές στην εθνικότητα όπως αξίες, συνήθειες, νόμοι κ.τ.λ.) και σε επίπεδο πειθαρχικής ετερογένειας (π.χ. διαφορές σε επίπεδο γνώσης). Συμπερασματικά λοιπόν, η έρευνα καταλήγει ότι η ομοιογένεια μεταξύ του Μέντορα και του Καθοδηγούμενου βοηθά στα πρώιμα στάδια της επαγγελματικής μετάβασης αλλά εμποδίζει την επαγγελματική ανάπτυξη του καθοδηγούμενου σε μεταγενέστερο στάδιο.

Στη **Γερμανία**, στην οδοντιατρική σχολή του Πανεπιστημίου της Φρανκφούρτης (Goethe- University Frankfurt), οι Heitkamp et al. (2018) μελετούν το πρόγραμμα Σκιώδους Μεντορικής (Shadow mentoring) για 61 φοιτητές οδοντιατρικής οι οποίοι σε επίπεδο πρακτικής, γίνονται «η σκιά» επαγγελματιών οδοντιάτρων.

Η μελέτη κατέγραψε υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης από τους φοιτητές και από οδοντιάτρους. Οι φοιτητές αισθάνθηκαν ότι οι γνώσεις τους εμπλουτίστηκαν, ενώ παράλληλα έβλεπαν τους οδοντιάτρους ως «ζωντανό» μοντέλο παρακίνησης για τους ίδιους. Βελτίωση κατέγραψαν και σε επίπεδο επικοινωνίας, κοινωνικοποίησης και εξειδίκευσης.

Στην **Πολωνία**, στην Ιατρική Σχολή του Πανεπιστημίου της Βαρσοβίας (University of Warsaw) στο Τμήμα Μαιευτικής οι Stefaniak & Dmoch-Gajzlerska (2020) μελετούν για πρώτη φορά, το πρώτο πιλοτικό πρόγραμμα Μεντορικής στην κλινική εκπαίδευση που εφαρμόστηκε στη χώρα, για τους φοιτητές της μαιευτικής. Η μελέτη πραγματοποιήθηκε από το 2017 έως το 2019

Το πρόγραμμα ήταν βασισμένο στο μοντέλο της ομαδικής Μεντορικής (group mentoring) όπου συμμετείχαν 4-8 φοιτητές ανά ομάδα. Η συμμετοχή ήταν σε εθελοντική βάση.

Η μελέτη έδειξε ότι η Μεντορική για τους συμμετέχοντες ήταν μια καινοτόμος και αποτελεσματική μέθοδος κλινικής εκπαίδευσης για τους φοιτητές της μαιευτικής –

όπου σύμφωνα με τα Ευρωπαϊκά πρότυπα, η κλινική εκπαίδευση αποτελεί το μισό της τριετούς συνολικής εκπαίδευσης της Σχολής.

Στη **Νορβηγία** και στη **Σουηδία**, στο Πανεπιστήμιο του Nordland (University of Nordland), και το πανεπιστήμιο του Calve (University of Calve) αντίστοιχα, προχώρησαν σε περαιτέρω ανάλυση της κατανόησης και της γνώσης δέκα (10) επιμέρους ερευνών σε προγράμματα Μεντορικής που εφαρμόστηκαν στην εκπαίδευση σε νεοεισαχθέντες καθηγητές. Η έρευνά τους κατέδειξε τη σημασία της συστηματικής, μακροπρόθεσμης και ολοκληρωμένης εκπαίδευσης των μεντόρων προκειμένου να ανταπεξέλθουν στην πλήρη κατανόηση της διδασκαλίας και της Μεντορικής.

Μια διαφορετική οπτική της Μεντορικής και της σύνδεσης αυτής με τις νεοφυείς επιχειρήσεις «start-up» και την επιχειρηματικότητα εν γένει, δίνει η μελέτη σε 13 Γαλλόφωνα πανεπιστήμια, στην **Γαλλία**, στο **Βέλγιο**, στον Καναδά και στην Αλγερία. Η έρευνα St-Jean et al. (2017) πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 1.540 φοιτητών προερχόμενοι κυρίων από Σχολές Διοίκησης. Σκοπό έχει να επαληθεύσει αν οι Μέντορες – προερχόμενοι από τον επιχειρηματικό κόσμο- σε συνεργασία με τα πανεπιστήμια μπορούν να βοηθήσουν τους φοιτητές να αναγνωρίσουν και να εκμεταλλευτούν τις επιχειρηματικές ευκαιρίες. Έτσι οι επιχειρηματικοί μέντορες θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως «ενεργοποιητές ευκαιριών». Σχετικά με τις νεοφυείς επιχειρήσεις (start up), σύμφωνα με τους Fuentes Fuentes et al. (2010) οι δυνητικοί επιχειρηματίες είναι πιθανότερο να ξεκινήσουν μια επιχείρηση όταν διατηρούν συχνές επαφές και στενές σχέσεις με άλλους επιχειρηματίες. Σύμφωνα με τον Franzoni (2007) η πληροφορία και η γνώση εμφανίζονται ως σημαντικές διαστάσεις στην αναγνώριση των ευκαιριών. Με άλλα λόγια, παρέχοντας πρόσβαση στην πληροφόρηση και τη γνώση, καθώς και βοηθώντας στην ανάλυση των πληροφοριών από διαφορετικές οπτικές, οι Μέντορες λειτουργούν ως «μεσίτες ευκαιριών» αφού αυξάνουν την ικανότητα των νέων επιχειρηματιών στην αναγνώριση ευκαιριών. Η μελέτη καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η υποστήριξη των Μεντόρων στις επιχειρήσεις, έχει τη δεύτερη μεγαλύτερη επίδραση στην αναγνώριση και στην εκμετάλλευση ευκαιριών, μετά την πρόθεση του «επιχειρείν».

4.5 Η Μεντορική σε Πανεπιστημιακά Προγράμματα «Δια Βίου Μάθησης» στην Ευρώπη.

Στην Ευρώπη παρατηρούμε ότι οι ηλικιωμένοι, ζουν περισσότερο, αυξάνονται σε αριθμό και γενικότερα είναι πιο υγιείς από ποτέ. Με τις αλλαγές στα συνταξιοδοτικά μοντέλα, πολλοί άνθρωποι μεγαλύτερης ηλικίας βρίσκονται να περνούν περισσότερο χρόνο ως συνταξιούχοι. Πολλοί από αυτούς θέλουν να αισθάνονται ότι μπορούν να προσφέρουν, να είναι ενεργείς, και να συνεχίσουν να προσφέρουν στην κοινότητά τους.

Συναντάμε λοιπόν μια νέα έννοια της Μεντορικής αυτή που εφαρμόζεται ανάμεσα σε διαφορετικές γενιές και λέγεται Μεντορική μεταξύ Γενεών (intergenerational mentoring). Συμφωνούμε ότι τόσο οι ηλικιωμένοι όσο και οι νέοι άνθρωποι μοιάζουν στο ότι τα μοναδικά τους ταλέντα και οι δυνατότητές τους συχνά…..παραβλέπονται!

Η εφαρμογή της Μεντορικής μεταξύ γενεών, βασίστηκε στην πρόκληση ότι οι Ευρωπαϊκές κοινωνίες πρόνοιας βρίσκονται σε αλλαγή καθώς η παγκοσμιοποίηση, η χρηματοοικονομική κρίση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά στην Ευρώπη με τον πληθυσμό της να γερνά, βρίσκουν τις κοινωνίες πρόνοιας (ασφάλεια υγείας, συντάξεις κ.τ.λ.) σε κίνδυνο περιθωριοποίησης καθώς οι μεγαλύτερης ηλικίας άνθρωποι δεν μπορούν να ακολουθήσουν τους σύγχρονους ρυθμούς και οι νεότεροι δεν έχουν τις βάσεις για την αγορά εργασίας.

Η Μεντορική ανάμεσα σε μεγαλύτερους ανθρώπους και νεότερους οι οποίοι είναι πιθανόν να αφήσουν το σχολείο νωρίς, αποτελεί την καινοτομία για την εδραίωση νέων μορφών αλληλεγγύης, κοινωνικής ανάπτυξης και ενσωμάτωσης. Στα πλαίσια αλλαγής η ερώτηση δεν είναι πλέον πώς το κράτος παρέχει υπηρεσίες αλλά πως η κοινωνία λειτουργεί έτσι ώστε να παράγει πρόνοια. Σε αντίθεση με το μοντέλο κρατικής πρόνοιας, αναπτύσσεται ένα μοντέλο κοινωνικής πολιτικής βασισμένο στην αρχή της αυτοδιαχείρισης του πολίτη.

Η Μεντορική απαντάει στο ερώτημα σχετικά με το πώς η φιλοσοφία και η πρακτική της δια βίου μάθησης μπορεί να συμβάλει έτσι ώστε οι μεγαλύτερης ηλικίας άνθρωποι

να αποτελέσουν έναν πόρο για την κοινωνία και οι ηλικιωμένοι από «βάρος» (elder burden) να μεταλλαχθούν στην υπεραξία «χρυσό γκρι» (grey gold).

Το πρόγραμμα Μεντορικής με τίτλο HEAR ME (Highly EducAted Retirees Mentoring Early school leavers) το οποίο χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission) εφαρμόζεται μέσα από το πρόγραμμα Δια βίου μάθησης στα πανεπιστήμια πέντε χωρών: Δανίας, Φιλανδίας, Ολλανδίας, Ισπανίας, και Ην Βασιλείου. Τα πανεπιστημιακά ιδρύματα που συμμετέχουν είναι τα εξής: University of East London, Ultrecht University of Applied Sciences, University of Valencia, Tuku University of Applied Sciences και VIA University College. Στο πρόγραμμα συμμετέχουν ενήλικες άνω των 55 ετών και λειτουργούν σε εθελοντική βάση.

Επίσης η κυβέρνηση του Ην. Βασιλείου, έχει δώσει ιδιαίτερη προσοχή στα προγράμματα Μεντορικής σε όλη τη χώρα. Οργανισμοί όπως «Mentoring and Befriending Foundation (MBF)», «BNS» (Scotland), «Scottish Mentoring Network» έχουν υποστηρίξει την ανάπτυξη προγραμμάτων Mentoring μέσω των πανεπιστημίων, στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την κοινωνική πρόνοια.

4.6 Προγράμματα Μεντορικής σε Πανεπιστήμια «Εξ' αποστάσεως φοίτησης» (Distance Learning) της Ευρώπης.

Παρατηρούμε από τη βιβλιογραφική μελέτη ότι τα Πανεπιστήμια με προγράμματα εξ' αποστάσεως φοίτησης, όπως τα Ανοιχτά Πανεπιστήμια, εφαρμόζουν προγράμματα Μεντορικής τα οποία ανταποκρίνονται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των φοιτητών τους. Όπως θα διαπιστώσουμε παρακάτω, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των φοιτητών (π.χ. μεγαλύτερης ηλικίας, οικογενειακές υποχρεώσεις και επαγγελματική απασχόληση) καθώς και η εξοικείωση των συγκεκριμένων Πανεπιστημίων στην εφαρμογή της τεχνολογίας μέσω της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης, αποτελούν παράγοντες για τους οποίους επιλέγουν την εφαρμογή κυρίως Μοντέλων Σκιώδους και Διαδικτυακής Μεντορικής. Το γεγονός αυτό βεβαίως δεν αποκλείει τη συμμετοχή τους σε προγράμματα και μελέτες όπου εφαρμόζονται διαφορετικά μοντέλα Μεντορικής.

Το Ανοικτό Πανεπιστήμιο της Ολλανδίας (Open University in the Netherlands), το Delft University of Technology της Ολλανδίας και το πανεπιστήμιο Aachen (Aachen

University) της Γερμανίας, μελετούν τον τρόπο που η ομοιογένεια ή η ετερογένεια μεταξύ του Μέντορα και του καθοδηγουμένου επηρεάζει την μετάβαση στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική επιτυχία. Η συγκεκριμένη έρευνα σε δείγμα 248 ακαδημαϊκών Ooms, Werker & Hopp (2019) ερευνά εάν τα χαρακτηριστικά όπως το φύλλο και οι πολιτισμικές διαφορές μεταξύ του Υποψήφιου Διδάκτορα ο οποίος λειτουργεί ως καθοδηγούμενος και του Επιβλέποντος καθηγητή ο οποίος λειτουργεί ως Μέντορας, επηρεάζουν την ακαδημαϊκή εξέλιξη και επιτυχία του καθοδηγούμενου.

Το μοντέλο διαδικτυακής Μεντορικής (e-Mentoring) εφαρμόζεται και στο Πανεπιστήμιο του Kingston (Kingston University) για υποψήφιους φοιτητές οι οποίοι όμως είναι μεγαλύτερης ηλικίας (δηλ.>21 ετών) και δεν προέρχονται από οικογένειες με ακαδημαϊκό υπόβαθρο. Εφαρμόζεται δηλαδή τόσο πριν την εισαγωγή των υποψήφιων φοιτητών στο εκπαιδευτικό ίδρυμα (προπαρασκευαστική περίοδος) όσο και κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους σπουδών.

Σχετική έρευνα της Edirisingha (2009) για το συγκεκριμένο πρόγραμμα με τίτλο "e-Acccess" δείχνει ότι το πρόγραμμα στηρίζει τους φοιτητές με τρεις τρόπους οι οποίοι είναι οι εξής:

α) μαθαίνοντας για την ζωή στο πανεπιστήμιο,

β) μαθαίνοντας για την διαδικασία υποβολής αιτημάτων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση της χώρας και

γ) αναπτύσσοντας εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και αποτελεσματικές στρατηγικές μάθησης.

Μέσω του συγκεκριμένου προγράμματος γίνεται η από-κωδικοποίηση της μη θεσμοθετημένης γνώσης, για τους «ώριμους» φοιτητές, του Πανεπιστημίου. Συνήθως τα χαρακτηριστικά των «ώριμων» φοιτητών είναι ότι πρόκειται για άτομα μεγαλύτερα των 21 ετών, έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, διαμένουν στο σπίτι τους (όχι στην εστία την πανεπιστημίου) και εργάζονται σε μερική απασχόληση (Bennett, 2003· Farwell, 2002· National Audit Office, 2002· Walker, 2000).

Παράλληλες πρωτοβουλίες, όπως τα «Σκιώδη προγράμματα φοιτητών» και τα σχήματα «φοιτητών – πρεσβευτών», λειτουργούν σε εθελοντική βάση και βοηθούν στη μετάβαση των «ώριμων» φοιτητών στην πανεπιστημιακή κοινότητα.

Μια έρευνα με 1395 φοιτητές από τους Cooke et al. (2004) έδειξε ότι φοιτητές με μειονεκτικό κοινωνικό υπόβαθρο, βιώνουν μεγαλύτερες δυσκολίες στο πανεπιστήμιο, όπως το να είναι υποχρεωμένοι να εργάζονται σε μερική απασχόληση, λόγω οικονομικών υποχρεώσεων και έτσι να έχουν σαφώς λιγότερο χρόνο, για τις έξω-ακαδημαϊκές δραστηριότητες που ακολουθούν οι υπόλοιποι φοιτητές.

Σημαντική είναι η παρατήρηση από τη βιβλιογραφία ότι εφόσον τα πανεπιστήμια, στο Ηνωμένο Βασίλειο, επιθυμούν να διευρύνουν την πρόσβαση στην ανώτατη εκπαίδευση, θα πρέπει να δώσουν άμεση προτεραιότητα στην επίλυση του προβλήματος που προκύπτει από τη δυσαρέσκεια των φοιτητών και την μη ολοκλήρωση των σπουδών τους (Edirisingha, 2009). Όπως αναφέρουν οι Walker, Mathew & Black (2004) η προσέλκυση φοιτητών από ευρύτερα κοινωνικο-οικονομικά στρώματα είναι ανεπαρκής εάν τα ποσοστά ολοκλήρωσης των σπουδών παραμένουν χαμηλά.

Στην Ελλάδα, το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, (Ε.Α.Π.) αποτελεί το μοναδικό ακαδημαϊκό ίδρυμα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, της χώρας. Το Ε.Α.Π. κατέχοντας την απαιτούμενη τεχνογνωσία, ανταποκρίνεται άμεσα και αποτελεσματικά στις αλλαγές που έχουν επιφέρει τόσο η παγκοσμιοποίηση όσο και η χρηματοοικονομική κρίση στα δημογραφικά χαρακτηριστικά αλλά και στη διαρκή ανάγκη για επιμόρφωση και κατάκτηση της γνώσης. Με αυτόν τον τρόπο το ΕΑΠ δρα καταλυτικά στη μείωση του κινδύνου περιθωριοποίησης ευάλωτων ομάδων πληθυσμού της χώρας μας, που θα μπορούν να ενημερώνονται και να συμμετέχουν στα προγράμματα Δια Βίου Μάθησης του Πανεπιστημίου.

Οι εξελίξεις στον ευρύτερο χώρο της επιστήμης, της έρευνας και των γνωστικών αντικειμένων που θεραπεύουν οι Σχολές του Ε.Α.Π. προκαθορίζουν τις αλλαγές και τις προκλήσεις οι οποίες με τη σειρά τους, απαιτούν από τους φοιτητές και τους αποφοίτους, την απόκτηση εκείνων των χαρακτηριστικών που μόνο η ίδια η πληροφόρηση από την αγορά εργασίας, μπορεί να προσφέρει.

Στα πλαίσια της παρούσας διδακτορικής έρευνας, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του Ε.Α.Π. τα οποία είναι η ωριμότερη ηλικία των φοιτητών του και η εξοικείωση με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση, θα αποτελέσουν, μέσω της εφαρμογής του Mentoring, τα πλεονεκτήματα προς αξιοποίηση, για το ίδιο το Πανεπιστήμιο.

Για πρώτη φορά, η εφαρμογή δομημένων Προγραμμάτων Mentoring στο μοναδικό «Εξ αποστάσεως» πανεπιστήμιο της χώρας, φιλοδοξεί να ενισχύσει την ενημέρωση για τις ευκαιρίες της αγοράς και τις θέσεις εργασίας, την επαγγελματική δικτύωση των φοιτητών και τη σύνδεσή τους με τους απόφοιτους της ίδιας Σχολής, καθώς και την εδραίωση της φιλοσοφίας του Πανεπιστημίου.

4.7 Η εφαρμογή του Mentoring στα Πανεπιστήμια της Ελλάδας

Στην ελληνική πραγματικότητα, εισήχθη για πρώτη φορά ο θεσμός του Μέντορα, με τον Νόμο 3848/2010 στο άρθρο 4, παράγραφο 5-6 που αφορά στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Σκοπός ήταν η επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών αλλά και η πρόοδος στην ποιότητα του διδακτικού και επαγγελματικού έργου στην Ελλάδα (ΦΕΚ 71/Α/19-5-2010, άρθρο 4, παράγραφος 5). Ωστόσο, ο νόμος δεν εφαρμόστηκε σε καμία σχολική μονάδα. Αργότερα, με την Υπουργική Απόφαση 102919/ΓΔ4, στις 25 Αυγούστου 2022, αποφασίζεται η επίσημη εισαγωγή του θεσμού του Παιδαγωγικού Συμβούλου – Μέντορα στις σχολικές μονάδες Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Σύμφωνα με το Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών, οι κατατεθειμένες διδακτορικές έρευνες στην Ελλάδα, για την έννοια του Mentoring, είναι εξαιρετικά περιορισμένες, με κύριο θέμα διαπραγμάτευσης τη Μεντορική στην εκπαίδευση ενηλίκων.

Μέχρι σήμερα, σύμφωνα με το πεδίο αναζήτησης, δεν έχει κατατεθεί έρευνα, για την εφαρμογή του Mentoring, στην τριτοβάθμια πανεπιστημιακή κοινότητα.

4.7.1 Δομημένα προγράμματα Mentoring στα ελληνικά πανεπιστήμια

Τα τελευταία χρόνια, αρκετά σημαντικό είναι το ερευνητικό ενδιαφέρον που παρατηρείται σε διπλωματικές εργασίες Μεταπτυχιακών φοιτητών, αναφορικά με την έννοια του Mentoring ως μεθόδου καθοδήγησης και με τα οφέλη από την εφαρμογή του - κυρίως για τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς. Συγκεκριμένα, οι εργασίες αναφέρονται σε Νηπιαγωγούς και Δασκάλους Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Μπρονόβσκι Μαρία 2029), (Παππά και Ιορδανίδη, 2017), Καθηγητές

Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Κουγιουμτζής, 2018), (Δήμος και Παναγιωτοπούλου, 2017), (Καπαχτσή, 2020) και Εκπαιδευτές Ενηλίκων (Φραγκούλης και Βαλκάνος, 2011), (Κουτσούκου, 2022).

Επίσης, παρατηρούμε ότι στην επίσημη ιστοσελίδα αρκετών Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων της χώρας μας, εμφανίζεται ειδική ενότητα για το Mentoring, δίνοντας γενικές πληροφορίες για την έννοια της Μεντορικής. Σε κάποιες περιπτώσεις έχει αναρτηθεί πλατφόρμα εύρεσης Μεντόρων απευθείας από τους ενδιαφερόμενους φοιτητές οι οποίοι ορίζονται ως Καθοδηγούμενοι (Mentees).

Ειδικότερα, το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, από το 2012 μέχρι το 2021 παρείχε δομημένα προγράμματα Mentoring, στα οποία συμμετέχουν επαγγελματίες από την αγορά εργασίας με τουλάχιστον πενταετή επαγγελματική εμπειρία, ως Mentors, ενώ οι καθοδηγούμενοι (Mentees) προέρχονταν από τους φοιτητές και αποφοίτους του Πανεπιστημίου.

Το Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο (ΕΛ.ΜΕ.ΠΑ.) σε σύμπραξη με την Περιφέρεια Κρήτης, από τον Οκτώβριο 2022, λειτουργεί πλατφόρμα ανάπτυξης δεξιοτήτων και προώθησης της απασχόλησης η οποία απευθύνεται κυρίως σε ωφελούμενους ευάλωτων κοινωνικά ομάδων, σε πρόσφατους αποφοίτους και σε νεαρούς επαγγελματίες με μικρή ή ελάχιστη επαγγελματική εμπειρία,, οι οποίοι επιθυμούν εργασιακή καθοδήγηση. Η πλατφόρμα λειτουργεί με εγγραφή του Μέντορα και άνοιγμα λογαριασμού από τον ωφελούμενο ώστε να γίνει η σύζευξη ηλεκτρονικά και για το διάστημα που επιθυμούν.

Το Πανεπιστήμιο Δυτική Αττικής (ΠΑ.Δ.Α.) λειτούργησε από τον Μάϊο 2023 έως τον Φεβρουάριο του 2024, μέσω του Γραφείου Διασύνδεσης, Διαμεσολάβησης και Καινοτομίας, Πρόγραμμα Mentoring, στο οποίο συμμετείχαν επαγγελματίες, επιχειρηματίες και παλαιοί απόφοιτοι.

Το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, (ΠΑ.ΜΑΚ.) τον Ιούνιο 2025, μέσω του Γραφείου Διασύνδεσης, δημιούργησε μία νέα υπηρεσία συμβουλευτικής καθοδήγησης/Mentoring για τους φοιτητές και αποφοίτους του Πανεπιστημίου.

Τέλος, στο Aegean College λειτουργεί από το 2023, διετές πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών, MSc in Coaching and Mentoring.

4.8 Συμπέρασμα κεφαλαίου

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση αναδεικνύει ότι η Μεντορική στην Ευρώπη αποτελεί πλέον θεσμό και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της στρατηγικής των πανεπιστημίων για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της κοινωνικής συμπερίληψης. Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτει ότι κανένα εκπαιδευτικό μέτρο δεν μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά ως αυτόνομο εργαλείο. Αντίθετα, απαιτείται μια πληθώρα ευέλικτων προσεγγίσεων που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες ενός εξαιρετικά ποικιλόμορφου σώματος φοιτητών.

Τα βασικά συμπεράσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης του συγκεκριμένου κεφαλαίου, συνοψίζονται στη σύνδεση των προγραμμάτων Μεντορικής με την αγορά εργασίας, την κοινωνική κινητικότητα και ισότητα που προσφέρουν καθώς και την εφαρμογή ψηφιακού μετασχηματισμού.

Συγκεκριμένα, τα προγράμματα Μεντορικής Αποφοίτων (Alumni Mentoring) προσφέρουν στους τελειόφοιτους ρεαλιστικές προσδοκίες, επαγγελματική δικτύωση και ομαλή μετάβαση από τις σπουδές στην αγορά εργασίας. Η Μεντορική λειτουργεί ως μοχλός στρατηγικής υποστήριξης για τη διακράτηση ταλέντων, την ενδυνάμωση γυναικών ερευνητριών και την αποφυγή της επαγγελματικής απομόνωσης. Τα διαδικτυακά μοντέλα και οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες υπερπηδούν τους περιορισμούς του χώρου και του χρόνου και βοηθούν σημαντικά τους «ώριμους» φοιτητές που έχουν αυξημένες οικογενειακές ή επαγγελματικές υποχρεώσεις.

Στην Ελλάδα, η δομημένη Μεντορική στην τριτοβάθμια εκπαίδευση βρίσκεται ακόμη σε πρώιμο στάδιο. Το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.) έχει την ιστορική ευκαιρία να πρωτοστατήσει, αξιοποιώντας την ψηφιακή του τεχνογνωσία προκειμένου να μειώσει τον κίνδυνο περιθωριοποίησης των φοιτητών του οι οποίοι ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες.

Κεφάλαιο 5 - Μεθοδολογία της έρευνας

5.1 Ερευνητική προσέγγιση και Μεθοδολογικό Πλαίσιο

Η παρούσα διατριβή υιοθετεί συνδυαστικά την **ποσοτική ερευνητική προσέγγιση (quantitative research approach)** - η οποία εντάσσεται μεθοδολογικά στο ευρύτερο πλαίσιο της **Έρευνας Δράσης (Action Research) -** καθώς και την **ποιοτική έρευνα** (**qualitative research approach)** με τη μορφή βιντεοσκοπημένων και υποτιτλισμένων συνεντεύξεων.

Η επιλογή της ποσοτικής μεθόδου κρίθηκε ως η πλέον κατάλληλη, καθώς η έρευνα στοχεύει στον εμπειρικό και στατιστικό έλεγχο συγκεκριμένων ερευνητικών υποθέσεων, καθώς και στη διερεύνηση αιτιωδών σχέσεων μεταξύ ανεξάρτητων και εξαρτημένων μεταβλητών.

Παράλληλα, το στρατηγικό πλαίσιο της Έρευνας Δράσης επιλέχθηκε με σκοπό τη σχεδιασμένη εισαγωγή, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση μιας νέας, καινοτόμου πρακτικής - των δομημένων Προγραμμάτων Mentoring εντός της ακαδημαϊκής κοινότητας της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών (Σ.Κ.Ε.) του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου (Ε.Α.Π.).

Η προσέγγιση αυτή επιτρέπει τη δυναμική παρέμβαση για την επίλυση του εντοπισμένου ερευνητικού και πρακτικού κενού, το οποίο αφορά τη συστηματική διασύνδεση των τελειόφοιτων και αποφοίτων με την αγορά εργασίας.

5.1.1 **Έρευνα Δράσης** (Action Research)

Η προσέγγιση της συγκεκριμένης ερευνητικής μεθόδου εφαρμόστηκε στην παρούσα έρευνα καθώς είναι συμμετοχική προσέγγιση που περιλαμβάνει τη συνεργασία μεταξύ ερευνητών και επαγγελματιών για την αντιμετώπιση πρακτικών προβλημάτων ή τη βελτίωση συγκεκριμένων πρακτικών ή συστημάτων. Στόχος της είναι να επιφέρει θετική αλλαγή και βελτίωση μέσω κύκλων σχεδιασμού, δράσης, παρατήρησης και προβληματισμού. Η έρευνα δράσης συχνά περιλαμβάνει παρεμβάσεις, συλλογή δεδομένων, ανάλυση και βρόχους ανατροφοδότησης για την ενημέρωση της λήψης αποφάσεων και την προώθηση της συνεχούς βελτίωσης.

Η έρευνα δράσης εφαρμόστηκε στην παρούσα έρευνα, ακριβώς διότι επικεντρώνεται στη μελέτη της κοινωνικής διάστασης του Mentoring στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών του Ανοιχτού Πανεπιστημίου,.

Μέσω της έρευνας δράσης, ενεργοποιήθηκαν οι κοινότητες των Απόφοιτων και Τελειόφοιτων της Σ.Κ.Ε. ως συμμετέχοντες στην έρευνα, καθώς δημιουργήθηκαν οι Πλατφόρμες Mentoring και Alumni, καθώς και η ηλεκτρονική διεύθυνση mentoring@eap.gr. Επίσης, η έρευνα δράσης εφαρμόστηκε στην παρούσα έρευνα, με τη μορφή δομημένων προγραμμάτων mentoring, σε δύο κύκλους δράσης ως επαναλαμβανόμενη διαδικασία παρατήρησης και στόχευσε στην βελτίωση της εφαρμογής των προγραμμάτων Mentoring, προς όφελος των εμπλεκομένων.

Συγκεκριμένα, για τους σκοπούς συγγραφής της παρούσας διατριβής, αναφέρουμε τις εξής δράσεις:

- Δημιουργία της Πλατφόρμας Mentoring
- Δημιουργία της Πλατφόρμας Alumni
- Δημιουργία της ηλεκτρονικής διεύθυνσης mentoring@eap.gr
- Υλοποίηση του Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε. (2022-2023)
- Υλοποίηση του Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε. (Β’ κύκλος: 2023-2024)

5.1.2 Ποσοτική έρευνα

Η προσέγγιση της συγκεκριμένης ερευνητικής μεθόδου εφαρμόστηκε στην παρούσα έρευνα με τη μέτρηση και την ανάλυση αριθμητικών δεδομένων για τη δημιουργία στατιστικών σχέσεων, τον έλεγχο υποθέσεων και τη γενίκευση των ευρημάτων σε μεγαλύτερο πληθυσμό. Συγκεκριμένα, εφαρμόστηκε για την ποσοτικοποίηση των μεταβλητών, την αξιολόγηση των προτύπων και την εξαγωγή στατιστικών συμπερασμάτων, τόσο στη Φόρμα Εγγραφής στην Πλατφόρμα Mentoring, τη Φόρμα Συμμετοχής για τα Προγράμματα Mentoring (Παράρτημα Α8, Α10, Β5) όσο και στα ερωτηματολόγια που κάλυψαν τις αντίστοιχες περιόδους για τον έλεγχο προόδου των δομημένων Προγραμμάτων Mentoring (Παράρτημα Α16,17,18, Β), επιτρέποντας γενικεύσεις και συγκρίσεις μεταξύ διαφορετικών ομάδων ή συνθηκών.

Συγκεκριμένα, για τους σκοπούς συγγραφής της παρούσας διατριβής, αναφέρουμε ότι:

- η Φόρμα Εγγραφής στην Πλατφόρμα Mentoring βρίσκεται στο Παράρτημα Α7 και περιλαμβάνει δύο ερωτήσεις κλειστού τύπου και τρεις ερωτήσεις δημογραφικών στοιχείων.
- η Φόρμα Συμμετοχής στα Προγράμματα Mentoring βρίσκεται στο Παράρτημα Α10 και περιλαμβάνει έξι ερωτήσεις κλειστού τύπου και δύο ερωτήσεις με συγκεκριμένη λίστα επιλογής απαντήσεων.
- Ερωτηματολόγιο Προόδου Δεκεμβρίου 2022 βρίσκεται στο Παράρτημα Α16 και περιλαμβάνει: 2 ερωτήσεις επιβεβαίωσης στοιχείων ταυτοπροσωπίας, 3ερωτήσεις κλειστού τύπου, 2 ερωτήσεις διαβαθμισμένων απαντήσεων με την κλίμακα τύπου Likert, 5 ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών και 2 ερωτήσεις με πεδίο ελεύθερου σχολιασμού.
- Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2023 βρίσκεται στο Παράρτημα Α17 και περιλαμβάνει: 2 ερωτήσεις επιβεβαίωσης στοιχείων ταυτοπροσωπίας, 1 ερώτηση κλειστού τύπου, 2 ερωτήσεις διαβαθμισμένων απαντήσεων με την κλίμακα τύπου Likert, 8ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών και 1 ερώτηση με πεδίο ελεύθερου σχολιασμού.
- Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2023 – Απολογιστικό, βρίσκεται στο Παράρτημα Α18 και περιλαμβάνει: 2 ερωτήσεις επιβεβαίωσης στοιχείων ταυτοπροσωπίας, 3 ερωτήσεις κλειστού τύπου, 2 ερωτήσεις διαβαθμισμένων απαντήσεων με την κλίμακα τύπου Likert, 6 ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών και 2 ερωτήσεις με πεδίο ελεύθερου σχολιασμού.
- Ερωτηματολόγιο Προόδου Φεβρουαρίου 2024 βρίσκεται στο Παράρτημα Β10 και περιλαμβάνει: 2 ερωτήσεις επιβεβαίωσης στοιχείων ταυτοπροσωπίας, 3ερωτήσεις κλειστού τύπου, 2 ερωτήσεις διαβαθμισμένων απαντήσεων με την κλίμακα τύπου Likert, 5 ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών και 2 ερωτήσεις με πεδίο ελεύθερου σχολιασμού.
- Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2024 βρίσκεται στο Παράρτημα Β11 και περιλαμβάνει: 2 ερωτήσεις επιβεβαίωσης στοιχείων ταυτοπροσωπίας, 1 ερώτηση κλειστού τύπου, 2 ερωτήσεις διαβαθμισμένων απαντήσεων με την κλίμακα τύπου Likert, 8ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών και 1 ερώτηση με πεδίο ελεύθερου σχολιασμού.

- Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2024 βρίσκεται στο Παράρτημα Β12 και περιλαμβάνει: 2 ερωτήσεις επιβεβαίωσης στοιχείων ταυτοπροσωπίας, 3 ερωτήσεις κλειστού τύπου, 2 ερωτήσεις διαβαθμισμένων απαντήσεων με την κλίμακα τύπου Likert, 6 ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών και 2 ερωτήσεις με πεδίο ελεύθερου σχολιασμού.

5.1.3 Ποιοτική έρευνα

Η προσέγγιση της συγκεκριμένης ερευνητικής μεθόδου εφαρμόστηκε στην παρούσα έρευνα με τη μορφή βιντεοσκοπημένων και υποτιτλισμένων στα ελληνικά, συνεντεύξεων με ερωτήσεις ανοικτού τύπου. Οι συνεντεύξεις παρουσιάστηκαν ως ενιαίο video, στα πλαίσια του εισαγωγικού διαδικτυακού σεμιναρίου για την εννοιολογική προσέγγιση του Mentoring με τίτλο: «**Webinar: Η Μεντορική ως Στρατηγική Επιλογή του ΕΑΠ – Mentoring as a Strategic choice for the H.O.U.».** που διεξήχθη στις **31/03/2021**.

Οι συνεντεύξεις έχουν απομαγνητοφωνηθεί για τους σκοπούς συγγραφής της παρούσας έρευνας και παρατίθενται στο Παράρτημα Α. Οι συνεντευξιαζόμενοι είναι οι εξής:

Lynn Whiteside – Διευθύντρια Απασχόλησης της Σχολής Διοίκησης του Πανεπιστημίου Stirling (Employability Manager University of Stirling Management School).

Fiona McMillan: Υπεύθυνη του Γραφείου Αποφοίτων και Επιχειρηματικής Δέσμευσης του Πανεπιστημίου Stirling (Alumni and Business Engagement Officer).

Piotr Kasperek: (τελειόφοιτος της Σχολής Διοίκησης και συμμετέχων ως Καθοδηγούμενος στο Πρόγραμμα Μεντορικής ενώ βρισκόταν με πρόγραμμα ανταλλαγής φοιτητών στο Πανεπιστήμιο του Quebec στον Καναδά).

5.1.4 Αιτιολόγηση της καταλληλόλητας των επιλεχθέντων ερευνητικών μεθόδων

Για τους σκοπούς της παρούσας διατριβής, επιλέχθηκε η ποσοτική προσέγγιση ως η καταλληλότερη μέθοδος, καθώς ευθυγραμμίζεται πλήρως με τα κριτήρια που θέτει η

μεθοδολογική βιβλιογραφία (Bryman, 2016· Creswell & Creswell, 2018) για τους εξής λόγους:

α) Έλεγχος Αιτιωδών Σχέσεων (Hypothesis Testing):

Η έρευνα δεν επιδιώκει μια απλή περιγραφική αποτύπωση, αλλά τον αυστηρό στατιστικό έλεγχο πέντε (5) συγκεκριμένων ερευνητικών υποθέσεων (Υ1-Υ5). Η διερεύνηση του τρόπου και της έντασης με τις οποίες οι ανεξάρτητες μεταβλητές επηρεάζουν τις εξαρτημένες μεταβλητές απαιτεί τη χρήση παραμετρικών ή μη παραμετρικών στατιστικών ελέγχων, τα οποία είναι εφικτοί να λειτουργήσουν μόνο μέσω ποσοτικών δεδομένων.

β) Μέγεθος και Διαχείριση Δείγματος:

Με ένα πλήθος που προσεγγίζει τα 600 εγγεγραμμένα μέλη, η ποιοτική προσέγγιση θα ήταν πρακτικά ανέφικτη. Το δομημένο ψηφιακό ερωτηματολόγιο επέτρεψε τη συγκεντρωτική και αντικειμενική καταγραφή των τάσεων καθώς δε γνωρίζαμε εκ των προτέρων την απήχηση που θα είχαν τα Προγράμματα Mentoring.

γ) Αξιολόγηση και Μέτρηση Αντικτύπου στην Έρευνα Δράσης:

Κατά το δεύτερο στάδιο της Έρευνας Δράσης (1ος και 2ος Κύκλος), η ποσοτική αποτίμηση (impact metrics) προσφέρει σαφή, μετρήσιμα και συγκρίσιμα αποτελέσματα για την αποτελεσματικότητα των Προγραμμάτων Mentoring (Robson, 2016).

5.2 Σχεδιασμός και στάδια της έρευνας

Ο ερευνητικός σχεδιασμός αναπτύχθηκε συστηματικά σε **δύο (2) διαδοχικά στάδια**, διασφαλίζοντας την ομαλή μετάβαση από τη θεωρητική εξοικείωση στην πρακτική εφαρμογή και την ποσοτική αποτίμηση:

5.2.1 Πρώτο στάδιο σχεδιασμού

Το ***πρώτο στάδιο*** σχεδιασμού περιλαμβάνει μια σειρά προπαρασκευαστικών ενεργειών οι οποίες θα δημιουργήσουν τις κατάλληλες συνθήκες γνωριμίας και εξοικείωσης των εμπλεκομένων, με την έννοια και τα οφέλη από την εφαρμογή της Μεντορικής (Mentoring). Στο στάδιο αυτό παρουσιάζεται η έννοια του Μέντορα

(mentor) και του Καθοδηγούμενου (mentee), στους φοιτητές και απόφοιτους του Πανεπιστημίου και υλοποιούνται δράσεις που ενεργοποιούν τους φοιτητές και απόφοιτους, με διαβαθμισμένη εμπειρία συμμετοχής τους στην εφαρμογή του Mentoring, ανάλογα με την επιθυμία εμπλοκής τους σε αυτήν.

Οι ενέργειες αυτές αφορούν τόσο τους φοιτητές και απόφοιτους της Σ.Κ.Ε. όσο και το ίδιο το Ε.Α.Π. το οποίο θα εφαρμόσει το δομημένο Πρόγραμμα Mentoring και θα εντάξει το Mentoring στο Στρατηγικό και μακρόπνοο σχεδιασμό του. Απαραίτητη προϋπόθεση ώστε το Πρόγραμμα Μεντορικής, να είναι βιώσιμο για το μέλλον, να έχει διάρκεια και να δημιουργεί κίνητρο για τους Μέντορες και Καθοδηγούμενους, να συνεχίσουν να συμμετέχουν σε αυτό, είναι η ανάπτυξη και εδραίωση της Μεντορικής κουλτούρας.

Στα πλαίσια υλοποίησης του παραπάνω στόχου, αφενός διεξήχθη διαδικτυακό σεμινάριο (webinar) και αφετέρου υλοποιήθηκε ηλεκτρονική Πλατφόρμα Mentoring στην ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου καθώς και ειδική διεύθυνση ηλεκτρονικής αλληλογραφίας ώστε να επιτευχθεί η εδραίωση της αμφίδρομης σχέσης μεταξύ των εμπλεκομένων μερών (Mentor- Mentee- Πανεπιστημιακό Ίδρυμα).

Webinar: "Η Μεντορική ως Στρατηγική Επιλογή του ΕΑΠ – Mentoring as a Strategic choice for the H.O.U."

Το διαδικτυακό σεμινάριο (webinar), διεξήχθη στις 31/03/2021 (18:00-20:00) και διοργανώθηκε από το Εργαστήριο Μάνατζμεντ της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Ε.Α.Π. Απευθύνθηκε στους Απόφοιτους των Προπτυχιακών και Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων της Σ.Κ.Ε. καθώς και στους φοιτητές του 3ου και 4ου έτους των Προγραμμάτων σπουδών της Σχολής. Η πρόσκληση συμμετοχής εστάλη μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (bulk mail/bcc) από τη Γραμματεία της Σχολής.

Στόχος του σεμιναρίου ήταν η εξοικείωση και γνωριμία των φοιτητών και αποφοίτων της Σχολής με την εφαρμογή του Mentoring και με τις δυνατότητες και τη στήριξη που προσφέρει η Μεντορική στους εμπλεκόμενους Mentors και Mentees, μέσω της ενεργοποίησης της κοινότητας των Αποφοίτων.

Αναπτύχθηκε εκτενώς η έννοια, τα χαρακτηριστικά και τα οφέλη του Mentoring και της Μεντορικής σχέσης. Παρουσιάστηκαν τα βασικά χαρακτηριστικά των δομημένων προγραμμάτων Μεντορικής Αποφοίτων που εφαρμόζονται διεθνώς και τα οποία

προσφέρουν τη δυνατότητα ομαλής μετάβασης των τελειόφοιτων, από την ακαδημαϊκή προς την επαγγελματική τους ζωή και καριέρα.

Επίσης, παρουσιάστηκαν βιντεοσκοπημένες συνεντεύξεις με ελληνικούς υπότιτλους από στελέχη της Διοίκησης του Stirling University/U.K. που εφάρμοσαν προγράμματα Mentoring καθώς και από συμμετέχοντα ως Καθοδηγούμενο (Mentee), σε αυτά. Αναλυτικά, οι ερωτήσεις και απαντήσεις που δόθηκαν στις συνεντεύξεις, παρατίθενται στο Παράρτημα Α1.

Το πρόγραμμα των ομιλιών της διαδικτυακής ημερίδας και η αφίσα του webinar, παρατίθενται στο Παράρτημα Α2.

Εκδόθηκε Δελτίο Τύπου το οποίο δημοσιεύτηκε στο Open2U στο τεύχος Απριλίου 2021 (Παράρτημα Α3).

Πλατφόρμα Μεντορικής (Mentoring Platform)

Στα πλαίσια σχεδιασμού της παρούσας έρευνας και εφαρμογής του Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring που θα ακολουθήσει το επόμενο χρονικό διάστημα στο ΕΑΠ και στην ουσία θα ενσωματώνει την απασχολησιμότητα στη φοιτητική ζωή, μέσω της Μεντορικής, δημιουργήθηκε και λειτουργεί από τον Απρίλιο 2022 στην ιστοσελίδα του Ε.Α.Π. στην ενότητα «Υπηρεσίες», η Πλατφόρμα με τίτλο «Mentoring Point». Αργότερα, μετονομάστηκε σε Πλατφόρμα Mentoring και βρίσκεται στη διεύθυνση (https://mentoring.eap.gr/).

Η Πλατφόρμα Mentoring είναι ένας ανοικτός δίαυλος επικοινωνίας με τους Τελειόφοιτους και Απόφοιτους για θέματα που αφορούν στο Mentoring και αποτελεί τη νέα σταθερή βάση αμφίδρομης επικοινωνίας για το Mentoring στη Σ.Κ.Ε. του Ε.Α.Π.

Σχεδιάστηκε με τις ενότητες: Newsletter/Σεμινάρια/Video/Podcast/Φόρμα Εγγραφής. Η παρουσίαση της Πλατφόρμας πραγματοποιήθηκε μέσω επιστολής χαιρετισμού που απεύθυνε ο κοσμήτορας της Σ.Κ.Ε., Καθηγητής κ. Α. Μιχιώτης προς τους Απόφοιτους και Τελειόφοιτους της Σχολής, ξεχωριστά για την κάθε κοινότητα. Παράλληλα ενημερώθηκε ο Αντιπρόεδρος του ΕΑΠ και το Γραφείο Διασύνδεσης για τη λειτουργία της Πλατφόρμας.

Οι Επιστολές επισυνάπτονται στο Παράρτημα Α4 και Α5.

Με αυτόν τον τρόπο, όλοι όσοι επιθυμούν να λάβουν μέρος στην εφαρμογή του Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring, θα εξοικειωθούν με την έννοια της Μεντορικής και τη δυνατότητα εφαρμογής της στο Ε.Α.Π.

Μέσω της Πλατφόρμας, οι Απόφοιτοι της Σχολής, έχουν την ευκαιρία να γνωρίσουν τα οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν ως Μέντορες (Mentors), καθώς με την εφαρμογή του Mentoring, αναπτύσσουν επαγγελματικές δεξιότητες και ικανότητες ενώ παράλληλα επανεκτιμούν τις ιδέες, τις πρακτικές, τις αξίες και τις πεποιθήσεις τους. Επίσης, με τη συμμετοχή τους, οι Απόφοιτοι ως μελλοντικοί Μέντορες, βελτιώνουν το αίσθημα της προσωπικής τους ικανοποίησης και εξέλιξης, ενώ ταυτόχρονα εξελίσσουν την αυτοβελτίωσή τους.

Μέσω της Πλατφόρμας, οι φοιτητές ωφελούνται, ως μελλοντικοί Καθοδηγούμενοι (Mentees), καθώς έχουν την ευκαιρία να ανακαλύψουν τις επαγγελματικές προοπτικές για την καριέρα τους, καθώς αποκτούν μια πιο εστιασμένη ματιά σε συγκεκριμένους κλάδους της οικονομίας. Επίσης, αναπτύσσουν νέα δίκτυα επικοινωνίας και κυρίως αποκτούν πρόσβαση στο δίκτυο της Αγοράς, μέσω της επαφής τους, με τους αποφοίτους της Σχολής τους. Λαμβάνουν πολύτιμη βοήθεια σε επίπεδο ηθικής υποστήριξης και ανεκτίμητη γνώση από επαγγελματίες. Γεγονός που εδραιώνει την αυτοπεποίθησή τους,

Στην Πλατφόρμα Mentoring, στην ενότητα «Φόρμα Εγγραφής» (Υπόδειγμα στο Παράρτημα Α6), οι φοιτητές και οι απόφοιτοι της Σχολής, έχουν τη δυνατότητα να συμπληρώνουν τη Φόρμα Εγγραφής, μέσω google forms και να εγγράφονται δωρεάν. Ως μέλη της Πλατφόρμας Mentoring λαμβάνουν άμεσα, σε προσωπικό μήνυμα ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, κάθε νέα ενημέρωση που αναρτάται στην Πλατφόρμα σχετικά με το Mentoring.

Τον Ιούνιο 2022, η Πλατφόρμα Mentoring αριθμούσε 476 εγγεγραμμένα μέλη εκ των οποίων οι 404 εξ αυτών δήλωσαν στη Φόρμα Εγγραφής, ότι επιθυμούν να συμμετέχουν ενεργά στην υλοποίηση του Πιλοτικού Προγράμματος.

Σε διάστημα λιγότερο των τριών μηνών, το εγχείρημα της δημιουργίας ενημερωτικής Πλατφόρμας για το Mentoring στο Πανεπιστήμιο, είχε βρει θερμή ανταπόκριση τόσο από τους εν ενεργεία φοιτητές, όσο και από τους απόφοιτους της Σχολής,

προοιωνίζοντας το σημαντικό ενδιαφέρον που θα προσέλκυε το Πρόγραμμα Mentoring, στο επόμενο διάστημα.

Ευχαριστήρια επιστολή προς τους Απόφοιτους και Τελειόφοιτους Προπτυχιακών και Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών της Σ.Κ.Ε. του Ε.Α.Π. που εγγράφθηκαν στην Πλατφόρμα Mentoring, εστάλη από τον Κοσμήτορα της Σχολής, προαναγγέλλοντας την επικείμενη παρουσίαση του Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring για τη Σχολή. (Παράρτημα Α7).

Σήμερα, η Πλατφόρμα εμφανίζει περίπου 600 εγγεγραμμένα μέλη.

Δημιουργία διεύθυνσης ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (email)

Η ανάγκη για τη διασφάλιση των δεδομένων της αλληλογραφίας μεταξύ των μελών της Πλατφόρμας Mentoring και του Ε.Α.Π. και για τη διαχείριση των πληροφοριών της επικοινωνίας από εξειδικευμένο ακαδημαϊκό προσωπικό του Πανεπιστημίου, καλύφθηκε με τη δημιουργία της διεύθυνσης ηλεκτρονικής αλληλογραφίας : mentoring@eap.gr

Πλατφόρμα Αποφοίτων (Alumni Platform)

Βασική προϋπόθεση για το σχεδιασμό της παρούσας έρευνας, αποτελεί η ενεργοποίηση του Δικτύου των Αποφοίτων της Σ.Κ.Ε και κατ' επέκταση του Ε.Α.Π. προκειμένου να ενθαρρύνει την ανατροφοδότηση της επαγγελματικής εμπειρίας και γνώσης των αποφοίτων, προς τους νεότερους φοιτητές της Σχολής.

Η νεοσυσταθείσα πλατφόρμα Αποφοίτων του Ε.Α.Π. (Alumni Platform) στη διεύθυνση (https://alumni.eap.gr/) δημιουργήθηκε κυρίως για να ενδυναμώσει την κοινότητα των αποφοίτων του Πανεπιστημίου και να αποτελέσει σημαντικό πυλώνα αξιοποίησης της επανασύνδεσης των αποφοίτων με τον πυρήνα του Πανεπιστημίου, ενισχύοντας, με αυτόν τον τρόπο, την εφαρμογή του Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring, το οποίο θα ακολουθήσει το επόμενο χρονικό διάστημα.

Οι απόφοιτοι μπορούν να ενημερώνονται για τις επαγγελματικές ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και να επικοινωνούν με επαγγελματίες, μέλη εταιρειών, οργανώσεων και ακαδημαϊκών ιδρυμάτων. Οι πληροφορίες αφορούν σε θέματα που άπτονται του ενδιαφέροντος των αποφοίτων, όπως η επαγγελματική τους σταδιοδρομία και η προσωπική τους εξέλιξη και βελτίωση. Επίσης, θα ενημερώνονται για σεμινάρια,

συνέδρια, επιμορφωτικά προγράμματα και διαλέξεις που διοργανώνονται στο Ε.Α.Π. ενώ θα ενθαρρύνεται η ενεργός συμμετοχή τους σε αυτά.

Η ενημέρωση της κοινότητας των αποφοίτων του Ε.Α.Π., καθίσταται ο συνδετικός κρίκος που ενώνει τα κοινά ενδιαφέροντα, αναδεικνύει την αξία της ανταλλαγής εμπειριών, γνώσεων και απόψεων και δημιουργεί τις κατάλληλες συνθήκες προκειμένου να εδραιωθεί μια διαχρονική και δυναμική σχέση του Ε.Α.Π. με τους αποφοίτους του.

Σχετική επιστολή ενημέρωσης και χαιρετισμού προς τους απόφοιτους της Σ.Κ.Ε. από τον Κοσμήτορα της Σχολής βρίσκεται στην Πλατφόρμα του Δικτύου Αποφοίτων του ΕΑΠ, στην ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου.

5.2.2 Δεύτερο στάδιο σχεδιασμού

Το δεύτερο στάδιο σχεδιασμού της έρευνας περιλαμβάνει το σχεδιασμό, την οργάνωση, την εφαρμογή και αξιολόγηση δομημένων Προγραμμάτων Mentoring για τους Απόφοιτους και Τελειόφοιτους της Σ.Κ.Ε στα πλαίσια της έρευνας δράσης που υλοποιήθηκε. Συγκεκριμένα, η έρευνα πραγματοποιήθηκε με την εφαρμογή δύο Προγραμμάτων Mentoring συνολικής διάρκειας δύο ετών. Ο πρώτος κύκλος δράσης αφορά στο «Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring για τη Σ.Κ.Ε.» διάρκειας ενός ακαδημαϊκού έτους (2022-2023) και ο δεύτερος κύκλος δράσης αφορά στο «Β' Κύκλος- Πρόγραμμα Mentoring της ΣΚΕ». με διάρκεια το επόμενο ακαδημαϊκό έτος (2023-2024).

5.3 Κριτήρια επιλογής δείγματος και μέθοδος δειγματοληψίας

Στην παρούσα έρευνα, ως δείγμα ορίζουμε το σύνολο των απαντημένων Ερωτηματολογίων Προόδου των Προγραμμάτων Mentoring που λάβαμε από τους συμμετέχοντες Mentors και Mentees καθ' όλη τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας η οποία διήρκησε δύο έτη.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η επιλογή των συμμετεχόντων βασίζεται σε κριτήρια προσβασιμότητας, διαθεσιμότητας ή συγκεκριμένων χαρακτηριστικών - τα οποία θα παρουσιάσουμε παρακάτω αναλυτικά - χωρίς τη χρήση τυχαίας επιλογής (Robson,

2016), σημειώνουμε ότι η Προσέγγιση που Επιλέχθηκε και εφαρμόστηκε η Μη Πιθανοθεωρητική Σκόπιμη Δειγματοληψία βάσει Κριτηρίων (Criterion Purposive Sampling).

Δύο είναι οι λόγοι που αιτιολογούν βιβλιογραφικά την απόφασή μας.

α) Σύμφωνα με τον Creswell & Creswell (2018) η σκόπιμη δειγματοληψία κριτηρίων επιβάλλεται όταν η φύση της έρευνας απαιτεί οι συμμετέχοντες να διαθέτουν μια πολύ συγκεκριμένη ιδιότητα και βιωμένη εμπειρία. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, οι συμμετέχοντες έπρεπε να είναι αποκλειστικά Απόφοιτοι της Σ.Κ.Ε. (Μέντορες) ή Τελειόφοιτοι (Καθοδηγούμενοι) εντός των συγκεκριμένων κύκλων εφαρμογής των Προγραμμάτων..

β) Τέλος, στην Έρευνα Δράσης, ο ερευνητής συνεργάζεται στενά με μια συγκεκριμένη ομάδα-στόχο για την επίλυση ενός προβλήματος. Συνεπώς, όπως τεκμηριώνει ο Robson (2016) η επιλογή του δείγματος είναι εξ ορισμού σκόπιμη (purposive), καθώς εστιάζει αποκλειστικά στους άμεσους ωφελούμενους του προγράμματος Mentoring.

Συνοψίζοντας, η αναγκαιότητα εξειδικευμένης εμπειρίας (Inclusion Criteria των συμμετεχόντων, η εθελοντική Συμμετοχή (Self-Selection) και η συμβατότητα με την Έρευνα Δράσης, αποτέλεσαν τους λόγους επιλογής της συγκεκριμένης μεθόδου δειγματοληψίας.

Ειδικότερα, ο τρόπος επιλογής του δείγματος καθορίστηκε από τρεις βασικούς παράγοντες:

α) τα κριτήρια εισαγωγής και αποκλεισμού των συμμετεχόντων στα Προγράμματα Mentoring της Σ.Κ.Ε.

β) τα κριτήρια δημιουργίας «ζεύγους» Mentor- Mentee.

γ) το πλήθος των επιλεγμένων Απόφοιτων (ως Mentors) και Τελειόφοιτων (ως Mentees) οι οποίοι δεν απάντησαν στα Ερωτηματολόγια Προόδου είτε i) λόγω οικειοθελούς αποχώρησης από το Πρόγραμμα, είτε ii) αναγκαστικής αποχώρησης από το Πρόγραμμα λόγω αδυναμίας σύζευξης με έτερο Mentor ή Mentee, είτε iii) για οποιοδήποτε άλλο λόγο (π.χ. έλλειψη χρόνου, άλλων υποχρεώσεων στο διάστημα συλλογής των Ερωτηματολογίων κτλ).

Τα κριτήρια εισαγωγής αφορούν σε φοιτητές του τελευταίου ακαδημαϊκού έτους (τελειόφοιτους) των Προγραμμάτων Σπουδών (Π.Σ). της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Ε.Α.Π. καθώς και σε απόφοιτους προπτυχιακών και μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών της ίδιας Σχολής. Επίσης, για την αξιολόγηση της αίτησης συμμετοχής για κάθε ενδιαφερόμενο φοιτητή ή απόφοιτο της ΣΚΕ απαραίτητες είναι οι εξής προϋποθέσεις:

α) η υποβολή της Φόρμας Συμμετοχής μέσω google forms και

β) η αποστολή επικαιροποιημένου βιογραφικού σημειώματος, στην ηλεκτρονική διεύθυνση mentoring@eap.gr

Τα κριτήρια δημιουργίας «ζευγών» με την αντιστοίχιση και την τελική επιλογή του Απόφοιτου (Mentor) για κάθε ενδιαφερόμενο Τελειόφοιτο (Mentee), είναι τα εξής:

- το Πρόγραμμα Σπουδών που παρακολουθεί ο Τελειόφοιτος (ως Mentee),
- το Πρόγραμμα Σπουδών που έχει ολοκληρώσει ο Απόφοιτος (ως Mentor),
- το επαγγελματικό πεδίο ενδιαφέροντος ή εργασίας του Τελειόφοιτου (ως Mentee), την επαγγελματική εμπειρία του Απόφοιτου (ως Mentor) Μέντορα και
- τα γενικότερα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις του Απόφοιτου (ως Mentor) και του Τελειόφοιτου (ως Mentee).

		Πλήθος συμμετεχόντων (Mentors/Mentees)	Πλήθος Απαντήσεων από τα Ερωτηματολόγια Προόδου (δείγμα)	
		N	N	(%)
Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring της Σ.Κ.Ε.	Ερωτηματολόγιο Προόδου Δεκεμβρίου 2022	42	33	(78)
	Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2023	30	24	(80)
	Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2023	26	20	(77)
Πρόγραμμα Mentoring (Β' κύκλος)	Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιανουαρίου 2024	48	35	(73)
	Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2024	38	27	(71)
	Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2024	32	22	(69)
Σύνολο Δείγματος		**216**	**161**	**(74)**

Πίνακας 5.1 - Συνολικό δείγμα της έρευνας

Κατά τον πρώτο κύκλο δράσης του Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε. συνολικά λάβαμε 194 αιτήσεις συμμετοχής στο Πρόγραμμα., εκ των οποίων, οι 144

αιτήσεις προήλθαν από τους Απόφοιτους των Προγραμμάτων Σπουδών της Σ.Κ.Ε. και οι 50 αιτήσεις προήλθαν από τους Τελειόφοιτους των Προγραμμάτων Σπουδών της Σ.Κ.Ε.

Λόγω της παραπάνω προϋπόθεσης αναφορικά με την επικαιροποίηση και αποστολή του Βιογραφικού Σημειώματος- η οποία είχε αγνοηθεί από το 68% των Τελειόφοιτων που αιτήθηκαν τη συμμετοχή τους- εξαιρέθηκαν 29 αιτήσεις που δεν πληρούσαν αυτόν τον όρο συμμετοχής και καταλήγουμε σε 21 αιτήσεις Τελειόφοιτων.

Συνολικά το πλήθος των συμμετεχόντων για το Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring, ανήλθε σε (N) 42 από το οποίο πλήθος, δημιουργήθηκαν 21 ζεύγη (Mentor-Mentee).

Κατά τον δεύτερο κύκλο δράσης του Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε. (Β' κύκλος: 2023-2024) συνολικά λάβαμε 64 αιτήσεις συμμετοχής στο Πρόγραμμα από τους Απόφοιτους και τους Τελειόφοιτους των Προγραμμάτων Σπουδών της Σ.Κ.Ε.

Κατά τον δεύτερο κύκλο δράσης του Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε. το πλήθος του δείγματος ήταν (N) 48.

5.4 Εργαλεία και Μέσα συλλογής δεδομένων

Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκαν οι εφαρμογές της google forms για τη διαμόρφωση, διανομή, συγκέντρωση και αποθήκευση των δεδομένων που συλλέξαμε μέσω των ερωτηματολογίων προς τους συμμετέχοντες Mentors και Mentees.
Για την ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων και την κατηγοριοποίηση των ποιοτικών πληροφοριών χρησιμοποιήθηκε η εφαρμογή MS Office/ Excell Spreadsheets
Για την ανάλυση των αριθμητικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν τα προγράμματα στατιστικής ανάλυσης STATA και JASP.
Για την παρουσίαση των βιντεοσκοπημένων συνεντεύξεων, απευθυνθήκαμε σε επαγγελματία του χώρου ο οποίος έλαβε την αμοιβή του ύψους €300 από τον λογαριασμό ΕΛΚΕ του Πανεπιστημίου.

Επίσης, για τον σχεδιασμό και τη δημιουργία της Πλατφόρμας Mentoring καθώς και για την τροφοδότηση των ενοτήτων της Πλατφόρμας με υλικό προς ανάρτηση, συνεργαστήκαμε με το Τμήμα εγκαταστάσεων και εκτέλεσης έργων του Γραφείο Δικτυακών & Πληροφοριακών Υπηρεσιών, της Ομάδας Εφαρμογών & Λογισμικού

του Ε.Α.Π. Επίσης, σε συνεργασία με το παραπάνω Τμήμα του Πανεπιστημίου δημιουργήσαμε τον λογαριασμό ηλεκτρονικής αλληλογραφίας mentoring@eap.gr .

Για τη συλλογή δεδομένων δημογραφικού χαρακτήρα, αξιοποιήθηκαν η αυτοσχέδια Φόρμα Εγγραφής των μελών στην Πλατφόρμα Mentoring και η αυτοσχέδια Φόρμα Συμμετοχής στα δομημένα Προγράμματα Mentoring της Σ.Κ.Ε.

Αναλυτικά τα δημογραφικά δεδομένα για το σύνολο των συμμετεχόντων στο Πιλοτικό Πρόγραμμα mentoring της Σ.Κ.Ε. αναφέρονται στον παρακάτω πίνακα.

		Σύνολο Δείγματος (N=42)	**Mentor (N=21, 50%)**	**Mentee (N=21, 50%)**
		N (%)	N (%)	N (%)
ΦΥΛΛΟ	ΑΝΔΡΑΣ	20 (47)	9 (45,46)	11 (55)
	ΓΥΝΑΙΚΑ	22 (53)	12 (54,54)	10 (45)
ΗΛΙΚΙΑ (σε έτη)		44	45	43
Τόπος Διαμονής	Αθήνα	16 (38)	7 (17)	9 (22)
	Περιφέρεια	19 (46)	11 (26)	8 (19)
	Εξωτερικό	1 (2)	1 (2)	0
	Καμία Απάντηση	6 (14)	2 (5)	4 (9)

Πίνακας 5.2 - Δημογραφικά στοιχεία Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring

Αναλυτικά τα δημογραφικά δεδομένα για το σύνολο των συμμετεχόντων στο Πρόγραμμα mentoring της Σ.Κ.Ε. Β’ κύκλος: (2023-2024) αναφέρονται στον παρακάτω πίνακα.

24 Ζεύγη Mentor-Mentee				
		Σύνολο Δείγματος (N=48)	**Mentor (N=24, 50%)**	**Mentee (N=24, 50%)**
		N (%)	N (%)	N (%)
ΦΥΛΛΟ	ΑΝΔΡΑΣ	20 (42)	10 (42)	10 (42)
	ΓΥΝΑΙΚΑ	28 (58)	14 (58)	14 (58)
ΗΛΙΚΙΑ (σε έτη)		44	48	39
Τόπος Διαμονής	Αθήνα	18 (37)	10 (21)	8 (17)
	Περιφέρεια	22 (46)	11 (23)	11 (23)
	Εξωτερικό	2 (4)	2 (4)	0
	Καμία Απάντηση	6 (13)	1 (2)	5 (10)

Πίνακας 5.3 Δημογραφικά Στοιχεία - Β' κύκλος Προγράμματος Mentoring

Δημιουργήθηκαν ερωτηματολόγια για κάθε περίοδο αξιολόγησης των Προγραμμάτων. Κάθε Πρόγραμμα αξιολογήθηκε σε τρεις περιόδους με ίδια ερωτηματολόγια για τις αντίστοιχες χρονικές περιόδους του κάθε Ακαδημαϊκού έτους, δημιουργώντας με αυτό τον τρόπο, κοινά ερωτηματολόγια ανά κοινή περίοδο αξιολόγησης, των Προγραμμάτων Mentoring που διεξάγονταν σε διαφορετικά έτη, με διαφορετικούς Mentors και Mentees.

Με αυτόν τον τρόπο, οι κοινές ερωτήσεις, δημιούργησαν ομαδοποιημένες απαντήσεις, εύκολα συγκρίσιμες για τη διεξαγωγή γόνιμων και αξιόπιστων συμπερασμάτων.

Συγκεκριμένα την πρώτη περίοδο αξιολόγησης των δύο Προγραμμάτων Mentoring δόθηκαν τα:

- Ερωτηματολόγιο Προόδου Δεκεμβρίου 2022 και το
- Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιανουαρίου 2024

και περιλάμβαναν κοινές ερωτήσεις για τους συμμετέχοντες Mentors και Mentees.

Αναλυτικά αναφέρουμε ότι το Ερωτηματολόγιο Προόδου της πρώτης περιόδου αξιολόγησης, απαντήθηκαν επώνυμα από τους συμμετέχοντες, με επιβεβαίωση του ονοματεπώνυμο και της ηλεκτρονικής διεύθυνσης αλληλογραφίας του καθενός ξεχωριστά. Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε συνολικά 10 ερωτήσεις εκ των οποίων οι τρεις ήταν κλειστού τύπου, οι τέσσερις ήταν με δυνατότητα μίας επιλογής από λίστα απαντήσεων, τρεις ήταν με διαβαθμισμένες απαντήσεις με τη Μέθοδο Likert και ελεύθερο πεδίο σχολιασμού.

Ομοίως τα:

- Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2023 και
- Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2024

δόθηκαν στους συμμετέχοντες των αντίστοιχων Προγραμμάτων, τη δεύτερη περίοδο αξιολόγησης, χρησιμοποιώντας επίσης κοινές ερωτήσεις.

Αναλυτικά αναφέρουμε ότι το Ερωτηματολόγιο Προόδου της δεύτερης περιόδου αξιολόγησης, απαντήθηκαν επώνυμα από τους συμμετέχοντες, με επιβεβαίωση του ονοματεπωνύμου και της ηλεκτρονικής διεύθυνσης αλληλογραφίας του καθενός ξεχωριστά. Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε συνολικά 10 ερωτήσεις εκ των οποίων οι πέντε ήταν με δυνατότητα μίας επιλογής από λίστα απαντήσεων, δύο με δυνατότητα

πολλαπλών απαντήσεων από λίστα επιλογής. δύο ήταν με διαβαθμισμένες απαντήσεις με τη Μέθοδο Likert και ελεύθερο πεδίο σχολιασμού.

Τέλος, δόθηκαν στους συμμετέχοντες των αντίστοιχων Προγραμμάτων - την τρίτη και τελευταία περίοδο αξιολόγησης - χρησιμοποιώντας κοινές ερωτήσεις, τα εξής:

- Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2023 και
- Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2024

Αναλυτικά αναφέρουμε ότι το Ερωτηματολόγιο Προόδου της τρίτης περιόδου αξιολόγησης, απαντήθηκαν επώνυμα από τους συμμετέχοντες, με επιβεβαίωση του ονοματεπώνυμο και της ηλεκτρονικής διεύθυνσης αλληλογραφίας του καθενός ξεχωριστά. Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε συνολικά 13 ερωτήσεις εκ των οποίων οι τρεις ήταν κλειστού τύπου, οι τέσσερις ήταν με δυνατότητα μίας επιλογής από λίστα απαντήσεων, μία με δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων από λίστα επιλογής. τρεις ήταν με διαβαθμισμένες απαντήσεις με τη Μέθοδο Likert και δύο πεδία ελεύθερου σχολιασμού.

Σημειώνουμε ότι ανάλογα με τον Περίοδο αξιολόγησης, οι ερωτήσεις των ερωτηματολογίων, διαμορφώνονταν και εμπλουτίζονταν με τέτοιο τρόπο ώστε να επιτρέπεται η σύγκριση και ανάλυση των μεγεθών ενδιαφέροντος, για την έρευνα.

Τέλος, η καταγραφή των απόψεων του mentor και του mentee στο ερωτηματολόγιο, ήταν και παραμένει μυστική και δεν κοινοποιείται.

5.5 Ορισμός Μεταβλητών στην έρευνα

Για την επιχειρησιακή και στατιστική διερεύνηση του αντικειμένου, ο ερευνητικός σχεδιασμός δομήθηκε γύρω από πέντε (5) κεντρικές ερευνητικές υποθέσεις.
Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων της παρούσας μελέτης βασίζεται στον εντοπισμό και τη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των παρακάτω μεταβλητών, οι οποίες προκύπτουν άμεσα από τις ερευνητικές υποθέσεις.

Ακολουθεί σχετικός Πίνακας χαρτογράφησης και κατηγοριοποίησης των μεταβλητών:

Κατηγορία Μεταβλητής	Όνομα Μεταβλητής	Τύπος Δεδομένων / Κλίμακα Μέτρησης	Αντίστοιχη Υπόθεση (Υ) / Στόχος
Εξαρτημένες Μεταβλητές *(Dependent)*	**1. Αποτελεσματικότητα Μεντορικής Σχέσης**	Ποσοτική / Διαστήματος (5-βαθμη κλίμακα Likert)	Y1, Y2, Y3, Y4
	2. Συνολική Εμπειρία Συμμετοχής	Ποσοτική / Διαστήματος (5-βαθμη κλίμακα Likert)	Y1, Y2, Y4, Y5
	3. Επιθυμία Σύστασης Προγράμματος	Ποσοτική / Διαστήματος (5-βαθμη κλίμακα Likert)	Y4
Ανεξάρτητες Μεταβλητές *(Independent)*	**1. Ανταπόκριση στις Προσδοκίες**	Ποσοτική / Διαστήματος (5-βαθμη κλίμακα Likert)	Y1, Y2
	2. Ύπαρξη Στοχοθεσίας	Ποιοτική / Κατηγορική (Ναι / Όχι)	Y2
	3. Ποσοστό Ολοκλήρωσης Στόχων	Ποσοτική / Αναλογίας (0% έως 100% ή κλίμακα)	Y2
	4. Διάρκεια Επικοινωνίας	Ποσοτική (Συνολικές ώρες ή μήνες)	Y3
	5. Συχνότητα Επικοινωνίας	Ποιοτική / Τακτική (π.χ. Εβδομαδιαία, Μηνιαία)	Y3
	6. Μέσο Επικοινωνίας	Ποιοτική / Ονομαστική (Διά ζώσης, Zoom, Τηλέφωνο)	Y3
	7. Ικανοποίηση από την Πλατφόρμα	Ποσοτική / Διαστήματος (5-βαθμη κλίμακα Likert)	Y5
Δημογραφικές και Ελέγχου *(Control)*	**1.Ιδιότητα στο Πρόγραμμα**	Ποιοτική/Δίτιμη (Mentor ή Mentee)	Γενικός Έλεγχος
	2. Φύλο	Ποιοτική / Ονομαστική	Γενικός Έλεγχος
	3. Ηλικιακή Ομάδα	Ποιοτική / Τακτική (π.χ. 22-30, 31-40 κ.λπ.)	Γενικός Έλεγχος
	4. Επίπεδο Σπουδών στη Σ.Κ.Ε.	Ποιοτική / Ονομαστική (Προπτυχιακό / Μεταπτυχιακό)	Γενικός Έλεγχος
	5. Επαγγελματική Κατάσταση	Ποιοτική / Ονομαστική (Εργαζόμενος, Άνεργος κ.λπ.)	Γενικός Έλεγχος

Πίνακας 5.4 _ Χαρτογράφηση και Κατηγοριοποίηση των Μεταβλητών της Έρευνας

5.5.1 Εξαρτημένες Μεταβλητές (Dependent Variables)

Οι εξαρτημένες μεταβλητές αποτελούν τα κεντρικά μεγέθη της έρευνας, των οποίων τη διακύμανση προσπαθούμε να ερμηνεύσουμε:

Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής Σχέσης: Η υποκειμενική και αντικειμενική αποτίμηση του βαθμού στον οποίο η συνεργασία του ζεύγους (Mentor-Mentee) απέδωσε τα προσδοκώμενα αποτελέσματα.

Συνολική Εμπειρία Συμμετοχής: Η γενική αξιολόγηση και η θετική ή αρνητική αποτίμηση που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες από τη συνολική τους παρουσία στο Πρόγραμμα Mentoring.

Επιθυμία Σύστασης του Προγράμματος (Πρόθεση Συμπεριφοράς): Ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες (απόφοιτοι και τελειόφοιτοι) είναι πρόθυμοι να προτείνουν το πρόγραμμα σε τρίτους.

5.5.2 Ανεξάρτητες Μεταβλητές (Independent Variables)

Οι ανεξάρτητες μεταβλητές λειτουργούν ως ερμηνευτικοί παράγοντες που επηρεάζουν ή σχετίζονται με τις εξαρτημένες μεταβλητές:

Ανταπόκριση στις Προσδοκίες: Ο βαθμός στον οποίο το πρόγραμμα ικανοποίησε τις αρχικές προσδοκίες και τις ανάγκες των Mentors και Mentees πριν από την έναρξη της διαδικασίας.

Θέσπιση και Ολοκλήρωση Στόχων:

Η ύπαρξη ή μη συγκεκριμένης στοχοθεσίας (ποιοτική/κατηγορική μεταβλητή).

Το ποσοστό ολοκλήρωσης των τεθέντων στόχων (ποσοτική μεταβλητή).

Χαρακτηριστικά Επικοινωνίας του Ζεύγους:

Διάρκεια επικοινωνίας (π.χ. ώρες αλληλεπίδρασης).

Συχνότητα επικοινωνίας (π.χ. εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη, μηνιαία).

Μέσο επικοινωνίας (π.χ. διά ζώσης, τηλεφωνικά, μέσω Zoom/Viber, email).

Ικανοποίηση από την Πληροφόρηση της Πλατφόρμας: Η αξιολόγηση της επάρκειας, της σαφήνειας και της χρησιμότητας του ενημερωτικού υλικού σχετικά με το Mentoring που είναι αναρτημένο στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του Ε.Α.Π.

5.5.3 Δημογραφικές Μεταβλητές και Μεταβλητές Ελέγχου (Control Variables)

Για την εμβάθυνση της στατιστικής ανάλυσης και τον εντοπισμό πιθανών διαφοροποιήσεων μεταξύ των υποομάδων του δείγματος, συλλέγονται τα εξής στοιχεία:

Ιδιότητα στο Πρόγραμμα: Mentor (Απόφοιτος) ή Mentee (Τελειόφοιτος).

Δημογραφικά Στοιχεία: Φύλο, Ηλικιακή ομάδα.

Ακαδημαϊκά Χαρακτηριστικά: Πρόγραμμα Σπουδών στη Σ.Κ.Ε. (Προπτυχιακό / Μεταπτυχιακό).

Επαγγελματική Κατάσταση (κυρίως για τους Mentees): Εργαζόμενος στον ίδιο κλάδο, Εργαζόμενος σε διαφορετικό κλάδο, Άνεργος.

Ωστόσο, η μη συμπερίληψη των δημογραφικών χαρακτηριστικών ως μεταβλητών ελέγχου στα στατιστικά μοντέλα αποτέλεσε μια συνειδητή μεθοδολογική και θεωρητική επιλογή της παρούσας διατριβής. Το Mentoring ως θεσμός και ως φιλοσοφία, πρεσβεύει εγγενώς την ισότητα των φύλων, την κοινωνική συμπερίληψη και την άρση των διακρίσεων. Στόχος της έρευνας δράσης που υλοποιήσαμε ήταν να αξιολογήσει την ουσία και τη δυναμική της ίδιας της Μεντορικής σχέσης (δηλαδή πώς οι προσδοκίες, η επικοινωνία και η ικανοποίηση επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα) ανεξάρτητα από εξωτερικούς δημογραφικούς παράγοντες. Εστιάσαμε αποκλειστικά στις λειτουργικές μεταβλητές της διαδικασίας, θεωρώντας ότι το Mentoring οφείλει να λειτουργεί – και λειτουργεί- ως ένας χώρος ίσων ευκαιριών.

5.6 Αξιοπιστία της έρευνας

Ο έλεγχος της αξιοπιστίας (reliability) των ερευνητικών εργαλείων της παρούσας διατριβής πραγματοποιήθηκε μέσω της μεθόδου της εσωτερικής συνέπειας (internal consistency) με τη χρήση του δείκτη Cronbach's alpha (α), ο οποίος αποτελεί το πλέον έγκυρο κριτήριο για τη συνοχή των κλιμάκων στις κοινωνικές επιστήμες.

Η συλλογή των δεδομένων ακολούθησε έναν διαχρονικό σχεδιασμό (longitudinal cohort design). Συγκεκριμένα, χορηγήθηκαν τρία διαδοχικά ερωτηματολόγια (αρχικό, ενδιάμεσο και τελικό) κατά τη διάρκεια του προγράμματος Mentoring (διάρκειας περίπου τριών μηνών ανά κύκλο). Η διαδικασία αυτή εφαρμόστηκε σε δύο διαδοχικά έτη (Κύκλος 2022-2023 και Κύκλος 2023-2024).

Δεδομένου ότι οι συμμετέχοντες μεταξύ των δύο ετήσιων κύκλων δεν ήταν τα ίδια φυσικά πρόσωπα, αλλά αποτελούσαν δύο ανεξάρτητα δείγματα που μοιράζονταν τις ίδιες ακριβώς ιδιότητες ρόλων (Mentors και Mentees) κάτω από τις ίδιες συνθήκες, η σταθερότητα των μετρήσεων δεν αξιολογήθηκε με την κλασική μέθοδο ελέγχου-επανελέγχου (test-retest).

Αντίθετα, η σταθερή συμπεριφορά του εργαλείου και η εξωτερική του εγκυρότητα (generalizability) επιβεβαιώθηκαν από το γεγονός ότι ο δείκτης Cronbach's alpha παρέμεινε υψηλός και αναλλοίωτος σε όλες τις φάσεις και σε όλες τις ανεξάρτητες ομάδες των συμμετεχόντων, αποδεικνύοντας ότι το εργαλείο μετράει με την ίδια ακρίβεια τις υπό εξέταση έννοιες διαχρονικά.

Συγκεκριμένα, ο δείκτης εσωτερικής συνέπειας Cronbach's Alpha υπολογίστηκε ξεχωριστά για κάθε μία από τις τρεις περιόδους συλλογής δεδομένων, παραμένοντας σταθερά άνω του αποδεκτού ορίου του 0.70, γεγονός που πιστοποιεί τη στατιστική ομοιογένεια και τη διαχρονική αξιοπιστία των εργαλείων της μέτρησής μας. Ο δείκτης υπολογίστηκε υποχρεωτικά στα στατιστικά προγράμματα STATA και Jasp.

5.7 Δεοντολογία ερευνητικής διαδικασίας

Η παρούσα έρευνα σχεδιάστηκε και εφαρμόστηκε, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Κώδικα Δεοντολογίας (EMCC/AC) που διέπει την εφαρμογή του Coaching και του Mentoring, όπως αυτός ορίζεται από τους διεθνείς οργανισμούς: European Mentoring Coaching Council (EMCC), ICF code of ethics και Hellenic Coaching Association και απευθύνεται σε μη επαγγελματίες Mentors ο οποίοι όμως χρησιμοποιούν τεχνικές Mentoring, όπως οι συμμετέχοντες στα προγράμματα της Σ.Κ.Ε.

Τα δομημένα Προγράμματα Mentoring εφαρμόστηκαν σε εθελοντική βάση ενώ οι απόφοιτοι και οι τελειόφοιτοι συμμετείχαν αφιλοκερδώς.
Γνωστοποιήθηκε ο σκοπός των Προγραμμάτων και τα κριτήρια συμμετοχής, με επιστολή προς όλα τα μέλη της Πλατφόρμας Mentoring, προκειμένου να ενημερωθούν και να αποφασίσουν συνειδητά για την ενδεχόμενη συμμετοχή τους σε αυτά, σε ικανό διάστημα πριν την έναρξή τους.

Σημειώνουμε ότι στα κριτήρια που ακολουθήθηκαν για τη δημιουργία ζευγών, τηρήθηκαν οι αρχές και αξίες του Mentoring, που συνάδουν με τη δημιουργία ίσων ευκαιριών για όλους, την ισότητα των φύλλων, την αποδοχή κοινωνικών, οικονομικών, φυλετικών, ηλικιακών ή άλλων διαφορών.

Καθορίστηκαν και αποσαφηνίστηκαν τα όρια, οι ευθύνες και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από τους ρόλους του Mentor και Mentee, που ανέλαβαν αντίστοιχα οι Απόφοιτοι και Τελειόφοιτοι.

Προστατεύτηκε το απόρρητο και η αξιοπρέπεια των συμμετεχόντων, ενώ προωθήθηκε η τήρηση της εχεμύθειας, της εμπιστευτικότητας και της επαγγελματικής συμπεριφοράς από αμφότερα τα μέλη των ζευγών Mentor-Mentee.

Οι Mentors και Mentees, έλαβαν ξεχωριστές επιστολές με τις οποίες αποδέχονται το πλαίσιο λειτουργίας του ρόλου τους, προκειμένου να λειτουργήσουν αποτελεσματικά στη δημιουργία της Μεντορικής Σχέσης.

Ακολουθεί απόσπασμα από την Επιστολή που εστάλη τον Οκτώβριο 2022 (*Παράρτημα Α9*).

Στο πλαίσιο λειτουργίας της **αποτελεσματικής Μεντορικής σχέσης** που θα αναπτύξεις, **ως Μέντωρ**, αποδέχεσαι τα εξής:

- Να συμβουλεύεις τον καθοδηγούμενό σου, σε επαγγελματικά θέματα, όταν αυτός σου το ζητάει
- Να συνεργάζεσαι με τον καθοδηγούμενό σου για να θέτετε στόχους από κοινού
- Να παίρνεις την πρωτοβουλία για να παρακολουθείς την πορεία της επίτευξης των στόχων που έχετε θέσει από κοινού
- Να ακούς προσεκτικά και αφουγκράζεσαι τις ανάγκες του καθοδηγούμενού σου
- Να συστήνεις και να εντάσσεις τον καθοδηγούμενό σου στο επαγγελματικό σου περιβάλλον ώστε να διευρύνεται ο επαγγελματικός του κύκλος
- Να τηρείς εχέμυθη και ηθική στάση
- Επαναξιολογείτε από κοινού με τον καθοδηγούμενό σου, τη μεντορική σχέση που δημιουργείς μαζί του

Πίνακας 5.5- Απόσπασμα Επιστολής με Οδηγίες και Υποχρεώσεις ανάληψης του ρόλου Mentor

Με την αποδοχή της επιστολής, οι Mentors και οι Mentees αναγνωρίζουν και αποδέχονται το ρόλο και τις υποχρεώσεις τους και δηλώνουν τη συνειδητή συγκατάθεσή τους ότι όντως συμφωνούν με τη φιλοσοφία του Προγράμματος και ότι θα εργαστούν με βάσει τις αξίες που αυτό, πρεσβεύει.

