

DEZVOLTAREA TRASEULUI DE PROFESIONALIZARE A CADRELOR DIDACTICE PRIN ACTIVITATEA DE MENTORAT³

*Tatiana Gherștega, dr., cercetător șt. sup.,
Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău
Victoria Perliman, drd., cercetător șt. stagiar,
Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău*

PROFESSIONALIZATION PATH DEVELOPMENT OF TEACHERS THROUGH MENTORING ACTIVITY

*Tatiana Gherștega, PhD, senior reasearcher,
„Ion Creanga” State Pedagogical University of Chisinau,
ORCID:0000-0001-6605-3154
tatiana_gherstega@yahoo.com
Victoria Perliman, PhD student, trainee scientific researcher,
„Ion Creanga” State Pedagogical University of Chisinau,
ORCID:0000-0002-1325-1584
vicaperliman@gmail.com*

CZU: 378.126

DOI: 10.46727/c.v2.24-25-03-2023.p392-398

Abstract. Mentoring programs have long been considered as a support process for beginner teachers with professional educational experience, but nevertheless, not much is known about how mentors perceive their experience in mentoring on their own professional development. This article addresses the perception of mentoring activity as a necessity for the continuous optimization of the instructive-educational activity performed by teachers, thanks to which it is studied in the context of the training and professional development of mentors. By becoming a catalyst for teacher training, mentoring facilitates personal and professional development programs, as developed countries such as those in the European Union, demonstrate the effectiveness of using supportive methods in the professional growth of all teachers who are part of this process. At the same time, through the mentoring activity, strong and obvious beliefs regarding the professional development of mentors are identified as a way to improve their own practice in the process of professionalizing the teaching career. And for the development of the professionalization route it becomes a major factor to recapitalize the conditions that lead to the achievement of performances, in response to the current requirements related to the educational process and to the competence profile of the mentors.

Keywords: mentoring activity, mentor, path, professionalization, professional development etc.

Învățarea este esențială pentru ca oamenii să aibă succes. Acest lucru este valabil atât pentru viața noastră profesională, cât și pentru cea personală. Procesul de învățare începe în ziua în care ne-am născut și continuă pe tot parcursul vieții noastre. Mentoratul este una dintre cele mai bune și eficiente metode de a spori învățarea și dezvoltarea indivizilor în toate domeniile vieții. Activitatea de mentorat este din ce în ce mai des utilizată la locul de muncă, inclusiv în domeniul educației, pentru dezvoltarea profesională și personală a cursanților, aducând beneficii acestora, mentorilor lor și, deopotrivă, organizațiilor respective.

³ Articolul este elaborat în cadrul proiectului *Fundamentarea paradigmei de profesionalizare a cadrelor didactice în contextul provocărilor societale*. Cifru: 20.80009.0807.45

Începând cu secolul al XX-lea, mentoratul a devenit o provocare și, totodată, o politică specifică aplicată în diverse domenii de activitate, fiind o strategie majoră pentru creșterea profesională a tuturor specialiștilor precum medici, profesori, avocați etc. În special, în sistemul educațional mentoratul se consideră o componentă esențială a programelor de dezvoltare profesională a cadrelor didactice la toate nivelurile de formare, contribuind la abordarea conceptului de mentorat sub numeroase aspecte de dezvoltare a personalității.

