

**ANALIZA NEVOILOR DE FORMARE
A PROFESORILOR MENTORI ȘI DEBUTANȚI
ÎN PROCESUL EVOLUȚIEI ÎN CARIERĂ**

ELENA STOICHICI (IAVORSCHI)

**ANALIZA NEVOILOR DE FORMARE
A PROFESORILOR MENTORI ȘI DEBUTANȚI
ÎN PROCESUL EVOLUȚIEI ÎN CARIERĂ**



EDITURA UNIVERSITARĂ
București

Colecția ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI

Referenți științifici: Prof. Dr. Univ. Marin Manolescu

Redactor: Gheorghe Iovan
Tehnoredactor: Ameluța Vișan
Coperta: Monica Balaban

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.) și inclusă de Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (C.N.A.T.D.C.U.) în categoria editurilor de prestigiu recunoscut.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
STOICHICI (IAVORSCHI), ELENA

Analiza nevoilor de formare a profesorilor mentori și debutanți în procesul evoluției în carieră / Elena Stoichici (Iavorschi). - București :

Editura Universitară, 2023

Conține bibliografie

ISBN 978-606-28-1620-9

37

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786062816209

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare

Copyright © 2023

Ediția Universitară

Editor: Vasile Muscalu

B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, București

Tel.: 021 – 315.32.47

www.editurauniversitara.ro

e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuție: tel.: 021.315.32.47/ 0745 200 718/ 0745 200 357

comenzi@editurauniversitara.ro

www.editurauniversitara.ro

CUPRINS

INTRODUCERE	9
CAPITOLUL I – MENTORATUL ÎN EDUCAȚIE. CONTEXTUALITATE LEGISLATIVĂ ȘI EDUCAȚIONALĂ	11
1.1. Mentoratul – o soluție pentru îmbunătățirea calității educației	11
1.2. Direcții europene privind mentoratul în educație	15
1.3. Mentoratul în România în contextul actual.....	18
CAPITOLUL II – ATRIBUTELE PROFESORILOR MENTORI ȘI DEBUTANȚI. IMPORTANȚA UNEI BUNE COLABORĂRI ÎN ACTIVITATEA DE MENTORAT	24
2.1. Funcțiile și responsabilitățile mentorului	24
2.2. Funcțiile și responsabilitățile profesorului debutant.....	33
2.3. Relația mentor debutant, o relație dinamică	37
CAPITOLUL III – ANALIZA NEVOILOR DE FORMARE ALE PROFESORILOR AFLAȚI LA ÎNCEPUT DE DRUM ÎN CARIERA DIDACTICĂ.....	50
3.1. Nevoile de formare a profesorului stagiar - punct de plecare în activitatea de mentorat	50
3.2. Tipologia nevoilor de formare	52

3.3. Nevoia de formare în domeniul proiectării, realizării și evaluării activității didactice (componenta pedagogică)	56
---	----

CAPITOLUL IV – STRATEGII DE COMUNICARE ALE ACTORILOR IMPLICATI ÎN PROGRAMUL DE MENTORAT 66

4.1. Aspecte generale și particularități ale comunicării mentor-debutant.....	66
4.2. Elementele structurale ale comunicării mentor-debutant	75
4.3. Modalități de comunicare mentor - debutant.....	82
4.3.1. <i>Comunicarea interpersonală</i>	82
4.3.2. <i>Comunicarea nonverbală</i>	85
4.3.3. <i>Comunicarea verbală</i>	89
4.4. Factori stimulatori ai comunicării în relația mentor-debutant.....	93
4.4.1. <i>Factori stimulatori de natură psihologică</i>	93
4.4.2. <i>Factori stimulatori de natură pedagogică</i>	97
4.4.3. <i>Factori stimulatori de natură socială</i>	103
4.5. Factori perturbatori ai comunicării mentor - debutant ...	105

CAPITOLUL V – DIFICULTĂȚI ȘI PROVOCĂRI ÎNTÂMPINATE ÎN PERIOADA DE DEBUT PROFESIONAL 113

5.1. Reținerea profesorilor debutanți în sistemul de învățământ	113
5.2. Dificultăți și provocări întâmpinate de profesorii aflați la început de drum	116
5.3. Soluții propuse de cercetători și specialiști în domeniul educației.....	125

CAPITOLUL VI – MENTORATUL ÎN TIMPUL PANDEMIEI DE COVID 19. AVANTAJE, LIMITE, RECOMANDĂRI	127
6.1. Dificultăți în relațiile dintre profesorii mentori și debutanți desfășurate în mediul online	128
6.2. Competența digitală profesională a profesorilor mentori și debutanți	135
6.3. Cunoștințe pedagogice TIC. Utilizarea în predare – învățare	137
6.4. Competența digitală profesională a profesorilor mentori	139
6.5. Avantajele, limite și recomandări în mentoratul online	141
CONCLUZII	147
BIBLIOGRAFIE	151

INTRODUCERE

Cadru didactic trebuie să se adapteze rapid la noile solicitări apărute în sistemul educațional. Acesta trebuie să își perfecționeze permanent cunoștințele atât în domeniul în care predă cât și în pedagogie și să își dezvolte competențele de comunicare.

