

**REPERE EXPERIMENTALE ALE ACTIVITĂȚII DE MENTORAT ÎN OPINIA
CADRELOR DIDACTICE DIN INSTITUȚIILE DE EDUCAȚIE TIMPURIE**

**EXPERIMENTAL POINTS OF MENTORING ACTIVITY IN THE OPINION OF
TEACHERS FROM EARLY EARLY EDUCATION INSTITUTIONS**

Lucia CAZACU, drd.,
UPS „Ion Creangă” din Chișinău
ORCID 0009-0001-5739-6443
cazacu1985@mail.ru

Lucia CAZACU, PhD student,
"Ion Creanga" SPU of Chisinau

CZU: 373.2.011.31

DOI: 10.46727/c.v2.21-22-03-2024.p177-181

Abstract. The training and professional development of the teaching staff constantly requires new visions and additions to improve the paradigms of professional development, including at the workplace. Mentoring offers a unique possibility of avoiding ineffective individual effort, of self-doubt, of overcoming blockages, of positive professional affirmation. In addition to professional skills and accumulated experience, today's teaching staff must show flexibility and receptivity to new things, the ability to learn continuously through courses, seminars, trainings, through mentoring, self-taught, from colleagues, etc. Thus, mentoring is considered a complex process that involves guiding and supporting a beginning teacher or a student who wants to become a teacher. A mentor teacher coordinates and guides another inexperienced teacher in solving teaching-learning-assessment problems, provides professional support and guides the new teacher's training through reflection, collaboration and evaluation. The article reflects the results of the experimental study organized with teachers from early childhood education institutions based on the analysis of the instrument applied at the ascertainment stage in order to identify the teachers' opinion regarding the necessity of mentoring activity at the level of early childhood education institutions.

Keywords: teachers, institution, activity, mentoring, organization, guidance.

Activitatea de *mentorat* a reprezentat și reprezintă o problemă complexă și încă neexplorată suficient la nivelul organizațiilor educaționale. Acest termen a fost utilizat pentru prima dată în domeniul economiei apoi introdus și în domeniul educației încă din anii 80 cu scopul de a îmbunătăți calitatea comportamentului educațional și a educației viitorilor profesori. Confrunțați cu situația cadrelor didactice care renunță la profesie în primii ani de funcționare într-un ritm foarte ridicat și nivelul de pregătire nu este adecvat, experții americani au inclus activități de mentorat în programele de adaptare profesională, încă din primii ani de activitate, facilitând trecerea de la formarea inițială la formarea profesională continuă. În domeniul educației acest subiect reprezintă o provocare pentru toate sistemele de învățământ, care sunt necesare pentru optimizarea continuă a activităților desfășurate de cadrele manageriale și didactice, motiv pentru care se studiază în raport cu pregătirea și dezvoltarea sa profesională. În Republica Moldova, problema și nevoia de a îndruma, susține activitățile cadrelor didactice din instituțiile de educație timpurie a devenit stringentă, atât în primii ani de practică, cât și în anii carierei profesionale a acestora, de a motiva implementarea și de a evita celebrul fenomen de „burnout profesional” [adaptat apud 3]. Pentru a ne dezvolta profesional și a avansa în cadrul profesiei didactice, este important să reevaluăm factorii care contribuie la performanța eficientă.

Datorită cerințelor actuale privind procesul de învățământ și profilul de competență al cadrelor didactice, apare ideea că, în esență, cadrele didactice trebuie să se transforme în manageri ai dezvoltării personale, vieții personale și profesionale, și să devină responsabil pentru bunele practici educaționale. Mentorii de succes sunt cadre didactice cu experiență - formatori, modele de urmat, care pot oferi oportunități și îndrumări pentru dezvoltarea altora, oameni compatibili, cu pregătire și experiență de bază, pentru a identifica situațiile și evenimentele care au loc sau pot interveni în viața debutanților, oferindu-le cunoștințe și experiență pentru a face față evenimentelor actuale și potențialelor viitoare în profesia lor, în societatea vieții, în comunitățile din care sunt membri și în mediile externe în care participă. Mentorii sunt resurse umane cu experiență profesională, care posedă anumite calități psihologice, personale și etice, mai presus de toate sunt modele de identitate, surse de ajutor și informare, tipul de persoană care are capacitatea de a menține relații dinamice. Modul în care fiecare persoană își asumă și își îndeplinește rolurile și responsabilitățile respective se asigură că relația sa este reciproc avantajoasă [adaptat apud 4]

