



EX CATHEDRA

Mentoratul academic în învățământul ingineresc – mecanism de actualizare a demersului didactic

CZU 378.091 | doi.org/10.5281/zenodo.8289007



Elena GOGOI

asist. univ., Universitatea Tehnică a Moldovei



Otilia DANDARA

dr. hab., prof. univ., Universitatea de Stat din Moldova

Rezumat: Scopul acestui studiu vizează investigarea mentoratului în calitate de mecanism de îmbunătățire a competențelor profesionale ale cadrelor didactice din învățământul superior ingineresc. Prin implementarea mentoratului în programele de formare profesională continuă, ca platformă de învățare de la colegii mai experimentați, se urmărește fortificarea relațiilor de colaborare între colegi, sporirea vizibilității instituției, dar și a prestigiului carierei didactice. De asemenea, programele de mentorat reprezintă un fundament de împărtășire a cunoștințelor și experiențelor între profesori cu diferită experiență didactică, orientându-se spre creșterea performanței didactice.

Cuvinte-cheie: actualizare, beneficii, socializare, mentorat, rețea de învățare, cultură organizațională.

Abstract: The purpose of this study is to investigate mentorship as a mechanism for the improvement of teachers' professional skills in higher engineering education. By implementing mentoring in further education programs as a learning platform involving more experienced colleagues we aim to

strengthen collaborative relationships between colleagues and increase both the visibility of the institution and the prestige of the teaching career. Mentoring programs are also a foundation for sharing knowledge and expertise between teachers/lecturers with different teaching experience, aiming at increasing teaching performance.

Keywords: update, benefits, socialization, mentoring, learning network, organizational culture.

Astăzi, cadrele didactice se confruntă cu numeroase dificultăți provocate de dinamismul schimbărilor din societate. Recent, la Conferința Mondială privind Învățământul Superior, UNESCO, se raporta că personalul academic este supus stresului mai mult ca niciodată, acesta fiind cauzat de multiple provocări generate de revoluțiile masive în cunoștințe, tehnologii și cererea pentru o mai bună calitate a predării și învățării [16]. După cum observăm, dezvoltarea constantă a tehnologiilor digitale, interacțiunea cu nativii digitali, cerințele tot mai solicitante ale pieței muncii față de absolvenții instituțiilor de învățământ superior determină profesorii spre o permanentă actualizare a întregului demers didactic.

În acest context, existența contradicției între actuala generație de profesori și discipoli impune, în viziunea lui J. Jones și B. Shao, formarea unui nou tip de profesor, care, dincolo de realizarea funcțiilor educaționale și pe-

dagogice, să poată reacționa în mod corespunzător la schimbările de pe piața muncii și la cerințele societății în schimbare [9].

Printr-un simplu exercițiu de reflecție asupra celor prezentate, dar și asupra situației la zi la nivel de țară, realizăm că activitatea cadrului didactic este expusă unei permanente actualizări și modernizări. Unul din mecanismele ce facilitează procesul de îmbunătățire a practicii didactice este considerat mentoratul, un fenomen apărut inițial în lumea afacerilor, dar care ia tot mai multă amploare în educație.

Dat fiind faptul că esența unui sistem educațional de succes o constituie profesorii, toate eforturile, contribuțiile și demersurile lor vor fi orientate permanent spre crearea și fortificarea unei societăți prospere. Calitatea predării și învățării, precum și reformele și modernizarea învățământului superior depind, în mod direct, de calitatea și competența profesorilor [15]. În acest sens, implementarea mentoratului în învățământul ingineresc prin programe de formare profesională devine, în opinia noastră, o condiție necesară pentru eficientizarea acestuia.

Școala superioară inginerească reprezintă spațiul în care sunt create tehnologiile viitorului, iar actualii studenți, viitorii ingineri, sunt cei care vor provoca schimbările în societate. Pentru ca aceste transformări să fie orientate spre binele societății, personalul academic se ocupă în permanență de actualizarea procesului de predare-învățare-evaluare. În acest demers, profesorii necesită a fi ghidați și susținuți, iar programele de mentorat, considerate un instrument tot mai comun în școala superioară, vin să asigure accelerarea și consolidarea performanței didactice.