Στα ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν, ορίστηκε σαφώς ότι οι απαντήσεις «είναι και θα παραμείνουν εμπιστευτικές» ενώ παράλληλα υπήρχαν ευδιάκριτες ερωτήσεις όπου οι συμμετέχοντες έδιναν τη συγκατάθεσή τους ή όχι, για τη δημοσίευση των σχολίων τους, σε άρθρο στην ηλεκτρονική εφημερίδα του Πανεπιστήμιου «Open 2U».

Οδηγίες δόθηκαν για την ορθή χρήση των μέσων επικοινωνίας και τον σεβασμό στον χρόνο των Μεντόρων από τους καθοδηγούμενους, αλλά και στον σεβασμό της προσωπικότητας και των ικανοτήτων των Καθοδηγούμενων, από τους ίδιους τους Μέντορές τους.

Η αποστολή μηνυμάτων μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας γίνονταν -σε περίπτωση ομαδικών αποστολών - με κρυφή κοινοποίηση (blind cc) - ενώ η αποστολή ανακοινώσεων γίνονταν στον προσωπικό λογαριασμό των εμπλεκομένων.

Προωθήθηκε η εμπιστοσύνη, η ειλικρίνεια και η διαφάνεια καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής των Προγραμμάτων Mentoring.

Επίσης, διασφαλίστηκε η συνεχής κατάρτιση των εμπλεκομένων μέσω:

α) της διεξαγωγής διαδικτυακών σεμιναρίων,

β) των αναρτήσεων στην Πλατφόρμα Mentoring και

γ) της ενημέρωσης των εμπλεκομένων με προσωπική επικοινωνία μέσω της ηλεκτρονικής του διεύθυνσης.

Η έρευνα παρείχε τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας με τον Συντονιστή του Προγράμματος, τελώντας χρέη επόπτη στη Μεντορική σχέση που δημιουργήθηκε.

Στην παρούσα έρευνα τα προσωπικά δεδομένα προστατεύτηκαν και αποθηκεύτηκαν σε ηλεκτρονική μορφή με ασφάλεια, για τους σκοπούς της έρευνας, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων και απορρήτου.

Οι συμμετέχοντες είχαν δικαίωμα να αποχωρήσουν οικειοθελώς οποιαδήποτε στιγμή κατά τη διάρκεια των Προγραμμάτων Mentoring.

Κατά τη διάρκεια της έρευνας παρουσιάστηκαν περιπτώσεις που υπήρξε διαφωνία του Μέντορα ή του Καθοδηγούμενου για τον ρόλο που του είχε ανατεθεί. Ωστόσο, σε όλες τις περιπτώσεις, η ανάθεση του ρόλου ήταν σύμφωνη με τα κριτήρια επιλογής που είχαν ανακοινωθεί. Σε περιπτώσεις μη αποδοχής του ρόλου, ή αστοχίας στη σύζευξη του Μέντορα με τον Καθοδηγούμενο, ελεύθερη ήταν η επιλογή παραμονής ή αποχώρησης από το Πρόγραμμα.

Με τη λήξη των Προγραμμάτων Mentoring, δόθηκαν ονομαστικά «Βεβαιώσεις Συμμετοχής» για όσους ολοκλήρωσαν το Πρόγραμμα, αναγράφοντας, τον τίτλο του Προγράμματος και τη χρονική περίοδο διεξαγωγής τους. (*Παράτημα Β13*).

5.8 Διαδικασία της έρευνας

5.8.1 Παρουσίαση, Έναρξη και Εφαρμογή του Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε.

Τον Σεπτέμβριο του 2022, εστάλη πρόσκληση στους Απόφοιτους και Τελειόφοιτους των Προγραμμάτων Σπουδών της Σ.Κ.Ε., καθώς και στα εγγεγραμμένα μέλη της Πλατφόρμας Mentoring, για τη συμμετοχή τους στην παρουσίαση του προγράμματος.

Στις 24/09/2022 παρουσιάστηκε διαδικτυακά, η δομή του Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε. με τίτλο: «Mentoring Pilot Program» όπου αναφέρθηκε αναλυτικά ο σκοπός και η δομή του Προγράμματος, τα οφέλη για τους συμμετέχοντες Mentors και Mentees, τα κριτήρια συμμετοχής και δημιουργίας ζευγών, η διάρκεια, η ημερομηνία έναρξης και ο τρόπος συμμετοχής. Η Παρουσίαση είναι αναρτημένη στην ηλεκτρονική διεύθυνση: https://mentoring.eap.gr/seminars/

Η αφίσα της διαδικτυακής παρουσίασης αναρτήθηκε στην Πλατφόρμα Mentoring (Παράρτημα Α8) και εστάλη μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας μαζί με συνοδευτική επιστολή (Παράρτημα Α11) με τα χαρακτηριστικά του Προγράμματος Mentoring, προς τους Απόφοιτους, Τελειόφοιτους και τα μέλη της Πλατφόρμας Mentoring.

Συντονίστρια του Πιλοτικού Προγράμματος ανέλαβε η Υ.Δ της Σ.Κ.Ε. κ .Β. Μαντέλου ενώ Ακαδημαϊκός Υπεύθυνος του Πιλοτικού Προγράμματος ανέλαβε ο Καθηγητής Α' Βαθμίδας και νυν Αντιπρύτανης, κ. Α. Μιχιώτης.

Η επικοινωνία περιλάμβανε τη χρήση ψηφιακών μέσων (e-mails, skype calls, viber calls κτλ) αλλά και τις δια ζώσης συναντήσεις, όπου ήταν εφικτό. Σύμφωνα με τις προδιαγραφές του προγράμματος και τις σχετικές αναλυτικές οδηγίες τις οποίες έλαβαν οι συμμετέχοντες με την έναρξη του Προγράμματος – η προβλεπόμενη επικοινωνία του Mentor με τον Mentee δεν θα ξεπερνάει τις 1-2 ώρες ανά μήνα.

Η μηνιαία αυτή επικοινωνία μπορεί βεβαίως να ξεπερνά τις συγκεκριμένες ώρες, μόνο και εφόσον αποτελεί κοινή απόφαση και επιθυμία των εμπλεκομένων, ειδικά όταν η επαφή που αναπτύσσεται είναι πιο άμεση και διαδραστική.

Η ανατροφοδότηση και κατ' επέκταση, ο έλεγχος του βαθμού ανταπόκρισης του Προγράμματος στους στόχους του, θα ελέγχεται μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-mail), από τον Συντονιστή του Προγράμματος:

Α) σε Τακτές χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια λειτουργίας του και συγκεκριμένα το Δεκέμβριο, το Φεβρουάριο, τον Απρίλιο και τον Ιούνιο, θα αποστέλλεται Ερωτηματολόγιο προς συμπλήρωση, μέσω e-mail, το οποίο θα συμπληρώνουν όλοι οι συμμετέχοντες και θα επιστρέφουν ηλεκτρονικά στη διεύθυνση: mentoring@eap.gr
Β) αλλά και Εκτάκτως, όποτε θεωρεί ο Μέντωρ ή ο Καθοδηγούμενος ότι επιθυμεί να επικοινωνήσει με τον συντονιστή του Προγράμματος,

Αμέσως μετά τη διαδικτυακή Παρουσίαση του Πιλοτικού Προγράμματος, συντάχθηκε, μέσω google forms, η Φόρμα Συμμετοχής (Παράρτημα Α10) για το Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring της Σ.Κ.Ε. η οποία αναρτήθηκε στην Πλατφόρμα Mentoring. Παράλληλα εστάλη με ηλεκτρονική αλληλογραφία στις 28/09/2022 από το inbox mentoring@eap.gr προς τους Αποφοίτους και Τελειόφοιτους των Προγραμμάτων Σπουδών της Σ.Κ.Ε. (Παράρτημα Α11). Η συμπληρωμένη Φόρμα Συμμετοχής, υποβλήθηκε μαζί με το επικαιροποιημένο Βιογραφικό Σημείωμα για κάθε συμμετέχοντα και οι αιτήσεις συμμετοχής γίνονταν δεκτές μέχρι την 07/10/2022.

Συνολικά λάβαμε 152 αιτήσεις συμμετοχής εκ των οποίων οι 110 ήταν από τους Απόφοιτους και 42 αιτήσεις συμμετοχής από τους Τελειόφοιτους της Σ.Κ.Ε.

Ακολούθως δημιουργήθηκαν ζεύγη με την αντιστοίχιση και την τελική επιλογή του Απόφοιτου (Mentor) για κάθε ενδιαφερόμενο Τελειόφοιτο (Mentee), με βασικά κριτήρια, το αντικείμενο σπουδών του Mentee, το αντικείμενο σπουδών του Μέντορα, τα επαγγελματικά πεδία ενδιαφέροντος Mentee, την επαγγελματική εμπειρία του Μέντορα και τα γενικότερα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις του Μέντορα και του Mentee. Επισημαίνουμε ότι από τις 42 αιτήσεις συμμετοχής των Τελειόφοιτων, μόνο οι 21 εξ αυτών είχαν στείλει επικαιροποιημένο βιογραφικό σημείωμα. Το γεγονός αυτό καθόρισε και τον αριθμό των ζευγών που δημιουργήθηκε στην πορεία.

Με τη δημιουργία των ζευγών Mentor- Mentee, εστάλη ξεχωριστά προς όλους τους Mentors (*Παράρτημα Α13*) και ξεχωριστά προς όλους τους Mentees (*Παράρτημα Α15*), ενημερωτική επιστολή για τη συμμετοχή τους στο Πιλοτικό Πρόγραμμα με επισυναπτόμενες οδηγίες (*Παράρτημα Α14 και Α15*) με τις υποχρεώσεις και τις απαιτήσεις του ρόλου που ανέλαβαν (ως Mentor ή ως Mentee) ώστε να είναι ευδιάκριτα τα όρια της συνεργασίας και να διευκολύνεται η αποτελεσματική

επικοινωνία μεταξύ των μερών, γνωστοποιώντας την ηθική και τη δεοντολογία που διέπει την καθοδήγηση Mentoring.

Με την αποδοχή της επιστολής, οι Mentors και οι Mentees αναγνωρίζουν και αποδέχονται το ρόλο και τις υποχρεώσεις τους και δηλώνουν τη συγκατάθεσή τους ότι όντως συμφωνούν με τη φιλοσοφία του Προγράμματος και ότι θα εργαστούν με βάσει τις αξίες που αυτό, πρεσβεύει και αναφέρονται αναλυτικά στην επιστολή.

Μετά την έναρξη του Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring, εστάλη ευχαριστήριο ηλεκτρονικό μήνυμα, στις 08/11/2022, (*Παράρτημα Α12*) από τη θυρίδα mentoring@eap.gr προς όλους του Απόφοιτους και τελειόφοιτους που αιτήθηκαν τη συμμετοχή τους στο Πρόγραμμα.

Τέλος, ο κάθε Mentor έλαβε ενημερωτικό, προσωπικό ηλεκτρονικό μήνυμα στο οποίο υπήρχαν τα στοιχεία επικοινωνίας του Mentee (ονοματεπώνυμο και email) που είχε αναλάβει κατά τη διαδικασία δημιουργίας ζευγών. Αντίστοιχο προσωπικό ηλεκτρονικό μήνυμα έλαβε και ο κάθε mentee με τα στοιχεία επικοινωνίας του Mentor ο οποίος τον είχε αναλάβει. προκειμένου ο Τελειόφοιτος (Mentee- καθοδηγούμενος) να ξεκινήσει πρώτος την επικοινωνία γνωριμίας, με τον Μέντορά του!

Ο Συντονιστής του Προγράμματος είναι σε επικοινωνία τόσο με τους Απόφοιτους (Mentors) όσο και με τους Τελειόφοιτους (Mentees), καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος, όποτε αυτό ζητείται ή κρίνεται σκόπιμο, μέσω του mentoring@eap.gr.

Με την ολοκλήρωση του Πιλοτικού Προγράμματος δόθηκε Βεβαίωση Συμμετοχής (Παράρτημα Α 19) στους συμμετέχοντες.

5.8.2 Παρουσίαση, Έναρξη και εφαρμογή του Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε. (Β' κύκλου 2023-2024).

Στις 03/10/2023, εστάλη στον Αντιπρόεδρο Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και φοιτητικής Μέριμνας του Ε.Α.Π. , από τον Ακαδημαϊκό Συντονιστή του Προγράμματος Mentoring, μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, το σύνολο των Αναφορών που συντάχθηκαν με την παρουσίαση και αξιολόγηση των ευρημάτων του Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring.

Στις 23/11/2023 πραγματοποιήθηκε Webinar με τίτλο: «Παρουσίαση Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε. (2023-2024)». Το webinar διοργανώθηκε από το εργαστήριο Μάνατζμεντ και Δημόσιας Διοίκησης της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Ε.Α.Π. και από το Γραφείο Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας του Ε.Α.Π. Παρουσιάστηκαν απολογιστικά τα αποτελέσματα του Πιλοτικού Προγράμματος, το οποίο ολοκληρώθηκε τον Ιούλιο του 2023 και εν συνεχεία παρουσιάστηκε ο νέος κύκλος του Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε. όπου αναφέρθηκε αναλυτικά ο σκοπός και η δομή του Προγράμματος, τα οφέλη για τους συμμετέχοντες Mentors και Mentees, τα κριτήρια συμμετοχής και δημιουργίας ζευγών, η διάρκεια, η ημερομηνία έναρξης και ο τρόπος συμμετοχής. Αναλυτικά η Παρουσίαση είναι αναρτημένη στην ηλεκτρονική διεύθυνση : https://mentoring.eap.gr/seminars/

Η αφίσα της διαδικτυακής παρουσίασης αναρτήθηκε στην Πλατφόρμα Mentoring (*Παράρτημα Β1*) και εστάλη μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας μαζί με συνοδευτική επιστολή (*Παράρτημα Β2)* με τα χαρακτηριστικά του Προγράμματος Mentoring, προς τους Απόφοιτους, Τελειόφοιτους και τα μέλη της Πλατφόρμας Mentoring.

Δελτίο Τύπου (*Παράρτημα Β3*) εκδόθηκε στις 28/11/2023 με τον απολογισμό της εκδήλωσης για το νέο κύκλο εφαρμογής του Προγράμματος Mentoring στο Ε.Α.Π.

Αμέσως μετά τη διαδικτυακή Παρουσίαση του Β' κύκλου του Προγράμματος Mentoring, συντάχθηκε, μέσω google forms, η Φόρμα Συμμετοχής (*Παράρτημα Β5*) για το Πρόγραμμα Mentoring της Σ.Κ.Ε. {Β' κύκλος: 2023-2024) η οποία αναρτήθηκε στην Πλατφόρμα Mentoring. Η Φόρμα συμμετοχής εστάλη στα εγγεγραμμένα μέλη της Πλατφόρμας Mentoring, στους φοιτητές 3^{ου} και 4^{ου} έτους της Σ.Κ.Ε καθώς και στους Απόφοιτους της Σχολής, με συνοδευτικό email (Παράρτημα Β4). Η συμπληρωμένη Φόρμα Συμμετοχής, υποβλήθηκε μαζί με το επικαιροποιημένο Βιογραφικό Σημείωμα για κάθε συμμετέχοντα και οι αιτήσεις συμμετοχής γίνονταν δεκτές μέχρι την 08/12/2023 μετά από ολιγοήμερη παράταση που δόθηκε από την 23/11/2023.

Συνολικά λάβαμε 64 αιτήσεις συμμετοχής από τους Απόφοιτους και τους Τελειόφοιτους της Σ.Κ.Ε.

Ακολούθως, δημιουργήθηκαν ζεύγη με την αντιστοίχιση και την τελική επιλογή του Απόφοιτου (Mentor) για κάθε ενδιαφερόμενο Τελειόφοιτο (Mentee), με βασικά

κριτήρια, το αντικείμενο σπουδών του Mentee, το αντικείμενο σπουδών του Μέντορα, τα επαγγελματικά πεδία ενδιαφέροντος Mentee, την επαγγελματική εμπειρία του Μέντορα και τα γενικότερα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις του Μέντορα και του Mentee.

Με τη δημιουργία των ζευγών Mentor- Mentee, εστάλη συνοδευτικό email -ξεχωριστά προς όλους τους Mentors (*Παράρτημα Β6*) και ξεχωριστά προς όλους τους Mentees συνοδευτικό email (*Παράρτημα Β7*) καθώς και ενημερωτική επιστολή για τη συμμετοχή τους στο Β' κύκλο του Προγράμματος με επισυναπτόμενες οδηγίες (*Παράρτημα Β6*) σχετικά με τις υποχρεώσεις και τις απαιτήσεις του ρόλου που ανέλαβαν ως Mentor (*Παράρτημα Β8*) ή ως Mentee (*Παράρτημα Β9*) ώστε να είναι ευδιάκριτα τα όρια της συνεργασίας και να διευκολύνεται η αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ των μερών, γνωστοποιώντας την ηθική και τη δεοντολογία που διέπει την καθοδήγηση Mentoring.

Με την αποδοχή της επιστολής, οι Mentors και οι Mentees αναγνωρίζουν και αποδέχονται το ρόλο και τις υποχρεώσεις τους και δηλώνουν τη συγκατάθεσή τους ότι όντως συμφωνούν με τη φιλοσοφία του Προγράμματος και ότι θα εργαστούν με βάσει τις αξίες που αυτό, πρεσβεύει.

Στις 21/12/2023, με την έναρξη του Προγράμματος, κάθε Mentor έλαβε ενημερωτικό, προσωπικό ηλεκτρονικό μήνυμα στο οποίο υπήρχαν τα στοιχεία επικοινωνίας του Mentee (ονοματεπώνυμο και email) που είχε αναλάβει κατά τη διαδικασία δημιουργίας ζευγών. Αντίστοιχο προσωπικό ηλεκτρονικό μήνυμα έλαβε και ο κάθε mentee με τα στοιχεία επικοινωνίας του Mentor ο οποίος τον είχε αναλάβει. προκειμένου ο Τελειόφοιτος (Mentee- καθοδηγούμενος) να ξεκινήσει πρώτος την επικοινωνία γνωριμίας, με τον Μέντορά του!

Η διαδικασία της ανατροφοδότησης (feedback) και κατ' επέκταση, ο έλεγχος του βαθμού ανταπόκρισης του Προγράμματος στους στόχους του, θα ελέγχεται μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-mail), από τον Συντονιστή του Προγράμματος:
Α) σε Τακτές χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια λειτουργίας του και συγκεκριμένα τον Φεβρουάριο, τον Απρίλιο και τον Ιούλιο, θα αποστέλλεται Ερωτηματολόγιο προς συμπλήρωση, μέσω e-mail, το οποίο θα συμπληρώνουν όλοι οι συμμετέχοντες και θα επιστρέφουν ηλεκτρονικά στη διεύθυνση: mentoring@eap.gr

Β) αλλά και Εκτάκτως, όποτε θεωρεί ο Μέντωρ ή ο Καθοδηγούμενος ότι επιθυμεί να επικοινωνήσει με τον συντονιστή του Προγράμματος,

Στα πλαίσια της αποτελεσματικότερης ανατροφοδότησης και έγκαιρης διαπίστωσης έναρξης της συνεργασίας των ζευγών, εστάλη μήνυμα στις 15/01/2024, με το οποίο ζητήθηκε από το κάθε ζεύγος να επιβεβαιώσει την έναρξη της συνεργασίας. Στο στάδιο αυτό, διαπιστώσαμε ότι τρία ζεύγη δεν είχαν ξεκινήσει την επικοινωνία τους. Τα ζεύγη αυτά, αποχώρησαν από Πρόγραμμα, μετά από πρωτοβουλία των συμμετεχόντων.

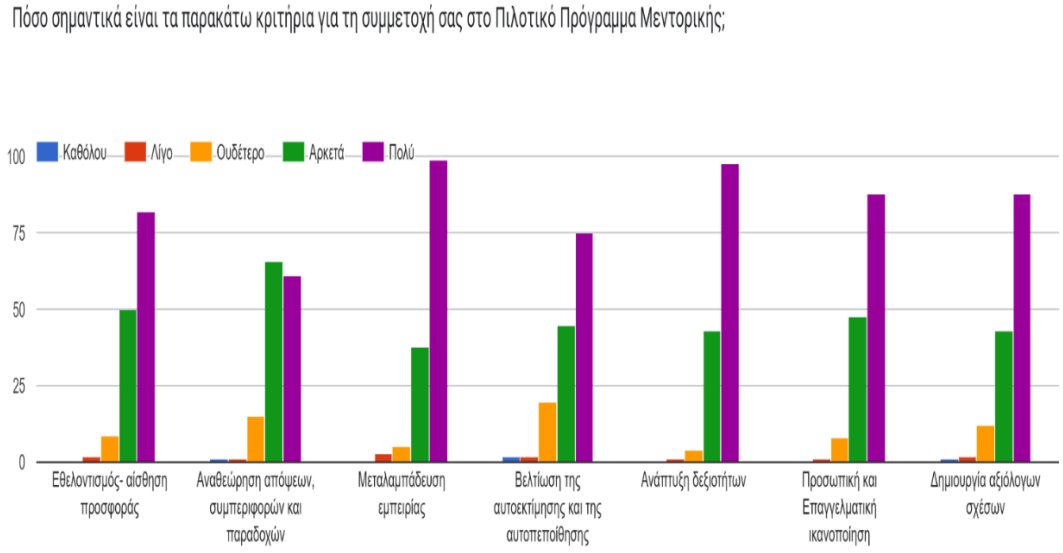
Με την ολοκλήρωση του Προγράμματος Mentoring Β΄κύκλου, δόθηκαν Βεβαιώσεις Συμμετοχής στους συμμετέχοντες (*Παράρτημα Β13*).

Κεφάλαιο 6 -Πρωτογενής Στατιστική Επεξεργασία και Ανάλυση

6.1 Στατιστική ανάλυση για τα αποτελέσματα από τη Φόρμα Συμμετοχής στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

Στην παρούσα έρευνα, η συλλογή δεδομένων προς επεξεργασία για την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων από την εφαρμογή του Mentoring στη Σ.Κ.Ε. του Ε.Α.Π., ξεκινά από τις απαντήσεις που λάβαμε ήδη, στη Φόρμα Συμμετοχής του Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring.

Ενδεικτικά, παραθέτουμε τις απαντήσεις που λάβαμε από 152 Απόφοιτους και Τελειόφοιτους στην ερώτηση «Πόσο σημαντικά είναι τα παρακάτω κριτήρια για τη συμμετοχή σας στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring», με δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων.



Γράφημα Α - Φόρμα Συμμετοχής Πιλοτικού

Τα κριτήρια αποτυπώθηκαν με διαβάθμιση της κλίμακας Likert, όπου οι 102 στους 154 ερωτηθέντες, σε ποσοστό 66% εκτιμούν ότι η επιθυμία τους για «Μεταλαμπάδευση Εμπειρίας» είναι πολύ σημαντικό κριτήριο για τη συμμετοχή τους στο Πρόγραμμα ενώ

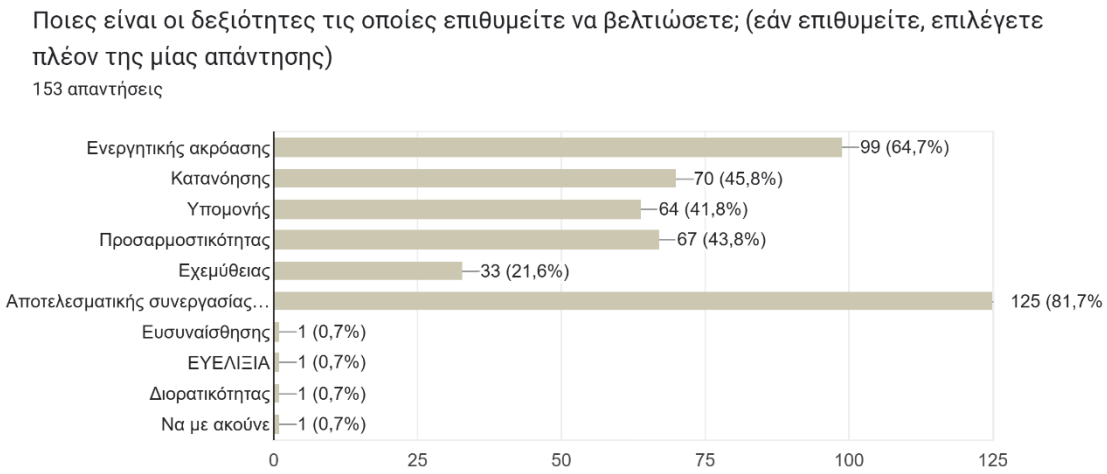
οι 100 στους 154, σε ποσοστό 65% θεωρούν ως δεύτερο κριτήριο υψηλής διαβάθμισης την «Ανάπτυξη Δεξιοτήτων», μέσω του Προγράμματος.

Επαλήθευση της παραπάνω κατάταξης αποτελεί το αποτέλεσμα που εκφράζεται στην ερώτηση «Ποιος είναι ο στόχος που θέλετε να επιτύχετε, συμμετέχοντας στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring», με δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων. Συγκεκριμένα, στο Γράφημα Β, λάβαμε σε ποσοστό 82% την επιλογή «Ανάπτυξη Δεξιοτήτων», σε ποσοστό 71,3% την «Ανταπόδοση Οφέλους που αποκομίσατε από το Πανεπιστήμιο» και σε ποσοστό 64,7% τη «Μετάδοση της επαγγελματικής εμπειρίας».



Γράφημα Β - Φόρμα Συμμετοχής Πιλοτικού

Η «Αποτελεσματική συνεργασία και επικοινωνία» με ποσοστό 81,7% και η «Ενεργητική Ακρόαση» με ποσοστό 64,7% (*Γράφημα Γ*) αναδεικνύονται ως οι σημαντικότερες δεξιότητες στην ερώτηση (με δυνατότητα πολλαπλών επιλογών) «Ποιες είναι οι δεξιότητες τις οποίες επιθυμείτε να βελτιώσετε», τις οποίες οι συμμετέχοντες επιθυμούν να βελτιώσουν με την συμμετοχή τους στο Πρόγραμμα.

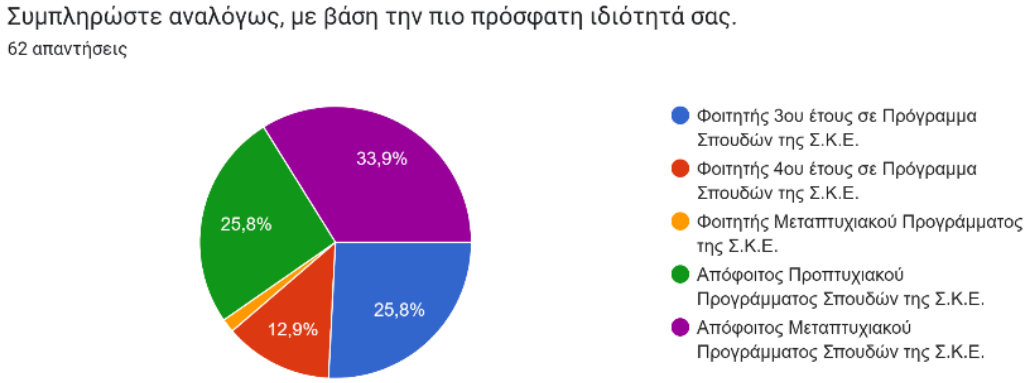


Γράφημα Γ - Φόρμα Συμμετοχής Πιλοτικού

Η σημαντικότητα αυτών των ευρημάτων, έγκειται στην επιβεβαίωση, αποδοχή και ανάδειξη των αξιών και ωφελειών της Μεντορικής από τις κοινότητες των Αποφοίτων και Τελειόφοιτων - οι οποίοι μάλιστα, δεν έχουν ακόμη εφαρμόσει αυτή τη μέθοδο καθοδήγησης, στην πράξη, ως Mentors και Mentees, αντίστοιχα.

6.2 Στατιστική Ανάλυση των αποτελεσμάτων από τη Φόρμα Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Mentoring Β' κύκλος (2023-2024)

Οι αιτήσεις συμμετοχής για το Πρόγραμμα Mentoring (Β' κύκλος :2023-2024) τις οποίες λάβαμε από τη Φόρμα Συμμετοχής, ανήλθαν συνολικά σε 64 για Απόφοιτους και Τελειόφοιτους. Οι Απόφοιτοι ήταν 37 ενώ οι Τελειόφοιτοι 25, γεγονός που καταδεικνύει - και για αυτή τη χρονιά - τη σημαντική ενεργοποίηση της κοινότητας των Απόφοιτων, έναντι των Τελειόφοιτων.



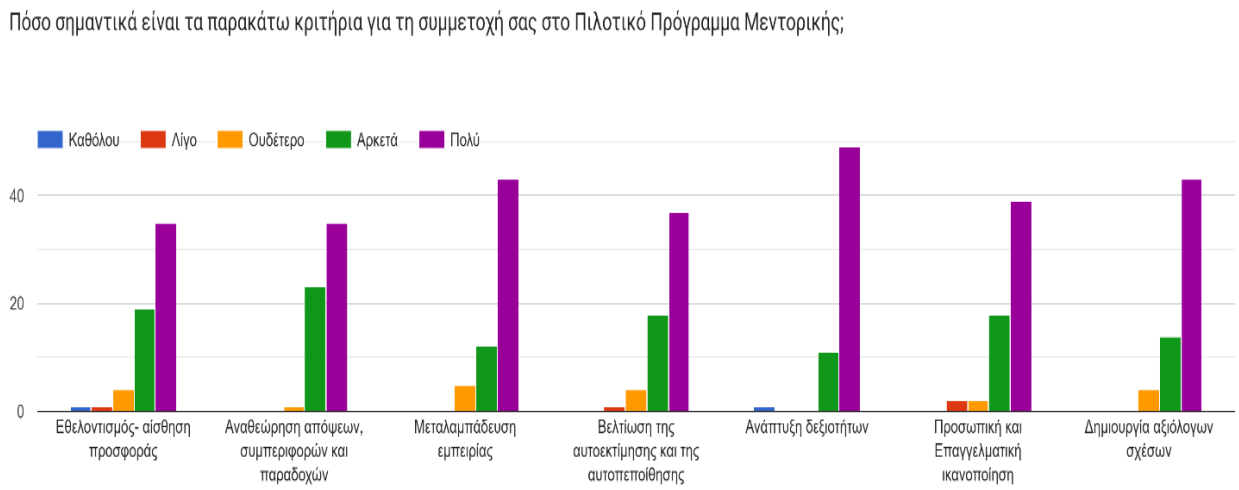
Γράφημα Δ - Φόρμα Συμμετοχής Πιλοτικού

Αξιοσημείωτη είναι η παρατήρηση από το παρακάτω γράφημα όπου η συντριπτική πλειοψηφία όσων δήλωσαν συμμετοχή (86%) δεν είχε συμμετάσχει στο περυσινό Πιλοτικό Πρόγραμμα. Παράλληλα οι Απόφοιτοι σε ποσοστό 12,5% είχαν συμμετάσχει στο Πιλοτικό Πρόγραμμα, ως Mentors.



Γράφημα Ε: Φόρμα Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Mentoring_ Β' κύκλος

Τα κριτήρια συμμετοχής στο Πρόγραμμα, αποτυπώθηκαν με την κλίμακα Likert και κατατάσσονται με 43% η «Ανάπτυξη δεξιοτήτων», ακολουθεί με 37% η «Δημιουργία αξιόλογων σχέσεων» και ισοβαθμούν στις προτιμήσεις των συμμετεχόντων με35% η «Αναθεώρηση απόψεων , συμπεριφορών και παραδοχών» και ο «Εθελοντισμός - αίσθηση προσφοράς».



Γράφημα Ζ: Φόρμα Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Mentoring_ Β' κύκλος

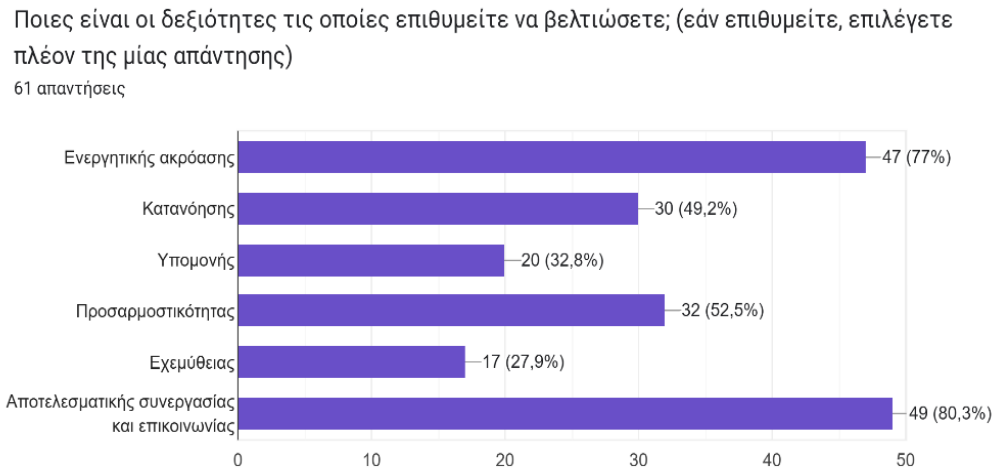
Συνέπεια με τα παραπάνω ευρήματα, απεικονίζουν οι απαντήσεις που δόθηκαν στην ερώτηση με δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων, στο Γράφημα Η, όπου λάβαμε σε ποσοστό 81% την επιλογή «Ανάπτυξη Δεξιοτήτων», σε ποσοστό 63,5% τη «Μετάδοση της επαγγελματικής εμπειρίας» και σε ποσοστό 55,6% την «Ανταπόδοση Οφέλους που αποκομίσατε από το Πανεπιστήμιο». Αντίστοιχα ποσοστά στην κατηγοριοποίηση των στόχων των συμμετεχόντων, παρατηρήσαμε και στο Γράφημα Β με τα αποτελέσματα της φόρμας συμμετοχής από το Πιλοτικό Πρόγραμμα.



Γράφημα Η : Φόρμα Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Mentoring_ Β' κύκλος

Η «Αποτελεσματική συνεργασία και επικοινωνία» με ποσοστό 80,3% και η «Ενεργητική Ακρόαση» με ποσοστό 77% (*Γράφημα Θ*) αναδεικνύονται ως οι σημαντικότερες δεξιότητες στην ερώτηση (με δυνατότητα πολλαπλών επιλογών) «Ποιες είναι οι δεξιότητες τις οποίες επιθυμείτε να βελτιώσετε», τις οποίες οι συμμετέχοντες επιθυμούν να βελτιώσουν με την συμμετοχή τους στο Πρόγραμμα,.

Η σύγκριση με το Γράφημα Γ από τη φόρμα συμμετοχής στο Πιλοτικό Πρόγραμμα, ταυτίζει τις δεξιότητες που ξεχωρίζουν στις προτιμήσεις των συμμετεχόντων.



Γράφημα Θ: Φόρμα Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Mentoring_ Β' κύκλος

6.3 Στατιστική Ανάλυση για το «Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring»

6.3.1 Ερωτηματολόγιο Προόδου Δεκεμβρίου 2022

Στις 27/12/2022 εστάλη στους συμμετέχοντες στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής της Σ.Κ.Ε., ηλεκτρονικά μέσω email, το Ερωτηματολόγιο Προόδου Δεκεμβρίου 2022. Οι απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο έγιναν δεκτές μέχρι και την 27/01/2023.

Το Ερωτηματολόγιο εστάλη σε 21 ζεύγη (Mentor- Mentee) δηλαδή 42 συμμετέχοντες, ενώ απάντησαν στο Ερωτηματολόγιο οι 33 εκ των 42 συμμετεχόντων εκ των οποίων 20 Mentors και 13 Mentees.

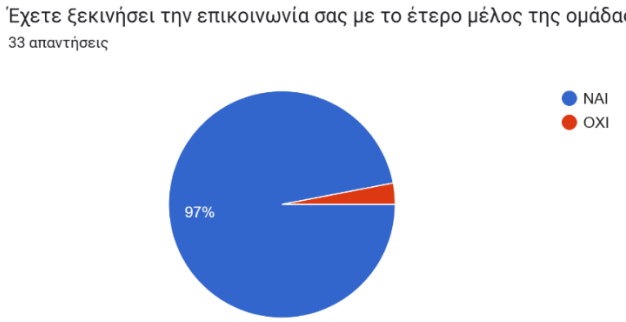
Το Ποσοστό συμμετοχής στο Ερωτηματολόγιο διαμορφώθηκε στο 78,6%.

Συνολικά 9 συμμετέχοντες ΔΕΝ απάντησαν στο Ερωτηματολόγιο Δεκεμβρίου 2022. Αναλυτικά ήταν οι εξής:

- 2 ζεύγη (*αρ. ζευγών* #21# και #11#)
- 5 Mentees: (*ανήκουν στα ζεύγη με αριθμό*: #13#, #19#,#3#,#4#,#5#)

Επίσης, ζήτησαν, μέσω email στο mentoring@eap.gr να αποχωρήσουν, οι εξής: 2 Mentees: (*ανήκουν στα ζεύγη με αριθμό:* #10# και #5#)

Το 97% των ζευγών που συμμετείχαν στο ερωτηματολόγιο έχουν ξεκινήσει τη συνεργασία τους



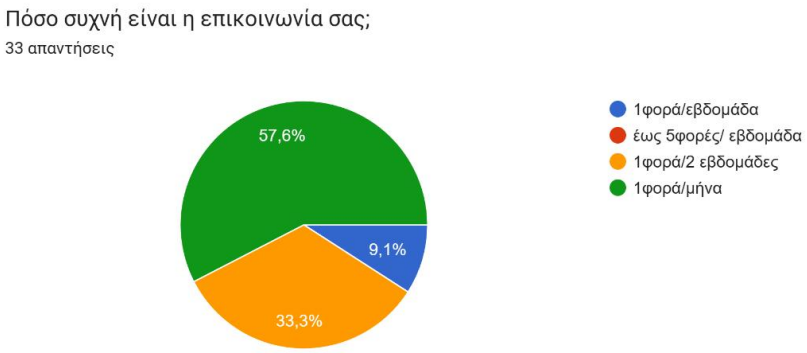
Γράφημα 6.1: Έναρξη επικοινωνίας

Η επικοινωνία γίνεται με όλα τα μέσα επικοινωνίας, όπως email (33%), τηλέφωνο (27,3%), Viber (21,2%), Skype (12.1%) ακόμη και δια ζώσης!



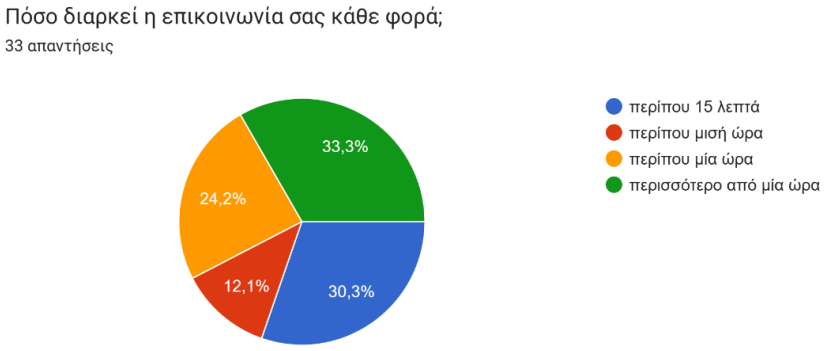
Γράφημα 6.2: Μέσο Επικοινωνίας

Η συχνότητα της επικοινωνίας είναι κυρίως 1 φορά/ανά μήνα (57,6%) και 1 φορά /ανά 2 εβδομάδες (33,3%).



Γράφημα 6.3: Συχνότητα Επικοινωνίας

Η διάρκεια της επικοινωνίας κάθε φορά που πραγματοποιείται, διαρκεί μία ώρα (περίπου μία ώρα/ περισσότερο από μία ώρα), σε ποσοστό 57,5%.



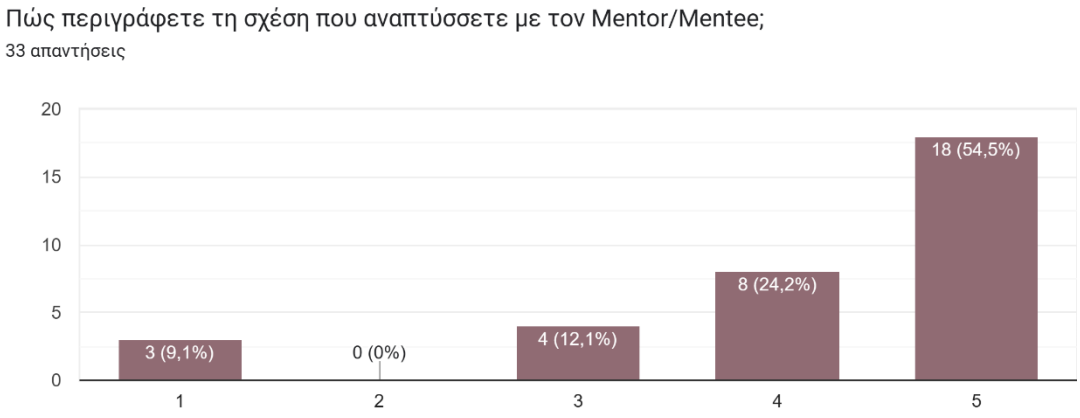
Γράφημα 6.4: Διάρκεια επικοινωνίας

Στο παρακάτω διάγραμμα, οι στόχοι που τέθηκαν αφορούν στη Γνωριμία του Mentee με τον Επαγγελματικό Κλάδο που τον ενδιαφέρει (57,6%), στην Προετοιμασία Βιογραφικών Σημειωμάτων - CV (21,2%) και στην Προετοιμασία του Mentee για Συνεντεύξεις (6%). Από τους συμμετέχοντες, 5 δήλωσαν ότι δεν είχαν θέσει στόχους.



Γράφημα 6.5: Στόχοι που έχουν τεθεί κατά προτεραιότητα

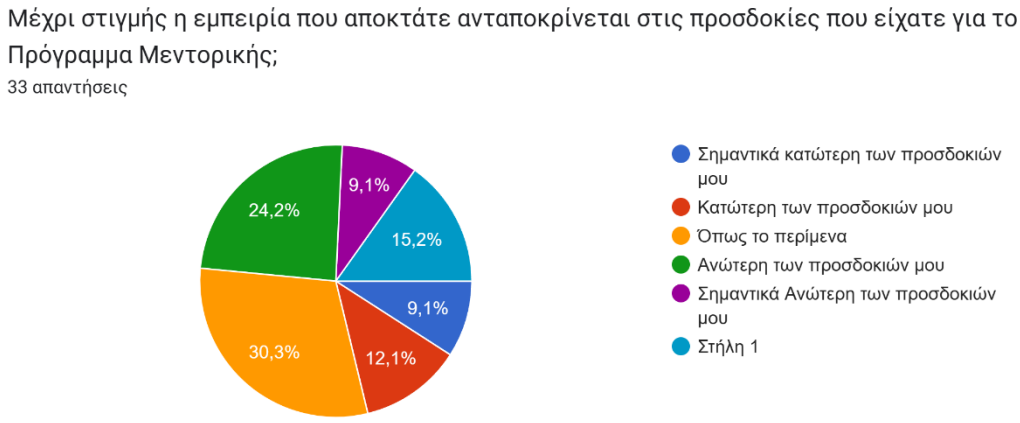
Με διαβάθμιση από «Ανεπαρκής» σε «Επαρκής» από το 1 έως το 5 αντίστοιχα παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες (συνολικά 79%) χαρακτηρίζουν τη σχέση με το έτερο μέλος του ζεύγους, ως Επαρκή ή Σχεδόν Επαρκή με Μ.Ο. >4 (4,15)



Γράφημα 6.6: Περιγραφή Σχέσης Mentor- Mentee

Σε συνολικό ποσοστό άνω του 72%, παρατηρούμε ότι για τους συμμετέχοντες στο ερωτηματολόγιο, η εμπειρία που αποκομίζουν είναι θετική. Επίσης παρατηρούμε ότι συνολικά με 34% απάντησαν «Ανώτερη ή Σημαντικά ανώτερη των προσδοκιών μου»

έναντι του 28% που θεωρεί την εμπειρία που απάντησε «Κατώτερη ή σημαντικά κατώτερη των προσδοκιών μου».



Γράφημα 6.7: Η εμπειρία της Μεντορικής σε σχέση με τις προσδοκίες των συμμετεχόντων

Στο παρακάτω διάγραμμα, η ικανοποίηση από τις πληροφορίες που παρέχει η Πλατφόρμα Μεντορικής είναι άνω του 85% με Μ.Ο. >3 (3,57).



Γράφημα 6.8: Πλατφόρμα Μεντορικής

Συνοπτικός απολογισμός επί των αποτελεσμάτων από το Ερωτηματολόγιο Προόδου Φεβρουαρίου 2023

Συγκεκριμένα, οδηγούμαστε σε σημαντικά συμπεράσματα για:

- την εμπειρία που αποκομίζουν οι συμμετέχοντες στο Πρόγραμμα Μεντορικής,

- την αποδοχή και συνειδητοποίηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις ιδιότητες του ρόλου που τους ανατέθηκε
- τις δεξιότητες που καλούνται να αναπτύξουν καθώς και για
- τους σαφείς στόχους που θα πρέπει να έχουν θέσει με τη συμμετοχή τους στο Πρόγραμμα

Στο συγκεκριμένο Πιλοτικό Πρόγραμμα η ενεργοποίηση και η ανταπόκριση της κοινότητας των Αποφοίτων ήταν πολύ μεγάλη. Ωστόσο, η ενεργοποίηση της κοινότητας των Τελειόφοιτων παρουσίασε κάποιες αστοχίες.

Συγκεκριμένα, η μη συνέπεια των υποψηφίων Mentees (σχετικά με την έγκαιρη προσκόμιση επικαιροποιημένων Βιογραφικών)– από την κοινότητα των Τελειόφοιτων της Σ.Κ.Ε. δεν μας επιτρέπει, στην παρούσα φάση, να δημιουργήσουμε νέα ζεύγη μετά από τις αποχωρήσεις ή διακοπές των σχέσεων που πραγματοποιήθηκαν. Η συνεπέστερη ανταπόκριση των Τελειόφοιτων στις προϋποθέσεις συμμετοχής του Προγράμματος θα έδινε τη δυνατότητα αντικατάστασης σε περίπτωση επιθυμίας αποχώρησης ή διακοπής της Μεντορικής Σχέσης από τους συμμετέχοντες Mentees.

Συνοπτικά συμπεραίνουμε για τους Mentees ότι είναι πολύ σημαντικό να έχουν:

- θέσει σαφείς στόχους που επιθυμούν να επιτύχουν.
- ενστερνιστεί τις αξίες του Προγράμματος που διέπουν την επικοινωνία του «ζεύγους»
- αποδεχθεί τα κριτήρια επιλογής του Προγράμματος καθώς σε

αρκετές περιπτώσεις παρατηρήσαμε ότι συμμετέχοντες μεγαλύτερης κυρίως ηλικίας, αισθάνονταν «άβολα» στο ρόλο του καθοδηγούμενου.

Παρατηρήσαμε δηλαδή περιπτώσεις όπου παρά την αποδοχή της ιδιότητας που τους αναθέσαμε (μετά από ενστάσεις τους), τελικά δεν υποστήριξαν εμπράκτως το ρόλο του Mentee, με αποτέλεσμα η σχέση τους με τον Μέντορά τους να μη λειτουργήσει και να διακοπεί.

Παρατηρήσαμε ότι υπάρχουν κάποια ζεύγη τα οποία δεν έχουν θέσει σαφείς στόχους. Αργότερα στη ροή των απαντήσεων θα διαπιστώσουμε ότι αυτά τα ζεύγη που δεν έχουν θέσει σαφείς στόχους, δεν έχουν αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ τους και κυρίως

οι Mentors εκφράζουν παράπονα για τη συνέπεια των Mentees τόσο στην επικοινωνία τους όσο και στην προθυμία για μάθηση.

Συνολικά αποχώρησαν 6 ζεύγη με την παρακάτω αιτιολογία:

1. Ζεύγος *με αριθμό:* #3# διότι ο Καθοδηγούμενος δεν επικοινώνησε <u>ποτέ</u> με τον Μέντορά του, σύμφωνα με τις οδηγίες που είχε λάβει στην έναρξη του Προγράμματος.
2. Ζεύγος *με αριθμό:* #4# διότι δεν τηρήθηκαν οι ιδιότητες των διακριτών ρόλων Μέντορα- Καθοδηγούμενου) που είχαν ανατεθεί στην έναρξη του Προγράμματος. Η μεταξύ τους σχέση είχε αναπτυχθεί επιτυχώς αλλά εκτός του οριζόμενου πλαισίου λειτουργίας.
3. Ζεύγος *με αριθμό:* #5# διότι ο Καθοδηγούμενος δεν επικοινώνησε ποτέ με τον Μέντορά του, σύμφωνα με τις οδηγίες που είχε λάβει στην έναρξη του Προγράμματος αλλά και διότι ο ίδιος ζήτησε να αποχωρήσει.
4. Ζεύγος *με αριθμό:*#10# διότι ο Καθοδηγούμενος ζήτησε να αποχωρήσει.
5. Ζεύγος *με αριθμό:*#11# διότι δεν τηρήθηκαν οι ιδιότητες των διακριτών ρόλων Μέντορα- Καθοδηγούμενου) που είχαν ανατεθεί στην έναρξη του Προγράμματος.
6. Ζεύγος *με αριθμό:* #21# διότι ο Καθοδηγούμενος δεν επικοινώνησε ποτέ με τον Μέντορά του, σύμφωνα με τις οδηγίες που είχε λάβει στην έναρξη του Προγράμματος.

Τα ευρήματα στα σχόλια του ερωτηματολογίου, μας υπέδειξαν δύο ζεύγη για τα οποία διαφαίνεται η πιθανότητα να μην μπορέσουν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της Μεντορικής σχέσης, και γι' αυτό τον λόγο τέθηκαν υπό επιτήρηση προς πιθανή αποχώρηση για το επόμενο στάδιο του Προγράμματος. Αφορούν στα: Ζεύγος *με αριθμό:* #14# και Ζεύγος *με αριθμό:* #8#

Στην παρούσα φάση, το Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής της Σ.Κ.Ε. συνεχίζει με 15 ζεύγη Mentor- Mentee, δηλαδή με 30 συμμετέχοντες.

6.3.2 Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2023

Στις 28/04/2023 εστάλη στους συμμετέχοντες στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring, ηλεκτρονικά μέσω email, το Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2023.Οι απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο έγιναν δεκτές μέχρι και την 10/05/2023.

Το Ερωτηματολόγιο εστάλη σε 15 ζεύγη (Mentor- Mentee) δηλαδή 30 συμμετέχοντες, ενώ απάντησαν στο Ερωτηματολόγιο οι 24 εκ των 30 συμμετεχόντων.

Συνολικά δόθηκαν απαντήσεις από το 80% των συμμετεχόντων και συγκεκριμένα από 12 Mentors και 12 Mentees.

Συνολικά 6 συμμετέχοντες ΔΕΝ απάντησαν στο Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023. Αναλυτικά ήταν οι εξής:

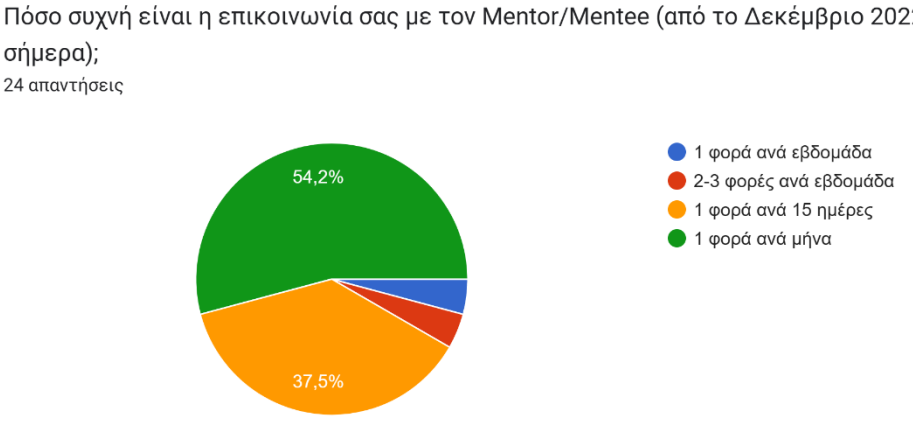
- 1 ζεύγος (*αρ. ζεύγους #17#*)
- 2 Mentors (*ανήκουν στα ζεύγη με αριθμό*: #8#, #9#)
- 2 Mentees: (*ανήκουν στα ζεύγη με αριθμό*: #13#, #19#)

Στο Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2023, εκτός των ερωτήσεων που υπήρχαν ήδη σε αυτό του Δεκεμβρίου, προστέθηκαν 2 Ερωτήσεις σχετικά με τους Στόχους που έχουν θέσει τα ζεύγη καθώς και το Ποσοστό (%) Επίτευξης των στόχων αυτών, σε ερώτηση κλειστού τύπου.

Επίσης, προστέθηκαν ακόμη 2 Ερωτήσεις (με ελεύθερη επιλογή πολλαπλών απαντήσεων), σχετικά με τις Δεξιότητες που αναπτύσσουν οι συμμετέχοντες και τις Αρετές που αναγνωρίζουν στη Μεντορικής σχέση που δημιουργούν.

Παρατηρούμε ότι η επικοινωνία συνεχίζει να γίνεται με όλα τα μέσα ακόμη και δια ζώσης! Ωστόσο, παρατηρούμε ότι η συχνότητα της επικοινωνίας εξακολουθεί να γίνεται κυρίως σε μηνιαία βάση (54%) και σε βάση δεκαπενθημέρου (37,5%), ενώ η συχνότητα της επικοινωνίας σε εβδομαδιαία βάση, είναι αρκετά χαμηλή.

Σε κάθε επικοινωνία, η διάρκεια είναι : «περίπου μία ώρα» και «πάνω από μία ώρα», σε συνολικό ποσοστό 54,2%.

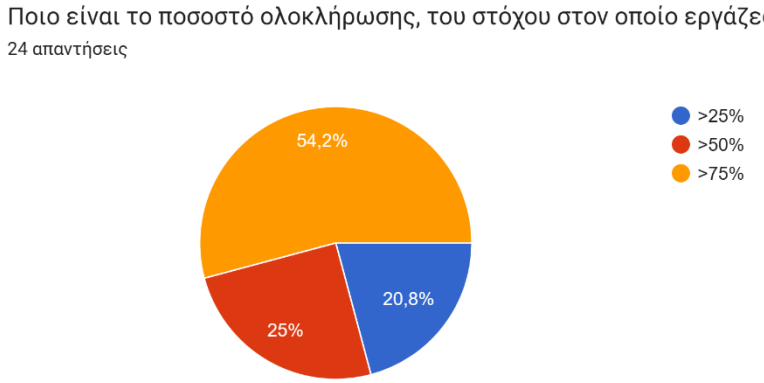


Γράφημα 6.9. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring



Γράφημα 6.10. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

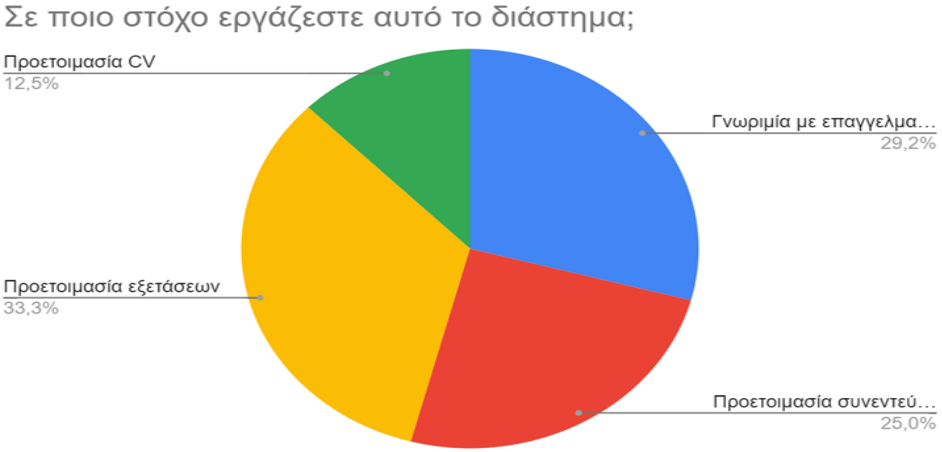
Ωστόσο, το γεγονός αυτό, δεν επηρεάζει το ποσοστό ολοκλήρωσης των τεθέντων στόχων, καθώς παρατηρούμε ότι οι στόχοι που έχουν ήδη ολοκληρωθεί σε «ποσοστό άνω του 75%», αποτελούν και την πλειονότητα στις απαντήσεις που δόθηκαν, με ποσοστό 54,2%.



Γράφημα 6.11. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η συχνότητα της επικοινωνίας και η διάρκειά της είναι άκρως ικανοποιητική για την εργασία που απαιτείται προκειμένου να ολοκληρώνονται οι στόχοι που θέτει το κάθε ζεύγος.

Οι τεθέντες στόχοι εμφανίζουν την παρακάτω κατανομή:

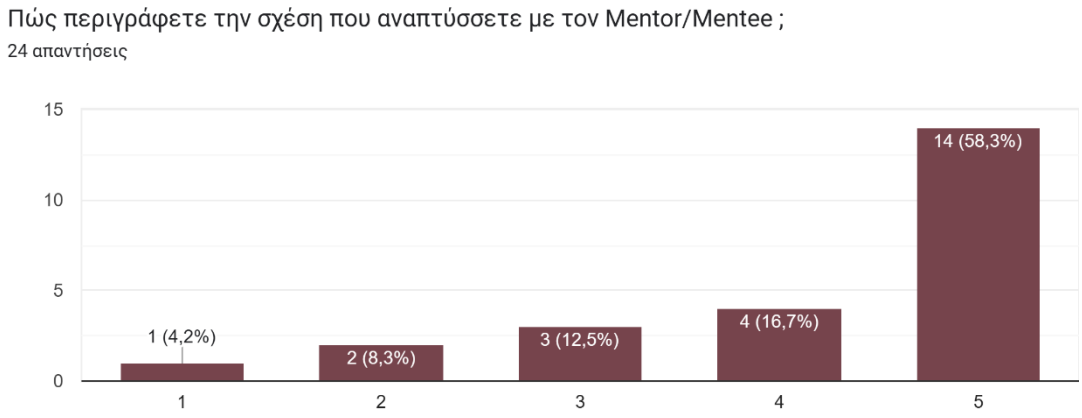


Γράφημα 6.12. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

Σε σύγκριση με τις απαντήσεις που δόθηκαν στην ίδια ερώτηση στο Ερωτηματολόγιο Προόδου Δεκεμβρίου 2022, παρατηρούμε ότι τώρα προστέθηκε σε ποσοστό 33.3% ο στόχος που αφορά στην «Προετοιμασία των Εξετάσεων», γεγονός που συνδέεται χρονικά με την περίοδο που βρισκόμαστε, δηλαδή λίγο πριν την εξεταστική περίοδο.

Στην ερώτηση σχετικά με τη διαβάθμιση από «Ανεπαρκής» σε «Επαρκής» (από το 1 έως το 4 αντίστοιχα) της Μεντορικής Σχέσης παρατηρούμε ότι αυξήθηκε ακόμη περισσότερο το ποσοστό όσων θεωρούν (άνω του 50% των συμμετεχόντων) τη σχέση

τους «Επαρκή» καθώς έφτασε το 58,3% (έναντι 55% στο Δεκέμβριο). Η άνοδος αυτή δικαιολογείται καθώς την περίοδο που εξετάζουμε (Δεκ 22- Απρ. 23) παρέμειναν στο Πιλοτικό Πρόγραμμα, τα ζεύγη που ήταν πιο συνειδητοποιημένα για τη συμμετοχή τους και βεβαίως πιο ικανοποιημένα από τη σχέση που είχαν δημιουργήσει.

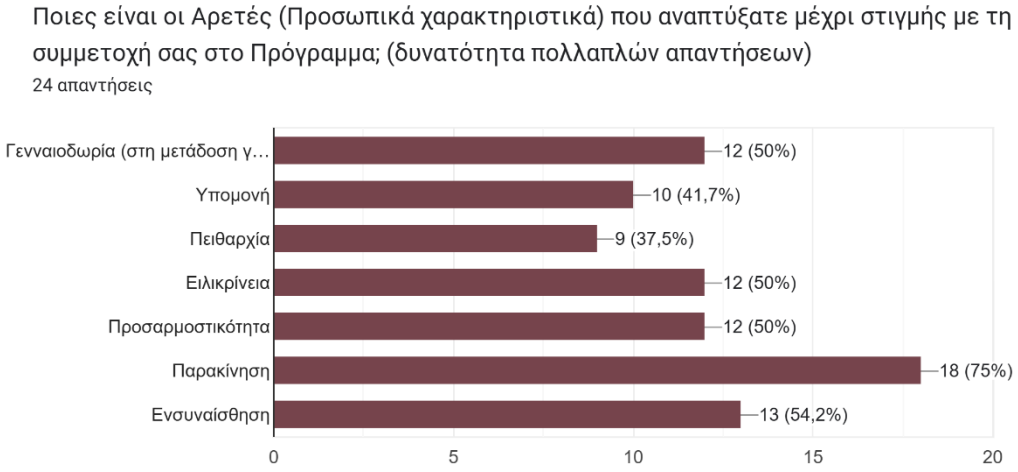


Γράφημα 6.13. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

Ως «Επαρκή» ή «Σχεδόν Επαρκή» χαρακτηρίζουν τη σχέση τους το 75% των συμμετεχόντων, (έναντι 79% το Δεκέμβριο), με μεγαλύτερη συγκέντρωση και λιγότερη διασπορά των απαντήσεων στο υπόλοιπο εύρος.



Γράφημα 6.14. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring



Γράφημα 6.15. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

Σχετικά με τις δύο νέες ερωτήσεις που προστέθηκαν στο παρόν Ερωτηματολόγιο αναφορικά με τις Δεξιότητες και τις Αρετές που ανέπτυξαν οι συμμετέχοντες, παρατηρούμαι τα υψηλά ποσοστά που συγκέντρωσαν όλες οι επιλογές που αφορούσαν στα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της Μεντορικής σχέσης.

Το γεγονός αυτό αναδεικνύει το θετικό αντίκτυπο που έχει η συμμετοχή όλων, στα Προγράμματα Μεντορικής, αποκομίζοντας σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, σημαντικά οφέλη στις δεξιότητες και το χαρακτήρα μας.



Γράφημα 16. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

Οι συμμετέχοντες κρίνουν σε ποσοστό (29%) την εμπειρία τους ως «Ανώτερη ή Σημαντικά ανώτερη των προσδοκιών μου» έναντι του ίδιου ποσοστού (29%) που θεωρεί την εμπειρία του «Κατώτερη ή σημαντικά κατώτερη των προσδοκιών μου».



Γράφημα 6.17. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

Τα ποσοστά ικανοποίησης από τη συμμετοχή στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής εμφανίζουν μικρή μείωση (5%) σε σχέση με αυτά του Προηγούμενου Ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα, παρατηρούμε ότι σε συνολικό ποσοστό περίπου 67% (*έναντι 72% του Δεκεμβρίου*), οι συμμετέχοντες θεωρούν την εμπειρία που αποκομίζουν ως θετική.

Μικρή πτώση παρουσίασε το ποσοστό ικανοποίησης από τις πληροφορίες που παρέχει η Πλατφόρμα Μεντορικής, δείχνοντας 70.8% έναντι 85% *(Δεκέμβριος 2022).*

Συνοπτικός απολογισμός επί των αποτελεσμάτων του Ερωτηματολογίου Προόδου Απριλίου 2023

Παρατηρούμε ότι υπάρχουν κάποια ζεύγη τα οποία δεν είχαν κατανοήσει πλήρως τις Οδηγίες που είχαν λάβει εγγράφως από το **mentoring@eap.gr** Οι οδηγίες είχαν σταλεί με σκοπό να αναδείξουν και να γνωστοποιήσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το ρόλο που αναλάμβαναν οι εμπλεκόμενοι. Ανάλογες οδηγίες έχουν αναρτηθεί στην Πλατφόρμα Μεντορικής είτε με τη μορφή Σεμιναρίων και Παρουσιάσεων, είτε μέσω Videos

και Podcast, οι οποίες πιθανών να μην έχουν γίνει ακόμη πλήρως κατανοητές από τους συμμετέχοντες.

Ωστόσο, διαπιστώσαμε ότι κάποιοι Καθοδηγούμενοι, δίσταζαν να πάρουν την πρωτοβουλία της επικοινωνίας με τον Μέντορά τους, με αποτέλεσμα να βρίσκονται σε αναμονή, χάνοντας πολύτιμο χρόνο για την ανάπτυξη της μεταξύ τους σχέσης και την αποκόμιση της πολύτιμης εμπειρίας από την εμπλοκή τους στο Πρόγραμμα.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν οδηγούμαστε σε σημαντικά συμπεράσματα σχετικά με:

- την εμπειρία που αποκομίζουν οι συμμετέχοντες στο Πρόγραμμα Μεντορικής,
- την αποδοχή και συνειδητοποίηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις ιδιότητες του ρόλου που τους ανατέθηκε
- τις δεξιότητες που καλούνται να αναπτύξουν καθώς και για
- τους σαφείς στόχους που θα πρέπει να έχουν θέσει με τη συμμετοχή τους στο Πρόγραμμα

Συγκεκριμένα παρατηρούμε ότι υπάρχει μεγαλύτερη συνοχή της εικόνας που παρουσιάζουν τα περισσότερα ζεύγη καθώς και σύγκλιση στην οπτική με την οποία συμμετέχουν ενεργά στα πλαίσια του Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring, ως προς τα εξής:

- Η αξιολόγηση της Μεντορικής Σχέσης έχει πλέον ξεκάθαρα υψηλή βαθμολογία. Η διασπορά των απαντήσεων έχει μειωθεί με αποτέλεσμα να είναι εμφανείς, οι λίγες περιπτώσεις, στις οποίες η αξιολόγηση δεν είναι θετική και άρα ενδέχεται η σχέση να μην είναι λειτουργική.
- Έχουν τεθεί οι στόχοι και εργάζονται προς την επίτευξή τους, καθώς πλέον είναι σε θέση να αξιολογήσουν το ποσοστό επίτευξης αυτών, το οποίο μάλιστα στην πλειοψηφία, κινείται ήδη σε υψηλά ποσοστά ολοκλήρωσης.
- Η συχνότητα των συναντήσεων και ο χρόνος που αφιερώνουν τα ζεύγη στην μεταξύ τους επικοινωνία, παρουσιάζουν μία ρουτίνα, γεγονός που αναδεικνύει το ρόλο που έχουν αναθέσει στην Μεντορική τους σχέση, εντάσσοντάς την, στο μηνιαίο προγραμματισμό τους.

- Οι δεξιότητες και οι αρετές της Μεντορικής είναι αναγνωρίσιμες από τους συμμετέχοντες, καθώς αντιλαμβάνονται τα χαρακτηριστικά αυτά, στη δική τους τη συμπεριφορά και δράση.
- Η έλλειψη πρωτοβουλίας στην επικοινωνία από τους Καθοδηγουμένους αποτέλεσε αντικείμενο έντονου σχολιασμού στο Ερωτηματολόγιο.

Για τον καλύτερο συντονισμό του Προγράμματος και δρώντας έγκαιρα και «διορθωτικά», εστάλη σχετικό μήνυμα παρότρυνσης και ενθάρρυνσης της επικοινωνίας στα ζεύγη όπου παρατηρήθηκαν καθυστερήσεις στην επικοινωνία.

Παρά το γεγονός ότι προβάλαμε και την εναλλακτική επιλογή της αποχώρησης – στην περίπτωση που το επιθυμούσαν- δεν λάβαμε καμία αρνητική απάντηση, γεγονός που υποδηλώνει ότι πιθανότατα, ακολούθησαν την παρότρυνση για την ανάληψη πρωτοβουλίας στη μεταξύ τους επικοινωνία.

Συνολικά αποχώρησαν 2 ζεύγη με την παρακάτω αιτιολογία:

1. Ζεύγος *με αριθμό:* #13# διότι ελήφθη μέσω email στο mailbox mentoring@eap.gr από τον Μέντορα, αίτημα αποχώρησης λόγω προβληματικής συνεργασίας με τον Καθοδηγούμενο. Το αίτημα έγινε δεκτό οπότε και αποχώρησε το συγκεκριμένο ζεύγος.
2. Ζεύγος *με αριθμό:* #17# διότι κανείς εκ των εμπλεκομένων δεν απάντησε στο Ερωτηματολόγιο Προόδου, παρά την παράταση που είχε δοθεί. Ωστόσο εστάλη και επιπλέον διερευνητικό -των προθέσεών τους- email, οπότε και δέχθηκαν την αποχώρηση.

Υπό επιτήρηση προς πιθανή αποχώρηση :

Λόγω σημαντικής απόκλισης που παρατηρήθηκε στη βαθμολογία που δόθηκε στις ερωτήσεις του Ερωτηματολογίου από τον Mentor και τον Mentee (των παρακάτω ζευγών), αλλά και της δυσλειτουργίας που παρατηρήσαμε στα σχόλια των εμπλεκομένων στα συγκεκριμένα ζεύγη, εστάλη email προτρέποντας τους Mentees να επικοινωνούν πρώτοι εκείνοι με τους Mentors, ώστε να συνεχίζει αδιάλειπτα η επικοινωνία τους. Στη συγκεκριμένη αλληλογραφία, δε λάβαμε κανένα μήνυμα ως αίτημα αποχώρησης, οπότε και συνεχίζουν κανονικά. *Τα ζεύγη υπό επιτήρηση, είναι τα εξής:*

- *Ζεύγος με αριθμό: #2#*
- *Ζεύγος με αριθμό: #14#*

Συμπερασματικά σημειώνουμε ότι η καινούργια εμπειρία που αποκτούν οι συμμετέχοντες μέσω της Μεντορικής, δικαιολογεί τις αδυναμίες και τα λάθη στην επικοινωνία που έχουν παρατηρηθεί σε κάποια ζεύγη, τα οποία συνεχίζουν να προσπαθούν ώστε να βρουν το βηματισμό τους και δεν εγκαταλείπουν!

Στην παρούσα φάση, το Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής της Σ.Κ.Ε. συνεχίζει με 13 ζεύγη Mentor- Mentee, δηλαδή με 26 συμμετέχοντες.

6.3.3 Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2023

Στις 26/07/2023 εστάλη στους συμμετέχοντες στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής., ηλεκτρονικά μέσω email, το Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2023. Οι απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο έγιναν δεκτές μέχρι και την 04/08/2023 ενώ με το πέρας της περιόδου διακοπών, δόθηκε ολιγοήμερη παράταση μέχρι τις 31/08/2023.

Το Ερωτηματολόγιο εστάλη σε 13 ζεύγη (Mentor- Mentee) δηλαδή 26 συμμετέχοντες, ενώ απάντησαν στο Ερωτηματολόγιο οι 20 εκ των 26 συμμετεχόντων.

Το Ποσοστό συμμετοχής στο Ερωτηματολόγιο ήταν 77%. Οι 11 Mentors απάντησαν σε ποσοστό 55% ενώ οι 9 Mentees σε ποσοστό 45% των συμμετεχόντων.

Συνολικά 6 συμμετέχοντες ΔΕΝ απάντησαν στο Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023. Αναλυτικά ήταν οι εξής:

- 2 Mentors (*ανήκουν στα ζεύγη με αριθμό*: #2#, #8#)
- 4 Mentees: (*ανήκουν στα ζεύγη με αριθμό*: #1#, #6#, #14#, #19#)

Ωστόσο, <u>όλα</u> τα ζεύγη που συμμετείχαν, εκπροσωπήθηκαν στο Ερωτηματολόγιο.

Το Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής της Σ.Κ.Ε. ολοκληρώθηκε με τη συμμετοχή 13 ζευγών Mentor- Mentee, δηλαδή με 26 συμμετέχοντες.

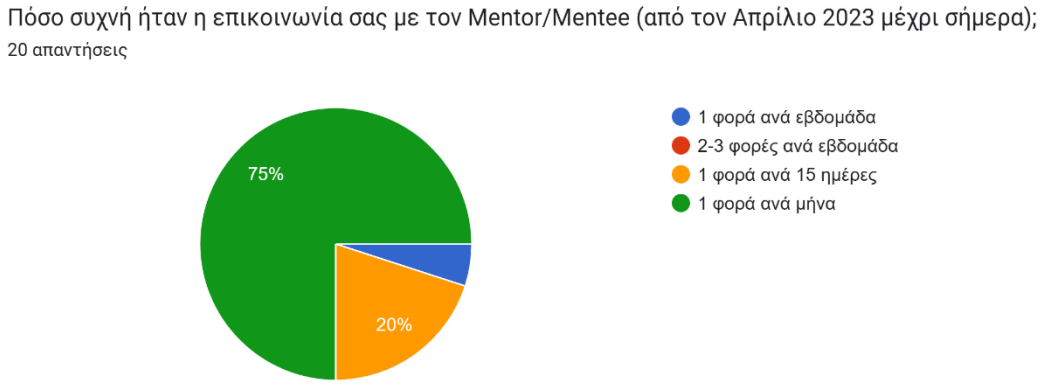
Στο Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2023, διατηρήθηκαν οι 2 Ερωτήσεις σχετικά με τους Στόχους που έχουν θέσει τα ζεύγη καθώς και το Ποσοστό (%) Επίτευξης των στόχων αυτών. Στις ερωτήσεις υπήρχε η δυνατότητα απάντησης πολλαπλών επιλογών

(και ελεύθερης προσθήκης στόχου) καθώς και προκαθορισμένες επιλογές για το ποσοστό ολοκλήρωσης των στόχων.

Προστέθηκαν 2 ερωτήσεις κλειστού τύπου στις οποίες οι συμμετέχοντες δήλωναν την πρόθεσή τους να συστήσουν το Πρόγραμμα σε άλλους ενδιαφερόμενους και να δηλώσουν τη σύμφωνη γνώμη τους για τη δημοσίευση σχολίου τους.

Επίσης προστέθηκαν 2 Ερωτήσεις ανοικτού τύπου με ελεύθερο κείμενο σχολιασμού για την εμπειρία που απέκτησαν συμμετέχοντας στο Πρόγραμμα καθώς και για τις προτάσεις βελτίωσης αυτού.

Η συχνότητα της επικοινωνίας σε μηνιαία βάση έχει εκτοξευθεί (75%), η επικοινωνία σε βάση δεκαπενθημέρου μειώθηκε (20%), ενώ η συχνότητα της επικοινωνίας σε εβδομαδιαία βάση, είναι μόλις (5%).



Γράφημα 6.18. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

Παρατηρούμε ότι η επικοινωνία συνεχίζει να γίνεται με όλα τα μέσα ακόμη και δια ζώσης με ποσοστό 10%. Συγκεκριμένα η επικοινωνία μέσω τηλεφώνου είναι η κυρίαρχη με ποσοστό 50% ενώ ακολουθεί το Viber (25%), το email (10%) και το Skype (5%).



Γράφημα 6.19. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

Σε κάθε επικοινωνία, η διάρκεια είναι : «περίπου μία ώρα» και «πάνω από μία ώρα», σε συνολικό ποσοστό 60% *(σημαντικά αυξημένο σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο)*.



Γράφημα 6.20. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

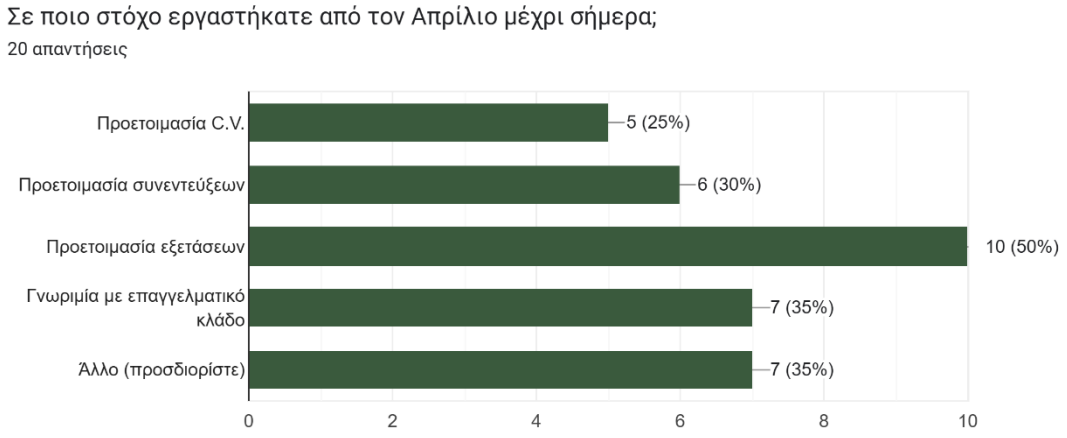
Το ποσοστό πλήρους ολοκλήρωσης των τεθέντων στόχων, έφτασε το 25%, ενώ οι στόχοι που ολοκληρώθηκαν πάνω από το 75% έφτασαν σε ποσοστό 40%.



Γράφημα 6.21. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

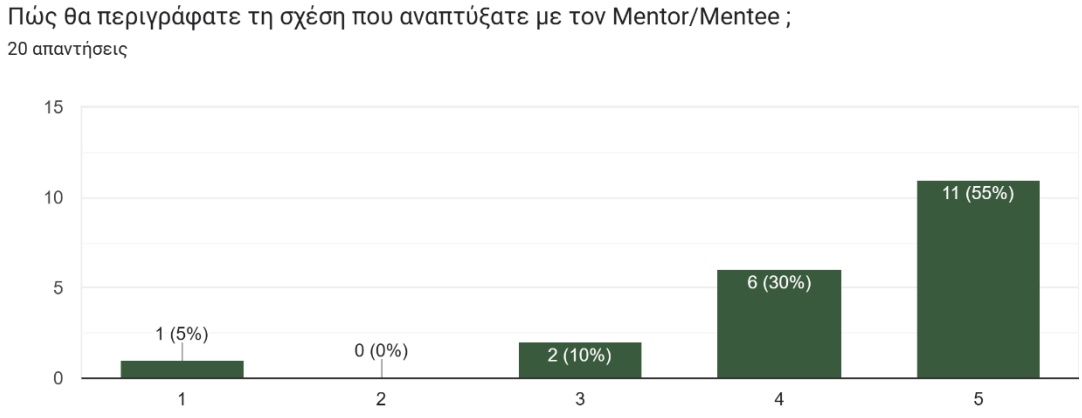
Συγκριτικά με τους στόχους στο Ερωτηματολόγιο Απριλίου, παρατηρούμε τα εξής: α) Τον Απρίλιο δεν υπήρχε κανένα ζεύγος με πλήρη ολοκλήρωση στόχου (100%), β) οι στόχοι με μέγιστο ποσοστό ολοκλήρωσης άνω του 75% έφταναν (τον Απρίλιο) το 54,2%.

Συμπεραίνουμε ότι τον Ιούλιο όχι μόνο ολοκληρώθηκαν οι περισσότεροι τεθέντες στόχοι του Απριλίου αλλά έφθασαν σε πολύ ικανοποιητικό επίπεδο ολοκλήρωσης (>75%) . Παρατηρούμε ότι από τον Απρίλιο κανένα ζεύγος δεν είχε ολοκληρώσει τους τεθέντες στόχους, ενώ σημειώνουμε ότι οι στόχοι που έχουν ήδη ολοκληρωθεί σε «ποσοστό άνω του 75%», αποτελούν και την πλειονότητα στις απαντήσεις που δόθηκαν, με ποσοστό 54,2%. Οι τεθέντες στόχοι εμφανίζουν την παρακάτω κατανομή:



Γράφημα 6.22. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

Παρατηρούμε ότι αυξήθηκαν σημαντικά (σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο) τα ποσοστά των στόχων που αφορούν στην προετοιμασία εξετάσεων, προετοιμασία συνεντεύξεων και γνωριμίας με τον επαγγελματικό κλάδο ενδιαφέροντος του Καθοδηγούμενου καθώς πλησιάζαμε πλέον στην περίοδο των εξετάσεων και στην ολοκλήρωση των σπουδών για τους Τελειόφοιτους.



Γράφημα 6.23. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

Στην ερώτηση σχετικά με τη διαβάθμιση από «Ανεπαρκής» σε «Επαρκής» (*από το 1 έως το 4 αντίστοιχα*) της Μεντορικής Σχέσης παρατηρούμε ότι ως «5: Επαρκή» ή «4: Σχεδόν Επαρκή» χαρακτηρίζουν τη σχέση τους το 85% (δηλ. 17 συμμετέχοντες) *(έναντι 75% τον Απρίλιο και 79% το Δεκέμβριο*), γεγονός που δημιουργεί ακόμη μικρότερη διασπορά απαντήσεων.

Επίσης παρατηρούμε ότι σε ποσοστό 55% των συμμετεχόντων θεωρούν τη σχέση τους «5: Επαρκή» *(έναντι 58,3% τον Απρίλιο και 55% το Δεκέμβριο*).

Σημειώνουμε ότι παρέμειναν στο Πιλοτικό Πρόγραμμα, τα ζεύγη που ήταν πιο συνειδητοποιημένα για τη συμμετοχή τους και βεβαίως πιο ικανοποιημένα από τη σχέση που είχαν δημιουργήσει.



Γράφημα 6.24. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

Σημαντική παρατήρηση είναι ότι σε συνολικό ποσοστό 80% *(έναντι 67% τον Απρίλιο* και *72% το Δεκέμβριο*), οι συμμετέχοντες θεωρούν την εμπειρία που αποκόμισαν από το Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής ως θετική.

Τα ποσοστά όσων θεωρούν την εμπειρία τους από τη συμμετοχή στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής «Όπως την περίμενα» (45%) εμφανίζουν αύξηση (7,5%) (έναντι του Απριλίου 37,5%).

Επίσης παρατηρούμε ότι αυξήθηκε σε ποσοστό 35% (έναντι 29% τον Απρίλιο) όσων θεωρούν την εμπειρία που αποκόμισαν ως «Ανώτερη» ή «Σημαντικά ανώτερη των προσδοκιών μου» ενώ ταυτόχρονα μειώθηκε σε 20% (έναντι 29% τον Απρίλιο) το ποσοστό που θεωρεί την εμπειρία του «Κατώτερη» ή «Σημαντικά κατώτερη των προσδοκιών μου».



Γράφημα 6.25. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

Παράλληλα, αύξηση παρουσιάζει αθροιστικά το ποσοστό ικανοποίησης 80% από τις πληροφορίες που παρέχει η Πλατφόρμα Μεντορικής, (έναντι70.8% τον Απρίλιο και 85% τον Δεκέμβριο*)* γεγονός που συνδέεται προφανώς με τις τελευταίες αναρτήσεις σε Newsletters που πραγματοποιήθηκαν το διάστημα Απριλίου -Ιουλίου.

Συνοπτικός απολογισμός επί των αποτελεσμάτων του Ερωτηματολογίου Προόδου Απριλίου 2023

Παρατηρούμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ζευγών που ολοκλήρωσαν τη συμμετοχή τους στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής, παραθέτουν ενθαρρυντικά και άκρως ουσιαστικά σχόλια τόσο για τη θετική εμπειρία που απέκτησαν όσο και για την επιθυμία τους να συμβάλλουν στη βελτίωση του Προγράμματος.

Πριν δούμε παρακάτω αναλυτικά, τα θετικά σχόλια που αποτύπωσαν στις αντίστοιχες ερωτήσεις του Ερωτηματολογίου Ιουλίου 2023, είναι σημαντικό να τονίσουμε τα εξής:

- ✓ η αξιολόγηση των ζευγών και της προόδου (ή όχι) αυτών κατά τη διάρκεια του Προγράμματος ήταν άκρως επιτυχής καθώς εγκαίρως διακόπηκαν συνεργασίες που δεν πληρούσαν τις αξίες και δεν λειτουργούσαν στα πλαίσια της θετικής αλληλεπίδρασης που ορίζει η Μεντορική σχέση.
- ✓ κάποια ζεύγη βρέθηκαν «υπό παρακολούθηση» μετά από αξιολόγηση των ερωτήσεων και της συνάφειας των απαντήσεων που έδωσαν τα μέλη του «ζεύγους» στα Ερωτηματολόγια Προόδου.
- ✓ σε κάποιες άλλες περιπτώσεις όπου εντοπίστηκαν δυσχέρειες στην επικοινωνία των μελών του «ζεύγους», λειτούργησε αποτελεσματικά η επικοινωνία μέσω της διεύθυνσης mentoring@eap.gr.