În acest sens a fost realizat un studiu experimental cu 90 cadre didactice din instituțiile de educație timpurie cu scopul de a identifica percepțiile cadrelor didactice despre activitatea de mentorat desfășurată la nivelul instituțiilor de educație timpurie. Dezbaterile în cadrul sesiunii de comunicări organizate în cadrul unei mese rotunde la nivel de instituție ne-a permis să constatăm că cadrele didactice nu cunosc suficient aspectele activității de mentorat, precum: *conceptul de mentorat, rolul și responsabilitățile într-o relație de mentorat, modalitățile de integrare profesională a debutanților în activitatea educațională etc.*

O componentă prioritară în activitățile de mentorat a fost evidențiată în cadrul dezbaterilor de către cadrele didactice, și anume necesitatea activității de mentorat și principiile acesteia. Se constată în opinia a 54 % din cadrele didactice că la nivelul instituțiilor de educație timpurie sunt necesare formări profesionale privind activitățile de mentorat în mod stringent; 26% sunt considerate ca necesare în unele situații și 20% nu sunt siguri că ar fi nevoie de astfel de formări. Principalele principii în opinia respondenților sunt prezentate grafic în figura 1.

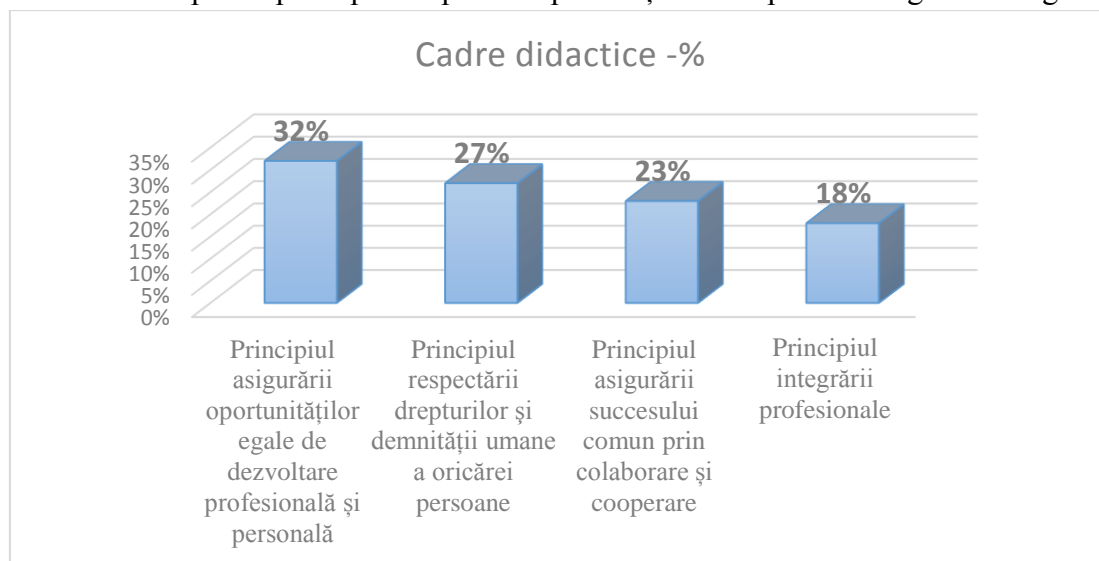


Fig.1. Principii ce stau la baza activității de mentorat în opinia cadrelor didactice

Conform rezultatelor redade în figura 1 constatăm că 35% din cadrele didactice implicate în experiment pun accent pe *principiul asigurării oportunităților egale de dezvoltare*

profesională și personală; 25% consideră că principiul respectării drepturilor omului și a demnității tuturor oamenilor este adecvat, indiferent de gen, origine etnică, naționalitate, vârstă, religie, statut social, abilitate fizică sau intelectuală etc; 27% -principiul asigurării succesului comun prin colaborare și cooperare și 13%- principiul integrării profesionale integrării profesionale.