Procesul de mentorat nu este întotdeauna pe deplin înțeles de către cei ce lucrează în sistemul de învățământ. Uneori este văzut ca reprezentând o serie de sarcini suplimentare, pe care profesorii trebuie să și le asume, sau ca un lucru care trebuie făcut, dar care nu ar trebui să afecteze bunul mers al activității din școală. Acest lucru conduce la minimalizarea rolului activităților de mentorat și la formalizarea lor, din care motive cadrele didactice debutante întâmpină probleme serioase în adaptarea la mediul instituțional și în realizarea activităților didactice din clasă. Aceștia sunt, adesea, plasați în clasă cu puțin sau fără sprijin, iar accesul limitat privind colaborarea cu mentorul, precum și cerințele complexe, mereu în schimbare ale activității profesionale, devin o provocare extraordinară pentru mulți profesori debutanți. Și invers, prezența unor cadre didactice cu experiență, care dețin un grad înalt de recunoaștere profesională în cadrul comunității pedagogice, este de mare folos cadrului didactic debutant, care preia și aplică în activitatea sa profesională modelele pedagogice împrumutate de la mentor, rezolvă sub asistența, ghidarea și monitorizarea acestuia situațiile cu care se confruntă în mediul educațional școlar. De asemenea, mentoratul este esențial pentru abordarea problemelor cu care se confruntă profesorii debutanți în activitatea lor profesională.

În context, activitatea de mentorat se referă la procesul de ghidare și susținere a cadrului didactic debutant de către un cadru didactic cu experiență notorie și abilități profesionale înalte în domeniul pedagogic, numit mentor, care oferă debutantului informații, cunoștințe actualizate și metode practice testate, astfel, favorizând achiziționarea de către cadrul didactic debutant a competențelor profesionale necesare pentru dezvoltarea sa profesională sau, cu alte cuvinte, ameliorează traseul de profesionalizare în cadrul carierei didactice.

Potrivit opiniei M. Bocoș, mentoratul este perceput ca o activitate profesională complexă, realizată de către un profesor mentor, care presupune, în detaliu, acțiunea specifică de mediere pedagogică, de îndrumare a activității, de facilitare a învățării și dezvoltării profesionale, de consiliere, sprijin și ghidare, de oferire de experiențe profesionale benefice, precum și de integrare în (micro)comunitate [1, p. 100]. Mentoratul este o modalitate de a ajuta noii angajați să învețe despre cultura organizațională, pentru a facilita creșterea și dezvoltarea personală și profesională a acestora și de a extinde oportunitățile pentru cei care, în mod tradițional, sunt împiedicați de barierele organizaționale [5, p. 8]. Deci, mentoratul este un parteneriat între două persoane, construit pe încredere reciprocă. Este un proces în care mentorul oferă suport continuu și oportunități de dezvoltare a celui mentorizat. Abordând problemele și blocajele identificate de cadrul didactic debutant, mentorul oferă îndrumare, consiliere și sprijin sub formă de asistență pragmatică și obiectivă.

Așadar, mentoratul este un proces multilateral care aduce beneficii atât mentorilor, cât și mentoranzilor, dar și instituției de învățământ respective. Mentoratul consolidează dezvoltarea profesională a mentorilor, îmbunătățește competența lor de predare, influențează stabilirea obiectivelor profesionale, îi pregătește să facă față provocărilor de perspectivă în activitatea pedagogică. În plus, activitatea de mentorat promovează capacitatea mentorilor de a reflecta asupra practicilor lor de predare/învățare și de a stabili necesitățile de perfecționare a acestora. Profesorii percep mentoratul ca o experiență plină de satisfacție, deoarece le încurajează cunoștințele și abilitățile de comunicare, promovează leadership-ul și competențele de reflecție,

consolidează profesionalismul și angajamentul față de creșterea profesională a discipolilor mentoranți, totodată, contribuie direct proporțional la creșterea eficacității și stimei față de sine [2, p. 132].

