

A vállalati mentorképzés pedagógiája

A magyarországi duális rendszer kialakítása a német modell és a jelenleg is folyó kooperatív, illetve duális képzések tapasztalatainak felhasználásával történt. Az Nemzeti felsőoktatási törvény 2014. évi módosítása során került meghatározásra az új képzési forma helye és szerepe a felsőoktatásban. Ezt megelőzően a „Fokozatváltás a felsőoktatásban – a teljesítményelvű felsőoktatás fejlesztésének irány-vonalai” címet viselő felsőoktatási stratégia célként fogalmazta meg a duális formájú alapképzésekben résztvevők arányának növelését.

A hallgató a szorgalmi időszakot a nappali munkarendű hallgatókkal együtt végzi az adott felsőoktatási intézményben (felsőoktatási szakasz), majd gyakorlati oktatásban vesz részt (vállalati szakasz). A gazdálkodó szervezetnél eltöltött idő során specifikus szakmai gyakorlati ismeretekre és munkavégzési gyakorlatra tesz szert. A vállalatnál eltöltött gyakorlati képzés tartalma szerint lehet specifikus gyakorlat, „üzemi” gyakorlat, projektmunka, illetve soft-skills, úgynevezett „puha” készségek (pl. kooperatív készség, kollaboratív készség, kommunikációs készség, szervezőkészség) és képességek (pl. problémamegoldó képesség, kreativitás) fejlesztése.

Bizonyított, hogy az a munkatárs, akit mentoráltak, hosszú távon is a gazdálkodó szervezetnél marad, gyorsabban és hatékonyabban asszimilálódik a vállalati kultúrához. Éppen ezért ahhoz, hogy a duális képzés sikeres legyen, mind a felsőoktatásban, mind pedig a vállalatoknál felkészült oktatók, illetve mentorok kelljenek, továbbá cél, hogy a képzés során erősödjön az elmélet és a gyakorlat kapcsolata (ez didaktikai alapelv is). A vállalati szakaszban a gazdálkodó szervezet munkatársa kettős szerepet is ellát, elláthat. Egyrészt elősegíti a hallgató beilleszkedését a vállalat szervezeti struktúrájába, transzferálja a cég normáit, értékeit (**mentori szerep**), másrészt rendelkezik az adott munkaterülethez kapcsolódó kompetenciákkal, és erre építve képes azt átadni, illetve fejleszteni másoknál, jelen esetben a mentoráltnál (**gyakorlati oktatói szerep**).

Bármilyen szerepre, így a mentorira és a gyakorlati oktatóira is alkalmasnak és felkészültnek kell lenni. Éppen ezért az Óbudai Egyetem Trefort Ágoston Mérnökpedagógiai Központjának munkatársai arra vállalkoztak, hogy kidolgozzák a vállalati mentorképzés elméleti ismereteit, ami alapul szolgál egy mentoroknak szóló tréning megvalósításához.

TÁMOP-4.1.1.F-14/1/KONV-2015-0001

A duális képzés feltételrendszerének kialakítása a székesfehérvári műszaki felsőoktatásban

A projekt keretében kifejlesztett tananyag – figyelembe véve a kettős szerephez szükséges kompetenciákat – hat fejezetre osztható, melyek mindegyike egy-egy kompetencia fejlesztésének elméleti alapjait adja: személyiségfejlesztés, kommunikációs készség fejlesztése, oktatás- és mentorálás-módszertani fejlesztés, oktatásszervezés és gyakorlatvezetés, pályaorientáció.

A vállalati mentorképzés elméleti alapjai című könyv, illetve e-tananyag szerzői:

Dr. Tordai Zita: Pszichológiai és személyiségfejlesztési alapismeretek

Dr. Holik Ildikó - Dr. Sanda István Dániel: Mentorkommunikáció

Dr. Makó Ferenc: A vállalati mentorálás módszertani alapjai

Dr. Simonics István: Oktatásszervezés, gyakorlattervezés és -vezetés

Dr. habil. Tóth Péter: A gyakorlati oktatás módszertani alapjai

Pogátsnik Mónika: Pályaorientáció

A vállalati mentorképzés trénerai:

Dr. Tordai Zita

Dr. Sanda István Dániel

Dr. Makó Ferenc

Dr. Simonics István

Dr. habil. Tóth Péter

A tréningen 19 székesfehérvári vállalati mentor vett részt és teljesítette eredményesen a követelményeket.