Procesul de formare profesională continuă reprezintă nu doar o oportunitate, ci și o responsabilitate – atât personală, cât și a întregii societăți. Un nivel înalt de pregătire a cadrelor didactice va asigura și o instruire care va satisface nevoile absolvenților noștri în pregătirea lor pentru o inserție mai reușită în câmpul muncii, dar și pentru a corespunde rigorilor mileniului III. Renumitul autor și antreprenor american R. Kiyosaki susține că „secolul XXI este definit de legea lui Moore, conform căreia cantitatea de informație se dublează la fiecare 18 luni, ceea ce presupune că, pentru a ține pasul cu viteza transformărilor din societate, lucruri noi necesită a fi învățate la fiecare 18 luni” [10, p. 9]. În secolul trecut, volumul de cunoștințe însușite în școală îi permitea omului să atingă succesul – nu era necesară asimilarea altor cunoștințe și învățarea pe tot parcursul vieții, fiindcă locul de muncă asigura existența. Teoria definitorie a secolului trecut, detaliază autorul, era marcată de formula lui A. Einstein, unde $E = mc^2$, formula explicată prin faptul că, în condițiile producerii lente a schimbărilor, cunoștințele dobândite la școală erau su-

ficiente pentru o viață întreagă și omul devenea valoros pentru societate și angajator odată cu vârsta, o atitudine suficientă pentru acele vremuri [10, p. 9]. În schimb, în era digitală cunoștințele acumulate la școală se dovedesc a fi insuficiente pentru a-ți asigura viitorul la un singur loc de muncă. Acum sunt apreciate și valorificate persoanele care se află într-un permanent proces de actualizare a cunoștințelor, de formare de noi abilități, pentru a se adapta cât mai ușor la schimbările rapide din societate. De fapt, dezvoltarea accelerată a tehnologiilor, după cum este specificat în *Raportul privind viitorul locurilor de muncă al Forumului Economic Mondial*, va conduce la recalificarea a 50% din toți angajații, până în 2025 [14].

Toate aceste constatări nu fac decât să confirme necesitatea actualizării permanente a competențelor profesionale și a învățării pe tot parcursul vieții. Cu atât mai mult că, în cadrul unei instituții, mentoratul, în toate manifestările sale, are loc ori de câte ori o persoană conștientizează importanța de a învăța de la colegii care cunosc mai multe.

Mentoratul este o formă de învățare prin socializare profesională, în care un individ mai experimentat acționează ca ghid, model, susținător pentru o persoană mai puțin experimentată. Conform *Dicționarului explicativ al limbii române*, mentorul este un „conducător spiritual, povătuitor, îndrumător, preceptor, educator” [5]. O altă semnificație pentru *mentor*, propusă de același dicționar, este și *altoi dintr-o plantă bătrână grefat pe o plantă tânără pentru a-i transmite acesteia însușirile sale* [5]. Metafora în care mentorul este asociat cu o plantă bătrână orientează spre dorința de a împărtăși nu doar experiență, cunoștințe, dar și ceva mai mult, seva sa, a dăruii o părticică din sufletul său pentru a da naștere unei plante tinere, numită *discipol*.

Definind conceptul de *mentori*, L. A. Daloz depășește paradigma metaforică, încercând să le confere puteri mistice acestor ghizi, care „ne însoțesc de-a lungul călătoriei vieților noastre, întruchipând speranțele noastre, luminându-ne drumul înainte, interpretând semne mistice, avertizându-ne despre pericole ascunse” [3, p. 18].

În ceea ce privește învățământul superior, diverși cercetători definesc conceptul de *mentor* drept persoana din cadrul unei facultăți care călăuzește, susține, sfătuiește, protejează și are un interes special pentru dezvoltarea altora [13, p. 175], insistând că acesta este „un ghid profesionist, care cultivă și promovează învățarea și succesul celor mentorați” [13, p. 124].