O altă componentă a activității de mentorat analizată a fost identificarea necesităților proprii de dezvoltare profesională a cadrelor didactice. Astfel, rezultatele prezentate în tabelul 1 ne demonstrează nevoile de dezvoltare profesională în opinia respondenților:

Tabelul 1. Nevoi personale de dezvoltare profesională

<i>Necesități de dezvoltare profesională</i>	<i>Cadre didactice %</i>
Autoevaluarea și autoobservarea	75%
Instrumente de autocunoaștere	67%
Analiza și autoanaliza rezultatelor profesionale, performanțelor	54%
Analiza rezultatelor cadrului didactic debutant raportate la obiectivele din planul de mentorat	35%
Compararea performanțelor proprii cu performanțele colegilor	32%
Analiza rezultatelor evaluărilor periodice și anuale	54%

Rezultatele prezentate în tabelul 1. ne demonstrează faptul că cadrele didactice au nevoie de autoevaluare și autoobservare în raport de 75%; 67% au nevoie de instrumente de autocunoaștere; 54%- analiza și autoanaliza rezultatelor profesionale, performanțelor; 35%- analiza rezultatelor cadrului didactic debutant raportate la obiectivele din planul de mentorat; 32%- compararea performanțelor proprii cu performanțele colegilor și 54% - analiza rezultatelor evaluărilor periodice și anuale.

Deci, în baza nevoilor identificate de către cadrele didactice tindem să relatăm că un rol deosebit de important îl au și calitățile unui mentor ce constau în dedicarea de a împărtăși experiența sa cu mentorabilul, oferindu-i un model de comportament, profesionalism și sprijin în toate domeniile legate de proiectare, predare și evaluare. Deoarece activitățile didactice sunt strâns legate de vârsta și caracteristicile personale ale copiilor preșcolari, este necesară cunoașterea personalității fiecărui copil educat. Realizând o parte din activitățile desfășurate în grup cu stagiarii, sarcina mentorului este de a prezenta viitoarelor cadre didactice personalitatea preșcolarilor, capacitatea acestora de a îndeplini sarcinile de învățare prin diverse activități, în funcție de caracteristicile personale. Pentru o bună cunoaștere, mentorul pune la dispoziția debutantului diverse strategii manageriale/didactice precum și modalitățile prin care poate cunoaște personalitatea copilului. Din aceste considerente au fost identificate și analizate categoriile de competențe ale cadrului didactic mentor și descriptorii acestuia prezentate în figura 3.

