

CZU: 37.018.46-051:37.02

[https://doi.org/10.59295/sum5\(165\)2023_11](https://doi.org/10.59295/sum5(165)2023_11)

DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A CADRELOR DIDACTICE PRIN ACTIVITĂȚI DE MENTORAT

*Elena GOGOI**Universitatea Tehnică a Moldovei*

Dat fiind dinamismul societății, dar și a reformelor din sistemul educațional, personalul academic trebuie să se adapteze în timp record pentru a face față imperativelor acestora. Procesul de predare în care sunt antrenate cadrele didactice necesită actualizare, accelerare și consolidare. În acest context, constatăm că parteneriatele de învățare devin tot mai prezente în mediul academic, mentoratul fiind recunoscut drept unul din cele mai răspândite. Astfel, mentoratul, fiind ancorat în programele de formare profesională devine un instrument orientat spre dezvoltarea carierei didactice. Scopul studiului dat rezidă în identificarea și configurarea ariei comportamentale a mentorului în învățământul superior. Modelul identificat va contribui la consolidarea competențelor profesionale și sporirea calității procesului educațional.

Cuvinte-cheie: arie comportamentală, mentorat, mentor, mentorabil, accelerare, consolidare, context, relaționare.

THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS THROUGH MENTORING ACTIVITIES

Given the dynamism of society, but also of the reforms in the educational system, the academic staff must adapt in record time to face their imperatives. The teaching process in which teachers are involved needs to be updated, accelerated and strengthened. In this context, we find that learning partnerships are becoming more and more present in the academic environment, mentoring being recognized as one of the most widespread. Thus, mentoring, being anchored in professional training programs, becomes a tool oriented towards the development of the teaching career. The purpose of this study resides in the identification and configuration of the mentor's behavioral framework in higher education. The identified model will contribute to strengthening professional skills and increasing the quality of the educational process.

Keywords: behavioral framework, mentoring, mentor, mentee, acceleration, consolidation, context, relationship.

Introducere

Transformările societale marchează profund toate domeniile de activitate umană. Un impact fluctuant între negativ și pozitiv atestăm și în sistemul educațional. Formator și dezvoltator de resursă umană de calitate, rezilientă schimbărilor fulminante, ecosistemul educațional, în globo, și cel superior, în stricto, reclamă, în același timp, și un capital uman performant care să asigure cererea de personal calificat.

Esența procesului educațional rezidă în asigurarea evoluției societății, susține profesorul universitar O.Dandara [7]. Iar cercetătoarea L. Cerguța susține că „promovarea în învățământ a capitalului uman de calitate devine o oportunitate orientată spre investiția în dezvoltarea profesională a cadrului didactic, aceasta devenind tot mai complexă pe fonul dinamicii sociale și profesionale, care solicită permanent noi răspunsuri, ajustări și adaptări” [4, pag. 5]. De asemenea, subscriem ideii că „strategiile de modernizare a formării și dezvoltării profesionale a cadrului didactic necesită permanent noi viziuni și completări pentru îmbunătățirea paradigmelor de dezvoltare profesională, inclusiv la locul de muncă” [Ibidem].

Astfel, în contextul modernizării pluridimensionale a ecosistemului educațional, se consolidează tot mai vădit o nouă dimensiune formativ - dezvoltativă a cadrelor didactice, și anume mentoratul.

Mentor și mentorat: delimitări conceptuale

Pornind de la etalarea câtorva clarificări conceptuale, ab initio, menționăm că abordarea *mentoratului* este în notă cu cadrul normativ în vigoare, mai exact: Codul Educației al Republicii Moldova (aprobat prin Legea nr.152 din 17.07.2014), Strategia „Educația- 2020”, aprobată prin HG nr. 994 din 14.11.2014, Strategia „Educația 2030” etc. Cadrul normativ sus-prezentat propune anumite explicații cu referire la câmpul semantic *mentor*, precum cele de: *mentor* și *mentorat*.

Respectiv, Codul Educației al Republicii Moldova, în art. 3, respectiv art. 58, reglementează semnificația conceptelor-cheie de *mentor* și *mentorat*, definindu-le după cum urmează:

a) *mentor* - „cadru didactic sau managerial experimentat, cu rol de îndrumător pentru alte cadre didactice sau manageriale, debutante sau cu experiență în profesie, care acordă sprijin pentru dezvoltarea personală și profesională” [6];

b) *mentorat* - „proces de îndrumare, ghidare, sprijinire a învățării, educării și/sau dezvoltării profesionale, desfășurat între mentor și o altă persoană, fiind bazat pe premisa implicării interactive a ambelor părți, a asumării obligațiilor ce le revin conform statutului deținut” [Ibidem].