Με εχεμύθεια και διακριτικότητα δόθηκαν χρήσιμες οδηγίες οι οποίες άλλες φορές ακολουθήθηκαν ενώ άλλες φορές ανέδειξαν την αδυναμία στην επικοινωνία των συμμετεχόντων.

Ακολουθούν τα σχόλια των συμμετεχόντων Mentors/Mentees που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής Σ.Κ.Ε.

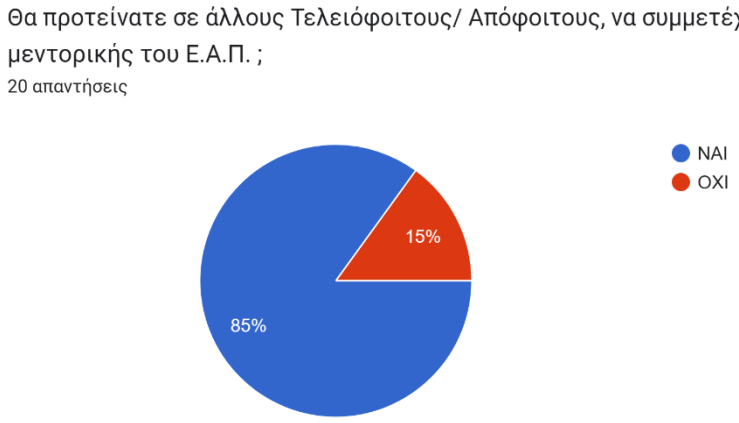
Σχόλιο για την εμπειρία σας από τη συμμετοχή στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring και τη γνωριμία με το Mentoring

- Όμορφη εμπειρία
- ΜΙΑ ΠΟΛΥ ΧΡΗΣΙΜΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑ
- Αποτελεί καινοτόμο για τα ελληνικά δεδομένα πρόγραμμα, μέσα από το οποίο σε βοηθά να διευρύνεις τους ορίζοντες σου και να διευρύνεις κα το τρόπο με τον οποίο βλέπεις ή αντιλαμβάνεσαι τα πράγματα, μέσα από μία διαφορετική οπτική γωνία.
- Ενδιαφέρουσα εμπειρία
- Ενδιαφέρουσα και πρωτόγνωρη.
- Πάρα πολύ ωραία εμπειρία. Κατά διαστήματα της μετέπειτα φοιτητικής μου ζωής είχα διάφορους mentors να με καθοδηγούν και να παίζουν σημαντικό ρόλο στις ιδέες που είχα. Προσπάθησα να μεταλαμπαδεύσω αυτήν την εμπειρία.
- Η συμμετοχή στο πρόγραμμα ήταν μια εμπειρία διασταυρούμενης καλλιέργειας που συνεισέφερε σημαντικά στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και για τις 2 πλευρές, συμπεριλαμβανομένων της συνεργασίας και της επικοινωνίας. Από τη πλευρά της mentor είχα τη χαρά και την ικανοποίηση να αξιοποιήσω με έναν διαφορετικό τρόπο από τι συνήθως γνώσεις & εμπειρία χρόνων, ώστε να αποβούν χρήσιμες για την επαγγελματική σταδιοδρομία της mentee.
- Κατώτερη των προσδοκιών μου
- Πολύ ενδιαφέρον η εμπειρία με την συμμετοχή μου στο πιλοτικό πρόγραμμα μεντορικής αποκομίζοντας τον καταλυτικό και πολύ σημαντικό ρόλο του με την απόκτηση πληροφοριών κ γνώσεων κ την χρησιμότητα αυτών καθώς κ την καθοδήγηση για τον εντοπισμό μιας πορείας συνεχούς δράσης για την επίτευξη των επιθυμητών στόχων με επιτυχία.
- Κατώτερη των προσδοκιών μου
- Πολύ θετική, διότι δημιουργήθηκε μία νέα φιλία, λόγω της κατανόησης του εργασιακού περιβάλλοντος και των στόχων του Mentee, της μεταφοράς εμπειρίας και της ανάπτυξης σχέσης εμπιστοσύνης για τα μελλοντικά σχέδια τόσο του Mentee όσο και του Mentor. Επίσης, λόγω του ότι η συμμετοχή στο πρόγραμμα δεν είναι υποχρεωτική, αλλά πραγματοποιείται μετά από επιθυμία των συμμετεχόντων, δίδεται η δυνατότητα της βελτίωσης αμφότερα. Σπουδαίο ρόλο έπαιξε και η δημιουργία αυτού του ζεύγους (κοινές σπουδές και κοινό εργασιακό περιβάλλον).
- Πρόκειται για τη διαμόρφωση μιας ανοιχτής, αμφίδρομης και μη στατικής σχέσης μεταξύ του mentor και του mentee, βασισμένη στην εμπιστοσύνη και τη συνεργατικοτητα. Η διαρκής ανατροφοδότηση συμβάλλει τόσο στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη όσο και στην ανακατεύθυνση σε πολλαπλά επίπεδα.
- mentee να επιλέγει τον κατάλληλο mentor
- Εξαιρετική πρωτοβουλία που βοηθά τόσο τον mentee όσο και τον mentor

Σημειώνουμε ότι τα παραπάνω σχόλια, παρατίθενται με τη σύμφωνη γνώμη των ατόμων που τα διατύπωσαν αφού είχαν απαντήσει θετικά στην ερώτηση του Ερωτηματολογίου: «Επιθυμείτε το σχόλιο που καταγράψατε παραπάνω, να δημοσιευτεί στην εφημερίδα του Πανεπιστημίου Open2U ή σε μελλοντική παρουσίαση των αποτελεσμάτων του Προγράμματος Mentoring του Ε.Α.Π. ;»

Πίνακας 6.1 Καταγραφή Σχολίων από συμμετέχοντες στα Προγράμματα Mentoring

Επίσης σε ποσοστό 85% απάντησαν θετικά ότι θα παρότρυναν και άλλους να συμμετέχουν στο Πρόγραμμα Μεντορικής ενώ μόλις 3 άτομα (15%) απάντησαν αρνητικά.



Γράφημα 6.26. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023_Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν οδηγούμαστε σε σημαντικά συμπεράσματα για:

- τη θετική αξιολόγηση της εμπειρίας που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες στο Πρόγραμμα Μεντορικής
- τη θετική αξιολόγηση της σχέσης που δημιουργήσαν με τον Mentor/Mentee
- τη συνέπεια στην επικοινωνία και στην επίτευξη των στόχων που έθεσαν τα ζεύγη που εργάστηκαν με αρμονία, ειλικρινές ενδιαφέρον και αλληλεπίδραση
- την έντονη επιθυμία να συστήσουν σε άλλους τη Μεντορική και να προτρέψουν για τη συμμετοχή τους σε Προγράμματα Μεντορικής

Επίσης παρατηρούμε ότι στο τελευταίο Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2023 το οποίο λειτουργεί και Απολογιστικά του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής, υπάρχει μεγαλύτερη συνοχή της εικόνας που παρουσιάζουν όλα σχεδόν τα ζεύγη καθώς και σύγκλιση στην οπτική και στη καταγραφή της εμπειρίας τους ως θετική - από τη συμμετοχή τους στο Πρόγραμμα.

Συγκεκριμένα παρατηρούμε τα εξής:

- Η αξιολόγηση της Μεντορικής Σχέσης έχει πλέον ξεκάθαρα υψηλή βαθμολογία. Η διασπορά των απαντήσεων έχει μειωθεί με αποτέλεσμα η αξιολόγηση να είναι κυρίαρχα θετική η Μεντορική σχέση που δημιουργήθηκε να χαρακτηρίζεται αμφότερα ως ωφέλιμη και επαρκής

- Τα ζεύγη έθεσαν και εργάστηκαν σε συγκεκριμένους στόχους, τους οποίους ολοκλήρωσαν (πλήρως ή άνω του 75%) κατά συντριπτική πλειοψηφία.
- Αφιέρωσαν σημαντικό χρόνο στη μεταξύ τους επικοινωνία - με συνέπεια και χρονική συνέχεια για περίπου 9 μήνες - αναγνωρίζοντας και αναδεικνύοντας τις ιδιότητες του ρόλου που τους είχε ανατεθεί.
- Ανέπτυξαν δεξιότητες και αρετές που αποδίδουν στη Μεντορική, αναγνωρίζοντας τα οφέλη και τη αλληλεπίδραση από τη σχέση που δημιούργησαν.
- Ακόμη και οι περιπτώσεις των «ζευγών» που δεν μπόρεσαν ταιριάξουν και να συγχρονιστούν ώστε να λειτουργήσουν αρμονικά, αναγνωρίστηκαν τόσο από τους συντονιστές του Προγράμματος όσο και από τους ίδιους τους συμμετέχοντες και έπαυσαν έγκαιρα.

Ο σκοπός του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής που ήταν η γνωριμία των Τελειόφοιτων της Σ.Κ.Ε. με τις αξίες και τις αρετές που πρεσβεύει η Μεντορική και η σύνδεσή τους με την εμπειρία της κοινότητας των Αποφοίτων, οδήγησε στη θεμελίωση της Μεντορικής Κουλτούρας στους κόλπους του Πανεπιστημίου και ολοκληρώθηκε με επιτυχία.

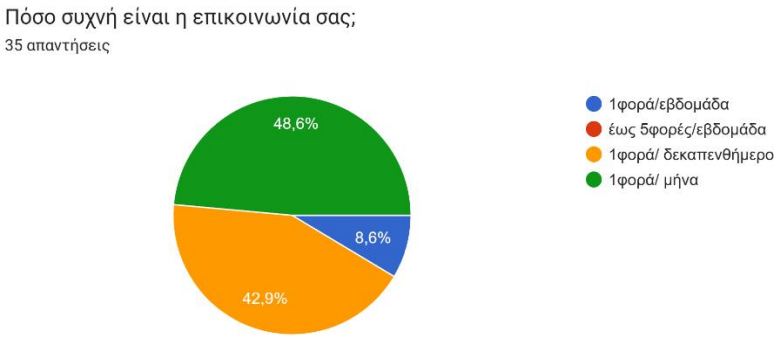
6.4 Στατιστική Ανάλυση για το «Πρόγραμμα Mentoring Β' κύκλος»

6.4.1 Ερωτηματολόγιο Προόδου Φεβρουαρίου 2024

Στις 23/01/2024 εστάλη ενημερωτική επιστολή προς τους συμμετέχοντες προκειμένου να επιβεβαιώσουν την έναρξη της Μεντορικής τους σχέσης. Κατά τη φάση αυτή αποχώρησαν 3 ζεύγη και έτσι το Πρόγραμμα Μεντορικής συνεχίστηκε με την οριστικοποιημένη συμμετοχή 42 Μεντόρων και Καθοδηγούμενων.

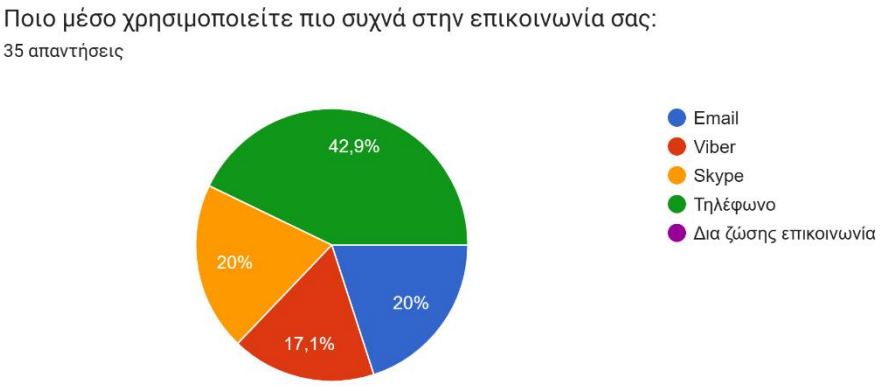
Στις 26/02/2024 εστάλη το Ερωτηματολόγιο Προόδου Φεβρουαρίου 2024 στους 48 συμμετέχοντες (24 ζεύγη Mentor- Mentee) , στο οποίο απάντησαν 35 συμμετέχοντες (ποσοστό ανταπόκρισης 73%) εκ των οποίων ήταν 21 Mentors και 14 Mentees.

Η επικοινωνία μεταξύ των Μεντόρων και των Καθοδηγουμένων τους, είχε ξεκινήσει για όλα τα ζεύγη με συχνότητα επικοινωνίας σε ποσοστό 91.5% κυμαίνονταν μεταξύ δεκαπενθημέρου και μήνα για τους 32 συμμετέχοντες ενώ 3 συμμετέχοντες πραγματοποιούσαν συχνότερη επικοινωνία σε επίπεδο εβδομάδας.



Γράφημα 6.27. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

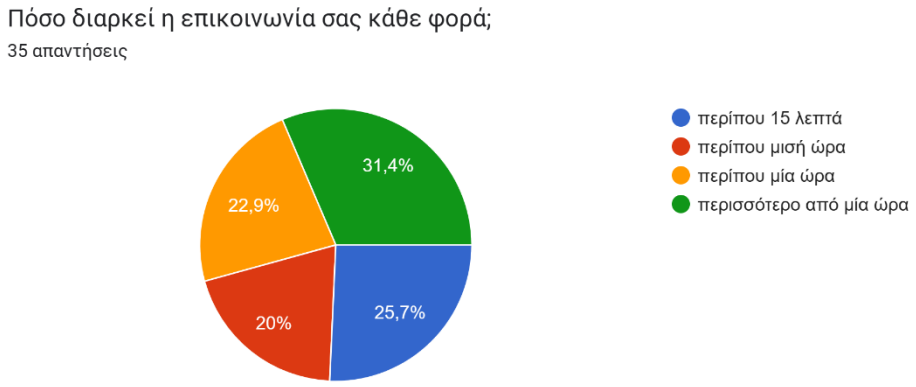
Η επικοινωνία σε ποσοστό σχεδόν 43% γίνονταν μέσω τηλεφώνου. Η κατανομή στα υπόλοιπα μέσα επικοινωνίας (email, viber, skype) ήταν ισοβαρής χωρίς να καταγράφεται καθόλου η «δια ζώσης» επικοινωνία.



Γράφημα 6.28. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

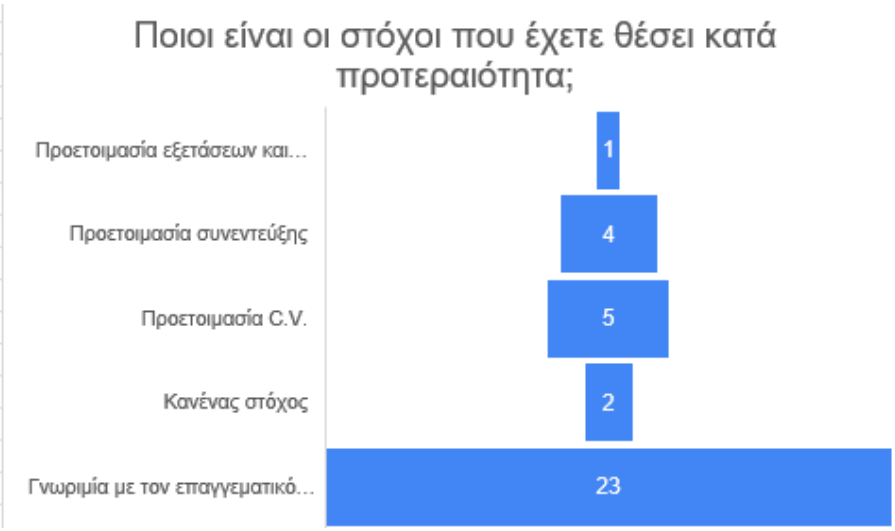
Η διάρκεια της επικοινωνίας των ζευγών, παρατηρούμε ότι για το 54,3% των συμμετεχόντων, συγκεντρωτικά διαρκεί από «περίπου μία ώρα» έως και «πάνω από

μία ώρα». Λιγότερο από μισή ώρα, η επικοινωνία διαρκεί συνολικά για το 45,7% των συμμετεχόντων.



Γράφημα 6.29. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

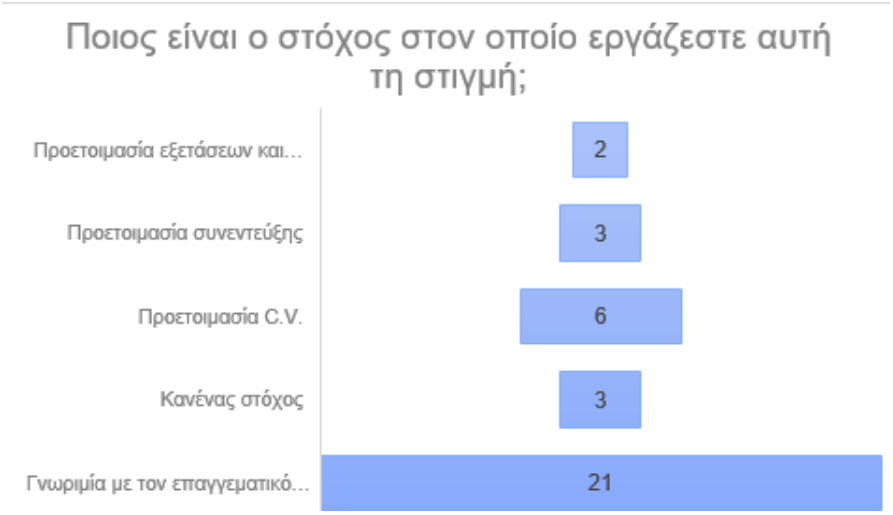
Οι τεθέντες στόχοι, με την έναρξη συνεργασίας της σχέσης, αφορούσαν κατά προτεραιότητα: με 23 απαντήσεις δηλαδή σε ποσοστό 65,7% στο στόχο για την «Γνωριμία με τον επαγγελματικό κλάδο που ενδιαφέρει τον Καθοδηγούμενο» Ακολουθεί, με 5 απαντήσεις και ποσοστό 14,28% ο στόχος για την «Προετοιμασία C.V.», με 4 απαντήσεις και ποσοστό 11,43% στην «Προετοιμασία συνέντευξης» και τέλος με 1 απάντηση και ποσοστό 2,87% στην «Προετοιμασία εξετάσεων και εργασιών». Κανένας στόχος δεν έχει τεθεί για το 5,71%.



Γράφημα 6.30. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Απόλυτη σύνδεση παρουσιάζουν οι στόχοι στους οποίους εργάζονται αυτή τη στιγμή, σε σχέση με τους τεθέντες στόχους, με την έναρξη της Μεντορικής σχέσης. Συγκεκριμένα, η «Γνωριμία με τον επαγγελματικό κλάδο που επιθυμεί ο Καθοδηγούμενος» με 21 απαντήσεις δηλαδή σε ποσοστό 68,6% είναι ο πρώτος στόχος στον οποίο εργάζονται αυτή τη στιγμή, τα ζεύγη.

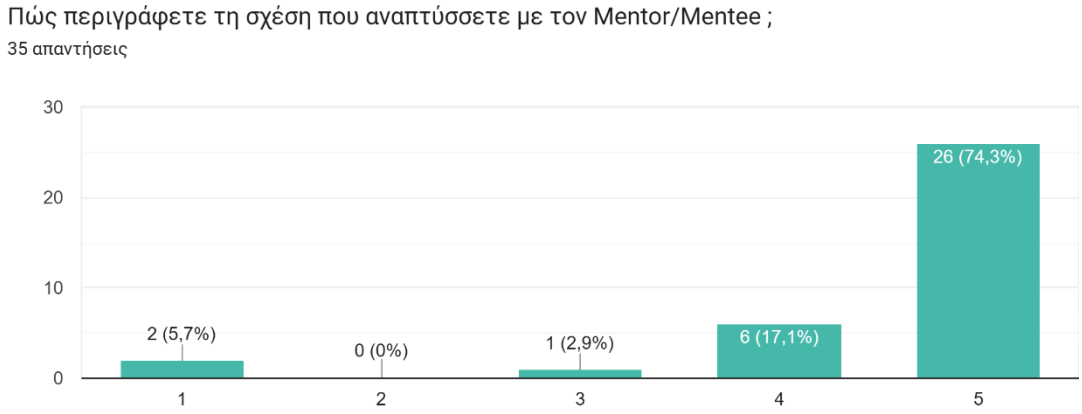
Ακολουθεί η «Προετοιμασία C.V» με 6 απαντήσεις και ποσοστό 17,14% ως στόχος εργασίας των ζευγών αυτή τη στιγμή. Στη συνέχεια, με 3 απαντήσεις και ποσοστό 8,6% έχουμε τον στόχο «Προετοιμασία συνέντευξης» και τέλος με 2 απαντήσεις και 5,7% ακολουθεί ο στόχος «Προετοιμασία εξετάσεων και εργασιών». Σε κανένα στόχο δεν εργάζεται το 8,6%.



Γράφημα 6.31. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Αξιοσημείωτη είναι η βαθμολογία που έδωσαν οι συμμετέχοντες για τη σχέση που ανέπτυξαν με τον Μέντορα ή τον Καθοδηγούμενό τους, αντίστοιχα.

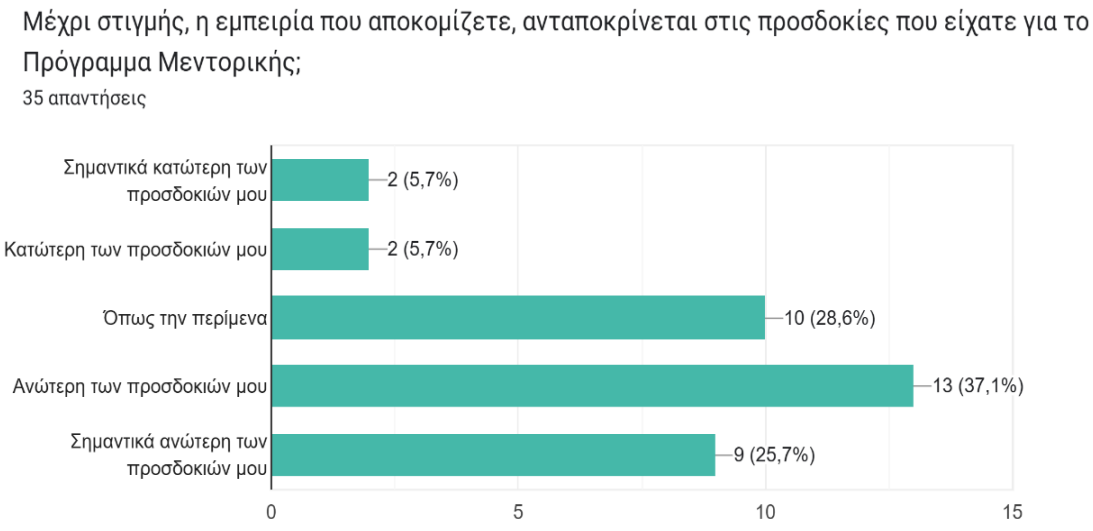
Σε ποσοστό 74,3% (*δηλαδή από 26 συμμετέχοντες*), η Μεντορική σχέση βαθμολογήθηκε με την μεγαλύτερη βαθμολογία της κλίμακας Likert χαρακτηρίζοντας τη σχέση τους ως «Εξαιρετική».



Γράφημα 6.32. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Σε αυτό το σημείο εάν προσθέσουμε τις δύο ανώτερες βαθμολογίες (*4 και 5 μέθοδος Likert*), καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι για 32 συμμετέχοντες (Mentors και Mentees), δηλαδή σε ποσοστό 91,4% η σχέση που αναπτύσσουν με τον Mentor/Mentee αντίστοιχα είναι «Σχεδόν Εξαιρετική» και «Εξαιρετική».

Εδώ η διασπορά στις απαντήσεις έχει μειωθεί στο ελάχιστο, παρουσιάζοντας ακόμη πιο βελτιωμένη εικόνα από την περυσινή, επίσης πολύ καλή, βαθμολογία της Μεντορικής Σχέσης.



Γράφημα 6.33. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Θετική σε ποσοστό 91,4% θεωρείται από 32 συμμετέχοντες, η εμπειρία που αποκτούν στο Πρόγραμμα Μεντορικής της Σ.Κ.Ε.



Γράφημα 6.34. Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Επίσης σε ποσοστό 85,7% δηλαδή 30 συμμετέχοντες, δηλώνουν «Ικανοποιημένοι» από την πληροφόρηση που λαμβάνουν στην Πλατφόρμα Mentoring.

Συνοπτικός απολογισμός επί των αποτελεσμάτων

Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου παρουσιάζουν υψηλή βαθμολογία αξιολόγησης του Προγράμματος και ανάπτυξη της Μεντορικής κουλτούρας στους συμμετέχοντες φοιτητές και απόφοιτους της Σ.Κ.Ε., καθώς είναι εμφανής η συνοχή και η συνέπεια στις απαντήσεις που δόθηκαν σχετικά τόσο με τους τεθέντες στόχους και όσο και με τη συχνότητα επικοινωνίας των «ζευγών».

Μετά το πέρας του Ερωτηματολογίου, ζήτησαν να αποχωρήσουν 2 ζεύγη, οπότε το Πρόγραμμα Μεντορικής συνεχίζει με 38 συμμετέχοντες, δηλαδή με 19 ζεύγη.

6.4.2 Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2024

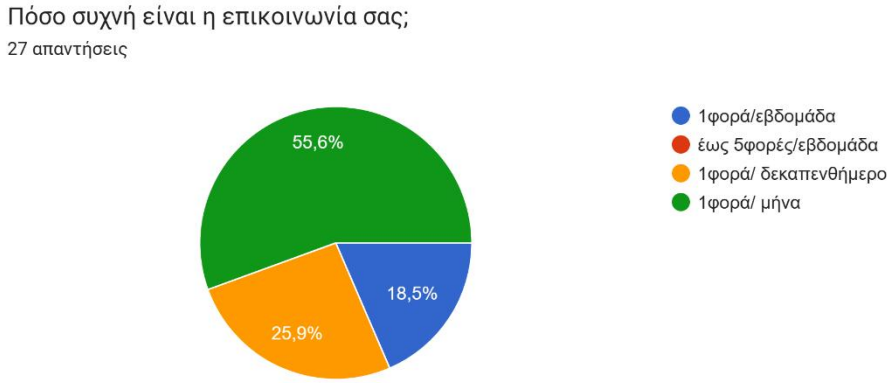
Στις 08/05/2024 εστάλη το Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2024 στους 38 συμμετέχοντες (*19 ζεύγη Mentors- Mentees*). Έως τις 17/05/2024, απάντησαν 27 συμμετέχοντες (ποσοστό ανταπόκρισης 71%) εκ των οποίων ήταν 16 Mentors και 11 Mentees.

Η επικοινωνία μεταξύ των Μεντόρων και των Καθοδηγουμένων τους, κυμαίνονταν σε διάρκεια από μισή έως πάνω από μία ώρα - για το 85% των συνομιλιών.



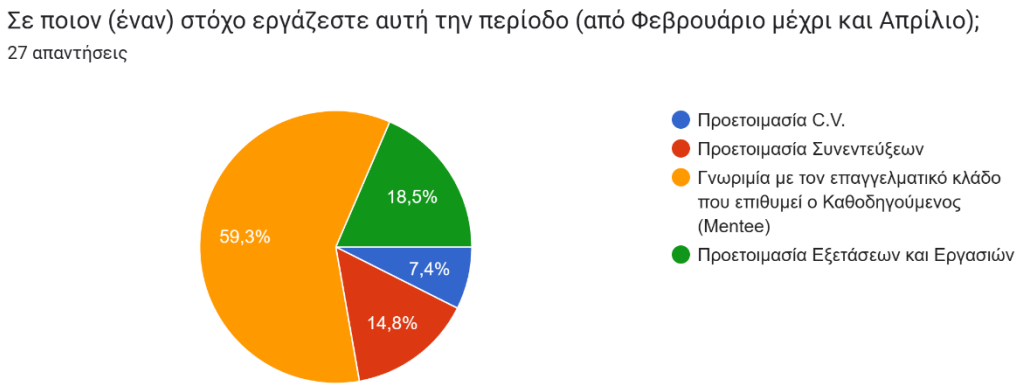
Γράφημα 6.35. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Το γεγονός αυτό καταδεικνύει τη συνέπεια και τη σοβαρότητα που χαρακτηρίζουν την επικοινωνία που ανέπτυξαν οι Μέντορες με του Καθοδηγούμενούς τους, στοιχεία ιδιαίτερα ενθαρρυντικά για το μέλλον του Προγράμματος Mentoring στο Ε.Α.Π..



Γράφημα 6.36. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Συγκεκριμένα, η συχνότητα της επικοινωνίας ήταν για το 81,5% -των 27 συμμετεχόντων που απάντησαν- σε επίπεδο δεκαπενθημέρου και μήνα (έναντι 91,5% στο προηγούμενο Ερωτηματολόγιο, δηλαδή μέχρι τον Φεβρουάριο). Ωστόσο αυξήθηκε ελαφρώς η συχνότητα επικοινωνίας σε εβδομαδιαία βάση για τους 5 συμμετέχοντες έναντι 3 την προηγούμενη περίοδο.



Γράφημα 6.37. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Αναφορικά με τους στόχους στους οποίους εργάστηκαν τα ζεύγη για την περίοδο από τον Φεβρουάριο μέχρι και τον Απρίλιο, προκύπτει ότι αυτοί προτεραιοποιήθηκαν ως εξής:

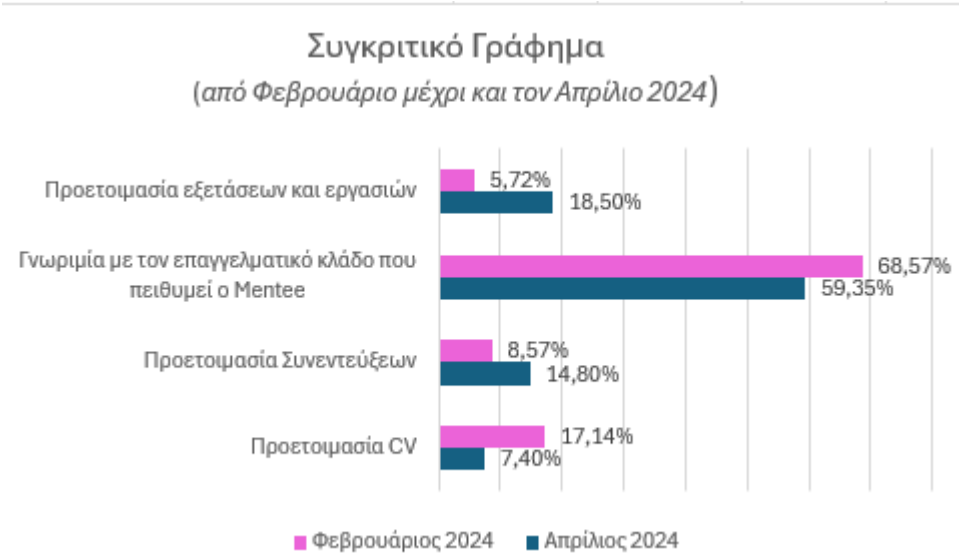
1. «Γνωριμία με τον επαγγελματικό κλάδο που επιθυμεί ο Καθοδηγούμενος (Mentee)» σε ποσοστό 59,3% έναντι *68,57% για την περίοδο μέχρι τον Φεβρουάριο*.

2. « Προετοιμασία εξετάσεων και Εργασιών» σε ποσοστό 18,5% έναντι 5,72% *για την περίοδο μέχρι τον Φεβρουάριο*.

3. «Προετοιμασία Συνεντεύξεων» σε ποσοστό 14,8% έναντι *8,57% την προηγούμενη περίοδο*

4. «Προετοιμασία C.V.» σε ποσοστό 7,4% έναντι *17,14% για την περίοδο μέχρι τον Φεβρουάριο*

Ακολουθεί συγκριτικό γράφημα των στόχων στους οποίους εργάζονται τα ζεύγη για την περίοδο διεξαγωγής των Ερωτηματολογίων Φεβρουαρίου και Απριλίου 2024.



Γράφημα 6.38. Συγκριτικό Γράφημα

Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024 Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Σε ποσοστό ολοκλήρωσης, άνω του 75% του τεθέντος στόχου, κυμάνθηκε το 37% των συμμετεχόντων, (δηλαδή 10 απαντήσεις).

Σε ποσοστό ολοκλήρωσης **άνω του 50%** του τεθέντος στόχου, κυμάνθηκε το **51,9%** (14 απαντήσεις) των συμμετεχόντων- ενώ μόλις το 11% (3 απαντήσεις) ολοκλήρωσαν το στόχο τους σε ποσοστό μεγαλύτερο του 25%- μέχρι τον Απρίλιο.



Γράφημα 6.39. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Οι συμμετέχοντες, δήλωσαν σε αντίστοιχη ερώτηση πολλαπλών απαντήσεων, ότι ανέπτυξαν τις παρακάτω δεξιότητες:

- Συνεργασίας : 77,8%
- Οργάνωση αναγκών και υλοποίηση στόχων : 70,4%
- Ενεργής Ακρόασης : 59,3%
- Αυτοπεποίθησης : 55,6%
- Αυτοεκτίμησης : 40,7%
- Δεκτικότητας στη Μάθηση : 29,5%
- Διαπραγμάτευσης : 18,5%



Γράφημα 6.40. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

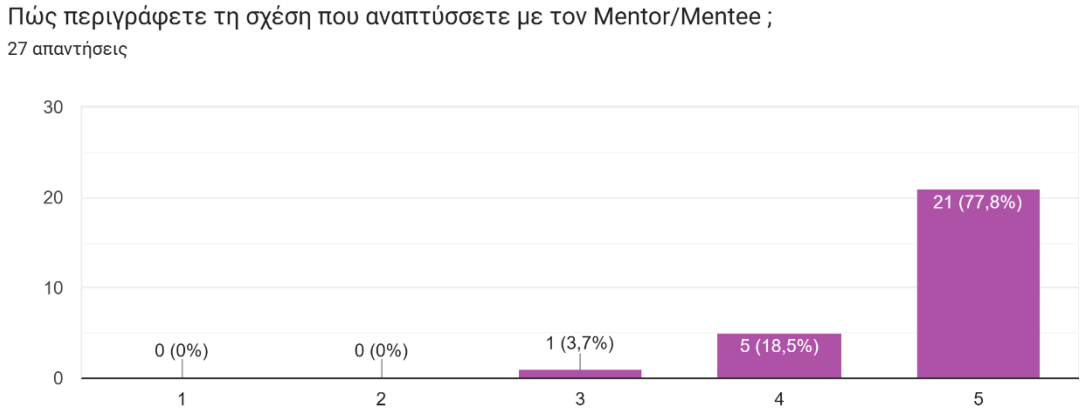
Οι αρετές (προσωπικά χαρακτηριστικά) που ανέπτυξαν κατηγοριοποιήθηκαν ως εξής:

- Παρακίνηση : 66,7%
- Υπομονή :59,3%
- Γενναιοδωρία : 55,6%
- Προσαρμοστικότητα : 55,6%
- Ενσυναίσθηση : 55,6%
- Ειλικρίνεια : 37%
- Πειθαρχία : 33,3%



Γράφημα 6.41. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Η αξιολόγηση της Μεντορικής Σχέσης και η ανταπόκριση στις προσδοκίες των συμμετεχόντων για το Πρόγραμμα Μεντορικής.



Γράφημα 6.42. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Εξακολουθεί να θεωρείται αξιοσημείωτη η βαθμολογία που έδωσαν οι συμμετέχοντες στη σχέση που ανέπτυξαν με τον Μέντορα ή τον Καθοδηγούμενό τους, αντίστοιχα. Συγκεκριμένα, σε ποσοστό 77,8% *(δηλαδή 21 στους 27)* Μεντορική σχέση βαθμολογήθηκε με την μεγαλύτερη βαθμολογία *(maximum 5)* χαρακτηρίζοντας τη σχέση τους ως «Εξαιρετική». Το ποσοστό αυτό κυμάνθηκε επίσης σε υψηλά επίπεδα στο προηγούμενο Ερωτηματολόγιο Προόδου.(74,3%). Σημαντικό όμως είναι ότι στην παρούσα περίοδο *(Απριλίου 2024)* εμφανίζει ακόμη μεγαλύτερη αυξητική τάση γεγονός που αποτελεί «κατάκτηση» των Μεντόρων μας και επιβραβεύει τον προσπάθεια που κατέβαλαν ώστε να χτίσουν σχέσεις εμπιστοσύνης, σεβασμού και αποδοχής με τους Καθοδηγούμενούς τους.

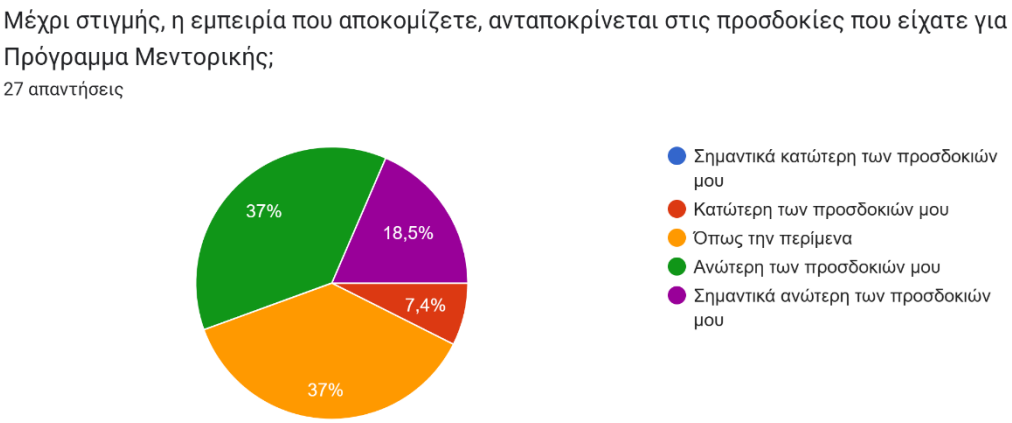


Γράφημα 6.43. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Παρατηρούμε επίσης ότι η διασπορά στις απαντήσεις έχει μειωθεί στο ελάχιστο, παρουσιάζοντας ακόμη πιο βελτιωμένη εικόνα από την περυσινή, επίσης πολύ καλή, βαθμολογία της Μεντορικής Σχέσης.

Θετική σε ποσοστό 92,5% (έναντι 91,4% της προηγούμενης περιόδου) θεωρείται από τους 27 συμμετέχοντες, η εμπειρία που αποκτούν στο Πρόγραμμα Μεντορικής της Σ.Κ.Ε.

Αύξηση παρουσιάζει και το ποσοστό 96,2% (26 στους 27 συμμετέχοντες) που δηλώνουν «Ικανοποιημένοι» από την πληροφόρηση που λαμβάνουν στην Πλατφόρμα Mentoring.



Γράφημα 6.44. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Το αντίστοιχο ποσοστό την προηγούμενη περίοδο (*Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου*) ήταν στο 85,7%.

Συνοπτικός απολογισμός επί των αποτελεσμάτων

Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου εξακολουθούν να παρουσιάζουν υψηλή βαθμολογία αξιολόγησης του Προγράμματος και ανάπτυξη της Μεντορικής κουλτούρας στους συμμετέχοντες φοιτητές και απόφοιτους της Σ.Κ.Ε., καθώς είναι εμφανής η συνοχή και η συνέπεια στις απαντήσεις που δόθηκαν σχετικά τόσο με τους τεθέντες στόχους και όσο και με τη συχνότητα επικοινωνίας των «ζευγών».

- Η επίτευξη των τεθέντων στόχων σε υψηλό ποσοστό ολοκλήρωσης για το υπό εξέταση διάστημα
- Η πολύ υψηλή βαθμολογία που έλαβαν οι Μέντορες από τους Καθοδηγούμενούς τους και
- Η υψηλή βαθμολογία στην αξιολόγηση της εμπειρίας που αποκομίζουν οι συμμετέχοντες από το Πρόγραμμα Mentoring

αποτελούν την «πυξίδα» προς τον στόχο μας που είναι η εδραίωση της Μεντορικής κουλτούρας και των ωφελειών αυτής στην Πανεπιστημιακή Κοινότητα του Ε.Α.Π.

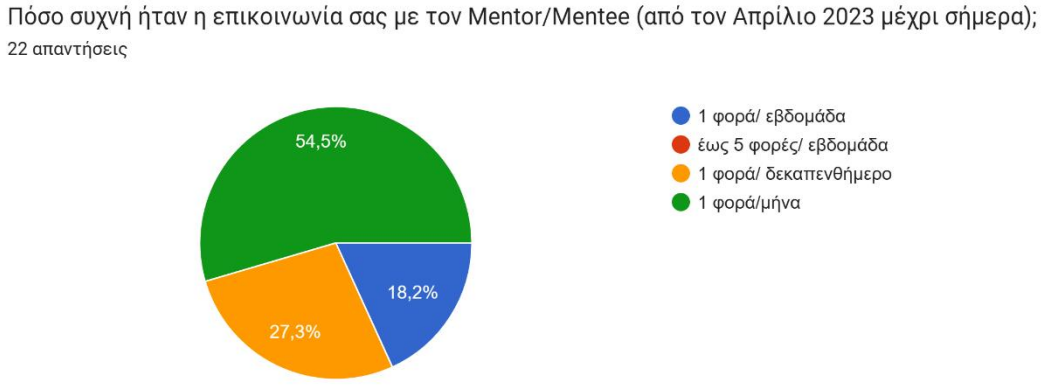
Μετά το πέρας του Ερωτηματολογίου, ζήτησαν να αποχωρήσουν 3 ζεύγη, οπότε το Πρόγραμμα Μεντορικής συνεχίζει με 32 συμμετέχοντες, δηλαδή με 16 ζεύγη.

6.4.3 Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2024

Στις 19/07/2024 εστάλη το Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2024 στους 32 συμμετέχοντες (*16 ζεύγη Mentors- Mentees*).

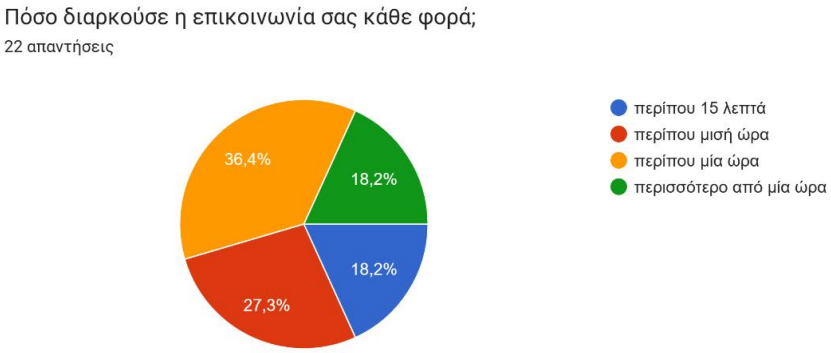
Έως τις 31/07/2024, απάντησαν 22 συμμετέχοντες (ποσοστό ανταπόκρισης 69%) εκ των οποίων ήταν 13 Mentors και 9 Mentees.

Κατά την τελευταία περίοδο του Προγράμματος, η επικοινωνία μεταξύ των Μεντόρων και των Καθοδηγουμένων, παρατηρούμε ότι κυμάνθηκε στα ίδια ποσοστά με την προηγούμενη περίοδο τόσο σε επίπεδο συχνότητας όσο και σε επίπεδο διάρκειας.



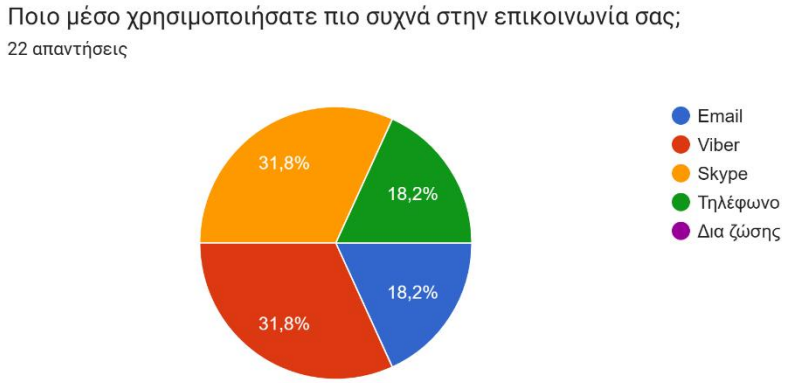
Γράφημα 6.45. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Συγκεκριμένα, το 81,8% των συνομιλιών *(έναντι 85% της προηγούμενης περιόδου)* πραγματοποιήθηκαν με συχνότητα δεκαπενθημέρου και μηνός, ενώ στο ίδιο ποσοστό 82% κυμάνθηκε και η διάρκειά τους, από μισή έως και πάνω από μία ώρα.



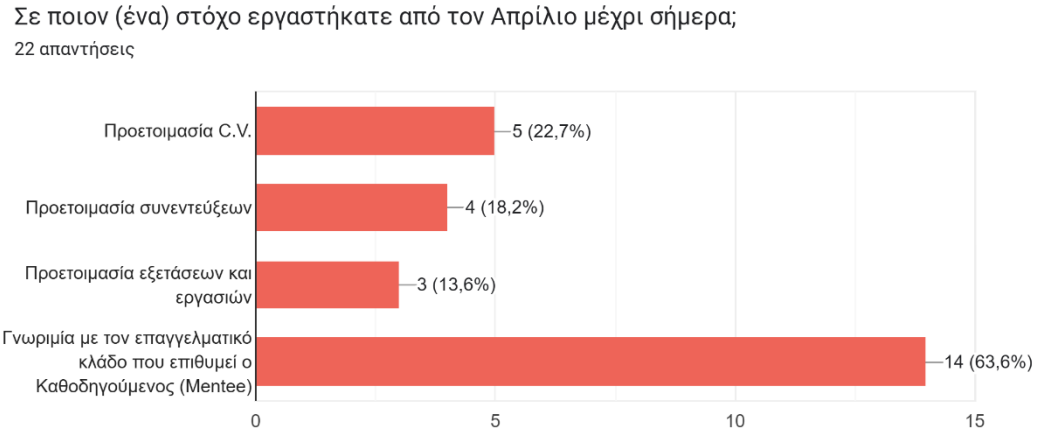
Γράφημα 6.46. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Το γεγονός αυτό καταδεικνύει τη συνέπεια, τη συνέχεια και την οργανωτική δομή που χαρακτηρίζουν την επικοινωνία που ανέπτυξαν οι Μέντορες με του Καθοδηγούμενούς τους, καθ' όλη τη διάρκεια του Προγράμματος.

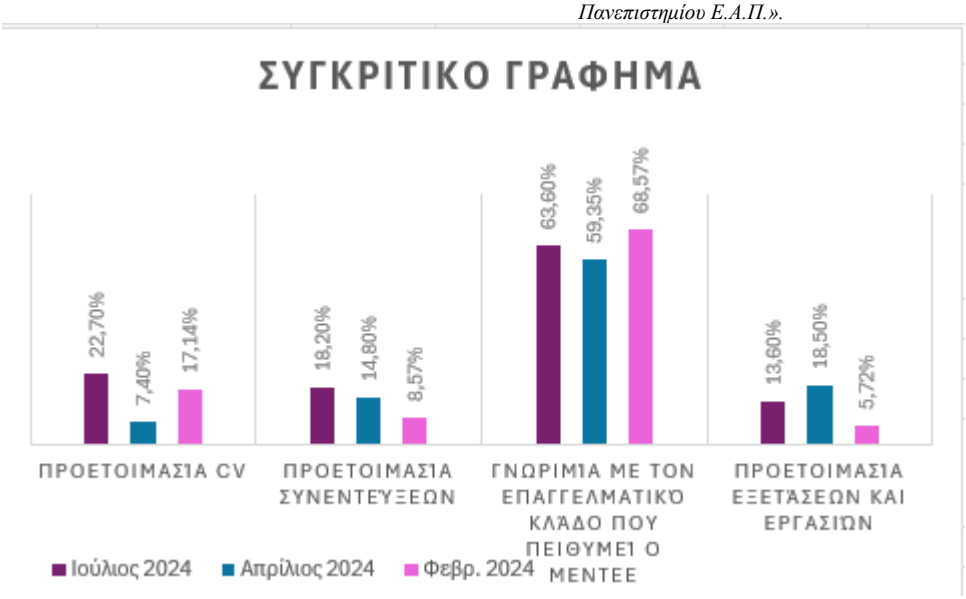


Γράφημα 6.47. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Ο στόχος στον οποίο εργάστηκαν τα ζεύγη από τη περίοδο του προηγούμενου ερωτηματολογίου προόδου (Απριλίου 2024), εμφανίζεται στο γράφημα 41 όπου με ποσοστό 63,6% αναδεικνύεται η «Γνωριμία με τον επαγγελματικό κλάδο που επιθυμεί ο Καθοδηγούμενος (Mentee)». Ακολουθεί σε ποσοστό 22,7% η «Προετοιμασία C.V». Οι στόχοι για την «Προετοιμασία εξετάσεων και Εργασιών» και «Προετοιμασία Συνεντεύξεων», κατέγραψαν την προτίμηση σε ποσοστό περίπου 18%.

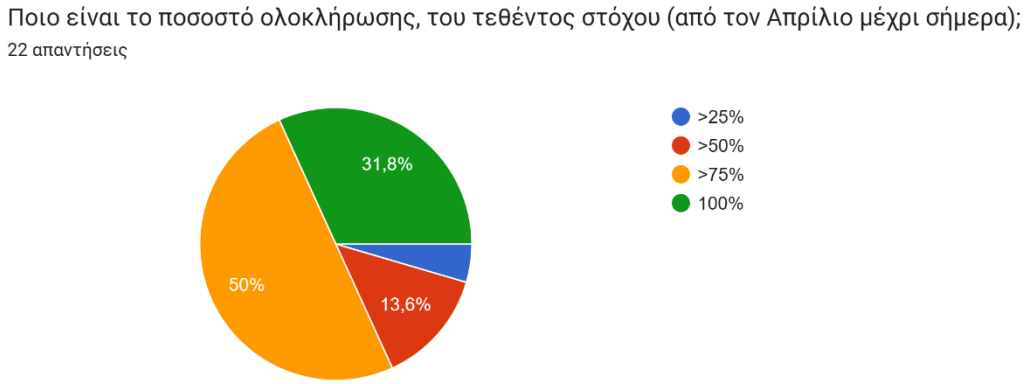


Γράφημα 6.48. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος



Γράφημα 6.49. Συγκριτικό Γράφημα_ Ερωτηματολογίων Φεβρουαρίου- Απριλίου- Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Στο σημείο αυτό αξίζει να συγκρίνουμε διαγραμματικά τα αποτελέσματα της προηγούμενης περιόδου *(μέχρι και τον Απρίλιο 2024)* προκειμένου να τονίσουμε την ευδιάκριτη πρόοδο των εργασιών στην ολοκλήρωση των στόχων που οι ίδιοι οι συμμετέχοντες έθεσαν.



Γράφημα 6.50. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

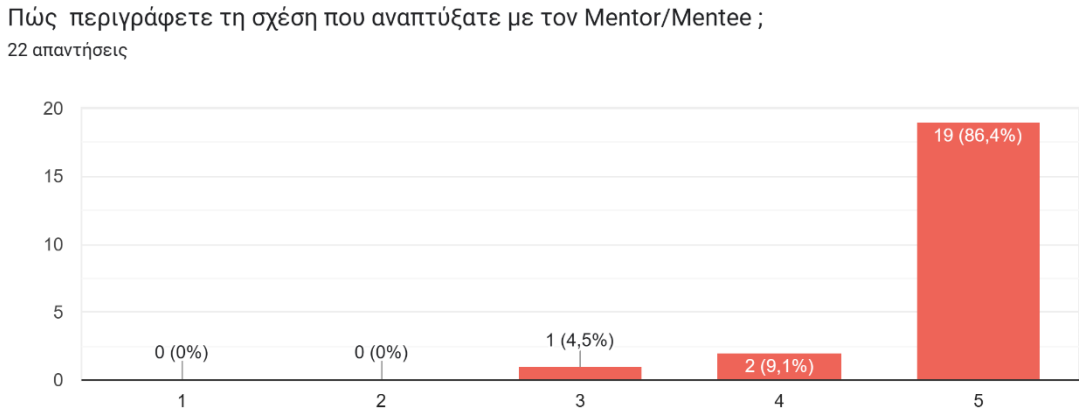
- **32%** των συμμετεχόντων, ολοκλήρωσαν πλήρως (*100%*) τις εργασίες τους, στον στόχο που είχαν θέσει ως ζεύγος Mentor-Mentee.
- **50%** των συμμετεχόντων ολοκλήρωσαν (*άνω του 75%*) τις εργασίες τους στον στόχο που είχαν θέσει ως ζεύγος Mentor-Mentee.

Συγκεκριμένα, παρατηρούμε ότι σε επίπεδο ολοκλήρωσης άνω του >75%, τον Απρίλιο βρίσκονταν το 37% των συμμετεχόντων ενώ τον Ιούλιο - το ίδιο σχεδόν ποσοστό (31,8%) ολοκλήρωσε πλήρως 100% τον στόχο του!

Επίσης, σε επίπεδο ολοκλήρωσης στόχου άνω >50% τον Απρίλιο βρίσκονταν το 51,9% των συμμετεχόντων, οι οποίοι (~50%) τον Ιούλιο βρέθηκαν στο 75% ολοκλήρωσης του στόχου τους.

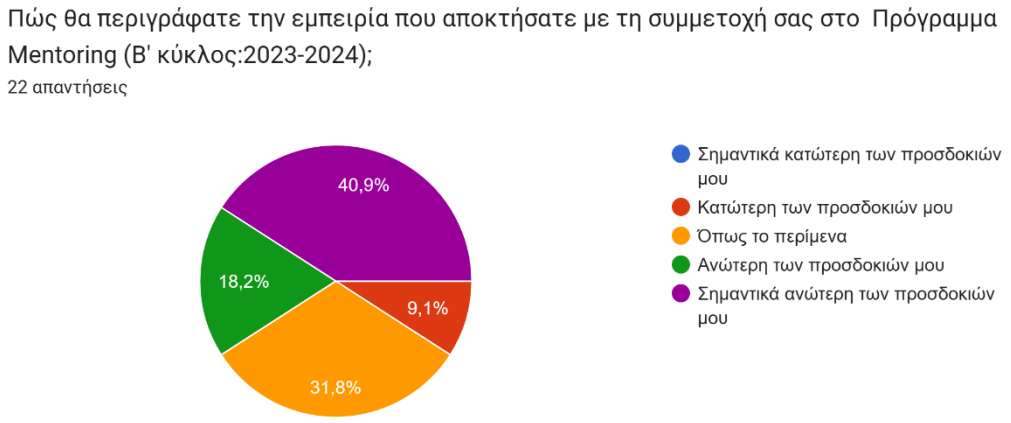
Την ίδια ακολουθία παρατηρούμε και στο ποσοστό >25% τον Απρίλιο που αφορούσε στο 11% των συμμετεχόντων, οι οποίοι τον Ιούλιο (σε ποσοστό 13%) βρέθηκαν με τον στόχο τους ολοκληρωμένο άνω του 50%.

Με επίδοση 86,4% δηλαδή 19 στους 22 από τους συμμετέχοντες, η Μεντορική σχέση που αναπτύχθηκε χαρακτηρίστηκε ως «Εξαιρετική». Η βαθμολογία – την οποία θεωρούμε απολογιστική για το σύνολο του Προγράμματος- είναι ακόμη υψηλότερη από τον Απρίλιο 77,8% και τον Φεβρουάριο 74,3%.



Γράφημα 6.51. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Με αυτό το αποτέλεσμα, επιβεβαιώνεται ο σχολιασμός μας, στο προηγούμενο τεύχος 9 όπου αναφέραμε χαρακτηριστικά : «…… *γεγονός που αποτελεί «κατάκτηση» των Μεντόρων μας και επιβραβεύει τον προσπάθεια που κατέβαλαν ώστε να χτίσουν σχέσεις εμπιστοσύνης, σεβασμού και αποδοχής με τους Καθοδηγούμενούς τους».*

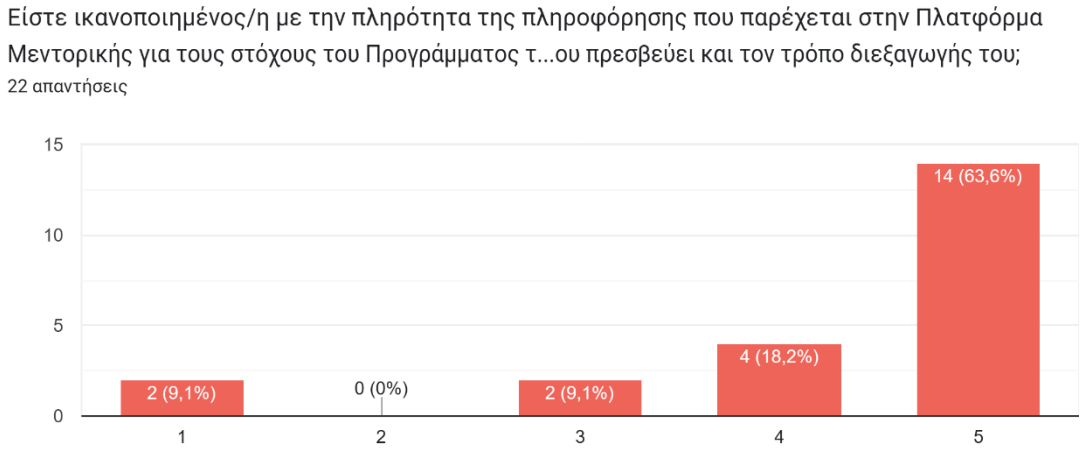


Γράφημα 6.52. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Καμία αρνητική περιγραφή, δεν δόθηκε στην παρακάτω ερώτηση σχετικά με την εμπειρία που απέκτησαν οι συμμετέχοντες στο Πρόγραμμα Mentoring.

Σημαντικά ανώτερη των προσδοκιών τους, χαρακτήρισαν τη Μεντορική σχέση που ανέπτυξαν οι 9 συμμετέχοντες σε ποσοστό 40,9%.

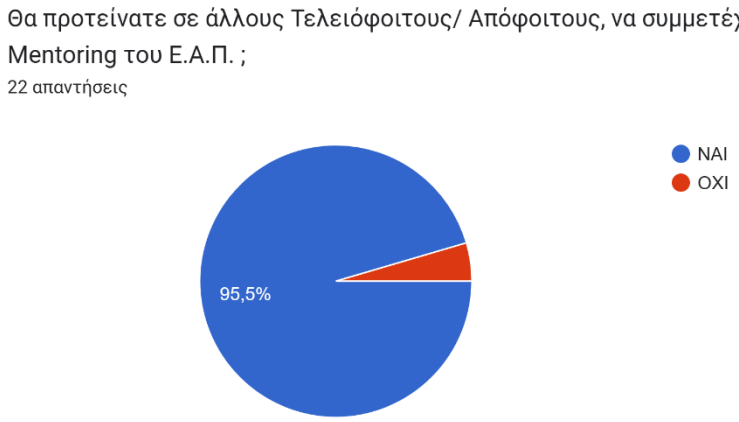
Θετική σε ποσοστό 90,9% *(το αντίστοιχο ποσοστό τον Απρίλιο ήταν 92,5% και τον Φεβρουάριο ήταν 91,4%)* θεωρείται από τους 22 συμμετέχοντες, η εμπειρία που αποκτούν στο Πρόγραμμα Μεντορικής της Σ.Κ.Ε.



Γράφημα 6.53. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Σε υψηλά συγκεντρωτικά ποσοστά 90,9% κυμαίνεται και η αξιολόγηση της Πλατφόρμας Mentoring. Τα αντίστοιχα ποσοστά τον Απρίλιο ήταν 96,2% ενώ τον Φεβρουάριο ήταν 85,7%

Ωστόσο, το ποσοστό 9,1% που δηλώνει «ικανοποιημένο» από την Πλατφόρμα, μας ωθεί σε περαιτέρω προσπάθεια βελτίωσης στο επόμενο Πρόγραμμα.



Γράφημα 6.54. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024_ Πρόγραμμα Mentoring Β' Κύκλος

Για όλους τους παραπάνω λόγους, ευχαριστούμε θερμά όλους τους συμμετέχοντες (*σε ποσοστό 95,5%)* οι οποίοι είναι πρόθυμοι να προτείνουν και σε άλλους τελειόφοιτους/απόφοιτους, να συμμετέχουν σε επόμενο Πρόγραμμα Mentoring του Ε.Α.Π.!

Σχόλιο για την εμπειρία σας από τη συμμετοχή στο Πρόγραμμα Mentoring

(Β΄Κύκλος:2023-2024) και τη γνωριμία με το Mentoring

- Αρκετά εποικοδομητική εμπειρία θα προσπαθήσω να συμμετάσχω και σε άλλες τέτοιου είδους ενέργειες.
- ΕΙΝΑΙ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΟ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΒΑΘΜΙΔΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
- Με βοήθησε στο να κατανοήσω τι πραγματικά θέλω να κάνω στη συνέχεια και να βελτιώσω τα λάθη που έκανα.
- Η εμπειρία μου ως Mentor στο ΕΑΠ ήταν εξαιρετική. Γνώρισα μια πολύ ενδιαφέρουσα φοιτήτρια με αγάπη και ενδιαφέρον στο αντικείμενο σπουδών της και ασχολήθηκα με την εμψύχωσή της στο θέμα των εξετάσεων και των σπουδών της εν γένει. Την ενημέρωσα για διάφορα θέματα πανεπιστημιακής φύσεως και ανταλλάξαμε emails με θέματα που αφορούσαν την επαγγελματική της περαιτέρω ενασχόληση και σταδιοδρομία. Ο σεβασμός και η εκτίμηση ήταν αμοιβαία και σίγουρα και οι δύο επωφεληθήκαμε από αυτή τη διαδικασία.
- Η συμμετοχή στο πρόγραμμα Mentoring αποτέλεσε μία αμφίδρομη αναπτυξιακή εμπειρία που συνέβαλε στη μάθηση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Οδήγησε σε μία ουσιαστική σχέση συνεργασίας μεταξύ Mentor και Mentee, στο πλαίσιο της οποίας έλαβε χώρα η ανταλλαγή εμπειριών, απόψεων και πληροφοριών.
- Ενδιαφέρουσα εμπειρία. Θα ήθελα να συμμετάσχω εκ νέου.
- Είναι η 2η φορά που συμμετείχα. Είμαι χαρούμενος που μπορώ να βοηθήσω έναν άνθρωπο που ήμουν στη θέση του πριν λίγα χρόνια.
- Πολύ ωραία εμπειρία , θα το ξαναέκανα .
- Έχει μια σωρεία πρωτοβουλία και εξαιρετικά επωφελής και για τις δυο πλευρες. Ητανε μια εμπειρία μοναδικοτος γνωτης και εμπιστων και συνεχούς ενθάρρυνσης. Ελπιζω να βοήθησα τον mentee μου να ενδυναμωσει το βιογραφικο και να βελτιωσει τις ικανοτητες του. Μακαρι να υπήρχε καποιος να απευθυνθω όταν ήμουν και γω στην ιδια θέση.
- Εξαιρετική εμπειρία, τη συνιστώ ανεπιφύλακτα σε όλους.
- ΠΟΛΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΜΕ ΜΕΝΤΕΕ
- Η συμμετοχή μου στο Πρόγραμμα Mentoring υπήρξε μια πολύ θετική εμπειρία, η οποία μου έδωσε τη δυνατότητα δημιουργίας μιας ουσιαστικής σχέσης μεταξύ Mentor - Mentee, που εξελίσσει και τα δύο άτομα. Θεωρώ ότι το matching ήταν ιδιαίτερα επιτυχημένο.
- Η εμπειρία που απέκτησα με τη συμμετοχή μου στο Πρόγραμμα Mentoring ήταν κατώτερη των προσδοκιών μου καθότι ως πρόγραμμα δεν παρείχε σχεδόν καμία βοήθεια ή υποστηριξη στους Mentors όπως για παράδειγμα κάποια coaching sessions από τον ΕΑΠ. Επιπλέον το portal της Μεντορικής έχει να ανανεώθεί τα τελευταία 2 χρόνια με καινούργιο υλικό.
- Σημαντικό ρόλο παίζει τελικά η χημεία που αναπτυσσει Mento/Mentee και αν υπαρχουν κοινά σημεία σε θεωρητικό ή Επαγγελματικό επιπεδο. Θα ήταν ενδιαφερον να γνωριζουμε αν υπαρχει κάποιο εργαλειο ή διαδικασίας συσχετισης ζευγαριων Mentor/Mentee διοτι αν δεν υπαρχει θεωρω οτι ήμουν τοσο τυχερός για τον Mentor που συνδεθηκε μαζι μου και γνωριση.
- ΠΟΛΥ ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΤΕΛΕΙΟΦΟΙΤΟΥΣ ΤΗΣ ΣΚΕ.
- Υπέροχη εμπειρία με βοήθησε στο να προγραμματίσω το επαγγελματικό και εκπαιδευτικό μου μέλλον.

Σημειώνουμε ότι τα παραπάνω σχόλια, παρατίθενται με τη σύμφωνη γνώμη των ατόμων που τα διατύπωσαν αφού είχαν απαντήσει θετικά στην ερώτηση του Ερωτηματολογίου: «Επιθυμείτε το σχόλιο που καταγράψατε παραπάνω, να δημοσιευτεί στην εφημερίδα του Πανεπιστημίου Open2U ή σε μελλοντική παρουσίαση των αποτελεσμάτων του Προγράμματος Mentoring του Ε.Α.Π. ;»

Πίνακας 6.2 -Καταγραφή σχολίων από τους συμμετέχοντες στα προγράμματα Mentoring

Συνοπτικός απολογισμός επί των αποτελεσμάτων

Το Πρόγραμμα Mentoring (Β' κύκλος 2023-2024) ξεκίνησε με 48 συμμετέχοντες δηλαδή 24 ζεύγη Mentors - Mentees και ολοκληρώθηκε επιτυχώς από 30 συμμετέχοντες δηλαδή 15 ζεύγη.

Το ποσοστό επιτυχούς ολοκλήρωσης είναι 62,5%.

Το ποσοστό επιτυχούς ολοκλήρωσης για το Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring (2022-2023) ήταν 63,4%.

Το Πρόγραμμα Mentoring παρουσιάζει μια σταθερά ανοδική πορεία ωρίμανσης. Συνοχή παρουσιάζουν τα αποτελέσματα των Ερωτηματολογίων Προόδου του Προγράμματος, τα οποία σκοπό έχουν την ποιοτική και ποσοτική απεικόνιση των εργασιών που αναπτύσσονται από τα εμπλεκόμενα «ζεύγη» Μεντόρων και Καθοδηγουμένων.

Συγκεκριμένα, είναι πλέον ευδιάκριτη η συνέπεια με την οποία οι συμμετέχοντες αναλαμβάνουν το ρόλο που τους έχει ανατεθεί καθώς και η αναγνώριση του οφέλους που αποκομίζουν οι εμπλεκόμενοι εδραιώνοντας την Μεντορική Κουλτούρα στη φιλοσοφία του Πανεπιστημίου.

Υπενθυμίζουμε ότι το Πρόγραμμα Mentoring της Σ.Κ.Ε. υλοποιείται σε εθελοντική βάση, γεγονός που συνυπολογίζεται στον περιορισμένο χρόνο που έχουν οι εργαζόμενοι φοιτητές και απόφοιτοι της Σ.Κ.Ε. και αξιολογείται απολύτως θετικά ως προς το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα που δεν είναι άλλο από την ανιδιοτελή μετάδοση γνώσης και εμπειρίας προκειμένου οι κοινότητες των φοιτητών και αποφοίτων του Πανεπιστημίου να αλληλοεπιδρούν μεταξύ τους προάγοντας αρετές και αξίες που αποτελούν πλέον σημαντικές δεξιότητες στην αγορά εργασίας.

Κεφάλαιο 7 – Περιγραφική και Επαγωγική Στατιστική Ανάλυση. Αποτελέσματα των Προγραμμάτων Mentoring

Η Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε για το συγκεντρωτικό dataset των Προγραμμάτων Mentoring, βασίστηκε στα στατιστικά πακέτα λογισμικού, Stata και Jasp.

Συγκεκριμένα, το πλήθος των δεδομένων (dataset) που χρησιμοποιούμε, ανέρχεται σε 161 παρατηρήσεις (N=161) οι οποίες αποτελούν επαναλαμβανόμενες μετρήσεις (longitudinal data), που λάβαμε κατά τη συλλογή των τριών Ερωτηματολογίων Προόδου, ανά έτος εφαρμογής των Προγραμμάτων Mentoring (Πιλοτικού κύκλου και Β' κύκλου), σε συνολικά έξι χρονικές περιόδους.

7.1 Περιγραφική Στατιστική (Descriptive statistics)

Στα πλαίσια της στατιστικής επεξεργασίας των έξι ερωτηματολογίων προόδου, πραγματοποιήθηκε έλεγχος συνοπτικών στατιστικών (checking summary statistics), μέσω της περιγραφικής στατιστικής (descriptive statistics) για την εξαγωγή βασικών συμπερασμάτων για το σύνολο των δεδομένων.

Δημιουργήσαμε τις εξής έντεκα (11) κατηγορικές μεταβλητές: **progress** (περίοδος προόδου), **role** (διάκριση του ρόλου Mentor/Mentee) **Communicationvia** (μέσο επικοινωνίας), **freqcomn** (συχνότητα επικοινωνίας), **durcomn** (διάρκεια επικοινωνίας), **goalset** (στόχος που έθεσε το κάθε ζεύγος), **percompl** (ποσοστό ολοκλήρωσης του τεθέντος στόχου), **effectiveness** (αποτελεσματικότητα της σχέσης μεταξύ Mentor- Mentee), **experience** (εμπειρία από τη συμμετοχή στο Πρόγραμμα Mentoring), **satisfaction** (ικανοποίηση από τη χρήση της Πλατφόρμας Mentoring) και **suggestion** (επιθυμία σύστασης του Προγράμματος σε νέους συμμετέχοντες).

Στον Πίνακα 7.1 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία των μεταβλητών. Με βάση το συνολικό πλήθος των παρατηρήσεων (N=161), υπολογίστηκε ο Μέσος Όρος (Mean, M) ως δείκτης κεντρικής τάσης, η Τυπική Απόκλιση (Standard deviation, SD) για την εκτίμηση της διασποράς των δεδομένων,

καθώς και η ελάχιστη (min) και μέγιστη (max) τιμή για τον προσδιορισμό του εύρους (range) των τιμών κάθε μεταβλητής.. (*Πίνακας 7.1*).

```
. summarize
```

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
exacttimep~d	161	3.403727	1.715295	1	6
role	161	.5838509	.4944569	0	1
communicat~a	161	2.521739	1.12964	1	5
freqcomn	161	3.347826	.9371557	1	4
Durcomn	161	2.596273	1.097605	1	4
goalset	161	2.186335	1.356489	1	5
percompl	93	2.580645	.8762889	1	4
effectiven~s	161	4.36646	1.058829	1	5
experience	161	3.360248	1.040149	1	5
satisfaction	161	3.813665	1.200026	1	5
suggestion	42	1.095238	.2971018	1	2

```
.
end of do-file
```

Πίνακας 7.1 -Περιγραφικά Στατιστικά Στοιχεία Μεταβλητών

Στη συνέχεια, δημιουργήσαμε μονοδιάστατους πίνακες συχνοτήτων (One-way Frequency Tables) για την αποτύπωση της κατανομής κάθε μεμονωμένης κατηγορικής μεταβλητής. Ειδικότερα, η στήλη Freq. (frequency) δείχνει τη συχνότητα των εμφανίσεων ανά κατηγορική μεταβλητή, η στήλη Percent δίνει την ποσοστιαία αναλογία κάθε κατηγορικής μεταβλητή, επί του συνόλου και η στήλη Cum. (cumulative percentage) δίνει το αθροιστικό ποσοστό, συγκεντρώνοντας τα ποσοστά αθροιστικά από πάνω προς τα κάτω.

Συγκεκριμένα αναλύθηκε η συχνότητα παρατήρησης για την κάθε κατηγορική μεταβλητή που απορρέει από τις παρακάτω ερωτήσεις των Ερωτηματολογίων Προόδου των Προγραμμάτων Mentoring.

Για την κατηγοριοποίηση των έξι περιόδων ελέγχου της προόδου των Προγραμμάτων μέσω των αντίστοιχων Ερωτηματολογίων, δημιουργήθηκε η μεταβλητή ***exact time period***, η οποία παρουσιάζει (*Πίνακας 7.2*) μια συσχέτιση τιμών ανά περίοδο και Πρόγραμμα εφαρμογής.

```
. tabulate exacttime
```

exact time period	Freq.	Percent	Cum.
1	33	20.50	20.50
2	24	14.91	35.40
3	20	12.42	47.83
4	35	21.74	69.57
5	27	16.77	86.34
6	22	13.66	100.00
Total	161	100.00	

```
.
end of do-file
```

***Πίνακας** 7.2 Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής exact time period*

Συγκεκριμένα, στην 1η και 4η περίοδο (έναρξη των δύο κύκλων), το ποσοστό συμμετοχής κυμαίνεται περίπου στο 21% (20,50% και 21,74% αντίστοιχα). Στη 2η και 5η περίοδο (ενδιάμεση φάση) ανέρχεται σε 14,91% και 16,77%, ενώ στις τελικές περιόδους (3η και 6η) διαμορφώνεται σε 12,42% και 13,66% αντίστοιχα.

Λαμβάνοντας υπόψη τον συνολικό αριθμό των φοιτητών και αποφοίτων της συγκεκριμένης Σχολής (Σ.Κ.Ε.), θα μπορούσαμε να θέσουμε για μελλοντική έρευνα εάν αυτό αποτελεί το ανώτατο ποσοστό συμμετοχής σε Προγράμματα mentoring ή υπάρχουν περιθώρια αύξησης.

Για την ερώτηση: «Συμμετέχετε στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής ως Mentor ή Mentee;» δημιουργήθηκε η κατηγορική μεταβλητή ***role*** όπου σε συνολικό δείγμα 161 απαντήσεων, το 58,39% (n=94) προέρχεται από Mentors και το 41,61% (n=67) από Mentees. *(Πίνακας 7.3)*.

```
. tabulate role
```

role	Freq.	Percent	Cum.
Mentee	67	41.61	41.61
Mentor	94	58.39	100.00
Total	161	100.00	

Πίνακας 7.3 - Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής role

Για την ερώτηση: «Ποιο μέσο χρησιμοποιείται πιο συχνά στην επικοινωνία σας;» δημιουργήθηκε η μεταβλητή ***communicationvia*** με απαντήσεις κατηγορίας ως εξής: 1: «email», 2: «phone»,3: «viber», 4: «skype» και 5: «face to face». Με ποσοστό 33,54% η επικοινωνία μέσω τηλεφώνου επικρατεί των υπόλοιπων επιλογών (*Πίνακας 7.4)*.

. tab communicationvia

communicationvia	Freq.	Percent	Cum.
Email	33	20.50	20.50
Phone	54	33.54	54.04
Viber	37	22.98	77.02
Skype	31	19.25	96.27
Face to Face	6	3.73	100.00
Total	161	100	

Πίνακας 7.4 – Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής communicationvia

Για την ερώτηση: «Πόσο συχνή είναι η επικοινωνία σας;» δημιουργήθηκε η μεταβλητή ***freqcomn*** με δυνατότητα απάντησης: 1: «2-3φ/εβδομάδα», 2: «1φ/εβδομάδα», 3: «1φ/2 εβδομάδες» και 4:«1φ/μήνα» (Π*ίνακας 7.5*).

Η επιλογή «1 φορά το μήνα» συγκεντρώνει την πλειοψηφία με 56,52% ακολουθούμενη από την επιλογή «1 φορά ανά δύο εβδομάδες» με 32,30%.

. tab freqcomn

freqcomn	Freq.	Percent	Cum.
2-3φ/εβδομάδα	1	0.62	11.18
1φ/εβδομάδα	17	10.56	10.56
1φ/2 εβδομάδες	52	32.30	43.48
1φ/μήνα	91	56.52	56.52
Total	161	100	

Πίνακας 7.5 – Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής freqcomn

Για την ερώτηση: «Πόσο διαρκεί η επικοινωνία σας κάθε φορά;», δημιουργήθηκε η μεταβλητή ***Durcomn*** με επιλογές απάντησης: 1: «περίπου 15 λεπτά», 2: «περίπου 30 λεπτά», 3: «περίπου 60 λεπτά» και 4: «περισσότερο από 60 λεπτά». Με ποσοστό 31,06% η διάρκεια της επικοινωνίας είναι στην επιλογή «περίπου 60 λεπτά» (*Πίνακας 7.6*).

. tab Durcomn

Durcomn	Freq.	Percent	Cum.
Περίπου 15 λεπτά	36	22.36	22.36
Περίπου 30 λεπτά	34	21.12	43.48
Περίπου 60 λεπτά	50	31.06	74.53
Περισσότερα από 60 λεπτά	41	25.47	100.00
Total	161	100	

Πίνακας 7.6 - Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής Durcomn

Για την ερώτηση: «Ποιος είναι ο στόχος στον οποίο εργάζεστε αυτή την περίοδο», δημιουργήθηκε η μεταβλητή ***goalset*** με επιλογή απαντήσεων : 1: «Γνωριμία με τον επαγγελματικό κλάδο που ενδιαφέρει τον Mentee», 2: «Προετοιμασία C.V.», 3: «Προετοιμασία συνέντευξης», 4: «Προετοιμασία εξετάσεων και εργασιών» και 5: «Κανένας στόχος».

Με ποσοστό 47,83% η «Γνωριμία με τον επαγγελματικό κλάδο που ενδιαφέρει τον Mentee», τα ζεύγη επιλέγουν τον συγκεκριμένο στόχο για να εργαστούν.

Η επιλογή αυτή επιβεβαιώνει την αρχική ερευνητική μας υπόθεση σχετικά με την αγωνία των τελειοφοίτων/αποφοίτων για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Ακολουθούν η προετοιμασία εξετάσεων/εργασιών (17,39%), η προετοιμασία βιογραφικού σημειώματος (15,53%) και η προετοιμασία συνέντευξης (13,04%), ενώ ένα 6,21% δήλωσε πως δεν είχε θέσει σαφή στόχο (Πίνακας 7.7).

Σημειώνουμε ωστόσο, ότι σε ποσοστό 6,21% δεν είχαν τεθεί σαφείς στόχοι από τους εμπλεκόμενους, γεγονός που θα επηρεάσει την πορεία τους στα Προγράμματα Mentoring αλλά και τη συσχέτιση της συγκεκριμένης μεταβλητής με την αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης- όπως αυτή θα αναλυθεί παρακάτω (*Πίνακας 7.7).*

. tab goalset

goalset	Freq.	Percent	Cum.
Γνωριμία με τον επαγγελματικό κλάδο...	77	47.83	47.83
Προετοιμασία CV	25	15.53	63.35
Προετοιμασία Συνέντευξης	21	13.04	76.40
Προετοιμασία Εργασιών	28	17.39	93.79
Κανένας Στόχος	10	6.21	100.00
Total	161	100	

Πίνακας 7.7 – Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής goalset

Στην ερώτηση: «Ποιο είναι το ποσοστό ολοκλήρωσης, του στόχου στον οποίο εργαστήκατε αυτή την περίοδο;», δημιουργήθηκε η μεταβλητή ***percompl*** με

δυνατότητα επιλογής μίας εκ των απαντήσεων: 1: «>25%», 2:'>50%». 3: «>75%» και 4: «100%».

Ο στόχος ολοκληρώθηκε (100%) για το 12,9% των συμμετεχόντων, ενώ το 45,16% είχε ολοκληρώσει τουλάχιστον κατά 75%, τον στόχο στον οποίο εργαζόταν (*Πίνακας 7.8).* Σημειώνουμε ότι η συγκεκριμένη ερώτηση τέθηκε στις δύο τελευταίες περιόδους προόδου εκάστου Προγράμματος Mentoring γι' αυτό το λόγο, συλλέχθηκαν 93 απαντήσεις.

. tab percompl

percompl	Freq.	Percent	Cum.
>25%	12	12.90	12.90
>50%	27	29.04	41.94
>75%	42	45.16	87.09
100%	12	12.90	100.00
Total	93	100	

Πίνακας 7.8 – Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής percompl

Στην ερώτηση: «Πώς περιγράφετε τη σχέση που αναπτύσσετε με τον Mentor/Mentee;», δημιουργήθηκε η μεταβλητή ***effectiveness*** και οι απαντήσεις που δόθηκαν με διαβάθμιση τύπου Likert, έχουν ως εξής: 1: «Ανεπαρκής», 2: «Σχεδόν Ανεπαρκής», 3: «Ουδέτερη», 4: «Αρκετά Επαρκής» και 5: «Επαρκής».

Από τις απαντήσεις του *(Πίνακα 7.9)* παρατηρούμε «Επαρκής» η Μεντορική σχέση χαρακτηρίστηκε από το 64,60% των συμμετεχόντων στα ερωτηματολόγια, ενώ αθροιστικά (Επαρκής και Αρκετά Επαρκής) χαρακτήρισε τη σχέση τους το 83,85% των συμμετεχόντων.

Η συγκεκριμένη παρατήρηση, επιβεβαιώνει στατιστικά, την επιτυχία της διαδικασίας σύζευξης και των κριτηρίων που ακολουθήθηκαν καθώς διαπιστώνουμε ότι το ποσοστό των συμμετεχόντων που θεωρεί αποτελεσματική τη Μεντορική σχέση που ανέπτυξε, είναι εξαιρετικά σημαντικό. Το ποσοστό (αθροιστικά) 12% που χαρακτήρισε τη σχέση του ως Ανεπαρκή ή Σχεδόν Ανεπαρκή, περιορίζεται στο αναμενόμενο ποσοστό αστοχίας σύζευξης (Π*ίνακας 7.9)*.

Tabulate effectiveness

Effectiveness	Freq.	Percent	Com.
Ανεπαρκής	7	4.35	4.35
Σχεδόν Ανεπαρκής	5	3.11	7.46
Ουδέτερη	14	8.70	16.16
Αρκετά Επαρκής	31	19.24	35.40
Επαρκής	104	64.60	100.00
Total	161	100.00	

Πίνακας 7.9 - Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής effectiveness

Για την ερώτηση: «Μέχρι στιγμής η εμπειρία που αποκτάτε ανταποκρίνεται στις προσδοκίες που είχατε για το Πρόγραμμα Μεντορικής;» δημιουργήθηκε η μεταβλητή ***experience*** με δυνατότητα επιλογής διαβαθμισμένων απαντήσεων τύπου Likert ως εξής: 1: «Σημαντικά Κατώτερη των προσδοκιών μου»,2: «Κατώτερη των προσδοκιών μου», 3: «Όπως το περίμενα» 4: «Ανώτερη των προσδοκιών μου», και 5: «Σημαντικά Ανώτερη των προσδοκιών μου».