Nevoia de formare a cadrelor didactice apare ca rezultat al evoluțiilor din planul curriculumului educațional și din planul nevoilor de educație și totodată ca urmare a exigențelor privind adaptarea competențelor întregului personal didactic la schimbările/modificările apărute în procesul de învățământ.

Formarea continuă a cadrelor didactice este imperios necesară indiferent dacă acestea, cadrele didactice - sunt mentori sau debutanți și indiferent de ciclul de învățământ în care activează (preșcolar, primar, gimnazial, liceal, vocațional etc.).

Cucoș C., (2022) atrage atenția asupra faptului că problematica formării corpului profesoral este „intrinsec legată” de reformarea educației atât din punct de vedere a proiecției instituționale cât și la nivel de derulare procesuală.

În elaborarea programelor de formare a cadrelor didactice trebuie să se țină cont de câteva principii care stau

la baza formării continue și dezvoltării profesionale a personalului didactic și anume: principiul adaptabilității, principiul egalității de șanse, principiul calității, principiul transversabilității competențelor, principiul convergenței și principiul complementarității (Ezechil & colab., 2013).

O pregătire de înaltă calitate a cadrelor didactice, ce are la bază în sistem integrat de formare inițială, stagiatură și dezvoltare profesională, este absolut necesară pentru a răspunde problemelor actuale și cerințelor pe care le vor întâmpina pe parcursul vieții lor profesionale.

Spuneam că este nevoie de formare continuă pentru cadrele didactice indiferent de vechimea acestora la catedră. Prin urmare, pentru a se integra și comunica cu managerii și cadrele didactice în cadrul unității școlare un **profesor debutant** are nevoie de programe de formare, iar **mentorul** trebuie să participe periodic la diverse programe de formare pentru a putea oferi suportul necesar debutanților ale căror nevoi apar odată cu schimbările apărute în sistemul educațional.

CAPITOLUL I

MENTORATUL ÎN EDUCAȚIE. CONTEXTUALITATE LEGISLATIVĂ ȘI EDUCAȚIONALĂ

1.1. Mentoratul – o soluție pentru îmbunătățirea calității educației

Putem spune că fiecare dintre noi ne începem viața în postura de discipol având ca mentori proprii părinți. Devenirea personalității noastre este influențată de calitățile celor care ne îndrumă de-a lungul vieții. La formarea unei persoane adulte educate, pregătită să răspundă provocărilor vieții, contribuie un proces de mentorizare realizat conștient sau inconștient.

Din punct de vedere etimologic, termenul **mentor** vine de la numele unui personaj din epopeea Odiseea a lui Homer. Mentor, era prietenul loial al lui Ulise, căruia, acesta din urmă i-a încredințat educația lui Telemac, fiul său.

Ca activitate socio-umană, **mentoratul** a apărut la începutul secolului XX, în domeniul economic cu scopul profesionalizării noilor angajați. Apoi s-a răspândit în

domeniul antreprenoriatului și al managementului devenind un factor esențial, o condiție pentru dezvoltarea și avansarea în cariera profesională.

Ulterior, **mentoratul în educație** a devenit un subiect amplu analizat și dezbătut în literatura de specialitate. Spre sfârșitul secolului XX, mai precis în anii '80, specialiștii americani au văzut mentoratul ca pe un instrument eficient în educarea viitoarelor cadre didactice dar și ca pe o soluție de reformare a profesiei didactice. Astfel, mentoratul a fost introdus în programele de inducție, în primii ani de activitate didactică, pentru a reduce fenomenul de abandon apărut în rândul cadrelor didactice debutante care părăseau profesia după doar un an sau doi de activitate. De asemenea, termenul **mentor** este inserat în educația modernă în „abordarea interdisciplinară a cercetătorilor din domeniile științelor educației a conceptelor educația adulților, educație continuă, educație permanentă” (*Studia Universitatis Moldaviae*, 2015).

Cercetătorul (M. Ștefan, 2006) oferă termenului mentor conotație educativă:

1. persoană care servește drept model tinerilor, sfătuitoare ale cărui îndrumări sunt urmate și care exercită, astfel, o influență educativă;

2. cadru didactic de la școala de aplicație, sub îndrumarea căruia studenții sau elevii care se pregătesc pentru profesia didactică fac practică pedagogică; mentorul sprijină și activitatea de formare continuă profesorilor debutanți.