O analiză diacronică a conceptului „mentor” ne permite să menționăm că, de facto, avem un exemplu de terminologizare a unității lexicale. Or, relația de mentorat a existat de secole, fiind amintită pentru prima dată în mitologia greacă, în *Odiseea* lui Homer, de unde aflăm că Ulise, mergând la război, își încredințează fiul, pe nume Telemachus, prietenului și consilierului său, al cărui nume era **Mentor**. În timp, prietenul lui Ulise, cu numele *Mentor*, devine profesor, model, consilier de încredere pentru Telemachus, iar relația dintre Mentor și Telemachus a ajutat la înțelegerea procesului inițial de mentorat [15].

Un număr impunător de cercetători, preocupați de subiectul mentoratului, fac referire la autoarea abordării tridimensionale al acestuia, Maryann Jacobi, care a identificat trei domenii de acțiune a mentorului, și anume: suport academic, personal și profesional [8]. Cercetătoarea propune cinci componente comune majorității paradigmatelor de mentorat clasic și anume:

1. În procesul de mentorat, mentorul oferă susținere și suport în vederea atingerii obiectivelor de dezvoltare de lungă durată ale celui mentorat;

2. Mentorul:

a) acordă sprijin emoțional și psihologic;

b) oferă asistență privind ghidarea în carieră și dezvoltare profesională;

c) reprezintă un model pentru discipol.

3. O relație de mentorat este reciprocă, fiind benefică atât pentru mentor, cât și pentru mentorabil;

4. Relația de mentorat necesită interacțiune directă între mentor și mentorabil în care are loc un schimb reciproc de informații;

5. Într-un cadru organizațional, o relație de mentorat se focusează pe principiul că mentorii etalează și demonstrează experiență, influență și realizări mai mari decât discipolii lor [Ibidem, p. 513].

Programele de mentorat academic, mecanisme de formare profesională

După cum am menționat mai sus, viteza fulminantă a dezvoltării tehnologiilor, imperatiile societății, situația pandemică care a determinat tranziția la instruirea online, forțează întreaga umanitate să se adapteze provocărilor globale, iar acest deziderat poate fi atins doar prin învățare, re-învățare, dar mai ales, co-învățare. Această situație îl plasează chiar și pe profesor, indiferent de vârstă și experiență, în ipostaza de *cel ce învață* („învățăcel”).

Remarcăm faptul că în Republica Moldova se distinge printr-un grad sporit de aplicativitate al *mentoratului academic informal* în raport cu cel formal. Discuțiile vizavi de *mentoratul informal* se intensifică atunci când se dezbate subiectul fezabilității și eficacității procesului dat. Or, procesul, în care colegii mai experimentați – mentorii îi ajută pe cei mai puțin versați în domeniu, este perceput ca unul mai puțin productiv, deoarece este dificil de cuantificat valoarea, cantitatea, dar și calitatea ghidării [11]. În plus, cercetătoarea E. Losîi, în urma studiilor realizate în domeniul mentoratului la noi în țară, constată că au fost depuse eforturi sporadice, dezorganizate, în realizarea mentoratului, iar mentorii nu au beneficiat de o formare specială în acest sens [10].

Pornind de la premisa că mentoratul este considerat una dintre activitățile de dezvoltare profesională oferite profesorilor pe o perioadă variabilă de timp, acesta urmărește câteva obiective, printre care amintim: actualizarea practicii didactice, consolidarea competențelor de predare și o condiție favorabilă ce asigură tranziția și integrarea profesională. Totuși, procesul de mentorat și schimbul de experiență între cadrele didactice, după cum este stipulat în *Strategia de dezvoltare „Educația 2030”* este neglijat, astfel, valorificarea acestuia devine o prioritate națională [14].

De asemenea, mai menționăm că activitatea de mentorat este conceptualizată în *Regulamentul cu pri-*

vire la instituționalizarea activității de mentorat în învățământul general [12], nefiind reglementată în învățământul superior.

Un proces de mentorat *formal* poate fi asigurat de un mecanism ancorat într-un program de formare continuă care conturează un cadru formal structurat și organizat. Un program de mentorat reprezintă o platformă propice pentru a exersa multiple experiențe de învățare. De asemenea, mentorii oferă multiple oportunități de comunicare și cooperare, relaționare, schimb de experiențe și practici pedagogice, dar și valorificări ale expertizei în domeniul de formare profesională. Astfel, procesul de formare continuă, fiind orientat spre atingerea unui nivel înalt de profesionalism și competență devine nu doar o oportunitate, ci și o responsabilitate, atât personală, cât instituțională, inclusiv în sistemul educațional. În opinia noastră, integrarea programelor de mentorat în școala superioară va asigura un dinamism de învățare pe tot parcursul vieții.

Din acest motiv, subscriem viziunilor înaintate de cercetătorii D. Clutterbuck și D. Magginson, co-fondatorii *Consiliului European de Mentorat și Coaching*, care afirmă că mentoratul reprezintă ajutorul oferit unei persoane prin tranziții de cunoștințe, activități sau reflecții [5].