Από τον παρακάτω (*Πίνακα 7.10*) παρατηρούμε ότι θετική εμπειρία απέκτησαν με τη συμμετοχή τους στα Προγράμματα Mentoring το 81,89% των συμμετεχόντων, αξιολογώντας αθροιστικά τις απαντήσεις 3 έως 5 της κλίμακας.

```
. tabulate experience
```

experience	Freq.	Percent	Cum.
Όπως το περίμενα	57	35.40	35.40
Ανώτερη των προσδοκιών μου	54	33.54	68.94
Κατώτερη των προσδοκιών μου	20	12.42	81.37
Σημαντικά ανώτερη των προσδοκιών μου	21	13.04	94.41
Σημαντικά κατώτερη των προσδοκιών μου	9	5.59	100.00
Total	161	100.00	

Πίνακας 7.10 - Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής experience

Για την ερώτηση: «Είστε ικανοποιημένος/η με την πληροφορία που παρέχεται στην Πλατφόρμα Mentoring για τους στόχους του Προγράμματος τις αξίες που πρεσβεύει και τον τρόπο διεξαγωγής του;», δημιουργήθηκε η μεταβλητή ***satisfaction*** και οι απαντήσεις είχαν διακύμανση τύπου Likert ως εξής: 1: «Καθόλου Ικανοποιημένος», 2: «Σχετικά Ικανοποιημένος», 3: «Ικανοποιημένος» 4: «Αρκετά Ικανοποιημένος» και 5: «Πολύ Ικανοποιημένος».

Σημαντική είναι η ερμηνεία του συγκεκριμένου στατιστικού αποτελέσματος καθώς με ποσοστό 85,09% εκφράζεται η ικανοποίηση από τη χρήση της νεοσυσταθείσας Πλατφόρμας Mentoring. Η πλατφόρμα δημιουργήθηκε στα πλαίσια του αρχικού σχεδιασμού της παρούσας έρευνας, προκειμένου να αποτελέσει το σημείο επαφής, γνωριμίας και εξοικείωσης, των φοιτητών και αποφοίτων, με την έννοια της Μεντορικής – γεγονός που επετεύχθη *(Πίνακας 7.11)*.

```
. tabulate satisfaction
```

satisfaction	Freq.	Percent	Cum.
Αρκετά Ικανοποιημένος	47	29.19	29.19
Ικανοποιημένος	31	19.25	48.45
Καθόλου Ικανοποιημένος	10	6.21	54.66
Πολύ Ικανοποιημένος	59	36.65	91.30
Σχετικά Ικανοποιημένος	14	8.70	100.00
Total	161	100.00	

Πίνακας 7.11 - Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής satisfaction

Για την ερώτηση: «Θα προτείνατε σε άλλους Τελειόφοιτους/ Απόφοιτους, να συμμετέχουν σε επόμενο Πρόγραμμα Mentoring του Ε.Α.Π.;», δημιουργήθηκε η μεταβλητή ***suggestion*** με την επιλογή απάντησης : 1: «ΝΑΙ» και 2: «ΟΧΙ».

Με ποσοστό 90,48% ως ποσοστό πρόθεσης σύστασης, αποτυπώθηκε η πρόθεση των συμμετεχόντων να συστήσουν τα Προγράμματα Mentoring, σε άλλους φοιτητές και αποφοίτους. Η πρόθεση σύστασης είναι άκρως θετική (*Πίνακας 7.12*).

```
. tabulate suggestion
```

suggestion	Freq.	Percent	Cum.
1	38	90.48	90.48
2	4	9.52	100.00
Total	42	100.00	

```
.
end of do-file
```

Πίνακας 7.12 - Κατανομή Συχνοτήτων Μεταβλητής suggestion

7.2 Ανάλυση Συνοπτικών Στατιστικών ανά Χρονική Περίοδο (Breakdown of Summary Statistics)

Προκειμένου να μελετηθεί η εξέλιξη των δεικτών για κάθε μία από τις έξι περιόδους παρατήρησης, (N=6), εξετάστηκε η κεντρική τάση (Μέσος Όρος) και η μεταβλητότητα (Τυπική Απόκλιση) των κύριων μεταβλητών αξιολόγησης. (*Πίνακας 7.13).*

7.2.1. Κατηγορική μεταβλητή «Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής Σχέσης» (effectiveness)

Το σύνολο των δεδομένων, (N=161) κατηγοριοποιήθηκε σύμφωνα με την κατηγορική μεταβλητή της ***Αποτελεσματικότητας στη Μεντορική σχέση*** που αναπτύχθηκε μεταξύ του Mentor και του Mentee **(effectiveness),** για κάθε μία χρονική περίοδο χωριστά.

Ορίζουμε ως χρονική περίοδο 1 (exact time period 1), περίοδο 2 (exact time period 2)…. περίοδο 6 (exact time period 6), την αντίστοιχη περίοδο αποστολής των Ερωτηματολογίων Προόδου των Προγραμμάτων Mentoring.

```
. by exacttime,sort: summarize effectiveness

-------------------------------------------------------------------------------
-> exacttimeperiod = 1

    Variable |        Obs        Mean    Std. Dev.       Min        Max
-------------+---------------------------------------------------------
effectiven~s |         33    4.151515    1.227834         1          5

-------------------------------------------------------------------------------
-> exacttimeperiod = 2

    Variable |        Obs        Mean    Std. Dev.       Min        Max
-------------+---------------------------------------------------------
effectiven~s |         24    4.166667    1.203859         1          5

-------------------------------------------------------------------------------
-> exacttimeperiod = 3

    Variable |        Obs        Mean    Std. Dev.       Min        Max
-------------+---------------------------------------------------------
effectiven~s |         20        3.65    1.225819         1          5

-------------------------------------------------------------------------------
-> exacttimeperiod = 4

    Variable |        Obs        Mean    Std. Dev.       Min        Max
-------------+---------------------------------------------------------
effectiven~s |         35    4.542857    1.010034         1          5

-------------------------------------------------------------------------------
-> exacttimeperiod = 5

    Variable |        Obs        Mean    Std. Dev.       Min        Max
-------------+---------------------------------------------------------
effectiven~s |         27    4.740741    .5256931         3          5
```

Πίνακας 7.13 -Περιγραφικά Στατιστικά της Μεταβλητής effectiveness ανά Περίοδο

Διάγραμμα Εξέλιξης Αποτελεσματικότητας ανά Ρόλο και Περίοδο

Από το Διάγραμμα Εξέλιξης Αποτελεσματικότητας ανά Ρόλο και Περίοδο (*effectiveness rate*) των Προγραμμάτων *(Γράφημα 7.1)* παρατηρούμε ότι οι προσδοκίες του Mentor και του Mentee, για το Πρόγραμμα Mentoring που συμμετέχει στην περίοδο 1 και 4 (exact time period 1, 4), αποτιμώνται με μια υψηλή αξιολόγηση της Μεντορικής σχέσης, η οποία μάλιστα, μόλις ξεκίνησε.

Παράδοξο από τη μια και άκρως γοητευτικό από την άλλη, αν αναλογιστούμε ότι οι συμμετέχοντες επιθυμούν η σχέση –στη οποία εμπλέκονται με τον ρόλο του Mentor ή

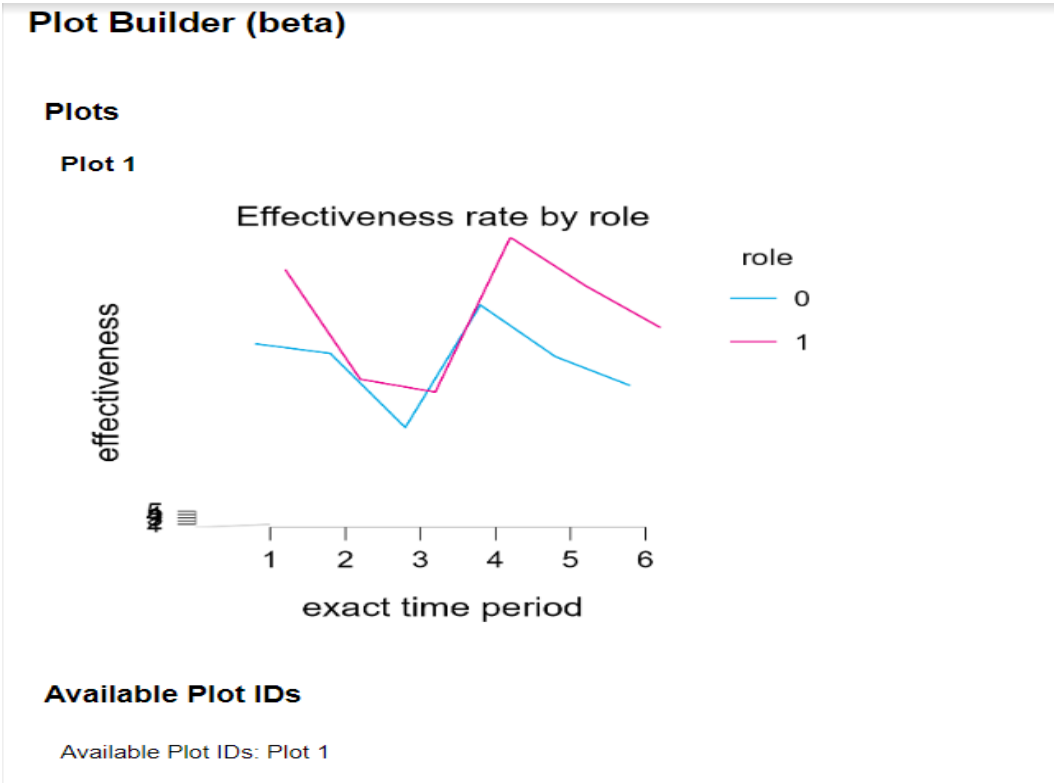
του Mentee– να αποδώσει στο μέγιστο των προσδοκιών τους, τόσο για τους ίδιους όσο και για το έτερο μέλος της μεντορικής σχέσης τους.

Η αρχική αυτή «υπερτιμημένη» προσδοκία αποτυπώνεται στις υψηλές βαθμολογίες των πρώτων περιόδων (1 και 4).

Στη συνέχεια, η πορεία και η φυσική τριβή της σχέσης εντός των προγραμμάτων (περίοδοι 2 και 5) επιφέρει τις πρώτες μεταβολές, καθώς η ιδεατή εικόνα έρχεται αντιμέτωπη με την πράξη.

Στην τελική φάση ολοκλήρωσης (περιόδοι 3 και 6), η καταγραφόμενη κάμψη των δεικτών αναδεικνύει μια τάση «ορθολογικής προσγείωσης» και σύγκλισης με την αντικειμενική πραγματικότητα.

Σε μια δεύτερη ανάγνωση αυτής της διαχρονικής πορείας, επιβεβαιώνεται ότι παρά τη φυσιολογική κόπωση ή τις επιμέρους αστοχίες του τέλους, το τελικό αποτύπωμα παραμένει ισχυρό, πιστοποιώντας τη θετική επίδραση που έχει ο θεσμός τόσο στους ίδιους τους εμπλεκόμενους όσο και στη συνολική βιωσιμότητα του Προγράμματος Mentoring.



Γράφημα 7.1 Διάγραμμα Εξέλιξης Αποτελεσματικότητας ανά Ρόλο και Περίοδο

7.2.2. Κατηγορική μεταβλητή «Εμπειρία από τη συμμετοχή στα Προγράμματα Mentoring» *(experience)*

Συνεχίζοντας την Ανάλυση των Συνοπτικών Στατιστικών ανά Χρονική Περίοδο, ακολουθεί η ανάλυση για το σύνολο των δεδομένων, (N=161) το οποίο κατηγοριοποιήθηκε σύμφωνα με την κατηγορική μεταβλητή της ***Εμπειρίας*** από τη Συμμετοχή του δείγματος στα Προγράμματα Mentoring (***experience***), για κάθε μία χρονική περίοδο χωριστά. Ορίζουμε ως χρονική περίοδο 1 (exact time period 1), περίοδο 2 (exact time period 2)…. Περίοδο 6 (exact time period 6), την αντίστοιχη περίοδο αποστολής των Ερωτηματολογίων Προόδου των Προγραμμάτων Mentoring.

Για κάθε μία από τις έξι περιόδους παρατήρησης, (N=6), μετρούμε ξεχωριστά την κεντρική τάση (central tendency) όπως αυτή διαμορφώνεται από την Μέση τιμή (Mean) αλλά και την μεταβλητότητα (variability) των παρατηρήσεών μας, όπως αυτή διαμορφώνεται από την τιμή της Τυπικής Απόκλισης (std.deviation). Επίσης λαμβάνουμε τις Minimum και Maximum τιμές, όπως φαίνεται στον (*Πίνακα 7.14).*

```
. by exacttime, sort:summarize experience
```

-> exacttimeperiod = 1

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
experience	33	3.030303	1.185455	1	5

-> exacttimeperiod = 2

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
experience	24	3	1.021508	1	5

-> exacttimeperiod = 3

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
experience	20	3.2	1.005249	1	5

-> exacttimeperiod = 4

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
experience	35	3.685714	1.105373	1	5

-> exacttimeperiod = 5

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
experience	27	3.666667	.877058	2	5

-> exacttimeperiod = 6

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
experience	22	3.5	.6725927	2	4

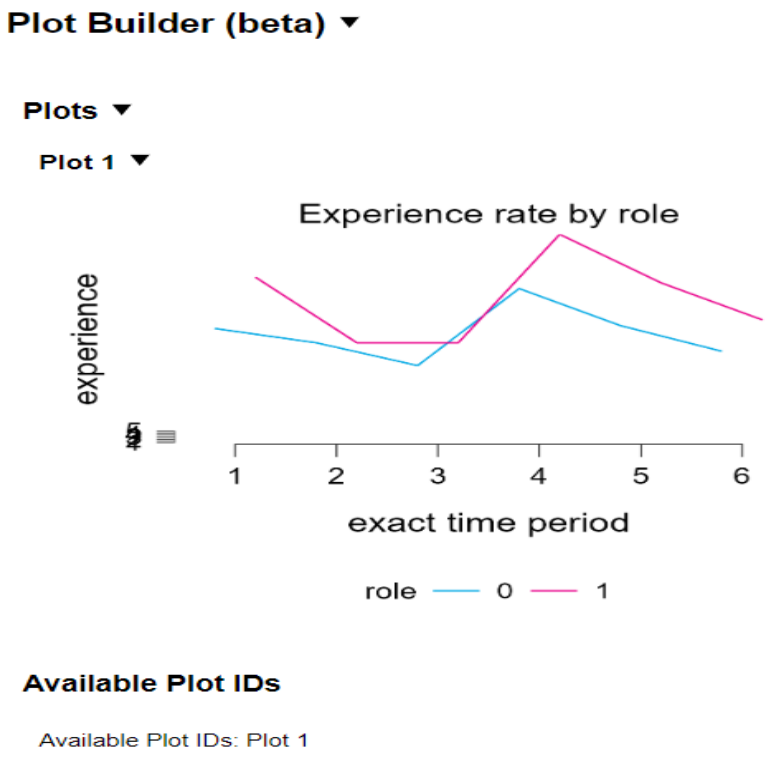
Πίνακας 7.14 - Περιγραφικά Στατιστικά της Μεταβλητής experience ανά Περίοδο

Διάγραμμα Σύγκλισης της Εμπειρίας από τη συμμετοχή στα Προγράμματα Mentoring (experience rate), ανά ρόλο Mentor/Mentee

Διαγραμματικά, ακολουθεί η απεικόνιση της *Εμπειρίας* των Mentors και Mentees *(Γράφημα 7.2*) από τη συμμετοχή τους στα Προγράμματα Mentoring.

Η γραμμική απεικόνιση των απαντήσεων των Mentors για την εμπειρία τους, απεικονίζεται με ροζ χρώμα και των Mentees με γαλάζια γραμμή.

Παρατηρούμε ότι τόσο οι απαντήσεις των Mentors όσο και των Mentees, ακολουθούν την κεντρική τάση και κυμαίνονται ανοδικά με το πέρασμα του χρόνου, εκφράζοντας το θετικό αποτύπωμα των Προγραμμάτων Mentoring στην πιο ώριμη φάση συμμετοχής τους σε αυτά.



Γράφημα 7.2 Διάγραμμα Εξέλιξης Εμπειρίας ανά Ρόλο και Περίοδο

Όπως αποτυπώνεται στον Πίνακα 7.14 και οπτικοποιείται στο Γράφημα 7.2, κατά τον Β' Κύκλο εφαρμογής του Προγράμματος Mentoring, η μέση τιμή της εμπειρίας ξεκινά από υψηλά επίπεδα (M=3,68) στην περίοδο 4), εμφανίζει οριακή κάμψη κατά την ενδιάμεση περίοδο υλοποίησης (M=3,66) στην περίοδο 5) και υποχωρεί περαιτέρω

στην τελική φάση ολοκλήρωσης (M=3,50) στην περίοδο 6). Η φθίνουσα αυτή πορεία επιβεβαιώνει διαγραμματικά ότι οι αρχικές, υψηλές προσδοκίες των φοιτητών και αποφοίτων έρχονται σε σύγκλιση με την αντικειμενική πραγματικότητα στο τέλος του προγράμματος.

Παρά την αναμενόμενη αυτή κάμψη λόγω της φυσικής κόπωσης ή των αυξημένων απαιτήσεων, οι δείκτες παραμένουν σε σαφώς θετική κατεύθυνση, αναδεικνύοντας τη χρησιμότητα και την ανάγκη υποστήριξης τέτοιων δομών Mentoring εντός του Πανεπιστημιακού Ιδρύματος.

Έλεγχος Κανονικότητας (Test of Normality)

Πριν από την εφαρμογή επαγωγικών στατιστικών ελέγχων, εξετάστηκε η προϋπόθεση της κανονικής κατανομής των μεταβλητών στο δείγμα (N=161) μέσω της δοκιμασίας Shapiro-Wilk (W).

Η μηδενική υπόθεση (H_0) ορίζει ότι τα δεδομένα ακολουθούν την κανονική κατανομή.

Test of Normality (Shapiro-Wilk)

	W	p
exact time period	0.901	< .001
role	0.626	< .001
communicationvia	0.896	< .001
Durcomn	0.857	< .001
freqcomn	0.673	< .001
goalset	0.736	< .001
percompl	0.867	< .001
effectiveness	0.648	< .001
experience	0.902	< .001
satisfaction	0.842	< .001
suggestion	0.335	< .001

Note. Significant results suggest a deviation from normality.

Πίνακας 7.15 - Έλεγχος Κανονικότητας Shapiro-Wilk

Όπως προκύπτει από τον Πίνακα 7.15, οι τιμές της στατιστικής σημαντικότητας για όλες τις μεταβλητές είναι εξαιρετικά χαμηλές ($p < ,001$). Ως εκ τούτου, η μηδενική

υπόθεση απορρίπτεται, γεγονός που υποδηλώνει σημαντική απόκλιση των δεδομένων από την κανονική κατανομή. Η παραβίαση της κανονικότητας, σε συνδυασμό με τη φύση των μεταβλητών (κατηγορικές κλίμακες Likert), καθιστά ακατάλληλη τη χρήση παραμετρικών ελέγχων (όπως το One-sample T-test). Συνεπώς, για την περαιτέρω στατιστική ανάλυση και τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων κρίνεται αναγκαία η αποκλειστική χρήση μη παραμετρικών ελέγχων (non-parametric tests).

7.3 Ανάλυση Συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών (Correlation Analysis)

Η ανάλυση συσχετίσεων είναι μια στατιστική τεχνική η οποία χρησιμοποιείται για να καθορίσει εάν και κατά πόσο, συσχετίζονται μεταξύ τους, τα ζεύγη των μεταβλητών, μέσω της εξέτασης της συνδιακύμανσής τους. Αυτό μπορεί να εκτιμηθεί, μετρώντας τη συνδιακύμανση (covariance) των μεταβλητών. Ο συντελεστής συσχέτισης που χρησιμοποιούμε είναι ο δείκτης Pearson (Pearson's correlation coefficient) και ορίζεται ως «r». Κυμαίνεται από -1.0 έως +1.0.

Όσο πιο κοντά βρίσκεται ο συντελεστής συσχέτισης r στις τιμές -1 ή +1 τόσο πιο σημαντικά συσχετίζονται μεταξύ τους οι μεταβλητές που εξετάζουμε. Τιμές πλησίον του μηδενός υποδηλώνουν την απουσία γραμμικής συσχέτισης. Τιμές κοντά στο +1, υποδηλώνει μία ισχυρά θετική συσχέτιση (strong positive correlation) καθώς η μία μεταβλητή αυξάνει, η άλλη μεταβλητή αυξάνεται επίσης. Αντίθετα, τιμές κοντά στο -1 υποδηλώνουν μια ισχυρή αρνητική συσχέτιση (strong negative correlation), κατά την οποία η αύξηση της μίας μεταβλητής συνεπάγεται τη μείωση της άλλης. Ακολουθεί πίνακας (*Πίνακας 7.16)* συσχέτισης των μεταβλητών της έρευνας (correlation matrix table).

```
. correlate
(obs=42)
```

	exactt~d	role	commun~a	freqcomn	Durcomn	goalset	percompl	effect~s	experi~e	satisf~n	sugges~n
exacttimep~d	1.0000										
role	0.0413	1.0000									
communicat~a	0.1026	-0.1332	1.0000								
freqcomn	-0.2392	0.1125	-0.2547	1.0000							
Durcomn	-0.0773	0.0069	0.6305	-0.1591	1.0000						
goalset	-0.2946	-0.0293	-0.3126	-0.1050	-0.0242	1.0000					
percompl	0.1871	0.0378	0.3621	-0.2887	0.2844	0.1276	1.0000				
effectiven~s	0.5451	0.0771	-0.1300	-0.2834	-0.1739	-0.1447	0.2392	1.0000			
experience	0.1783	-0.0327	-0.1307	-0.1761	0.0770	0.0346	0.3136	0.7168	1.0000		
satisfaction	0.2500	0.0221	-0.3238	0.1450	-0.2564	0.0202	0.0616	0.6664	0.6461	1.0000	
suggestion	-0.1779	-0.0468	0.3243	0.1976	0.1237	-0.1352	-0.0637	-0.3825	-0.4276	-0.3851	1.0000

Πίνακας 7.16 - Πίνακας Συσχετίσεων Pearson (Listwise Deletion, obs=42)

Ωστόσο, το πρόγραμμα STATA, στον παραπάνω πίνακα matrix, χρησιμοποίησε μόνο τις μεταβλητές που έχουν όλες τις τιμές τους. Δηλαδή, για τις ελλείπουσες τιμές (missing values), δεν χρησιμοποιεί καθόλου την μεταβλητή.

Για το λόγο αυτό, ακολουθεί ο (*Πίνακας 7.17)* ***Matrix*** με συσχέτιση ανά ζεύγος (Pairwise Correlation).

```
. pwcorr, obs
```

	exactt~d	role	commun~a	freqcomn	Durcomn	goalset	percompl
exacttimep~d	1.0000						
	161						
role	0.0004	1.0000					
	161	161					
communicat~a	0.0519	-0.1236	1.0000				
	161	161	161				
freqcomn	-0.0996	0.0446	-0.1666	1.0000			
	161	161	161	161			
Durcomn	-0.0092	-0.0927	0.4835	-0.0874	1.0000		
	161	161	161	161	161		
goalset	-0.1776	0.0697	-0.1699	-0.0120	-0.2136	1.0000	
	161	161	161	161	161	161	
percompl	0.1743	-0.0297	0.3615	-0.1839	0.2211	0.1375	1.0000
	93	93	93	93	93	93	93
effectiven~s	0.2587	-0.1844	0.1997	-0.2930	0.1926	-0.1740	0.3031
	161	161	161	161	161	161	93
experience	0.2367	-0.1199	0.1582	-0.1742	0.3362	-0.3668	0.1983
	161	161	161	161	161	161	93
satisfaction	0.2554	-0.0894	-0.1307	0.0024	-0.0148	-0.2588	0.0701
	161	161	161	161	161	161	93
suggestion	-0.1779	-0.0468	0.3243	0.1976	0.1237	-0.1352	-0.0637
	42	42	42	42	42	42	42

	effect~s	experi~e	satisf~n	sugges~n
effectiven~s	1.0000			
	161			
experience	0.5490	1.0000		
	161	161		
satisfaction	0.4673	0.5448	1.0000	
	161	161	161	
suggestion	-0.3825	-0.4276	-0.3851	1.0000
	42	42	42	42

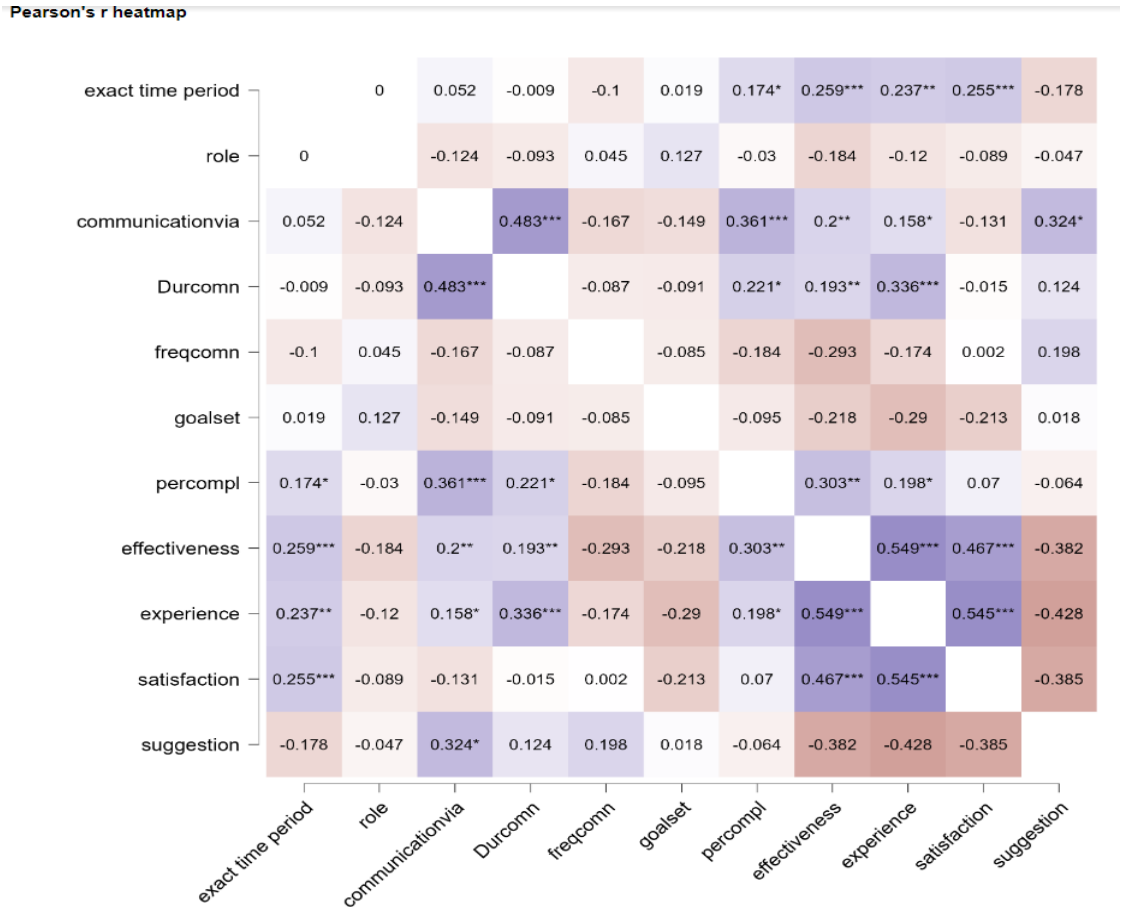
Πίνακας 7.17 Πίνακας Διμερών Συσχετίσεων ανά Ζεύγος (Pairwise Correlations)

Προκειμένου να εξετάσουμε εάν η συσχέτιση μεταξύ δύο μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντική (statistically significant), παρατηρούμε τις τιμές p-value. Συγκεκριμένα, το επίπεδο στατιστικής σπουδαιότητας για μία μεταβλητή, αναφέρεται στην πιθανότητα

κατά την οποία - η σχέση συσχέτισης που παρατηρούμαι μεταξύ δύο μεταβλητών - να είναι τυχαία και όχι πραγματική. Με αυτό τον τρόπο καθορίζουμε εάν η επίδραση μιας μεταβλητής, είναι στατιστικά σημαντική.

Εάν η p- value είναι μικρότερη της 0.01 ($p < 0.01$), τότε η συσχέτιση είναι πολύ σημαντική στατιστικά και εμφανίζεται με τη σήμανση (***). Εάν η τιμή της p- value είναι μικρότερη του 0.05 ($p < 0.05$), τότε η συσχέτιση είναι στατιστικά σημαντική και εμφανίζεται με τη σήμανση (**). Εάν η p- value είναι μεγαλύτερη ή ίση με 0.10 ($p \leq 0.10$), τότε η συσχέτιση είναι οριακά σημαντικά στατιστικά και εμφανίζεται με τη σήμανση (*). Σημειώνουμε ότι η τιμή της p-value δεν εξηγεί το μέγεθος της επίδρασης της μεταβλητής μας, παρά μόνο ότι δεν είναι τυχαία.

Ο παρακάτω πίνακας Pearson's hotmap (*Πίνακας 7.18)*, παρουσιάζει χρωματικά τη διαβάθμιση και τη σημαντικότητα των συντελεστών συσχέτισης κατά Pearson, οι οποίοι παρατίθενται στο Παράρτημα Γ2.



Πίνακας 7.18 -Χάρτης Θερμότητας (Heatmap) των Συσχετίσεων Pearson's r

Με βάση τις τιμές των συντελεστών συσχέτισης r και των επιπέδων σημαντικότητας, αποδεικνύεται ότι τα ακόλουθα ζεύγη μεταβλητών παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις:

Η *αποτελεσματικότητα* του Προγράμματος Mentoring συγκριτικά με το μέσο επικοινωνίας (*communicationvia*) συνδέεται θετικά και είναι στατιστικά σημαντικά.

Από τις τιμές p-value και του συντελεστή συσχέτισης r παρατηρούμε ότι τα παρακάτω ζεύγη μεταβλητών συσχετίζονται θετικά και είναι στατιστικώς σημαντικά.

Η *χρονική περίοδος* ελέγχου της προόδου των Προγραμμάτων συσχετίζεται θετικά και είναι στατιστικώς σημαντική η συσχέτιση, με την *αποτελεσματικότητα* της Μεντορικής σχέσης [*Exact time period vs effectiveness (r=0.259)*] καθώς και με το *μέσο* που επιλέγουν να επικοινωνήσουν οι Mentors και Mentees μεταξύ τους [*exact time period vs experience (r=0.237)].*

Θετική συσχέτιση και στατιστικώς σημαντική, εμφανίζει η μεταβλητή του *μέσου* επικοινωνίας με τη *διάρκεια* της επικοινωνίας *[communicationvia vs. Durcomn (r=0.483)],* καθώς και με το *ποσοστό επίτευξης του στόχου* [*communicationvia vs. percompl (r=0.361)].* Επίσης παρατηρούμε να έχει θετική συσχέτιση και να είναι στατιστικώς σημαντική, το *μέσον επικοινωνίας* με την αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης [*communicationvia vs effectiveness (r= 0.200)].*

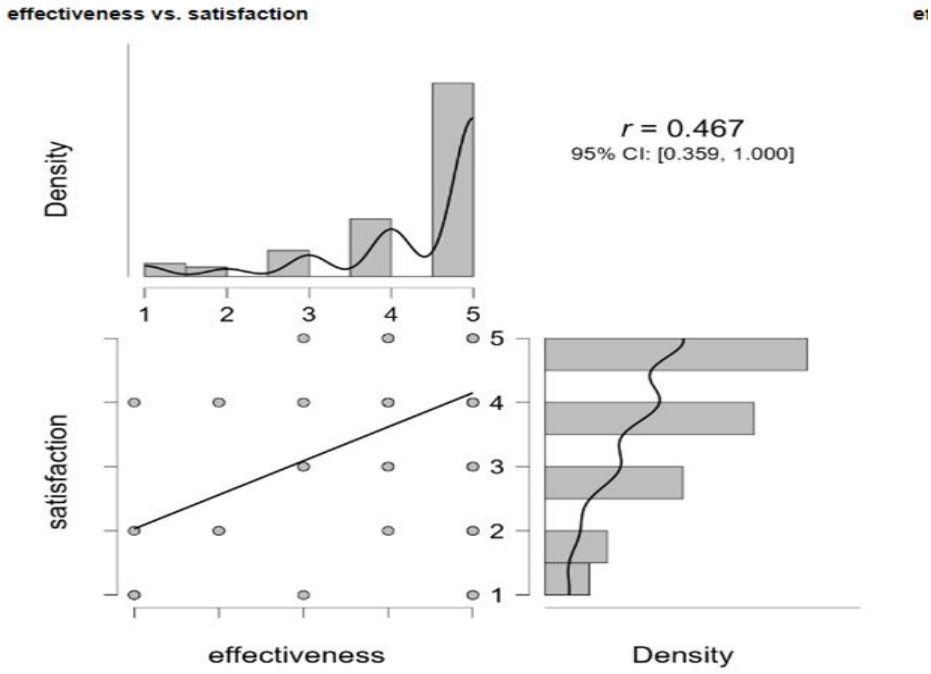
Η μεταβλητή της διάρκειας στην επικοινωνία των συμμετεχόντων, συσχετίζεται θετικά και είναι στατιστικώς σημαντική με την αποτελεσματικότητα της Μεντορικής Σχέσης [Durcomn vs experience (r=0.336)].

Η μεταβλητή της *Εμπειρίας* (*experience*) που απέκτησαν οι τελειόφοιτοι και απόφοιτοι, ως mentors Mentees, στα Προγράμματα Mentoring, συσχετίζεται θετικά και είναι στατιστικώς σημαντική, με την ικανοποίηση που έχουν από τη χρήση της Πλατφόρμας Mentoring [experience vs satisfaction (r=0.545)].

Επίσης, η μεταβλητή της *Αποτελεσματικότητας* στην Μεντορική σχέση, συσχετίζεται θετικά και είναι στατιστικώς σημαντική, με την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τη χρήση της Πλατφόρμας Mentoring, [effectiveness vs satisfaction (r=0,467)].

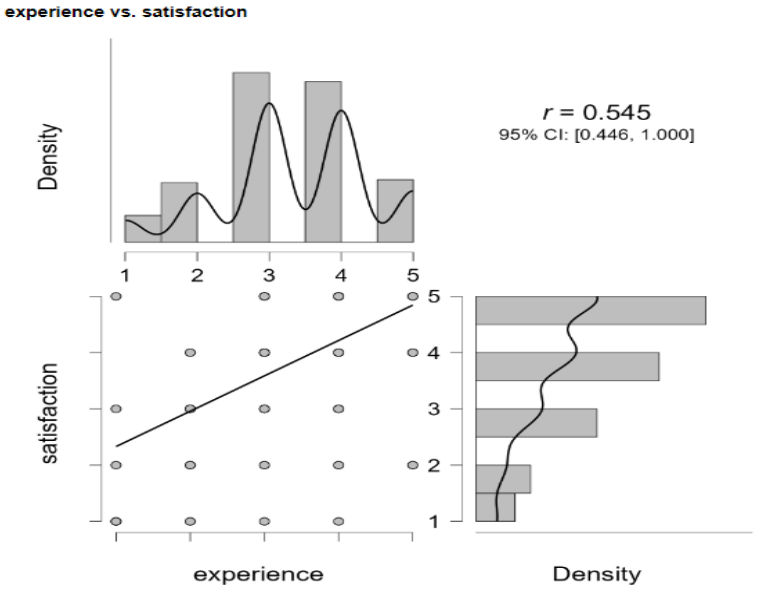
Ενδεικτικά παραθέτουμε διαγραμματικά την ισχυρά θετική συσχέτιση και στατιστικώς σημαντική, της μεταβλητής της *Αποτελεσματικότητας* στην Μεντορική σχέση

(effectiveness) με την *Ικανοποίηση* από τη χρήση της Πλατφόρμας Mentoring *(satisfaction),* στο *Γράφημα 7.3*.



Γράφημα 7.3 Διάγραμμα Διασποράς και Κατανομή Πυκνότητας: effectiveness vs. satisfaction

Ακόμη ισχυρότερη θετική συσχέτιση και στατιστικώς σημαντική παρουσιάζει η μεταβλητή της *Εμπειρίας* από τη συμμετοχή των τελειόφοιτων και απόφοιτων στα Προγράμματα Mentoring με την *Ικανοποίηση* που εξέφρασαν από την χρήση των πληροφοριών στην Πλατφόρμα Mentoring (*Γράφημα 7.4*).



Γράφημα 7.4 Διάγραμμα Διασποράς και Κατανομή Πυκνότητας: experience vs. satisfaction

Τα υπόλοιπα διαγράμματα συσχέτισης παρατίθενται στο Παράρτημα Γ3.

Αντίθετα, στατιστικά σημαντικές αρνητικές συσχετίσεις εντοπίζονται ανάμεσα στην Αποτελεσματικότητα ή την Εμπειρία και την επιθυμία Σύστασης (suggestion), γεγονός που συνδέεται άμεσα με την κωδικοποίηση της μεταβλητής (όπου 1=ΝΑΙ και 2=ΟΧΙ), επιβεβαιώνοντας ότι η υψηλότερη ικανοποίηση συμβαδίζει με τη θετική πρόθεση σύστασης (τιμή 1).

Αναλυτικότερα, εμφανίζονται στο Παράρτημα Γ2, Γ3.

7.4 Ανάλυση με σύγκριση αναλογίας κατηγορικών μεταβλητών μεταξύ ομάδων (comparing categorial variables across groups) (Chi - Squared test)

Δεδομένου ότι τα δεδομένα της έρευνας παρουσιάζουν σημαντική απόκλιση από την κανονική κατανομή (όπως διαπιστώθηκε στον έλεγχο Shapiro-Wilk), η στατιστική ανάλυση βασίζεται αποκλειστικά σε μη παραμετρικές δοκιμασίες (non-parametric tests). Ο έλεγχος ανεξαρτησίας X^2 κατά Pearson (χ^2 test of independence) αποτελεί την καταλληλότερη επιλογή για τη σύγκριση των ποσοστών των κατηγορικών μεταβλητών, καθώς επιτρέπει τον έλεγχο της ύπαρξης στατιστικά σημαντικής σχέσης μεταξύ δύο ποιοτικών μεταβλητών χωρίς να προαπαιτείται κανονικότητα.

Για τη διεξαγωγή του τεστ συνάφειας, εκφράζουμε μια μηδενική υπόθεση (H0) και μια εναλλακτική υπόθεση (H1). Συγκεκριμένα:

H0: Δεν υπάρχει καμία σχέση ανάμεσα στις δύο μεταβλητές δηλαδή κινούνται ανεξάρτητα (δεν υφίσταται σχέση).

H1: Υπάρχει σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών ανεξαρτήτως του είδους της σύνδεσης (υφίσταται στατιστικά σημαντική σχέση).

Η λήψη απόφασης βασίζεται στην τιμή της στατιστικής σημαντικότητας (Pr ή p-value). Εάν η τιμή p είναι μικρότερη από το καθορισμένο επίπεδο σημαντικότητας ($p < 0.05$), η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται ως μη συμβατή με τα δεδομένα.

Η σχέση ελέγχεται από τις τιμές p-value η οποία υπολογίζεται από την τιμή του X^2 και τους βαθμούς ελευθερίας. Αν η τιμή p είναι μικρότερη από ένα προκαθορισμένο επίπεδο σημαντικότητας (π.χ. $p>0.05$), τότε απορρίπτουμε την H_0 (δηλαδή, δεν υπάρχει σχέση μεταξύ των μεταβλητών).

Στον Πίνακα 7.19 εξετάζεται η σχέση μεταξύ της Αποτελεσματικότητας της σχέσης (effectiveness) και του Ρόλου (role) Mentor/Mentee, δηλαδή εξετάζουμε εάν συνδέεται το επίπεδο της *Αποτελεσματικότητας* με την ιδιότητα του κάθε ρόλου. Ελέγχουμε με το chi- squared test εάν οι δύο μεταβλητές είναι ανεξάρτητες ή υπάρχει κάποια σχέση, μεταξύ τους.

Συγκεκριμένα η μηδενική υπόθεση διαμορφώνεται ως εξής:

H_0 – οι μεταβλητές effectiveness και role δεν έχουν σχέση μεταξύ τους και είναι ανεξάρτητες

Ενώ η εναλλακτική υπόθεση διαμορφώνεται ως εξής:

H_1- οι μεταβλητές effectiveness και role έχουν σχέση.

```
. tabulate effectiveness role,chi2
```

effectiven ess	role 0	1	Total
1	0	7	7
2	2	3	5
3	4	10	14
4	13	18	31
5	48	56	104
Total	67	94	161

```
          Pearson chi2(4) =   6.8582   Pr = 0.144

.
end of do-file
```

Πίνακας 7.19 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ²: effectiveness vs. role

Παρατηρούμε ότι η τιμή Pr = 0.144 άρα είναι >P- value >0.05. Συνεπώς η μηδενική υπόθεση ισχύει καθώς δεν υπάρχουν αρκετές αποδείξεις ότι οι μεταβλητές αυτές, συνδέονται.

Στον παρακάτω (*Πίνακα 7.20),* εξετάζουμε την τιμή X^2 για την κατηγορική μεταβλητή της *Αποτελεσματικότητας* (*effectiveness*) στην Μεντορική σχέση και για την κατηγορική μεταβλητή του Μέσου επικοινωνίας (*communicationvia*).

Παρατηρούμε ότι : Pr = 0.144, τιμή η οποία είναι μεγαλύτερη από το επίπεδο σημαντικότητας 0.05 (p > 0.05). Συνεπώς, η μηδενική υπόθεση δεν μπορεί να απορριφθεί, γεγονός που αποδεικνύει ότι η μεταβλητή της Αποτελεσματικότητας είναι **ανεξάρτητη** από την ιδιότητα του Ρόλου (Mentor ή Mentee).

Στον Πίνακα 7.20 εξετάζεται η σχέση της Αποτελεσματικότητας (effectiveness) με το Μέσο Επικοινωνίας (communicationvia).

Η παρατηρούμενη τιμή σημαντικότητας είναι εξαιρετικά υψηλή (Pr = 0.000 < 0.05). Ως εκ τούτου, η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται, επιβεβαιώνοντας την ύπαρξη σημαντικής σχέσης. Το είδος και η αμεσότητα του μέσου επικοινωνίας επιδρούν καθοριστικά στην εμπέδωση μιας αποτελεσματικής Μεντορικής σχέσης. Η αμεσότητα του μέσου επικοινωνίας, συμβάλλει στη δημιουργία αποτελεσματικής Μεντορικής

σχέσης, αμβλύνοντας τις όποιες αστοχίες ή στιγμές αμηχανίας που συνήθως προκύπτουν, στα πρώτα στάδια εφαρμογής των Προγραμμάτων Mentoring.

```
. tabulate effectiveness communicationvia, chi2
```

effectiveness	communicationvia					
	1	2	3	4	5	Total
1	5	2	0	0	0	7
2	0	2	1	0	2	5
3	5	5	1	3	0	14
4	9	10	5	7	0	31
5	14	35	30	21	4	104
Total	33	54	37	31	6	161

```
Pearson chi2(16) =  42.7394   Pr = 0.000
```

Πίνακας 7.20 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. communicationvia

Στον παρακάτω (*Πίνακα 7.21)* εξετάζουμε την τιμή X^2 για τις δύο κατηγορικές μεταβλητές, την *Αποτελεσματικότητα* στην Μεντορική σχέση με τη *Συχνότητα* (*freqcomn)* της *επικοινωνίας* που ανέπτυξαν οι εμπλεκόμενοι στην Μεντορική σχέση (Mentor- Mentee). Δηλαδή, ελέγχεται η σχέση της Αποτελεσματικότητας (effectiveness) με τη Συχνότητα Επικοινωνίας (freqcomn).

Συγκεκριμένα, το Pr= 0.044 <P-value=0.05. Εφόσον Pr = 0.044 < 0.05,

Άρα, απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση (H_0) καθώς οι δύο μεταβλητές συνδέονται σημαντικά μεταξύ τους.

Συμπεραίνεται ότι η συχνότητα επαφής του ζευγαριού συνδέεται άμεσα με την τελική αποτελεσματικότητα του Mentoring. Επομένως συμπεραίνουμε ότι η συχνότητα της επικοινωνίας, βελτιώνει τη μεταξύ τους Μεντορική σχέση και κατά συνέπεια, την αποτελεσματικότητα αυτής.

```
. tabulate effectiveness freqcomn, chi2
```

effectiveness	freqcomn 1	2	3	4	Total
1	0	0	0	7	7
2	0	0	0	5	5
3	0	0	5	9	14
4	1	0	7	23	31
5	16	1	40	47	104
Total	17	1	52	91	161

```
          Pearson chi2(12) =  21.4589   Pr = 0.044

.
end of do-file
```

Πίνακας 7.21 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. freqcomn

Στον παρακάτω (*Πίνακα 7.22*) μελετάται η σχέση της Αποτελεσματικότητας (effectiveness) του ζεύγους Mentor- Mentee με τη Διάρκεια Επικοινωνίας (Durcomn).

Συγκεκριμένα παρατηρούμε ότι το Pr=0.010 > p-value=0.005.

Συνεπώς, η μηδενική υπόθεση (H_0) απορρίπτεται, οδηγώντας στο συμπέρασμα ότι η Διάρκεια της Επικοινωνίας και η Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής Σχέσης είναι συνδέονται στατιαστικά.

```
. tabulate effectiveness Durcomn, chi2
```

effectiven ess	Durcomn 1	2	3	4	Total
1	6	0	1	0	7
2	0	1	1	3	5
3	4	5	3	2	14
4	8	4	12	7	31
5	18	24	33	29	104
Total	36	34	50	41	161

```
          Pearson chi2(12) =  26.3501   Pr = 0.010

.
end of do-file
```

Πίνακας 7.22 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. Durcomn

Στον παρακάτω (*Πίνακα 7.23)*, εξετάζουμε το ποσοστό συσχέτισης των δύο μεταβλητών, της *Αποτελεσματικότητας* της Μεντορικής σχέσης (*effectiveness*) και της Στοχοθεσίας *(goalset)* που έχουν θέσει οι συμμετέχοντες στην Μεντορική σχέση.

Η τιμή Pr=o < p-value = 0.05. Άρα, η μηδενική υπόθεση (H_0) απορρίπτεται καθώς υπάρχει σημαντική συσχέτιση των δύο κατηγορικών μεταβλητών.

Η θέσπιση κοινού στόχου για τον οποίο εργάζονται αμφότερα τα μέλη της Μεντορικής σχέσης, συμβάλλει στην αποτίμηση της σχέσης ως αποτελεσματικής.

```
. tabulate effectiveness goalset,chi2
```

effectiveness	goalset					
	1	2	3	4	5	Total
1	1	1	0	0	5	7
2	2	2	1	0	0	5
3	8	1	1	3	1	14
4	15	6	4	5	1	31
5	51	15	15	20	3	104
Total	77	25	21	28	10	161

```
          Pearson chi2(16) =  59.5781   Pr = 0.000

.
end of do-file
```

Πίνακας 7.23 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. goalset

Ακολουθεί στον (*Πίνακα 7.24)* ο έλεγχος της τιμής X^2 για τις κατηγορικές μεταβλητές της Αποτελεσματικότητας (effectiveness) και του Ποσοστού ολοκλήρωσης του τεθέντος στόχου (percompl). Η τιμή Pr = 0 < P-value = 0.05.

Άρα η μηδενική υπόθεση (H_0) απορρίπτεται καθώς ισχύει σημαντική σύνδεση των δύο κατηγορικών μεταβλητών.

Η επίτευξη του στόχου σε υψηλό ποσοστό ολοκλήρωσης, συνδέεται με την αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης καθώς η προσήλωση των εμπλεκομένων στο στόχο τους, δημιουργεί όραμα για την κοινή τους προσπάθεια και συμβάλλει στην αίσθηση Μεντορικού δεσμού η οποία αποπνέει από την ιδιότητα του ρόλου που έχουν αναλάβει.

```
. tabulate effectiveness percompl, chi2
```

effectiven ess	percompl 1	2	3	4	Total
1	2	0	0	0	2
2	3	0	0	2	5
3	3	1	4	1	9
4	1	8	7	1	17
5	3	18	31	8	60
Total	12	27	42	12	93

```
          Pearson chi2(12) =  39.3364   Pr = 0.000

.
end of do-file
```

Πίνακας 7.24 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. percompl

Εξαιρετικά σημαντική σύνδεση παρουσιάζουν οι κατηγορικές μεταβλητές της *Αποτελεσματικότητας (effectiveness)* και βιωμένης *Εμπειρίας (experience)* από τη συμμετοχή των τελειόφοιτων και απόφοιτων στα Προγράμματα Mentoring (*Πίνακας 7.25*).

Με ιδιαίτερα υψηλή στατιστική τιμή $\chi^2 = 121.80$ και $Pr = 0.000 < 0.05$

Άρα η μηδενική υπόθεση H_0 απορρίπτεται και ισχύει η εναλλακτική υπόθεση H_1 επιβεβαιώνοντας ότι η θετική αποτίμηση της εμπειρίας συνδέεται απόλυτα με την αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης.

```
. tabulate effectiveness experience, chi2
```

effectiven ess	experience 1	2	3	4	5	Total
1	6	1	0	0	0	7
2	0	2	3	0	0	5
3	1	4	9	0	0	14
4	0	3	16	11	1	31
5	2	10	29	43	20	104
Total	9	20	57	54	21	161

```
          Pearson chi2(16) = 121.8051   Pr = 0.000

.
end of do-file
```

Πίνακας 7.25 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. experience

Ακόμη υψηλότερη είναι η τιμή του X^2 στον έλεγχο για τη σχέση των κατηγορικών μεταβλητών της Αποτελεσματικότητας (effectiveness) και της Ικανοποίησης (satisfaction) των εμπλεκομένων από την εφαρμογή και χρήση των πληροφοριών που αναρτήθηκαν στην Πλατφόρμα Mentoring. Συγκεκριμένα η τιμή Pr = 0 < p – value = 0.05. (*Πίνακας 7.26*).

Άρα, η μηδενική υπόθεση H_0 απορρίπτεται.

Ισχύει η σημαντική ένδειξη σύνδεσης των δύο μεταβλητών, επιβεβαιώνοντας ότι η ικανοποίηση από την θεματολογία και τις πληροφορίες για την Μεντορική που βρήκαν οι συμμετέχοντες στην Πλατφόρμα, ενισχύει την αποτελεσματικότητα της Μεντορικής τους σχέσης.

```
. tabulate effectiveness satisfaction, chi2
```

effectiven ess	satisfaction 1	2	3	4	5	Total
1	5	1	0	1	0	7
2	0	3	0	2	0	5
3	1	0	10	2	1	14
4	0	1	7	18	5	31
5	4	9	14	24	53	104
Total	10	14	31	47	59	161

```
          Pearson chi2(16) = 121.9740   Pr = 0.000

.
end of do-file
```

Πίνακας 7.26 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. Satisfaction

Η σύνδεση των κατηγορικών μεταβλητών της *Αποτελεσματικότητας (effectiveness)* και της *Σύστασης (suggestion)* ελέγχεται με την τιμή X^2 όπου το Pr = 0.008 < p- value = 0.05 (*Πίνακας 7.27*).

Άρα, απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση (H_0) και ισχύει σημαντική σύνδεση των δύο μεταβλητών, επιβεβαιώνοντας ότι η αίσθηση υψηλής αποτελεσματικότητας στην Μεντορική σχέση, συμβάλει στην επιθυμία σύστασης νέων συμμετεχόντων στα Προγράμματα Mentoring.

```
. tabulate effectiveness suggestion, chi2
```

effectiveness	suggestion 1	2	Total
1	1	0	1
2	1	2	3
3	4	1	5
4	8	0	8
5	24	1	25
Total	38	4	42

```
          Pearson chi2(4) =  13.8379   Pr = 0.008

.
end of do-file
```

Πίνακας 7.27 Πίνακας Διασταύρωσης και Έλεγχος χ^2: effectiveness vs. Suggestion

Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν ότι η παροχή ποιοτικής πληροφορίας μέσω της πλατφόρμας ενδυναμώνει τη Μεντορική σχέση, ενώ η υψηλή αποτελεσματικότητα αποτελεί τον κύριο προσδιοριστικό παράγοντα για τη μελλοντική σύσταση του προγράμματος σε νέους φοιτητές.

7.5 Ανάλυση σύγκρισης των μέσων όρων μιας συνεχούς μεταβλητής σε διαφορετικές ομάδες (comparing the means of a continues variable across different groups).

Προκειμένου να εξεταστεί εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους των κύριων μεταβλητών αξιολόγησης ανάμεσα στις δύο ομάδες του ρόλου (role: Mentor = 1, Mentee = 0), εφαρμόστηκε η δοκιμασία ελέγχου t για ανεξάρτητα δείγματα (Independent Samples T-test). Επιπλέον, για τη μελέτη της ταυτόχρονης επίδρασης των κατηγορικών μεταβλητών στις μεταβλητές-στόχους, χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση διακύμανσης (Analysis of Variance - ANOVA).

7.5.1. Έλεγχος T-test για τη σύγκριση των μέσων όρων ανά Ρόλο

Η μηδενική υπόθεση (H_0) που εξετάζουμε είναι οι μέσοι όροι των δύο ομάδων (Mentors και Mentees) είναι ίσοι στον πληθυσμό, που σημαίνει ότι δεν υφίσταται διαφοροποίηση βάσει του ρόλου.

Η εναλλακτική υπόθεση (H_1) υποστηρίζει ότι οι μέσοι όροι διαφέρουν σημαντικά.

Τα αποτελέσματα αξιολογούνται με βάση τη δίπλευρη τιμή στατιστικής σημαντικότητας (p-value), όπου τιμές μικρότερες από το επίπεδο σημαντικότητας 0.05 ($p < 0.05$) οδηγούν στην απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης.

Στον Πίνακα 7.28 ελέγχεται η διαφοροποίηση του μέσου όρου της μεταβλητής της εμπειρίας (experience) ανάμεσα στις δύο ομάδες του ρόλου *role* (Mentor:1 Mentee:0).

```
. ttest experience, by(role)

Two-sample t test with equal variances
```

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf.	Interval]
0	67	3.507463	.1092161	.893972	3.289406	3.72552
1	94	3.255319	.1161183	1.125808	3.024731	3.485907
combined	161	3.360248	.0819752	1.040149	3.198355	3.522141
diff		.2521435	.1656251		-.0749655	.5792526

```
    diff = mean(0) - mean(1)                                      t =   1.5224
Ho: diff = 0                     degrees of freedom =      159

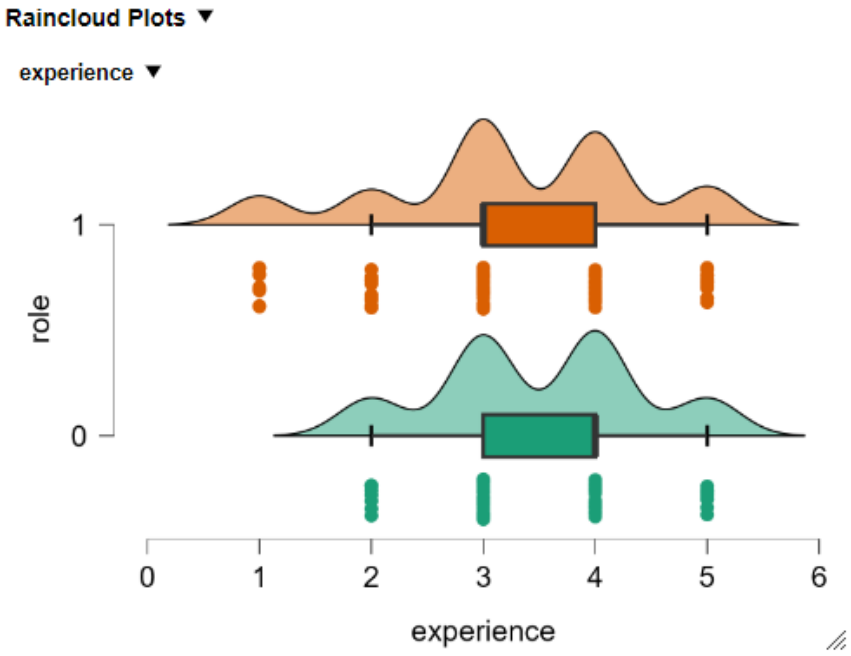
    Ha: diff < 0                 Ha: diff != 0                 Ha: diff > 0
 Pr(T < t) = 0.9350         Pr(|T| > |t|) = 0.1299          Pr(T > t) = 0.0650

.
end of do-file
```

Πίνακας 7.28 Έλεγχος T-test για τη Μεταβλητή experience βάσει του Ρόλου

Από τα αποτελέσματα του Πίνακα 7.28 προκύπτει ότι ο δίπλευρος έλεγχος δίνει τιμή ($p = 0.1299$), η οποία είναι μεγαλύτερη από το επίπεδο σημαντικότητας 0.05 ($p > 0.05$). Ως εκ τούτου, η μηδενική υπόθεση δεν μπορεί να απορριφθεί, γεγονός που υποδηλώνει ότι **δεν υφίσταται στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στη μέση Εμπειρία των Mentees (M=3.51) και των Mentors (M=3.26).**

Η ομοιογένεια αυτή στην κατανομή των τιμών οπτικοποιείται ανάγλυφα στο Γράφημα 7.5 (Raincloud Plot).



Γράφημα 7.5 Διάγραμμα Κατανομής (Raincloud Plot): experience βάσει του Ρόλου

Στον παρακάτω *Πίνακα 7.29* πραγματοποιείται ο αντίστοιχος έλεγχος για τη μεταβλητή της αποτελεσματικότητας της σχέσης (effectiveness).

```
. ttest effectiveness, by (role)

Two-sample t test with equal variances
```

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf.	Interval]
0	67	4.597015	.0903776	.7397727	4.41657	4.77746
1	94	4.202128	.1252586	1.214427	3.953389	4.450866
combined	161	4.36646	.0834474	1.058829	4.201659	4.53126
diff		.3948873	.1669114		.0652379	.7245366

```
    diff = mean(0) - mean(1)                                      t =   2.3658
Ho: diff = 0                     degrees of freedom =      159

    Ha: diff < 0                 Ha: diff != 0                 Ha: diff > 0
 Pr(T < t) = 0.9904         Pr(|T| > |t|) = 0.0192          Pr(T > t) = 0.0096

.
end of do-file
```

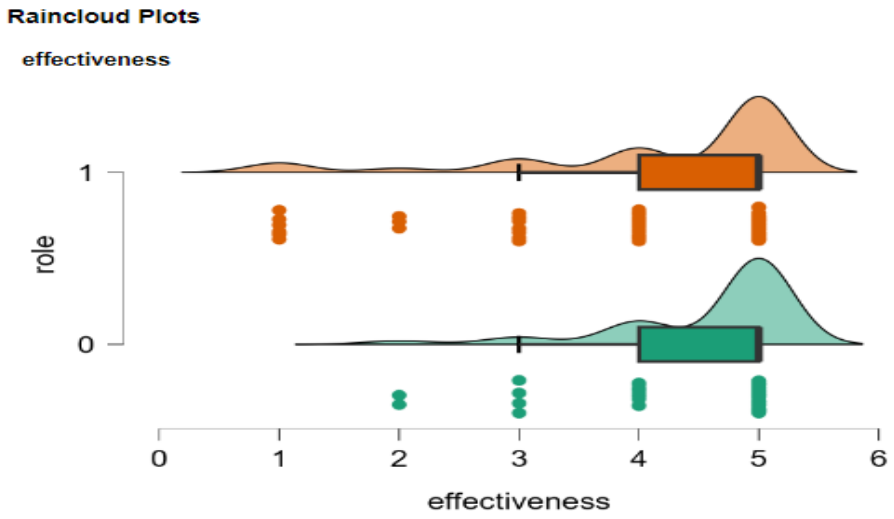
Πίνακας 7.29 Έλεγχος T-test για τη Μεταβλητή effectiveness βάσει του Ρόλου

Στην περίπτωση αυτή, η δίπλευρη τιμή σημαντικότητας διαμορφώνεται σε (p = 0.0192), τιμή η οποία είναι μικρότερη από το κρίσιμο όριο 0.05 (p < 0.05).

Συνεπώς, η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται, επιβεβαιώνοντας ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στους μέσους όρους.

Συγκεκριμένα, οι Mentees καταγράφουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερο μέσο όρο αντίληψης της αποτελεσματικότητας (M=4.60) έναντι των Mentors (M=4.20). **Δηλαδή, οι Mentees, αξιολογούν την αποτελεσματικότιτα, σημαντικά υψηλότερα από τους Mentors.**

Η διαφοροποίηση αυτή αποτυπώνεται διαγραμματικά στο Γράφημα 7.6.



Γράφημα 7.6 Διάγραμμα Κατανομής (Raincloud Plot): effectiveness βάσει του Ρόλου

Στον Πίνακα 7.30 εξετάζεται η μεταβλητή της πρόθεσης σύστασης (suggestion).

Με βάση τα αποτελέσματα, η δίπλευρη τιμή σημαντικότητας είναι (p = 0.7684), η οποία υπερβαίνει κατά πολύ το 0.05 (p > 0.05).

Κατά συνέπεια, η μηδενική υπόθεση γίνεται δεκτή, αποδεικνύοντας ότι **δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στη μέση τάση Σύστασης του προγράμματος μεταξύ Mentees (M=1.11) και Mentors (M=1.08),** όπως οπτικοποιείται και στο Γράφημα 7.7.

```
. ttest suggestion, by(role)

Two-sample t test with equal variances
```

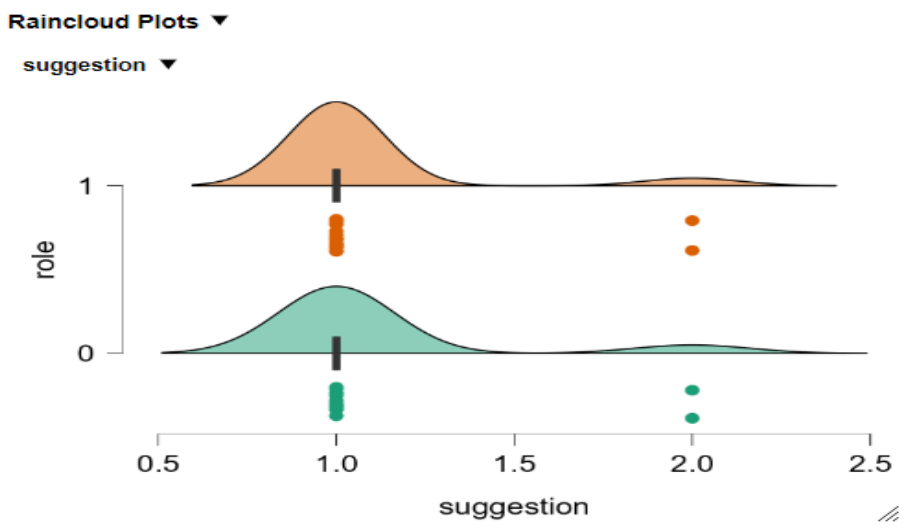
Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf.	Interval]
0	18	1.111111	.0762216	.3233808	.9502976	1.271925
1	24	1.083333	.0576303	.2823299	.9641159	1.202551
combined	42	1.095238	.0458438	.2971018	1.002655	1.187822
diff		.0277778	.0936857		-.161568	.2171236

```
    diff = mean(0) - mean(1)                                  t =   0.2965
Ho: diff = 0                     degrees of freedom =       40

    Ha: diff < 0                 Ha: diff != 0                 Ha: diff > 0
 Pr(T < t) = 0.6158         Pr(|T| > |t|) = 0.7684          Pr(T > t) = 0.3842

.
end of do-file
```

Πίνακας 7.30 Έλεγχος T-test για τη Μεταβλητή suggestion βάσει του Ρόλου



Γράφημα 7.7. Διάγραμμα Κατανομής (Raincloud Plot): suggestion βάσει του Ρόλου

7.5.2. Πολυπαραγοντική Ανάλυση Διακύμανσης (Factorial ANOVA)

Η πολυπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης (Factorial ANOVA) χρησιμοποιήθηκε προκειμένου να εκτιμηθεί η στατιστική σημαντικότητα της **ταυτόχρονης** επίδρασης μιας σειράς ανεξάρτητων κατηγορικών παραγόντων πάνω σε μια συνεχή εξαρτημένη μεταβλητή. Η ανάλυση υπολογίζει τη στατιστική συνάρτηση F, η οποία εκφράζει τον

λόγο της διακύμανσης μεταξύ των ομάδων προς τη διακύμανση εντός των ομάδων. Όταν η συνολική τιμή σημαντικότητας του μοντέλου είναι μικρότερη από το καθορισμένο επίπεδο ($p < 0.05$), απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση (H_0), επιβεβαιώνοντας ότι οι εξεταζόμενοι παράγοντες επιδρούν σημαντικά στη διαμόρφωση της εξαρτημένης μεταβλητής.

Εφαρμογή του μοντέλου ANOVA με εξαρτημένη μεταβλητή την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης (effectiveness).

Το συνολικό στατιστικό μοντέλο παρουσιάζει εξαιρετικά υψηλό δείκτη προσδιορισμού ($R^2 = 0.9576$), πράγμα που σημαίνει ότι οι συμπεριληφθείσες μεταβλητές ερμηνεύουν το 95,76% της διακύμανσης της αποτελεσματικότητας.

Το μοντέλο κρίνεται συνολικά εξαιρετικά σημαντικό, καθώς εμφανίζει υψηλή τιμή $F = 14.46$ και τιμή στατιστικής σημαντικότητας $Prob > F = 0.0000$ ($p < 0.05$), οδηγώντας στην απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης

.Εξετάζοντας την αυτόνομη επίδραση κάθε παράγοντα (Partial SS), παρατηρούμε τα εξής:

Ο ρόλος (role, $p = 0.0066$), το μέσο επικοινωνίας (communicationvia, $p = 0.0482$), η διάρκεια επικοινωνίας (Durcomn, $p = 0.0256$), η ικανοποίηση από την πλατφόρμα (satisfaction, $p = 0.0008$) και η επιθυμία σύστασης (suggestion, $p = 0.0020$) έχουν τιμές $p < 0.05$.

Συνεπώς, ασκούν στατιστικά σημαντική και αυτόνομη επίδραση στη διαμόρφωση της αποτελεσματικότητας της σχέσης.

Αντίθετα, η συχνότητα επικοινωνίας (freqcomn, $p = 0.7026$), το ποσοστό ολοκλήρωσης του στόχου (percompl, $p = 0.6398$) [8] και η στοχοθεσία (goalset, p =

0.2926) δεν εμφανίζουν στατιστικά σημαντική αυτόνομη επίδραση στο μοντέλο (p > 0.05).

Η μεταβλητή της εμπειρίας (experience) βρίσκεται οριακά εκτός στατιστικής σημαντικότητας με τιμή p = 0.0952.

```
anova effectiveness role communicationvia freqcomn Durcomn goalset percompl experience  satisfaction suggestion
```

```
                   Number of obs =        42   R-squared     =  0.9576
                   Root MSE      =  .356977   Adj R-squared =  0.8914
```

Source	Partial SS	df	MS	F	Prob>F
Model	46.080122	25	1.8432049	14.46	0.0000
role	1.2385757	1	1.2385757	9.72	0.0066
communica~a	1.5515228	4	.38788071	3.04	0.0482
freqcomn	.09196785	2	.04598393	0.36	0.7026
Durcomn	1.5479514	3	.51598379	4.05	0.0256
goalset	.51738483	3	.17246161	1.35	0.2926
percompl	.21974124	3	.07324708	0.57	0.6398
experience	1.2128555	4	.30321387	2.38	0.0952
satisfact~n	4.2754738	4	1.0688685	8.39	0.0008
suggestion	1.7208361	1	1.7208361	13.50	0.0020
Residual	2.0389253	16	.12743283		
Total	48.119048	41	1.1736353		

Πίνακας 7.31 Πολυπαραγοντική Ανάλυση Διακύμανσης (ANOVA) για τη μεταβλητή effectiveness

Εφαρμογή του μοντέλου ANOVA με εξαρτημένη μεταβλητή την Εμπειρία από τη συμμετοχή στα Προγράμματα Mentoring (experience).

Το συγκεκριμένο μοντέλο παρουσιάζει ικανοποιητικό δείκτη προσδιορισμού (R^2 = 0.7978). Η συνολική στατιστική ισχύς του μοντέλου εμφανίζει τιμή F = 2.80 με αντίστοιχη τιμή σημαντικότητας Prob > F = 0.0164.

Καθώς η τιμή αυτή είναι μικρότερη από το κρίσιμο όριο 0.05 ($p < 0.05$), **η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται**, επιβεβαιώνοντας ότι το σύνολο των παραγόντων επιδρά σημαντικά στη διαμόρφωση της εμπειρίας των συμμετεχόντων.

Ωστόσο, εάν απομονώσουμε την επίδραση κάθε μεταβλητής ξεχωριστά, παρατηρούμε ότι κανένας παράγοντας δεν καταγράφει στατιστικά σημαντική αυτόνομη επίδραση, καθώς όλες οι επιμέρους τιμές p-value είναι μεγαλύτερες του 0.05 ($p > 0.05$).

Η μεταβλητή με τη σχετική ισχυρότερη (αλλά οριακή) τάση επίδρασης πάνω στην εμπειρία είναι η αποτελεσματικότητα της σχέσης (effectiveness) με τιμή p = 0.0855.

Σημειώνουμε ότι στα μοντέλα ANOVA, το λογισμικό Stata χρησιμοποίησε υποχρεωτικά μόνο 42 παρατηρήσεις (listwise deletion), δηλαδή εκείνες που είχαν πλήρεις απαντήσεις σε όλα τα πεδία. Όταν το δείγμα μικραίνει σε αυτό το επίπεδο (N=42), τα στατιστικά τεστ χάνουν μέρος της στατιστικής τους ισχύος (statistical power). Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο το συνολικό μοντέλο του Πίνακα 7.32 αναδεικνύεται σημαντικό, αλλά καμία επιμέρους μεταβλητή μόνη της δεν καταφέρνει να δείξει αυτόνομη σημαντικότητα.

Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα των παραμετρικών ελέγχων (T-test και ANOVA) θα πρέπει να ερμηνεύονται με σχετική επιφύλαξη.

Η κανονικότητα (normality) του δείγματος και η ομοιογένεια της διακύμανσης είναι προϋποθέσεις που δεν πληρούνται απόλυτα στα δεδομένα μας, γεγονός που καθιστά αναγκαία τη διασταύρωσή τους με τις μη παραμετρικές δοκιμασίες (όπως οι έλεγχοι X^2 και οι αναλύσεις συσχετίσεων) που παρουσιάστηκαν προηγουμένως.

```
. anova experience role communicationvia freqcomn Durcomn goalset percomp effectiveness  satisfaction suggestion

                           Number of obs =        42   R-squared     =  0.7978
                           Root MSE      =    .59375   Adj R-squared =  0.5124

                  Source | Partial SS       df       MS       F     Prob>F
              -----------+----------------------------------------------------
                   Model |  23.649697       24   .98540403     2.80   0.0164
                         |
                    role |  .96781171        1   .96781171     2.75   0.1159
            communica~a |  1.885195         4   .47129876     1.34   0.2967
              freqcomn |  .1383042         2    .0691521     0.20   0.8237
               Durcomn |  .73932738        3   .24644246     0.70   0.5654
               goalset |  1.0730465        3   .35768217     1.01   0.4106
               percompl |  .43439144        3   .14479715     0.41   0.7474
            effective~s |  3.4593763        4   .86484406     2.45   0.0855
            satisfact~n |  .09821765        3   .03273922     0.09   0.9630
             suggestion |  .16356994        1   .16356994     0.46   0.5049
                         |
                Residual |  5.9931605       17   .35253885
              -----------+----------------------------------------------------
                   Total |  29.642857       41   .72299652
```

Πίνακας 7.32 Πολυπαραγοντική Ανάλυση Διακύμανσης (ANOVA) για τη μεταβλητή experience

7.6 Απλή Γραμμική Παλινδρόμηση (Simple Linear Regression)

Η απλή γραμμική παλινδρόμηση είναι μια προσέγγιση δημιουργίας μοντέλου με το οποίο θα μπορούμε να προβλέψουμε την μεταβολή μιας εξαρτημένης μεταβλητής από μία άλλη ανεξάρτητη μεταβλητή των δεδομένων μας.

Προκειμένου όμως να επιλέξουμε τις μεταβλητές με τις πιο ισχυρές σχέσης συνάρτησης μεταξύ τους θα εφαρμόσουμε τη διαδικασία επιλογής features collection χρησιμοποιώντας την απλή γραμμική παλινδρόμηση.

Η μηδενική υπόθεση (H_0) που θα ισχύει σε όλες τις παρακάτω μετρήσεις είναι ότι δεν θα υπάρχει σημαντική δυνατότητα πρόβλεψης της τιμής της εξαρτημένης μεταβλητής από την ανεξάρτητη μεταβλητή πρόβλεψης.

Αντίθετα, η Εναλλακτική Υπόθεση (H_1) υποστηρίζει ότι υφίσταται σημαντική δυνατότητα πρόβλεψης.

7.6.1. Απλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την «Εμπειρία» (experience)» (Simple Linear Regression on "experience" variable)

Η απλή παλινδρόμηση μεταξύ της εξαρτημένης μεταβλητής ***experience*** «Εμπειρία από τη συμμετοχή σε Προγράμματα Mentoring» και της ανεξάρτητης μεταβλητής ***satisfaction*** της «*Ικανοποίησης από την εφαρμογή κι χρήση της Πλατφόρμας Mentoring*», σύμφωνα με τον *Πίνακα 7.40* του JASP αναδεικνύει μια ισχυρή θετική σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών (R=0.545). Ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 = 0.297 υποδηλώνει ότι η ικανοποίηση από την πλατφόρμα ερμηνεύει το 29,7% της συνολικής διακύμανσης της εμπειρίας των συμμετεχόντων. (Πίνακας 7.33).

Η στατιστική συνάρτηση ANOVA του μοντέλου επιβεβαιώνει την υψηλή σημαντικότητα της πρόβλεψης [$F(1, 159) = 67.12$, $p < 0.001$].

Άρα απορρίπτουμε την H_0, ενώ δεχόμαστε ότι υπάρχει σημαντική δυνατότητα πρόβλεψης και η μεταβλητή που σχετίζεται με τη χρήση της Πλατφόρμας Mentoring **έχει ισχυρή ερμηνευτική ικανότητα**.

Model Summary - experience ▼

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.040
M_1	0.545	0.297	0.292	0.875

Note. M_1 includes satisfaction

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	51.38	1	51.383	67.12	< .001
	Residual	121.72	159	0.766		
	Total	173.11	160			

Note. M_1 includes satisfaction

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.33 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: satisfaction ως προβλεπτικός παράγοντας της experience

Ομοίως, **ισχυρή ερμηνευτική ικανότητα** παρουσιάζει η μεταβλητή που σχετίζεται με την *Αποτελεσματικότητα στη Μεντορική σχέση* **(effectiveness)** με σημαντική συσχέτιση R (0.549) μεταξύ των δύο μεταβλητών και R^2 (0.301). Ο δείκτης R^2 = 0.301

επιβεβαιώνει ότι το **30,1%** της διακύμανσης της Εμπειρίας επεξηγείται από την Αποτελεσματικότητα της σχέσης. (*Πίνακας 7.34*). Το μοντέλο κρίνεται εξαιρετικά σημαντικό [F(1, 159) = 68.61, p < 0.001], οδηγώντας στην απόρριψη της H_0.

Model Summary - experience

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.040
M_1	0.549	0.301	0.297	0.872

Note. M_1 includes effectiveness

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	52.18	1	52.178	68.61	< .001
	Residual	120.93	159	0.761		
	Total	173.11	160			

Note. M_1 includes effectiveness
Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.34 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: effectiveness ως προβλεπτικός παράγοντας της experience

Αντιθέτως, οι ανεξάρτητες μεταβλητές που σχετίζονται με τη *συχνότητα της επικοινωνίας,* τη *διάρκεια της επικοινωνίας*, το *ρόλο* που έχει αναλάβει ο κάθε συμμετέχων στα Προγράμματα Mentoring και *ο τρόπος με τον οποίο επικοινωνούν* μεταξύ τους ο Mentors και Mentees, παρουσιάζουν **πολύ χαμηλή συσχέτιση με την εξαρτημένη μεταβλητή της *Εμπειρίας*** από τη συμμετοχή στα Προγράμματα Mentoring, γεγονός που τις κατατάσσει στην κατηγορία των δεδομένων με τη **χαμηλότερη ερμηνευτική ικανότητα στα μοντέλα** που θα χρησιμοποιήσουμε στην πολλαπλή παλινδρόμηση (multiple regression).

Ακολουθεί, στον Πίνακα 7.35 η απλή γραμμική παλινδρόμηση για την ανεξάρτητη μεταβλητή της *συχνότητας επικοινωνίας (Freqcomn).* Παρά τη χαμηλή γραμμική συσχέτιση (R = 0.174) και το περιορισμένο ποσοστό ερμηνείας της διακύμανσης (R^2 = 0.030 ή 3%), η επίδραση της συχνότητας παραμένει στατιστικά σημαντική, καθώς η τιμή σημαντικότητας διαμορφώνεται σε p = 0.027, τιμή μικρότερη από το κρίσιμο όριο 0.05 (p < 0.05). Συνεπώς, η μηδενική υπόθεση H_0 απορρίπτεται [F(1, 159) = 4.978, p = 0.027].

Άρα απορρίπτεται η H_0.

Model Summary - experience ▼

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.040
M_1	0.174	0.030	0.024	1.027

Note. M_1 includes freqcomn

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	5.255	1	5.255	4.978	.027
	Residual	167.851	159	1.056		
	Total	173.106	160			

Note. M_1 includes freqcomn

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.35 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: freqcomn ως προβλεπτικός παράγοντας της experience

Όσον αφορά το μέσο επικοινωνίας (communicationvia, Πίνακας 7.36), καταγράφεται ασθενής συσχέτιση (R = 0.158) με το μοντέλο να ερμηνεύει το 2,5% της διακύμανσης της εμπειρίας (R^2 = 0.025). Ωστόσο, η επίδρασή του είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο 5%, καθώς p = 0.045 < 0.05, οδηγώντας στην απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης H_0 [F(1, 159) = 4.081, p = 0.045].

Η τιμή F (1, 159) είναι πολύ χαμηλή (4.081) με p. =0.045 >0.005.

Άρα απορρίπτουμε την H_0.

Model Summary - experience ▼

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.040
M_1	0.158	0.025	0.019	1.030

Note. M_1 includes communicationvia

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	4.332	1	4.332	4.081	.045
	Residual	168.774	159	1.061		
	Total	173.106	160			

Note. M_1 includes communicationvia

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.36 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: communicationvia ως προβλεπτικός παράγοντας της experience

Για την ανεξάρτητη μεταβλητή του *ρόλου* που αναλαμβάνει ο συμμετέχων στο Πρόγραμμα Mentoring, παρατηρείται στον πίνακας 7.37 χαμηλή ερμηνευτική ικανότητα καθώς η συσχέτιση R (0.120) και το ποσοστό διακύμανσης διαμορφώνεται στο (R^2 = 0.014 ή 1,4%). Η τιμή F-statistics (1, 159) είναι πολύ χαμηλή 2.318 με p.0.130>0.05.

Άρα, εδώ δεχόμαστε την H_0, επιβεβαιώνοντας ότι ο ρόλος role δεν επηρεάζει σημαντικά τη διαμόρφωση της εμπειρίας.

Model Summary - experience ▼

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.040
M_1	0.120	0.014	0.008	1.036

Note. M_1 includes role

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	2.487	1	2.487	2.318	.130
	Residual	170.619	159	1.073		
	Total	173.106	160			

Note. M_1 includes role

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.37 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: role ως προβλεπτικός παράγοντας της experience

Αντίθετα, η **διάρκεια επικοινωνίας** (Durcomn), Πίνακας 7.38 αναδεικνύεται σε **σημαντικό προβλεπτικό παράγοντα**. Η συσχέτιση διαμορφώνεται σε R = 0.336, με τη μεταβλητή να ερμηνεύει το 11,3% της διακύμανσης της εμπειρίας (R^2 = 0.113).

Το μοντέλο κρίνεται **στατιστικά εξαιρετικά σημαντικό**, οδηγώντας στην απόρριψη της H_0 με ισχυρές ενδείξεις [F(1, 159) = 20.26, p < 0.001].

Model Summary - experience

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.040
M_1	0.336	0.113	0.107	0.983

Note. M_1 includes Durcomn

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	19.57	1	19.568	20.26	< .001
	Residual	153.54	159	0.966		
	Total	173.11	160			

Note. M_1 includes Durcomn

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.38 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: Durcomn ως προβλεπτικός παράγοντας της experience

Θετική και στατιστικά σημαντική επίδραση καταγράφει και η **στοχοθεσία (goalset)**, (Πίνακας 7.39). Εμφανίζει συντελεστή συσχέτισης R = 0.367 και ερμηνεύει το 13,5% της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής (R^2 = 0.135).

Η μηδενική υπόθεση H_0 **απορρίπτεται** με **υψηλή στατιστική σημαντικότητα** [F(1, 159) = 24.72, p < 0.001].

Linear Regression

Model Summary - experience

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.040
M_1	0.367	0.135	0.129	0.971

Note. M_1 includes goalset

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	23.29	1	23.291	24.72	< .001
	Residual	149.81	159	0.942		
	Total	173.11	160			

Note. M_1 includes goalset

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.39 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: goalset ως προβλεπτικός παράγοντας της experience

Στον Πίνακα 7.40 εξετάζεται η επίδραση της πρόθεσης σύστασης (suggestion) σε ένα υποδείγμα 42 παρατηρήσεων. Το μοντέλο παρουσιάζει **ικανοποιητική ερμηνευτική ικανότητα,** εξηγώντας το **18,3%** της διακύμανσης της εμπειρίας (R^2 = 0.183, R = 0.428). Το τεστ ANOVA επιβεβαιώνει τη στατιστική σημαντικότητα της σχέσης, οδηγώντας στην **απόρριψη της H_0** [F(1, 40) = 8.949, p = 0.005].

Model Summary - experience

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	0.850
M_1	0.428	0.183	0.162	0.778

Note. M_1 includes suggestion

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	5.419	1	5.419	8.949	.005
	Residual	24.224	40	0.606		
	Total	29.643	41			

Note. M_1 includes suggestion
Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.40 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: suggestion ως προβλεπτικός παράγοντας της experience

Τέλος, στον Πίνακα 7.41, το **ποσοστό ολοκλήρωσης του στόχου** (percompl, N=93) εμφανίζει **χαμηλή ερμηνευτική** ισχύ (R^2 = 0.039 ή 3,9%) αναφορικά με τη διαμόρφωση της εμπειρίας.

Η παρατηρούμενη τιμή σημαντικότητας διαμορφώνεται σε p = 0.057, η οποία υπερβαίνει το κρίσιμο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% (p > 0.05).

Κατά συνέπεια, η μηδενική υπόθεση (H_0) δεν μπορεί να απορριφθεί σε επίπεδο σημαντικότητας 5% [F(1, 91) = 3.723, p = 0.057]. Δεχόμαστε, επομένως, τη μηδενική υπόθεση (H0), γεγονός που επιβεβαιώνει ότι το ποσοστό ολοκλήρωσης του στόχου δεν αποτελεί στατιστικά σημαντικό αυτόνομο προβλεπτικό παράγοντα για τη βιωμένη εμπειρία των συμμετεχόντων στα προγράμματα Mentoring.

Model Summary - experience

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	0.928
M_1	0.198	0.039	0.029	0.915

Note. M_1 includes percompl

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	3.117	1	3.117	3.723	.057
	Residual	76.174	91	0.837		
	Total	79.290	92			

Note. M_1 includes percompl
Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.41 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: percompl ως προβλεπτικός παράγοντας της experience

7.6.2. Απλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την «Αποτελεσματικότητα» (effectiveness) (Simple Linear Regression on "effectiveness" variable)

Στη δεύτερη φάση της ανάλυσης, εξετάστηκε η επίδραση των λειτουργικών και ποιοτικών παραγόντων πάνω στην εξαρτημένη μεταβλητή effectiveness («Αποτελεσματικότητα στη Μεντορική σχέση»).