Ținem să menționăm că mentoratul, ca formă de instruire în Republica Moldova, este reglementat la nivel de învățământ general prin *Regulamentul cu privire la instituționalizarea activității de mentorat în învățământul general* și prevede realizarea acestuia pe trei dimensiuni: mentoratul pentru stagiile de practică pedagogică; mentoratul pentru tinerii specialiști (de inserție); mentoratul de dezvoltare profesională la lo-

cul de muncă [12]. În școala superioară, formalizarea activității de mentorat poate fi asigurată prin integrarea în programele de formare continuă.

Fiind integrat în paradigma formării continue, mentoratul, ca formă de dezvoltare profesională și personală a cadrelor didactice, ”poate funcționa ca un instrument valoros pentru dezvoltarea competenței de predare, care, ulterior, îmbunătățește mediul de învățare din învățământul superior” [6]. Indiferent de formele de manifestare, scopul activității de mentorat rezidă în dezvoltare și îmbunătățire, având ca rezultat eficientizarea învățării, a aptitudinilor și abilităților celor mentorați.

În lucrările sale cu privire la mentoratul în învățământul superior, C. Buell conturează patru modalități de manifestare a mentorului, și anume: *clonă*, *figură parentală*, *figură amicală* și *model pragmatic*. Modelul *de clonare* este considerat un cadru în care mentorul, prin stilul său autoritar, încearcă să creeze o copie fidelă, exercitând un control total asupra celui mentorat; modelul *parental* este asociat cu evoluția unei relații părinte-copil – mentorul devine o figură parentală, care creează un mediu sigur și deschis pentru dezvoltarea discipolului; modelul *amical* implică o relație de colaborare, non-ierarhică; modelul *pragmatic*, sau *de ucenicie*, se bazează pe o relație strict profesională, fără implicații afective/personale [1].

Indiferent de gradul de implicare a mentorului în formarea, ghidarea, susținerea colegilor mai puțin experimentați, considerăm modelul clonării unul care ar trebui evitat. Procesul de clonare comportă un regres în dezvoltarea personalității. Cu atât mai mult, acest tip de relaționare, similar cu cel parental, poate crea dependență, dar și dificultăți în procesul de separare [1].

Misiunea mentorului în paradigma *pragmatică* este orientată spre oferirea oportunităților de învățare prin experimentare. Mentorul va propune instrumentele potrivite, astfel încât discipolii să se dezvolte și să dobândească experiență prin exersare și din feedbackul primit. Studenții însușesc metode și strategii de dezvoltare, care, ulterior, pot fi aplicate cu ușurință în viața cotidiană [1].

Modelul *amical* este unul eficient, dat fiind faptul că produce rezultate benefice pentru ambele părți implicate. În această relație are loc o învățare reciprocă, actanții simțindu-se degajați și deschiși spre schimbul de experiență [1]. O sinergie a modelului amical cu cel pragmatic, în viziunea noastră, ar fi cel mai potrivit de aplicat în școala inginerescă.

În urma unei analize ample a literaturii în domeniul mentoratului, sintetizăm câteva dintre beneficiile fenomenului în învățământul superior. Acestea contribuie la: actualizarea și aprofundarea practicilor de predare, consolidarea culturii organizaționale, crearea unei rețele de mentori, ghidarea cadrelor didactice debutante, dar și a celor cu mai puțină experiență didactică etc.