Multe programe de mentorat formale urmează modelul elaborat și propus de cercetătoarea K. Kram, care analizează rolurile mentorului într-un context organizațional din două perspective: *ghidarea în carieră* și *oferirea suportului psihosocial*.

Pentru profesoara K. Kram, *ghidarea în carieră* corespunde „aspectelor relației care promovează avansarea în carieră a celui mentorat, și anume: facilitare, expunere și vizibilitate, coaching, protecție și propunerea sarcinilor orientate spre dezvoltare, performanță, progres” [9, p. 613]. Cu privire la *asistența psihosocială*, aceasta vizează acele aspecte ale relației, care „consolidează identitatea, sentimentul de competență și eficacitate profesională” [Ibidem, p. 614], și anume: oferirea unui model de urmat, acceptare și confirmare, consiliere și prietenie.

Mai mult, cercetătoarea K. Kram susține că mentoratul reprezintă una dintre cele mai răspândite și eficiente paradigme folosite în instruirea profesorilor, relație ce avantajează ambii participanți (profesor-discipol). În timp ce mentorabilul este ghidat și îndrumat, mentorul îi lasă o moștenire acestuia, iar ca rezultat, să câștige din experiențele celui îndrumat [Ibidem].

Unul dintre elementele-cheie ale programului de mentorat îl constituie identificarea profesiogramei mentorului. În contextul menționat, ne-am propus să configurăm o astfel de profesiogramă prin prisma ariei comportamentale a mentorului. Astfel, am configurat *aria comportamentală a mentorului*, axată pe câteva dimensiuni: relaționare, comunicare, expertiză profesională și expertiză didactică, prezentarea căreia o detaliem în continuare.

Dimensiunea de *relaționare* este fundamentată pe abilitatea mentorului de a interacționa, de o manieră profesionistă cu discipolul. Modalitatea de relaționare a mentorului cu discipolii influențează acțiunile și faptele acestora. Pentru un mentor, este important să exploreze propria atitudine profesională în ceea ce privește:

- a) felul în care îi abordează pe ceilalți, dar și felul cum interacționează cu ei;
- b) cum îi poziționează pe ceilalți în raport cu sine, analizându-și obiceiurile, prejudecățile;
- c) propriile sentimente și emoții;
- d) conștientizarea acestui proces și impactul asupra rolului de mentor [1, p. 16].

Activitățile de mentorat se stabilesc într-un cadru etic și relațional, permițând celor mentorați să-și dezvolte abilitățile relaționale, antrenându-i în utilizarea practicilor maieutice [2].

Dimensiunea de *comunicare* vizează transferul de informații de la mentor la mentorabilul-receptor. Prin urmare, abilitățile de comunicare bine conturate ale mentorului vin să faciliteze procesul de ghidare, prin motivarea și oferirea feedbackului constructiv. Într-o relație de mentorat, prin comunicare se dorește atingerea obligatorie a trei obiective majore: realizarea sarcinilor propuse, împărtășirea emoțiilor și gândurilor și dezvoltarea relației [3].

Raporturile comunicaționale verbale, nonverbale și para verbale sunt influențate de un șir de factori, printre care: tipul interlocutorilor, contextul în care se află actanții etc. Procesul de comunicare este orientat spre stabilirea obiectivelor și necesităților în vederea optimizării procesului de învățare al formabililor.

Dimensiunea *expertizei în domeniul de formare profesională* este orientată spre cunoașterea domeniului de formare profesională din perspectiva elementelor inovatoare, deținerea cunoștințelor fundamentale și de specialitate. Tot acest conglomerat contribuie la sporirea nivelului de competență și profesionalism al viitorului mentor. Mentorii sunt recunoscuți pentru expertiza în domeniul de formare profesională cu o vizibilitate socială credibilă, abilități profesionale ce facilitează dezvoltarea încrederii în sine, autostima și simțul eficacității când este vizat domeniul profesional.

Dimensiunea *expertizei pedagogice* este marcată de faptul că mentorii manifestă un interes sporit pentru sprijinul profesional și dinamismul pedagogic. Cunoștințele privind conținutul pedagogic, potrivit psihologului educațional american, L.S. Shulman, reprezintă îmbinarea celor două abilități importante necesare cadrului didactic: cunoștințe teoretice și metode pedagogice pe care le împărtășesc discipolilor:

- pregătirea materialelor prin examinarea și interpretarea critică;
- reprezentarea ideilor într-un mod ușor de perceput;
- selectarea strategiilor, metodelor și modalităților de predare;
- adaptarea pregătirii la caracteristicile formabililor;
- prezentarea materialelor [13].