Στον Πίνακα 7.42 αναλύεται η επίδραση του ρόλου των συμμετεχόντων (role). Καταγράφεται **χαμηλή γραμμική συσχέτιση** ($R = 0.184$), με τον **ρόλο να ερμηνεύει μόλις το 3,4% της διακύμανσης της αποτελεσματικότητας** ($R^2 = 0.034$).

Ωστόσο, η **επίδραση κρίνεται στατιστικά σημαντική**, καθώς $p = 0.019 < 0.05$, οδηγώντας στην **απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης H_0** [$F(1, 159) = 5.597$, $p = 0.019$].

Η μεταβλητή *role* έχει χαμηλή ερμηνευτική ικανότητα στη διακύμανση της εξαρτημένης μεταβλητής effectiveness, δηλαδή στην αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης.

Model Summary - effectiveness

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.059
M_1	0.184	0.034	0.028	1.044

Note. M_1 includes role

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	6.100	1	6.100	5.597	.019
	Residual	173.279	159	1.090		
	Total	179.379	160			

Note. M_1 includes role
Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.42 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: role ως προβλεπτικός παράγοντας της effectiveness

Ομοίως, η ανεξάρτητη μεταβλητή ***communicationvia* - Μέσο επικοινωνίας** έχει χαμηλή ερμηνευτική ικανότητα στη διακύμανση της εξαρτημένης μεταβλητής effectiveness που αφορά στην αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης (Πίνακας

43). Η συσχέτιση είναι ασθενής (R = 0.200), εξηγώντας το 4% της συνολικής διακύμανσης της αποτελεσματικότητας (R^2 = 0.040). Η επίδρασή του όμως είναι στατιστικά σημαντική, καθώς p = 0.011 < 0.05, με αποτέλεσμα την **απόρριψη της H_0** [F(1, 159) = 6.604, p = 0.011]..

Model Summary - effectiveness

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.059
M_1	0.200	0.040	0.034	1.041

Note. M_1 includes communicationvia

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	7.154	1	7.154	6.604	.011
	Residual	172.225	159	1.083		
	Total	179.379	160			

Note. M_1 includes communicationvia

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.43 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: communicationvia ως προβλεπτικός παράγοντας της effectiveness

Αναφορικά με τη **Διάρκεια επικοινωνίας (Durcomn)** Πίνακας 7.44, ο συντελεστής συσχέτισης ισούται με R = 0.193, με τη μεταβλητή να ερμηνεύει το 3,7% της διακύμανσης της αποτελεσματικότητας (R^2 = 0.037).

Η σχέση αναδεικνύεται στατιστικά σημαντική (p = 0.014 < 0.05), οδηγώντας στην **απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης H_0** [F(1, 159) = 6.128, p = 0.014].

Model Summary - effectiveness

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.059
M_1	0.193	0.037	0.031	1.042

Note. M_1 includes Durcomn

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	6.656	1	6.656	6.128	.014
	Residual	172.723	159	1.086		
	Total	179.379	160			

Note. M_1 includes Durcomn
Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.44 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: Durcomn ως προβλεπτικός παράγοντας της effectiveness

Σχετικά υψηλότερη ερμηνευτική ικανότητα καταγράφει η **Συχνότητα επικοινωνίας (freqcomn),** Πίνακας 7.45.

Η συσχέτιση διαμορφώνεται σε R = 0.293, με τη μεταβλητή να εξηγεί το 8,6% της διακύμανσης της αποτελεσματικότητας (R^2 = 0.086).

Το μοντέλο παρουσιάζει ισχυρή στατιστική σημαντικότητα, οδηγώντας στην **απόρριψη της H_0** με σαφείς ενδείξεις [F(1, 159) = 14.93, p < 0.001].

Model Summary - effectiveness

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.059
M_1	0.293	0.086	0.080	1.016

Note. M_1 includes freqcomn

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	15.40	1	15.402	14.93	< .001
	Residual	163.98	159	1.031		
	Total	179.38	160			

Note. M_1 includes freqcomn
Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.45 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: freqcomn ως προβλεπτικός παράγοντας της effectiveness

Στον Πίνακα 7.46, η μεταβλητή της **Στοχοθεσίας (goalset)** εμφανίζει **χαμηλή ερμηνευτική ισχύ** ($R^2 = 0.030$ ή 3%), με ασθενή συσχέτιση (R = 0.174).

Ωστόσο, η επίδρασή της κρίνεται στατιστικά σημαντική, καθώς $p = 0.027 < 0.05$, γεγονός που συνεπάγεται την **απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης H_0** [$F(1, 159) = 4.966$, $p = 0.027$].

Model Summary - effectiveness

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.059
M_1	0.174	0.030	0.024	1.046

Note. M_1 includes goalset

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	5.433	1	5.433	4.966	.027
	Residual	173.946	159	1.094		
	Total	179.379	160			

Note. M_1 includes goalset

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.46 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: goalset ως προβλεπτικός παράγοντας της effectiveness

Το **ποσοστό ολοκλήρωσης του στόχου (percompl)**, Πίνακας 7.47 (N=93) παρουσιάζει ικανοποιητική επίδραση.

Η γραμμική συσχέτιση ανέρχεται σε R = 0.303, ενώ ο συντελεστής $R^2 = 0.092$ δείχνει ότι το 9,2% της διακύμανσης της αποτελεσματικότητας ερμηνεύεται από τον βαθμό επίτευξης της στοχοθεσίας.

Το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό, οδηγώντας στην **απόρριψη της H_0** [$F(1, 91) = 9.206$, $p = 0.003$].

Model Summary - effectiveness

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.010
M_1	0.303	0.092	0.082	0.968

Note. M_1 includes percompl

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	8.620	1	8.620	9.206	.003
	Residual	85.208	91	0.936		
	Total	93.828	92			

Note. M_1 includes percompl

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.47 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: percompl ως προβλεπτικός παράγοντας της effectiveness

Ιδιαίτερα ισχυρή ερμηνευτική ικανότητα αναδεικνύεται για τη μεταβλητή της **Ικανοποίησης από την πλατφόρμα Mentoring (satisfaction)**, Πίνακας 7.48.

Η συσχέτιση είναι έντονη (R = 0.467), με τη μεταβλητή να ερμηνεύει το 21,8% της διακύμανσης της αποτελεσματικότητας της Μεντορικής σχέσης ($R^2 = 0.218$).

Άρα, απορρίπτουμε την H_0 και δεχόμαστε την H1, με ισχυρή ένδειξη καθώς η τιμή της στατιστικής F είναι ιδιαίτερα υψηλή [$F(1, 159) = 44.41$, $p < 0.001$].

Linear Regression

Model Summary - effectiveness

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.059
M_1	0.467	0.218	0.213	0.939

Note. M_1 includes satisfaction

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	39.16	1	39.164	44.41	< .001
	Residual	140.21	159	0.882		
	Total	179.38	160			

Note. M_1 includes satisfaction
Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.48. Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: satisfaction ως προβλεπτικός παράγοντας της effectiveness

Στον Πίνακα 7.49 εξετάζεται η επίδραση της πρόθεσης **Σύστασης (suggestion),** (N=42). Το μοντέλο παρουσιάζει **αξιοσημείωτη ερμηνευτική ισχύ**, επεξηγώντας το 14,6% της διακύμανσης της αποτελεσματικότητας ($R^2 = 0.146$, $R = 0.382$).

Η σχέση κρίνεται στατιστικά σημαντική, οδηγώντας στην **απόρριψη της H_0**.

Model Summary - effectiveness

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.083
M_1	0.382	0.146	0.125	1.013

Note. M_1 includes suggestion

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	7.040	1	7.040	6.855	.012
	Residual	41.079	40	1.027		
	Total	48.119	41			

Note. M_1 includes suggestion
Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.49 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: suggestion ως προβλεπτικός παράγοντας της effectiveness

Τέλος, η μεταβλητή της βιωμένης **Εμπειρίας (experience),** Πίνακας 7.50 αναδεικνύεται στον **ισχυρότερο προβλεπτικό παράγοντα της αποτελεσματικότητας**

της σχέσης. Καταγράφεται **πολύ ισχυρή γραμμική συσχέτιση** (R = 0.549), με τον συντελεστή R^2 = 0.301 να επιβεβαιώνει ότι το **30,1% της διακύμανσης της αποτελεσματικότητας ερμηνεύεται άμεσα από την εμπειρία που αποκτούν οι συμμετέχοντες**. Το μοντέλο ANOVA είναι εξαιρετικά ισχυρό [F(1, 159) = 68.61, p < 0.001], οδηγώντας στην απόρριψη της H_0 με απόλυτη βεβαιότητα.

Model Summary - effectiveness ▼

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.059
M_1	0.549	0.301	0.297	0.888

Note. M_1 includes experience

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	54.07	1	54.069	68.61	< .001
	Residual	125.31	159	0.788		
	Total	179.38	160			

Note. M_1 includes experience

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M_0	(Intercept)	4.366	0.083		52.326	< .001
M_1	(Intercept)	2.488	0.237		10.488	< .001
	experience	0.559	0.067	0.549	8.283	< .001

Πίνακας 7.50 Μοντέλο Απλής Παλινδρόμησης: experience ως προβλεπτικός παράγοντας της effectiveness

7.7 Ανάλυση Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης (Multiple Linear Regression Analysis)

Η ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης αποτελεί μια επαγωγική στατιστική μέθοδο η οποία χρησιμοποιείται για τον εντοπισμό, την ποσοτικοποίηση και την ερμηνεία της σχέσης ανάμεσα σε μια συνεχή εξαρτημένη μεταβλητή (μεταβλητή αποτελέσματος) και σε δύο ή περισσότερες ανεξάρτητες μεταβλητές (προβλεπτικοί παράγοντες). Μέσω της συγκεκριμένης ανάλυσης καθίσταται δυνατή η πρόβλεψη των

μεταβολών της εξαρτημένης μεταβλητής, καθώς και η αποτίμηση της σχετικής ισχύος και της κατεύθυνσης της επίδρασης κάθε ανεξάρτητου παράγονταΠροκειμένου να εκτιμήσουμε την άγνωστη επίδραση από την αλλαγή μιας μεταβλητής σε μία άλλη μεταβλητή, χρησιμοποιούμε την Παλινδρόμηση (regression).

Στην πολλαπλή παλινδρόμηση, το μοντέλο που χρησιμοποιούμε εξακολουθεί να είναι γραμμικό και καθορίζεται από τον τύπο:

y= c + b1*x+ε

y = εκτιμώμενη αξία εξαρτημένης μεταβλητής

c = συνεχής (constant)

b = συντελεστής παλινδρόμησης (regression coefficient)

x = αξία στην ανεξάρτητη προγνωστική μεταβλητή (score on the independent predictor variable)

ε = στοιχείο τυχαίου σφάλματος (random error component)

Επειδή έχουμε περισσότερες της μίας ανεξάρτητες μεταβλητές στο μοντέλο μας, η εξίσωση θα διαμορφωθεί ως εξής:

Y = c+b1*x1+b2*x2=b3*x3…bn*xn

7.7.1 Έλεγχος Πολυσυγγραμικότητας (Multicollinearity)

Πριν από την ερμηνεία των μοντέλων παλινδρόμησης, πραγματοποιήθηκε έλεγχος για το φαινόμενο της πολυσυγγραμικότητας, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν οι ανεξάρτητες μεταβλητές πρόβλεψης συσχετίζονται υπερβολικά μεταξύ τους, γεγονός που θα μπορούσε να αλλοιώσει την αξιοπιστία των εκτιμώμενων συντελεστών.

Η αξιολόγηση βασίστηκε στους δείκτες ανοχής (Tolerance) και στον Συντελεστή Διόγκωσης της Διακύμανσης (Variance Inflation Factor - VIF) (*Παράρτημα Γ*).

Οι τιμές Tolerance για όλες τις μεταβλητές κυμάνθηκαν σε **απόλυτα αποδεκτά επίπεδα** (άνω του 0.10), ενώ οι τιμές VIF παρέμειναν σταθερά χαμηλές (πολύ κάτω από το οριακό κριτήριο του 10), **επιβεβαιώνοντας την απουσία προβλημάτων πολυσυγγραμικότητας στα μοντέλα μας.**

Στην έρευνά μας θα προχωρήσουμε σε ανάλυση Παλινδρόμησης για την Πολυσυγραμμικότητα της **εξαρτημένης μεταβλητής *effectiveness*** δηλαδή την *Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης* και της **εξαρτημένης μεταβλητής *experience*** δηλαδή την *Εμπειρία που απέκτησαν οι συμμετέχοντες στα Προγράμματα Mentoring.*

Αυτές οι **εξαρτημένες** μεταβλητές- ως **μεταβλητές αποτελέσματος**- είναι αυτές που μας ενδιαφέρει να αναλύσουμε ώστε να διαπιστώσουμε κατά πόσον μπορούμε να προβλέψουμε πιθανές αλλαγές στις τιμές τους, από αλλαγές στις τιμές των ανεξάρτητων μεταβλητών.

Οι **ανεξάρτητες** μεταβλητές στην έρευνά μας είναι οι **μεταβλητές πρόβλεψης**, για τις οποίες πιστεύουμε ότι επηρεάζουν την εξαρτημένη μεταβλητή μας σε κάθε Παλινδρόμηση.

Η Μηδενική Υπόθεση (H_0) για τα μοντέλα παλινδρόμησης ορίζει ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές δεν διαθέτουν στατιστικά σημαντική προβλεπτική ικανότητα (το σύνολο των συντελεστών ισούται με το μηδέν), ενώ η Εναλλακτική Υπόθεση (H_1) υποστηρίζει την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής προβλεπτικής ισχύος.

7.7.2. Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση για την «Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής Σχέσης» (effectiveness)

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του στατιστικού προγράμματος JASP (Πίνακας 7.51) και STATA (Πίνακας 7.52), ο δείκτης πολλαπλής συσχέτισης R ισούται με 0.652, υποδηλώνοντας **ισχυρή γραμμική σχέση**. Ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 είναι 0.425 γεγονός που σημαίνει ότι το 42.5% της διακύμανσης της Αποτελεσματικότητας ερμηνεύεται από το μοντέλο. Ο προσαρμοσμένος συντελεστής (Adjusted R^2), ο οποίος λαμβάνει υπόψη το πλήθος των μεταβλητών, διαμορφώνεται στο 0.399, δείχνοντας ότι το μοντέλο προσφέρει μια σταθερή προγνωστική ικανότητα της τάξης του **39.9%** για τον πληθυσμό.

Linear Regression

Model Summary - effectiveness

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE	F Change	df1	df2	p	Durbin-Watson Autocorrelation	Durbin-Watson Statistic	Durbin-Watson p
M_0	0.000	0.000	0.000	1.059		0	160		0.070	1.856	.359
M_1	0.652	0.425	0.399	0.821	16.18	7	153	< .001	0.060	1.877	.402

Note. M_1 includes role, freqcomn, Durcomn, communicationvia, goalset, experience, satisfaction

Πίνακας 7.51 -Σύνοψη Μοντέλου Παλινδρόμησης για τη μεταβλητή effectiveness (JASP)

```
. regress effectiveness role communicationvia freqcomn Durcomn goalset experience satisfaction
```

Source	SS	df	MS		
				Number of obs	= 161
				F(7, 153)	= 16.18
Model	76.2973633	7	10.8996233	Prob > F	= 0.0000
Residual	103.081519	153	.673735416	R-squared	= 0.4253
				Adj R-squared	= 0.3991
Total	179.378882	160	1.12111801	Root MSE	= .82081

effectiveness	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
role	-.198891	.1332222	-1.49	0.138	-.4620834	.0643015
communicationvia	.1442731	.0679132	2.12	0.035	.0101045	.2784416
freqcomn	-.2333185	.0717038	-3.25	0.001	-.3749759	-.0916611
Durcomn	-.0012766	.0719093	-0.02	0.986	-.14334	.1407868
goalset	.0449504	.0524851	0.86	0.393	-.0587386	.1486394
experience	.3325812	.0853469	3.90	0.000	.1639708	.5011916
satisfaction	.2792258	.0684508	4.08	0.000	.143995	.4144565
_cons	2.622482	.493993	5.31	0.000	1.646554	3.59841

```
.
end of do-file
```

Πίνακας 7.52 -Συντελεστές Αρχικού Μοντέλου Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης της Αποτελεσματικότητας

Η στατιστική Durbin-Watson ισούται με 1.877, τιμή η οποία προσεγγίζει την ιδανική μονάδα (2) και επιβεβαιώνει την απουσία αυτοσυσχέτισης στα κατάλοιπα του μοντέλου.

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	76.30	7	10.900	16.18	< .001
	Residual	103.08	153	0.674		
	Total	179.38	160			

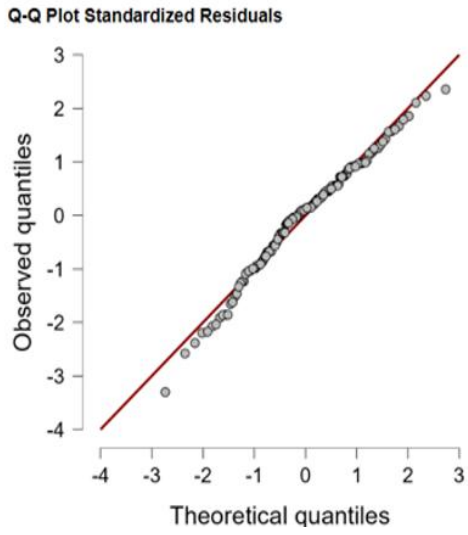
Note. M_1 includes role, freqcomn, Durcomn, communicationvia, goalset, experience, satisfaction

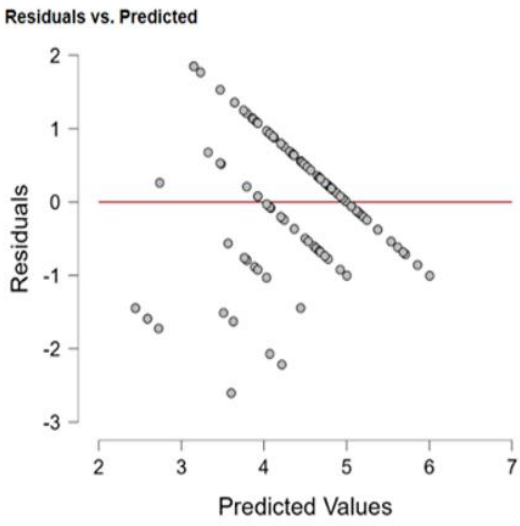
Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.53 -Έλεγχος Σημαντικότητας (ANOVA) του Μοντέλου Παλινδρόμησης της μεταβλητής Αποτελεσματικότητας

Η συνολική στατιστική σημαντικότητα του μοντέλου επιβεβαιώνεται από τον πίνακα ANOVA ($F(7, 153) = 16.18$, $p < 0.001$), απορρίπτοντας τη Μηδενική Υπόθεση (H_0).

Η γραφική απεικόνιση των υπολοίπων επιβεβαιώνει την εγκυρότητα του μοντέλου. Στο Γράφημα 7.8 (Q-Q Plot), τα τυποποιημένα σφάλματα κατανέμονται κατά μήκος της διαγωνίου, επαληθεύοντας τις υποθέσεις της κανονικότητας και της γραμμικότητας. Στο Γράφημα 7.9 (Residuals vs. Predicted), παρατηρείται τυχαία διασπορά των σφαλμάτων γύρω από τη γραμμή του μηδενός, γεγονός που αποδεικνύει ότι η προϋπόθεση της ομοσκεδαστικότητας δεν παραβιάζεται.





Γράφημα 7.8 Κανονικότητας Υπολοίπων (Normal Q-Q Plot)

Γράφημα 7.9 Διάγραμμα Ελέγχου Ομοσκεδαστικότητας (Residuals vs. Predicted)

Εξετάζοντας τους επιμέρους συντελεστές παλινδρόμησης (b-coefficients) στον Πίνακα 7.52, εντοπίζονται οι στατιστικά σημαντικοί παράγοντες πρόβλεψης ($p < 0.05$):

- Εμπειρία (experience): $b = 0.332$, $p = 0.000$ (Ο ισχυρότερος θετικός παράγοντας πρόβλεψης).
- Ικανοποίηση (satisfaction): $b = 0.279$, $p = 0.000$ (Σημαντική θετική συμβολή).
- Μέσο Επικοινωνίας (communicationvia): $b = 0.144$, $p = 0.035$.
- Συχνότητα Επικοινωνίας (freqcomn): **$b = -0.233$**, $p = 0.001$ **(Στατιστικά σημαντική αρνητική επίδραση). Το αρνητικό πρόσημο οφείλεται στην κωδικοποίηση της μεταβλητής (όπου το 4 είναι «1 φορά/μήνα» και το 1 είναι «1 φορά/εβδομάδα»). Σημαίνει δηλαδή ότι η λιγότερο συχνή επικοινωνία <u>μειώνει</u> την αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης.**

Οι μεταβλητές του Ρόλου ($p = 0.138$), της Διάρκειας ($p = 0.986$) και της Θέσπισης Στόχων ($p = 0.393$) δεν εμφάνισαν αυτόνομη στατιστική σημαντικότητα.

Με στόχο τη βελτιστοποίηση του μοντέλου, εφαρμόστηκε η μέθοδος της σταδιακής αφαίρεσης μεταβλητών (backward elimination) μέσω του λογισμικού JASP, παράγοντας εναλλακτικά υπομοντέλα στον Πίνακα 7.54 και προέκυψε το **βέλτιστο προγνωστικό μοντέλο (M_3)** το οποίο περιλαμβάνει αποκλειστικά τους σημαντικούς παράγοντες πρόβλεψης, παρουσιάζοντας αυξημένη στατιστική ισχύ με **$F = 27.59$, $p < 0.001$.**

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_0	Regression	76.30	7	10.900	16.18	< .001
	Residual	103.08	153	0.674		
	Total	179.38	160			
M_1	Regression	76.30	6	12.716	19.00	< .001
	Residual	103.08	154	0.669		
	Total	179.38	160			
M_2	Regression	75.80	5	15.160	22.69	< .001
	Residual	103.58	155	0.668		
	Total	179.38	160			
M_3	Regression	74.31	4	18.579	27.59	< .001
	Residual	105.06	156	0.673		
	Total	179.38	160			

Πίνακας 7.54-Πίνακας ANOVA και Βέλτιστο Μοντέλο (M3) για τη μεταβλητή effectiveness Αποτελεσματικότητας.

Από τον Πίνακα 7.54 *ANOVA* παρατηρούμε ότι για το μοντέλο M_0, της αρχικής μας εξέτασης, η τιμή F-statistics =16.18 με p. <0.001 δικαιολογεί την απόφασή μας να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση H_0 στην παλινδρόμηση, ώστε να αποδεχτούμε ότι θα υπάρχει δυνατότητα πρόβλεψης για τις τιμές που θα λάβει η εξαρτημένη μεταβλητή *(effectiveness)* από τις ανεξάρτητες μεταβλητές πρόβλεψης.

Προκειμένου να εξετάσουμε την πιθανότητα καλύτερου ποσοστού πρόβλεψης, θα επανέλθουμε με την ανάλυση της Παλινδρόμησης για το τελευταίο Μοντέλο M_3, λόγω της υψηλότερης τιμής F-statistics =27.59 p.<0.01 που παρουσιάζει σε σχέση με τα υπόλοιπα μοντέλα της ανάλυσης δικαιολογώντας την επιλογή μας ως βαθμολογημένο με την καλύτερη τιμή βέλτιστου μοντέλου από τα υπόλοιπα.

Πολλαπλή Παλινδρόμηση (multiple regression) για το Μοντέλο M3.

Το Μοντέλο M_3, στους πίνακες 7.55 του Stata και 7.56 του Jasp αναφέρεται στην εξαρτημένη μεταβλητή της αποτελεσματικότητας (*effectiveness*) από τη συμμετοχή στα Προγράμματα Mentoring και τις 4 ανεξάρτητες μεταβλητές πρόβλεψης: **το *Μέσο επικοινωνίας* του Mentor-Mentee *(communicationvia)*, τη *Συχνότητα* της επικοινωνίας (*freqcomn)*, την *Εμπειρία* από τη συμμετοχή στα Προγράμματα**

Mentoring (*experience*) και την *Ικανοποίηση* από την Πλατφόρμα Mentoring *(Satisfaction).*

Μηδενική Υπόθεση (H_0): Το γραμμικό μοντέλο των ανεξάρτητων μεταβλητών δεν διαθέτει στατιστικά σημαντική προβλεπτική ικανότητα, και οι μεταβολές της εξαρτημένης μεταβλητής δεν μπορούν να προβλεφθούν από τις ανεξάρτητες μεταβλητές του Μοντέλου Μ3 στον πληθυσμό.

Εναλλακτική Υπόθεση (H_1): Το γραμμικό μοντέλο των ανεξάρτητων μεταβλητών διαθέτει στατιστικά σημαντική προβλεπτική ικανότητα, επιτρέποντας την έγκυρη πρόβλεψη των τιμών της εξαρτημένης μεταβλητής στον πληθυσμό.

```
. regress effectiveness communicationvia freqcomn experience satisfaction
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	161
				F(4, 156)	=	27.59
Model	74.3148587	4	18.5787147	Prob > F	=	0.0000
Residual	105.064023	156	.673487329	R-squared	=	0.4143
				Adj R-squared	=	0.3993
Total	179.378882	160	1.12111801	Root MSE	=	.82066

effectiveness	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
communicationvia	.1460492	.0606867	2.41	0.017	.0261754	.2659229
freqcomn	-.2406449	.0712882	-3.38	0.001	-.3814596	-.0998302
experience	.3203901	.0785602	4.08	0.000	.1652112	.4755691
satisfaction	.2794053	.0670445	4.17	0.000	.1469732	.4118374
_cons	2.66165	.4005082	6.65	0.000	1.870532	3.452769

```
.
end of do-file
```

Πίνακας 7.55-Αποτελέσματα Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης (STATA) του Βέλτιστου Μοντέλου Μ3 για τη μεταβλητή effectivenes

Η τιμή R (0.644) δηλώνει την ισχυρή συσχέτιση των ανεξάρτητων μεταβλητών με την εξαρτημένη μεταβλητή μας. Η τιμή R^2 (0.399) δηλώνει ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές το Μοντέλου M_3 (εδώ εμφανίζεται ως M_1) μπορούν να προβλέψουν κατά 39.9% το αποτέλεσμα της εξαρτημένης μεταβλητής.

Η «*Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης*» μπορεί να προβλεφθεί κατά 39.9% από το *μέσο επικοινωνίας, τη συχνότητα επικοινωνίας, την εμπειρία από τα*

Προγράμματα Mentoring και από την ικανοποιητική χρήση της Πλατφόρμας Mentoring.

Model Summary - effectiveness

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE	Durbin-Watson Autocorrelation	Durbin-Watson Statistic	Durbin-Watson p
M_0	0.000	0.000	0.000	1.059	0.070	1.856	.359
M_1	0.644	0.414	0.399	0.821	0.029	1.937	.655

Note. M_1 includes communicationvia, freqcomn, experience, satisfaction

Πίνακας 7.56-Αποτελέσματα Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης (JASP) του Βέλτιστου Μοντέλου Μ3 για τη μεταβλητή effectiveness

Από τον *πίνακα 7.57 ανάλυσης ANOVA* για το Μοντέλο M_3, η τιμή F-statistics (4, 159) = 27.59 με p-value<0.01 είναι αρκετά σημαντική και μας πληροφορεί για ένα αρκετά καλό μοντέλο πρόβλεψης.

Στην ουσία, ένα καλύτερο μοντέλο πρόβλεψης από το αρχικό (M_0).

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	74.31	4	18.579	27.59	< .001
	Residual	105.06	156	0.673		
	Total	179.38	160			

Note. M_1 includes communicationvia, freqcomn, experience, satisfaction

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.57 – Έλεγχος Σημαντικότητας (ANOVA) του Βέλτιστου Μοντέλου Παλινδρόμησης για τη μεταβλητή effectiveness (JASP)

Στον παρακάτω Πίνακα 7.58 καταλήγουμε ότι το μοντέλο μας (M_3) περιλαμβάνει 4 σημαντικούς προγνωστικούς παράγοντες ως συντελεστές παλινδρόμησης, δηλαδή τις 4 ανεξάρτητες μεταβλητές πρόβλεψης του μοντέλου μας (*μέσο, συχνότητα, εμπειρία και ικανοποίηση)*.

Μάλιστα, παρά το γεγονός ότι η ικανότητα ερμηνείας της διακύμανσης παραμένει σταθερή και στα δύο υπό εξέταση μοντέλα (Adjusted R_2 = 0.399) ή (39,9\%), η σύγκριση μεταξύ του αρχικού μοντέλου M_0 και του τελικού μοντέλου M_3 αναδεικνύει

το M_3 ως σαφώς καταλληλότερο και προτιμότερο για την πρόβλεψη της αποτελεσματικότητας (effectiveness) της μεντορικής σχέσης.

Η υπεροχή του μοντέλου M_3 οφείλεται στην αρχή της οικονομίας (parsimony), καθώς επιτυγχάνει το ίδιο ποσοστό ερμηνείας χρησιμοποιώντας λιγότερους προβλεπτικούς παράγοντες, γεγονός που αποτυπώνεται και στην αισθητά υψηλότερη τιμή της στατιστικής συνάρτησης ($F = 27.59$, $p < 0.001$) σε σχέση με το αρχικό μοντέλο.

Επιπλέον, η εγκυρότητα των εκτιμήσεων του βέλτιστου αυτού μοντέλου επιβεβαιώνεται πλήρως από τους απαραίτητους διαγνωστικούς ελέγχους. Συγκεκριμένα, οι δείκτες ανεκτικότητας (Tolerance) και οι συντελεστές διόγκωσης της διακύμανσης (VIF) κυμαίνονται σε απόλυτα αποδεκτά επίπεδα, αποκλείοντας την ύπαρξη προβλημάτων πολυσυγγραμικότητας.

Τέλος, ο έλεγχος Durbin-Watson (1.937) προσεγγίζει την ιδανική τιμή (2), πιστοποιώντας την πλήρη απουσία αυτοσυσχέτισης στα κατάλοιπα του μοντέλου.

Όπως αποτυπώνεται στον Πίνακα 58 (Coefficients του Μοντέλου M3), οι εναπομείναντες παράγοντες πρόβλεψης, διατηρούν την υψηλή στατιστική τους σημαντικότητα:

- Η Εμπειρία (experience) με $b = 0.320$, $p < 0.001$
- Η Ικανοποίηση (satisfaction) με $b = 0.279$, $p < 0.001$
- Η Συχνότητα Επικοινωνίας (freqcomn) με **$b = -0.241$**, $p < 0.001$
- Το Μέσο Επικοινωνίας (communicationvia) με $b = 0.139$, $p = 0.038$

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
M_0	(Intercept)	2.662	0.401		6.646	< .001		
	experience	0.320	0.079	0.315	4.078	< .001	0.630	1.586
	freqcomn	−0.241	0.071	−0.213	−3.376	< .001	0.943	1.060
	communicationvia	0.146	0.061	0.156	2.407	.017	0.896	1.116
	satisfaction	0.279	0.067	0.317	4.167	< .001	0.650	1.538

Πίνακας 7.58– Συντελεστές Παλινδρόμησης (Coefficients) και Στατιστικά Πολυσυγγραμικότητας του Βέλτιστου Μοντέλου για τη μεταβλητή effectiveness (JASP)

Το τελικό μοντέλο M_3 περιλαμβάνει τις ανεξάρτητες μεταβλητές communicationvia, freqcomn, experience και satisfaction.

Εμφανίζει αυξημένη στατιστική τιμή $F(4, 156) = 27.59$ με $p < 0.001$, επιτρέποντας την ασφαλή απόρριψη της H_0.

Το μοντέλο M_3 ερμηνεύει το 39,9% της διακύμανσης, αποδεικνύοντας ότι η αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης διαμορφώνεται συνδυαστικά από το επιλεγμένο μέσο, τη συχνότητα επαφής, τη βιωμένη εμπειρία και την ικανοποίηση από την πλατφόρμα.

<u>Η τελική εξίσωση πρόβλεψης για την Αποτελεσματικότητα διαμορφώνεται ως εξής:</u>

Συμπερασματικά, το μοντέλο μας Μ3, δείχνει ότι η **Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής Σχέσης** μπορεί να προβλεφθεί κα να εξηγηθεί αρκετά ικανοποιητικά σε ποσοστό **39.9%** από το **μέσο επικοινωνίας, τη συχνότητα, την εμπειρία και την Πλατφόρμα Mentoring** $F(4, 156) = 27.59$ $p<0.001$.

Άρα, απορρίπτουμε την H_0 και δεχόμαστε την H_1 γιατί οι ανεξάρτητες μεταβλητές του μοντέλου M_3 μπορούν να προβλέψουν σε αρκετά σημαντικό βαθμό τη μεταβολή στην εξαρτημένη μεταβλητή μας.

Καταλήγουμε ότι το μοντέλο M_3 έχει αρκετά σημαντική δυνατότητα πρόβλεψης (39.9%) ακριβώς ίδια με τη δυνατότητα πρόβλεψης του μοντέλου που χρησιμοποιήσαμε εξαρχής M_0.

Η τιμή στην μεταβλητή «*Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης*» προβλέπεται από την εξίσωση πολλαπλής παλινδρόμησης, η οποία διαμορφώνεται ως εξής:

Y = c+b1*x1+b2*x2+b3*x3…bn*xn

Αποτελεσματικότητα Μεντορικής Σχέσης =

= 2.662 + (0.146*communicationvia) - (0.241*freqcomn) + (0.32*experience) + (0.279*satisfaction)

Συμπερασματικά καταλήγουμε ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές που επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την τιμή της εξαρτημένης μεταβλητής *«effectiveness»* δηλαδή την *Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής Σχέσης* είναι κυρίως η Εμπειρία από τη συμμετοχή στα Προγράμματα Mentoring (experience) και η ικανοποίηση από τις πληροφορίες που παρέχει η Πλατφόρμα Mentoring (satisfaction) με ποσοστό 30% η κάθε μία.

Όλες οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές πρόβλεψης, επηρεάζουν την τιμή της εξαρτημένης μεταβλητής μας, με πολύ χαμηλότερη ικανότητα ερμηνείας που κυμαίνεται σε επίπεδα.

7.7.3. Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση για την «Εμπειρία από τη Συμμετοχή» (experience)

Στη φάση αυτή, η ανάλυση επικεντρώθηκε στην πρόβλεψη της βιωμένης **Εμπειρίας** (**experience**) των συμμετεχόντων στα Προγράμματα Mentoring.

Η μηδενική υπόθεση (H_0) υποστηρίζει ότι οι ανεξάρτητοι παράγοντες δεν διαθέτουν στατιστικά σημαντική προβλεπτική ικανότητα, ενώ η εναλλακτική υπόθεση (H_1) υποστηρίζει την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής προβλεπτικής ισχύος.

Οι ανεξάρτητες μεταβλητές πρόβλεψης που εισήχθησαν στο αρχικό μοντέλο (M_1) περιλαμβάνουν τον ρόλο (*role*), τη συχνότητα επικοινωνίας (*freqcomn*), τη διάρκεια επικοινωνίας (*Durcomn*), το μέσο επικοινωνίας (*communicationvia*), τη στοχοθεσία (*goalset*), την ικανοποίηση από την πλατφόρμα (*satisfaction*) και την αποτελεσματικότητα της σχέσης (*effectiveness*).

```
. regress experience role communicationvia freqcomn Durcomn goalset effectiveness satisfaction
```

Source	SS	df	MS		
				Number of obs	= 161
				F(7, 153)	= 23.11
Model	88.9625826	7	12.7089404	Prob > F	= 0.0000
Residual	84.1430074	153	.549954297	R-squared	= 0.5139
				Adj R-squared	= 0.4917
Total	173.10559	160	1.08190994	Root MSE	= .74159

experience	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
role	.0036907	.1212368	0.03	0.976	-.2358234	.2432049
communicationvia	-.010026	.0622513	-0.16	0.872	-.133009	.112957
freqcomn	-.0845502	.0666374	-1.27	0.206	-.2161985	.047098
Durcomn	.2375665	.062065	3.83	0.000	.1149515	.3601814
goalset	-.1313138	.0463321	-2.83	0.005	-.222847	-.0397806
effectiveness	.2714782	.0696666	3.90	0.000	.1338455	.4091109
satisfaction	.3241613	.0596141	5.44	0.000	.2063883	.4419342
_cons	.9151037	.4800144	1.91	0.058	-.0332081	1.863415

```
.
end of do-file
```

Πίνακας 7.59-Αποτελέσματα Πολλαπλής Παλινδρόμησης για τη μεταβλητή experience (STATA).

Στον παραπάνω Πίνακα 7.59 από τη στατιστική ανάλυση του προγράμματος STATA και στον παρακάτω Πίνακα 7.60 από το πρόγραμμα JASP εξετάζεται το μοντέλο παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την ***Εμπειρία (experience)*** από τη συμμετοχή στα Προγράμματα Mentoring. Ο δείκτης πολλαπλής συσχέτισης R ισούται με 0.717 και ο συντελεστής R^2 διαμορφώνεται στο 0.514, δείχνοντας ότι το μοντέλο ερμηνεύει το 51.4% της διακύμανσης της Εμπειρίας.

Ο προσαρμοσμένος συντελεστής (Adjusted R^2) ισούται με 0.492, αποδεικνύοντας ότι το μοντέλο έχει ικανοποιητική προγνωστική ικανότητα της τάξης του **49.2%.**

Παρατηρούμε ότι η τιμή M_1 περιλαμβάνει τις ανεξάρτητες μεταβλητές *role, freqcomn, durcomn, communicationvia, goalset, satisfaction, effectiveness*.

Linear Regression

Model Summary - experience

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE	F Change	df1	df2	p	Durbin-Watson Autocorrelation	Durbin-Watson Statistic	Durbin-Watson p
M_0	0.000	0.000	0.000	1.040		0	160		0.183	1.629	.018
M_1	0.717	0.514	0.492	0.742	23.11	7	153	< .001	0.049	1.901	.494

Note. M_1 includes role, freqcomn, Durcomn, communicationvia, goalset, satisfaction, effectiveness

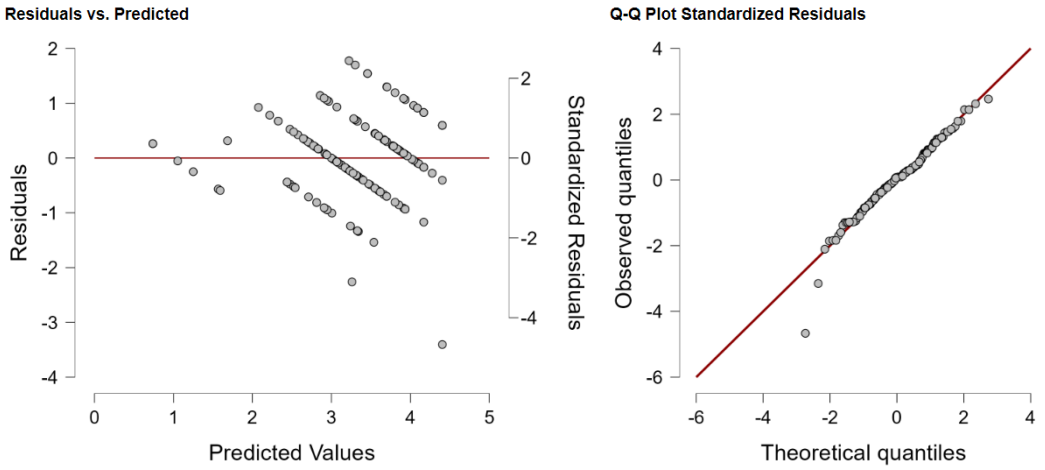
Πίνακας 7.60-Σύνοψη Αρχικού Μοντέλου Παλινδρόμησης για τη μεταβλητή experience (JASP)

Ο δείκτης πολλαπλής συσχέτισης είναι ιδιαίτερα ισχυρός (R = 0.717).

Ο συντελεστής προσδιορισμού $R^2 = 0.514$ δείχνει ότι το 51,4% της διακύμανσης της εμπειρίας ερμηνεύεται από το σύνολο των επτά παραγόντων του αρχικού μοντέλου (M_0), ενώ ο προσαρμοσμένος συντελεστής διαμορφώνεται σε Adjusted $R^2 = 0.492$ αποδεικνύοντας ότι το μοντέλο έχει ικανοποιητική προγνωστική ικανότητα της τάξης του **(49,2%).**

Η τιμή Durbin-Watson είναι 1.901 (ιδανική, απουσία αυτοσυσχέτισης υπολειμμάτων).

Ο αντίστοιχος έλεγχος ANOVA επιβεβαιώνει τη στατιστική σημαντικότητα του αρχικού μοντέλου με τιμή $F(7, 153) = 23.11$ και $p < 0.001$, απορρίπτοντας τη Μηδενική Υπόθεση (H_0).



Γράφημα 7.10 Διάγραμμα Ομοσκεδαστικότητας Υπολοίπων Μοντέλου Μ3

Γράφημα 7.11 Διάγραμμα Κανονικότητας Υπολοίπων Μοντέλου Μ3

Το *γράφημα 7.10* δείχνει μια ισορροπημένη τυχαία κατανομή των σφαλμάτων γύρω από την βασική γραμμή, υποδεικνύοντας ότι η υπόθεση ομοσκεδαστικότητας (Homoscedasticity) δεν έχει παραβιαστεί.

Το *γράφημα 7.11* δείχνει ότι τα μη τυποποιημένα σφάλματα βρίσκονται κατά μήκος της διαγώνιου γραμμής δηλώνοντας ότι τόσο οι υποθέσεις όσο και κανονικότητα (normality) και γραμμικότητα (linearity) ισχύουν για το μοντέλο.

Για το συγκεκριμένο μοντέλο παλινδρόμησης, ισχύει η μηδενική υπόθεση H_0 και επομένως δεν παρατηρούμε πολυσυγραμμικότητα.

Από την ανάλυση των επιμέρους συντελεστών στον Πίνακα 7.60, προκύπτουν οι στατιστικά σημαντικές μεταβλητές πρόβλεψης της ***Εμπειρίας - experience*** ($p < 0.05$):

- Ικανοποίηση (satisfaction): b = 0.324, p = 0.000 (Ο ισχυρότερος θετικός παράγοντας).
- Αποτελεσματικότητα (effectiveness): b = 0.271, p = 0.000 (Ισχυρή θετική επίδραση).
- Διάρκεια Επικοινωνίας (Durcomn): b = 0.237, p = 0.000 (Θετική επίδραση).
- Θέσπιση Στόχων (goalset): **b = -0.131**, p = 0.005 **(Στατιστικά σημαντική αρνητική επίδραση).**

Ωστόσο, το αρνητικό πρόσημο οφείλεται στην κλίμακα κωδικοποίησης της κατηγορικής αυτής μεταβλητής.

Συγκεκριμένα, καθώς μεταβαίνουμε από τις αρχικές επιλογές (όπως η γνωριμία με τον επαγγελματικό κλάδο) προς την ανώτερη τιμή της κλίμακας (τιμή 5: "Κανένας στόχος"), η αξιολόγηση της Εμπειρίας μειώνεται.

Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει ότι η απουσία σαφούς στοχοθεσίας επιδρά αρνητικά στην εμπειρία των συμμετεχόντων).

Οι μεταβλητές του Ρόλου (p = 0.976), του Μέσου Επικοινωνίας (p = 0.872) και της Συχνότητας (p = 0.206) δεν ασκούν σημαντική αυτόνομη επίδραση.

Με στόχο τη βελτιστοποίηση του μοντέλου, εφαρμόστηκε η μέθοδος της σταδιακής αφαίρεσης μεταβλητών (backward elimination) μέσω του λογισμικού JASP, (Πίνακας 7.61) και δημιουργήθηκαν ακόμη τρία εναλλακτικά μοντέλα πρόβλεψης (M_1,M_2,M_3)

της εξαρτημένης μεταβλητής (*effectiveness*). Αναλυτικά, τα μοντέλα M_1,M_2,M_3 και οι μεταβλητές του κάθε μοντέλου παρουσιάζονται στο Παράρτημα Γ4.

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_0	Regression	88.96	7	12.709	23.11	< .001
	Residual	84.14	153	0.550		
	Total	173.11	160			
M_1	Regression	88.96	6	14.827	27.14	< .001
	Residual	84.14	154	0.546		
	Total	173.11	160			
M_2	Regression	88.95	5	17.789	32.76	< .001
	Residual	84.16	155	0.543		
	Total	173.11	160			
M_3	Regression	88.07	4	22.019	40.40	< .001
	Residual	85.03	156	0.545		
	Total	173.11	160			

Πίνακας 7.61-Συντελεστές Τελικού (Βελτιστοποιημένου) Μοντέλου Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης για την Εμπειρία

Από αυτά, προέκυψε το **βέλτιστο προγνωστικό μοντέλο (M_3)** το οποίο περιλαμβάνει αποκλειστικά τους σημαντικούς παράγοντες πρόβλεψης: durcomn, goalset, effectiveness, satisfaction, μεγιστοποίησε τη στατιστική του ισχύ φτάνοντας σε τιμή $F = 40.40$, $p < 0.001$, γεγονός που οδηγεί στην **απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης (H_0)**.

Επιπλέον, η εγκυρότητα των εκτιμήσεων του βέλτιστου αυτού μοντέλου επιβεβαιώνεται πλήρως από τους απαραίτητους διαγνωστικούς ελέγχους. Συγκεκριμένα, οι δείκτες ανεκτικότητας (Tolerance) και οι συντελεστές διόγκωσης της διακύμανσης (VIF) κυμαίνονται σε απόλυτα αποδεκτά επίπεδα, αποκλείοντας την ύπαρξη προβλημάτων πολυσυγγραμικότητας.

Τέλος, ο έλεγχος Durbin-Watson (1.937) προσεγγίζει την ιδανική τιμή (2), πιστοποιώντας την πλήρη απουσία αυτοσυσχέτισης στα κατάλοιπα του μοντέλου.

Αποδεκτά επίπεδα έχουν οι τιμές tolerance και VIF.

Αποδεκτός έλεγχος Durbin- Watson

Πολλαπλή Παλινδρόμηση (multiple regression) για το Μοντέλο M_3.

Το Μοντέλο M_3, αναφέρεται στην εξαρτημένη μεταβλητή της «Εμπειρίας» (*experience*) από τη συμμετοχή στα Προγράμματα Mentoring και τις ανεξάρτητες μεταβλητές πρόβλεψης της *διάρκειας επικοινωνίας του Mentor-Mente (Durcomn)*, της θέσπισης στόχων *(percompl),* της *Ικανοποίησης (satisfaction) από την Πλατφόρμα Mentoring* και της *Αποτελεσματικότητας(effectiveness) της Μεντορικής σχέσης* (Πίνακας 7.62).

Μηδενική Υπόθεση (H_0): Το γραμμικό μοντέλο των ανεξάρτητων μεταβλητών δεν διαθέτει στατιστικά σημαντική προβλεπτική ικανότητα, και οι μεταβολές της εξαρτημένης μεταβλητής δεν μπορούν να προβλεφθούν από τις ανεξάρτητες μεταβλητές του Μοντέλου M3 στον πληθυσμό.

Εναλλακτική Υπόθεση (H_1): Το γραμμικό μοντέλο των ανεξάρτητων μεταβλητών διαθέτει στατιστικά σημαντική προβλεπτική ικανότητα, επιτρέποντας την έγκυρη πρόβλεψη των τιμών της εξαρτημένης μεταβλητής στον πληθυσμό..

```
. regress experience Durcomn goal effectiveness satisfaction
```

Source	SS	df	MS		
				Number of obs	= 161
				F(4, 156)	= 40.40
Model	88.0740323	4	22.0185081	Prob > F	= 0.0000
Residual	85.0315578	156	.545074088	R-squared	= 0.5088
				Adj R-squared	= 0.4962
Total	173.10559	160	1.08190994	Root MSE	= .73829

experience	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
Durcomn	.2347375	.0559253	4.20	0.000	.1242689	.345206
goalset	-.1281227	.0457229	-2.80	0.006	-.2184386	-.0378068
effectiveness	.2967825	.0640054	4.64	0.000	.1703535	.4232115
satisfaction	.3155622	.0569749	5.54	0.000	.2030204	.428104
_cons	.5315878	.3366324	1.58	0.116	-.133358	1.196534