a) Actualizarea și aprofundarea practicii didactice

Scopul principal al mentoratului în educație, în viziunea lui A. J. Hobson și A. Malderez, este de a sprijini cadrele didactice să reflecteze în mod critic asupra cunoștințelor, aptitudinilor și predispuerilor lor, pentru a le dezvolta competența pe dimensiunea didactică și a obține satisfacție din valorificarea acesteia [8]. Alți cercetători opinează că mentoratul în educație este orientat spre o „viziune asupra unui proces eficient de predare” (engl. *vision of good teaching*), în contextul căruia profesorii devin formabili (engl. *learners*) concentrați pe eficientizarea practicii de predare [2]. Astfel, prin exemplificarea experiențelor de predare, cadrelor didactice li se oferă posibilitatea consolidării cunoștințelor și a practicilor, facilitându-le adaptarea la cultura profesională a predării.

b) Consolidarea culturii organizaționale

Mentoratul este adesea descris în literatura de specialitate ca procesul de reducere a izolației profesionale, de facilitare a integrării standardelor profesionale și a culturii instituționale, o atitudine reflexivă atât la nivelul mentorului, cât și la nivelul celui mentorat, permițând o abordare constructivistă dinamică și critică [2]. Această idee este susținută și de M. Goodyear, care punctează că relațiile de mentorat de succes pot ajuta indivizii să însușească cultura organizației în care activează [7]. Mai multe studii indică că mentoratul se dezvoltă mai ușor într-un context organizațional cooperant, decât în unul competitiv [11]. Un program de mentorat devine esențial pentru construirea unei culturi de echipă, de colaborare și de împărtășire de experiențe, expertiză, cunoștințe etc. în scopul dobândirii de noi achiziții într-un timp relativ scurt.

c) Crearea unei rețele de mentori

Implicarea cadrelor didactice într-un program de mentorat reprezintă un prilej de a construi o întreagă rețea profesională de mentori la nivel instituțional, interinstituțional și internațional. Prin construirea conexiunilor între mentori la nivel global, se extinde vizibilitatea și reputația instituției, ceea ce conduce la noi oportunități de colaborare. În plus, procesul de învățare reciprocă contribuie la fortificarea comunităților, colegii se simt conectați la o rețea ce permite dezvoltarea și îmbunătățirea competențelor personale și profesionale. În această rețea fiecare membru al comunității academice își poate împărtăși propriile idei, perspective și experiențe, care îi pot inspira pe alți profesori. Astfel, se dezvoltă un parteneriat de învățare, se întăresc relațiile interpersonale, se extinde rețeaua de învățare.

d) Ghidarea în carieră a cadrelor didactice debutante

Termenul *ghidare*, prin esența sa, determină o implicare de durată și consistentă a educatorului, precum și o dimensiune calitativă nouă a relației formator – formabil [4]. Ghidarea colegilor-profesori debutanți ori cu mai puțină experiență didactică de

către colegii lor cu mai mult experiență este acum o practică răspândită în toată lumea, grație integrării programelor de mentorat în programele de dezvoltare profesională instituțională. Acest proces de dezvoltare profesională continuă permite asistarea colegilor debutanți în setarea obiectivelor și a strategiilor de carieră, întru formarea de noi abilități. În același timp, programele de mentorat oferă posibilitatea identificării și soluționării dificultăților pe care le întâmpină și cadrele didactice cu alt nivel de experiență.

e) Dezvoltarea personală

Dezvoltarea personală, de rând cu cea profesională, reprezintă un proces de învățare. Astfel, un cadru didactic, activând într-un sistem dinamic și influențat de schimbările societale, se găsește într-un permanent proces de actualizare a abilităților sociale (engl. *soft skills*) și a calității vieții sale. Un program de mentorat asigură formarea de noi competențe în vederea gestionării emoțiilor și a timpului, rezolvării de probleme, comunicării, leadership-ului, dezvoltării inteligenței emoționale, managementului conflictului în educație etc. În consecință, cadrele didactice își consolidează prestigiul și statutul profesional.

În concluzie: Inițierea programelor de mentorat academic le oferă profesorilor cu experiență didactică diferită o ancoră de sprijin într-un mediu care, în ultimul timp, devine tot mai provocator și solicitant. Această platformă de dezvoltare prin mentorat asigură îmbunătățirea cunoștințelor profesionale, actualizarea competențelor necesare în demersul educațional. Evident, pentru a deveni mentor într-o instituție de învățământ superior, implicarea în programele de formare profesională în domeniul mentoratului constituie o condiție obligatorie.