E. Torrance (apud Pânișoară, 2006) subliniază că „prezența sau absența unui mentor provoacă o diferență ce nu poate fi atribuită întâmplării”. În cercetările sale, același psiholog (apud Chișiu, 2011) explică importanța mentorului în spatele individului și în dezvoltarea carierei profesionale: „carierile fără mentori sunt semnalate de problematică specifică caracterizată prin: lipsa entuziasmului și țelurilor concrete, teama de conformism, probleme emoționale cauzate de teama de a nu reuși”.

Potolea și Noveanu (apud Dima & Cobeț, 2007) explică conceptul de mentor: „În sens larg, mentorul este o persoană care ajută pe cineva să se dezvolte prin învățare, iar în sens restrâns – un profesionist care lucrează cu o persoană, un grup sau o organizație pentru dezvoltarea personală sau organizațională”.

În opinia cercetătoarei Suzanne Faure (apud Avram & Cooper, 2008) mentoratul reprezintă relația dintre un individ care își împărtășește cunoștințele, experiența și înțelepciunea și cu un alt individ, care este beneficiarul acestui schimb pentru a-și îmbogăți experiența profesională. Newby și Corner (apud Ezechil & colab., 2013) întărește ideea conform căreia mentoratul trebuie să se bazeze pe dorința mentorului de a ajuta: „mentoratul este o relație dinamică între o persoană care dorește să învețe și alta dornică s-o ajute și s-o ghideze”.

Goff și Torrance (apud Chișiu, 2011) descrie mentoratul ca fiind un suport din punct de vedere psihologic pentru discipol, prin posibilitatea de a fi ascultat. Discipolul

poate să-și exprime ideile, să le probeze și să le modifice. Astfel, mentoratul este un proces multidimensional de orientare și sprijinire al unui nou profesor.

Păun și Ezechil (2013) definesc clar activitatea de mentorat: „activitate ce pune în evidență stabilirea unei relații între un expert și un novice/începător/debutant. Cel dintâi, mentorul, se oferă în primul rând pe sine ca resursă de formare. El devine un model de profesionist, demn de urmat, care creează condiții de învățare profesională integrată în contextul adecvat”. Putem deduce de aici că mentoratul este o relație care are ca scop dezvoltarea profesională, academică sau personală a învățăcelului, cu ajutorul unui supervisor adult.

Despre necesitatea unui mentor vorbește și Szekely (2015) în cartea „Formula Măiestriei – 7 pași de la ucenic la maestru”. Acesta prezintă o formulă a măiestriei în care prezența mentorului are o pondere destul de mare. Formula conține cinci elemente: mediul, mentorul, metoda, munca și mentalitatea. Contează cantitatea și ordinea acestor elemente. Așadar, pentru a ajunge la ceea ce vrei să obții, trebuie să dedici 25% din timp mentorului, 25% învățării metodei și 50% muncii individuale.

Măiestrie = mediu x (25% mentor + 25% metodă + 50% muncă) x mentalitate

Persoana mentorată, care beneficiază de serviciile mentorului, poartă denumirea de discipol, novice, ucenic:

„1. Persoană care primește învățătura de la un maestru pe care, adesea, o continuă și o dezvoltă;

2. Persoană care adoptă, urmează și continuă doctrina, principiile cuiva”, iar activitatea de formare a discipolilor este definită „discipolat” (Dima & Cobeț, 2007).

Prin urmare, putem spune că, în contextul educațional, mentoratul reprezintă o relație profesională de colaborare pe o perioadă determinată, bazată pe încredere reciprocă, deschidere și empatie, stabilită între un profesor mai experimentat și un profesor debutant, cu scopul sprijinirii acestuia la debutul în carieră.

1.2. Direcții europene privind mentoratul în educație

Programele de mentorat educațional au fost văzute ca o soluție privind îmbunătățirea calității educației, dar și ca un lucru necesar în procesul de adaptare a profesorului la reformele din sistemul educațional. Prin urmare, statele europene dețin o experiență vastă în ceea ce privește implementarea programelor de mentorat educațional începând cu Marea Britanie.

În Concluziile Consiliului Europei din 26 noiembrie 2009 privind dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și a directorilor unităților de învățământ s-a reiterat ideea de a depune eforturi pentru ca „toate cadrele didactice debutante să primească sprijin în primii ani de carieră; să se pună accent pe abordare reflexivă atât a cadrelor nou calificate, cât și a celor cu experiență; evaluarea periodică a