În această ordine de idei, în scopul implementării eficiente în activitatea de mentorat a strategiilor de învățare, de sprijin și de consiliere în cadrul procesului de inserție profesională a profesorilor debutanți, mentorii ar trebui să fie susținători, modele de rol, facilitatori, evaluatori, colaboratori și comunicatori, asumându-și promovarea și eficientizarea dezvoltării profesionale a cadrelor didactice debutante. Crearea unui mediu de învățare colaborativ, integrat și confortabil din punct de vedere cognitiv, operațional și socio-afectiv devine o condiție ce conduce la realizarea cu succes a inserției profesionale a profesorului debutant. Astfel, întregul proces de mentorat este organizat în jurul acestuia. El este cel care ia parte la luarea deciziilor referitoare la ceea ce va învăța și care va fi cea mai potrivită strategie de învățare, evident, în limitele configurate de ceea ce constituie conținutul învățării. Ca rezultat, activitatea de mentorat este mai degrabă un proces de facilitare a învățării decât un proces de învățare propriu-zis, iar metodele folosite de mentor sunt specifice educației adulților. Prin urmare, facilitarea învățării produce schimbări în rolul profesorului debutant, devenind participant activ la procesul de învățare [8, p. 125]:

- participă la formularea întrebărilor;
- contribuie la descoperirea răspunsurilor;
- se implică în discuții și dezbateri;
- rezolvă probleme.

Deci, mentorul oferă un mediu sigur cadrului didactic debutant, în cadrul căruia acesta poate discuta problemele apărute la locul de muncă, căutând și oferind soluții la provocările existente. Totodată, prin stabilirea obiectivelor necesare, mentorul ajută la clarificarea perspectivei profesionale a cadrului didactic debutant, iluminând viziunea asupra problemelor în scopul eficientizării căilor de rezolvare a acestora. Datorită participării la ameliorarea activității de predare a mentoranzilor, mentorii își perfecționează, în același timp, competențele lor profesionale, iar suportul emoțional și oferirea unui feedback pozitiv și constructiv conduc la motivarea dorinței de a deveni un profesor performant.

Prin urmare, afirmăm că esența relației de mentorat este bazată pe:

- a) modul în care oamenii se ajută unii pe alții ca să se dezvolte;
- b) valorizarea reciprocă a mentorului și a cadrului didactic mentorizat;
- c) împărtășirea unor experiențe specifice de către cel care le deține către cel care are nevoie să le cunoască și să le achiziționeze [1, p. 100].

În general, activitatea de mentorat este legată de dezvoltarea carierei profesionale pe termen lung, fiindcă mentorii pot oferi consiliere cu privire la dezvoltarea și gestionarea unui plan bine gândit al carierei profesionale didactice, identificând ipoteze sau, dacă este cazul, dezvoltându-și propria experiență profesională. În cadrul acestei activități accentul se pune pe ascultare, furnizarea de modele de rol și oferirea de sugestii și idei de conexiune. Prin urmare, mentoratul este o strategie-cheie de îmbunătățire a competențelor profesionale atât ale cadrului didactic debutant, cât și ale mentorului. Activitatea de mentorat implică analiza și dezvoltarea strategiilor de predare și de monitorizare, examinarea nivelului de înțelegere a metodelor de învățare în rândul adulților, iar randamentul activității de mentorat se bazează pe o evaluare a nevoilor profesionale individuale ale specialiștilor debutanți, producând rezultate scontate și fructuoase privind perfecționarea competențelor de management.

Dar, deoarece strategiile eficiente de mentorat trebuie învățate și dezvoltate, profesorii cu experiență nu devin, în mod natural, mentori eficienți. Potrivit P. Tomlinson, cei care mentorau

profesorii debutanți nu întotdeauna dețineau abilitățile sau cunoștințele necesare pentru a avea succes, astfel că era nevoie de o atenție deosebită la practicile celor care îndrumă [9, p. 13].

De menționat că, deși mentoratul este un mod incontestabil de dezvoltare profesională a cadrelor didactice participante la proces, acesta poate eșua în obținerea rezultatelor dorite, dacă este implementat fără o planificare strategică adecvată. Din păcate, programele de formare ale mentorilor sunt reduse uneori la derularea unor cursuri destul de specializate, într-o perioadă prea scurtă de timp, în care nu se pot parcurge secvențe importante ale formării. Acest mod de formare nu asigură achiziționarea competențelor specifice necesare pentru realizarea activității de mentorat, ceea ce face ca experiența personală a cadrului didactic mentor să rămână singurul indicator al succesului perioadei de stagiatură (practică pedagogică). Din aceste considerente, calitățile personale și profesionale ale mentorului de a se oferi ca un bun exemplu de urmat, ca un adevărat profesionist în educație, devin de bază. El trebuie să ofere, în conformitate cu cerințele standardelor educaționale, exemple de competențe de predare, strategii eficiente de instruire, de asistență individualizată, înainte de, în timpul și după încheierea activității de către cadrul didactic stagiar.