Cu toții ne dorim ca programele de mentorat să devină componenta unui efort de consolidare a culturii UTM-iste. Mentoratul, identificat drept un instrument de socializare profesională, le oferă cadrelor didactice posibilitatea de a interacționa cu modele care le orientează spre actualizare, aprofundare și consolidare a practicii didactice. De asemenea, mentoratul joacă un rol important în îmbunătățirea cunoștințelor și a abilităților profesionale de instruire și pregătire a discipolilor pentru angajare, în același timp asigurându-i personalului academic oportunitatea de a-și construi o rețea durabilă de profesioniști care să contribuie activ la dezvoltarea instituției de învățământ, fiind o sursă și o platformă pentru inovații.

REFERINTE BIBLIOGRAFICE:

1. Buell C. Models of Mentoring in Communication. În: Communication Education, 53(3), 2004, pp. 56-73.
2. Carter M., Rod F. Mentoring and Beginning Teachers' Workplace Learning. În: The AARE Annual Conference.

Sydney: Australia, 2000.

3. Daloz L. A. Effective Teaching and Mentoring. San Francisco: Jossey-Bass, 1986.
4. Dandara O. Ghidarea în carieră: repere conceptuale determinate de contextul socioeconomic al procesului educațional. În: Didactica Pro... Nr. 2-3, 2012, pp. 12-17.
5. Dicționar explicativ al limbii române (ediția a II-a, revăzută și adăugită). București: Univers Enciclopedic Gold, 2009.
6. Friend M. et al. Co-teaching: An Illustration of the Complexity of Collaboration in Special Education. În: Journal of Educational and Psychological Consultation, 20 (1), 2010, pp. 9-27.
7. Goodyear M. Mentoring: A Learning Collaboration. În: Educase Quarterly Magazine, 29 (4), 2009, pp. 51-53. Pe: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ961225.pdf> (Accesat la 05.03.2023)
8. Hobson A. J., Malderez A. Judgementoring and Other Threats to Realizing the Potential of School-based Mentoring in Teacher Education. În: International Journal of Mentoring and Coaching in Education, 2 (2), 2013, pp. 89-108.
9. Jones C., Shao B. The Next Generation and Digital Natives: Implications for Higher Education. În: Higher Education Academy, 2011, pp. 1-56.
10. Kiyosaki R. Copil isteț, copil bogat. București: Curtea Veche, 2001. 296 p.
11. Norman P. J., Feiman-Nemser S. Mind Activity in Teaching and Mentoring. Teaching and Teacher Education, 21 (6), 2005, pp. 679-697. Pe: https://theeducationhub.org.nz/the-value-of-mentoring-for-teacher-learning-3/#_edn2 (Accesat la 11.04.2023)
12. Regulamentul cu privire la instituționalizarea activității de mentorat în învățământul general din Republica Moldova. MECC. Pe: <https://chisinauedu.md/wp-content/uploads/2021/02/Regulamentul-cu-privire-la-instituționalizarea-acsiunilor-de-mentorat.pdf> (Accesat la 12.03.2023)
13. Sands R. G., Parson L. A., Duane J. Faculty Mentoring Faculty in a Public University. În: The Journal of Higher Education, 62 (2), 1991, p. 174. Pe: <https://doi.org/10.2307/1982144>
14. The Future of Jobs Report, 2020. Pe: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/infographics-e4e69e4de7> (Accesat la 12.03.2023)
15. The Role of the Universities in the Europe of Knowledge. EC. Communication from the Commission: COM. Brussels, 2003. Pe: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/the-role-of-universities-in-the-europe-of-knowledge.html> (Accesat la 21.04.2023)
16. Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution. 2009. Pe: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000183219> (Accesat la 18.02.2023)