



CASA CORPULUI
DIDACTIC
MEHEDINȚI

REVISTĂ INTERNAȚIONALĂ

EDUCAȚIA

FĂRĂ FRONTIERE

Nr. 16, mai 2022

Conferința Internațională

„Dimensiunea europeană a alternativelor
educaționale în context formal și nonformal”

-  I Mentorat și leadership în contextul mentalității deschise în educație
-  II Mentoratul în cariera didactică, pentru o arhitectură curriculară centrată pe competențe

ISSN 2810-224X
ISSN-L 2343-791X



CASA CORPULUI
DIDACTIC
MEHEDINȚI

EDUCAȚIA FĂRĂ FRONTIERE

NR. 16, MAI 2022

Colectivul de redacție

*Alin-Gabriel Roateș
Alexandru Istodor
Beatrice-Ani Popescu
Simona-Mihaela Sbrencă
Ana-Nicoleta Nicola*

Editor

Informatician C.C.D. Mehedinti - Alexandru ISTODOR

Editura Școala Mehedintiului:

Casa Corpului Didactic Mehedinti

Drobeta Turnu Severin, str. Calomfirescu nr. 94

Tel./Fax 0252 321 537

E-mail: contact@ccdmehedinti.ro

ccdmehedinti@gmail.com






www.ccdmehedinti.ro ; <https://ccdmh.ro/>


NOTĂ: Răspunderea pentru conținutul materialelor revine în exclusivitate autorilor!

ISSN 2810-224X



ISSN-L 2343-791X


CUPRINS




-  **MENTORATUL ÎN CARIERA DIDACTICĂ** 8
- Delia-Gabi ALECSANDRU*
Școala Postliceală Sanitară,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinți
-  **MENTORING ACTIVITY-QUALITIES OF PROFESSOR** 12
- Emilia ALEXANDRU*
Grădinița cu Program Prelungit Nr. 21,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinți
-  **MENTORUL ÎN DEZVOLTAREA CARIEREI DIDACTICE
PENTRU DEBUTANȚI** 14
- Sabina-Mihaela AMZA*
Școala Gimnazială Nr. 15,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinți
-  **MENTORATUL ÎN PREDAREA CENTRATĂ PE COMPETENȚE** 17
- Ana-Maria APOSTOLIE*
Școala Gimnazială Găgești,
Balotești, județul Vrancea
-  **ROLUL MENTORATULUI ÎN DEZVOLTAREA
PROFESIONALĂ A CADRELOR DIDACTICE** 21
- Carmen-Florentina ARMEANU*
Școala Gimnazială Popești,
Golești, județul Vâlcea

-  **MENTORATUL ÎN CARIERA DIDACTICĂ** 25
- Gabriela Roxana, BONDOC*
Colegiul Național Pedagogic „Ștefan Odobleja”,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinti
-  **CONCEPTUL DE STRATEGIE ÎN
ACTIVITATEA DE MENTORAT** 28
- Nela-Letiția BOȘTINĂ*
Liceul Tehnologic „Domnul Tudor”,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinti
-  **PROFILUL UNUI MENTOR DE SUCCES** 31
- Mariana CÎLȚARU*
Școala Gimnazială Nr. 1 „George Uscătescu”,
Târgu Cărbunești, județul Gorj
-  **STILURI DE LEADERSHIP** 34
- Ionelia CIRSTEA*
Grădinița cu Program Prelungit Nr. 21,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinti
-  **MENTORATUL ÎNTRE PROFESORI** 38
- Roxanda Emilia DIACONESCU*
Școala Gimnazială Nr. 15,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinti
-  **LEADERSHIP ÎN EDUCAȚIA ROMÂNEASCĂ CONTEMPORANĂ** 41
- Ana-Amalia DOBRE*
Școala Gimnazială Nr. 5,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinti

-  **RELAȚIA DINTRE ȘCOALĂ, FAMILIE ȘI SOCIETATE** 44
Marilena-Cristina DOGARU
Liceul Tehnologic Metalurgic,
Slatina, județul Olt
-  **MENTORAT VS LEADERSHIP** 46
Liliana Andreea FLORICICĂ
Școala Gimnazială „Dimitrie Grecescu”,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinți
-  **ACTIVITATEA DE MENTORAT – PARADIGME EDUCAȚIONALE** 49
Victoria GOLEA
Școala Gimnazială Sânmihaiu Român,
județul Timiș
-  **THE ROLE OF THE TEACHER IN THE FORMATION
OF THE STUDENT PERSONALITY** 54
Claudia HANȚESCU
Școala Gimnazială Șimian,
Județul Mehedinți
-  **IMPROVING MENTORING PRACTICES
THROUGH COLLABORATIVE CONVERSATIONS** 58
Claudia-Venera ILESCU
Grădinița cu Program Prelungit Nr. 21,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinți
-  **EXPRESIA MENTALITĂȚII DESCHISE ÎN EDUCAȚIE** 60
Daniela-Monica ÎMPUȘCĂTOIU
Școala Gimnazială „Petru Dumitriu”,
Orșova, județul Mehedinți