Prin urmare, constatăm că mentoratul este crucial pentru creșterea profesională a profesorilor debutanți și a mentorilor acestora, fiindcă acest proces necesită un set de strategii bine stabilite, în mod intenționat, care va da naștere la un mentorat eficient. Actualmente constatăm că există o lipsă de dovezi empirice cu privire la eficacitatea strategiilor de mentorat, or, strategiile de mentorat se referă la comportamentul, abordarea și stilul pe care mentorii le implementează pentru a sprijini profesorii debutanți în primii ani ai traseului lor de profesionalizare.

Capacitățile de care dă dovadă un profesor mentor în procesul de dezvoltare profesională constau în aplicarea benefică a tehnicilor de comunicare, consiliere, dezvoltarea capacității de relaționare cu cadrul didactic debutant, însușirea cunoștințelor de psihologie individuală și de grup, lărgirea capacității de lucru în echipă, aplicarea strategiilor de management al timpului, soluționarea conflictelor ș. a. Și expectanțele mari față de mentor solicită acestuia concentrare deosebită și continuă privind planificarea și proiectarea carierei, inclusiv în îndeplinirea obiectivelor propuse.

Așadar, mentoratul marchează un sistem de activități complementare ale procesului de învățământ, fiind un mod eficient de a ajuta cadrele didactice să progreseze în carieră. Precum a fost menționat mai sus, această relație este gândită ca o una de parteneriat între două persoane, astfel că devine reciprocă participarea și îmbogățirea profesională. Ca rezultat al unor astfel de relații, mentorul va fi vigilent în menținerea unui echilibru între rolurile sale de consilier și consultant, fiindcă prin activitatea de mentorat se urmărește stimularea construirii identității profesionale a debutantului și îmbunătățirea performanțelor acestuia, având grijă să nu determine tendința de imitare, de preluare a unui model.

Principiile esențiale pe care le urmărește activitatea de mentorat sunt [7, pp. 220-221]:

- principiul respectării drepturilor și demnității umane a oricărei persoane, indiferent de apartenența de gen, etnie, vârstă, religie ș.a.
- principiul asigurării oportunităților egale de dezvoltare profesională pentru toți;
- principiul confidențialității și încrederii reciproce;
- principiul obiectivității și responsabilității pentru asigurarea calității activității;
- principiul integrității profesionale și integrității morale;
- principiul stimulării inovației;
- principiul asigurării succesului comun prin colaborare și cooperare.

Aceste principii, în fond, formează esența procesului eficient a activității de mentorat, care este caracterizată prin: bună planificare, continuitate, monitorizare și feedback, precum și reflexivitate.

Succesul procesului depinde de stabilirea relațiilor corecte de colaborare între mentor și cadrul didactic debutant, deoarece are loc un schimb bilateral în care calitățile personale și angajamentul profesional al fiecărui participant se afectează reciproc în dezvoltarea lor profesională continuă (vezi: figura 1).