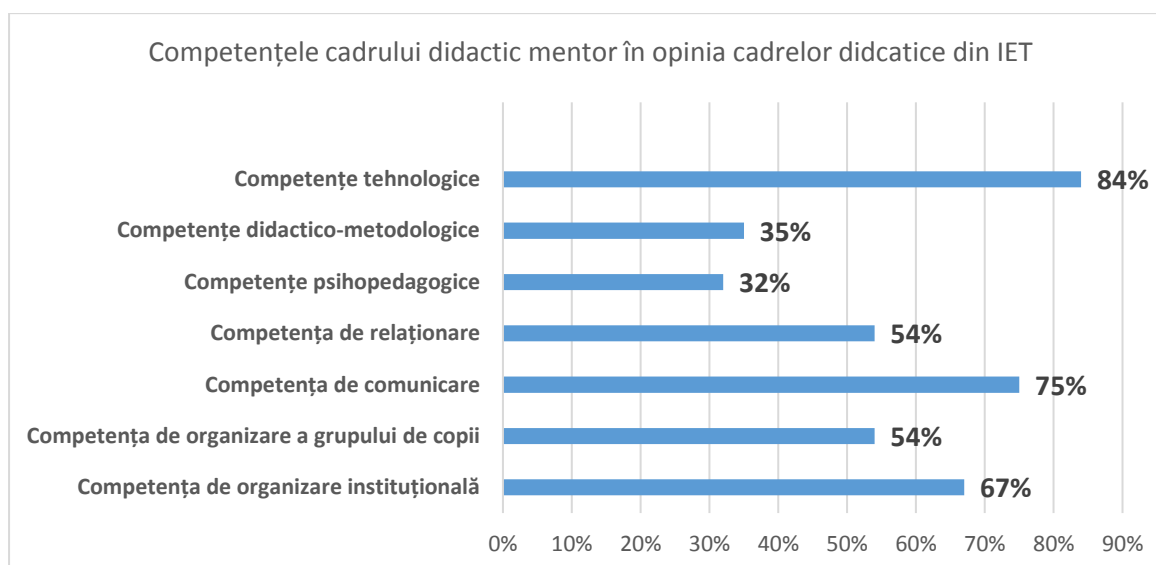


Fig.3. Competențele cadrului didactic mentor în opinia cadrelor didactice

Rezultatele reflectate în figura 3 ne demonstrează faptul că un rol deosebit se atribuie competențelor tehnologice-84%. Ca competențe specifice a competenței tehnologice au fost propuse *exersarea unor comportamente relevante digitale pentru perfecționarea activității didactice, conceperea și utilizarea materialelor, mijloacelor de învățământ cât mai inovative.*

În dezvoltarea abilităților de comunicare, 75% dintre respondenți demonstrează un comportament empatic, au capacitatea de a accesa o varietate de surse de informații în scopuri de documentare, proiectare, organizare și implementare, de a crea oportunități de feedback cu colegii, preșcolarii săi, de a opera cu limbajul nonverbal, de a urmări înțelegerea mesajelor educaționale, de a iniția comportamente conștiente de susținere, a iniția și purta discuții libere, a formula întrebări relevante etc. 67% din cadrele didactice sunt de părerea necesității dezvoltării competenței de conducere instituțională; de a participa la lucrul în grup; de a organiza activități cu diverse cadre didactice, de a favoriza stabilirea unor acorduri interinstituționale în scopul formării profesionale continue la locul de muncă, de a organiza timpul, spațiul, resursele de care dispune o instituție, de a colabora cu alte cadre didactice în realizarea unor proiecte de interes comun.

Competențelor de relaționare și de organizare a grupului de copii i-a fost acordată 54%. Astfel, conform competenței specifice de relaționare cadrele didactice își asumă anumite responsabilități, provoacă motivațiile, interesele de cunoaștere, curiozitate a copiilor în cadrul activităților curriculare și extracurriculare, au scopul de a facilita stabilirea unui climat plăcut, stimulativ, în grupul de copii, de a favoriza stabilirea unor relații cu caracter interpersonal între copii, de a interacționa cu ușurință cu colegii săi și nu în ultimul rând de a-și păstra sub control propriul comportament.

Precedată de competența de comunicare sunt *competențele didactico-metodologice* - 35%. Cadrul didactic este responsabil de a identifica și compara diferite metode didactice, de a alege metodele în funcție de stilul de învățare al debutanților, de a opera cu diferite metode și strategii pentru a satisface diversele nevoi, de a managera timpul în funcție de ritmul acestora, a identifica și aplica schimbările potrivit itinerarului didactic urmărit. În cadrul dezbaterilor au fost discutate și *competențele psihopedagogice*, care în opinia cadrelor didactice (32%) au un rol decisiv în procesul educațional: *de a stăpâni diverse modele de învățare, de a realiza*

diverse activități complexe, bogate în stimuli precum și diverse situații de instruire pentru a stimula realizarea competențelor în funcție de capacitățile fiecărui formabil.

În baza aspectelor relatate anterior, deducem concluzia că cadrul didactic de astăzi nu mai este persoana care le știe pe toate în specialitatea sa, ci este o persoană care trebuie să conștientizeze că trebuie să se formeze continuu, să cunoască și să utilizeze în activitatea didactică noile tehnologii de informare și comunicare, să reflecteze permanent asupra demersurilor și acțiunilor sale, să promoveze o învățare de calitate în rândul celor educați.

BIBLIOGRAFIE

1. Cozma, T., Diac, G. (coord.) Formarea continuă a cadrelor didactice între tradițional și modern. Iași: Editura Universității „A.I. Cuza”, 2008.
2. CREȚU, C. Psihologia succesului. Iași: Polirom, 2005.
3. IUCU, R., PĂCURARI, O. Formarea inițială și continuă a cadrelor didactice. Introducerea sistemului de credite transferabile: evoluții și perspective. București: Humanitas Educațional, 2001.
4. https://lege.md/codul_educatiei/art-58