-  **MENTORATUL - INFLUENȚA MEDIULUI ONLINE
ÎN PREGĂTIREA CONTINUĂ A CADRELOR DIDACTICE** **62**
- Roxana-Mihaela LUCA
Colegiul Național „Ștefan cel Mare”,
Târgu-Neamț, județul Neamț*
-  **MENTORATUL - MODALITATE DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A
PERFORMANȚELOR ȘCOLARE** **65**
- Lenuța MÎNDRECI
Liceul Tehnologic „Domnul Tudor”,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinți*
-  **DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR PROFESIONALE
ÎN CADRUL ACTIVITĂȚILOR DE MENTORAT DIDACTIC** **67**
- Ana-Nicoleta NICOLA
Școala Gimnazială „Mihai Viteazu”,
Strehaia, județul Mehedinți*
-  **PROFESORUL - MENTOR, CONFIDENT, PRIETEN,
FACTOR FUNDAMENTAL ÎN FORMAREA
PERSONALITĂȚII ELEVULUI** **70**
- Constantin NOIMAIER
Școala Gimnazială Șimian,
Județul Mehedinți*
-  **MENTORATUL ÎN CARIERA DIDACTICĂ** **73**
- Florica ORZA
Grădinița cu Program Prelungit „Sf. Stelian”,
Moldova Nouă, județul Caraș Severin*

-  **CARACTERISTICILE UNUI MENTORAT DE SUCCES** 76
- Liliana PĂUNESCU*
Colegiul Național Pedagogic „Ștefan Odobleja”,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinți
-  **IMPORTANȚA UNUI MENTOR ÎN DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ** 78
- Mirela RADA*
Școala Gimnazială Nr. 15,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinți
-  **TEHNICI LUDICE ȘI DRAMATICE ÎN EDUCAȚIE** 82
- Daniela RAICU*
Palatul Copiilor Drobeta Turnu Severin,
Județul Mehedinți
-  **PROFESIONALIZAREA CARIEREI DIDACTICE PRIN ACTIVITĂȚI DE MENTORAT** 85
- Alin-Gabriel ROATEȘ*
Casa Corpului Didactic Mehedinți
-  **THE IMPORTANCE OF MENTORSHIP IN ONLINE CLASSES** 89
- Delora Ginetă ROȘU*
Școala Gimnazială Topliceni,
Județul Buzău
-  **IMPORTANȚA MENTORATULUI ÎN PROCESUL DE FORMARE A CADRELOR DIDACTICE** 91
- Nicolae ȘERBAN*
Colegiul Național Economic „Theodor Costescu”,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinți

-  **MODALITĂȚI DE REALIZARE A MENTORATULUI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PREȘCOLAR** 94
- Elena Cristina STANCIU*
Grădinița cu Program Prelungit Nr. 21,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinti
-  **TESTELE PREDICTIVE - REPERE PENTRU IDENTIFICAREA CAPACITĂȚII DE RECEPTARE A ELEVILOR ÎN FUNCȚIE DE VÂRSTĂ** 96
- Amalia TĂCULESCU*
Palatul Copiilor Drobeta Turnu Severin,
județul Mehedinti
-  **LEADERSHIP ÎN EDUCAȚIE** 98
- Simona Elena TRONCEA*
Centrul Județean de Resurse și
Asistență Educațională Mehedinti

MENTORATUL ÎN CARIERA DIDACTICĂ

DELIA-GABI ALECSANDRU
ȘCOALA POSTLICEALĂ SANITARĂ,
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

Mentors represent an identifiable professional category among the teaching positions that are exercised in the school environment. The main mission of this professional category is to facilitate the process of professional integration of beginners in the educational units in which they work. Socio-professional insertion is a necessary process of integration and adaptation for any organizational and professional field. The quality of the mentoring activity decisively influences the main decisions that a beginner makes after the first contacts with the school. The mentoring process will contribute to changing the entire professional climate of the school institution. The involvement of experienced teachers and the entire school management in supporting beginners will strengthen the teachers' confidence in acquiring the necessary professional skills and in the success of the instructional-educational process. The competency profile of the professional insertion mentor corresponds to the activities that he / she will carry out together with the beginning teachers in the professional insertion process. The experience and professional qualities of the teacher who will become a mentor will help him to develop an effective plan to guide beginners. In this context, it becomes very important how he acquires the necessary skills that will qualify him for this status.

