

Rolul mentoratului în cariera profesională

Elena Losîi, dr., conf.univ.

Summary

In the communication is mentioned the fact that professional success depends on several factors. One of them, with a big impact in youth potential at the beginning of the carrier is coaching. The process of coaching has a big impact in the company, in carrier and human resource development, due to this employee's progress is quicker, and they have a feeling of satisfaction and professional realization, and develop a better self-esteem. In the article are presented different types of coaching and some dysfunctions of a coaching relationship.

Mentoratul reprezintă o problemă complexă și încă neexplorată suficient. În continuare vom încerca să inventariem cele mai importante aspecte ale acestei problematici. Mentoratul este o activitate cu rădăcini ancorate în antichitatea grecească, specifică acelor persoane care sprijineau tinerii și îi consiliau cu înțelepciune. Constatăm că majoritatea oamenilor de valoare, fiecare în domeniul său, au fost mentori prețioși pentru alții sau au avut, la rândul lor, mentori: Aristotel i-a fost mentor lui Alexandru cel Mare, Socrate - lui Platon, Arhimede - lui Galileo Galilei etc. Conceptul de *mentor* este un concept relativ nou în țara noastră, fapt demonstrat și de săraca bibliografie în domeniu, în limba română. Totuși, acest concept ar trebui să rămână unul de bază în existența și devenirea fiecărui individ. În educație, mentoratul este un subiect atent dezbătut și analizat. Termenul a fost folosit mai întâi în domeniul economic și a fost preluat și în domeniul educațional începând cu anii 80, cu scopul de a îmbunătăți calitatea actului educațional, mai exact, fiind o soluție de reformare a profesiei didactice și a educării viitoarelor cadre didactice. Confruntându-se cu o rată foarte mare de cadre didactice, ce părăseau profesia în primii ani de activitate și cu un nivel nu tocmai corespunzător de pregătire al acestora, specialiștii americani au introdus mentoratul în programele de adaptare profesională, pentru primii ani de activitate, facilitând trecerea de la pregătirea inițială la formarea profesională continuă, iar mai apoi, a fost utilizat în cadrul pregătirii inițiale, mai ales în componenta practică, realizată în școli, sub coordonarea unor cadre didactice cu experiență.

Nu există o definiție universal acceptată a mentorului și mentoratului. Mentor înseamnă: „în sens larg, o persoană care ajută pe cineva să se dezvolte prin învățare; în sens restrâns, un profesionist care lucrează cu o persoană, cu un grup sau cu o organizație pentru dezvoltarea personală sau organizațională”. Suzanne Faure consideră că mentoratul reprezintă o relație de susținere a învățării între un individ interesat, care își împărtășește cunoștințele, experiența și înțelepciunea cu un alt individ, care este pregătit, dispus și capabil să beneficieze de pe urma acestui schimb pentru a-și îmbogăți experiența profesională [1, pag. 798]. Oamenii au nevoie de ajutor în munca de zi cu zi și în dezvoltarea lor personală și profesională. Nici o școală, oricât de bună ar fi ea, nu poate oferi pregătirea pentru întreaga viață și pentru a fi bun sau cel mai bun la locul de muncă. Tocmai de aceea, e nevoie de ajutor, de cineva care să ne facă să vedem acolo unde singuri nu putem vedea, să vedem ceea ce singuri nu putem vedea. Acest rol revine unei persoane care a acumulat suficientă experiență în domeniu, dornică să împărtășească din experiența personală, în beneficiul altuia, printr-o relație bazată pe încredere, respect și independență. Această persoană este *mentorul*, iar relația construită se numește *mentorat*.

Din diferite viziuni științifice asupra fenomenului de mentorat, putem extrage câteva caracteristici fundamentale:

- mentoratul este o relație comunicațională, interpersonală, unu la unu sau una la două sau mai multe persoane, dintre care una este mai matură din toate punctele de vedere, dar, nu neapărat,

mai în vârstă decât cealaltă /celelalte;

- o relație de mentorat se dezvoltă de-a lungul unei perioade de timp, perioadă în care nevoile persoanei mentorate și natura relației tind să se schimbe. Mentorul trebuie să fie conștient de aceste schimbări și să varieze gradul și tipul de atenție, ajutor, sfat, informație și încurajare pe care le oferă;

- procesul de mentorat se poate desfășura și pe o perioadă determinată, atunci când are ca scop atingerea unor obiective concret prestabilite, obiective ce aparțin ambelor categorii de membri ai relației diadice, atât ale mentorului, cât, mai ales, ale persoanei mentorate, vizând dezvoltarea, schimbarea acesteia din urmă [1, pag.801].

Putem spune că mentoratul, ca formă de sprijin și de promovare, merită mai multă preocupare și ar putea fi chiar instituționalizată. Într-un astfel de context, recomandările care vin din partea unor persoane recunoscute pentru activitatea lor, vor avea o altă recunoaștere și apreciere. Instituția ce ajută angajatul la începutul carierei profesionale, se implică printr-un proces instrumental, organizat, în vederea atingerii unor performanțe, printr-un proces asistat, realizabil, printr-un regim de întărire, de stimulare și de competiție, este un mod de interrelaționare multidimensională, în care se proiectează maturizarea și autonomia, precum și schimbul valorilor și competențelor. După cum sublinia E. Paul Torrance, „prezența sau absența unui mentor provoacă o diferență ce nu poate fi atribuită întâmplării” [3, pag.117]. Astfel, tot mai consistentă devine ideea că programele de „mentorat formal” trebuie organizate și optimizate. Mentoratul este important pentru organizație și individ dintr-o serie de motive:

Beneficii pentru organizație: cercetările evidențiază impactul semnificativ asupra recrutării și retenției, atât a mentorului, cât și a discipolului, productivitate sporită printr-un angajament mai bun și o satisfacție mai mare la locul de muncă.