Experiența și expertiza pedagogică a mentorului îi va ajuta pe colegii cu mai puțină experiență să își actualizeze și îmbunătățească cunoștințele, competențele și performanța didactică prin oferirea de noi strategii de instruire. În plus, etalarea unui comportament ce inspiră încredere și profesionalism, o satisfacție crescută privind activitatea didactică și sporirea auto eficienței oferă oportunități de colaborare și co-învățare prin discuții, dezbateri și reflecții asupra activității didactice.

Aceste dimensiuni comportamentale ale mentorului constituie un model de consolidare a abilităților de relaționare-comunicare, a competențelor profesionale și personale ale mentorabililor. Prin fortificarea acestora, cadrele didactice mentorate vor putea crea noi contexte de învățare, dictate de imperatiile secolului, precum învățarea bazată pe probleme/proiecte, învățarea bazată pe studiul de caz, învățarea prin descoperire, experiențială, prin cooperare etc., dar și mai important, vor fi capabili să acționeze în aceste contexte noi.

Concluzii

Profesorii sunt resurse valoroase în educație, iar performanța în predare reprezintă o condiție sine qua non în îmbunătățirea sau reformarea educației. Programele de mentorat în formarea profesională reprezintă un instrument simplu și natural de a învăța unii de la alții și unii cu alții. La fel, mentoratul este o oportunitate pentru dezvoltare personală, cât și profesională ale cadrelor didactice. Fiind orientate spre consolidarea, actualizarea și accelerarea competențelor de predare, va spori prestigiul și statutul profesional al cadrului didactic. De asemenea, se dorește ca mentoratul să devină o platformă eficientă cu influențe formative asupra diversificării practicii didactice, calității predării, influenței semnificative asupra nivelului și profunzimii de învățare a dascălilor. În consecință, prestigiul profesiei didactice să crească la nivel de țară și de societate.

Referințe:

1. A Teacher's Guide to Effective Mentoring. https://education.nt.gov.au/_data/assets/pdf_file/0011/427583/2017_teachers_guide_to_effective_mentoring.pdf (accesat la 04.03.2023).
2. ADAM, H. Implémentation d'un programme de mentoring pour favoriser le maintien de tous les talents au sein de l'UCL. Analyse et proposition d'un modèle. UCLouvain, 2016.
3. BOTTOMLEY, L. Communicating With your Mentee. Michigan State University Extension, 2012. https://phys.washington.edu/sites/phys/files/documents/grad/phd_mentorcommunicationwd.pdf (accesat la 02.02.2023).
4. CERGUȚA, L. Elemente metodice de promovare a mentoratului în ÎPT. Chișinău: IP Centrul de Excelență în Economie și Finanțe, 2021, 77 p.
5. CLUTTERBUCK, D., MEGGINSON, D. Mentoring Executives and Directors, 2007.
6. Codul Educației al Republicii Moldova. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110112&lang=ro (accesat la 17.01.2023).
7. DANDARA, O. Ghidarea în carieră: repere conceptuale determinate de contextul socioeconomic al procesului educațional. În: *Didactica Pro, Revistă de teorie și practică educațională*, 2012, Nr. 2-3, p. 12-17. ISSN 1810-6455.

8. JACOBI, M. Mentoring and undergraduate academic success: a literature review. In: *Review of Educational Research*, Vol. 61, Nr. 4, 1991, p. 505-532.
9. KRAM, K. E. Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life. 1985. DOI: 10.2307/2392687.
10. LOSÎI E. Rolul mentoratului în cariera profesională, 2014.
11. Mentoring Beginning Teachers. *Program Handbook. Alberta Teachers' Association*. <http://ncee.org/wp-content/uploads/2017/01/Alb-non-AV-18-ATA-Mentoring-beginning-teachers.pdf> (accesat la 10.03.2023).
12. Regulamentul cu privire la instituționalizarea activității de mentorat în învățământul general. <https://chisinau-edu.md/wp-content/uploads/2021/02/Regulamentul-cu-privire-la-instituționalizarea-acțiunilor-de-mentorat.pdf> (accesat la 20.02.2023).
13. SHULMAN, L.S. Knowledge and Teaching: Foundations of the New Reform. *Harvard Educational Review*, 57 (1), 1-22 In *Mentoring and Developing Pedagogical Content Knowledge in Beginning Teachers*, 1987.
14. Strategia de dezvoltare „Educația 2030”. https://ipp.md/wpcontent/uploads/2022/02/Strategia_Versiunea_03_2022-02-08.pdf (accesat la 12.03.2023).
15. SUMMER-EWING, D. Mentoring: A vital ingredient for career success. In *102nd Annual Convention of the American Psychological Association*, Los Angeles, CA. 1994.

Date despre autor:

Elena GOGOI, Universitatea Tehnică a Moldovei.

E-mail: elena.gogoi@faf.utm.md

ORCID: 0000-0002-4159-3477

Prezentat la 01.04.2023