```
.
end of do-file
```

Πίνακας 7.62-Αποτελέσματα Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης (STATA) του Βέλτιστου Μοντέλου M3 για τη μεταβλητή experience

Η τιμή R^2 δηλώνει ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές το Μοντέλου M_3 (*στον Πίνακα 7.64-JASP εμφανίζεται ως M_1)* μπορούν να προβλέψουν κατά 50,9% το αποτέλεσμα της εξαρτημένης μεταβλητής.

Model Summary - experience

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0.000	0.000	0.000	1.040
M_1	0.713	0.509	0.496	0.738

Note. M_1 includes Durcomn, goalset, effectiveness, satisfaction

Πίνακας 7.63 Αποτελέσματα Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης (JASP) του Βέλτιστου Μοντέλου M3 για τη μεταβλητή experience

Η «Εμπειρία από τη συμμετοχή στα Προγράμματα Mentoring» μπορεί να προβλεφθεί κατά 50,9% από τη *Διάρκεια της επικοινωνίας, τη Στοχοθεσία, την Ικανοποίηση από τη χρήση της Πλατφόρμας Mentoring και από την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής Σχέσης*.

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	88.07	4	22.019	40.40	< .001
	Residual	85.03	156	0.545		
	Total	173.11	160			

Note. M_1 includes Durcomn, goalset, effectiveness, satisfaction
Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Πίνακας 7.64 -Έλεγχος Σημαντικότητας (ANOVA) του Βέλτιστου Μοντέλου Παλινδρόμησης για τη μεταβλητή experience (JASP)

Από τον *πίνακα 7.64 ανάλυσης ANOVA* για το Μοντέλο M_3, η τιμή F-statistics =40,40 με p-value<0.01 είναι αρκετά σημαντική και μας πληροφορεί για το πόσο καλό είναι το μοντέλο M_3.

Coefficients ▼

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M_0	(Intercept)	3.360	0.082		40.991	< .001
M_1	(Intercept)	0.532	0.337		1.579	.116
	Durcomn	0.235	0.056	0.248	4.197	< .001
	goalset	−0.128	0.046	−0.167	−2.802	.006
	effectiveness	0.297	0.064	0.302	4.637	< .001
	satisfaction	0.316	0.057	0.364	5.539	< .001

Πίνακας 7.65 Συντελεστές Παλινδρόμησης (Coefficients) και Στατιστικά Πολυσυγγραμικότητας του Βέλτιστου Μοντέλου για τη μεταβλητή effectiveness (JASP)

Στον παραπάνω πίνακα 7.65 καταλήγουμε ότι το μοντέλο μας (M_3) περιλαμβάνει 4 σημαντικούς προγνωστικούς παράγοντες ως συντελεστές παλινδρόμησης, δηλαδή τις 4 ανεξάρτητες μεταβλητές πρόβλεψης του μοντέλου μας (***Διάρκεια επικοινωνίας, Στοχοθεσία, Πλατφόρμα Mentoring, Αποτελεσματικότητα Μεντορικής Σχέσης).*** Εμφανίζει αυξημένη στατιστική τιμή $F(4, 156) = 40,40$ με $p < 0.001$, επιτρέποντας την ασφαλή απόρριψη της H_0.

Αποδεκτά επίπεδα έχουν οι τιμές tolerance και VIF.Αποδεκτός έλεγχος Durbin-Watson.

Όπως αποτυπώνεται στον Πίνακα 7.65 (Coefficients του Μοντέλου M3), οι εναπομείναντες παράγοντες πρόβλεψης, διατηρούν την υψηλή στατιστική τους σημαντικότητα:

- Η Αποτελεσματικότητα (effectiveness) με $b = 0.297$, $p < 0.001$
- Η Ικανοποίηση (satisfaction) με $b = 0.316$, $p < 0.001$
- Η Στοχοθεσία (goalset) με **b = -0.128**, $p < 0.006$
- Η Διάρκεια Επικοινωνίας με $b= 0.235$, $p < 0.001$

Συμπερασματικά, το μοντέλο μας **M_3,** δείχνει ότι **η *Εμπειρία* στα Προγράμματα Mentoring μπορεί να προβλεφθεί κα να εξηγηθεί σημαντικά σε ποσοστό 50.9%**

από τη ***διάρκεια τα επικοινωνίας***, τη ***στοχοθεσία*** για το ***ζεύγος Μεντορικής σχέσης***, την ***Πλατφόρμα Mentoring*** και τη Μεντορική σχέση F (4, 156) = 40,40 p.,0.001 .

Άρα, απορρίπτουμε την H_0 και δεχόμαστε την H_1 γιατί οι ανεξάρτητες μεταβλητές του μοντέλου M_3 μπορούν να προβλέψουν σε αρκετά σημαντικό βαθμό τη μεταβολή στην εξαρτημένη μεταβλητή μας.

Οι 4 ανεξάρτητες μεταβλητές είναι σημαντικοί προγνωστικοί συντελεστές παλινδρόμησης καθώς βρέθηκε ότι τη διάρκεια της επικοινωνίας (*Durcomn*): b1=0.235, t=4.194, p.0.01), **η στοχοθεσία (*goalset*)** b2=(- 0.128, t=-2.802, p.=0.006), **η αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης (*effectiveness)*** είναι (b3=0.297, t=4.677, p<0.01) και **η ικανοποίηση από τη χρήση της Πλατφόρμας Mentoring (*satisfaction*)** είναι (b4=0.316, t=5.539, p<0.01).

<u>Η τελική εξίσωση πρόβλεψης για την Εμπειρία διαμορφώνεται ως εξής:</u>

Η τιμή στην μεταβλητή «*Εμπειρία από τα Προγράμματα Mentoring*» προβλέπεται από την εξίσωση πολλαπλής παλινδρόμησης, η οποία διαμορφώνεται ως εξής:

Y = c+b1*x1+b2*x2+b3*x3…bn*xn

Εμπειρία από Προγράμματα Mentoring =

= 0.532+ (0.235*Durcomn) - (0.128*goalset) + (0.297*effectiveness) + (0.316*satisfaction)

Συμπερασματικά καταλήγουμε ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές που επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την τιμή της εξαρτημένης μεταβλητής «*experience*» δηλαδή την *Εμπειρία* από τη συμμετοχή σε Προγράμματα Mentoring είναι κυρίως η *Αποτελεσματικότητα* της Μεντορικής σχέσης *(effectiveness) (30,1%) και η ικανοποίηση* από τη χρήση της Πλατφόρμας Mentoring *(satisfaction)* (29,7%) με ποσοστό <u>30% η κάθε μία</u>.

Όλες οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές πρόβλεψης, επηρεάζουν την τιμή της εξαρτημένης μεταβλητής μας, με πολύ χαμηλότερη ικανότητα ερμηνείας που κυμαίνεται σε επίπεδα.

Κεφάλαιο 8 –Συμπεράσματα και Συζήτηση

8.1 Εισαγωγή κεφαλαίου

Η παρούσα διδακτορική διατριβή ολοκληρώνεται με το όγδοο κεφάλαιο, το οποίο αποτελεί την τελική αποτίμηση και το επιστέγασμα της ερευνητικής διαδικασίας που αναπτύχθηκε γύρω από τον θεσμό της Μεντορικής στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Σε συνέχεια της εκτενούς στατιστικής ανάλυσης των ποσοτικών δεδομένων και της επεξεργασίας των ποιοτικών συνεντεύξεων, στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται συγκεντρωτικά τα βασικά συμπεράσματα της μελέτης. Μέσα από τη σύνθεση των ευρημάτων, τα αρχικά ερευνητικά ερωτήματα απαντώνται επαρκώς, οι αντικειμενικοί στόχοι εκπληρώνονται στο ακέραιο, ενώ παράλληλα ελέγχεται η εγκυρότητα των κεντρικών στατιστικών υποθέσεων της έρευνας.

Επιπλέον, το κεφάλαιο αυτό επιδιώκει να αναδείξει την πολυεπίπεδη θεωρητική, μεθοδολογική και πρακτική συνεισφορά της διατριβής στο επιστημονικό πεδίο της ανώτατης εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Για την αντικειμενική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, καταγράφονται με σαφήνεια οι μεθοδολογικοί περιορισμοί που προέκυψαν κατά τη δειγματοληψία και τη διαδικασία σύζευξης των συμμετεχόντων. Τέλος, διατυπώνονται συγκεκριμένες προτάσεις για τη μελλοντική επέκταση της έρευνας και τη θεσμική ενσωμάτωση των Προγραμμάτων Mentoring, με σκοπό την παγίωση μιας μόνιμης Μεντορικής κουλτούρας στο ακαδημαϊκό περιβάλλον.

8.2 Συμπερασματικές Παρατηρήσεις

Σταθερά ανοδική πορεία ωρίμανσης, παρουσίασαν τα Προγράμματα Mentoring καθώς η συνοχή και η συνέπεια στις απαντήσεις των εμπλεκομένων Mentors και Mentees, αντανακλάται στην **υψηλή βαθμολογία αξιολόγησης των Προγραμμάτων** και στην εδραίωση της **Μεντορικής κουλτούρας** για το ίδιο το Πανεπιστήμιο του Ε.Α.Π.

Συγκεκριμένα, παρατηρήσαμε ότι το **υψηλό ποσοστό (περίπου 84%) στην αξιολόγηση της Αποτελεσματικότητας (effectiveness) της Μεντορικής σχέσης** που αναπτύχθηκε μεταξύ των Mentors και Mentees και η εξίσου **υψηλή αξιολόγηση (περίπου 82%) για την Εμπειρία (experience) που απέκτησαν οι Μέντορες και οι**

Καθοδηγούμενοι, με τη συμμετοχή τους στα Προγράμματα Mentoring, εκφράστηκε και διαγραμματικά στα αντίστοιχα διαγράμματα **Effectiveness - rate και Experience – rate.**

Με αυτόν τον τρόπο επιβεβαιώθηκε και επαληθεύτηκε η **συσχέτιση των προσδοκιών των συμμετεχόντων - για τα οφέλη που θα αποκόμιζαν από τα Προγράμματα – με την τελική αποτίμηση της συμμετοχής τους σε αυτά.**

Σημαντικά θετικά ευρήματα, αποτυπώθηκαν στην αξιολόγηση (περίπου 85%) των Mentors και Mentees, από τη χρήση των πληροφοριών που παρέχονταν στην Πλατφόρμα Mentoring. Το γεγονός αυτό, επιβεβαιώνει την ορθή επιλογή μας, στο σχεδιασμό της παρούσας έρευνας, να δημιουργήσουμε μια σταθερή δομή αναφοράς και επικοινωνίας για το Mentoring, προγενέστερα της έναρξης των Προγραμμάτων.

Επίσης, η θετική αξιολόγηση των Προγραμμάτων αντικατοπτρίζεται στην **εξαιρετικά υψηλή βαθμολογία (περίπου 90%)** που δόθηκε για την **πρόθεση σύστασης των Προγραμμάτων σε νέους συμμετέχοντες Mentors και Mentees.**

Σταθερά ανοδική πορεία ωρίμανσης παρουσίασαν τα Προγράμματα Mentoring, καθώς η συνοχή και η συνέπεια στις απαντήσεις των εμπλεκόμενων Mentors και Mentees αντανακλάται στην υψηλή βαθμολογία αξιολόγησης των Προγραμμάτων και στη σταδιακή ανάδειξη μιας Μεντορικής κουλτούρας για το Ίδρυμα του Ε.Α.Π.

Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνει ότι, με την ολοκλήρωσή τους, τα Προγράμματα Mentoring παρουσιάζουν εξαιρετικά ικανοποιητικά επίπεδα αποτελεσματικότητας για τη μεγάλη πλειονότητα των συμμετεχόντων. Στα πλαίσια των ερευνητικών στόχων που τέθηκαν για την παρούσα έρευνα, προχωρήσαμε στην απαιτούμενη στατιστική ανάλυση των ευρημάτων προκειμένου να διερευνηθούν και να εξεταστούν οι παρατηρούμενες συσχετίσεις, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι οι αντικειμενικοί στόχοι της έρευνας εκπληρώνονται σε πολύ μεγάλο βαθμό.

Ερμηνεύοντας τα παραπάνω, συμπεραίνουμε ότι η ισχυρή συσχέτιση των δύο μεταβλητών δημιουργεί ισχυρή ένδειξη ότι η αποκτηθείσα Εμπειρία των συμμετεχόντων στα Προγράμματα Mentoring λειτουργεί ως σημαντικός προγνωστικός δείκτης για την αξιολόγηση της Αποτελεσματικότητας της Μεντορικής σχέσης που αναπτύχθηκε.

Σχετικά με τις **ερευνητικές υποθέσεις** της παρούσας έρευνας, διαπιστώσαμε ότι:

Η ερευνητική υπόθεση (Υ1) επιβεβαιώθηκε. Η αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης που αναπτύσσεται μεταξύ του Mentor και του Mentee εμφανίζει ισχυρά θετική συσχέτιση με την εμπειρία την οποία απέκτησαν κατά τη συμμετοχή τους στα Προγράμματα Mentoring.

Η ερευνητική υπόθεση (Υ2) επιβεβαιώθηκε από τη στατιστική ανάλυση, καθώς αποδείχθηκε ότι η **Στοχοθεσία (goalset) αποτελεί καθοριστικό παράγοντα τόσο για την αποτελεσματικότητα όσο και για τη βιωμένη Εμπειρία των συμμετεχόντων**. Συγκεκριμένα, ο έλεγχος Chi-Square και η απλή γραμμική παλινδρόμηση επιβεβαίωσαν τη στατιστικά σημαντική σχέση της Στοχοθεσίας με την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης. Αναφορικά με τη διαπιστωμένη αρνητική συσχέτιση μεταξύ της Στοχοθεσίας και της αξιολόγησης της Εμπειρίας (r = -0.29), αυτή δεν υποδηλώνει αρνητικό αντίκτυπο, αλλά αποτελεί τεχνούργημα της μαθηματικής κωδικοποίησης της μεταβλητής (όπου η ανώτερη τιμή 5 αντιστοιχεί στην επιλογή "Κανένας Στόχος"). Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει την αρχική μας υπόθεση ότι η ύπαρξη σαφούς επαγγελματικού προσανατολισμού είναι δομικό συστατικό για την επιτυχία του προγράμματος.

Σχετικά με το ποσοστό ολοκλήρωσης των στόχων (percompl, N=93), τα ποσοτικά δεδομένα προσφέρουν **μια θετική αποτύπωση, καθώς το 12.9% των ζευγών ολοκλήρωσε τον τεθέντα στόχο στο 100%, ενώ το 45.16% τον είχε ολοκληρώσει τουλάχιστον κατά 75%.** Η προσήλωση αυτή αποκτά ιδιαίτερη σημασία αν συνδυαστεί με τα ευρήματα της Συχνότητας Επικοινωνίας (freqcomn), όπου η επιλογή "1 φορά το μήνα" συγκέντρωσε την πλειοψηφία με 56.52%, ακολουθούμενη από την επιλογή "1 φορά ανά δύο εβδομάδες" με 32.30%. Τα ποσοστά αυτά αποδεικνύουν ότι παρά τον περιορισμένο ελεύθερο χρόνο των φοιτητών, η συστηματικότητα της επαφής διατηρήθηκε σε ικανοποιητικά επίπεδα.

Η ερευνητική υπόθεση (Υ3) επιβεβαιώθηκε, αναδεικνύοντας τον καταλυτικό ρόλο των λειτουργικών παραμέτρων της επικοινωνίας. Η ανάλυση έδειξε στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις του **Μέσου Επικοινωνίας (communicationvia) και της Διάρκειας (Durcomn) με την Αποτελεσματικότητα της σχέσης**. Επιπλέον, η **Διάρκεια των συναντήσεων παρουσίασε ισχυρή θετική συσχέτιση με το Ποσοστό**

Ολοκλήρωσης του στόχου ($r = 0.221$, $p < 0.05$), καθώς και με τη συνολικότερη **Εμπειρία** που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες ($r = 0.336$, $p < 0.001$).

Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στη μεταβλητή της **Συχνότητας Επικοινωνίας (freqcomn)**, η οποία στο τελικό μοντέλο πολλαπλής παλινδρόμησης παρουσίασε στατιστικά σημαντική αρνητική επίδραση ($b = -0.241$, $p < 0.00$). Το αρνητικό αυτό πρόσημο οφείλεται στην κλίμακα μέτρησης (όπου οι υψηλότερες τιμές δηλώνουν αραιότερη επαφή, π.χ. 1 φορά/μήνα). Το εύρημα αυτό τεκμηριώνει μια στατιστικά σημαντική γραμμική τάση, σύμφωνα με την οποία **η αραιότερη συχνότητα επαφής σχετίζεται με χαμηλότερα επίπεδα αποτελεσματικότητας.**

Η ερευνητική υπόθεση (Υ4), επιβεβαιώθηκε. Διαπιστώσαμε ότι η πρόθεση σύστασης του Προγράμματος Mentoring, σχετίζεται θετικά και είναι στατιστικά σημαντική, με την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης και με την θετική αποτίμηση της Εμπειρίας που απέκτησαν οι Mentors και Mentees, με τη συμμετοχή τους στα Προγράμματα.

Η ερευνητική υπόθεση (Υ5), επιβεβαιώθηκε. Διαπιστώσαμε ότι η Εμπειρία των συμμετεχόντων παρουσιάζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και ισχυρή ερμηνευτική ικανότητα με την Ικανοποίηση από την παρεχόμενη πληροφορία στην Πλατφόρμα Mentoring. Ανάλογη, μάλιστα, είναι και η σχέση της μεταβλητής της Αποτελεσματικότητας της Μεντορικής σχέσης με την Ικανοποίηση από τη χρήση της Πλατφόρμας Mentoring. Η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από το πληροφοριακό υλικό και την ενημέρωση γύρω από τον θεσμό στην Πλατφόρμα Mentoring σχετίζεται θετικά με τη συνολική Εμπειρία που αποκόμισαν από το Πρόγραμμα, γεγονός που αναδεικνύει τον καταλυτικό ρόλο που διαδραματίζει η συστηματική πληροφόρηση στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

Ιδιαίτερη ερευνητική αξία παρουσιάζουν τα ευρήματα των ελέγχων t-test για ανεξάρτητα δείγματα, τα οποία αποσαφηνίζουν τη διαφοροποίηση των αντιλήψεων βάσει του ρόλου των συμμετεχόντων. Η στατιστική ανάλυση αποκάλυψε ότι οι **Mentees αξιολογούν την Αποτελεσματικότητα της σχέσης στατιστικά σημαντικά υψηλότερα (M=4.60) έναντι των Mentors (M=4.20, p = 0.019 < 0.05).** Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι οι καθοδηγούμενοι φοιτητές εισπράττουν σε μεγαλύτερο βαθμό την προστιθέμενη αξία του θεσμού. Αντιθέτως, η ομοιογένεια των δύο ομάδων επιβεβαιώθηκε τόσο ως προς τη συνολική βιωμένη Εμπειρία (Mentees M=3.51 vs.

Mentors M=3.26, p = 0.1299 > 0.05) όσο και ως προς την πρόθεση μελλοντικής σύστασης του προγράμματος (p = 0.7684 > 0.05), αποδεικνύοντας ότι η καθολική αποδοχή και η θεσμική πίστη προς το Mentoring παραμένουν ισχυρές και ανεξάρτητες από την ιδιότητα του συμμετέχοντος.

Η παραπάνω ισορροπία ενισχύεται και από τον έλεγχο ανεξαρτησίας X^2 κατά Pearson, ο οποίος επιβεβαιώθηκε ότι η μεταβλητή της Αποτελεσματικότητας είναι ανεξάρτητη από την ιδιότητα του Ρόλου (Pr = 0.144 > 0.05). Το επαγωγικό αυτό συμπέρασμα αποδεικνύει ότι η επιτυχής έκβαση και η ποιοτική εδραίωση του μεντορικού δεσμού δεν επηρεάζονται από το αν ο συμμετέχων κατέχει τη θέση του Mentor ή του Mentee, αναδεικνύοντας μια ισορροπημένη και αμοιβαία επωφελή δυναμική εντός των αναπτυχθέντων ζευγών.»

Επιπλέον, το υψηλό ποσοστό αξιολόγησης των Mentors και Mentees για τη χρήση των πληροφοριών που παρέχονταν στην Πλατφόρμα Mentoring, **δικαιώνει αναδρομικά τον αρχικό ερευνητικό σχεδιασμό να δημιουργηθεί μια σταθερή ψηφιακή δομή αναφοράς, ενημέρωσης και επικοινωνίας για το Mentoring, προγενέστερα της επίσημης έναρξης των Προγραμμάτων**.

Στα πλαίσια των **ερευνητικών στόχων** που τέθηκαν για την παρούσα έρευνα, προχωρήσαμε στην απαιτούμενη στατιστική ανάλυση των ευρημάτων προκειμένου να διερευνηθούν και να εξεταστούν οι πιθανές συσχετίσεις, για την αξιολόγηση των Προγραμμάτων Mentoring που εφαρμόσαμε και καταλήξαμε στην πλήρη ικανοποίησή τους.

Συγκεκριμένα, σχετικά με τον πρώτο ερευνητικό στόχο που ήταν η εξέταση της πιθανής συσχέτισης της Αποτελεσματικότητας της Μεντορικής σχέσης με την Εμπειρία που απέκτησαν οι εμπλεκόμενοι ως Mentors και Mentees, διαπιστώσαμε ότι: **Άρρηκτα συνδεδεμένη με τη συνολική Εμπειρία που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες στα Προγράμματα Mentoring, είναι η Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης που δημιούργησαν.** Επίσης, ιδιαίτερα ισχυρή ερμηνευτική ικανότητα παρουσιάζει η Εμπειρία στη διακύμανση της Αποτελεσματικότητας της Μεντορικής σχέσης. Ερμηνεύοντας το παραπάνω, συμπεραίνουμε ότι η ισχυρή συσχέτιση των δύο μεταβλητών, δημιουργεί ισχυρή ένδειξη ότι η αποκτηθείσα Εμπειρία των

συμμετεχόντων στα Προγράμματα Mentoring καθορίζει την αξιολόγηση της Αποτελεσματικότητας της Μεντορικής σχέσης που δημιουργήθηκε.

Σχετικά με τον δεύτερο ερευνητικό στόχο που ήταν η εξέταση της πιθανής συσχέτισης της θέσπισης στόχων και του ποσοστού ολοκλήρωσής τους, με την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης, διαπιστώσαμε ότι:

Η θέσπιση κοινού στόχου δεν αρκεί από μόνη της για να συμβάλλει στην αποτίμηση της σχέσης ως Αποτελεσματικής. Απαραίτητη φαίνεται να είναι η επίτευξη του στόχου. Συγκεκριμένα, η επίτευξη του στόχου σε υψηλό ποσοστό ολοκλήρωσης, συνδέεται με την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης και είναι στατιστικά σημαντική καθώς η προσήλωση των εμπλεκομένων στο στόχο τους, δημιουργεί όραμα για την κοινή τους προσπάθεια και συμβάλλει στην αίσθηση Μεντορικού δεσμού που αποπνέει η ιδιότητα του ρόλου που έχουν αναλάβει.

Ομοίως, αξίζει να σημειώσουμε ότι η συνολική Εμπειρία που αποκομίζουν οι συμμετέχοντες επηρεάζεται από το ποσοστό επίτευξης των τεθέντων στόχων. Δεν αρκεί η στοχοθεσία – η οποία ενδέχεται να μην ολοκληρωθεί σε σημαντικό βαθμό, ώστε να αξιολογηθεί θετικά η Εμπειρία της συμμετοχής στο Μεντορικό Πρόγραμμα.

Συμπληρωματικά, επιβεβαιώνεται από το εύρημα στη στατιστική ανάλυση του δείγματος της έρευνας ότι η *Εμπειρία* από τη συμμετοχή σε Προγράμματα Mentoring, επηρεάζεται σε ποσοστό 30% από την *Αποτελεσματικότητα* της Μεντορικής σχέσης *και σε ποσοστό 30% από την ικανοποίηση* από τη χρήση της Πλατφόρμας Mentoring με ποσοστό 30% από κάθε μία.

Σύμφωνα με τον τρίτο ερευνητικό στόχο που ήταν η εξέταση της διερεύνησης της Ικανοποίησης από την παρεχόμενη πληροφορία για την έννοια της Μεντορικής, στην Πλατφόρμα Mentoring, σε σχέση με την Εμπειρία που απέκτησαν από τη συμμετοχή τους στα Προγράμματα Mentoring, διαπιστώσαμε ότι:

Στατιστικά σημαντική συσχέτιση και ισχυρή ερμηνευτική ικανότητα παρουσιάζει η Εμπειρία των συμμετεχόντων στα Προγράμματα με την Ικανοποίηση από την παρεχόμενη πληροφορία στην Πλατφόρμα Mentoring. Ανάλογη είναι και η σχέση της Αποτελεσματικότητας της Μεντορικής σχέσης με την Ικανοποίηση από τη χρήση της Πλατφόρμας Mentoring. Σημαντική ερμηνευτική ικανότητα βρήκαμε ότι εμφανίζει

η Ικανοποίηση από την Πλατφόρμα Mentoring, στη διακύμανση της τελικής αξιολόγησης, της Αποτελεσματικότητας της Μεντορικής σχέσης.

Η συνολική Εμπειρία καθορίζεται σε ποσοστό 50,9% από την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης, την Ικανοποίηση από τις παρεχόμενες πληροφορίες στην Πλατφόρμα Mentoring, τη Στοχοθεσία και τη Διάρκεια της επικοινωνίας των Mentors και Mentees.

Ανάλογη δυνατότητα πρόβλεψης σε ποσοστό 49,2% για την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης, παρουσιάζει το μοντέλο στατιστικής ανάλυσης που περιλαμβάνει την θετική Εμπειρία που αποκόμισαν οι εμπλεκόμενοι από τη συμμετοχή τους στα Προγράμματα, τις παρεχόμενες αναρτημένες πληροφορίες στην Πλατφόρμα Mentoring, τη Συχνότητα που επικοινωνούν καθώς και το Μέσο που επέλεξαν για την επικοινωνία τους.

Στο σημείο αυτό, επανερχόμαστε στην αποτύπωση της αξιολόγησης της **Πλατφόρμας Mentoring**, από τους συμμετέχοντες καθώς η ικανοποίηση από τη χρήση των παρεχόμενων πληροφοριών που είχαμε αναρτήσει σε αυτήν, την καθόρισε ως **σημαντικά συσχετιζόμενη με την αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης και με την θετική εμπειρία των Προγραμμάτων Mentoring** για τους φοιτητές και απόφοιτους της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Ε.Α.Π.

Αξιοσημείωτο είναι επίσης, ότι κατά τη διάρκεια των Προγραμμάτων, η Πλατφόρμα Mentoring - με τις αναρτήσεις σε newsletters, σεμινάρια, videos και podcasts - αποτέλεσε πόλο έλξης για τους φοιτητές του Πανεπιστημίου και σημείο γνωριμίας με το Mentoring.

Σύμφωνα με τον τέταρτο ερευνητικό στόχο που ήταν η εξέταση της διερεύνησης της πρόθεσης σύστασης για συμμετοχή στα Προγράμματα Mentoring από όσους ολοκλήρωσαν επιτυχώς τα Προγράμματα Mentoring σε σχέση με την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης που ανέπτυξαν και τη θετική αποτίμηση της εμπειρίας από τη συμμετοχή τους σε αυτήν, διαπιστώνουμε ότι:

Ισχύει στατιστικά σημαντική σύνδεση της πρόθεσης για Σύσταση νέων Mentors-Mentees και της Αποτελεσματικότητας της Μεντορικής σχέσης. Στην ουσία, επιβεβαιώνουμε ότι η αξιολόγηση της Μεντορικής σχέσης με υψηλή Αποτελεσματικότητα, συμβάλει στην επιθυμία Σύστασης νέων συμμετεχόντων, στα

Προγράμματα Mentoring. Αρνητική συσχέτιση παρουσιάζει η επιθυμία Σύστασης με την αποκτηθείσα Εμπειρία.

Ερμηνεύοντας τα παραπάνω ευρήματα, συμπεραίνουμε ότι οι αξίες και αρετές που πρεσβεύει η Μεντορική και η προστιθέμενη αξία των Προγραμμάτων Mentoring, **μένουν ανεπηρέαστα** στην κρίση των συμμετεχόντων. Ακόμη κι όταν η Εμπειρία αξιολογείται κατώτερη των προσδοκιών των συμμετεχόντων, λόγω αστοχίας στα ζεύγη σύζευξης ή αποχώρησης του ζεύγους πριν τη λήξη των Προγραμμάτων, **ωστόσο παραμένει η αναγνώριση του οφέλους από τη συμμετοχή στα Προγράμματα Mentoring.** Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται και από το σχετικό εύρημα της χαμηλής ερμηνευτικής ικανότητας που εμφανίζει η πρόθεση Σύστασης, στη διακύμανση της Αποτελεσματικότητας της Μεντορικής σχέσης. Η πρόθεση Σύστασης για συμμετοχή νέων Mentors και Mentees στα Προγράμματα, **εξακολουθεί να παρουσιάζει ιδιαίτερα υψηλή βαθμολογία στο αντίστοιχο ποσοστό πρόθεσης σύστασης.**

Η χρονική περίοδος ελέγχου της προόδου των Προγραμμάτων συσχετίζεται θετικά και είναι στατιστικώς σημαντική η συσχέτιση, με την αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης [Exact time period vs effectiveness (r=0.259)] καθώς και με το μέσο που επιλέγουν να επικοινωνήσουν οι Mentors και Mentees μεταξύ τους [exact time period vs experience (r=0.237)].

Θετική συσχέτιση και στατιστικώς σημαντική, εμφανίζει η μεταβλητή του *μέσου* επικοινωνίας με τη *διάρκεια* της επικοινωνίας *[communicationvia vs. Durcomn (r=0.483)],* καθώς και με το *ποσοστό επίτευξης του στόχου* [*communicationvia vs. percompl (r=0.361)].* Επίσης θετική συσχέτιση και στατιστικώς σημαντική, παρατηρούμε να έχει το μέσον επικοινωνίας με την αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης [*communicationvia vs effectiveness (r= 0.200)]*.

Η μεταβλητή της διάρκειας στην επικοινωνία των συμμετεχόντων, συσχετίζεται θετικά και είναι στατιστικώς σημαντική με την αποτελεσματικότητα της Μεντορικής Σχέσης [Durcomn vs experience (r=0.336)].

Η μεταβλητή της *Εμπειρίας* (*experience*) που απέκτησαν οι τελειόφοιτοι και απόφοιτοι, ως mentors Mentees, στα Προγράμματα Mentoring, συσχετίζεται θετικά και είναι στατιστικώς σημαντική, με την ικανοποίηση που έχουν από τη χρήση της Πλατφόρμας Mentoring [experience vs satisfaction (r=0.545)].

Επίσης, η μεταβλητή της *Αποτελεσματικότητας* στην Μεντορική σχέση, συσχετίζεται θετικά και είναι στατιστικώς σημαντική, με την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τη χρήση της Πλατφόρμας Mentoring, [effectiveness vs satisfaction (r=0,467)].

Ενδεικτικά παραθέτουμε διαγραμματικά την ισχυρά θετική συσχέτιση και στατιστικώς σημαντική της μεταβλητής της *Αποτελεσματικότητας* στην Μεντορική σχέση *(effectiveness)* με την *Ικανοποίηση* από τη χρήση της Πλατφόρμας Mentoring *(satisfaction),* στο *Γράφημα 57*.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ευρήματα από τη στατιστική ανάλυση και την επεξήγηση των συμπερασμάτων που προηγήθηκε, είμαστε σε θέση να απαντήσουμε θετικά στα **ερευνητικά ερωτήματα** που θέσαμε στην παρούσα διδακτορική διατριβή.

Συγκεκριμένα, **επαληθεύσαμε την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής, ως μέσο σύνδεσης των Τελειόφοιτων με τους Απόφοιτους της Σ.Κ.Ε.,** προκειμένου να ωφεληθούν στην ένταξη και σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας. Η διαπίστωση αυτή παρουσιάζεται εκτενώς στη βιβλιογραφική ανασκόπηση αλλά και στις συνεντεύξεις που μας παραχώρησαν διοικητικά στελέχη από το Πανεπιστήμιο του Στέρλινγκ (Stirling University) και συγκεκριμένα από την κυρία Lynn Whiteside *(Διευθύντρια Απασχόλησης της Σχολή Διοίκησης του Πανεπιστημίου Stirling)* και την κυρία Fiona Mc Millan *(Υπεύθυνη του Γραφείου Αποφοίτων και Επιχειρηματικής Δέσμευσης του Πανεπιστημίου Stirling)(* (Παράρτημα Α).

Μέσω των Προγραμμάτων Mentoring επιβεβαιώθηκε η προστιθέμενη αξία της Μεντορικής τόσο στην ανάπτυξη επαγγελματικών δικτύων, στην ανάπτυξη προσωπικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων για την ακαδημαϊκή και την επαγγελματική ανέλιξη των συμμετεχόντων φοιτητών (mentees), όσο και στη σύνδεση της κοινότητας των αποφοίτων με το Ε.Α.Π. (mentors).

Αναλύοντας τα σχόλια που λάβαμε από τους συμμετέχοντες, κατά τις περιόδους αξιολόγησης των Προγραμμάτων Mentoring, αλλά και από την επικοινωνία που είχαμε μαζί τους στην διεύθυνση mentoring@eap.gr καθόλη τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας, διαπιστώσαμε τη σημαντική στήριξη που παρείχαν στους φοιτητές της Σχολής, τα Προγράμματα Mentoring.

Τα Προγράμματα Mentoring, **αποτέλεσαν έναν παραγωγικό τρόπο σύνδεσης** των φοιτητών τόσο με την αγορά εργασίας και τον κλάδο επαγγελματικού ενδιαφέροντος

για τον κάθε Mentee, όσο και με το ίδιο το Ε.Α.Π. και τη φιλοσοφία που έχει διαμορφώσει στην ακαδημαϊκή κοινότητα.

Τα Προγράμματα Mentoring αποτέλεσαν **έναν παραγωγικό τρόπο σύνδεσης των φοιτητών τόσο με την αγορά εργασίας και τον κλάδο επαγγελματικού ενδιαφέροντος για τον κάθε Mentee, όσο και με το ίδιο το Ε.Α.Π. και τη φιλοσοφία που διαμορφώνει στην ακαδημαϊκή κοινότητα.**

Επίσης, **αναδείχθηκε το δυνητικό στρατηγικό όφελος για τη Σ.Κ.Ε**. που εφάρμοσε τα Προγράμματα, όσο και για το ίδιο το Ε.Α.Π. Τα Προγράμματα Mentoring ενίσχυσαν τη συνολική εμπειρία των φοιτητών και δύνανται να έχουν θετικό αντίκτυπο στις μελλοντικές έρευνες ικανοποίησης των φοιτητών και στους σχετικούς δείκτες επιδόσεων, όπως μας μεταφέρει στη συνέντευξη η κυρία Lynn Whiteside για το Πανεπιστήμιο του Stirling.

Η ξεχωριστή θέση που κατέλαβαν τα Προγράμματα Mentoring της Σ.Κ.Ε. στην προτίμηση των φοιτητών και αποφοίτων της Σ.Κ.Ε. έγκειται στην ανάδειξη του καινοτόμου χαρακτήρα των υπηρεσιών καθοδήγησης που πρεσβεύει η Μεντορική, προσφέροντας μια σημαντική προοπτική εξωστρέφειας για το Πανεπιστημιακό Ίδρυμα στο οποίο ολοκληρώνουν ή ολοκλήρωσαν τις σπουδές τουςΣημειώνουμε ότι δυνατότητα συμμετοχής στα Προγράμματα, είχαν μόνο τοι φοιτητές των Π.Σ. της Σ.Κ.Ε. γεγονός που αποτέλεσε πεδίο διερευνητικών ερωτήσεων για την έναρξη των Προγραμμάτων Mentoring και από τις υπόλοιπες Σχολές του Ε.Α.Π. Ωστόσο, τα μέλη της Πλατφόρμας Mentoring προέρχονταν από διάφορες Σχολές του Πανεπιστημίου. Ταυτόχρονα, σε σύντομο χρονικό διάστημα, οι εγγραφές μελών πλήθηναν και πλέον η **Πλατφόρμα αριθμεί 600 μέλη, περίπου**.

Αξίζει να σημειωθεί η απάντηση στη συνέντευξη της κυρίας L. Whiteside, σχετικά με το ποσοστό των φοιτητών και των αποφοίτων που εκδήλωσαν ενδιαφέρον και συμμετείχαν στα αντίστοιχα Προγράμματα Mentoring, για τη Σχολή Διοίκησης (Management Faculty) του Πανεπιστημίου Στέρλινγκ, Ο ανώτατος αριθμός ζευγών που δημιουργήθηκαν στο **Πανεπιστήμιο Στέρλινγκ ανήλθε σε 37 ζεύγη Mentors – Mentees, για τη Σχολή Διοίκησης**, ενώ εφαρμόστηκε συνολικά, σε πέντε Σχολές του Πανεπιστημίου το οποίο το 2022 αριθμούσε, πάνω από 93.000 αποφοίτους σε 170

χώρες. Αντίστοιχα, στα Προγράμματα Mentoring που διενεργήσαμε, δημιουργήθηκαν **21 και 24 ζεύγη,** για τα αντίστοιχα έτη, στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών του Ε.Α.Π.

Τέλος, η παρούσα διδακτορική διατριβή απαντά στο **ερευνητικό ερώτημα** που αφορά στο ίδιο το Ε.Α.Π. και στην εφαρμογή των δομημένων Προγραμμάτων Mentoring που εφαρμόσαμε, **ως στρατηγική επιλογή στην παροχή καινοτόμων και πρωτοποριακών υπηρεσιών καθοδήγησης για τους φοιτητές.**

Η εφαρμογή αυτών των δομημένων Προγραμμάτων Mentoring στη Σ.Κ.Ε., επέτρεψαν στους φοιτητές της Σχολής να γνωρίσουν έμπρακτα τα οφέλη της Μεντορικής και να αντιληφθούν τη δυνατότητα αξιοποίησης και εφαρμογής τους, στην προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη.

Ο αριθμός των ζευγών που δημιουργήθηκαν, **επιβεβαιώνει ότι τα Προγράμματα Mentoring της Σ.Κ.Ε. προσέλκυσαν το έντονο ενδιαφέρον των φοιτητών και αποφοίτων της Σχολής** – *σε αναλογική σύγκριση με το μέγεθος των δύο Πανεπιστημίων (Ε.Α.Π.- Stirling University).*

Σημειώνουμε άλλωστε, ότι τα Προγράμματα Mentoring, **δεν αποσκοπούσαν στη συμμετοχή του συνόλου των φοιτητών της Σ.Κ.Ε** αλλά σκόπευαν να λειτουργήσουν ως ευκαιρία αλληλεπίδρασης των φοιτητών με τους αποφοίτους της Σχολής. Με άλλα λόγια, τα Προγράμματα Mentoring λειτούργησαν **συμπληρωματικά άλλων πρωτοβουλιών** που προσφέρει η Σ.Κ.Ε. και το Ε.Α.Π. γενικότερα, όπως είναι οι εκδηλώσεις δικτύωσης με την αγορά εργασίας, οι διαλέξεις επισκεπτών και τα συνέδρια για τη σταδιοδρομία των φοιτητών της.

Σύμφωνα με την απάντηση στη συνέντευξη της κυρίας Fiona Mc Millan, τα οφέλη της Μεντορικής θεωρούνται ως μια **«αναβαθμισμένη ευκαιρία εξέλιξης»** την οποία το Πανεπιστήμιο, επιθυμεί να προσφέρει στους φοιτητές και αποφοίτους τους, ως στρατηγική επιλογή.

Η ξεχωριστή θέση που κατέλαβαν τα Προγράμματα Mentoring της Σ.Κ.Ε. στην προτίμηση των φοιτητών και αποφοίτων της Σ.Κ.Ε. έγκειται στην ανάδειξη του **καινοτόμου και πρωτοποριακού χαρακτήρα** των υπηρεσιών καθοδήγησης που πρεσβεύει η Μεντορική.

Αξίζει να σημειώσουμε την παρατήρηση από το διάγραμμα Σύγκλισης Αποτελεσματικότητας, και το διάγραμμα Σύγκλισης της Εμπειρίας. Η προσδοκία των

συμμετεχόντων (Mentors και Mentees) για την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης που θα δημιουργήσουν και για τα οφέλη από την Εμπειρία που θα αποκτήσουν, επιβεβαιώνονται στο τέλος των Προγραμμάτων - με τη βαθμολογία της αξιολόγησης αυτών. Η επαλήθευση είναι άκρως σημαντική γιατί αναδεικνύει την ανάγκη που έχουν οι τελειόφοιτοι και οι απόφοιτοι να ωφεληθούν από τον θεσμό της Μεντορικής στο Πανεπιστημιακό Ίδρυμα που ολοκληρώνουν ή ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους.

8.2.1 Συζήτηση επί των Συμπερασματικών Παρατηρήσεων και των Ευρημάτων

Η υψηλή αποτίμηση της Αποτελεσματικότητας (~84%) και της συνολικής Εμπειρίας (~82%) από τους συμμετέχοντες στα Προγράμματα Mentoring της Σ.Κ.Ε. του Ε.Α.Π. εναρμονίζεται πλήρως με τις κλασικές θεωρητικές προσεγγίσεις των Kram (1985) και Allen & Eby (2007) γύρω από τη δυναμική και τις ψυχοκοινωνικές διαστάσεις των μεντορικών σχέσεων. Παράλληλα, εναρμονίζεται πλήρως με τα συμπεράσματα πρόσφατων διεθνών μελετών στο πεδίο της ανώτατης εκπαίδευσης. Η ισχυρή αυτή σύγκλιση επιβεβαιώνει τη δομική αξία του θεσμού. Όπως επισημαίνουν οι Dollinger et al. (2019), τα οργανωμένα προγράμματα Μεντορικής αποφοίτων (Alumni Mentoring), προσφέρουν μοναδικά πλεονεκτήματα που αναβαθμίζουν ολιστικά τη συνολική πανεπιστημιακή εμπειρία των φοιτητών.

Η στατιστικώς σημαντική αλληλοεξάρτηση μεταξύ της εμπειρίας και της αποτελεσματικότητας (Y1) που αναδείχθηκε στην παρούσα έρευνα επαληθεύει ότι η ποιοτική αλληλεπίδραση των μελών του ζεύγους λειτουργεί ως ο κεντρικός προγνωστικός δείκτης για την επιτυχία του προγράμματος. Το συμπέρασμα αυτό ενισχύεται από τα ευρήματα των Priest & Donley (2014) οι οποίοι τεκμηριώνουν ότι η επιτυχής Μεντορική σχέση διευκολύνει την ομαλή μετάβαση από το ακαδημαϊκό περιβάλλον στην αγορά εργασίας, ενισχύοντας ταυτόχρονα την επαγγελματική ετοιμότητα και την αυτοπεποίθηση των Mentees (Nabi et al., 2021).

Σε επίπεδο απλών γραμμικών υπομοντέλων, η έρευνα επέτρεψε μια σαφή στατιστική ιεράρχηση της αυτόνομης επεξηγηματικής ισχύος των λειτουργικών μεταβλητών πάνω στην εξαρτημένη μεταβλητή της Εμπειρίας. Διαπιστώθηκε ότι παράγοντες όπως ο Ρόλος (R^2 = 1,4%), το Μέσο Επικοινωνίας (R^2 = 2,5%) και η Συχνότητα Επικοινωνίας

(R^2 = 3%) εξηγούν ένα εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό της διακύμανσης της Εμπειρίας. Το εύρημα αυτό τις κατέταξε ορθώς στην κατηγορία των δεδομένων με τη χαμηλότερη αυτόνομη ερμηνευτική ικανότητα, στρέφοντας το ερευνητικό ενδιαφέρον στην ανάγκη ανάλυσης των πολυπαραγοντικών αλληλεπιδράσεων μέσω των μοντέλων πολλαπλής παλινδρόμησης.»

Η εύρεση ότι η συνολική **Εμπειρία (experience) των συμμετεχόντων προβλέπεται και εξηγείται ικανοποιητικά σε ποσοστό 49,6%** (βάσει του προσαρμοσμένου συντελεστή προσδιορισμού Adjusted R^2 = 0.496 του βέλτιστου μοντέλου M_3 στο JASP) και **η Αποτελεσματικότητα (effectiveness) της μεντορικής σχέσης σε ποσοστό 39,9%** (Adjusted R^2 = 0.399 αντίστοιχα) από τα τελικά μοντέλα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης, τεκμηριώνει με απόλυτη στατιστική ακρίβεια τη σημασία της πολυπαραγοντικής προσέγγισης στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας (Allen & Eby, 2007). Τα αποτελέσματα αυτά αναδεικνύουν ότι η υποκειμενική αξιολόγηση των Προγραμμάτων Mentoring δεν είναι μονοδιάστατη. Αντίθετα, διαμορφώνεται συνδυαστικά και σε υψηλό βαθμό από ένα πλέγμα λειτουργικών και ποιοτικών μεταβλητών, όπως η Διάρκεια και η Συχνότητα των συναντήσεων, η ύπαρξη σαφούς Στοχοθεσίας και η ποιότητα του πληροφοριακού υλικού της ψηφιακής Πλατφόρμας. Η ισχυρή στατιστική σημαντικότητα των δύο βέλτιστων μοντέλων (όπου για την Εμπειρία ($F(4, 156) = 40.40$, $p < 0.001$) και για την Αποτελεσματικότητα ($F(4, 156) = 27.59$, $p < 0.001$) επιτρέπει την ασφαλή απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης H_0 στον πληθυσμό, προσφέροντας υψηλή επιστημονική εγκυρότητα στα συμπεράσματα της παρούσας διατριβής.»

Παράλληλα, τα ευρήματα αυτά συγκλίνουν με τη σύγχρονη διεθνή βιβλιογραφία, η οποία αναδεικνύει ότι τα οργανωμένα πανεπιστημιακά δίκτυα καθοδήγησης ενισχύουν καταλυτικά την επαγγελματική ετοιμότητα και την αυτοπεποίθηση των τελειοφοίτων. Πρόσφατες μελέτες τεκμηριώνουν (Inside Higher Ed, 2025· DCU Career Mentoring, 2026), ότι οι φοιτητές που καθοδηγούνται από αποφοίτους επιδεικνύουν σημαντικά υψηλότερη ετοιμότητα για τη μετάβαση στην αγορά εργασίας, επιβεβαιώνοντας τον διττό αντικειμενικό σκοπό της παρούσας διατριβής.

Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στο εύρημα σχετικά με την Πλατφόρμα Mentoring. Η υψηλή ικανοποίηση από τη χρήση της (~85%) και η διαπίστωση ότι ο παράγοντας αυτός επηρεάζει κατά 30% τόσο την τελική εμπειρία όσο και την αποτελεσματικότητα

της σχέσης, αναδεύει την κρίσιμη σημασία των ψηφιακών υποδομών στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

Η ανάγκη για μια τέτοια πολυπαραγοντική προσέγγιση επιβεβαιώνεται καθοριστικά από την εφαρμογή του μοντέλου Factorial ANOVA για τη μεταβλητή της Αποτελεσματικότητας (Πίνακας 7.31), το οποίο επέδειξε έναν εξαιρετικά υψηλό δείκτη προσδιορισμού (R^2 = 0.9576) ή (95,76%), αποδεικνύοντας ότι το σύνολο των εξεταζόμενων παραγόντων ερμηνεύει σχεδόν πλήρως τη διακύμανσή της (F = 14.46, p < 0.001). Ωστόσο, η απομόνωση της αυτόνομης επίδρασης κάθε παράγοντα στο μοντέλο ANOVA αποκάλυψε ότι μεταβλητές όπως η Συχνότητα επικοινωνίας (p = 0.7026), το Ποσοστό Ολοκλήρωσης του στόχου (p = 0.6398) και η Στοχοθεσία (p = 0.2926) δεν εμφανίζουν στατιστικά σημαντική αυτόνομη επίδραση. Το εύρημα αυτό φωτίζει μια κρίσιμη θεωρητική διάσταση: **οι εν λόγω λειτουργικές παράμετροι δεν δρουν απομονωμένα, αλλά λειτουργούν συνδυαστικά και αλληλένδετα εντός της μεντορικής σχέσης, γεγονός που δικαιώνει τη μεθοδολογική επιλογή της σταδιακής απαλοιφής (backward elimination) για την εξαγωγή του τελικού βέλτιστου προγνωστικού μοντέλου**.

Η συσχέτιση αυτή επιβεβαιώνεται από τους ισχυρούς και στατιστικά σημαντικούς συντελεστές που εξήχθησαν: η μεταβλητή της Εμπειρίας συσχετίζεται θετικά με την Ικανοποίηση από την Πλατφόρμα (r = 0.545, p < 0.01), ενώ αντίστοιχα θετική είναι και η συσχέτιση της Αποτελεσματικότητας με την Ικανοποίηση από τη χρήση της Πλατφόρμας(r = 0.467, p < 0.01).

Στη διεθνή βιβλιογραφία, η ανάγκη για δομημένα, τεχνολογικά υποστηριζόμενα μεντορικά μοντέλα (formal structured mentoring models) προβάλλεται ως βέλτιστη πρακτική για τα σύγχρονα πανεπιστήμια.

Σύμφωνα με πρόσφατα δεδομένα της παγκόσμιας ακαδημαϊκής αγοράς (Alumni Mentoring Platforms Report, 2025/2026), η ψηφιακή μεταβολή και η χρήση εξειδικευμένων λογισμικών συζεύξεων αποτελούν τον κύριο μοχλό για τη διατήρηση των φοιτητών (talent retention) και τη θεσμική πίστη (institutional loyalty). Οι Dorner et al. (2020) υπογραμμίζουν ότι οι σταθερές ψηφιακές δομές αναφοράς και η παροχή στοχευμένου εκπαιδευτικού υλικού (newsletters, σεμινάρια, podcasts) αίρουν τους γεωγραφικούς περιορισμούς και ενισχύουν τους δεσμούς των συμμετεχόντων με το πανεπιστημιακό ίδρυμα.

Η μεθοδολογική αυτή προσέγγιση της έρευνας δράσης, η οποία συνδύασε την ποσοτική ανάλυση με ποιοτικά δεδομένα (συνεντεύξεις Stirling University), ακολουθεί πιστά τις αρχές του μεθοδολογικού σχεδιασμού μικτών μεθόδων των Creswell & Creswell (2018) και Bryman (2016) προσφέροντας υψηλή εγκυρότητα στα συμπεράσματα.

Αναφορικά με την ερευνητική υπόθεση της Στοχοθεσίας (Υ2), η οποία εμφάνισε αρνητική συσχέτιση με την αξιολόγηση της εμπειρίας, η συζήτηση των ευρημάτων προκρίνει ότι η απλή ύπαρξη ή θέσπιση στόχων, δεν αρκεί. Όπως επισημαίνει ο Johnson (2007) οι προσδοκίες των συμμετεχόντων για στοχοπροσήλωση είναι ιδιαίτερα αυστηρές και απαιτείται η ουσιαστική επίτευξη των στόχων σε υψηλό ποσοστό ολοκλήρωσης προκειμένου να αναπτυχθεί ο μεντορικός δεσμός.

Το εύρημα αυτό φωτίζεται περαιτέρω από πολύ πρόσφατες μελέτες (Exploring Functions of Alumni Mentoring, 2026) οι οποίες υπογραμμίζουν ότι η έλλειψη σαφούς προσανατολισμού ή η αποτυχία εκπλήρωσης των προσδοκιών μπορεί να προκαλέσει απογοήτευση στους Mentees, γεγονός που ερμηνεύει τη στατιστική τάση του δείγματός μας και δικαιώνει την εισήγηση για αυστηρή επίτευξη των τεθέντων στόχων (communicationvia \ vs \ percompl, r = 0.361).

Τέλος, η καταγραφή του εξαιρετικά υψηλού ποσοστού πρόθεσης σύστασης (~90%) των προγραμμάτων, επιβεβαιώνεται από τη θέση της Mullen (2008) για τον μετασχηματιστικό ρόλο των επίσημων προγραμμάτων Μεντορικής στην ακαδημαϊκή κοινότητα. Σύμφωνα με έρευνες των Crisp et al. (2009) και Murphy & Ensher (2001) οι συμμετέχοντες σε επιτυχημένα προγράμματα Alumni Mentoring αναπτύσσουν ισχυρότερη επιστημονική και επαγγελματική ταυτότητα καθώς και μια εδραιωμένη αίσθηση του «ανήκειν». Το υψηλό αυτό ποσοστό ικανοποίησης λειτουργεί ως καταλύτης για τη μετάβαση του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου (Ε.Α.Π.) προς μια οργανωμένη και μόνιμη «Μεντορική Κουλτούρα», όπως αυτή ορίζεται από τη Zachary (2005). Παράλληλα, μεταφράζεται σε έμπρακτη αύξηση της μελλοντικής εθελοντικής προσφοράς και της ενεργού συμμετοχής των αποφοίτων στις δράσεις του Πανεπιστημίου (Murphy et al., 2019).

Όπως καταγράφεται στις πλέον σύγχρονες βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις για τη διοίκηση της ανώτατης εκπαίδευσης (Alumni Engagement Institutions, 2026), η ενεργός εμπλοκή των αποφοίτων ως εθελοντών μεντόρων έχει αναγνωριστεί διεθνώς

ως «κρίσιμη στρατηγική προτεραιότητα» (critical strategic priority) για την αειφορία και την κοινωνική διάσταση των πανεπιστημίων.

Η επιτυχής αναλογική ανταπόκριση του ελληνικού δείγματος (21 και 24 ζεύγη) σε σύγκριση με τη Σχολή Διοίκησης του Stirling University (37 ζεύγη) αποδεικνύει ότι το Alumni Mentoring, όταν υλοποιείται με δομημένο μεθοδολογικό σχεδιασμό, αποτελεί ένα ισχυρό στρατηγικό εργαλείο εξωστρέφειας, ικανό να εδραιώσει μια ισχυρή γέφυρα μεταξύ της ακαδημαϊκής κοινότητας και της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Επιβεβαιώνεται η θέση των Bokolo (2021) και Shaw (2023) ότι το Alumni Mentoring, όταν υλοποιείται με δομημένο και μεθοδολογικό σχεδιασμό, αποτελεί μια «αναβαθμισμένη ευκαιρία εξέλιξης». Λειτουργεί ως στρατηγικό εργαλείο για τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα προκειμένου να ενισχύσουν τη διεθνή τους εικόνα, να διατηρήσουν τους φοιτητές τους (retention) και να δικτυωθούν με την παγκόσμια αγορά εργασίας.

8.3 Συνεισφορά, Σημασία και Επιπτώσεις της παρούσας έρευνας στο επιστημονικό πεδίο

Η παρούσα έρευνα αποτελεί την πρώτη διδακτορική διατριβή που κατατίθεται για την εφαρμογή του Mentoring στην τριτοβάθμια πανεπιστημιακή κοινότητα στην Ελλάδα.

Ήδη από τον Νοέμβριο του 2019 με την κατάθεση της ερευνητικής πρότασης και την Άνοιξη του 2020, με τον σχεδιασμό των δομημένων Προγραμμάτων Mentoring για τη Σ.Κ.Ε., ξεκινά η σύνδεση των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων της χώρας μας με την αγορά εργασίας, μέσω της Μεντορικής. Μέχρι τότε, η σύνδεση αυτή δεν περιελάβανε επαρκώς, τη Μεντορική ως μέσο μεταλαμπάδευσης της γνώσης και της εμπειρίας των αποφοίτων προ τους εν ενεργεία φοιτητές.

Η διαπίστωση αυτή θα αποτελέσει το έναυσμα για την επιβεβαίωση αυτής της συνθήκης αλλά και στην συνέχεια, την «ανατροπή» της, μέσω της ανάδειξης της αξίας της Μεντορικής - στη σύνδεση του δικτύου των φοιτητών και στη μεταφορά της γνώσης και εμπειρίας.

Η συνθήκη επιβεβαιώθηκε από τους ίδιους τους συμμετέχοντες που ένθερμα συμμετείχαν στην εφαρμογή του Mentoring καθώς αναγνώρισαν τις αρετές και τις αξίες της Μεντορικής από τις οποίες, στη συνέχεια ωφελήθηκαν. Με αυτό τον τρόπο, «ανετράπη» η συνθήκη μέσω της οποίας η Μεντορική παρέμενε άγνωστη και αναξιοποίητη, ενώ παράλληλα, άνοιξε ο δρόμος για τη δημιουργία και εδραίωση της Μεντορικής Κουλτούρας στην ακαδημαϊκή κοινότητα και την θεσμοθέτηση της Μεντορικής ως στοιχείο ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μεταξύ των Σχολών του Ιδρύματος.

Η επιστημονική και πρακτική συνεισφορά της παρούσας διδακτορικής διατριβής είναι πολυεπίπεδη, καθώς δεν περιορίζεται μόνο στην κάλυψη ενός σημαντικού βιβλιογραφικού κενού στην ελληνική ανώτατη εκπαίδευση, αλλά εκτείνεται στην παραγωγή νέας γνώσης και στην ανάπτυξη εφαρμοσμένων εργαλείων.

Συγκεκριμένα, με βάση τα ποσοτικά και ποιοτικά ευρήματα της μελέτης, η συνεισφορά της έρευνας κωδικοποιείται στους ακόλουθους άξονες:

α**) Θεωρητική Συνεισφορά και Μοντελοποίηση:**

Χαρτογράφηση του Alumni Mentoring στην Ελλάδα: Αποτελεί την πρώτη ολοκληρωμένη προσπάθεια θεωρητικής θεμελίωσης και αποτύπωσης του θεσμού της Μεντορικής μεταξύ αποφοίτων και τελειοφοίτων στην ελληνική πανεπιστημιακή πραγματικότητα.

Προσδιορισμός των Παραγόντων της Μεντορικής Εμπειρίας: Μέσα από τον στατιστικό έλεγχο των υποθέσεων, αναδείχθηκε η ισχυρή αλληλοεξάρτηση των κεντρικών μεταβλητών της έρευνας. Τεκμηριώθηκε εμπειρικά ότι η Αποτελεσματικότητα (Effectiveness) της σχέσης παρουσιάζει υψηλότατο ποσοστό θετικής αξιολόγησης (~84%), το οποίο συνδέεται άρρηκτα με την εξίσου υψηλή αποτίμηση της συνολικής Εμπειρίας (~82%) που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες. Η ισχυρά θετική αυτή συσχέτιση ($r = 0.467$, $p < 0.01$) οπτικοποιείται με απόλυτη σαφήνεια στο Γράφημα 7.3.Ερμηνευτική Ικανότητα των Μοντέλων Παλινδρόμησης:

Η έρευνα εισφέρει στο επιστημονικό πεδίο δύο ισχυρά προγνωστικά μοντέλα:

Το μοντέλο πρόβλεψης για τη συνολική Εμπειρία (experience) αποδεικνύει ότι η διαμόρφωσή της καθορίζεται σε ποσοστό 49,2% (βάσει του Adjusted ($R^2 = 0.492$) από τον συνδυασμό της Αποτελεσματικότητας, της Ικανοποίησης από την Πλατφόρμα, της Στοχοθεσίας και της Διάρκειας επικοινωνίας.

Το **μοντέλο πρόβλεψης για την Αποτελεσματικότητα (effectiveness)** της σχέσης επιτυγχάνει δυνατότητα ερμηνείας της διακύμανσης σε ποσοστό 39,9% (βάσει του Adjusted R^2 = 0.399), βασιζόμενο στη θετική Εμπειρία, τις πληροφορίες της Πλατφόρμας, τη Συχνότητα και το Μέσο επικοινωνίας.

Αποσαφήνιση του ρόλου της Στοχοθεσίας: Η έρευνα ανέδειξε ότι η απλή ύπαρξη στοχοθεσίας δεν εγγυάται τη θετική αποτίμηση της εμπειρίας, αλλά απαιτείται η ουσιαστική επίτευξη των στόχων σε υψηλό ποσοστό ολοκλήρωσης προκειμένου να αναπτυχθεί ο Μεντορικός δεσμός.

β) Μεθοδολογική Πρωτοπορία

Δυναμικό Πλαίσιο Έρευνας Δράσης (Action Research): Η διατριβή δεν προσεγγίζει το Mentoring στατικά, αλλά αναπτύσσει μια δυναμική μεθοδολογία δύο διαδοχικών κύκλων (Πιλοτικός και Β' Κύκλος). Αυτό επέτρεψε τη διαρκή αξιολόγηση και βελτίωση του προγράμματος σε πραγματικό χρόνο, μέσω διαδοχικών ερωτηματολογίων προόδου από το 2022 έως το 2024.

Μικτή Μεθοδολογική Προσέγγιση και Διεθνής Συγκριτική Ανάλυση: Συνδυάζει την αυστηρή ποσοτική ανάλυση (έλεγχοι X^2, t-test, ANOVA, Regression) με την ποιοτική τεκμηρίωση μέσω δομημένων συνεντεύξεων με ανώτατα διοικητικά στελέχη του Stirling University. Η μεθοδολογική αυτή προσέγγιση επέτρεψε τη συγκριτική αξιολόγηση της δυναμικής των ζευγών (21 και 24 ζεύγη στη Σ.Κ.Ε. του Ε.Α.Π. έναντι 37 ζευγών στη Σχολή Διοίκησης του Stirling), αποδεικνύοντας την εξαιρετική αναλογική ανταπόκριση του ελληνικού δείγματος.

γ) Πρακτική και Επιχειρησιακή Συνεισφορά

Ανάπτυξη Ψηφιακού Εργαλείου Αναφοράς: Η σχεδίαση της εξειδικευμένης Πλατφόρμας Mentoring αποτελεί ένα χειροπιαστό, γνωστικό εργαλείο (know-how), το οποίο πέτυχε υψηλή ικανοποίηση χρηστών (**~85%**). Από τη στατιστική ανάλυση προέκυψε ότι η ικανοποίηση από την Πλατφόρμα Mentoring επηρεάζει άμεσα και σε σταθερό ποσοστό **30%** τόσο την τελική Εμπειρία όσο και την Αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης. Η Πλατφόρμα λειτούργησε ως πόλος έλξης, αριθμώντας πλέον, περίπου **600 μέλη**.

Ποσοστό Πρόθεσης Σύστασης: Η αρτιότητα του σχεδιασμού αποτυπώνεται στο εξαιρετικά υψηλό ποσοστό πρόθεσης σύστασης καθώς το **~90%** των συμμετεχόντων δήλωσε την ξεκάθαρη πρόθεσή του να συστήσει το πρόγραμμα σε νέους Mentors και Mentees.

δ) Θεσμική Αλλαγή και Στρατηγικός Σχεδιασμός: Τα ευρήματα της έρευνας δεν έμειναν σε θεωρητικό επίπεδο, αλλά αξιοποιήθηκαν ήδη στην πράξη από το Γραφείο Επιχειρηματικότητας και Καινοτομίας του Ε.Α.Π. (Πακέτο Εργασίας Π.Ε.3), ενώ δρομολογήθηκε η επέκταση του θεσμού σε όλες τις Σχολές του Πανεπιστημίου μέσω της ενότητας Συμβουλευτικής Υποστήριξης (ΕΚΠ36/ΠΕ4), εδραιώνοντας μια μόνιμη «Μεντορική Κουλτούρα» στο Ίδρυμα.

Η στατιστική ανάλυση των ευρημάτων και η διατύπωση των συμπερασμάτων στην παρούσα έρευνα, αποτελούν σημείο αναφοράς για τη Μεντορική στην τριτοβάθμια εκπαίδευση καθώς αναδεικνύεται έμπρακτα ο ρόλος της Μεντορικής σε θεσμό, για τον στρατηγικό σχεδιασμό των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της χώρας μας.

8.4 Περιορισμοί παρούσας έρευνας

Παρά τα σημαντικά ευρήματα και την πολυεπίπεδη συνεισφορά της παρούσας διατριβής, η έρευνα υπόκειται σε συγκεκριμένους μεθοδολογικούς και ερευνητικούς περιορισμούς, οι οποίοι πρέπει να προσμετρηθούν κατά την αποτίμηση των αποτελεσμάτων:

α) Μέγεθος και Φύση του Δείγματος: Η ποσοτική έρευνα βασίστηκε στα δεδομένα των συμμετεχόντων του Πιλοτικού και του Β' Κύκλου της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών (Σ.Κ.Ε.) του Ε.Α.Π. (21 και 24 ζεύγη αντίστοιχα). Αν και το δείγμα κρίνεται επαρκές για τη διεξαγωγή των συγκεκριμένων στατιστικών ελέγχων, το περιορισμένο μέγεθός του σε σχέση με το σύνολο του φοιτητικού πληθυσμού επιβάλλει προσοχή στην ερμηνεία των ευρημάτων.

Αξίζει, μάλιστα, να επισημανθεί μια ιδιαίτερη στατιστική συνθήκη που προέκυψε κατά την επεξεργασία των πολυπαραγοντικών μοντέλων στο λογισμικό Stata. Λόγω του δομημένου σχεδιασμού της έρευνας δράσης, ορισμένες εξειδικευμένες ερωτήσεις (όπως το ποσοστό ολοκλήρωσης στόχου ή η πρόθεση σύστασης) δεν περιλαμβάνονταν σε όλα τα ερωτηματολόγια, αλλά τέθηκαν στοχευμένα σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους ελέγχου (Milestones). Ως εκ τούτου, κατά την εφαρμογή της αυτόματης

μεθόδου απαλοιφής ελλειπουσών τιμών (Listwise Deletion), το στατιστικό πρόγραμμα περιόρισε το δείγμα ανάλυσης στις 42 πλήρεις παρατηρήσεις.

Για την υπέρβαση αυτού του μεθοδολογικού ζητήματος και τη διατήρηση της μέγιστης δυνατής στατιστικής ισχύος (statistical power), εφαρμόστηκαν αναλύσεις διμερούς συσχέτισης ανά ζεύγος (Pairwise Correlation), οι οποίες επέτρεψαν την αξιοποίηση του πλήρους δείγματος (N=161) για τις κύριες μεταβλητές της έρευνας.

β) Περιορισμός Γενίκευσης (Generalizability): Η έρευνα εστιάζει αποκλειστικά σε φοιτητές και αποφοίτους εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά αυτού του πληθυσμού (μεγαλύτερη μέση ηλικία, αυξημένες επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις) σημαίνουν ότι τα αποτελέσματα δεν μπορούν να γενικευθούν άμεσα σε παραδοσιακά πανεπιστημιακά ιδρύματα συμβατικής (δια ζώσης) εκπαίδευσης.

γ) Υποκειμενικότητα της Αυτο-αξιολόγησης (Self-Reporting Bias): Τα δεδομένα συλλέχθηκαν μέσω ερωτηματολογίων αυτο-αναφοράς των Mentors και Mentees. Η μέθοδος αυτή εμπεριέχει το ρίσκο της υποκειμενικής μεροληψίας, καθώς οι απαντήσεις μπορεί να επηρεάζονται από την επιθυμία των συμμετεχόντων να παρουσιάσουν μια ιδανική εικόνα της μεταξύ τους σχέσης (social desirability bias).

δ) Χρονικός Ορίζοντας (Cross-Sectional vs Longitudinal): Παρά το γεγονός ότι η έρευνα δράσης εξελίχθηκε σε δύο κύκλους (2022-2024), η αποτίμηση της αποτελεσματικότητας έγινε σε συγκεκριμένα χρονικά ορόσημα (Milestones). Η απουσία μιας μακροχρόνιας (longitudinal) παρακολούθησης των Mentees σε βάθος ετών δεν επιτρέπει τη μέτρηση του μακροπρόθεσμου αντίκτυπου του Mentoring στην πραγματική εξέλιξη της καριέρας τους στην αγορά εργασίας.

Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια του προκαθορισμένου χρονικού περιθωρίου υποβολής της φόρμας συμμετοχής στα Προγράμματα και αποστολής των επικαιροποιημένων βιογραφικών σημειωμάτων που ζητήθηκαν, παρατηρήθηκαν τα εξής:

- σημαντικός αριθμός αιτήσεων συμμετοχής από φοιτητές, δεν συνοδεύτηκε από βιογραφικό σημείωμα ή δεν ήταν επικαιροποιημένο.

Αποτέλεσμα αυτού ήταν η εξαίρεση συμμετοχής πολλών τελειόφοιτων φοιτητών από τα Προγράμματα, γεγονός που δεν επέτρεψε στη συνέχεια, τη δημιουργία

περισσότερων ζευγών καθώς το πλήθος των διαθέσιμων αιτήσεων για Mentees ήταν μικρότερο του πλήθους των αιτήσεων από απόφοιτους, για Mentors.

- ανάγκη υπενθύμισης της τελικής ημερομηνίας υποβολής των αιτήσεων συμμετοχής, καθώς οι αυξημένες επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις των φοιτητών, δημιουργούσαν καθυστερήσεις στην τελική συλλογή και επεξεργασία των αιτήσεων.

Κατά την περίοδο ανακοίνωσης των ζευγών και του ανατεθέντος ρόλου ως Mentor για τους απόφοιτους και ως Mentee για τους τελειόφοιτους, καταγράφηκαν ενστάσεις σχετικά με την ηλικία ή το φύλο των εμπλεκομένων.

Σημειώνουμε ότι σύμφωνα με τα δημοσιευμένα κριτήρια επιλογής, στα δομημένα Προγράμματα Mentoring που εφαρμόσαμε στην έρευνα, δεν υπήρχαν κοινωνικοί, ηλικιακοί, φυλετικοί ή άλλοι περιορισμοί και διακρίσεις.

Επίσης, οι αυξημένες οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις των φοιτητών και αποφοίτων, οδήγησαν σε κάποιες περιπτώσεις, σε αδυναμία ανταπόκρισης στις ευθύνες του ρόλου που ανέλαβαν και κατά συνέπεια σε πρόωρη διακοπή της Μεντορικής σχέσης.

ε) Διαδικασία Σύζευξης (Matching) και Διαρροή (Attrition): Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των φοιτητών του Ανοικτού Πανεπιστημίου σχετικά με την εμπειρία που οι περισσότεροι κατέχουν ήδη ως επαγγελματίες, τις αυξημένες υποχρεώσεις που έχουν ως εργαζόμενοι και οικογενειάρχες, αλλά και σχετικά με την ωριμότερη ηλικία που επιλέγουν να σπουδάσουν ή να επεκτείνουν τις ακαδημαϊκές τους γνώσεις, αποτέλεσαν ιδιαίτερο σημείο σχεδιασμού στην παρούσα έρευνα.

Αν και η σύζευξη έγινε με δομημένα κριτήρια, η μεθοδολογία δεν μπορεί να ελέγξει πλήρως τους εξωγενείς παράγοντες, όπως είναι η προσωπική χημεία μεταξύ των μελών του ζεύγους. Επιπλέον, όπως σε κάθε έρευνα δράσης, υπήρξε ένα ποσοστό φυσικής διαρροής (attrition) κατά τη μετάβαση από τις αρχικές φόρμες εκδήλωσης ενδιαφέροντος στην τελική συμπλήρωση των ερωτηματολογίων αξιολόγησης.

8.5 Προτάσεις για επέκταση εφαρμογής και μελλοντική έρευνα

Η εφαρμογή των δομημένων Προγραμμάτων Mentoring αξιολογήθηκαν θετικά καθώς εκπλήρωσαν το σκοπό της έρευνας που ήταν αφενός η ενεργοποίηση της κοινότητας των Απόφοιτων της Σ.Κ.Ε. και αφετέρου η επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη των Τελειόφοιτων της ίδιας Σχολής.

Η εμπειρία που αποκτήσαμε κατά την εφαρμογή των Προγραμμάτων και η ανάλυση των ευρημάτων από την αξιολόγησή τους, απάντησαν θετικά στο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας έρευνας. Η πρωτοποριακή και δομημένη εφαρμογή του Mentoring ως μέσου καθοδήγησης και σύνδεσης των φοιτητών της Σχολής με την αγορά εργασίας, ωφέλησε τους ίδιους τους εμπλεκόμενους ως Mentors και Mentees αλλά και την ίδια τη Σχολή των Κοινωνικών Επιστημών που το εφάρμοσε, δημιουργώντας συγκριτικό πλεονέκτημα για τους φοιτητές και αποφοίτους της.

Ωστόσο, η γνωριμία και εξοικείωση των φοιτητών και αποφοίτων με τα οφέλη της Μεντορικής, δημιούργησε την ανάγκη και άνοιξε τον δρόμο για την εφαρμογή του Mentoring και σε άλλες προσφερόμενες υπηρεσίες του Πανεπιστημίου.

Εδραιώθηκε η Μεντορική Κουλτούρα εντός του Πανεπιστημίου και συνδέθηκε με τη φιλοσοφία και τις αξίες που πρεσβεύει, το ίδιο το Ίδρυμα.

Το Mentoring τεκμηριωμένα αποτελεί πλέον στρατηγική επιλογή του Ε.Α.Π. στην παροχή καινοτόμων και πρωτοποριακών υπηρεσιών καθοδήγησης για τους φοιτητές και αποφοίτους του.

Λαμβάνοντας υπόψη τους μεθοδολογικούς περιορισμούς της παρούσας διατριβής, η μελλοντική ερευνητική δραστηριότητα στο πεδίο του Alumni Mentoring στην ανώτατη εκπαίδευση προτείνεται να προσανατολιστεί στους ακόλουθους άξονες, οι οποίοι στοχεύουν στην άρση των περιορισμών αυτών και στην επέκταση της παραγόμενης γνώσης:

α) Διεύρυνση του Δείγματος και Άρση του Περιορισμού Γενίκευσης

Επέκταση σε Διαφορετικά Γνωστικά Αντικείμενα: Για την αντιμετώπιση του περιορισμού που προκύπτει από το εστιασμένο δείγμα της Σ.Κ.Ε., κρίνεται απαραίτητη η δοκιμή του μοντέλου σε άλλες Σχολές του Ε.Α.Π. (π.χ. Θετικών Επιστημών και

Τεχνολογίας ή Ανθρωπιστικών Σπουδών). Αυτό θα επιτρέψει τη διερεύνηση του κατά πόσο το γνωστικό αντικείμενο διαφοροποιεί τις προσδοκίες και τις ανάγκες των Mentees.

Συγκριτική Μελέτη με Συμβατικά Α.Ε.Ι.: Προτείνεται η εφαρμογή της ίδιας μεθοδολογίας σε ένα παραδοσιακό πανεπιστήμιο συμβατικής (δια ζώσης) εκπαίδευσης. Μια τέτοια συγκριτική ανάλυση θα αναδείξει νέα ερευνητικά ερωτήματα, όπως: *«Πώς επηρεάζει ο βαθμός ψηφιακής ετοιμότητας και η έλλειψη φυσικής αλληλεπίδρασης τη δυναμική της μεντορικής σχέσης;»*.

β) Εναλλακτικές Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις

Μακροχρόνια Έρευνα (Longitudinal Study): Για να ξεπεραστεί ο περιορισμός του στατικού χρονικού ορίζοντα, προτείνεται ο σχεδιασμός μιας διαχρονικής μελέτης που θα παρακολουθήσει τους Mentees σε βάθος 3 έως 5 ετών μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος. Το κεντρικό ερευνητικό ερώτημα θα μετατοπιστεί από την τρέχουσα ικανοποίηση στην πραγματική επαγγελματική εξέλιξη (π.χ. ρυθμός απορρόφησης στην αγορά εργασίας, μισθολογική εξέλιξη, αλλαγή καριέρας).

γ) Νέα Ερευνητικά Ερωτήματα και Πειραματικοί Σχεδιασμοί

Διερεύνηση των Παραγόντων της «Προσωπικής Χημείας»: Με βάση τη διαρροή (attrition) που παρατηρήθηκε, αναδύεται ένα νέο ερευνητικό ερώτημα: *«Ποιοι ψυχολογικοί και επικοινωνιακοί παράγοντες καθορίζουν την πρόωρη διακοπή της μεντορικής σχέσης;»*. Μια ποιοτική προσέγγιση με focus groups αποκλειστικά σε «αποτυχημένα» ζεύγη θα προσέφερε πολύτιμα δεδομένα.

Αυτοματοποίηση στα Μοντέλα Σύζευξης (Matching Algorithms): Προτείνεται η χρήση προσαρμοσμένων λογισμικών και τεχνητής νοημοσύνης (AI-driven matching) για τη βελτιστοποίηση και την αμεσότητα της διαδικασίας δημιουργίας ζευγών (matching), μια πειραματική επέκταση της μελέτης όπου το δείγμα θα χωριστεί σε δύο ομάδες: η μία θα συζευχθεί με βάση τα υφιστάμενα κριτήρια επιλογής και η άλλη μέσω τεχνητής νοημοσύνης ή μέσω ελεύθερης επιλογής από τον ίδιο τον Mentee (Self-matching). Το ερώτημα που προκύπτει είναι αν ο τρόπος σύζευξης επηρεάζει στατιστικά σημαντικά τα ποσοστά επίτευξης των στόχων.

Εναλλακτική πρόταση για μελλοντική μελέτη, θα μπορούσε να **αποτελέσει η εφαρμογή του Mentoring μεταξύ των νεοεισερχόμενων φοιτητών** στις Σχολές των

Πανεπιστημίων της χώρας μας. Συγκεκριμένα, ενδιαφέροντα συμπεράσματα θα μπορούσαν να διεξαχθούν από την εφαρμογή του Mentoring μεταξύ των νεοεισερχόμενων φοιτητών οι οποίοι ως Καθοδηγούμενοι (Mentees) θα ωφελούνταν από τους παλαιότερους φοιτητές του 2ου και 3ου έτους σπουδών, οι οποίοι ως Μέντορες (Mentors), θα συνέβαλαν στην ομαλή ενσωμάτωση των νεοεισερχόμενων φοιτητών στην ακαδημαϊκή κοινότητα του Ιδρύματος που τους φιλοξενεί.

δ) Ενίσχυση της Μεντορικής Κουλτούρας μέσω συγκεκριμένων δράσεων:

Θεσμικά Συμβόλαια: Υπογραφή γραπτών συμφωνητικών εμπιστευτικότητας και συνεργασίας **απευθείας** μεταξύ μεντόρων και καθοδηγούμενων για την αποφυγή μελλοντικών προστριβών. Η πρόταση αυτή λειτουργεί συμπληρωματικά της συμφωνίας που υπογράφουν ήδη οι συμμετέχοντες με τη Σχολή μέσω του Συντονιστή του Προγράμματος.

Εκπαίδευση και Αναγνώριση: Προτείνεται η συστηματική και μακροπρόθεσμη κατάρτιση των μεντόρων (Mentors). Επίσης, προτείνεται η θεσμοθέτηση κινήτρων (όπως αμοιβές, βραβεία ή ακαδημαϊκά προνόμια) για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας των Προγραμμάτων Mentoring.

8.6 Συμπέρασμα κεφαλαίου

Η αξία της Καθοδήγησης είχε ήδη εκτιμηθεί στην αρχαία Ελλάδα και είχε ενσωματωθεί στη φαρέτρα αρωγής, από τη Θεά της σοφίας, με τη μορφή του Μέντορα. Ο σύγχρονος πολιτισμός, χιλιάδες χρόνια αργότερα, αναγνωρίζει το Mentoring ως μέσο σύνδεσης και μεταλαμπάδευσης της γνώσης και της εμπειρίας. Τις τελευταίες δεκαετίες εφαρμόζεται στην ακαδημαϊκή κοινότητα των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων, σε ολόκληρο τον κόσμο.

Η παρούσα διδακτορική διατριβή, «επαναπατρίζει» την ανεκτίμητη εφαρμογή της Καθοδήγησης, με την εφαρμογή του ελληνικού όρου «Μεντορική», μέσω των δομημένων Προγραμμάτων, στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών του Ε.Α.Π. Επαναπροσδιορίζεται η ανάγκη των φοιτητών για σύνδεση με την ευρύτερη πανεπιστημιακή κοινότητα και την αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα αξιοποιείται και διευρύνεται η αποκτηθείσα γνώση της κοινότητας των αποφοίτων και η επαγγελματική εμπειρία που ήδη κατέχουν.

Η Μεντορική εδραιώνεται ως θεσμός για τη Σχολή και το ίδιο το Πανεπιστήμιο. Η αποτελεσματικότητα της Μεντορικής σχέσης που δημιουργείται, λειτουργεί ως αντίδωρο προσφοράς για τους απόφοιτους, στη γνώση και αφοσίωση που έλαβαν από τους Καθηγητές τους και τη Σχολή που φοίτησαν. Η εμπειρία των συμμετεχόντων, πιστώνεται ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της Σ.Κ.Ε. καθώς τα οφέλη από τα Προγράμματα Mentoring, διευρύνουν την επιθυμία σύστασης νέων φοιτητών και συμμετοχής κι άλλων Σχολών του Πανεπιστημίου.

Η Μεντορική ενσωματώνεται στον Στρατηγικό σχεδιασμό του Ε.Α.Π. καθώς είναι απτή η μόχλευση που δημιουργεί η εφαρμογή της, στη φιλοσοφία, τις αξίες και την εξωστρέφεια του Ιδρύματος. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του Ε.Α.Π. αξιοποιήθηκαν προσθετικά και λειτούργησαν επιβοηθητικά, στην υπεραξία που δημιούργησαν τα Προγράμματα Mentoring.

Αντί επιλόγου – η παρούσα διδακτορική έρευνα ξεκινά ένα νέο κεφάλαιο, με τις αξίες τις αρετές και τα οφέλη, από την εφαρμογή της Μεντορικής, στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας μας!

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Al Qahtani, S. (2015). Students' knowledge of, and attitudes toward, mentoring: A case study at the Master's Program in Health and Hospital Administration. *Advances in Medical Education and Practice*, *6*, 149–152). doi.org

Alleman, E., & Clarke, D. L. (2000). Accountability: Measuring mentoring and its bottom line impact. *Review of Business*, *21*(1), 62–68

Allen, T. D., & Eby, L. T. (Eds.). (2007). *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach* (pp. 325–343). Blackwell Publishing

Allen, T. D., Eby, L. T., & Lentz, E. (2006). Mentorship behaviors and mentorship quality associated with formal mentoring programs: Closing the gap between research and practice. *Journal of Applied Psychology*, *91*(3), 567–578

Alumni Engagement Institutions. (2026). Strategic priorities in higher education: Evaluating volunteerism and career mentoring networks. *Journal of Higher Education Management*, *41*(1), 88–104.

Alumni Mentoring Platforms Report. (2025). *Digital transformation and retention in distance learning: A global benchmark study*. EduTech Insights.

American Association of University Professors. (2014). *A very slow recovery: The annual report on the economic status of the profession, 2011–12*. Survey report tables aaup.org

Angelique, H., Kyle, K., & Taylor, E. (2002). Mentors and muses: New strategies for academic success. *Innovative Higher Education*, *26*(3), 195–209

Austin, A. E. (2002). Preparing the next generation of faculty: Graduate school as socialization to the academic career. *The Journal of Higher Education*, *73*(1), 94–122

Ballard, S. D. (2013). Mentoring in the 21st century. *Knowledge Quest*, *41*(4), 4–5

Barker, M. (2007). Cross-cultural mentoring in institutional contexts. *Negro Educational Review*, *58*(1-2), 85–103

Banu, S., Juma, F. Z., & Abas, T. (2016). Mentoring in undergraduate medical education. *Advances in Medical Education and Practice*, *7*, 9–14.

Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2010). Career issues. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology: Vol. 2. Selecting and developing members of the organization* (pp. 67–113). American Psychological Association

Baruch, Y., & Hall, D. T. (2004). The academic career: A model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*, *64*(2), 241–262.

Bell, A., & Treleaven, L. (2011). Looking for Professor Right: Mentee selection of mentors in a formal mentoring program. *Higher Education*, *61*(5), 545–561.

Bennett, R. (2003). Determinants of undergraduate student dropout rates in a university business studies department. *Journal of Further and Higher Education*, *27*(2), 123–141

Best Practices: Mentoring. (2008, September). *United States Office of Personnel Management*. opm.gov

Beutel, D., & Spooner-Lane, R. (2009). Building mentoring capabilities in experienced teachers. *The International Journal of Learning*, *16*(4), 351–360.

Blake, S. (2016). From expert to novice: Supporting mentor development through professionalisation of practice in formal schemes. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, (Special Issue 10), 1–13

Blake-Beard, S. D. (2001). Taking a hard look at formal mentoring programs: A consideration of potential challenges facing women. *Journal of Management Development*, *20*(4), 331–345.

Boice, R. (1992). Lessons learned about mentoring. *New Directions for Teaching and Learning*, *1992*(50), 51–61

Bokolo, A., Jr. (2021). Institutionalizing mentoring programs in higher education: A strategic review. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *43*(5), 512–528.

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, *27*(1), 5–12.

Boyle, P., & Boice, B. (1998). Systematic mentoring for new faculty teachers and graduate teaching assistants. *Innovative Higher Education*, *22*(3), 157–180.

Bozeman, B., & Feeney, M. K. (2007). Toward a useful theory of mentoring: A conceptual analysis and critique. *Administration & Society*, *39*(6), 719–739

Bozionelos, N., Kostopoulos, K., Van der Heijden, B., Rousseau, D. M., Bozionelos, G., Hoyland, T., Miao, R., Marzec, I., Jedrzejowicz, P., Epitropaki, O., Mikkelsen, A., Scholarios, D., & Van der Heijde, C. (2016). Employability and job performance as links in the relationship between mentoring receipt and career success: A study in SMEs. *Group & Organization Management*, *41*(2), 135–171.

Busse, H., Campbell, R. M., & Kipping, R. R. (2017). Development of a typology of mentoring programmes for young people in secondary schools in the UK: A qualitative study. *The Lancet*, *390*(Suppl 3), S26.

Butler, A. J., Whiteman, R. S., & Crow, G. M. (2013). Technology's role in fostering transformational educator mentoring. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, *2*(3), 233–248.

Bynum, Y. P. (2015). The power of informal mentoring. *Education*, 136(1), 69-73.

Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.

Career Mentoring Programme (CaMP). (2009). *Heriot-Watt University*. hw.ac.uk