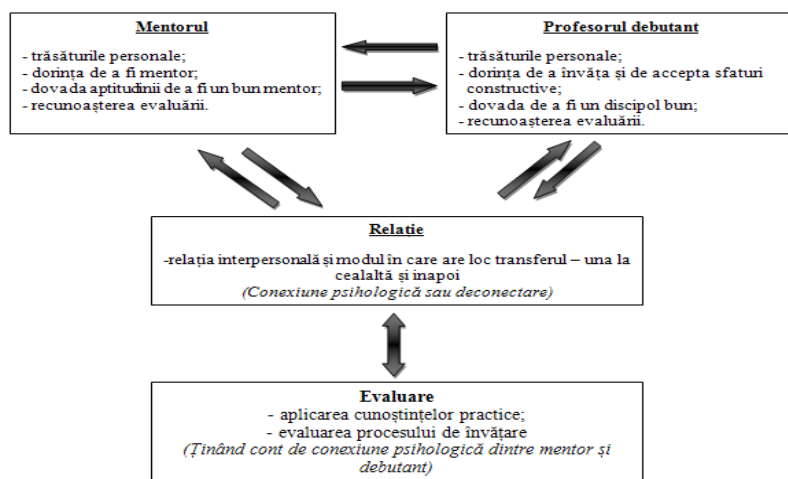


Fig. 1. Procesul bilateral al activității de mentorat [3, p. 95].

Învestindu-și timpul și energia în îmbunătățirea competențelor și cunoștințelor colegului său – profesorului debutant -, mentorii au, de asemenea, șansa de a-și lărgi propriul potențial profesional. Pe lângă ameliorarea relației colegiale și a abilităților intense de comunicare prin participarea la identificarea nevoilor și preocupărilor profesorilor debutanți, mentorii obțin perspective majore privind complexitatea profesiei didactice, producând beneficii pe care procesul de mentorat le poate oferi. În timp ce împărtășesc competențe și experiență cu profesorul debutant, mentorii sunt expuși uneori la revelația unor idei proaspete, la diverse perspective și abordări actuale. De asemenea, din cauza nevoii de a-și dezvolta stilurile de mentorat și capacitățile de coaching, mentorul reflectă, de obicei, asupra propriilor obiective și practici de clasă, astfel încât să poată fi recunoscut oficial ca un fel de expert în materie. Încurajarea dezvoltării personale și profesionale a profesorilor debutanți poate stimula încrederea mentorului și autoeficacitatea sa ocupațională.

În esență, mentoratul servește la conexiunea trainică dintre teorie și practică pentru profesorii debutanți. Cercetătorii din domeniu au susținut că lipsa acestei conexiuni duce la inexistența dezvoltării abilităților și a măiestriei în rândul profesorilor debutanți [4, p. 31]. Evident, datorită monitorizării continue, mentoratul creează un aspect pozitiv în sistemul educațional, stimulează creșterea profesională, stabilește o mai bună reputație și valori pentru instituție, ceea ce contribuie la îmbunătățirea învățării elevilor. Cu toate acestea, lipsa sprijinului administrativ și a resurselor necesare ar putea împiedica realizarea rezultatelor dorite ale programului de mentorat.

În scopul implementării calitative a activității de mentorat venim cu următoarele recomandări:

1. Mentorul să conștientizeze că ceea ce face produce o impresie mai puternică decât ceea ce spune;
2. Sfaturile și feedback-ul pe care le oferă mentorul să fie axate pe situațiile care sunt sub controlul persoanei mentorizate;

3. Rezistența mentorului la tentația rezolvării problemelor mentorizatului;
4. Mentorul să critice comportamentul, nu persoana;
5. Mentorul să-l provoace pe cadrul didactic debutant la elaborarea unui plan de succes;
6. Crearea unei relații favorabile pentru susținere și sprijin;
7. Nepermiterea de către mentor ca persoana mentorizată să fie dependentă de acesta;
8. Mentorul să cunoască bine când să înceapă procesul de mentorizare, ca apoi să știe bine când să-l încheie.

Respectând aceste recomandări, mentorul va acționa ca un ghid, facilitator și coach, promovând cunoștințele și abilitățile de leadership și instruire. Cadrele didactice debutante vor implementa cu atenție sugestiile mentorilor, stabilindu-și propriile așteptări, obiective și percepții pentru a consolida relația, folosind feedback-ul în scopul îmbunătățirii practicii de predare.