Beneficiile pentru persoana mentorată (discipol): rezultatele dezvoltării care pot include cunoștințe, îmbunătățiri tehnice și comportamentale, gestionare mai bună a obiectivelor carierei, dezvoltarea unei rețele mai ample de influență, încredere sporită și autoconștientizare care ajută la construirea performanței.

Beneficiile pentru mentor: satisfacția formării colegilor și transferul cunoștințelor, aptitudinilor și stilurilor comportamentale, dobândirea de cunoștințe de la discipol cu privire la cele mai recente standarde, stiluri și tehnici [2, pag.46].

În ce privește domeniul nostru de interes – spațiul educațional - mentorii de succes nu pot fi alții, decât cadrele didactice, antrenori, formatori, modele care pot să ofere oportunități și sfaturi pentru dezvoltarea altora, care sunt compatibili, dată fiind pregătirea și experiența lor, să identifice situațiile și evenimentele în curs, în devenire sau posibile, ce pot interveni în viața novicilor, oferindu-le acestora cunoștințe și experiență spre a face față actualității și virtualităților viitorului în profesie, în viața socială, în comunitatea din care face parte și în mediul extern în care aceia și desfășoară misiunea. Mentorii, oameni cu experiență în carieră, depozitari ai unor calități psihosociale, comunicaționale și morale, sunt, în primul rând, modele de identitate, surse de ajutor și informație, tipul de profesioniști capabili să întrețină o relație dinamică. Fiind vorba de un parteneriat, caracteristicile mentorului și ale discipolului sunt importante în construirea relației. Modul în care fiecare își asumă și își îndeplinește rolurile și responsabilitățile aferente face ca relația să poată funcționa în beneficiul amândurora. Mentorul este acel prieten loial, consilier, facilitator al procesului de învățare, model de urmat, care dispune de cunoștințe și experiența necesară pentru a-și ajuta discipolul în efortul lui de dezvoltare și de valorificare a potențialului. Un mentor de succes trebuie să fie încrezător, să posede dorința de a ajuta, aptitudini manageriale

și aptitudini de învățare etc. La rândul său, discipolul trebuie să fie deschis comunicării, dornic de a cunoaște, de a învăța, preluând inițiativa și manifestând un comportament proactiv în raport cu dezvoltarea propriei cariere, trebuie să știe să relaționeze și să coopereze cu toți ceilalți, să persevereze.

În funcție de relația stabilită, durata și intensitatea ei, natura activității, resursele utilizate etc., regăsim în literatura de specialitate diferite modele de mentoring:

- mentoring clasic/tradițional – axat pe dezvoltarea personală și profesională, ce face referire la relația informală mentor-discipol, bazată pe respect reciproc, interese comune;
- mentoring planificat (formal) – axat pe nevoile și obiectivele organizaționale, relația fiind una profesională, ce se încheie în momentul în care obiectivele au fost atinse;
- mentoring în echipă – când mai mulți mentori lucrează cu mai multe persoane;
- mentoring între egali – între persoane aflate la un nivel relativ egal, care au multiple oportunități de a interacționa și de a-și urmări unul altuia performanțele;
- e-mentoring – presupune o relație mediată de calculator, ce se poate desfășura în orice moment și în orice loc;
- auto-mentoring – o strategie prin intermediul căreia persoana urmărește propria dezvoltare, strategie ce necesită din partea sa un nivel ridicat de motivare și autodisciplină [1, pag. 800].

Un program de mentoring oferă un cadru structurat, în care se derulează o varietate de experiențe de învățare, ce permit dezvoltarea angajaților – sub îndrumarea și cu suportul persoanelor de succes din organizație. Prin intermediul programului sunt create oportunități de relaționare, comunicare și cooperare la diferite niveluri, diseminare a cunoașterii formale și informale, îmbunătățire a motivației individuale, a performanțelor în muncă etc.

La noi în țară au fost depuse eforturi sporadice de a realiza această îndrumare, dar ele sunt nesistematice, neorganizate, iar mentorii nu au beneficiat de o formare specială în acest sens. Trebuie să menționăm că procesul de mentoring devine un instrument din ce în ce mai eficient în dezvoltarea carierei, având un impact deosebit asupra organizației, asupra dezvoltării resurselor umane și a carierei, datorită căruia angajații progresează mai rapid, au un sentiment de satisfacție și de realizare profesională, devin mai încrezători în propriile forțe, au abilități de coping mult mai eficiente și se adaptează mai rapid în organizație.

Bibliografie

1. Avram, E., Cooper, G. Psihologie organizațional-managerială, Polirom, Iași, 2008.
2. Crașovan, M., Rolul mentorului în activitatea cadrului didactic debutant, în Revista de Științe ale Educației, nr. 1 (10), Editura Universității de Vest, Timișoara, 2004.
3. Pânișoară, G., Integrarea în organizații. Pași spre un management de succes, Editura Polirom, Iași, 2006.
4. Ungureanu, D., Mentoring-ul în educația adulților, în Revista de Științe ale Educației, nr. 5, Editura Universității de Vest, Timișoara, 2001.