A projekt eredményei

1. Tóth Péter (szerk.): A vállalati mentorképzés elméleti alapjai c. könyv



2. E-tananyag a vállalati mentorképzéshez

Mobilalkalmazások fejlesztése
Rendszer és irányításmélett
Robotika
Szervezeti Magatartás
UNIX shell programozási gyakorlatok (Operációs rendszerek)
Vállalati mentorprogram
Vállalatirányítási rendszerek alkalmazása
Vállalkozás innováció
Vállalkozói kompetenciák fejlesztése
Web technológiák

3. A mentorálás módszertana (Szerző: Dr. Makó Ferenc)

Célkitűzés:

- A vállalati mentor ismerje meg a mentori szerepeket, az azokhoz kapcsolódó mentori kompetenciákat.
- A mentor legyen képes alkalmazni a mentorálás spektrum-folyamatában a releváns mentorálási stratégiákat.
- A vállalati mentor legyen képes kiválasztani és hatékonyan alkalmazni a mentori feladatokhoz kapcsolódó mentorálási módszereket!

Követelmények:

- A vállalati mentor ismerje a mentori szerepeket és azokhoz kapcsolódó kompetencia-igényeket!
- A vállalati mentor tudja alkalmazni a mentori szerepeihez- és feladataihoz kapcsolódó hatékony mentori stratégiákat!
- A vállalati mentor legyen képes kiválasztani- és szerepfüggő módon alkalmazni - mentori feladataihoz-, a mentorálási módszereket és technikákat!

3.1. A mentorálás alapkérdései

A vállalati mentor a cégnél az a személy, aki a duális képzésben részt-vevő hallgató részére támogatást nyújt a szakmai gyakorlati tudás elsajátításához, a munkahelyi beilleszkedéshez, a cég működésének megismeréséhez. Segítséget nyújt a szervezet tagjaival való együttműködési kapcsolatok kialakításához, az esetleg kialakult konfliktushelyzetek megoldásához. Közreműködik a hallgató beilleszkedésének támogatásában.

A mentor vállalati oktató ("mester pedagógusi") szerepe is összetett, a szakirodalomból ismert vezetői tulajdonságai mellett szükséges a magas fokú szakmai tudás és az ismeretek átadásának képessége. Az oktatói szerepben a hatásgyakorlás a jellemző, amelyhez számos eszköz áll a mesteroktató rendelkezésére. Személyes befolyásának tudatosnak kell lennie, folyamatos ismeretátadással fejlesztenie kell a hallgatót a szakmai szocializáció folyamatában.

A vállalati mentorálásban nagy hangsúly helyeződik továbbá a két résztvevő között kialakult bizalmi viszonyra.

3.1.1. A duális képzésben a vállalati mentorálás három szakasza

Mentorálás a kezdeti szakaszban: esetünkben a kezdő duális képzési hallgató támogatása a beilleszkedés időszakában. Ez a vállalati beilleszkedési folyamatot, illetve a kezdeti munka melletti mentori támogatást jelenti.

Mentorálás az előrehaladáshoz: a hallgatót segítő eljárás egy-egy új szakmai gyakorlati feladattal, új szereppel való szembesülésnél.

Mentorálás problémamegoldáshoz: a mérnökjelölt-hallgató előrehaladását akadályozó jelentős kérdések megoldásához kapott segítség.

3.1.2. Ki a mentor, mit jelent a mentorálás?

Q Definíció

Jól kifejezi a mentor fogalmának lényegét Woodd értelmezése: „A mentor olyan személy, aki vezet, támogat, tudást közvetít, és megfelelő időben a rábízottnak segítségére van”.

Tartalmilag is változatos a mentori feladat: hasznos tapasztalatok átadása, képességfejlesztés, tanácsadás, szakmai fejlesztés stb. Szent-Györgyi Albert nyomán a mentor olyan tapasztalt személy, aki segítséget nyújt a tapasztalatlanabb személynek. Személye bizalmat ébreszt, modellértékű és a szakmai fejlesztésben meggyőződés-formáló.

Q Definíció

Széles körben elfogadott nézet szerint a mentorálás lényege, hogy folyamat, amelyet egymásra épülő elemek alkotnak és nem egymástól független elemek láncolata. A folyamat-szemlélet a mentorálás alapvető sajátossága.

3. Vállalati mentor tréning





Dr. habil. Tóth Péter
főigazgató
Trefort Ágoston Mérnökpedagógiai Központ