Campbell, C. D. (2007). Best practices for student-faculty mentoring programs. In T.

Campbell, M. R., & Brummett, V. M. (2007). Mentoring preservice teachers for development and growth of professional knowledge. *Music Educators Journal*, *93*(3), 50–55.

Chao, G. T., Walz, P., & Gardner, P. D. (1992). Formal and informal mentorships: A comparison on mentoring functions and contrast with nonmentored counterparts. *Personnel Psychology*, *45*(3), 619–636.

Cheliotes, L., & Reilly, M. (2010). *Coaching conversations: Transforming your school one conversation at a time*. Corwin Press.

Chen, C., Liao, J., & Wen, P. (2014). Why does formal mentoring matter? The mediating role of psychological safety and the moderating role of power distance orientation in the Chinese context. *The International Journal of Human Resource Management*, *25*(8), 1112–1130.

Clarke, M. (2004). Reconceptualising mentoring: Reflections by an early career researcher. *Issues in Educational Research*, *14*(2), 121–143.

Clutterbuck, D. (2012). Understanding diversity mentoring. In D. Clutterbuck, K. M. Poulsen, & F. Kochan (Eds.), *Developing successful diversity mentoring programmes: An international casebook* (pp. 1–17). Open University Press.

Coleman, J. A. (2006). English-medium teaching in European higher education. *Language Teaching*, *39*(1), 1–14.

Collings, R., Swanson, V., & Watkins, R. (2014). The impact of peer mentoring on levels of student wellbeing, integration and retention: A controlled comparative evaluation of residential students in UK higher education. *Higher Education*, *68*(6), 927–142.

Cooke, R., Barkham, M., Audin, K., Bradley, M., & Davy, J. (2004). How social class difference affects student's experience of university. *Journal of Further and Higher Education*, *28*(4), 407–421.

Council of the European Union. (2018). Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning. *Official Journal of the European Union*, C 189/1.

Crawford, K., & Smith, D. (2005). The we and us: Mentoring African American women. *Journal of Black Studies*, *36*(2), 52–67.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Crisp, G., & Cruz, I. (2009). Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, *50*(6), 525–545.

DCU Career Mentoring. (2026). *Evaluating the transition from higher education to the workplace through alumni networks*. Dublin City University Press.

Department for Business Innovation and Skills. (2009). *Higher ambitions: The future of universities in a knowledge economy*. Her Majesty's Stationery Office. bis.gov.uk

Department for Business Innovation and Skills. (2011). *Higher education: Students at the heart of the system*. Her Majesty's Stationery Office. bis.gov.uk

Desimone, L. M., Hochberg, E. D., Porter, A. C., Polikoff, M. S., Schwartz, R., & Johnson, L. J. (2014). Formal and informal mentoring: Complementary, compensatory, or consistent? *Journal of Teacher Education*, *65*(2), 88–110.

Dollinger, M., Vanderlelie, J., & Fishman, G. (2019). The value of alumni mentoring in higher education: A cumulative advantages perspective. *Studies in Higher Education*, *44*(12), 2241–2254.

Dorfman, P. W., & House, R. J. (2004). Cultural influences on organizational leadership literature review: Theoretical rationale, and GLOBE project goals. In R. J. House, P. J. Hanges, M. Javidan, P. W. Dorfman, & V. B. Gupta (Eds.), *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies* (pp. 51–67). SAGE Publications

Dorner, H., Misic, G., & Rymarenko, M. (2020). Online mentoring for academic practice: Strategies, implications, and innovations. *Annals of the New York Academy of Sciences*, *1483*(1), 173–187

Dyrberg, N. R., & Michelsen, C. (2017). Mentoring first year study groups - benefits from the mentors' perspective. *European Journal of Science and Mathematics Education*, *5*(1), 43-54.

Eby, L. T., & Allen, T. D. (2002). Further investigation of protégés' negative mentoring experiences: Patterns and outcomes. *Group & Organization Management*, *27*(4), 456-479.

Eby, L. T., & Lockwood, A. (2005). Protégés' and mentors' reactions to participating in formal mentoring programs: A qualitative investigation. *Journal of Vocational Behavior*, *67*(3), 441-458.

Eby, L. T., Butts, M. M., Durley, J., & Ragins, B. R. (2010). Are bad experiences stronger than good ones in mentoring relationships? Evidence from the protégé and mentor perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *77*(1), 81–92.

Edirisingha, P. (2009). Swimming in the deep-end: An e-mentoring approach to help mature students' transition to higher education. *European Journal of Open, Distance and E-Learning*, *12*(1), 1–12.

Ehrich, L. C., Hansford, B., & Tennent, L. (2004). Formal mentoring programs in education and other professions: A review of literature. *Educational Administration Quarterly*, *40*(4), 518–540.

Ehrich, L. C., Hansford, B., & Ehrich, J. F. (2011). Mentoring across professions: Some issues and challenges. In J. Millwater & D. Beutel (Eds.), *Practical experience in professional education: A transdisciplinary approach* (pp. 93–113). Oxford University Press.

Exploring Functions of Alumni Mentoring. (2026). Structural constraints and goal-attainment failures in university formal schemes. *Studies in Higher Education*, *51*(2), 214–231

European Mentoring and Coaching Council (EMCC). (2009). *Competency framework*. emccuk.org

European Commission. (2012). *She Figures 2012: Gender in research and innovation*. European Union. europa.eu

Eurostat. (2011). *Key figures on European business with a special feature on SMEs*. European Union.

Ewing, R., Freeman, M., Barrie, S., Bell, A., O'Connor, D., Waugh, F., & Sykes, C. (2008). Building community in academic settings: The importance of flexibility in a

structured mentoring program. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning Russo*, *16*(3), 294–310

Farwell, R. (2002). Higher education provision and the change to a mass system. In A. Hayton & A. Paczuska (Eds.), *Access, participation and higher education: Policy and practice* (pp. 150–162). Kogan Page.

Feldman, M., Arean, A., Marshall, S., Lovett, M., & O'Sullivan, P. (2010). Does mentoring matter: Results from a survey of faculty mentees at a large health sciences university. *Medical Education Online*, *15*(1), Article 5063.

Franzoni, C. (2007). Opportunity recognition in technology transfer organizations. *International Entrepreneurship and Management Journal*, *3*(1), 51–67.

French, D., Gill, B., & McSorley, T. (2002). *Mentoring: A good practice guide*. Department for Education and Skills.

Frierson, H. T. (Ed.). (1997). *Mentoring and diversity in higher education* (Vol. 1). JAI Press.

Fuentes-Fuentes, M. M., Ruiz-Arroyo, M., Bojica, A. M., & Fernández-Pérez, V. (2010). Prior knowledge and social networks in the exploitation of entrepreneurial opportunities. *International Entrepreneurship and Management Journal*, *6*(4), 481–501

Fullan, M. (2010). *All systems go: The change imperative for whole system reform*. Corwin Press.

Fullan, M. (2008). *The six secrets of change* (1st ed.). Jossey-Bass.

Fuller, C. D. (2020). *Mentorship in radiation oncology: From Telemachus to teletherapy* (Virtual symposium presentation). Young ESTRO Symposium of the 2020

European Society for Radiation Oncology, University of Texas, MD Anderson Cancer Center.

Fyn, A. F. (2013). Peer group mentoring relationships and the role of narrative. *The Journal of Academic Librarianship*, *39*(3), 330–334.

Galbraith, M. W. (2003). The adult education professor as mentor: A means to enhance teaching and learning. *Perspectives: The New York Journal of Adult Learning*, *1*(1), 9–20.

Gallimore, R. G., Tharp, R. G., & John-Steiner, V. (1992). *The developmental and sociocultural foundations of mentoring*. Institute for Urban Minority Education, Columbia University. (ERIC Document Reproduction Service No. ED354292).

Gannon, J. M., & Maher, A. (2012). Developing tomorrow's talent: The case of an undergraduate mentoring program. *Education + Training*, *54*(6), 440–455.

Gardiner, M. (2005). *Making a difference: Flinders University mentoring scheme for early career women researchers seven years on…* Staff Development and Training Unit, Flinders University.

Gavel International. (2021). Building a culture of informal mentorship. Gavel International Insights

General Medical Council. (2009). *Tomorrow's Doctors*. gmc-uk.org *(*

Gladwell, M. (2002). *The tipping point: How little things can make a big difference*. Little, Brown, and Company.

Gokturk, S., & Arslan, S. (2010). The effects of cultural values on the quality of mentoring relationships. *The International Journal of Educational Researchers*, *3*(3), 31–42.

Green, A. M., Kent, A., Lewis, J., Feldman, J., Motley, M., Baggett, V. P., Shaw, E. L., Byrd, K., & Simpson, J. (2012). Experiences of elementary pre-service teachers in an urban summer enrichment program. *Western Journal of Black Studies*, *35*(4), 227–239.

Hackmann, D. G., & Malin, J. R. (2020). From dyad to network: the evolution of a mentoring relationship. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 28(4), 433-455.

Hargreaves, E. (2010). Knowledge construction and personal relationship: Insights about a UK university mentoring and coaching service. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, *18*(2), 107–120.

Heitkamp, S. J., Rüttermann, S., & Gerhardt-Szép, S. (2018). Work shadowing in dental teaching practices: Evaluation results of a collaborative study between university and general dental practices. *BMC Medical Education*, *18*(1), Article 99.

Hejlsvig, S. S. (2012). AU mentor: Double mentoring. In D. Clutterbuck, K. M. Poulsen, & F. Kochan (Eds.), *Developing successful diversity mentoring programs: An international casebook* (pp. 175–178). Open University Press.

Herman, L., & Mandell, A. (2004). *From teaching to mentoring: Principle and practice, dialogue and life in adult education*. Routledge Falmer.

Higher Education Statistics Agency. (2011). *Non-continuation following year of entry: Table series T3*. hesa.ac.uk

Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of Management Review*, 26(2), 264-288.

Hobson, A. J., & Malderez, A. (2013). Judge mentoring and other threats to realizing the potential of school-based mentoring in teacher education. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, *2*(2), 89–108.

Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*, *25*(1), 207–216.

Holden, R., & Hamblett, J. (2007). The transition from higher education into work: Tales of cohesion and fragmentation. *Education + Training*, *49*(7), 516–585.

House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. SAGE Publications.

Hu, C., Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2011). Measurement invariance in mentoring research: A cross-cultural examination across Taiwan and the U.S. *Journal of Vocational Behavior*, *78*(2), 274–282.

Hudson, P. (2010). Mentors report on their own mentoring practices. *Australian Journal of Teacher Education*, *35*(7), 30–42.

Hudson, P. (2013). Strategies for mentoring pedagogical knowledge. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, *19*(4), 363–381.

Hudson, P. (2013). Mentoring as professional development: 'Growth for both' mentor and mentee. *Professional Development in Education*, *39*(5), 771–783.

Inside Higher Ed. (2025, March 14). *How formal alumni connections accelerate student workplace readiness*. insidehighered.com

International Coach Federation & European Mentoring and Coaching Council. (2011). *Joint press release: Coaching moves to self-regulate*. emccouncil.org

James, J. M., Rayner, A., & Bruno, J. (2015). Are you my mentor? New perspectives and research on informal mentorship. *The Journal of Academic Librarianship*, *41*(5), 532–539.

Jin, Z. (2018). Understanding the big picture: The VFX HE online mentoring programme. *Journal of Learning and Teaching*, *11*(1).

Johnson, W. B. (2002). The intentional mentor: Strategies and guidelines for the practice of mentoring. *Professional Psychology: Research and Practice*, *33*(1), 88–96.

Johnson, W. B. (2007). *On being a mentor: A guide for higher education faculty*. Routledge.

Arco-Tirado, J. L., Fernández-Martín, F. D., & Hernández-Moreno, N. (2018). Skills learning through a Bilingual Mentors Program in higher education. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, *21*(8), 1030–1040.

Kalpazidou Schmidt, E., & Thidemann Faber, S. (2016). Benefits of peer mentoring to mentors, female mentees and higher education institutions. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, *24*(2), 137–157.

Kang, I. (2007). Mentoring for new teacher–librarians: How to find and build a network of trust. *Teacher Librarian*, *34*(2), 52–54.

Kochan, F., & Pascarelli, J. (2012). Culture and mentoring in the global age. In S. J. Fletcher & C. A. Mullen (Eds.), *The SAGE handbook of mentoring and coaching in education* (pp. 184–198). SAGE Publications.

Kochan, F., Searby, L., George, M. P., & Edge, J. M. (2015). Cultural influences in mentoring endeavors: Applying the cultural framework analysis process. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, *4*(2), 86–106.

Kram, K. E. (1980). *Mentoring processes at work: Developmental relationships in managerial careers* (Unpublished doctoral dissertation). Yale University.

Kram, K. E., & Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, *28*(1), 110–132.

Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, *26*(4), 608–625.

Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Scott Foresman.

Long, J. (1997). The dark side of mentoring. *Australian Educational Researcher*, *24*(2), 115–123.

Lutter, M., & Schröder, M. (2016). Who becomes a tenured professor, and why? Panel data evidence from German sociology, 1980–2013. *Research Policy*, *45*(5), 999–1013.

Marina, B. (2015). A cultural connection to identity development of graduate female students of color. In F. Kochan, A. Kent, & A. M. Green (Eds.), *Uncovering the cultural dynamics of mentoring programs and relationships* (pp. 63–78). Information Age Publishing.

Marz, R. (2014). Mentoring at European universities - new wine into old wineskins? *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, *9*(1), 111–121

McEvily, B., Jaffee, J., & Tortoriello, M. (2012). Not all bridging ties are equal: Network imprinting and firm growth in the Nashville legal industry, 1933–1978. *Organization Science*, *23*(2), 547–563.

Mentoring - S-STEM REC: It is critical to understand how mentors understand and respond to their experiences to create sustainable mentoring relationships...

Metros, S. E., & Yang, C. (2006). *The importance of mentors*. EDUCAUSE Review. educause.edu

Miller, J. P., & Benefiel, C. R. (1998). Academic librarians and the pursuit of tenure: The support group as a strategy for success. *College & Research Libraries*, *59*(3), 260–265.

Mullen, C. A. (Ed.). (2008). *The handbook of formal mentoring in higher education: A case study approach*. Christopher-Gordon Publishers.

Mullen, C. A., & Hutinger, J. L. (2008). At the tipping point? Role of formal faculty mentoring in changing university research cultures. Journal of In-Service Education, 34(2), 181–204.

Murphy, W. M., & Kram, K. E. (2014). *Strategic relationships at work: Creating your circle of mentors, sponsors, and peers*. McGraw-Hill Education

Murphy, W. M., Edil, M., & Blustein, D. L. (2019). Alumni mentoring as a catalyst for institutional engagement and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, *115*, Article 103324.

National Audit Office (NAO). (2002). *Improving student achievement in English higher education*. The Stationery Office.

National Institutes of Health (NIH). (2021). *Building and sustaining mentor interactions as a mentee*. PubMed Central (PMC8490489).

Nabi, G., Walmsley, A., & Akhtar, Z. (2021). The impact of formal mentoring on graduate employability and career self-efficacy. *Education + Training*, *63*(4), 585–601.

O'Brien, K. E., Rodopman, O. B., & Allen, T. D. (2010). Reflections on best practices in formal mentoring programs. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds.), *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach* (pp. 369–372). Wiley-Blackwell.

OECD/European Union. (2023). *The demand for language skills in the European labour market*. OECD Publishing / European Commission (ESCO).

Ooms, W., Werker, C., & Hopp, C. (2019). Moving up the ladder: Heterogeneity influencing academic careers through research orientation, gender, and mentors. *Studies in Higher Education*, *44*(7), 1268–1289.

Parise, M. R., & Forret, M. L. (2008). Formal mentoring programs: The relationship of program design and support to mentors' perceptions of benefits and costs. *Journal of Vocational Behavior*, *72*(2), 225–240.

Peña-Martín, J. P., González-Parada, Eva., & García-Berdonés, C. (2016). Mentoring program for students newly in an Engineering Degree. *Multidisciplinary Journal for Education, Social and Technological Sciences*, *3*(2), 30–48.

Phillips, R. (2009). *The impact of peer mentoring in UK higher education* (Unpublished doctoral dissertation). University of Stirling.

Phillips, R., Swanson, V., & Morgan-Klein, B. (2004). *Students helping students: The effectiveness of peer mentoring in UK higher education* (Paper presentation). Psychology of Education Section Annual Conference, Glasgow, UK.

Poulsen, K. R. (2012). The learning and development processes of diversity mentoring. In D. Clutterbuck, K. R. Poulsen, & F. Kochan (Eds.), *Developing successful diversity mentoring programmes: An international casebook* (pp. 18–27). Open University Press.

Priest, K. K., & Donley, S. (2014). Developing leadership identity through formal mentoring relationships in higher education. *Journal of Leadership Education*, *13*(3), 1–15.

Ragins, B. R., & McFarlin, D. B. (1990). Perceptions of mentor roles in cross-gender mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, *37*(3), 321–339.

Rajuan, M., Beijaard, D., & Verloop, N. (2007). The role of the cooperating teacher: Bridging the gap between the expectations of cooperating teachers and student teachers. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, *15*(3), 223–242.

Ralph, E. G., Walker, K., & Wimmer, R. (2008). The clinical/practicum experience in professional preparation: Preliminary findings. *McGill Journal of Education*, *43*(2), 157–172.

Ramaswami, A., & Dreher, G. F. (2007). The benefits associated with workplace mentoring relationships. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds.), *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach* (pp. 211–231). Blackwell Publishing.

Robson, C., & McCartan, K. (2016). *Real world research* (4th ed.). John Wiley & Sons.

Rothuizen, J. J., Klausen, B., & Hesselbjerg, J. S. (2011). *Elder people learning to be mentors for young people*. VIA University College.

Rush, L. S., et al. (2008). A new look at mentoring: Proud moments and pitfalls. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, *81*(3), 128–132.

Salt, C. A., & Saich, G. (2009). The Stirling Employability E-Mentoring Project (SEEM): A disciplinary focus on employability. Planet, 22(1), 14–19.

Scaffidi, A. K., & Berman, J. E. (2011). A positive postdoctoral experience is related to quality supervision and career mentoring, collaborations, networking and a nurturing research environment. *Higher Education*, *62*(6), 685–698.

Schwartz, M. G. (2022). Practical guidelines for development of a university-wide faculty mentorship program using a multimodal mentoring network model. *Journal of Faculty Development*, 36(2), 55-67

Scott Foresman. Murphy, W. M., & Ensher, E. A. (2001). The effects of mentor behaviors on protégé outcomes: A study of academic mentoring. *Journal of Career Development*, *27*(4), 217–230

Scottish Mentoring Network. (2007). *Mentoring for students in further and higher education*.

Shaw, D., & Reilly, M. (2017). I am mentor, I am coach: Effective mentors help new leaders develop their own strengths. *The Learning Professional*, *38*(5), 44–48.

Shaw, D. (2023). Maximizing alumni engagement: Structured mentoring models for 21st-century universities. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, *12*(1), 45–60

Soltero, S., & Ortiz, T. (2012). *Discipline-based dual language immersion model in higher education* (Position Paper). AGMUS Ventures.

Staffordshire University. (2006). *MentorVista: Careers and employability service*. staffs.ac.uk

Stefaniak, M., & Dmoch-Gajzlerska, E. (2020). Mentoring in nursing education - A scoping review. *BMC Medical Education*, *20*(1), Article 394.

St-Jean, É., Tremblay, M., Janssen, F., Baronet, J., Loué, C., & Nafa, A. (2017). May business mentors act as opportunity brokers and enablers among university students? *International Entrepreneurship and Management Journal*, *13*(1), 97–111.

Stirling University_AAAS S-STEM REC: The Stirling Employability E-Mentoring Project (SEEM): A ...

15 Δεκ 2015 — Planet ... Planet Volume 22, 2009 - Issue 1 · Journal homepage ... The Stirling Employability E-Mentoring Project (SEEM): A discip...www.tandfonline.com

The Access Project. (2024). *Impactful mentoring: Evaluation report*.

Tillman, L. C. (2001). Mentoring African American faculty in predominantly white institutions. *Research in Higher Education*, *42*(3), 295–325.

Thomas, L., & Thomas, R. (2024). Can peer mentoring support underrepresented students into postgraduate research? *Times Higher Education Campus*.

Transforming Access and Student Outcomes in Higher Education (TASO). (2023). *Mentoring, counselling, coaching and role models (post-entry): Evidence review*.

United States International Trade Administration. (2013). *U.S. exporting companies 2011*. Office of Trade and Industry Information.

University of Vienna. (2008). *Center for Behavioral Medicine (CBM)*. univie.ac.at

Unterreiner, A., DeFour-Babb, J., Kern, A. L., & Wu, K. (2014). Woman's ways of collaborating: A study of cross-cultural peer mentoring. In F. Kochan, A. Kent, & A. M. Green (Eds.), *Uncovering the cultural dynamics of mentoring programs and relationships* (pp. 7–22). Information Age Press.

Villani, S. (2006). *Mentoring and induction programs that support new principals*. Corwin Press.

Waldeck, J. H., Orrego, V. O., Plax, T. G., & Kearney, P. (1997). Graduate student/faculty mentoring relationships: Who gets mentored, how it happens, and to what end? *Communication Quarterly*, *45*(3), 93–110.

Walker, L. (2000). Predicting or guessing: The progress of Scottish Wider Access Programme (SWAP) students at the University of Glasgow. *International Journal of Lifelong Education*, *19*(4), 342–356.

Walker, L., Matthew, B., & Black, F. (2004). Widening access and student non-completion: An inevitable link? Evaluating the effects of the Top-Up Programme on student completion. *International Journal of Lifelong Education*, *23*(1), 43–59. doi.org
Wedell, M., & Malderez, A. (2013). *Understanding language classroom contexts: The starting point for change*. Bloomsbury Publishing.

World Federation for Medical Education (WFME). (2003). *Basic medical education: WFME global standards for quality improvement*. WFME Office.

Zachary, L. J. (2005). *Creating a mentoring culture: The organization's guide*. Jossey-Bass.

Zaidman, N., & Brock, D. M. (2009). Knowledge transfer within multinationals and their foreign subsidiaries: A culture-context approach. *Group & Organization Management*, *34*(3), 297–329.

Zellers, D. F., Howard, V. M., & Barcic, M. A. (2008). Faculty mentoring programs: Reenvisioning rather than reinventing the wheel. *Review of Educational Research*, *78*(3), 552–588.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

1.Αποκλειστικές Συνεντεύξεις (μεταφρασμένες στα Ελληνικά) για το Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων από το Πανεπιστήμιο Stirling (Stirling University -U.K.)

Lynn Whiteside – Διευθύντρια Απασχόλησης της Σχολής Διοίκησης του Πανεπιστημίου Stirling (Employability Manager University of Stirling Management School).

Ερώτηση 1η: «Ποια ήταν η επίδραση που είχε το Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων στους εμπλεκόμενους: Μέντορα, Καθοδηγούμενο, Πανεπιστημιακό Ίδρυμα;

Απάντηση 1η: Το Πρόγραμμα Μεντορικής για τη Σταδιοδρομία των Αποφοίτων ήταν μια εξαιρετικά ευεργετική εμπειρία για όλους τους εμπλεκόμενους. Τα σχόλια που λάβαμε από τους συμμετέχοντες ήταν κατά κύριο λόγο πολύ θετικά για κάθε χρόνο που εκτελούσαμε το Πρόγραμμα. Θα έλεγα ότι ο συγκεκριμένος αντίκτυπος για τους φοιτητές ήταν ότι είχαν την ευκαιρία να συνδεθούν με έναν έμπειρο επαγγελματία. Κάποιος που έχει βρεθεί στη θέση τους και ήταν πρόθυμος να τους συμβουλεύσει για το ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος προετοιμασίας για τον κόσμο της εργασίας. Γνωρίζω επίσης μερικούς φοιτητές που κατάφεραν να εξασφαλίσουν μια πρακτική άσκηση μέσω των αλληλεπιδράσεων με τον μέντορά τους. Αυτό στη συνέχεια άνοιξε δυνητικές επιλογές μεταπτυχιακών σπουδών για να εξερευνήσει ο φοιτητής καθώς τους δόθηκε η ευκαιρία να του παρουσιάσουν σε τί θα ήταν ικανός σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον.

Πολλοί από τους Μέντορες δήλωσαν ότι το κίνητρο τους ήταν να δώσουν κάτι πίσω και να αισθανθούν ότι έκαναν διαφορά στους φοιτητές με τους οποίους ταίριαξαν. Το Πρόγραμμα παρείχε ένα πλαίσιο για να το επιτύχει αυτό, όπως και να προσφέρει στα άτομα την ευκαιρία να αναπτύξουν τις δικές τους δεξιότητες καθοδήγησης σε ηγετικούς ρόλους.

Ο αντίκτυπος αυτής της πρωτοβουλίας για τη Σχολή Διοίκησης και το ευρύτερο Πανεπιστήμιο ήταν διπλός: Το Πρόγραμμα αναγνωρίστηκε ως κάτι που θα μπορούσε να ενισχύσει τη συνολική εμπειρία των φοιτητών, το οποίο με τη σειρά του, θα είχε θετικό αντίκτυπο στις έρευνες ικανοποίησης των φοιτητών και στους σχετικούς

πίνακες επιδόσεων. Παρείχε επίσης έναν μηχανισμό για τη διατήρηση ισχυρότερων σχέσεων με τους αποφοίτους μας, πολλοί από τους οποίους εξακολουθούν να συνεργάζονται τακτικά μέχρι και σήμερα με το Πανεπιστήμιο μέσω μιας σειράς άλλων πρωτοβουλιών.

Ερώτηση 2η: «Ποια θεωρείτε ότι είναι η προστιθέμενη αξία της Μεντορικής στη μετάβαση των τελειόφοιτων από το Πανεπιστήμιο στην απασχολησιμότητα και την εργασιακή απόδοση των τελειόφοιτων ; »

Απάντηση 2η: Μια από τις βασικές πτυχές του Μεντορικού Προγράμματος που προσθέτει αξία είναι η ανάπτυξη επαγγελματικών δικτύων για εκείνους τους φοιτητές που συμμετέχουν. Μερικές από αυτές τις μεντορικές σχέσεις που δημιουργήθηκαν μέσω του προγράμματος, συνεχίστηκαν με τους συμμετέχοντες να παραμένουν σε επαφή μεταξύ τους. Αυτή η συνεχιζόμενη διαδικασία Μεντορικής έχει αναμφίβολα υποστηρίξει περαιτέρω τη μετάβαση του φοιτητή σε μεταπτυχιακή εργασία και πέραν αυτής. Επίσης με έμφαση στην παροχή πληροφοριών σταδιοδρομίας, στο Πρόγραμμα Μεντορικής στόχευε να παρέχει στους φοιτητές ένα ταίριασμα με κάποιους που εργάζονταν επί του παρόντος στον ίδιο κλάδο ή για το ρόλο τον οποίο είχε εκδηλώσει ενδιαφέρον. Αυτό επέτρεψε στον φοιτητή να αποκτήσει μεγαλύτερη κατανόηση όσον αφορά τις πιθανές επιλογές σταδιοδρομίας μέσα στον κλάδο αυτό καθώς και συγκεκριμένων πληροφοριών σχετικά με το τί έκανε ο Μέντοράς τους σε καθημερινή βάση. Όπου δεν ήταν δυνατό ένα ταίριασμα αυτής της φύσης, το επίκεντρο της Μεντορικής σχέσης αφορούσε περισσότερο την ανταλλαγή μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων σταδιοδρομίας όπως είναι η ανάπτυξη βιογραφικού σημειώματος, οι συμβουλές για συνέντευξη καθώς και η εικόνα για τη βιομηχανία στα οποία υποστηρίζουν άμεσα την απασχολησιμότητα των φοιτητών.

Ερώτηση 3η : «Πόσο υψηλό ήταν το ποσοστό των φοιτητών και των αποφοίτων (σε σχέση με το σύνολο των φοιτητών) που εκδήλωσαν ενδιαφέρον και συμμετείχαν στα Προγράμματα Μεντορικής Αποφοίτων ; »

Απάντηση 3η: Ο αριθμός των φοιτητών που συμμετείχαν στο πρόγραμμα Μεντορικής για τη Σταδιοδρομία των αποφοίτων ήταν πάντοτε σχετικά μικρός σε σχέση με τον συνολικό αριθμό των φοιτητών στη Σχολή Διοίκησης. Στο αποκορύφωμά της, είχαμε 37 ζεύγη Μέντορα – Καθοδηγούμενου που δημιουργήθηκαν κατά τη διάρκεια ενός

ακαδημαϊκού έτους. Το Πρόγραμμα διεξήχθη ως διδακτική δραστηριότητα, παράλληλα με τις σπουδές των φοιτητών και η πρόθεσή μας ποτέ δεν ήταν να το παρουσιάσουμε για όλους τους φοιτητές καθώς αυτή η πρωτοβουλία ήταν μία από τις πολλές που η Σχολή προσφέρει ώστε να παρέχει στους φοιτητές ευκαιρίες να αλληλεπιδράσουν με απόφοιτους και εκπροσώπους της βιομηχανίας. Αυτές οι άλλες πρωτοβουλίες περιλαμβάνουν εκδηλώσεις δικτύωσης, διάλεξη επισκεπτών, συνεδρίαση της επιτροπής σταδιοδρομίας και συμβουλευτικές εργασίες.

Το Πρόγραμμα τελευταία φορά κυκλοφόρησε επίσημα στη μορφή που περιγράφω το 2019, όταν αντικαταστάθηκε με μια διαδραστική διαδικτυακή πλατφόρμα που ονομάζεται «The Stirling Network». Αυτή η πλατφόρμα προσφέρει μια πιο ευέλικτη προσέγγιση στην Μεντορική καθώς οι φοιτητές μπορούν να υποβάλλουν ατομικές ερωτήσεις σε συμμετέχοντες απόφοιτους και φίλους της Πλατφόρμας, σε αντίθεση με την σύναψη μιας επίσημης σχέσης Μεντορικής, κάτι που μερικές φορές ήταν λίγο τρομακτικό για τους λιγότερο σίγουρους φοιτητές.

Πιστεύω ακράδαντα στα οφέλη της Μεντορικής και ενθαρρύνω ενεργά τους φοιτητές να εγγραφούν στο «The Stirling Network» και να απευθυνθούν σε υπάρχοντες συμμετέχοντες που είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν. Ελπίζω να βρήκατε αυτήν την επισκόπηση του Προγράμματος Μεντορικής για τη Σταδιοδρομία των αποφοίτων στη Σχολή Διοίκησης του Πανεπιστημίου Stirling ενδιαφέρουσα. Ευχαριστώ!

Fiona McMillan : Υπεύθυνη του Γραφείου Αποφοίτων και Επιχειρηματικής Δέσμευσης του Πανεπιστημίου Stirling (Alumni and Business Engagement Officer).

Ερώτηση 1η: «Πείτε μας δυο λόγια για την Πλατφόρμα «The Stirling Network». Ποια είναι η βασική ιδέα και λειτουργία της;».

Απάντηση 1η: Το Stirling Network είναι η νέα μας διαδικτυακή πλατφόρμα Μεντορικής και δικτύωσης για όλη την οικογένεια Stirling. Καλωσορίζουμε τους απόφοιτους, τους φοιτητές, τους φίλους του Πανεπιστημίου και το Προσωπικό, να εγγραφούν και να συμμετέχουν. Το Πανεπιστήμιο έχει εφαρμόσει αρκετά αποτελεσματικά, διαδραστικά προγράμματα Μεντορικής στις πέντε Σχολές του Πανεπιστημίου- συμπεριλαμβανομένου του εξαιρετικού Προγράμματος της Lynn, στη Σχολή Διοίκησης. Ήμασταν πρόθυμοι να το αξιοποιήσουμε παρέχοντας μια πιο ευέλικτη πορεία Μεντορικής που μας επέτρεψε να αυξήσουμε τον αριθμό των

συμμετεχόντων – τόσο ως Μέντορες όσο και ως Καθοδηγούμενοι – και να δώσουμε τη δυνατότητα στους αποφοίτους σε όλο τον κόσμο να συμμετέχει. Μεταβαίνοντας στο διαδίκτυο, μπορούμε να προσελκύσουμε την πρόθυμη συμμετοχή της κοινότητας των αποφοίτων μας διεθνώς – έχουμε περισσότερους από 93 αποφοίτους σε 170 χώρες. Επιπλέον η διευρυμένη κοινότητα σημαίνει ότι μπορούμε τώρα να διευκολύνουμε την καθοδήγηση για την κοινότητα των αποφοίτων μας, επιτρέποντάς τους να επωφεληθούν από την καθοδήγηση μεταξύ ισότιμων φοιτητών. Αυτή η διεθνής διάσταση είναι εξαιρετικά πολύτιμη για τους φοιτητές και τους αποφοίτους της πρώιμης σταδιοδρομίας που θέλουν να αποκτήσουν προοπτικές για όσους ζουν και εργάζονται σε άλλες περιοχές ή για τους διεθνείς φοιτητές μας που επιθυμούν να συνεργαστούν με έναν μέντορα στην πατρίδα τους.

Ερώτηση 2η: «Έχετε κάποια εκτίμηση για το ενδιαφέρον συμμετοχής των τελειόφοιτων στην Πλατφόρμα Μεντορικής;»

Απάντηση 2η: Η Πλατφόρμα ξεκίνησε ως συνεργασία μεταξύ της Ομάδας Σχέσεων Αποφοίτων και της Υπηρεσίας Σταδιοδρομίας και Απασχολησιμότητας για να ωφελήσει και τις δύο κοινότητές μας. Η Ομάδα σταδιοδρομίας συνεχίζει να λειτουργεί με βάση την αφοσίωση των φοιτητών αλλά συνεργαζόμαστε στενά μαζί τους για να κάνουμε την πλατφόρμα αποτελεσματική. Ζητήσαμε τις απόψεις των φοιτητών πριν από την εφαρμογή του The Stirling Network γεγονός που τόνισε την απαίτηση για Μεντορική. Τα σχόλια από φοιτητές που συμμετείχαν στα προγράμματα καθοδήγησης της Σχολής, χρησιμοποιήθηκαν επίσης για την ενημέρωση της ανάπτυξης αυτής της πλατφόρμας και για τον υπολογισμό των επιπτώσεων της καθοδήγησης. Έχουμε συνεχίσει να συνεργαζόμαστε με φοιτητές καθ' όλη τη διάρκεια υλοποίησης της πλατφόρμας και στα πρώτα στάδιά της και συχνά παραδίδω συνεδρίες σε φοιτητές με τους συναδέλφους μου για να συζητήσουμε τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να επωφεληθούν από τη συμμετοχή τους στη Μεντορική και πώς αυτή η πλατφόρμα τους επιτρέπει να επιτύχουν τους στόχους τους. Προς το παρόν έχουμε δύο φοιτητές να συλλέγουν σχόλια και να εξετάζουν την πλατφόρμα για να υποστηρίξουν τους στόχους δέσμευσής μας και να διασφαλίσουν ότι ακούγεται η φωνή των φοιτητών. Ο ένας είναι προπτυχιακός φοιτητής Ψυχολογίας που συλλέγει απόψεις από όλο το ίδρυμα και συνεργαζόμαστε επίσης με έναν μεταπτυχιακό φοιτητή για να διασφαλίσουμε ότι ικανοποιούνται οι συγκεκριμένες ανάγκες των μεταπτυχιακών φοιτητών μας,

δεδομένου ότι είναι μαζί μας για μικρότερο χρονικό διάστημα. Τα ευρήματά τους και τα συνεχή σχόλια που συλλέγουμε από φοιτητές και αποφοίτους θα ενημερώνουν την ανάπτυξη της πλατφόρμας.

Ερώτηση 3η: «Σε τί βαθμό πετύχατε την εμπλοκή και συμμετοχή των αποφοίτων στο Πρόγραμμα ως Γραφείο Διασύνδεσης Αποφοίτων;»

Απάντηση 3η: Είμαστε τυχεροί που έχουμε μια πολύ γενναιόδωρη κοινότητα αποφοίτων που επιθυμούν να μοιραστούν τις γνώσεις, την εμπειρία και τις συμβουλές τους με τους τωρινούς φοιτητές και έχουμε δει μια αύξηση σε αυτό τον τελευταίο χρόνο ως ανάπτυξη στις προκλήσεις που δημιουργήθηκαν λόγω της πανδημίας. Πολλοί από τους αποφοίτους μας επωφελήθηκαν από μέντορες ή προσκεκλημένους ομιλητές όταν ήταν φοιτητές και υπάρχει πραγματική επιθυμία να το ανταποδώσουν. Επιπλέον η Μεντορική είναι μια πραγματικά ισχυρή ευκαιρία επαγγελματικής εξέλιξης και προσωπικής ανάπτυξης και θέλουμε οι απόφοιτοι μας να ασχοληθούν με αυτήν την αναβάθμιση. Οι μέντορες μαθαίνουν δεξιότητες ηγεσίας και καθοδήγησης, αναπτύσσουν την ενσυναίσθησή τους και με τη επαφή με ανθρώπους που βρίσκονται στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, αποκτούν νέες προοπτικές. Ακόμη και οι έμπειροι άνθρωποι μπορούν να επωφεληθούν μαθαίνοντας νέους τρόπους να κάνουν πράγματα και να το βλέπουμε πολύ ως αμφίδρομο δρόμο! Η εισαγωγή της πλατφόρμας The Stirling Network ενθάρρυνε περισσότερους αποφοίτους να γίνουν εθελοντές ως μέντορες, αυξάνοντας την ομάδα των εθελοντών μεντόρων που έχουμε και αυξάνοντας την εμπλοκή με την κοινότητα των αποφοίτων μας. Υποστηρίζουμε τους απόφοιτους μας παρέχοντας πόρους βέλτιστης πρακτικής και οδηγούς για καθοδήγηση και είμαστε έτοιμοι να απαντήσουμε στις ερωτήσεις τους. Πρόσφατα υποστήριξα το Πρόγραμμα Στέγασης με το Πρόγραμμα Μεντορικής τους. Αυτό είναι ένα πολύ αξιόλογο πρόγραμμα και είχαμε πολλούς ταλαντούχους απόφοιτους εθελοντές που συμμετείχαν. Αυτό τους επέτρεψε να παραμείνουν συνδεδεμένοι με τις τελευταίες εξελίξεις του προγράμματος και να υποστηρίζουν τον επαγγελματισμό του κλάδου. Οι απόφοιτοι αναγνωρίζουν τον σημαντικό ρόλο της Μεντορικής στην προώθηση επαγγελματικών αξιών και συμπεριφορών. Η Μεντορική είναι ένας από τους πολλούς τρόπους με τους οποίους οι απόφοιτοί μας συνεχίζουν να συνδέονται με το Πανεπιστήμιο και είναι μια μέθοδος που είναι εξαιρετικά πολύτιμη τόσο για τους φοιτητές όσο και για τους αποφοίτους.

Piotr Kasperek: (τελειόφοιτος της Σχολής Διοίκησης και συμμετέχων ως Καθοδηγούμενος στο Πρόγραμμα Μεντορικής ενώ βρισκόταν με πρόγραμμα ανταλλαγής φοιτητών στο Πανεπιστήμιο του Quebec στον Καναδά).

Ερώτηση 1η: « Τί σας έκανε να συμμετέχετε στο Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων του Πανεπιστημίου Stirling;»

Απάντηση 1η: «Ένας από τους βασικούς λόγους που οδήγησαν στην απόφασή μου να συμμετέχω στο Πρόγραμμα Μεντορικής, ήταν η έλλειψη εμπειρίας και γνώσης της πραγματικής αγοράς εργασίας και των απαιτήσεών της. Απλά παρακολουθώντας μαθήματα και παραδίδοντας εργασίες, δεν καθιστά κάποιον γνώστη των απαιτήσεων του εργοδότη. Ως αποτέλεσμα, αυτό είχε επίδραση στην δική μου έλλειψη αυτοπεποίθησης σχετικά με το τί θα μπορούσε να αποτελέσει την προσωπική μου προστιθέμενη αξία στην αγορά εργασίας και στον δυνητικό εργοδότη. Το Πρόγραμμα Μεντορικής ήταν η λύση σε αυτό. Συμμετέχοντας στο Πρόγραμμα Μεντορικής ήθελα να επεκτείνω τη δικτύωσή μου, να βγω εκτός της ζώνης ασφαλείας μου και να χτίσω την αυτοπεποίθηση και την προδραστικότητά μου. Επιπλέον, έχοντας έναν Μέντορα, είχα την ευκαιρία να μιλήσω με έναν επαγγελματία του κλάδου που με ενδιαφέρει. Τέτοιου είδους διασυνδέσεις, επέκτειναν τη γνώση μου πέραν της Πανεπιστημιακής κοινότητας και μου παρείχαν μια καλύτερη ματιά στις παρούσες εξελίξεις στον επιχειρηματικό κόσμο και στον κλάδο που με ενδιέφερε να σταδιοδρομήσω. Σαν αποτέλεσμα, προσανατολίστηκα στον συγκεκριμένο κλάδο και ένιωσα μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση σε σχέση με αυτά που μπορώ να προσφέρω στον μελλοντικό εργοδότη. Από την άλλη πλευρά, η εμπειρία αυτή μου επέτρεψε να έχω καλύτερη απόδοση τόσο στα μαθήματα όσο και στις αιτήσεις απασχόλησης και στις συνεντεύξεις για εργασία. Τέλος, δεν θα πρέπει να παραλείψω ότι το Πρόγραμμα Μεντορικής μου έμαθε πώς να συνδέομαι και να δικτυώνομαι με άλλους, γεγονός το οποίο σήμερα αποτελεί κρίσιμη δεξιότητα».

Ερώτηση 2η: «Ποια θεωρείτε ότι είναι η προστιθέμενη αξία της Μεντορικής στην μετάβασή σας από την κοινότητα του Πανεπιστημίου ως τελειόφοιτος, στην αγορά εργασίας;»

Απάντηση 2η: «Πρωτίστως, μου έδωσε την αυτοπεποίθηση που μου έλειπε, όταν έκανα τις αιτήσεις για την πρακτική μου άσκηση και την εργασία σε αρχικό επίπεδο. Επιπλέον, μου επέτρεψε να χτίσω το επαγγελματικό μου προφίλ και να ξεχωρίσω από το πλήθος καθώς ο ανταγωνισμός για τους νεοεισαχθέντες στην αγορά εργασίας, είναι τεράστιος. Κατά τη διάρκεια αυτής της μεταβατικής περιόδου, μέσω της Μεντορικής, βελτίωσα το Βιογραφικό μου Σημείωμα, την Συνοδευτική Επιστολή καθώς και το προφίλ μου στο Linked in.Χάρη στην παραπάνω βελτίωση, οι αιτήσεις μου ήταν πιο ελκυστικές για τους δυνητικούς εργοδότες μου και είχαν δομηθεί με πιο ευανάγνωστη μορφή για τους αρμόδιους προσλήψεων, γεγονός που σίγουρα αύξησε τις πιθανότητές μου στο εργασιακό περιβάλλον. Τέλος, εξαιτίας της επικοινωνίας με τον Μέντορά μου, ήξερα τί να περιμένω από τις πρώτες ημέρες στην εργασία. Γνώρισα επίσης τις απαιτήσεις του εργοδότη για την αρχική αυτή περίοδο. Όλα αυτά με βοήθησαν να κάνω μια καλή εντύπωση, η οποία γίνεται μόνο μια φορά!».

Ερώτηση 3η: «Πώς ακριβώς θεωρείτε ότι σας βοήθησε ο Μέντορας (Mentor) που είχατε;»

Απάντηση 3η: «Η συνεισφορά του Μέντορα στην συνολική μου προσπάθεια ήταν καταπληκτική. Δεν έχω καμία αμφιβολία ότι έχοντας έναν Μέντορα, μου επέτρεψε να πετύχω στην επαγγελματική μου ζωή. Ο Μέντωρ με βοήθησε να προετοιμαστώ για να εισέλθω στον επαγγελματικό κόσμο. Ο Μέντοράς μου, το κατάφερε αυτό, δείχνοντάς μου πόσο οι διάφορες δεξιότητες που έμαθα στο Πανεπιστήμιο, είναι χρήσιμες και αξιόλογες στο εργασιακό περιβάλλον. Επιπρόσθετα, ο Μέντωρ με βοήθησε να προετοιμάσω το Βιογραφικό μου και την Συνοδευτική επιστολή. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας προσλήψεων, είχα πλήρη υποστήριξη με «εικονικές» συνεντεύξεις οι οποίες με βοήθησαν να προετοιμαστώ για τις πραγματικές συνεντεύξεις εργασίας. Τελικά, ήταν ένα από τα κλειδιά της επιτυχίας μου»!

Ερώτηση 4η: «Αν ήταν να αλλάζατε κάτι στο Πρόγραμμα, τί θα ήταν αυτό;»

Απάντηση 4η: «Αν θα μπορούσα να αλλάξω ένα πράγμα στο πρόγραμμα Μεντορικής, αυτό θα ήταν να διασφαλίσω ότι τα ζεύγη «Μέντορα – Καθοδηγούμενου» έχουν δημιουργηθεί με βάση τα ενδιαφέροντα του καθοδηγούμενου και την εμπειρία του Μέντορα. Πιστεύω ότι η Μεντορική βασίζεται στην αμοιβαία ανταλλαγή – και εάν τα ζεύγη έχουν δημιουργηθεί με βάση αυτό – τότε και οι δύο ωφελούνται από αυτό. Ο Μέντωρ έχει πρόσβαση σε νέες ιδέες και επικαιροποιημένη ακαδημαϊκή γνώση, ενώ ο Καθοδηγούμενος έχει πρόσβαση σε ένα πρόσωπο που μπορεί να τον βοηθήσει να εισέλθει σε έναν συγκεκριμένο κλάδο π.χ. παρέχοντας στον Καθοδηγούμενο μικρά μυστικά που μπορεί να είναι χρήσιμα για τον συγκεκριμένο κλάδο ή εταιρεία. Πιστεύω ότι εξ αιτίας της αμοιβαιότητας στην εμπειρία και τη γνώση (η Μεντορική), μπορεί να εμπνεύσει και να είναι ωφέλιμη και για τα δύο μέρη. Προσωπικά γνωρίζω περιπτώσεις ζευγαριών «Μέντορα – Καθοδηγούμενου» τα οποία δημιουργήθηκαν βάση άλλων κριτηρίων και έτσι τα δύο μέρη δεν αξιοποίησαν στο έπακρο τη συνεργασία αυτή»

2.WEBINAR ITINERARY

WEBINAR: Η ΜΕΝΤΟΡΙΚΗ ΩΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ του Ε.Α.Π.

MENTORING AS A STRATEGIC CHOICE of the H.O.U.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΟΜΙΛΙΩΝ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗΣ ΗΜΕΡΙΔΑΣ

WEBINAR ITINERARY

ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΙ

- Πρόεδρος Δ.Ε. Ε.Α.Π., Καθηγητής κος **Ο.-Ι. Ζώρας**
- Αντιπρόεδρος Έρευνας και Δια Βίου Εκπαίδευσης, Αν. Καθηγητής κος **Κ. Καραμάνης**
- Αντιπρόεδρος Διοικητικών Υποθέσεων, Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Φοιτητικής Μέριμνας, κος **Ε. Ευσταθόπουλος**

ΟΜΙΛΗΤΕΣ

1. **Α.Μιχιώτης, Κοσμήτορας ΣΚΕ**

   Διάρκεια Ομιλίας: 5 min

   Εισαγωγική Ομιλία - Παρουσίαση των Ομιλητών

2. **Β. Μαντέλλου, Υ.Δ. της ΣΚΕ**

   Διάρκεια ομιλίας 5-7min.

   Παρουσίαση της έννοιας της Μεντορικής

3. **Δ. Πλέσσας, Βοηθός Γενικός Διευθυντής cards & Digital Business, E.T.E.**

   Διάρκεια Ομιλίας: 20min.

   Η σημασία της Μεντορικής σχέσης στην εργασία και καριέρα.

4. **Lynn Whiteside, Διευθύντρια Απασχόλησης της Σχολής Διοίκησης του Πανεπιστημίου Stirling (Employability Manager University of Stirling Management School)**

   Διάρκεια ομιλίας: 5- 7min σε μαγνητοσκοπημένη και υποτιτλισμένη συνέντευξη.

   Η εμπειρία από την εφαρμογή του Προγράμματος Μεντορικής Αποφοίτων

5. **Fiona Mc Millan, Υπεύθυνη του Γραφείου Αποφοίτων και Επιχειρηματικής Δέσμευσης του Πανεπιστημίου Stirling (Alumni and Business Engagement Officer):**

   Διάρκεια ομιλίας: 5- 7min σε μαγνητοσκοπημένη και υποτιτλισμένη συνέντευξη.

   Η σημασία της ανατροφοδότησης και επικοινωνίας των συμμετεχόντων.

6. **Piotr Kasperek, Συμμετέχων ως καθοδηγούμενος (mentee) σε Πρόγραμμα Μεντορικής σε Πανεπιστήμιο του Εξωτερικού (Stirling University):**

   Διάρκεια ομιλίας: 5- 7min σε μαγνητοσκοπημένη και υποτιτλισμένη συνέντευξη.

   Η εμπειρία από τη συμμετοχή στο Πρόγραμμα Μεντορικής.

7. **Θ. Βαγενάς, Συντονιστής του ΓΔ του ΕΑΠ**

   Διάρκεια ομιλίας 5min.

   Ο ρόλος του Γραφείου Διασύνδεσης του ΕΑΠ

8. **Β. Μαντέλλου, Υ.Δ. της ΣΚΕ**

   Διάρκεια ομιλίας 5-7min.

   Σύνοψη βασικών σημείων ημερίδας.

9. **Α.Μιχιώτης, Κοσμήτορας ΣΚΕ**

   Κλείσιμο ημερίδας

Διοργάνωση:

- *Εργαστήριο Μάνατζμεντ και Δημόσιας Διοίκησης της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του ΕΑΠ*
- *Γραφείο Διασύνδεσης ΕΑΠ*

3.Δελτίο τύπου Απρίλιος 2021 Open U _Webinar

14 Το βήμα των Σχολών ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2021 Open U

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

«Η Μεντορική ως στρατηγική επιλογή στον χώρο της ανώτατης εκπαίδευσης»

ΜΕ ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΤΟ WEBINAR

Η εφαρμογή ενός Προγράμματος Μεντορικής αποτελεί για τα ανώτατα Ιδρύματα της χώρας μια επιλογή που μπορεί να οδηγήσει σε οργάνωση, επιτυχίες και προβολή της ερευνητικής παρουσίας τους στη χώρα μας, αλλά και τον υπόλοιπο κόσμο. Κατ' επέκταση αποτελεί για το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο ένα στρατηγικό «μονοπάτι».

Το θέμα αναπτύχθηκε εκτενώς στο Webinar με τίτλο «Η Μεντορική ως στρατηγική επιλογή του ΕΑΠ» που πραγματοποιήθηκε την Τετάρτη 31 Μαρτίου, με τη συμμετοχή των φοιτητών του 3ου και 4ου έτους σπουδών των προπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών «Διοίκηση Επιχειρήσεων και Οργανισμών (ΔΕΟ)», «Δημόσια Διοίκηση (ΔΗΔ)» και «Διοίκηση Τουρισμού (ΔΙΤ)» της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών (ΣΚΕ) του Ιδρύματος, καθώς και αποφοίτων του πρώτου.

Η εκδήλωση συνδιοργανώθηκε από το Εργαστήριο Μάνατζμεντ Δημόσιας Διοίκησης της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών και το Γραφείο Διασύνδεσης του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου.

Την παρουσίαση χαιρέτισαν ο πρόεδρος της Διοικούσας Επιτροπής του ΕΑΠ, καθηγητής Οδυσσέας Ζώρας, ο αντιπρόεδρος Διοικητικών Υποθέσεων και Φοιτητικής Μέριμνας καθηγητής Ευστάθιος Ευσταθόπουλος, ο αντιπρόεδρος Έρευνας και Διά Βίου Εκπαίδευσης αναπληρωτής καθηγητής Κώστας Καραμάνης και ο αντιπρόεδρος Οικονομικού Προγραμματισμού και Ανάπτυξης, αναπληρωτής καθηγητής Γ. Σκρουμπής.

Ομιλητές ήταν ο κοσμήτορας της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών Αθ. Μιχιώτης, ο Δ. Πλέσσας, ανώτατο στέλεχος της Εθνικής Τράπεζας, η Β. Μαντέλλου, υποψήφια διδάκτωρ της ΣΚΕ και ο Θ. Βαγενάς, συντονιστής του Γραφείου Διασύνδεσης του ΕΑΠ.

Κατά τη διάρκεια της εκδήλωσης παρουσιάστηκαν μαγνητοσκοπημένες συνεντεύξεις με τη Lynn Whiteside, διευθύντρια Απασχόλησης της Σχολής Διοίκησης του Πανεπιστημίου Stirling, τη Fiona McMillan, υπεύθυνη του Γραφείου Αποφοίτων και Επιχειρηματικής Δέσμευσης του Πανεπιστημίου Stirling και τον Piotr Kasperek, απόφοιτο και καθοδηγούμενο σε Πρόγραμμα Μεντορικής του Πανεπιστημίου Stirling.

-Ο πρόεδρος του ΕΑΠ καθώς και οι αντιπρόεδροί του, κατά τον χαιρετισμό τους, επισήμαναν τη σημασία της Μεντορικής και τους λόγους για τους οποίους θεωρείται στρατηγική επιλογή. Έτσι, το Ίδρυμα έχοντας δημιουργήσει μια τεράστια δεξαμενή αποφοίτων, οι οποίοι βρίσκονταν ήδη στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια φοίτησής τους, με την εφαρμογή ενός κατάλληλου Προ-



γράμματος Μεντορικής μπορεί να βρεθεί στην πρωτοπορία των ΑΕΙ της χώρας σε αυτόν τον τομέα.

-Στην ομιλία του ο καθηγητής Αθ. Μιχιώτης έδωσε έμφαση στη σημασία του όλου εγχειρήματος για το ΕΑΠ, στην κατεύθυνση απόκτησης Μεντορικής Κουλτούρας, που αποτελεί και την κινητήρια δύναμη των Προγραμμάτων Μεντορικής, προκειμένου να εξασφαλίσει με αυτόν τον τρόπο τη βιωσιμότητά τους στο μέλλον.

-Ο κ. Πλέσσας μεταφέροντας την εμπειρία του από την προσωπική του διαδρομή επεσήμανε τη σύνδεση της Μεντορικής με την απασχολησιμότητα και την εργασιακή απόδοση ως παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική επιτυχία. Οι συνεντεύξεις από το Πανεπιστήμιο Stirling τόνισαν τα οφέλη από το Πρόγραμμα Μεντορικής για τους συμμετέχοντες, την ανάγκη ύπαρξης ηλεκτρονικής πλατφόρμας Μεντορικής καθώς και τη σημασία του Προγράμματος Μεντορικής στην ενεργοποίηση της κοινότητας των αποφοίτων του Πανεπιστημίου και στη συμβολή τους στην προετοιμασία των τελειόφοιτων για τη μετέπειτα σταδιοδρομία τους.

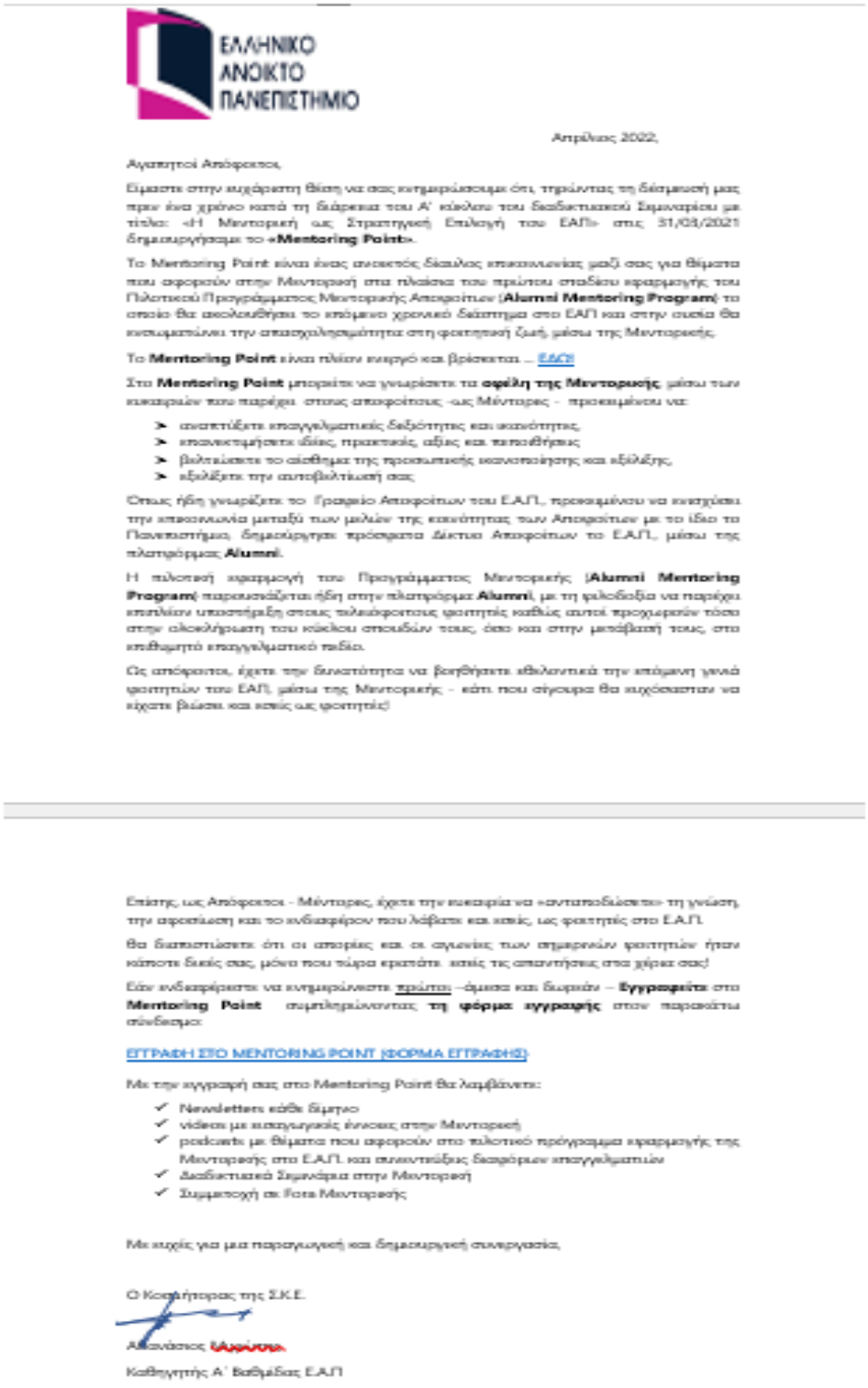
-Η κυρία Μαντέλλου εστίασε στη σημασία της Μεντορικής ως μιας σχέσης που αναπτύσσεται ανάμεσα σε ένα άτομο με λιγότερη ή περιορισμένη εμπειρία, τον καθοδηγούμενο (Mentee), και σε ένα άλλο άτομο που διαθέτει σημαντική εμπειρία, τον καθοδηγητή (Mentor), και μπορεί να εμπνεύσει και να παρακινήσει άλλους ανθρώπους στην επιτυχία. Επίσης, παρουσίασε τα βασικά χαρακτηριστικά των Δομημένων Προγραμμάτων Μεντορικής, τα οποία στηρίζονται στον εθελοντισμό, τη δημιουργία των κατάλληλων ζευγών (μέντορας-καθοδηγούμενος), τη σαφή στοχοθεσία, τη διάρκεια του προγράμματος, καθώς και τον ρόλο του Γραφείου Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου ως συντονιστή των συγκεκριμένων δράσεων. Παράλληλα, αναδείχθηκαν οι ανάγκες που καλύπτει ένα Πρόγραμμα Μεντορικής για τον Μέντορα, τον Καθοδηγούμενο και το Πανεπιστήμιο.

-Ο κ. Βαγενάς εστίασε στον ρόλο του Γραφείου Διασύνδεσης στο όλο εγχείρημα, καθώς εξ ορισμού κατέχει έναν νευραλγικό ρόλο σε κάθε Πανεπιστήμιο, αφού συνδέει το Πανεπιστήμιο με την κοινωνία και την αγορά εργασίας.

Στο τέλος των ομιλιών και παρουσιάσεων, πολλοί από τους παρακολουθούντες έθεσαν ερωτήματα τα οποία εστίασαν στα οφέλη που αναμένεται να αποκομίσουν οι συμμετέχοντες σε επίπεδο ανάπτυξης δεξιοτήτων, στον τρόπο διασυνδεσιμότητας των φοιτητών με τους αποφοίτους και την αγορά εργασίας στην οποία επιθυμούν να σταδιοδρομήσουν, καθώς και στο κρίσιμο θέμα της δημιουργίας στα Προγράμματα Μεντορικής των κατάλληλων ζευγών Μέντορα-Καθοδηγούμενου.

Η εκδήλωση έκλεισε με σύνοψη των βασικότερων συμπερασμάτων και τη δέσμευση από τους διοργανωτές για οικοδόμηση ανοικτού και στέρεου διαύλου επικοινωνίας με τους ενδιαφερόμενους φοιτητές και αποφοίτους.

4.Επιστολή Χαιρετισμού του Κοσμήτορα της Σ.Κ.Ε. προς τους Απόφοιτους της Σχολής.



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Απρίλιος 2022,

Αγαπητοί Απόφοιτοι,

Είμαστε στην ευχάριστη θέση να σας ενημερώσουμε ότι, τηρώντας τη δέσμευσή μας πριν ένα χρόνο κατά τη διάρκεια του Α' κύκλου του διαδικτυακού Σεμιναρίου με τίτλο: «Η Μεντορική ως Στρατηγική Επιλογή του ΕΑΠ» στις 31/03/2021 δημιουργήσαμε το «**Mentoring Point**».

Το Mentoring Point είναι ένας ανοικτός δίαυλος επικοινωνίας μαζί σας για θέματα που αφορούν στην Μεντορική στα πλαίσια του πρώτου σταδίου εφαρμογής του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής Αποφοίτων (**Alumni Mentoring Program**) το οποίο θα ακολουθήσει το επόμενο χρονικό διάστημα στο ΕΑΠ και στην ουσία θα ενεργοποιήσει την απασχολησιμότητα στη φοιτητική ζωή, μέσω της Μεντορικής.

Το **Mentoring Point** είναι πλέον ενεργό και βρίσκεται … ΕΔΩ!

Στο **Mentoring Point** μπορείτε να γνωρίσετε τα **οφέλη της Μεντορικής**, μέσω των εικαιρειών που παρέχει στους αποφοίτους -ως Μέντορες - προκειμένου να:

- αναπτύξετε επαγγελματικές δεξιότητες και ικανότητες,
- επανεκτιμήσετε ιδίες, πρακτικές αξίες και πεποιθήσεις,
- βελτιώσετε το αίσθημα της προσωπικής ικανοποίησης και εξέλιξης,
- εξελίξετε την αυτοβελτίωσή σας.

Όπως ήδη γνωρίζετε το Γραφείο Αποφοίτων του Ε.Α.Π., προκειμένου να ενισχύει την επικοινωνία μεταξύ των μελών της κοινότητας των Αποφοίτων με το ίδιο το Πανεπιστήμιο, δημιούργησε πρόσφατα Δίκτυο Αποφοίτων το Ε.Α.Π., μέσω της πλατφόρμας **Alumni**.

Η πιλοτική εφαρμογή του Προγράμματος Μεντορικής (**Alumni Mentoring Program**) παρουσιάζεται ήδη στην πλατφόρμα **Alumni**, με τη φιλοδοξία να παρέχει επιπλέον υποστήριξη στους τελειόφοιτους φοιτητές καθώς αυτοί προχωρούν τόσο στην ολοκλήρωση του κύκλου σπουδών τους, όσο και στην μετάβασή τους, στο επιθυμητό επαγγελματικό πεδίο.

Ως απόφοιτοι, έχετε την δυνατότητα να βοηθήσετε αθελοντικά την επόμενη γενιά φοιτητών του ΕΑΠ, μέσω της Μεντορικής - κάτι που σίγουρα θα ευχόσασταν να είχατε βιώσει και εσείς ως φοιτητές!

Επίσης, ως Απόφοιτοι - Μέντορες, έχετε την ευκαιρία να «ανταποδώσετε» τη γνώση, την αφοσίωση και το ενδιαφέρον που λάβατε και εσείς, ως φοιτητές στο Ε.Α.Π.

Θα διαπιστώσετε ότι οι απορίες και οι αγωνίες των σημερινών φοιτητών ήταν κάποτε δικές σας, μόνο που τώρα κρατάτε εσείς τις απαντήσεις στα χέρια σας!

Εάν ενδιαφέρεστε να ενημερώνεστε πρώτοι –άμεσα και δωρεάν – **Εγγραφείτε** στο **Mentoring Point** συμπληρώνοντας **τη φόρμα εγγραφής** στον παρακάτω σύνδεσμο:

ΕΓΓΡΑΦΗ ΣΤΟ MENTORING POINT (ΦΟΡΜΑ ΕΓΓΡΑΦΗΣ)

Με την εγγραφή σας στο Mentoring Point θα λαμβάνετε:

- ✓ Newsletters κάθε δίμηνο
- ✓ videos με εισαγωγικές έννοιες στην Μεντορική
- ✓ podcasts με θέματα που αφορούν στο πιλοτικό πρόγραμμα εφαρμογής της Μεντορικής στο Ε.Α.Π. και συνεντεύξεις διακρίσιμων επαγγελματιών
- ✓ Διαδικτυακά Σεμινάρια στην Μεντορική
- ✓ Συμμετοχή σε Fora Μεντορικής

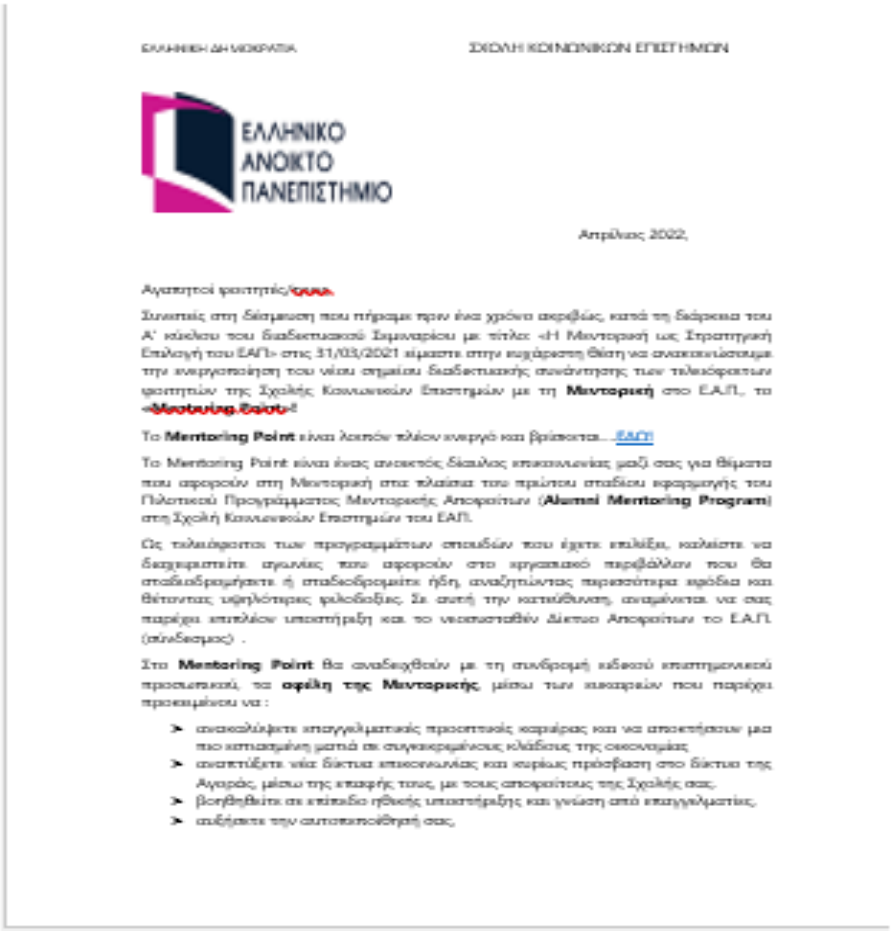
Με ευχές για μια παραγωγική και δημιουργική συνεργασία,

Ο Κοσμήτορας της Σ.Κ.Ε.

Αλεξάνδρος Ψαρράς

Καθηγητής Α' Βαθμίδας Ε.Α.Π

5.Επιστολή Χαιρετισμού του Κοσμήτορα της Σ.Κ.Ε. προς τους Τελειόφοιτους της Σχολής.



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Απρίλιος 2022,

Αγαπητοί φοιτητές/[illegible],

Συνεπείς στη δέσμευση που πήραμε πριν ένα χρόνο ακριβώς, κατά τη διάρκεια του Α' κύκλου του διαδικτυακού Σεμιναρίου με τίτλο: «Η Μεντορική ως Στρατηγική Επιλογή του ΕΑΠ» στις 31/03/2021 είμαστε στην ευχάριστη θέση να ανακοινώσουμε την ενεργοποίηση του νέου σημείου διαδικτυακής συνάντησης των τελειόφοιτων φοιτητών της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών με τη **Μεντορική** στο Ε.Α.Π., το ~~Mentoring Point~~!

Το **Mentoring Point** είναι λοιπόν πλέον ενεργό και βρίσκεται... ΕΔΩ!

Το Mentoring Point είναι ένας ανοικτός δίαυλος επικοινωνίας μαζί σας για θέματα που αφορούν στη Μεντορική στα πλαίσια του πρώτου σταδίου εφαρμογής του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής Αποφοίτων (**Alumni Mentoring Program**) στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών του ΕΑΠ.

Ως τελειόφοιτοι των προγραμμάτων σπουδών που έχετε επιλέξει, καλείστε να διαχειριστείτε σημαντικές πτυχές που αφορούν στο εργασιακό περιβάλλον που θα σταδιοδρομήσετε ή σταδιοδρομείτε ήδη, αναζητώντας περισσότερα εφόδια και θέτοντας υψηλότερες φιλοδοξίες. Σε αυτή την κατεύθυνση, αναμένεται να σας παρέχει επιπλέον υποστήριξη και το νεοσυσταθέν Δίκτυο Αποφοίτων του Ε.Α.Π. (σύνδεσμος) .

Στο **Mentoring Point** θα αναδειχθούν με τη συνδρομή ειδικού επιστημονικού προσωπικού, τα **οφέλη της Μεντορικής**, μέσω των εκπαιδεύσεων που παρέχει προκειμένου να :

- αναπολήσετε επαγγελματικές προοπτικές καριέρας και να αποκτήσετε μια πιο κατασταλαγμένη ματιά σε συγκεκριμένους κλάδους της οικονομίας
- αναπτύξετε νέα δίκτυα επικοινωνίας και κυρίως πρόσβαση στο δίκτυο της Αγοράς, μέσω της επαφής τους, με τους αποφοίτους της Σχολής σας.
- βοηθηθείτε σε επίπεδο ήθους υποστήριξης και γνώση από επαγγελματίες.
- αυξήσετε την αυτοπεποίθησή σας.

Εάν ενδιαφέρεστε να ενημερώνεστε πρώτοι/ες – άμεσα και δωρεάν – **Εγγραφείτε** στο **Mentoring Point** συμπληρώνοντας **τη φόρμα εγγραφής** στον παρακάτω σύνδεσμο:

ΕΓΓΡΑΦΗ ΣΤΟ MENTORING POINT (ΦΟΡΜΑ ΕΓΓΡΑΦΗΣ)

Με την εγγραφή σας στο Mentoring Point θα λαμβάνετε:

- ✓ Mentoring newsletter κάθε δίμηνο
- ✓ videos με εισαγωγικές έννοιες στην Μεντορική
- ✓ podcast για την εφαρμογή της Μεντορικής και συνεντεύξεις διαφόρων επαγγελματιών
- ✓ Διαδικτυακά Σεμινάρια στην Μεντορική
- ✓ Συμμετοχή σε Fora Μεντορικής

Με ευχές για μια παραγωγική και πιο ασκόπιδη ακαδημαϊκή χρονιά.

Ο Κοσμήτορας της Σ.Κ.Ε.

Αθανάσιος [illegible]

Καθηγητής Α' Βαθμίδας Ε.Α.Π

6.ΦΟΡΜΑ ΕΓΓΡΑΦΗΣ στην Πλατφόρμα Mentoring (μέσω google forms)

ΕΓΓΡΑΦΗ ΣΤΟ MENTORING POINT

Newsletters, Videos and Potcasts

vassilikimantelou@gmail.com Εναλλαγή λογαριασμού

* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

Διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου *

Η διεύθυνσή σας ηλεκτρονικού ταχυδρομεί...

Επιθυμείτε να λαμβάνετε newsletters, videos και podcast από το "Mentoring Point" του Ε.Α.Π. ; *

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

Επιθυμείτε να συμμετέχετε σε μια πιλοτική συζήτηση για την εφαρμογή του Προγράμματος Μεντορικής Αποφοίτων στο Ε.Α.Π. ; *

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

Παρακαλώ συμπληρώστε το Ονοματεπώνυμό σας. *

Η απάντησή σας

Παρακαλώ συμπληρώστε το Ονοματεπώνυμό σας. *

Η απάντησή σας

Παρακαλώ συμπληρώστε το Πρόγραμμα Σπουδών από το οποίο έχετε αποφοιτήσει πιο πρόσφατα (π.χ. Μεταπτυχιακός ή Προπτυχιακός Τίτλος) *

Η απάντησή σας

Παρακαλώ συμπληρώστε το Έτος Αποφοίτησης. *

Η απάντησή σας

Ένα αντίγραφο των απαντήσεών σας θα σταλεί μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στη διεύθυνση που παρείχατε.

Υποβολή

Εκκαθάριση φόρμας

Μην υποβάλετε ποτέ κωδικούς πρόσβασης μέσω των Φορμών Google.

reCAPTCHA
ΑπόρρητοΟροι

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google. Αναφορά κακής χρήσης - Όροι Παροχής Υπηρεσιών - Πολιτική απορρήτου

Google Φόρμες

7.Ευχαριστήρια Επιστολή προς τα εγγεγραμμένα μέλη στην Πλατφόρμα Mentoring.

Προς

τους Απόφοιτους και Τελειόφοιτους

των Προπτυχιακών και Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών

της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου

Αθήνα, 03/06/2022

Σχετικά με την εγγραφή σας στη νέα Πλατφόρμα Μεντορικής του Ε.Α.Π.

Αγαπητοί Απόφοιτοι και Τελειόφοιτοι των Π.Σ. της Σχολής,

Με αφορμή την ολοκλήρωση της νέας Πλατφόρμας Μεντορικής στην ιστοσελίδα του Ε.Α.Π., θα ήθελα να σας ευχαριστήσω για την εγγραφή σας και την επιθυμία σας να συμμετέχετε ενεργά στην εφαρμογή του πρωτοποριακού για τα ελληνικά δεδομένα Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής που εφαρμόζεται στη Σ.Κ.Ε. και αποτελεί πιλοτική δράση για όλο το Πανεπιστήμιο.

Το άμεσο ενδιαφέρον που εκδηλώσατε για ενημέρωση, μέσα από την Πλατφόρμα Μεντορικής, για θέματα που αφορούν στη Μεντορική, μας δίνει τη βεβαιότητα ότι το όλο εγχείρημα θα στεφθεί με επιτυχία και η εν λόγω δράση θα αποτελέσει σημείο αναφοράς για το ίδρυμα. Πολύ περισσότερο δε, όταν σε **σύνολο 476 Αποφοίτων και Τελειοφοίτων** Προπτυχιακών και Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών της Σ.Κ.Ε. οι οποίοι συμπλήρωσαν την Φόρμα Εγγραφής είτε από την Πλατφόρμα Μεντορικής είτε από την Πλατφόρμα Alumni, για να λαμβάνουν ενημέρωση σε Newsletters, Videos, Podcasts κτλ., οι **404** επιθυμούν να συμμετέχουν ενεργά στην υλοποίηση του Πιλοτικού Προγράμματος.

Με τη βεβαιότητα ότι η εμπειρία που θα αποκτηθεί θα είναι για όλους μας ανεκτίμητη, ανανεώνουμε το ραντεβού μας τόσο μέσα από τις νέες (εντός του τρέχοντος μήνα) ενημερωτικές αναρτήσεις σε Newsletters, Videos & Podcasts στην Πλατφόρμα, όσο και κυρίως με τη **διαδικτυακή παρουσίαση της δομής και της εφαρμογής του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής**, για την οποία και θα επανέλθουμε σύντομα με περισσότερες λεπτομέρειες.

Ο Κοσμήτορας της Σ.Κ.Ε.

Αθανάσιος Μιχιώτης

Καθηγητής Α΄ Βαθμίδας Ε.Α.Π

8.Αφίσα Παρουσίασης Πιλοτικού Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε.



9.Επιστολή για την έναρξη λειτουργίας της Πλατφόρμας Mentoring

Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής -Mentoring Pilot Program

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Mentoring

Ιούνιος 2022

Αγαπητοί Τελειόφοιτοι και Απόφοιτοι των προγραμμάτων σπουδών της Σ.Κ.Ε.,

Ανταποκρινόμενοι στο ενδιαφέρον σας για την Πλατφόρμα Μεντορικής, προχωρούμε σε μια εισαγωγική γνωριμία με το Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής το οποίο θα εφαρμοστεί στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών του Ε.Α.Π. από τον ερχόμενο Οκτώβριο - παρουσιάζοντας τις παρακάτω συνοπτικές απαντήσεις, σε πιθανά ερωτήματα για τη δομή και τα χαρακτηριστικά του.

1) Πότε θα ξεκινήσει;

Το Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής (Mentoring Pilot Program) θα ξεκινήσει τον Οκτώβριο του 2022, συνδέοντας τους αποφοίτους των Προγραμμάτων Σπουδών (Π.Σ.) της Σχολή Κοινωνικών Επιστημών με τους εν ενεργεία τελειόφοιτους φοιτητές των (Π.Σ.) της ίδιας Σχολής.

2) Σε ποιους απευθύνεται;

Απευθύνεται στους φοιτητές του τελευταίου ακαδημαϊκού έτους (τελειόφοιτους) των Π.Σ. της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Ε.Α.Π. καθώς και στους απόφοιτους προπτυχιακών και μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών της ίδιας Σχολής.

3) Ποιος είναι ο σκοπός του Προγράμματος;

Βασικός σκοπός του προγράμματος είναι η ενεργοποίηση της κοινότητας των αποφοίτων του πανεπιστημίου μας, στην κατεύθυνση:

- μετάγγισης της εργασιακής εμπειρίας που διαθέτουν οι ίδιοι, προς κάλυψη των αναγκών των τελειόφοιτων στην αγορά εργασίας,
- ενδεχόμενης αλλαγής στον τρόπο προσέγγισης της αγοράς εργασίας στην οποία ήδη σταδιοδρομούν οι τελειόφοιτοι της Σ.Κ.Ε.
- πιθανής ένταξης των τελειόφοιτων σε νέες αγορές.

Mentoring Point

Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής -Mentoring Pilot Program

Το Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής φιλοδοξεί να συνεισφέρει (μέσω της ενεργοποίησης των αποφοίτων) στην επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη των τελειόφοιτων της Σ.Κ.Ε., ενθαρρύνοντας:

- την επικοινωνία και τον διάλογο για τις επαγγελματικές επιλογές τους,
- τη δυνατότητα έκφρασης των φιλοδοξιών και των προσδοκιών τους στην αγορά που ήδη σταδιοδρομούν ή στην αγορά που επιθυμούν να εισέλθουν,
- την παροχή βοήθειας ώστε να αντιληφθούν τις δεξιότητες, τις ικανότητες και την προσωπική τους αξία και να αποκτήσουν εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους ενδυναμώνοντας τις τυχόν αδυναμίες τους,
- την παροχή συμβουλών στη διαμόρφωση του βιογραφικού τους σημειώματος, και στην εφαρμογή δεξιοτήτων ορθής πρακτικής συνεντεύξεων.

Στη φιλοσοφία του προγράμματος, δεν υπάρχει η αντίληψη ότι ο Απόφοιτος ως Mentor, λύνει τα προβλήματα του φοιτητή, αντ' αυτού.

Ο ρόλος του Μέντορα είναι να μπορεί να ακούει τους προβληματισμούς και να αφουγκράζεται τα θέματα που ο ίδιος ο φοιτητής αναδεικνύει.

Μέσα από μια **εμπιστευτική** διαδικασία ακρόασης και διαλόγου, ο Mentor θα πρέπει να βοηθά τον φοιτητή να ξεκαθαρίζει θέματα που τον απασχολούν ώστε να επιλύσει μόνος του τα προβλήματα που αντιμετωπίζει.

4) Ποια είναι τα οφέλη του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής:

Για τους **Τελειόφοιτους (Mentees),** τα σημαντικότερα οφέλη από τη συμμετοχή τους στο Πρόγραμμα, είναι:

- η βελτίωση της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησής τους,
- η σαφής οριοθέτηση των στόχων τους, με τελικό σκοπό την υλοποίησή τους,
- η απόκτηση βαθύτερης γνώσης της δομής και των χαρακτηριστικών της αγοράς και του τομέα εργασίας στον οποίο σταδιοδρομούν ήδη ή επιθυμούν να απασχοληθούν στο μέλλον,

Για τους **Απόφοιτους (Mentors),** τα σημαντικότερα οφέλη από τη συμμετοχή τους στο Πρόγραμμα, είναι:

- η απόκτηση νέων προοπτικών και προσωπικής ικανοποίησης,
- η διατήρηση της επαφής με τις προκλήσεις της νέας πραγματικότητας, τις οποίες αντιμετωπίζουν οι νέοι συνάδελφοι – τελειόφοιτοι,
- η ανάπτυξη των διαπροσωπικών τους δεξιοτήτων,
- η μεταλαμπάδευση της φιλοσοφίας του Πανεπιστημίου καθώς μέσω της Μεντορικής - ανταποδίδουν τα οφέλη που αποκόμισαν και οι ίδιοι ως φοιτητές.

Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής -Mentoring Pilot Program

Για το **Πανεπιστήμιο**, τα οφέλη είναι:

- η ενίσχυση των διαύλων επικοινωνίας και συνεργασίας με τους αποφοίτους του, οι οποίοι είναι επαγγελματίες στην αγορά εργασίας,
- η ενδυνάμωση της δέσμευσης των φοιτητών και των αποφοίτων με την πανεπιστημιακή κοινότητα,
- η συμβολή στη δημιουργία ταλαντούχων και προικισμένων ανθρώπων.

5) Πώς θα εφαρμοστεί το Πρόγραμμα:

Το Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής (Mentoring Pilot Program), εφαρμόζεται σε **εθελοντική** βάση ενώ οι απόφοιτοι και οι τελειόφοιτοι συμμετέχουν **αφιλοκερδώς**. Τόσο οι απόφοιτοι όσο και οι τελειόφοιτοι που επιθυμούν να συμμετέχουν, θα αποστείλουν - όταν τους ζητηθεί – ένα **ενημερωμένο βιογραφικό σημείωμα.**

Ακολούθως, γίνεται η δημιουργία του «ζεύγους» με την αντιστοίχιση και την τελική επιλογή του Απόφοιτου (Mentor) για κάθε ενδιαφερόμενο Τελειόφοιτο (Mentee), με βάση τα παρακάτω δύο βασικά κριτήρια:

- τα επαγγελματικά πεδία ενδιαφέροντος του φοιτητή
- το αντικείμενο σπουδών του φοιτητή

Ακολούθως, τα εμπλεκόμενα μέρη, θα λάβουν αναλυτική περιγραφή του ρόλου τους (Mentor και Mentee) καθώς και οδηγίες με τις υποχρεώσεις και τις απαιτήσεις της συμμετοχής τους προκειμένου να είναι ευδιάκριτα τα όρια της συνεργασίας και να διευκολύνεται η αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ των μερών.

6) Πόσο θα διαρκέσει;

Σύμφωνα με τον αρχικό σχεδιασμό του προγράμματος, το Πιλοτικό Πρόγραμμα θα διαρκέσει από την έναρξη του Ακαδημαϊκού έτους (Οκτώβριος 2022) έως το τέλος του Ακαδημαϊκού έτους (Ιούλιος 2023). Ακολούθως το πρόγραμμα, στη βάση της εμπειρίας που θα έχει αποκτηθεί, θα λειτουργήσει και για τις άλλες Σχολές του πανεπιστημίου.

7) Πώς θα γίνεται η επικοινωνία μεταξύ του Απόφοιτου (Mentor) και του Τελειόφοιτου (Mentee):

Η επικοινωνία θα περιλαμβάνει τη χρήση ψηφιακών μέσων (e-mails, skype calls, viber calls κτλ) αλλά και δια ζώσης συναντήσεις, εφόσον κρίνεται σκόπιμο. Η προβλεπόμενη επικοινωνία του Mentor με τον Mentee δεν θα ξεπερνάει τις 1-2 ώρες ανά μήνα.

Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής -Mentoring Pilot Program