Calitatea activității de mentorat influențează în mod decisiv principalele decizii pe care le adoptă un cadru didactic debutant după primele contacte cu școala. Prin calitatea lor, activitățile de mentorat pot contribui la scăderea numărului celor care abandonează profesia didactică din lipsa suportului profesional și afectiv. De asemenea, mentoratul creează premisele pentru accelerarea procesului de învățare și dezvoltare profesională a profesorului debutant prin dezvoltarea abilităților de predare sau a celor privind managementului clasei de elevi.

În concluzie, menționăm că activitatea de mentorat facilitează transferul de cunoștințe în cadrul instituției de învățământ, sporind ameliorarea activității de predare-învățare a participanților implicați în acest proces - cadrelor didactice mentori și cadrelor didactice debutante; activitatea de mentorat favorizează dezvoltarea profesională și avansarea în carieră; contribuie la creșterea performanțelor profesionale prin stabilirea corectă a relațiilor de colaborare, fundamentate pe încredere și respect reciproc. Abilitățile pedagogice și metodice ale mentorului trebuie să fie diverse, suficient de relevante și în conformitate cu cerințele actuale și de perspectivă ale domeniului de activitate, pentru a ajuta profesorul debutant să trateze eficient toate provocările ce țin de sarcinile și atribuțiile cadrului didactic în instituția școlară, de schimbările privind curriculumul și de modalitățile de proiectare pedagogică a activităților școlare și extrașcolare. Totodată, procesul de mentorat contribuie la schimbarea întregului climat profesional în cadrul instituției școlare, iar implicarea cadrelor didactice cu experiență, precum și a conducerii școlii în sprijinirea procesului de profesionalizare a pedagogilor debutanți contribuie la întărirea încrederii acestora în competențele profesionale achiziționate, ceea ce va asigura realizarea procesului instructiv-educativ în corespundere cu standardele educaționale și așteptările beneficiarilor.

BIBLIOGRAFIE

1. BOCOȘ M.-D. (coord.), RĂDUȚ-TACIU R., STAN C. *Dicționar praxiologic de pedagogie*. Vol. IV (M-O). Pitești: „Paralela 45”, 2018. 400 p. ISBN 606-94524-9-3.
2. FARRUKH M., MUHAMMAD A. *Head teachers perceptions about mentoring practices in primary schools*. In: Buletin of Education and Research, Vol. 42, No. 3, December 2020, pp. 131-146. ISSN 0555-7747.
3. KALIPCI M. *Professional development gains for mentors in a mentoring program: a case study*. In: International Online Journal of Education and teaching, No. 5(1), 2018, pp. 94-113. ISSN 2148-225X. Aivalable: <http://iojet.org/index.php/IOJET/article/view/148/218>
4. KLASSEN N., CLUTTERBUCK D. *Implementing mentoring schemes. A practical guide to successful programs*. UK: „A division of Reed Educational and Professional Publishing Ltd”, 2002. 353 p. ISBN 978-07506430-2.

5. *Mentoring in education. The mentor as critical friend.* Available: <https://rune.une.edu.au/web/handle/1959.11/18116?page=3>
6. McCOLLUM I. P. *Beginning teachers perceptions of a teacher mentoring program.* Thesis Doctoral. Walden University, Minneapolis, 2014. 170 p. Available: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1151&context=dissertations>
7. SALGUR A. *Importance of mentoring in teacher training.* In: „Euromentor Journal”, vol. 5, № 2/June 2014, pp. 46-51. ISSN 2250-3153.
8. ȘERBĂNESCU L., BOCOȘ M.-D. IOJA I. *Managementul programelor de formare continuă a cadrelor didactice. Ghid practic.* Iași: Editura „Polirom”, 2020. 276 p. ISBN 978-973-4682-45-4.
9. TOMLINSON P. *Mentor teachers perceptions of effective mentoring strategies.* Thesis Doctoral. Walden University, Minneapolis, 2019. 107 p. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/217234182.pdf>