Η μηνιαία αυτή επικοινωνία θα ξεπερνά τις συγκεκριμένες ώρες, μόνο εφόσον αποτελεί κοινή απόφαση και επιθυμία των εμπλεκομένων, ειδικά όταν η επαφή που αναπτύσσεται είναι πιο **άμεση και διαδραστική**.

Ο Συντονιστής του Προγράμματος θα βρίσκεται σε επικοινωνία τόσο με τον Απόφοιτο (Mentor) όσο και με τον Τελειόφοιτο (Mentee), καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος, όποτε αυτό ζητείται ή κρίνεται σκόπιμο.

8) Πώς θα γίνεται η ανατροφοδότηση (feedback) του προγράμματος από τους συμμετέχοντες:

Η ανατροφοδότηση και κατ' επέκταση, ο έλεγχος του βαθμού ανταπόκρισης του Προγράμματος στους στόχους του, θα ελέγχεται μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-mail), από τον Συντονιστή του Προγράμματος, σε τακτές χρονικές στιγμές κατά τη διάρκεια λειτουργίας του.
Συγκεκριμένα κάθε δίμηνο ξεκινώντας από τον Οκτώβριο. Δηλαδή -τον Δεκέμβριο, το Φεβρουάριο, τον Απρίλιο και στο τέλος τον Ιούλιο- όπου θα αποστέλλεται Ερωτηματολόγιο προς συμπλήρωση, στο e-mail σας.
Το ερωτηματολόγιο θα συμπληρώνεται από όλους τους συμμετέχοντες και θα επιστρέφεται στο mentoring@eap.gr.

9) Τι είναι η νέα πλατφόρμα Μεντορικής «Mentoring Point» στην ιστοσελίδα του Ε.Α.Π. και πώς συνδέεται με την εφαρμογή του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής:

Πρόσφατα εγκαινιάστηκε η νέα Πλατφόρμα Μεντορικής στην οποία αναρτώνται **videos, podcasts** και **ενημερωτικά δελτία** προκειμένου να ενημερώνεστε για τη Μεντορική και τα οφέλη της.

Με αυτόν τον τρόπο, όλοι όσοι επιθυμούν να λάβουν μέρος στην εφαρμογή του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής, θα εξοικειωθούν με την έννοια της Μεντορικής και τη δυνατότητα εφαρμογής της, στο πανεπιστήμιό μας.

Στην ίδια πλατφόρμα υπάρχει και η Φόρμα Εγγραφής με τις αντίστοιχες επιλογές για αποστολή ενημέρωσης και δυνατότητα συμμετοχής σε διαδικτυακές συναντήσεις του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής που θα πραγματοποιηθούν τον Σεπτέμβριο. Σχετική ενημέρωση θα αποσταλεί εγκαίρως.

Η εγγραφή στην πλατφόρμα, μπορεί να γίνει από αποφοίτους των Προγραμμάτων Σπουδών της Σ.Κ.Ε. και βεβαίως από τους τελειόφοιτους της Σ.Κ.Ε.

Η Συμμετοχή και η Εγγραφή στην πλατφόρμα είναι προαιρετική πλην όμως σημαντική και φυσικά είναι δωρεάν.

10.Φόρμα Συμμετοχής στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring

ΦΟΡΜΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΠΙΛΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΝΤΟΡΙΚΗΣ ΤΗΣ Σ.Κ.Ε. **(Συμπληρώστε με ΚΕΦΑΛΑΙΑ)** ***ΑΠΕΥΘΥΝΕΤΑΙ ΜΟΝΟ ΣΕ ΤΕΛΕΙΟΦΟΙΤΟΥΣ Η'/ΚΑΙ ΑΠΟΦΟΙΤΟΥΣ ΤΗΣ Σ.Κ.Ε.*** **και αποστέλλεται μαζί με το Βιογραφικό σας, στο: mentoring@eap.gr**	
ΟΝΟΜΑ	
ΕΠΙΘΕΤΟ	
Ηλεκτρονική Διεύθυνση Επικοινωνίας (email address)	
ΕΙΣΤΕ **ΤΕΛΕΙΟΦΟΙΤΟΣ** ΣΕ Π.Σ. ΤΗΣ Σ.Κ.Ε.; (απαντήστε με ΝΑΙ/ΟΧΙ)	
ΓΡΑΨΤΕ ΤΟΝ **ΤΙΤΛΟ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ** ΠΟΥ ΕΙΣΤΕ ΤΕΛΕΙΟΦΟΙΤΟΣ	
ΕΙΣΤΕ **ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ** ΤΗΣ Σ.Κ.Ε.; (απαντήστε με ΝΑΙ/ΟΧΙ)	
ΓΡΑΨΤΕ ΤΟΝ **ΤΙΤΛΟ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ** ΠΟΥ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ	
Συμπληρώστε τα παρακάτω κελιά ανάλογα με την επιθυμία σας.	
ΕΠΙΘΥΜΩ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΩΣ **ΜΕΝΤΩΡ** (Mentor)	
ΕΠΙΘΥΜΩ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΩΣ **ΚΑΘΟΔΗΓΟΥΜΕΝΟΣ** (Mentee)	
Συμπληρώστε τα παρακάτω κελιά με ΝΑΙ ή ΟΧΙ	
Έχω παρακολουθήσει τη Διαδικτυακή Παρουσίαση του Πιλοτικού Προγράμματος	
Επισυνάπτω Βιογραφικό Σημείωμα	

11.Ενημερωτικό email για τη Φόρμα Συμμετοχής

From: Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων <mentoring@eap.gr>
Sent: 28 September 2022 4:46 PM
To: Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων <mentoring@eap.gr>
Cc: A.MIHIOTIS <mihiotis@eap.gr>
Subject: ΦΟΡΜΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΠΙΛΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΝΤΟΡΙΚΗΣ ΤΗΣ Σ.Κ.Ε.

Αγαπητοί Απόφοιτοι & Τελειόφοιτοι της Σ.Κ.Ε.,

Σε συνέχεια της Παρουσίασης του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής η οποία πραγματοποιήθηκε με επιτυχία το Σάββατο 24/09/2022, ακολουθεί το παρόν μήνυμα που αφορά τη Φόρμα Συμμετοχής και το Βιογραφικό σας Σημείωμα.

Συγκεκριμένα, εάν ενδιαφέρεστε να συμμετέχετε στο Πρόγραμμα Μεντορικής ως Mentor (απόφοιτος) ή ως Mentee(Τελειόφοιτος), **συμπληρώστε την παρακάτω φόρμα** *(στο σημείο που αναφέρει:* ***ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΦΟΡΜΑΣ)*** **και πατήστε ΥΠΟΒΟΛΗ.**

Επίσης, στείλτε μας το **Βιογραφικό σας Σημείωμα στο email: mentoring@eap.gr**

Οι αιτήσεις σας (μέσω της Φόρμας Συμμετοχής) θα γίνονται δεκτές μέχρι και την Παρασκευή 07/10/2022.

Στη συνέχεια, εντός του ίδιου μήνα (Οκτώβριος), θα λάβετε ενημέρωση για τη δημιουργία του "ζεύγους" στο οποίο θα συμμετέχετε καθώς και οδηγίες για την έναρξη του Προγράμματος.

Καλή αρχή,

Βασιλική Μαντέλου
Συντονίστρια του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής, Υ.Δ.ΣΚΕ

Google Forms

Για τη συμμετοχή σας στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής, συμπληρώστε τη Φόρμα Συμμετοχής:

ΦΟΡΜΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΠΙΛΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΝΤΟΡΙΚΗΣ ΤΗΣ Σ.Κ.Ε.

ΑΠΕΥΘΥΝΕΤΑΙ ΜΟΝΟ ΣΕ ΤΕΛΕΙΟΦΟΙΤΟΥΣ Η'/ΚΑΙ ΑΠΟΦΟΙΤΟΥΣ ΤΗΣ Σ.Κ.Ε.

ις κειμένου: Ενεργοποιημένες **Προσβασιμότητα: Διερεύνηση**

12.Ενημερωτικό email προς όλους τους αιτούντες στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Mentoring.

From: Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων <mentoring@eap.gr>
Sent: 08 November 2022 11:50 AM
Cc: A.MIHIOTIS <mihiotis@eap.gr>
Subject: ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΤΟΥ ΠΙΛΟΤΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΜΕΝΤΟΡΙΚΗΣ

Αγαπητοί Τελειόφοιτοι & Απόφοιτοι της ΣΚΕ,

Το Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής της Σ.Κ.Ε. **ξεκίνησε** (από το τέλος Οκτωβρίου 2022) και ήδη τα πρώτα ζεύγη Mentor – Mentee έχουν ενημερωθεί.

Η ανταπόκρισή σας ήταν εντυπωσιακή καθώς λάβαμε πάνω από **150 αιτήσεις συμμετοχής,** με το μεγαλύτερο μέρος των αιτήσεων να αφορούν Μέντορες.
Έτσι, **όλοι** οι Τελειόφοιτοι (4ου έτους) της ΣΚΕ που δήλωσαν συμμετοχή συμπληρώνοντας τη σχετική Φόρμα Συμμετοχής (google form) και στέλνοντας το επικαιροποιημένο βιογραφικό τους σημείωμα εμπρόθεσμα, έχουν ήδη ξεκινήσει ως Mentees, στο Πιλοτικό Πρόγραμμα.

Υπήρξε και ένας μεγάλος αριθμός Τελειόφοιτων που αν και συμπλήρωσαν τη Φόρμα Συμμετοχής, δεν έστειλαν εμπρόθεσμα το Βιογραφικό τους Σημείωμα με αποτέλεσμα να μην καταστεί δυνατό να αξιοποιηθούν για τη δημιουργία ζευγών.

Ευχαριστούμε θερμά για τη μέχρι σήμερα ανταπόκρισή σας και πιστεύουμε ότι σύντομα θα είμαστε σε θέση να σας ενημερώσουμε για τον δεύτερο κύκλο δημιουργίας ζευγών.

Ευχόμαστε καλή επιτυχία στους συμμετέχοντες Mentors & Mentees!

Με εκτίμηση,

Βασιλική Μαντέλου
Συντονίστρια Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής της Σ.Κ.Ε

13. Ενημερωτικό email προς τους Mentors με οδηγίες για το ρόλο που αναλαμβάνουν και δεσμευτική επιστολή συναίνεσης

From: vassilikim@hotmail.gr <vassilikim@hotmail.gr>
Sent: 29 October 2022 8:31 AM
To: Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων <mentoring@eap.gr>
Subject: ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ MENTORS

Αγαπητοί Mentors,

Σας ενημερώνουμε ότι ολοκληρώθηκε επιτυχώς η διαδικασία δημιουργίας ζευγών για το Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής.
Στην επισυναπτόμενη επιστολή θα βρείτε σημαντικές πληροφορίες για την έναρξη εφαρμογής του Προγράμματος και το πλαίσιο λειτουργίας της Μεντορικής σχέσης στην οποία θα συμμετέχετε.

ΜΦΧ

Β. Μαντέλου, Συντονίστρια του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής της Σ.Κ.Ε.

14.Επιστολή με οδηγίες προς mentors

Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής -Mentoring Pilot Program

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Mentoring

Οκτώβριος 2022,

Αγαπητέ Mentor,

Σε ευχαριστούμε θερμά για την υποστήριξη του νέου θεσμού Μεντορικής στο Πανεπιστήμιό μας και για τη συμμετοχή σου στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών του ΕΑΠ, καθώς λάβαμε τη Φόρμα Συμμετοχής σου σε αυτό.

Είμαστε στην ευχάριστη θέση να σε ενημερώσουμε ότι έχουμε επιτυχώς δημιουργήσει το δικό σου «ζεύγος» και σου έχουμε αναθέσει τον Καθοδηγούμενό σου. Τα στοιχεία του καθοδηγούμενού σου, θα τα λάβεις στο προσωπικό σου email, τις επόμενες ημέρες.

Σε συνέχεια της παρουσίασης του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής που πραγματοποιήθηκε στις 24 Σεπτεμβρίου 2022, θα θέλαμε να σου υπενθυμίσουμε τις αξίες και τις κατευθυντήριες οδηγίες για το πλαίσιο συμφωνίας, στο οποίο θα εδράζεται η Μεντορική σχέση που θα δημιουργήσεις με τον Καθοδηγούμενό σου.

Εμπιστευτικότητα: Κάθε πληροφορία που μοιράζεστε μεταξύ σας, θα παραμένει εμπιστευτική και δεν θα κοινοποιείτε σε κανέναν χωρίς τη συγκατάθεση του άλλου μέρους.
Σεβασμός, Ήθος και Ειλικρίνεια: Η επικοινωνία και των δύο μερών της Μεντορικής Σχέσης, βασίζεται στο σεβασμό και την ειλικρίνεια για την ομαλή ανάπτυξη της σχέσης σας αλλά και για την επίλυση κάθε προβλήματος που τυχόν προκύψει.
Συμμετοχικότητα: Και τα δύο μέρη της μεντορικής σχέσης, συμφωνούν μεταξύ τους στη συχνότητα και στη διάρκεια των συναντήσεών τους, κυρίως με τη χρήση της τεχνολογίας (email, web meetings, κτλ) αλλά και με φυσική παρουσία, εάν αυτό είναι εφικτό χωρίς όμως να είναι απαραίτητο.

Τα **Προσωπικά Χαρακτηριστικά** και οι **Συμπεριφορές** του αποτελεσματικού Μέντορα, περιλαμβάνονται στον παρακάτω πίνακα:

Προσωπικά Χαρακτηριστικά- Αρετές
Γενναιόδωρος
Ενθουσιώδης & Παρακινητικός
Υπομονετικός & Ειλικρινής
Προσαρμοστικός
Ενεργός Ακροατής
Συμπεριφορές και Δράσεις
Θέτεις εαυτόν προσβάσιμο και διαθέσιμο στον καθοδηγούμενό του
Προσφέρεις βοηθητικές και χρήσιμες συμβουλές
Συνεργάζεσαι αρμονικά με τον καθοδηγούμενό του, έτσι ώστε να συμβαδίζει με την προσωπικότητα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του καθοδηγούμενού σου.
Επικουρείς τον καθοδηγούμενό σου στην επίτευξη των στόχων του χωρίς όμως να λειτουργείς αντ' αυτού.

Στο πλαίσιο λειτουργίας της **αποτελεσματικής Μεντορικής σχέσης** που θα αναπτύξεις, **ως Μέντωρ**, αποδέχεσαι τα εξής:

- Να συμβουλεύεις τον καθοδηγούμενό σου, σε επαγγελματικά θέματα, όταν αυτός σου το ζητάει
- Να συνεργάζεσαι με τον καθοδηγούμενό σου για να θέτετε στόχους από κοινού
- Να παίρνεις την πρωτοβουλία για να παρακολουθείς την πορεία της επίτευξης των στόχων που έχετε θέσει από κοινού
- Να ακούς προσεκτικά και αφουγκράζεσαι τις ανάγκες του καθοδηγούμενού σου
- Να συστήνεις και να εντάσσεις τον καθοδηγούμενό σου στο επαγγελματικό σου περιβάλλον ώστε να διευρύνεται ο επαγγελματικός του κύκλος
- Να τηρείς εχέμυθη και ηθική στάση
- Επαναξιολογείτε από κοινού με τον καθοδηγούμενό σου, τη μεντορική σχέση που δημιουργείς μαζί του

Σε αντιστάθμισμα της εξαιρετικά σημαντικής προσφοράς σου, η Μεντορική Σχέση και η εμπειρία που θα αποκτήσεις με τη συμμετοχή σου στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής, σου προσφέρει οφέλη όπως:

- απόκτηση νέων προοπτικών και προσωπικής ικανοποίησης,
- διατήρηση της επαφής σου με τις προκλήσεις της νέας πραγματικότητας, τις οποίες αντιμετωπίζουν οι νέοι συνάδελφοι – τελειόφοιτοι,
- ανάπτυξη των διαπροσωπικών σου δεξιοτήτων,
- μεταλαμπάδευση της φιλοσοφίας του Πανεπιστημίου καθώς μέσω της Μεντορικής – ανταποδίδεις τα οφέλη που αποκόμισες και ο ίδιος ως φοιτητής.

MENTORING PILOT PROGRAM H.O.U.

Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής -Mentoring Pilot Program

Με την παρούσα επιστολή, επιβεβαιώνουμε το παραπάνω πλαίσιο λειτουργίας της Μεντορικής σχέσης στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών.

Ο συντονιστής του Προγράμματος, κα Βασιλική Μαντέλου, Υποψήφια Διδάκτωρ της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών, θα είναι στη διάθεσή σου για όποια απορία ή προβληματισμό προκύψει καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του προγράμματος, στη ηλεκτρονική διεύθυνση: mentoring@eap.gr

Σου ευχόμαστε καλή επιτυχία!

Α. Μιχιώτης,

Ακαδημαϊκός Υπεύθυνος Mentoring

MENTORING PILOT PROGRAM H.O.U.

15.Επιστολή με τις Οδηγίες προς Mentees

Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής -Mentoring Pilot Program

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Mentoring

Οκτώβριος 2022,

Αγαπητέ Mentee,

Σε ευχαριστούμε θερμά για την υποστήριξη του νέου θεσμού Μεντορικής στο Πανεπιστήμιό μας και για τη συμμετοχή σου στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών του ΕΑΠ, καθώς λάβαμε τη Φόρμα Συμμετοχής σου σε αυτό.

Είμαστε στην ευχάριστη θέση να σε ενημερώσουμε ότι έχουμε επιτυχώς δημιουργήσει το δικό σου «ζεύγος» και σε έχουμε αναθέσει στον Μέντορά σου. Τα στοιχεία του Μέντορά σου θα τα λάβεις στο προσωπικό σου email, τις επόμενες ημέρες.

Σε συνέχεια της παρουσίασης του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής που πραγματοποιήθηκε στις 24 Σεπτεμβρίου 2022, θα θέλαμε να υπενθυμίσουμε τις αξίες και τις κατευθυντήριες οδηγίες για το πλαίσιο συμφωνίας, στο οποίο θα εδράζεται η Μεντορική σχέση που θα δημιουργήσετε με τον Μέντορά σας.

Εμπιστευτικότητα: Κάθε πληροφορία που μοιράζεστε μεταξύ σας, θα παραμένει εμπιστευτική και δεν θα κοινοποιείτε σε κανέναν χωρίς τη συγκατάθεση του άλλου μέρους.
Σεβασμός, Ήθος και Ειλικρίνεια: Η επικοινωνία και των δύο μερών της Μεντορικής Σχέσης, βασίζεται στο σεβασμό και την ειλικρίνεια για την ομαλή ανάπτυξη της σχέσης σας αλλά και για την επίλυση κάθε προβλήματος που τυχόν προκύψει.
Συμμετοχικότητα: Και τα δύο μέρη της μεντορικής σχέσης, συμφωνούν μεταξύ τους στη συχνότητα και στη διάρκεια των συναντήσεών τους, κυρίως με τη χρήση της τεχνολογίας (email, web meetings, κτλ) αλλά και με φυσική παρουσία, εάν αυτό είναι εφικτό χωρίς όμως να είναι απαραίτητο.

MENTORING PILOT PROGRAM H.O.U.

1

Τα **Προσωπικά Χαρακτηριστικά** και οι **Συμπεριφορές** του αποτελεσματικού Καθοδηγούμενου (Mentee), περιλαμβάνονται στον παρακάτω πίνακα:

Προσωπικά Χαρακτηριστικά- Αρετές
Κατανόηση
Δεκτικός στην ανατροφοδότηση σχολίων
Υπομονετικός & Ειλικρινής
Προσαρμοστικός
Ενεργός Ακροατής
Συμπεριφορές και Δράσεις
Ανάληψη της ευθύνης να οδηγείς τη Μεντορική σχέση
Καλή προετοιμασία πριν από τη συνάντηση με τον Μέντορα
Εντοπισμός και ανάδειξη τυχόν προβλημάτων και θεμάτων που χρήζουν επίλυσης
Σεβασμός στο χρόνο του Μέντορα και στην ώρα έναρξης των συναντήσεων

Στο πλαίσιο λειτουργίας της **αποτελεσματικής Μεντορικής σχέσης** που θα αναπτύξετε, **ως Καθοδηγούμενος (Mentee),** αποδέχεσαι τα εξής:

- Να ζητάς τη συμβουλή του μέντορά σας και να τον ενημερώνεις για τις αποφάσεις σου
- Να συνεργάζεσαι με τον Μέντορά σου για να θέτετε στόχους από κοινού
- Να ακούς προσεκτικά την κριτική, τις υποδείξεις και την ανατροφοδότηση της επικοινωνίας, από τον Μέντορά σου
- Να τηρείς εχέμυθη και ηθική στάση
- Επαναξιολογείτε από κοινού με τον Μέντορά σου, τη μεντορική σχέση που δημιουργείς μαζί του

Ωστόσο, οι καθοδηγούμενος, δεν θα πρέπει να προσδοκούν από τον Μέντορά τους, να τους παρέχει εκτενή βοήθεια σε προσωπικά τους θέματα, ούτε να καταναλώνει απεριόριστο χρόνο μαζί τους.

Σε αντιστάθμισμα της εξαιρετικά σημαντικής απόφασή σου, να συμμετέχεις στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής, η Μεντορική Σχέση σου προσφέρει οφέλη όπως:

- βελτίωση της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησής σου,
- σαφής οριοθέτηση των στόχων σου, με τελικό σκοπό την υλοποίησή τους,
- απόκτηση βαθύτερης γνώσης της δομής και των χαρακτηριστικών της αγοράς και του τομέα εργασίας στον οποίο σταδιοδρομείς ήδη ή επιθυμείς να απασχοληθείς στο μέλλον.

MENTORING PILOT PROGRAMME

Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής Mentoring Pilot Program

Με την παρούσα επιστολή, επιβεβαιώνουμε το παραπάνω πλαίσιο λειτουργίας της Μεντορικής σχέσης στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Ε.Α.Π.

Ο συντονιστής του Προγράμματος, κα Βασιλική Μαντέλου, Υποψήφια Διδάκτωρ της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών, θα είναι στη διάθεσή σου για όποια απορία ή προβληματισμό προκύψει καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του προγράμματος, στη ηλεκτρονική διεύθυνση: mentoring@eap.gr

Σου ευχόμαστε καλή επιτυχία!

Α. Μιχιώτης, Καθηγητής ΕΑΠ

Ακαδημαϊκός Υπεύθυνος Mentoring

MENTORING PILOT PROGRAM H.O.U.

16. Ερωτηματολόγιο Δεκεμβρίου 2022

Ερωτηματολόγιο Προόδου Δεκεμβρίου
Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής Ε.Α.Π.
(Η καταγραφή των απόψεών σας είναι και παραμένει μυστική. Δεν κοινοποιείται).

vassilikimantelou@gmail.com Εναλλαγή λογαριασμού

Δεν κοινοποιήθηκε

* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ (Συμπληρώνεται με ΚΕΦΑΛΑΙΑ)*

Ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας (επιβεβαίωση email address)*

Συμμετέχετε στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής ως Mentor; *
ΝΑΙ
ΟΧΙ

Συμμετέχετε στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής ως Mentee;*
ΝΑΙ
ΟΧΙ

Έχετε ξεκινήσει την επικοινωνία σας με το έτερο μέλος της ομάδας σας;*
ΝΑΙ
ΟΧΙ

Ποιο μέσο χρησιμοποιείται πιο συχνά στην επικοινωνία σας;*
Email
Viber
Skype
Τηλέφωνο
Δια ζώσης επικοινωνία

Πόσο συχνή είναι η επικοινωνία σας;*
1φορά/εβδομάδα
έως 5φορές/ εβδομάδα
1φορά/2 εβδομάδες
1φορά/μήνα

Πόσο διαρκεί η επικοινωνία σας κάθε φορά;*
περίπου 15 λεπτά
περίπου μισή ώρα
περίπου μία ώρα
περισσότερο από μία ώρα

Ποιοι είναι οι στόχοι που έχετε θέσει κατά προτεραιότητα;*
Προετοιμασία C.V.
Προετοιμασία Συνεντεύξεων
Γνωριμία με επαγγελματικό κλάδο
Άλλο:

Σε ποιο στόχο εργάζεστε αυτό το διάστημα;*

Πώς περιγράφετε τη σχέση που αναπτύσσετε με τον Mentor/Mentee;*
Ανεπαρκής
1
2
3
4
5
Εξαιρετική

Μέχρι στιγμής η εμπειρία που αποκτάτε ανταποκρίνεται στις προσδοκίες που είχατε για το Πρόγραμμα Μεντορικής;

*

Σημαντικά κατώτερη των προσδοκιών μου
Κατώτερη των προσδοκιών μου
Όπως το περίμενα
Ανώτερη των προσδοκιών μου
Σημαντικά Ανώτερη των προσδοκιών μου

Είστε ικανοποιημένος/η με την πληροφορία που παρέχεται στην Πλατφόρμα Μεντορικής για τους στόχους του Προγράμματος τις αξίες που πρεσβεύει και τον τρόπο διεξαγωγής του;

*

Καθόλου

1

2

3

4

5

Πολύ

Σχόλια (συμπληρώστε τυχόν σχόλια που επιθυμείτε να καταγράψετε).

Μην υποβάλετε ποτέ κωδικούς πρόσβασης μέσω των Φορμών Google.

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google. - Κάτοχος φόρμας επικοινωνίας - Όροι Παροχής Υπηρεσιών - Πολιτική απορρήτου

17. Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2023

Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2023

- *Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής του Ε.Α.Π.*

vassilikimantelou@gmail.com Εναλλαγή λογαριασμού

Δεν κοινοποιήθηκε

* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ *

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ*

Συμμετέχω στο Πιλοτικό Πρόγραμμα ως:*
Mentor
Mentee

Πόσο συχνή είναι η επικοινωνία σας με τον Mentor/Mentee *(από το Δεκέμβριο 2022 μέχρι σήμερα);*

*
1 φορά ανά εβδομάδα
2-3 φορές ανά εβδομάδα
1 φορά ανά 15 ημέρες
1 φορά ανά μήνα

Ποιο μέσο χρησιμοποιείτε πιο συχνά στην επικοινωνία σας;

*
Email
Viber
Skype
Τηλέφωνο
Δια ζώσης

Πόσο διαρκεί η επικοινωνία σας κάθε φορά;

*
περίπου 15 λεπτά
περίπου μισή ώρα
περίπου μία ώρα
περισσότερο από μία ώρα

Σε ποιο στόχο εργάζεστε αυτό το διάστημα;

*
Προετοιμασία CV
Προετοιμασία συνεντεύξεων
Γνωριμία με επαγγελματικό κλάδο
Άλλο:

Ποιο είναι το ποσοστό ολοκλήρωσης, του στόχου στον οποίο εργάζεστε;

*
>25%
>50%
>75%

Πώς περιγράφετε την σχέση που αναπτύσσετε με τον Mentor/Mentee ;

*

Ανεπαρκής

1

2

3

4

5

Επαρκής

Ποιες είναι οι δεξιότητες που αναπτύξατε μέχρι στιγμής με τη συμμετοχή σας στο Πρόγραμμα; *(δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων)*

*

Αυτοπεποίθηση
Αυτοεκτίμηση
Οργάνωση αναγκών και υλοποίηση στόχων
Δεκτικότητα στη Μάθηση
Συνεργασία
Διαπραγμάτευση
Ενεργού Ακροατή

Ποιες είναι οι Αρετές (Προσωπικά χαρακτηριστικά) που αναπτύξατε μέχρι στιγμής με τη συμμετοχή σας στο Πρόγραμμα; *(δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων)*

*

Γενναιοδωρία (στη μετάδοση γνώσης και εμπειρίας)
Υπομονή
Πειθαρχία
Ειλικρίνεια
Προσαρμοστικότητα
Παρακίνηση
Ενσυναίσθηση

Μέχρι στιγμής η εμπειρία που αποκτάτε ανταποκρίνεται στις προσδοκίες που είχατε για το Πρόγραμμα Μεντορικής;

*

Σημαντικά κατώτερη των προσδοκιών μου
Κατώτερη των προσδοκιών μου
Όπως το περίμενα
Ανώτερη των προσδοκιών μου
Σημαντικά ανώτερη των προσδοκιών μου

Είστε ικανοποιημένος/η με την πληροφορία που παρέχεται στην Πλατφόρμα Μεντορικής για τους στόχους του Προγράμματος τις αξίες που πρεσβεύει και τον τρόπο διεξαγωγής του;

*

Καθόλου

1

2

3

4

5

Πολύ ικανοποιημένος/η

Σχόλια

Μην υποβάλετε ποτέ κωδικούς πρόσβασης μέσω των Φορμών Google.
Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google. - Κάτοχος φόρμας επικοινωνίας - Όροι Παροχής Υπηρεσιών - Πολιτική απορρήτου

18. Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2023

Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2023
ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής της Σ.Κ.Ε.

vassilikimantelou@gmail.com Εναλλαγή λογαριασμού

Δεν κοινοποιήθηκε

* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ*

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ*

Συμμετείχα στο Πιλοτικό Πρόγραμμα ως:*
Mentor
Mentee

Πόσο συχνή ήταν η επικοινωνία σας με τον Mentor/Mentee *(από τον Απρίλιο 2023 μέχρι σήμερα);*

*
1 φορά ανά εβδομάδα
2-3 φορές ανά εβδομάδα
1 φορά ανά 15 ημέρες
1 φορά ανά μήνα

Ποιο μέσο χρησιμοποιείτε πιο συχνά στην επικοινωνία σας;

*
Email
Viber
Skype
Τηλέφωνο
Δια ζώσης

Πόσο διαρκούσε κατά μέσο όρο, η επικοινωνία σας κάθε φορά;

*
περίπου 15 λεπτά
περίπου μισή ώρα
περίπου μία ώρα
περισσότερο από μία ώρα

Σε ποιο στόχο εργαστήκατε από τον **Απρίλιο μέχρι σήμερα;**

*
Προετοιμασία C.V.
Προετοιμασία συνεντεύξεων
Προετοιμασία εξετάσεων
Γνωριμία με επαγγελματικό κλάδο
Άλλο (προσδιορίστε)

Ποιο είναι το ποσοστό ολοκλήρωσης, του στόχου στον οποίο εργαστήκατε από τον **Απρίλιο μέχρι σήμερα**;

*
>25%
>50%
>75%
100%

Πώς θα περιγράφατε τη σχέση που αναπτύξατε με τον Mentor/Mentee ;

*
Ανεπαρκής

1

2

3

4

5

Επαρκής

Πώς θα περιγράφατε την εμπειρία που αποκτήσατε με τη συμμετοχή σας στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής;*
Σημαντικά κατώτερη των προσδοκιών μου
Κατώτερη των προσδοκιών μου
Όπως το περίμενα
Ανώτερη των προσδοκιών μου
Σημαντικά ανώτερη των προσδοκιών μου

Είστε ικανοποιημένος/η με την πληροφορία που παρέχεται στην Πλατφόρμα Μεντορικής για τους στόχους του

Προγράμματος τις αξίες που πρεσβεύει και τον τρόπο διεξαγωγής του;

*

Καθόλου

1

2

3

4

5

Πολύ ικανοποιημένος/η

Θα προτείνατε σε άλλους Τελειόφοιτους/ Απόφοιτους, να συμμετέχουν σε επόμενο Πρόγραμμα μεντορικής του

Ε.Α.Π. ;*
ΝΑΙ
ΟΧΙ

Σχόλιο για την εμπειρία σας από τη συμμετοχή σας στο Πιλοτικό πρόγραμμα μεντορικής και τη γνωριμία σας με

το Mentoring

Επιθυμείτε το σχόλιο που καταγράψατε παραπάνω, να δημοσιευτεί στην εφημερίδα του Πανεπιστημίου Open2U ή

σε μελλοντική παρουσίαση των αποτελεσμάτων του Πιλοτικού Προγράμματος μεντορικής του Ε.Α.Π. ;
ΝΑΙ
ΟΧΙ

Προτάσεις και ιδέες που θεωρείτε ότι θα βοηθήσουν και θα εξελίξουν, τα μελλοντικά Προγράμματα Μεντορικής

του Ε.Α.Π.

Μην υποβάλετε ποτέ κωδικούς πρόσβασης μέσω των Φορμών Google.

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google. - Κάτοχος φόρμας επικοινωνίας - Όροι Παροχής Υπηρεσιών - Πολιτική απορρήτου

Φόρμες

19. Βεβαίωση Συμμετοχής



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Mentoring

Βεβαίωση Συμμετοχής

Βεβαιώνουμε ότι.....συμμετείχε στο **Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής** της **Σχολής Κοινωνικών Επιστημών** του **Ε.Α.Π.** ως Μέντωρ (Mentor) από τον Οκτώβριο 2022 έως τον Ιούλιο 2023.

Ο Ακαδημαϊκός Υπεύθυνος του προγράμματος Mentoring
Καθηγητής Αθανάσιος Μιχιώτης

Η Συντονίστρια του προγράμματος Mentoring
Βασιλική Μαντέλου Υ.Δ. Σ.Κ.Ε

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

1. Αφίσα Προγράμματος Β' κύκλος (2023-2024)



2. Συνοδευτική Επιστολή για την Παρουσίαση του Προγράμματος

From: Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων <mentoring@eap.gr>
Sent: 13 November 2023 10:13 AM
Cc: A.MIHIOTIS <mihiotis@eap.gr>; EPIXEIREIN <epixeirein@eap.gr>
Subject: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ MENTORING για τη Σ.Κ.Ε.

Αγαπητοί τελειόφοιτοι των ΠΣ της ΣΚΕ,
Αγαπητοί απόφοιτοι των ΠΣ της ΣΚΕ,

Σε συνέχεια της επιτυχημένης ολοκλήρωσης του Πιλοτικού Προγράμματος Μεντορικής και του έντονου ενδιαφέροντος που εκδηλώνετε στην ηλεκτρονική διεύθυνση mentoring@eap.gr για τη συνέχιση του Προγράμματος,
με ιδιαίτερη χαρά σας προσκαλούμε να συμμετέχετε στη διαδικτυακή παρουσίαση **του Β' κύκλου (2023-2024)** με τίτλο:

WEBINAR: Παρουσίαση Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε.
Η παρουσίαση θα πραγματοποιηθεί την Πέμπτη **23/11/2023 στις 5:30μ.μ.**

Η αφίσα και λεπτομέρειες του Προγράμματος, έχουν αναρτηθεί στην **Πλατφόρμα Mentoring**.

Επίσης, την ερχόμενη εβδομάδα θα λάβετε ηλεκτρονικά, το **Meeting ID** για τη συμμετοχή σας.

ΜΦΧ
Α. Μιχιώτης
Καθηγητής Α' Βαθμίδας

3. Δελτίο Τύπου

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Απολογισμός Ενημερωτικής Εκδήλωσης Παρουσίασης Β κύκλου Προγράμματος Mentoring της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου

28.11.23

Με επιτυχία ολοκληρώθηκε η Παρουσίαση του Προγράμματος Μεντορικής Β κύκλου, την Πέμπτη 23 Νοεμβρίου 2023.

Την έναρξη της ημερίδας χαιρέτησαν ο κύριος **Ιωάννης Συμπέθερος , Αντιπρόεδρος Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Φοιτητικής Μέριμνας**, ο κύριος **Αυγουστίνος Δημητράς , Κοσμήτορας της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών** και ο **Συντονιστής και Ακαδημαϊκός Υπεύθυνος** του Προγράμματος, **Καθηγητής Αθανάσιος Μιχαΐτης.**

Κατά τη διάρκεια της ενημερωτικής εκδήλωσης μίλησε ο κύριος **Ιωάννης Συμπέθερος, Αντιπρόεδρος Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Φοιτητικής Μέριμνας** ο οποίος τόνισε το πρωτοποριακό χαρακτήρα του Προγράμματος αλλά και τα σημαντικά οφέλη που αποκομίζουν τόσο οι Τελειόφοιτοι όσο και οι Απόφοιτοι του Ιδρύματος μέσα από την αμφίδρομη σχέση της μεντορικής.

Στη συνέχεια ο κύριος **Αυγουστίνος Δημητράς , Κοσμήτορας της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών**, επισήμανε πως η φοιτητοκεντρική προσέγγιση του Ιδρύματος προωθείται ενεργά μέσω της λειτουργίας Προγραμμάτων, όπως αυτό της Μεντορικής αφού τέτοιες πρακτικές αποδεδειγμένα διαμορφώνουν τη μελλοντική σταδιοδρομία των αποφοίτων.

Στη συνέχεια το λόγο πήρε ο **Συντονιστής και Ακαδημαϊκός Υπεύθυνος** του Προγράμματος, **Καθηγητής Αθανάσιος Μιχαΐτης** ο οποίος μας εισήγαγε στην «έμπνευση» αυτού του καινοτόμου εγχειρήματος πηγαίνοντάς μας λίγα χρόνια πριν όπου συνάντησε την **Υποψήφια Διδάκτωρ** και **Συντονίστρια του Προγράμματος κυρία Βασιλική Μαντέλλου,** και δραστηριοποιηθήκαν, συνεργαστήκαν και οργάνωσαν με στρατηγικό σχεδιασμό, το βασικό τους στόχο: να ενεργοποιήσουν τη

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

κοινότητα των αποφοίτων και να συντελέσουν στην επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη των τελειόφοιτων!

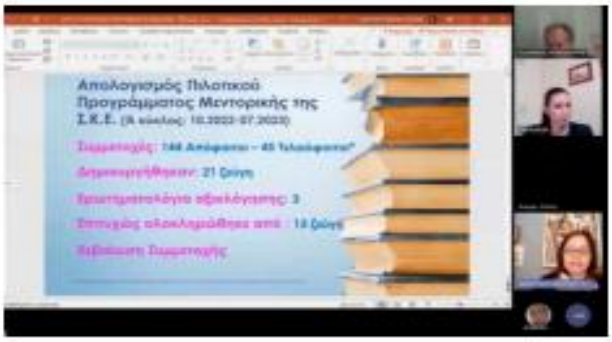
Ακολούθησε η παρουσίαση του προγράμματος από τη **Συντονίστρια του Προγράμματος Υποψήφιας Διδάκτορος της ΣΚΕ του ΕΑΠ Βασιλικής Μαντέλλου** η οποία μετά από ένα σύντομο απολογισμό του Πιλοτικού Προγράμματος της περιόδου Οκτώβριος 2022 - Ιούλιος 2023, εστίασε στα Βασικά Χαρακτηριστικά του Προγράμματος και συγκεκριμένα στον σκοπό, τα οφέλη και τις αξίες που προσβλέπει η Μεντορική, τις υποχρεώσεις και τις συμπεριφορές που διαμορφώνουν το ρόλο του Mentor και του Mentee κλπ. Επιπλέον αναφέρθηκε στα κριτήρια επιλογής για τη δημιουργία ζευγών και στον τρόπο υποβολής της αίτησης συμμετοχής στο Πρόγραμμα Μεντορικής (2023-2024).

Η Παρουσίαση αναρτήθηκε στην Πλατφόρμα Mentoring ενώ η επικοινωνία είναι διαθέσιμη στην ηλεκτρονική διεύθυνση: mentoring@eap.gr

Ακολουθούν στιγμιότυπα της ενημερωτικής Εκδήλωσης.




ΕΛΛΗΝΙΚΟ
ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ


Απολογισμός Πιλοτικού
Προγράμματος Μεντορικής της
Σ.Κ.Ε.

4. Συνοδευτική επιστολή για τη Φόρμα Συμμετοχής Β' κύκλου

From: Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων <mentoring@eap.gr>
Sent: 05 December 2023 9:41 AM
Cc: A.MIHIOTIS <mihiotis@eap.gr>
Subject: ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΥΠΟΒΟΛΗΣ έως 08/12/2023// Φόρμα Συμμετοχής στο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΝΤΟΡΙΚΗΣ της Σ.Κ.Ε. (Β' κύκλος: 2023-2024)

Αγαπητοί Απόφοιτοι & Τελειόφοιτοι της Σ.Κ.Ε.,

Σας ενημερώνουμε ότι παρατάθηκε μέχρι και την **Παρασκευή 08/12/2023** η δυνατότητα **υποβολής της Φόρμας Συμμετοχής** *(βρίσκεται παρακάτω στο ίδιο μήνυμα)* στο **Πρόγραμμα Μεντορικής της Σ.Κ.Ε. (Β' κύκλος: 2023-2024)**.

Με εκτίμηση,
Βασιλική Μαντέλου
Συντονίστρια του Προγράμματος Μεντορικής της Σ.Κ.Ε.

Αγαπητοί Απόφοιτοι & Τελειόφοιτοι της Σ.Κ.Ε.,

Σε συνέχεια της Παρουσίασης του Β' κύκλου του Προγράμματος Μεντορικής, η οποία πραγματοποιήθηκε στο χθεσινό Webinar, 23/11/2023, ακολουθεί το παρόν μήνυμα που αφορά στη Φόρμα Συμμετοχής και το Βιογραφικό σας Σημείωμα.

Συγκεκριμένα, εάν ενδιαφέρεστε να συμμετέχετε στο Πρόγραμμα Μεντορικής ως Mentor (απόφοιτος) ή ως Mentee(Τελειόφοιτος), **συμπληρώστε την παρακάτω φόρμα** *(στο σημείο που αναφέρει: **ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΦΟΡΜΑΣ)*** **και**
πατήστε ΥΠΟΒΟΛΗ.

Επίσης, στείλτε μας το **επικαιροποιημένο Βιογραφικό σας Σημείωμα στο email: mentoring@eap.gr**

Οι αιτήσεις σας (μέσω της Φόρμας Συμμετοχής) **θα γίνονται δεκτές μέχρι και τη Δευτέρα 4/12/2023.**

Στη συνέχεια, εντός του ίδιου μήνα (Δεκεμβρίου), θα λάβετε ενημέρωση για τη δημιουργία του "ζεύγους" στο οποίο θα συμμετέχετε καθώς και οδηγίες για την έναρξη του Προγράμματος.

Καλή αρχή,

Βασιλική Μαντέλου
Συντονίστρια του Προγράμματος Μεντορικής Υ.Δ. ΣΚΕ

Παρακαλούμε συμπληρώστε τη Φόρμα Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Μεντορικής της Σ.Κ.Ε.(2023-2024)

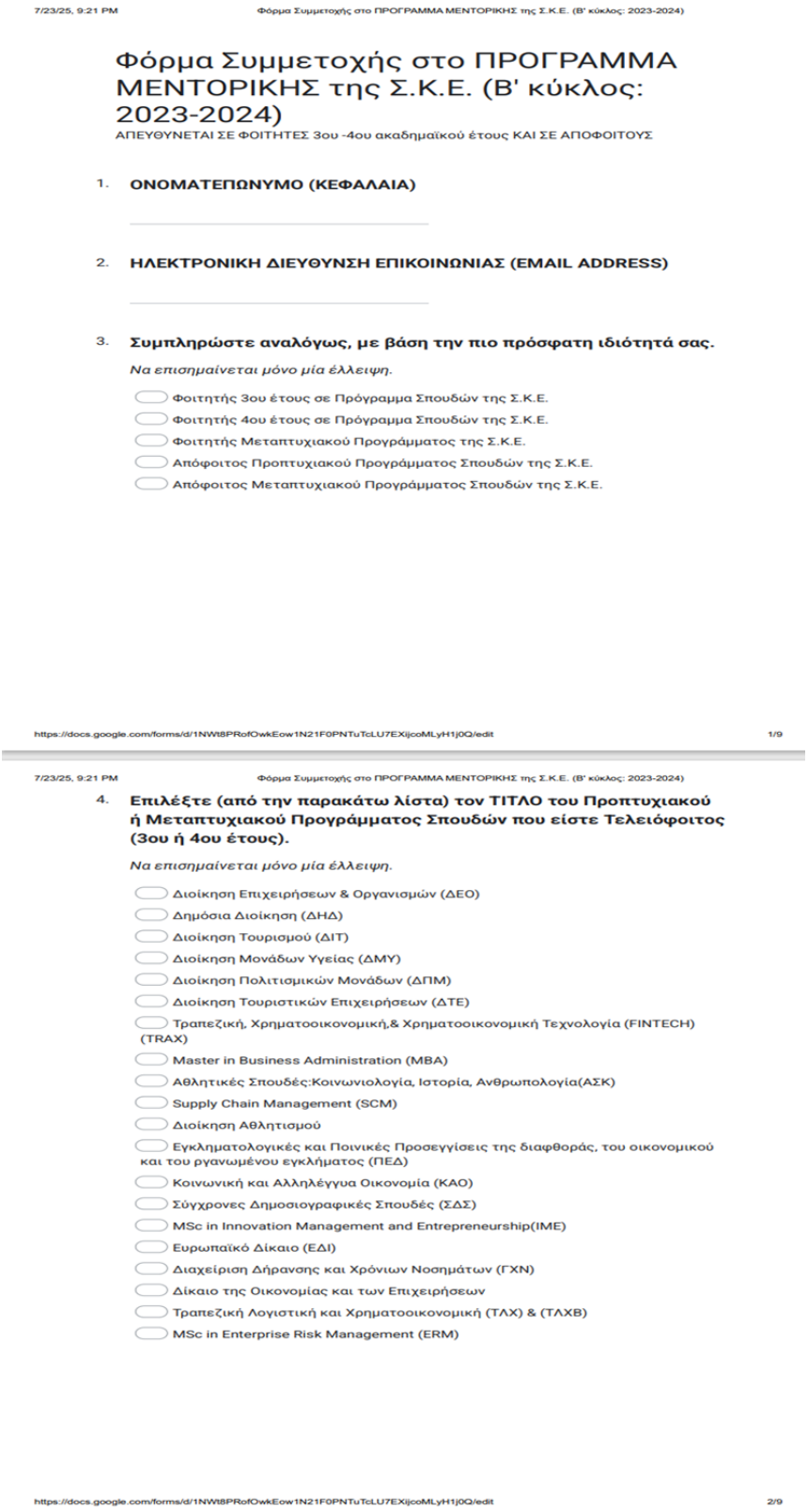
Φόρμα Συμμετοχής στο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΝΤΟΡΙΚΗΣ της Σ.Κ.Ε. (Β' κύκλος: 2023-2024)

ΑΠΕΥΘΥΝΕΤΑΙ ΣΕ ΦΟΙΤΗΤΕΣ 3ου -4ου ακαδημαϊκού έτους ΚΑΙ ΣΕ ΑΠΟΦΟΙΤΟΥΣ

Συμπλήρωση φόρμας

Δημιουργήστε τη δική σας Φόρμα Google

5. Φόρμα Συμμετοχής



7/23/25, 9:21 PM Φόρμα Συμμετοχής στο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΝΤΟΡΙΚΗΣ της Σ.Κ.Ε. (Β' κύκλος: 2023-2024)

Φόρμα Συμμετοχής στο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΝΤΟΡΙΚΗΣ της Σ.Κ.Ε. (Β' κύκλος: 2023-2024)

ΑΠΕΥΘΥΝΕΤΑΙ ΣΕ ΦΟΙΤΗΤΕΣ 3ου -4ου ακαδημαϊκού έτους ΚΑΙ ΣΕ ΑΠΟΦΟΙΤΟΥΣ

1. **ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ (ΚΕΦΑΛΑΙΑ)**

2. **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ (EMAIL ADDRESS)**

3. **Συμπληρώστε αναλόγως, με βάση την πιο πρόσφατη ιδιότητά σας.**

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ◯ Φοιτητής 3ου έτους σε Πρόγραμμα Σπουδών της Σ.Κ.Ε.
- ◯ Φοιτητής 4ου έτους σε Πρόγραμμα Σπουδών της Σ.Κ.Ε.
- ◯ Φοιτητής Μεταπτυχιακού Προγράμματος της Σ.Κ.Ε.
- ◯ Απόφοιτος Προπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών της Σ.Κ.Ε.
- ◯ Απόφοιτος Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών της Σ.Κ.Ε.

https://docs.google.com/forms/d/1NWt8PRofOwkEow1N21F0PNTuTcLU7EXijcoMLyH1j0Q/edit 1/9

7/23/25, 9:21 PM Φόρμα Συμμετοχής στο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΝΤΟΡΙΚΗΣ της Σ.Κ.Ε. (Β' κύκλος: 2023-2024)

4. **Επιλέξτε (από την παρακάτω λίστα) τον ΤΙΤΛΟ του Προπτυχιακού ή Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών που είστε Τελειόφοιτος (3ου ή 4ου έτους).**

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ◯ Διοίκηση Επιχειρήσεων & Οργανισμών (ΔΕΟ)
- ◯ Δημόσια Διοίκηση (ΔΗΔ)
- ◯ Διοίκηση Τουρισμού (ΔΙΤ)
- ◯ Διοίκηση Μονάδων Υγείας (ΔΜΥ)
- ◯ Διοίκηση Πολιτισμικών Μονάδων (ΔΠΜ)
- ◯ Διοίκηση Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΔΤΕ)
- ◯ Τραπεζική, Χρηματοοικονομική,& Χρηματοοικονομική Τεχνολογία (FINTECH) (TRAX)
- ◯ Master in Business Administration (MBA)
- ◯ Αθλητικές Σπουδές:Κοινωνιολογία, Ιστορία, Ανθρωπολογία(ΑΣΚ)
- ◯ Supply Chain Management (SCM)
- ◯ Διοίκηση Αθλητισμού
- ◯ Εγκληματολογικές και Ποινικές Προσεγγίσεις της διαφθοράς, του οικονομικού και του οργανωμένου εγκλήματος (ΠΕΔ)
- ◯ Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (ΚΑΟ)
- ◯ Σύγχρονες Δημοσιογραφικές Σπουδές (ΣΔΣ)
- ◯ MSc in Innovation Management and Entrepreneurship(IME)
- ◯ Ευρωπαϊκό Δίκαιο (ΕΔΙ)
- ◯ Διαχείριση Δήρανσης και Χρόνιων Νοσημάτων (ΓΧΝ)
- ◯ Δίκαιο της Οικονομίας και των Επιχειρήσεων
- ◯ Τραπεζική Λογιστική και Χρηματοοικονομική (ΤΛΧ) & (ΤΛΧΒ)
- ◯ MSc in Enterprise Risk Management (ERM)

https://docs.google.com/forms/d/1NWt8PRofOwkEow1N21F0PNTuTcLU7EXijcoMLyH1j0Q/edit 2/9

5. Επιλέξτε *(από την παρακάτω λίστα)* τον **ΤΙΤΛΟ του Πτυχιακού ή Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών** που είστε **ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ.**

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ◯ Διοίκηση Επιχειρήσεων & Οργανισμών (ΔΕΟ)
- ◯ Δημόσια Διοίκηση (ΔΗΔ)
- ◯ Διοίκηση Τουρισμού (ΔΙΤ)
- ◯ Διοίκηση Μονάδων Υγείας (ΔΜΥ)
- ◯ Διοίκηση Πολιτισμικών Μονάδων (ΔΠΜ)
- ◯ Διοίκηση Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΔΤΕ)
- ◯ Τραπεζική Χρηματοοικονομική και Χρηματοοικονομική Τεχνολογία (FINTECH) (TRAX)
- ◯ Master in Business Administration (MBA)
- ◯ Αθλητικές Σπουδές: Κοινωνιολογία, Ιστορία , Ανθρωπολογία (ΑΣΚ)
- ◯ Supply Chain Management (MBA)
- ◯ Διοίκηση Αθλητισμού (ΔΑΘ)
- ◯ Εγκληματολογικές και Ποινικές Προσεγγίσειςτης διαφθοράς,του οικονομικού και του οργανωμένου εγκλήματος (ΠΕΔ)
- ◯ Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (ΚΑΟ)
- ◯ Σύγχρονες Δημοσιογραφικές Σπουδές (ΣΔΣ)
- ◯ MSc in Innovation Management and Entrepreneurship (IME)
- ◯ Ευρωπαϊκό Δίκαιο (ΕΔΙ)
- ◯ Διαχείριση Γήρανσης και Χρόνιων Νοσημάτων (ΓΧΝ)
- ◯ Δίκαιο της Οικονομίας και των Επιχειρήσεων (ΔΟΕ) (ΔΟΕΒ)
- ◯ Τραπεζική Λογιστική και Χρηματοοικονομική (ΤΛΧ) (ΤΛΧΒ)
- ◯ MSc in Enterprise Risk Management (ERM)

6. Παρακολουθήσατε την **Παρουσίαση του Προγράμματος Μεντορικής (Β΄ κύκλος) στις 23/11/2023;**

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ◯ ΝΑΙ
- ◯ ΟΧΙ

7. **Συμμετείχατε στο περυσινό Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής της Σ.Κ.Ε. ;**

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ◯ ΝΑΙ ως MENTOR
- ◯ ΝΑΙ ως MENTEE
- ◯ ΟΧΙ

8. Πόσο σημαντικά είναι τα παρακάτω **κριτήρια για τη συμμετοχή σας** στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Καθόλου	Λίγο	Ουδέτερο	Αρκετά	Πολύ
Εθελοντισμός-αίσθηση προσφοράς	◯	◯	◯	◯	◯
Αναθεώρηση απόψεων, συμπεριφορών και παραδοχών	◯	◯	◯	◯	◯
Μεταλαμπάδευση εμπειρίας	◯	◯	◯	◯	◯
Βελτίωση της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης	◯	◯	◯	◯	◯
Ανάπτυξη δεξιοτήτων	◯	◯	◯	◯	◯
Προσωπική και Επαγγελματική ικανοποίηση	◯	◯	◯	◯	◯
Δημιουργία αξιόλογων σχέσων	◯	◯	◯	◯	◯

9. Ποιος είναι **ο στόχος που θέλετε να επιτύχετε,** συμμετέχοντας στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής; (εάν επιθυμείτε, *επιλέγετε πλέον της μίας απάντησης)*

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

- ☐ Επαγγελματική ανέλιξη
- ☐ Προετοιμασία για ανάληψη νέων επαγγελματικών καθηκόντων
- ☐ Ανάπτυξη δεξιοτήτων (π.χ. ενεργητικής ακρόασης, καθοδήγησης, μεταδοτικότητας, υπομονής, κτλ)
- ☐ Διατήρηρη της επαφής με τη νεότερη γενιά επαγγελματιών
- ☐ Ανταπόδοση του οφέλους που αποκομίσατε από το Πανεπιστήμιο
- ☐ Μετάδοση της επαγγελματικής σας εμπειρίας

10. Ποιες είναι οι **δεξιότητες** τις οποίες **επιθυμείτε να βελτιώσετε;** *(εάν επιθυμείτε, επιλέγετε πλέον της μίας απάντησης)*

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

- ☐ Ενεργητικής ακρόασης
- ☐ Κατανόησης
- ☐ Υπομονής
- ☐ Προσαρμοστικότητας
- ☐ Εχεμύθειας
- ☐ Αποτελεσματικής συνεργασίας και επικοινωνίας

11. Σε ποιον **Τομέα/Κλάδο** δραστηριοποιείστε επαγγελματικά;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ◯ Βιομηχανία
- ◯ Τουρισμός
- ◯ Τράπεζες/ Χρηματοοικονομικά
- ◯ Ιατρικός/Φαρμακευτικός
- ◯ Ασφαλιστικός
- ◯ Πολιτισμού
- ◯ Μεταποίησης/Βιοτεχνίας
- ◯ Εκπαίδευσης
- ◯ Τεχνολογίας /Ηλεκτονικών εφαρμογών
- ◯ Εμπορίου
- ◯ Λογιστικής
- ◯ Δημοσιογραφίας
- ◯ Αθλητισμού

12. Ποια είναι η **επαγγελματική** σας ιδιότητα ;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ◯ Ελεύθερος Επαγγελματίας
- ◯ Ιδιωτικός Υπάλληλος
- ◯ Δημόσιος Υπάλληλος
- ◯ Στέλεχος Επιχείρησης
- ◯ Επιχειρηματίας/Εμπορος

13. Ποιοι είναι οι **επαγγελματικοί στόχοι σας για το 2024;** *(Γράψτε παρακάτω σε ελεύθερο κείμενο.)*

14. Ποιοι είναι **οι επαγγελματικοί σας στόχοι για την επόμενη πενταετία;** *(Γράψτε παρακάτω σε ελεύθερο κείμενο)*

15. Στείλατε σύντομο **Βιογραφικό** σας Σημείωμα στο **mentoring@eap.gr** ;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ◯ ΝΑΙ το έχω ήδη στείλει.
- ◯ ΟΧΙ, αλλά θα το στείλω άμεσα. ΠΡΟΣΟΧΗ: σε περίπτωση ΜΗ αποστολής, ακυρώνεται η αίτηση συμμετοχής σας.

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google.

Google Φόρμες

6. Συνοδευτικό email προς Mentors

From: Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων <mentoring@eap.gr>
Sent: 20 December 2023 8:21 PM
Cc: A.MIHIOTIS <mihiotis@eap.gr>
Subject: Ενημερωτική Επιστολή για την έναρξη του Προγράμματος Mentoring (Β' κύκλος: 2023-2024)

Αγαπητοί Mentors,

Σας ενημερώνουμε ότι ολοκληρώθηκε επιτυχώς η διαδικασία δημιουργίας ζευγών για το Πρόγραμμα Mentoring της Σ.Κ.Ε. (Β' Κύκλος:2023-2024).
Σας ενημερώνουμε ότι σε σύνολο 64 αιτήσεων, δημιουργήθηκαν 24 ζεύγη *(δηλαδή 48 mentors- mentees)* που θα συμμετέχουν στο Πρόγραμμα.

Στην επισυναπτόμενη **Επιστολή** θα βρείτε σημαντικές πληροφορίες για την έναρξη εφαρμογής του Προγράμματος και το πλαίσιο λειτουργίας της Μεντορικής σχέσης στην οποία θα συμμετέχετε καθώς και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το ρόλο που αναλαμβάνετε.

Παρακαλούμε θερμά για την **τήρηση του πλαισίου λειτουργίας προγράμματος Mentoring** και παραμένουμε στη διάθεσή σας στο email του Προγράμματος:
mentoring@eap.gr

ΜΦΧ

Α. Μιχιώτης
Καθηγητής Ά Βαθμίδας

Β. Μαντέλου
Υπ. Διδάκτωρ της Σ.Κ.Ε.
Συντονίστρια του Προγράμματος Μεντορικής της Σ.Κ.Ε.

7. Συνοδευτικό email προς Mentees

From: Πρόγραμμα Μεντορικής Αποφοίτων <mentoring@eap.gr>
Sent: 20 December 2023 8:26 PM
Cc: A.MIHIOTIS <mihiotis@eap.gr>
Subject: Ενημερωτική Επιστολή για την έναρξη του Προγράμματος Mentoring (Β' κύκλος: 2023-2024)

Αγαπητοί Mentees,

Σας ενημερώνουμε ότι ολοκληρώθηκε επιτυχώς η διαδικασία δημιουργίας ζευγών για το Πρόγραμμα Mentoring της Σ.Κ.Ε. (Β' Κύκλος:2023-2024).
Σας ενημερώνουμε ότι σε σύνολο 63 αιτήσεων, δημιουργήθηκαν 24 ζεύγη *(δηλαδή 48 mentors- mentees)* που θα συμμετέχουν στο Πρόγραμμα.

Στην επισυναπτόμενη **Επιστολή** θα βρείτε σημαντικές πληροφορίες για την έναρξη εφαρμογής του Προγράμματος και το πλαίσιο λειτουργίας της Μεντορικής σχέσης στην οποία θα συμμετέχετε καθώς και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το ρόλο που αναλαμβάνετε.

Παρακαλούμε θερμά για την **τήρηση του πλαισίου λειτουργίας προγράμματος Mentoring** και παραμένουμε στη διάθεσή σας στο email του Προγράμματος: **mentoring@eap.gr**

ΜΦΧ

Α. Μιχιώτης
Καθηγητής Α Βαθμίδας

Β. Μαντέλου
Υπ. Διδάκτωρ της Σ.Κ.Ε.
Συντονίστρια του Προγράμματος Μεντορικής της Σ.Κ.Ε.

8. Επιστολή προς Mentors

Πρόγραμμα Mentoring Β΄ κύκλος (2023-2024) -Mentoring Program

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Mentoring

Δεκέμβριος 2023,

Αγαπητέ Mentor,

Σε ευχαριστούμε θερμά για την υποστήριξη του νέου θεσμού Μεντορικής στο Πανεπιστήμιό μας και για τη συμμετοχή σου στο Πρόγραμμα Μεντορικής στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών του ΕΑΠ, καθώς λάβαμε τη Φόρμα Συμμετοχής σου σε αυτό.

Είμαστε στην ευχάριστη θέση να σε ενημερώσουμε ότι έχουμε επιτυχώς δημιουργήσει το δικό σου «ζεύγος» και σου έχουμε αναθέσει τον Καθοδηγούμενό σου. Τα στοιχεία του καθοδηγούμενού σου, θα τα λάβεις στο προσωπικό σου email, τις επόμενες ημέρες.

Σε συνέχεια της παρουσίασης του Προγράμματος Mentoring Β΄ Κύκλος (2023-2024) που πραγματοποιήθηκε στις 23 Νοεμβρίου 2023, θα θέλαμε να σου υπενθυμίσουμε τις αξίες και τις κατευθυντήριες οδηγίες για το πλαίσιο συμφωνίας, στο οποίο θα εδράζεται η Μεντορική σχέση που θα δημιουργήσεις με τον Καθοδηγούμενό σου.

Εμπιστευτικότητα: Κάθε πληροφορία που μοιράζεστε μεταξύ σας, θα παραμένει εμπιστευτική και δεν θα κοινοποιείτε σε κανέναν χωρίς τη συγκατάθεση του άλλου μέρους.
Σεβασμός, Ήθος και Ειλικρίνεια: Η επικοινωνία και των δύο μερών της Μεντορικής Σχέσης, βασίζεται στο σεβασμό και την ειλικρίνεια για την ομαλή ανάπτυξη της σχέσης σας αλλά και για την επίλυση κάθε προβλήματος που τυχόν προκύψει.
Συμμετοχικότητα: Και τα δύο μέρη της μεντορικής σχέσης, συμφωνούν μεταξύ τους στη συχνότητα και στη διάρκεια των συναντήσεών τους, κυρίως με τη χρήση της τεχνολογίας (email, web meetings, κτλ) αλλά και με φυσική παρουσία, εάν αυτό είναι εφικτό χωρίς όμως να είναι απαραίτητο.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ MENTORING Ε.Α.Π.

Πρόγραμμα Mentoring Β' κύκλος (2023-2024) -Mentoring Program

Τα **Προσωπικά Χαρακτηριστικά** και οι **Συμπεριφορές** του αποτελεσματικού Μέντορα, περιλαμβάνονται στον παρακάτω πίνακα:

Προσωπικά Χαρακτηριστικά- Αρετές
Γενναιόδωρος
Ενθουσιώδης & Παρακινητικός
Υπομονετικός & Ειλικρινής
Προσαρμοστικός
Ενεργός Ακροατής
Συμπεριφορές και Δράσεις
Θέτεις εαυτόν προσβάσιμο και διαθέσιμο στον καθοδηγούμενό του
Προσφέρεις βοηθητικές και χρήσιμες συμβουλές
Συνεργάζεσαι αρμονικά με τον καθοδηγούμενό του, έτσι ώστε να συμβαδίζει με την προσωπικότητα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του καθοδηγούμενού σου.
Επικουρείς τον καθοδηγούμενό σου στην επίτευξη των στόχων του χωρίς όμως να λειτουργείς αντ' αυτού.

Στο πλαίσιο λειτουργίας της **αποτελεσματικής Μεντορικής σχέσης** που θα αναπτύξεις, **ως Μέντωρ**, αποδέχεσαι τα εξής:

- Να συμβουλεύεις τον καθοδηγούμενό σου, σε επαγγελματικά θέματα, όταν αυτός σου το ζητάει
- Να συνεργάζεσαι με τον καθοδηγούμενό σου για να θέτετε στόχους από κοινού
- Να παίρνεις την πρωτοβουλία για να παρακολουθείς την πορεία της επίτευξης των στόχων που έχετε θέσει από κοινού
- Να ακούς προσεκτικά και αφουγκράζεσαι τις ανάγκες του καθοδηγούμενού σου
- Να συστήνεις και να εντάσσεις τον καθοδηγούμενό σου στο επαγγελματικό σου περιβάλλον ώστε να διευρύνεται ο επαγγελματικός του κύκλος
- Να τηρείς εχέμυθη και ηθική στάση
- Επαναξιολογείτε από κοινού με τον καθοδηγούμενό σου, τη μεντορική σχέση που δημιουργείς μαζί του

Σε αντιστάθμισμα της εξαιρετικά σημαντικής προσφοράς σου, η Μεντορική Σχέση και η εμπειρία που θα αποκτήσεις με τη συμμετοχή σου στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής, σου προσφέρει οφέλη όπως:

- απόκτηση νέων προοπτικών και προσωπικής ικανοποίησης,
- διατήρηση της επαφής σου με τις προκλήσεις της νέας πραγματικότητας, τις οποίες αντιμετωπίζουν οι νέοι συνάδελφοι – τελειόφοιτοι,
- ανάπτυξη των διαπροσωπικών σου δεξιοτήτων,
- μεταλαμπάδευση της φιλοσοφίας του Πανεπιστημίου καθώς μέσω της Μεντορικής – ανταποδίδεις τα οφέλη που αποκόμισες και ο ίδιος ως φοιτητής.

Πρόγραμμα Mentoring Β΄ κύκλος (2023-2024) -Mentoring Program

Με την παρούσα επιστολή, επιβεβαιώνουμε το παραπάνω πλαίσιο λειτουργίας της Μεντορικής σχέσης στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών και σας παρακαλούμε θερμά για την εφαρμογή του.

Ο συντονιστής του Προγράμματος, κα Βασιλική Μαντέλου, Υποψήφια Διδάκτωρ της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών, θα είναι στη διάθεσή σου για όποια απορία ή προβληματισμό προκύψει καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του προγράμματος, στη ηλεκτρονική διεύθυνση: mentoring@eap.gr

Σου ευχόμαστε καλή επιτυχία!

Α. Μιχιώτης,

Καθηγητής Α Βαθμίδας της Σ.Κ.Ε.

ΠΡΟΓΡΜΑΜΑ MENTORING Ε.Α.Π.

9. Επιστολή προς Mentees

Πρόγραμμα Mentoring Β΄ Κύκλος (2023-2024) -Mentoring Program

Δεκέμβριος 2023,

Αγαπητέ Mentee,

Σε ευχαριστούμε θερμά για την υποστήριξη του νέου θεσμού Μεντορικής στο Πανεπιστήμιό μας και για τη συμμετοχή σου στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών του ΕΑΠ, καθώς λάβαμε τη Φόρμα Συμμετοχής σου σε αυτό.

Είμαστε στην ευχάριστη θέση να σε ενημερώσουμε ότι έχουμε επιτυχώς δημιουργήσει το δικό σου «ζεύγος» και σε έχουμε αναθέσει στον Μέντορά σου. Τα στοιχεία του Μέντορά σου θα τα λάβεις στο προσωπικό σου email, τις επόμενες ημέρες.

Σε συνέχεια της παρουσίασης του Προγράμματος Mentoring Β΄ Κύκλος (2023-2024) που πραγματοποιήθηκε στις 23 Νοεμβρίου 2023, θα θέλαμε να υπενθυμίσουμε τις αξίες και τις κατευθυντήριες οδηγίες για το πλαίσιο συμφωνίας, στο οποίο θα εδράζεται η Μεντορική σχέση που θα δημιουργήσετε με τον Μέντορά σας.

Εμπιστευτικότητα: Κάθε πληροφορία που μοιράζεστε μεταξύ σας, θα παραμένει εμπιστευτική και δεν θα κοινοποιείτε σε κανέναν χωρίς τη συγκατάθεση του άλλου μέρους.
Σεβασμός, Ήθος και Ειλικρίνεια: Η επικοινωνία και των δύο μερών της Μεντορικής Σχέσης, βασίζεται στο σεβασμό και την ειλικρίνεια για την ομαλή ανάπτυξη της σχέσης σας αλλά και για την επίλυση κάθε προβλήματος που τυχόν προκύψει.
Συμμετοχικότητα: Και τα δύο μέρη της μεντορικής σχέσης, συμφωνούν μεταξύ τους στη συχνότητα και στη διάρκεια των συναντήσεών τους, κυρίως με τη χρήση της τεχνολογίας (email, web meetings, κτλ) αλλά και με φυσική παρουσία, εάν αυτό είναι εφικτό χωρίς όμως να είναι απαραίτητο.

Πρόγραμμα Mentoring Ε.Α.Π.

Τα **Προσωπικά Χαρακτηριστικά** και οι **Συμπεριφορές** του αποτελεσματικού Καθοδηγούμενου (Mentee), περιλαμβάνονται στον παρακάτω πίνακα:

Προσωπικά Χαρακτηριστικά- Αρετές
Κατανόηση
Δεκτικός στην ανατροφοδότηση σχολίων
Υπομονετικός & Ειλικρινής
Προσαρμοστικός
Ενεργός Ακροατής
Συμπεριφορές και Δράσεις
Ανάληψη της ευθύνης να οδηγείς τη Μεντορική σχέση
Καλή προετοιμασία πριν από τη συνάντηση με τον Μέντορα
Εντοπισμός και ανάδειξη τυχόν προβλημάτων και θεμάτων που χρήζουν επίλυσης
Σεβασμός στο χρόνο του Μέντορα και στην ώρα έναρξης των συναντήσεων

Στο πλαίσιο λειτουργίας της **αποτελεσματικής Μεντορικής σχέσης** που θα αναπτύξετε, **ως Καθοδηγούμενος (Mentee),** αποδέχεσαι τα εξής:

- Να ζητάς τη συμβουλή του μέντορά σας και να τον ενημερώνεις για τις αποφάσεις σου
- Να συνεργάζεσαι με τον Μέντορά σου για να θέτετε στόχους από κοινού
- Να ακούς προσεκτικά την κριτική, τις υποδείξεις και την ανατροφοδότηση της επικοινωνίας, από τον Μέντορά σου
- Να τηρείς εχέμυθη και ηθική στάση
- Επαναξιολογείτε από κοινού με τον Μέντορά σου, τη μεντορική σχέση που δημιουργείς μαζί του

Ωστόσο, οι καθοδηγούμενος, δεν θα πρέπει να προσδοκούν από τον Μέντορά τους, να τους παρέχει εκτενή βοήθεια σε προσωπικά τους θέματα, ούτε να καταναλώνει απεριόριστο χρόνο μαζί τους.

Σε αντιστάθμισμα της εξαιρετικά σημαντικής απόφασή σου, να συμμετέχεις στο Πιλοτικό Πρόγραμμα Μεντορικής, η Μεντορική Σχέση σου προσφέρει οφέλη όπως:

- βελτίωση της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησής σου,
- σαφής οριοθέτηση των στόχων σου, με τελικό σκοπό την υλοποίησή τους,
- απόκτηση βαθύτερης γνώσης της δομής και των χαρακτηριστικών της αγοράς και του τομέα εργασίας στον οποίο σταδιοδρομείς ήδη ή επιθυμείς να απασχοληθείς στο μέλλον.

Με την παρούσα επιστολή, επιβεβαιώνουμε το παραπάνω πλαίσιο λειτουργίας της Μεντορικής σχέσης στο Πρόγραμμα Μεντορικής της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Ε.Α.Π. και σας παρακαλούμε θερμά για την εφαρμογή του.

Ο συντονιστής του Προγράμματος, κα Βασιλική Μαντέλου, Υποψήφια Διδάκτωρ της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών, θα είναι στη διάθεσή σου για όποια απορία ή προβληματισμό προκύψει καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του προγράμματος, στη ηλεκτρονική διεύθυνση: mentoring@eap.gr

Σου ευχόμαστε καλή επιτυχία!

Α. Μιχιώτης,

Καθηγητής Α Βαθμίδας της Σ.Κ.Ε.

Πρόγραμμα Mentoring Ε.Α.Π.

10.Ερωτηματολόγιο Φεβρουαρίου 2024

Ερωτηματολόγιο Προόδου Φεβρουαρίου 2024

Πρόγραμμα Mentoring της Σ.Κ.Ε. (Β' κύκλος)

- (Η καταγραφή των απόψεών σας, είναι και παραμένει μυστική. Δεν κοινοποιείται).

vassilikimantelou@gmail.com Εναλλαγή λογαριασμού

Δεν κοινοποιήθηκε

* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

Συμπληρώστε το ονοματεπώνυμό σας (με ΚΕΦΑΛΑΙΑ)*

Συμμετέχετε στο Πρόγραμμα Μεντορικής ως:*

Mentor

Mentee

Έχετε ξεκινήσει την επικοινωνία σας με το έτερο μέλος της ομάδας σας;*

ΝΑΙ

ΟΧΙ

Ποιο μέσο χρησιμοποιείτε πιο συχνά στην επικοινωνία σας:*

Email

Viber

Skype

Τηλέφωνο

Δια ζώσης επικοινωνία

Πόσο συχνή είναι η επικοινωνία σας;*

1φορά/εβδομάδα

έως 5φορές/εβδομάδα

1φορά/ δεκαπενθήμερο

1φορά/ μήνα

Πόσο διαρκεί η επικοινωνία σας κάθε φορά;*

περίπου 15 λεπτά

περίπου μισή ώρα

περίπου μία ώρα

περισσότερο από μία ώρα

Ποιοι είναι οι στόχοι που έχετε θέσει κατά προτεραιότητα;*

Προετοιμασία C.V.

Προετοιμασία Συνεντεύξεων

Γνωριμία με τον επαγγελματικό κλάδο που επιθυμεί ο Καθοδηγούμενος (Mentee)

Άλλο:

Σε ποιον στόχο εργάζεστε αυτό το διάστημα;*

Πώς περιγράφετε τη σχέση που αναπτύσσετε με τον Mentor/Mentee ; *

Ανεπαρκής

1

2

3

4

5

Εξαιρετική

Μέχρι στιγμής, η εμπειρία που αποκομίζετε, ανταποκρίνεται στις προσδοκίες που είχατε για το Πρόγραμμα Μεντορικής;*

Σημαντικά κατώτερη των προσδοκιών μου

Κατώτερη των προσδοκιών μου

Όπως την περίμενα

Ανώτερη των προσδοκιών μου

Σημαντικά ανώτερη των προσδοκιών μου

Είστε ικανοποιημένος/η με την πληρότητα της πληροφόρησης που παρέχεται στην Πλατφόρμα Mentoring για τους στόχους, τις αξίες και τον τρόπο διεξαγωγής του Προγράμματος;

*

Καθόλου

1

2

3

4

5

Πολύ

Σχόλια (συμπληρώνετε τυχόν σχόλια που επιθυμείτε να καταγράψετε).

Μην υποβάλετε ποτέ κωδικούς πρόσβασης μέσω των Φορμών Google.

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google. - Κάτοχος φόρμας επικοινωνίας - Όροι Παροχής Υπηρεσιών - Πολιτική απορρήτου

Φόρμες

11.Ερωτηματολόγιο Απριλίου 2024

Ερωτηματολόγιο Προόδου Απριλίου 2024

Πρόγραμμα Mentoring της Σ.Κ.Ε. (Β' κύκλος)

- (Η καταγραφή των απόψεών σας, είναι και παραμένει μυστική. Δεν κοινοποιείται).

vassilikimantelou@gmail.com Εναλλαγή λογαριασμού

Δεν κοινοποιήθηκε

* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

Συμπληρώστε το ονοματεπώνυμό σας (με ΚΕΦΑΛΑΙΑ)*

Συμμετέχετε στο Πρόγραμμα Μεντορικής ως:*

Mentor

Mentee

Ποιο μέσο χρησιμοποιείτε πιο συχνά στην επικοινωνία σας:*

Email

Viber

Skype

Τηλέφωνο

Δια ζώσης επικοινωνία

Πόσο συχνή είναι η επικοινωνία σας;*

1φορά/εβδομάδα

έως 5φορές/εβδομάδα

1φορά/ δεκαπενθήμερο

1φορά/ μήνα

Πόσο διαρκεί η επικοινωνία σας κάθε φορά;*

περίπου 15 λεπτά

περίπου μισή ώρα

περίπου μία ώρα

περισσότερο από μία ώρα

Σε ποιον (έναν) στόχο εργάζεστε αυτή την περίοδο (από Φεβρουάριο μέχρι και Απρίλιο);*

Προετοιμασία C.V.

Προετοιμασία Συνεντεύξεων

Γνωριμία με τον επαγγελματικό κλάδο που επιθυμεί ο Καθοδηγούμενος (Mentee)

Προετοιμασία Εξετάσεων και Εργασιών

Ποιο είναι το ποσοστό ολοκλήρωσης του τεθέντος στόχου;*

>25%

>50%

>75%

Ποιες είναι οι δεξιότητες που αναπτύξατε μέχρι στιγμής με τη συμμετοχή σας στο Πρόγραμμα; *(δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων)* *

Αυτοπεποίθηση

Αυτοεκτίμηση

Οργάνωση αναγκών και υλοποίηση στόχων

Δεκτικότητα στη Μάθηση

Συνεργασία

Διαπραγμάτευση

Ενεργού Ακροατή

Ποιες είναι οι Αρετές (Προσωπικά χαρακτηριστικά) που αναπτύξατε μέχρι στιγμής με τη συμμετοχή σας στο Πρόγραμμα; *(δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων)* *

Γενναιοδωρία (αναφορικά με την επιθυμία μετάδοσης γνώσης και εμπειρίας)

Υπομονή

Πειθαρχία

Ειλικρίνεια

Προσαρμοστικότητα

Παρακίνηση

Ενσυναίσθηση

Πώς περιγράφετε τη σχέση που αναπτύσσετε με τον Mentor/Mentee ; *

Ανεπαρκής

1

2

3

4

5

Εξαιρετική

Μέχρι στιγμής, η εμπειρία που αποκομίζετε, ανταποκρίνεται στις προσδοκίες που είχατε για το Πρόγραμμα Μεντορικής;*

Σημαντικά κατώτερη των προσδοκιών μου

Κατώτερη των προσδοκιών μου

Όπως την περίμενα

Ανώτερη των προσδοκιών μου

Σημαντικά ανώτερη των προσδοκιών μου

Είστε ικανοποιημένος/η με την πληρότητα της πληροφόρησης που παρέχεται στην Πλατφόρμα Mentoring για τους στόχους, τις αξίες και τον τρόπο διεξαγωγής του Προγράμματος;

*

Καθόλου

1

2

3

4

5

Πολύ

Σχόλια (συμπληρώνετε τυχόν σχόλια που επιθυμείτε να καταγράψετε).

Μην υποβάλετε ποτέ κωδικούς πρόσβασης μέσω των Φορμών Google.

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google. - Κάτοχος φόρμας επικοινωνίας - Όροι Παροχής Υπηρεσιών - Πολιτική απορρήτου

12.Ερωτηματολόγιο Ιουλίου 2024

Ερωτηματολόγιο Προόδου Ιουλίου 2024

ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ Προγράμματος Mentoring της Σ.Κ.Ε. (Β' Κύκλος: 2023-2024)

(Η καταγραφή των απόψεών σας, είναι και παραμένει μυστική. Δεν κοινοποιείται).

vassilikimantelou@gmail.com Εναλλαγή λογαριασμού

Δεν κοινοποιήθηκε

* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

Συμπληρώστε το ονοματεπώνυμό σας (με ΚΕΦΑΛΑΙΑ)*

Συμμετείχα στο Πρόγραμμα Mentoring ως:*
Mentor
Mentee

Πόσο συχνή ήταν η επικοινωνία σας με τον Mentor/Mentee *(από τον Απρίλιο 2023 μέχρι σήμερα);*

*

1 φορά/ εβδομάδα
έως 5 φορές/ εβδομάδα
1 φορά/ δεκαπενθήμερο
1 φορά/μήνα

Ποιο μέσο χρησιμοποιήσατε πιο συχνά στην επικοινωνία σας;*
Email
Viber
Skype
Τηλέφωνο
Δια ζώσης

Πόσο διαρκούσε η επικοινωνία σας κάθε φορά;

*

περίπου 15 λεπτά
περίπου μισή ώρα
περίπου μία ώρα
περισσότερο από μία ώρα

Σε ποιον (ένα) στόχο εργαστήκατε από τον **Απρίλιο μέχρι σήμερα;**

*

Προετοιμασία C.V.
Προετοιμασία συνεντεύξεων
Προετοιμασία εξετάσεων και εργασιών
Γνωριμία με τον επαγγελματικό κλάδο που επιθυμεί ο Καθοδηγούμενος (Mentee)

Ποιο είναι το ποσοστό ολοκλήρωσης, του τεθέντος στόχου (από τον **Απρίλιο μέχρι σήμερα)**;

*

>25%
>50%
>75%
100%

Πώς περιγράφετε τη σχέση που αναπτύξατε με τον Mentor/Mentee ;
*

Ανεπαρκής
1
2
3
4
5
Επαρκής

Πώς θα περιγράφατε την εμπειρία που αποκτήσατε με τη συμμετοχή σας στο Πρόγραμμα Mentoring *(Β' κύκλος:2023-2024)*;*

Σημαντικά κατώτερη των προσδοκιών μου
Κατώτερη των προσδοκιών μου
Όπως το περίμενα
Ανώτερη των προσδοκιών μου
Σημαντικά ανώτερη των προσδοκιών μου

Είστε ικανοποιημένος/η με την πληρότητα της πληροφόρησης που παρέχεται στην Πλατφόρμα Μεντορικής για τους στόχους του Προγράμματος τις αξίες που πρεσβεύει και τον τρόπο διεξαγωγής του;
*

Καθόλου
1
2
3
4
5
Πολύ ικανοποιημένος/η

Θα προτείνατε σε άλλους Τελειόφοιτους/ Απόφοιτους, να συμμετέχουν σε επόμενο Πρόγραμμα Mentoring του Ε.Α.Π. ;*

ΝΑΙ
ΟΧΙ

Σχόλιο για την εμπειρία σας από τη συμμετοχή σας στο Πρόγραμμα Mentoring (Β΄Κύκλος:2023-2024) και τη γνωριμία σας με το Mentoring

Επιθυμείτε το σχόλιο που καταγράψατε παραπάνω, να δημοσιευτεί στην εφημερίδα του Πανεπιστημίου Open2U ή σε μελλοντική παρουσίαση των αποτελεσμάτων του Προγράμματος Mentoring του Ε.Α.Π. ;

ΝΑΙ
ΟΧΙ

Προτάσεις και ιδέες που θεωρείτε ότι θα βοηθήσουν και θα εξελίξουν, τα μελλοντικά Προγράμματα Mentoring του Ε.Α.Π.

Μην υποβάλετε ποτέ κωδικούς πρόσβασης μέσω των Φορμών Google.
Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google. - Κάτοχος φόρμας επικοινωνίας - Όροι Παροχής Υπηρεσιών - Πολιτική απορρήτου

13. Βεβαίωση Συμμετοχής



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Mentoring

Βεβαίωση Συμμετοχής

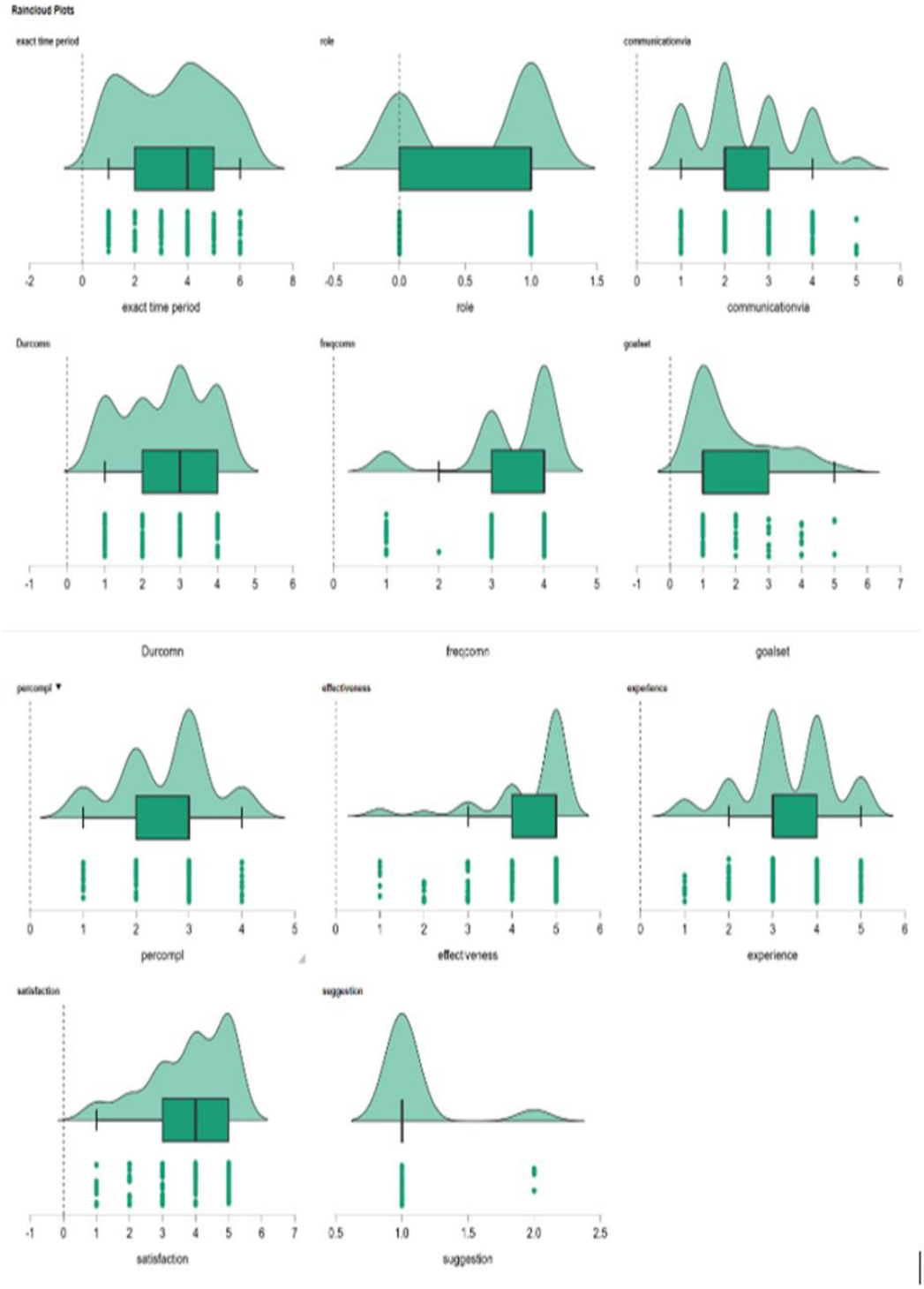
Βεβαιώνουμε ότι ο/η.....| συμμετείχε στο **Πρόγραμμα Mentoring (Β' κύκλος)** της **Σχολής Κοινωνικών Επιστημών** του **Ε.Α.Π.** ως Μέντωρ (Mentor) από τον Δεκέμβριο 2023 έως τον Ιούλιο 2024.

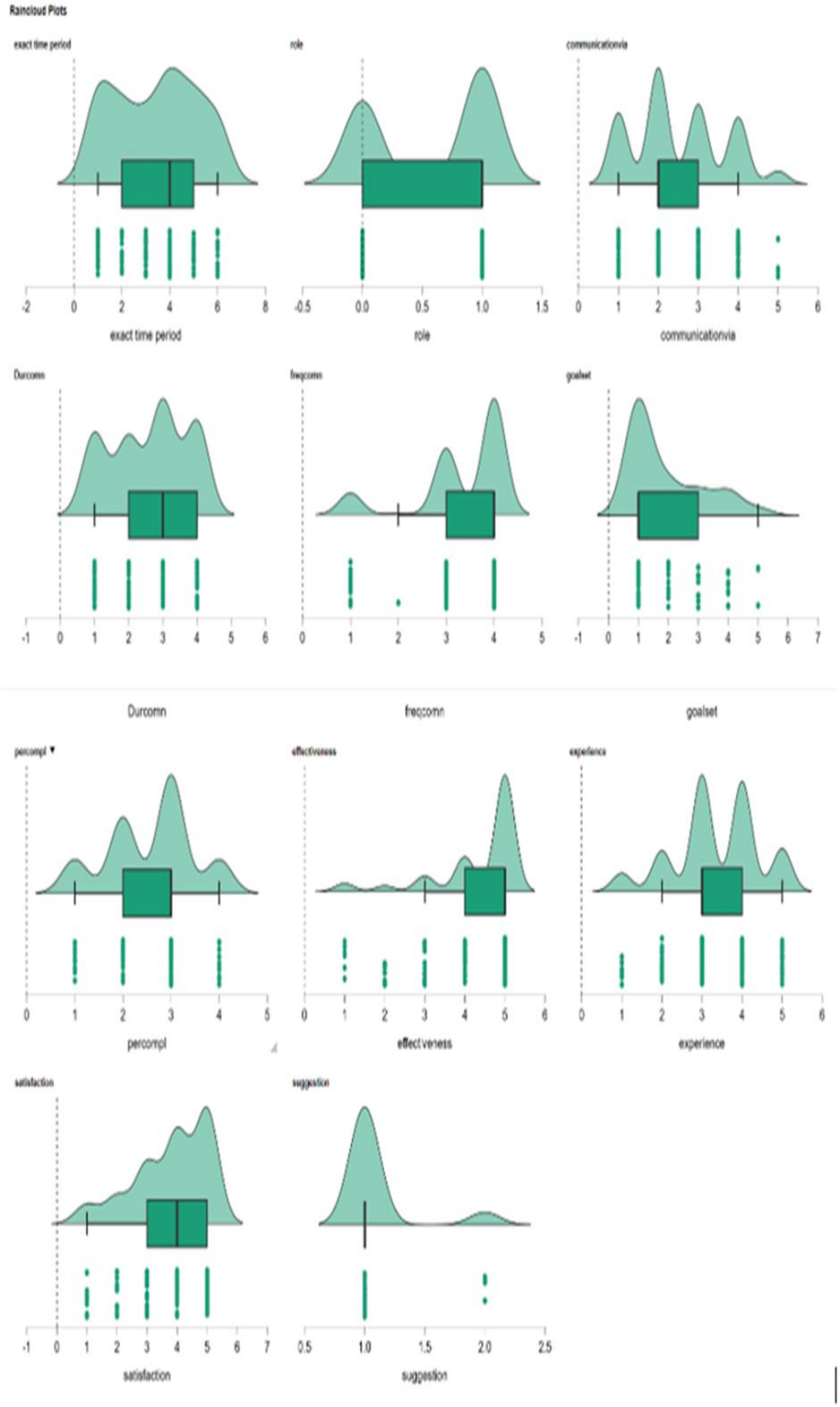
Ο Ακαδημαϊκός Υπεύθυνος του προγράμματος Mentoring
Καθηγητής Αθανάσιος Μιχιώτης

Η Συντονίστρια του προγράμματος Mentoring
Βασιλική Μαντέλου Υ.Δ. Σ.Κ.Ε

Παράρτημα Γ

1.Διαγραμματική απεικόνιση της διακύμανσης των τιμών του δείγματος από τη μέση απόκλιση,




Raincloud Plots
exact time period
role
communicationvia
Durcomn
freqcomn
goalset
percompl
effectiveness
experience
satisfaction
suggestion

2.Pearson's Correlation

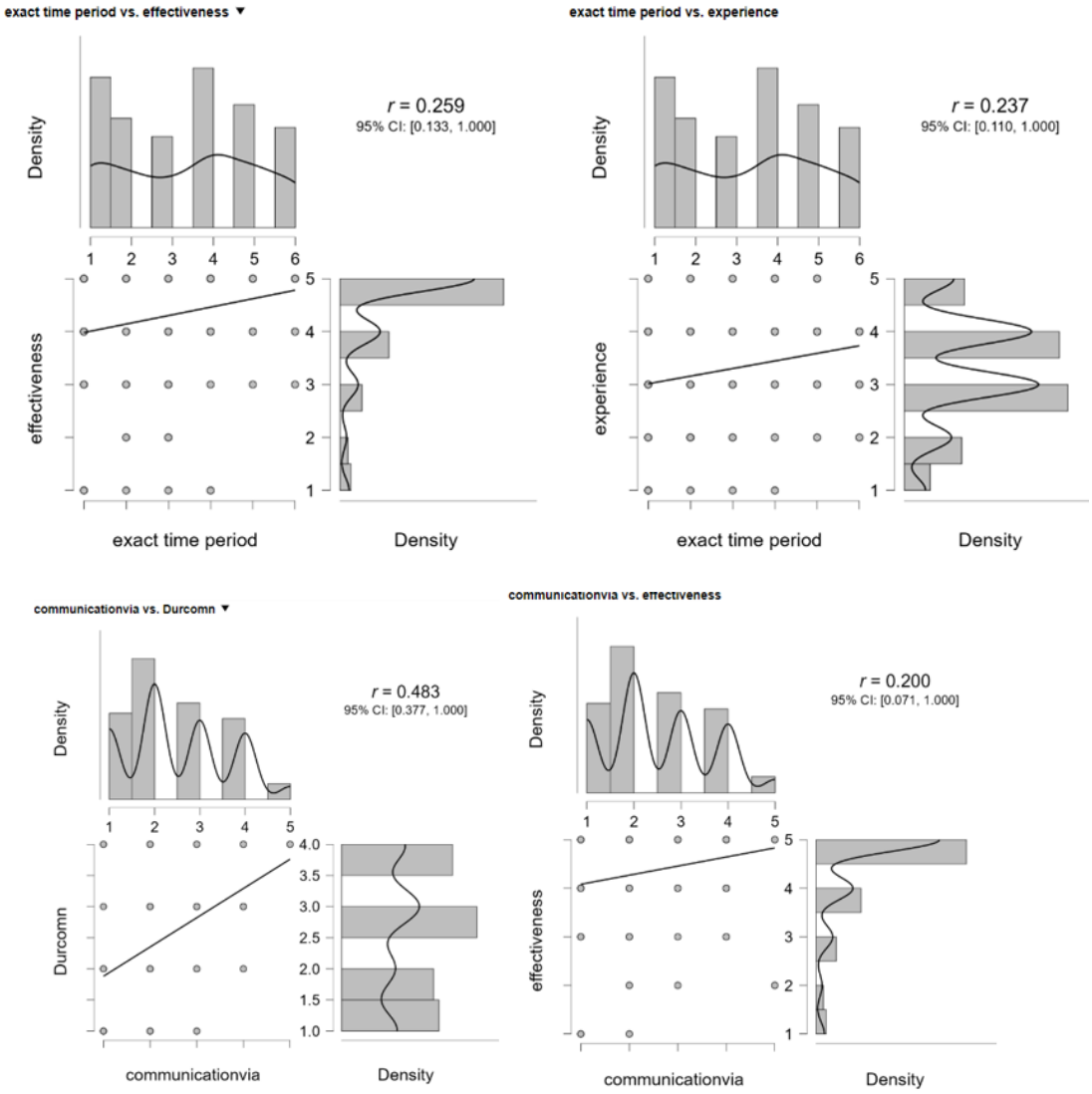
Correlation ▼

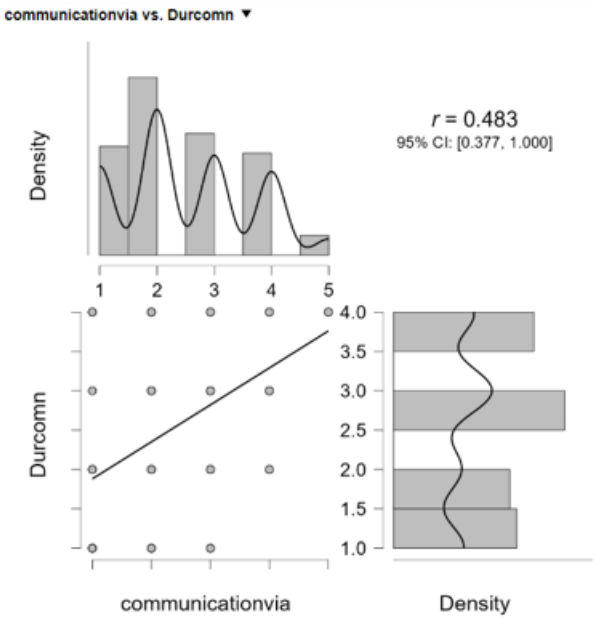
Pearson's Correlations ▼

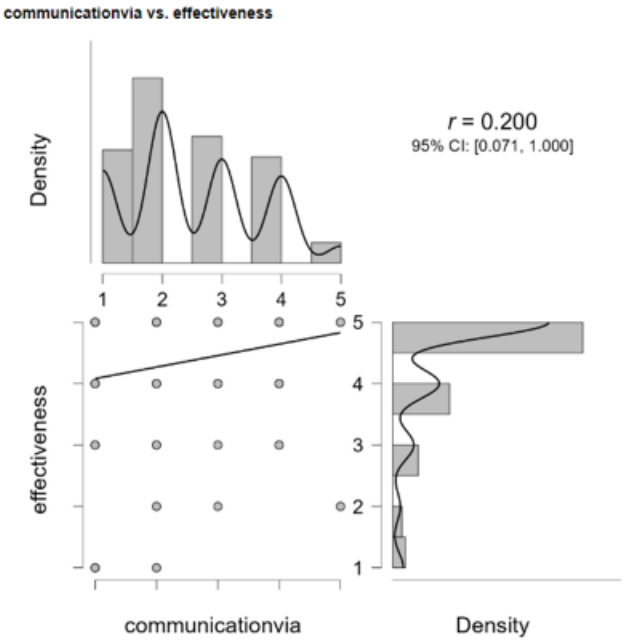
			Pearson's r	p	Lower 95% CI	Upper 95% CI
exact time period	-	role	3.662×10^{-4}	.996	−0.154	0.155
exact time period	-	communicationvia	0.052	.513	−0.104	0.205
exact time period	-	Durcomn	−0.009	.908	−0.164	0.146
exact time period	-	freqcomn	−0.100	.209	−0.250	0.056
exact time period	-	goalset	0.019	.861	−0.196	0.233
exact time period	-	percompl	0.174	.095	−0.031	0.365
exact time period	-	effectiveness	0.259***	< .001	0.108	0.397
exact time period	-	experience	0.237**	.002	0.085	0.378
exact time period	-	satisfaction	0.255**	.001	0.105	0.394
exact time period	-	suggestion	−0.178	.260	−0.457	0.133
role	-	communicationvia	−0.124	.118	−0.273	0.032
role	-	Durcomn	−0.093	.242	−0.244	0.063
role	-	freqcomn	0.045	.575	−0.111	0.198
role	-	goalset	0.127	.250	−0.090	0.332
role	-	percompl	−0.030	.778	−0.232	0.175
role	-	effectiveness	−0.184*	.019	−0.330	−0.031
role	-	experience	−0.120	.130	−0.270	0.035
role	-	satisfaction	−0.089	.260	−0.241	0.066
role	-	suggestion	−0.047	.768	−0.346	0.261
communicationvia	-	Durcomn	0.483***	< .001	0.355	0.594
communicationvia	-	freqcomn	−0.167*	.035	−0.313	−0.012
communicationvia	-	goalset	−0.149	.175	−0.353	0.067
communicationvia	-	percompl	0.361***	< .001	0.170	0.526
communicationvia	-	effectiveness	0.200*	.011	0.046	0.344
communicationvia	-	experience	0.158*	.045	0.004	0.305
communicationvia	-	satisfaction	−0.131	.098	−0.280	0.024
communicationvia	-	suggestion	0.324*	.036	0.023	0.572
Durcomn	-	freqcomn	−0.087	.270	−0.239	0.068
Durcomn	-	goalset	−0.091	.410	−0.300	0.126
Durcomn	-	percompl	0.221*	.033	0.018	0.407
Durcomn	-	effectiveness	0.193*	.014	0.039	0.337
Durcomn	-	experience	0.336***	< .001	0.192	0.467
Durcomn	-	satisfaction	−0.015	.853	−0.169	0.140
Durcomn	-	suggestion	0.124	.435	−0.187	0.412
freqcomn	-	goalset	−0.085	.441	−0.294	0.132
freqcomn	-	percompl	−0.184	.078	−0.374	0.021
freqcomn	-	effectiveness	−0.293***	< .001	−0.428	−0.145
freqcomn	-	experience	−0.174*	.027	−0.320	−0.020
freqcomn	-	satisfaction	0.002	.976	−0.152	0.157
freqcomn	-	suggestion	0.198	.210	−0.113	0.473
goalset	-	percompl	−0.095	.514	−0.367	0.191
goalset	-	effectiveness	−0.218*	.046	−0.413	−0.004
goalset	-	experience	−0.290**	.007	−0.475	−0.081
goalset	-	satisfaction	−0.213	.052	−0.408	0.002
goalset	-	suggestion	0.018	.936	−0.406	0.437
percompl	-	effectiveness	0.303**	.003	0.106	0.477
percompl	-	experience	0.198	.057	−0.006	0.386
percompl	-	satisfaction	0.070	.504	−0.136	0.270
percompl	-	suggestion	−0.064	.689	−0.361	0.245
effectiveness	-	experience	0.549***	< .001	0.431	0.649
effectiveness	-	satisfaction	0.467***	< .001	0.337	0.580
effectiveness	-	suggestion	−0.382*	.012	−0.615	−0.089
experience	-	satisfaction	0.545***	< .001	0.426	0.645
experience	-	suggestion	−0.428**	.005	−0.647	−0.142
satisfaction	-	suggestion	−0.385*	.012	−0.617	−0.092

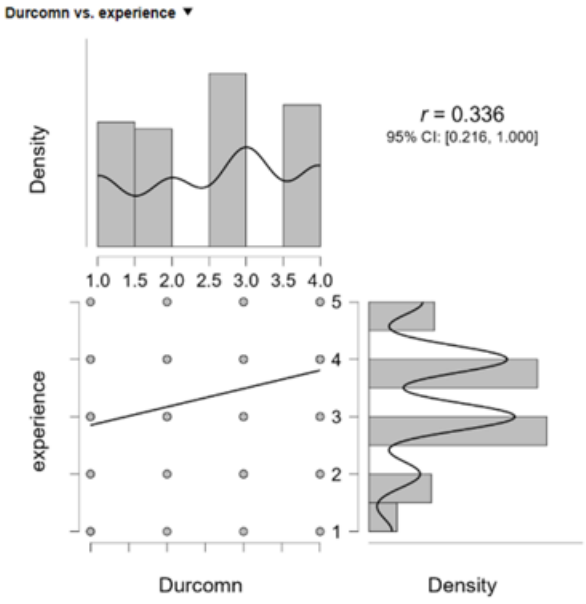
* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

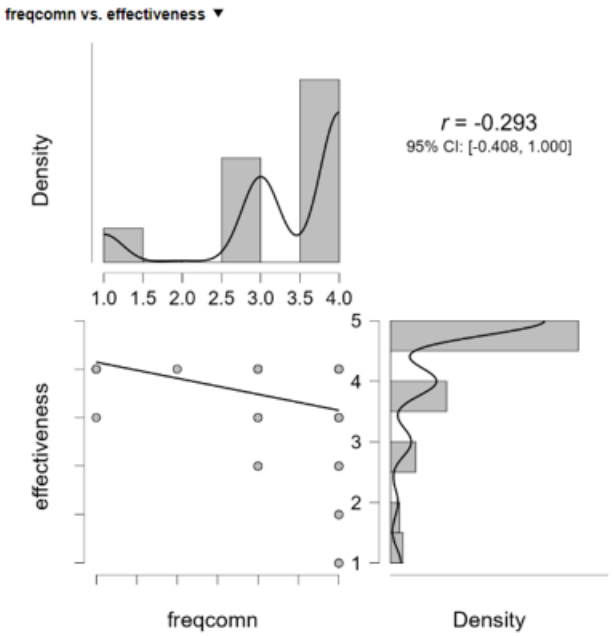
3.Γραφήματα Συσχέτισης μεταβλητών

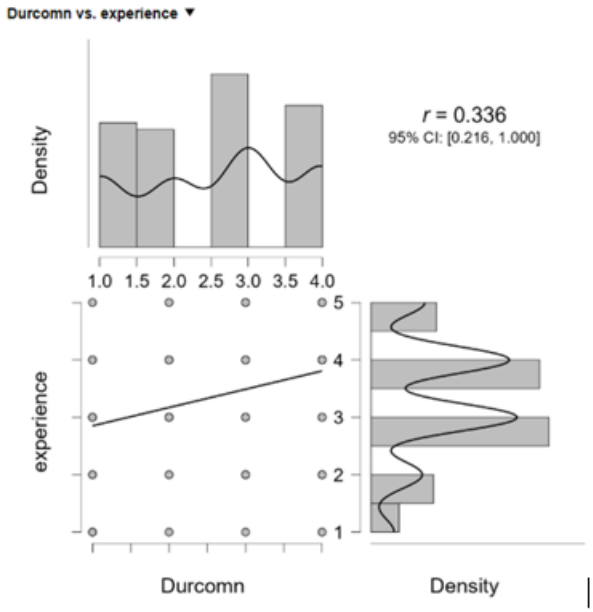


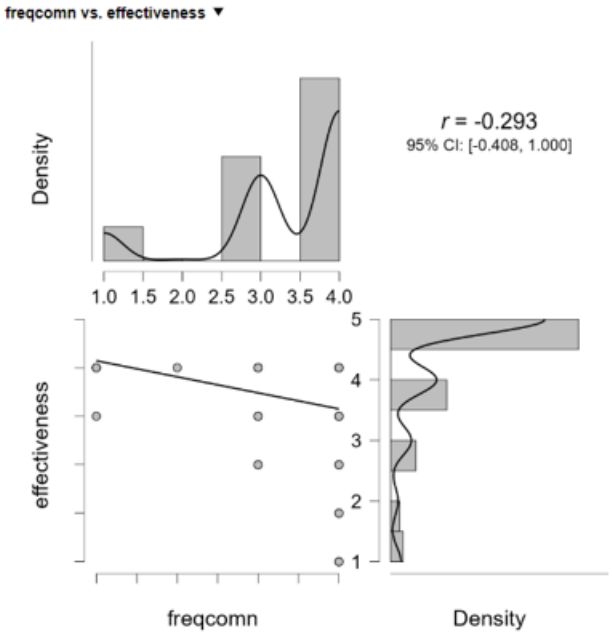

communicationvia vs. Durcomn
r = 0.483
95% CI: [0.377, 1.000]
Density
Durcomn
communicationvia
Density

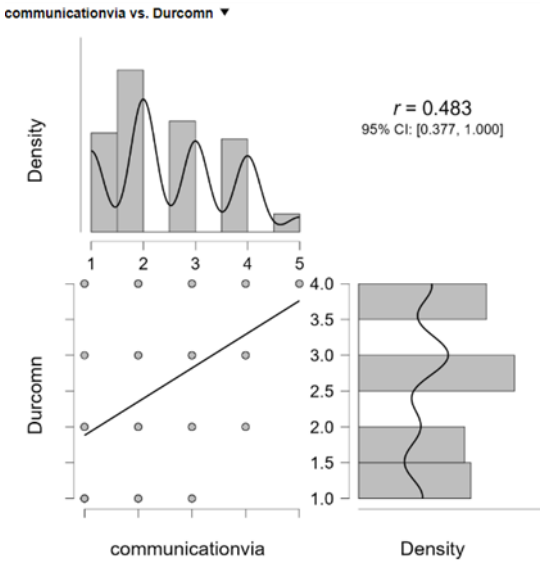

communicationvia vs. effectiveness
r = 0.200
95% CI: [0.071, 1.000]
Density
effectiveness
communicationvia
Density


Durcomn vs. experience
r = 0.336
95% CI: [0.216, 1.000]
Density
experience
Durcomn
Density

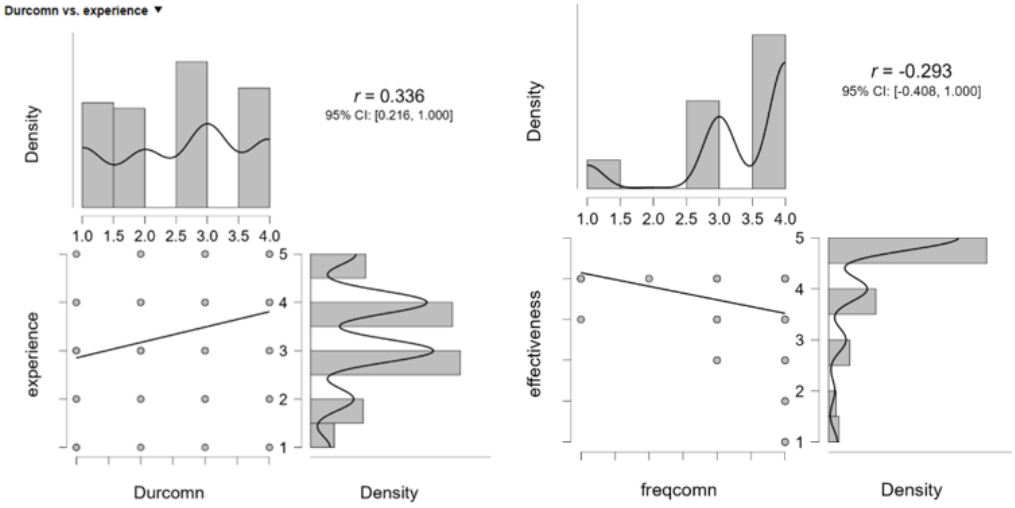

freqcomn vs. effectiveness
r = -0.293
95% CI: [-0.408, 1.000]
Density
effectiveness
freqcomn
Density


Durcomn vs. experience
r = 0.336
95% CI: [0.216, 1.000]
Density
experience
Durcomn
Density


freqcomn vs. effectiveness
r = -0.293
95% CI: [-0.408, 1.000]
Density
effectiveness
freqcomn
Density


communicationvia vs. Durcomn
r = 0.483
95% CI: [0.377, 1.000]
Density
Durcomn
communicationvia
Density

communicationvia Density communicationvia Density



4.Multiple regression on “effectiveness”

Coefficients ▼

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
M_0	(Intercept)	2.622	0.494		5.309	< .001		
	role	−0.199	0.133	−0.093	−1.493	.138	0.970	1.030
	communicationvia	0.144	0.068	0.154	2.124	.035	0.715	1.398
	freqcomn	−0.233	0.072	−0.207	−3.254	.001	0.933	1.072
	Durcomn	−0.001	0.072	−0.001	−0.018	.986	0.676	1.479
	goalset	0.045	0.052	0.058	0.856	.393	0.831	1.204
	experience	0.333	0.085	0.327	3.897	< .001	0.534	1.872
	satisfaction	0.279	0.068	0.316	4.079	< .001	0.624	1.602
M_1	(Intercept)	2.621	0.488		5.374	< .001		
	role	−0.199	0.133	−0.093	−1.498	.136	0.971	1.030
	communicationvia	0.144	0.062	0.153	2.332	.021	0.862	1.160
	freqcomn	−0.233	0.071	−0.207	−3.269	.001	0.935	1.070
	goalset	0.045	0.052	0.058	0.862	.390	0.834	1.198
	experience	0.332	0.081	0.326	4.106	< .001	0.591	1.692
	satisfaction	0.279	0.067	0.317	4.150	< .001	0.641	1.560
M_2	(Intercept)	2.840	0.416		6.819	< .001		
	role	−0.198	0.133	−0.092	−1.490	.138	0.971	1.030
	communicationvia	0.136	0.061	0.145	2.227	.027	0.884	1.132
	freqcomn	−0.239	0.071	−0.212	−3.367	< .001	0.943	1.061
	experience	0.315	0.078	0.309	4.020	< .001	0.629	1.590
	satisfaction	0.273	0.067	0.310	4.086	< .001	0.648	1.543
M_3	(Intercept)	2.662	0.401		6.646	< .001		
	communicationvia	0.146	0.061	0.156	2.407	.017	0.896	1.116
	freqcomn	−0.241	0.071	−0.213	−3.376	< .001	0.943	1.060
	experience	0.320	0.079	0.315	4.078	< .001	0.630	1.586
	satisfaction	0.279	0.067	0.317	4.167	< .001	0.650	1.538

5.Multiple regression on “experience”

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
M_0	(Intercept)	0.915	0.480		1.906	.058		
	role	0.004	0.121	0.002	0.030	.976	0.956	1.045
	freqcomn	−0.085	0.067	−0.076	−1.269	.206	0.881	1.135
	Durcomn	0.238	0.062	0.251	3.828	< .001	0.741	1.350
	communicationvia	−0.010	0.062	−0.011	−0.161	.872	0.695	1.439
	goalset	−0.131	0.046	−0.171	−2.834	.005	0.870	1.149
	satisfaction	0.324	0.060	0.374	5.438	< .001	0.672	1.489
	effectiveness	0.271	0.070	0.276	3.897	< .001	0.632	1.583
M_1	(Intercept)	0.919	0.461		1.995	.048		
	freqcomn	−0.085	0.066	−0.076	−1.274	.205	0.882	1.134
	Durcomn	0.238	0.062	0.251	3.840	< .001	0.741	1.350
	communicationvia	−0.010	0.062	−0.011	−0.164	.870	0.699	1.431
	goalset	−0.131	0.046	−0.171	−2.843	.005	0.870	1.149
	satisfaction	0.324	0.059	0.374	5.456	< .001	0.672	1.488
	effectiveness	0.271	0.069	0.276	3.937	< .001	0.642	1.558
M_2	(Intercept)	0.900	0.444		2.026	.044		
	freqcomn	−0.084	0.066	−0.075	−1.268	.207	0.888	1.126
	Durcomn	0.233	0.056	0.246	4.177	< .001	0.904	1.107
	goalset	−0.130	0.046	−0.170	−2.854	.005	0.884	1.131
	satisfaction	0.326	0.058	0.377	5.677	< .001	0.713	1.403
	effectiveness	0.269	0.068	0.274	3.987	< .001	0.664	1.505
M_3	(Intercept)	0.532	0.337		1.579	.116		
	Durcomn	0.235	0.056	0.248	4.197	< .001	0.904	1.106
	goalset	−0.128	0.046	−0.167	−2.802	.006	0.886	1.129
	satisfaction	0.316	0.057	0.364	5.539	< .001	0.729	1.372
	effectiveness	0.297	0.064	0.302	4.637	< .001	0.742	1.348

6.REGRESSION EXPERIENCE M3.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M_0	(Intercept)	0.915	0.480		1.906	.058
	role	0.004	0.121	0.002	0.030	.976
	communicationvia	−0.010	0.062	−0.011	−0.161	.872
	freqcomn	−0.085	0.067	−0.076	−1.269	.206
	Durcomn	0.238	0.062	0.251	3.828	< .001
	goalset	−0.131	0.046	−0.171	−2.834	.005
	effectiveness	0.271	0.070	0.276	3.897	< .001
	satisfaction	0.324	0.060	0.374	5.438	< .001
M_1	(Intercept)	0.919	0.461		1.995	.048
	communicationvia	−0.010	0.062	−0.011	−0.164	.870
	freqcomn	−0.085	0.066	−0.076	−1.274	.205
	Durcomn	0.238	0.062	0.251	3.840	< .001
	goalset	−0.131	0.046	−0.171	−2.843	.005
	effectiveness	0.271	0.069	0.276	3.937	< .001
	satisfaction	0.324	0.059	0.374	5.456	< .001
M_2	(Intercept)	0.900	0.444		2.026	.044
	freqcomn	−0.084	0.066	−0.075	−1.268	.207
	Durcomn	0.233	0.056	0.246	4.177	< .001
	goalset	−0.130	0.046	−0.170	−2.854	.005
	effectiveness	0.269	0.068	0.274	3.987	< .001
	satisfaction	0.326	0.058	0.377	5.677	< .001
M_3	(Intercept)	0.532	0.337		1.579	.116
	Durcomn	0.235	0.056	0.248	4.197	< .001
	goalset	−0.128	0.046	−0.167	−2.802	.006
	effectiveness	0.297	0.064	0.302	4.637	< .001
	satisfaction	0.316	0.057	0.364	5.539	< .001

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα

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