Conceptul de mentorat este folosit în România de puțin timp. Varianta mentoratului corespunde mult mai bine nevoilor momentului. Experiența directă din mediile profesionale cât și cercetarea educațională au pus în evidență faptul că a fi mentor este o sarcină destul de dificilă și că îndeplinirea rolurilor aferente nu mai poate fi lăsată pe seama intuiției și a tatonărilor.

Formarea pentru a deveni mentor devine o necesitate asociată cu îndeplinirea unor sarcini și atribuții specifice și specializate. Ca tip de activitate specifică, mentoratul este văzut ca un proces a cărui esență constă în transmiterea abilităților și informațiilor de la persoane cu experiență către debutanți. Pe de altă parte, activitatea de mentorat presupune o relație într-o

continuă schimbare între o persoană cu experiență și o persoană la început de carieră, dornică să învețe.

Mentorii reprezintă o categorie profesională desemnată, de obicei, sub denumirea „îndrumători de practică pedagogică”. Mentorii reprezintă o categorie profesională reală, identificabilă între funcțiile didactice ce se exercită în mediul școlar. Principala misiune a acestei categorii profesionale este aceea de a facilita procesul integrării profesionale a debutanților în unitățile școlare de învățământ în care își desfășoară activitatea. Inserția socioprofesională constituie un proces necesar de integrare și adaptare pentru orice domeniu organizațional și profesional, nu doar pentru cel educațional. Inserția socioprofesională este un proces de durată.

Inserția socioprofesională poate fi considerată un proces de devenire profesională. Este mai mult decât o simplă integrare sau adaptare, este o afiliere a cărei bază este atașamentul. În literatura de specialitate se menționează patru etape ale dezvoltării profesionale a cadrului didactic debutant în perioada primului său an de activitate. Prima perioadă este caracterizată cu precădere de euforia începutului. Etapa a doua se caracterizează prin preocupări profesionale generate de exigențele activității educaționale: aspecte curriculare și metodologice specifice. Etapa următoare poate genera un început de criză, dacă problemele cu care s-a confruntat în etapa anterioară nu au avut rezolvări adecvate. În această etapă profesorul începător începe să trăiască un stres. Ultima etapă este cea a supraviețuirii sau a eșecului recunoscut și asumat. Inserția socioprofesională a cadrului didactic debutant poate fi realizată în două moduri interdependente: o inserție formală, de tip normativ, care presupune familiarizarea acestuia cu principalele aspecte instituțional-normative ale școlii și ale activității școlare; cealaltă modalitate este o inserție mai degrabă informală și reflexivă. Ambele trebuie realizate de către mentor. Inserția de tip dominant normativă se realizează prin programe structurate și planificate. Inserția reflexivă se realizează prin modalități mai puțin structurate, care sunt contextualizate și personalizate. Cele două modalități menționate permit mentorului ca în activitatea sa cu debutanții să păstreze și să realizeze un echilibru între cerințele instituționale și așteptările și nevoile debutantului.

Cercetările referitoare la etapele carierei profesionale a cadrelor didactice descriu perioada de debut profesional ca pe o perioadă plină de incertitudini și ambiguități. Este o perioadă de explorare și tatonare, în care se întrepătrund stări de entuziasm, bucurie, mândrie profesională cu incertitudini, disconfort psihologic, relațional și profesional, tendințe de a renunța. Una dintre sarcinile mentoratului este de a realiza, pe lângă programele structurate instituțional, activități de inserție profesională personalizate și contextualizate. Acest lucru înseamnă să cunoască nu doar nevoile și așteptările debutanților, ci să introducă în relația sa cu aceștia modalități bazate pe istoriile de viață, pe aspectele biografice. Activitatea de mentorat este un proces interactiv complex, prin care persoana care îndeplinește rolul de mentor furnizează sprijin, încredere și îndrumare tânărului mentorat, pentru ca acesta să se dezvolte până la a deveni autonom, liber de crispările date de preamultul întrebărilor fără răspuns și capabil ca, încrezător în propriul succes, să fie capabil de a transmite aceeași încredere motivantă elevilor săi. Dar dialogul între generații astfel instituit nu aduce beneficii doar „învățăcelului”. Acest dialog traversează timpul și spațiul în ambele sensuri, iar în fluidul interacțiunii prezente și dincolo de satisfacția lucrului bine făcut, mentorul va avea partea sa de beneficiu. Dacă va ști să-l observe și să-l asculte cu modestie pe celălalt, va putea desluși poate mai bine cuvintele cu care începeam acest preambul: schimbare, provocări, mize, inovare. Pentru un cadru didactic, a rămâne tânăr este un fel de îndatorire profesională.

Calitatea activității de mentorat influențează în mod decisiv principalele decizii pe care le adoptă un debutant după primele contacte cu școala. Unii specialiști în științe ale educației consideră că, prin calitatea lor, activitățile de mentorat pot contribui la scăderea numărului celor

care părăsesc profesia didactică din cauza lipsei suportului profesional și afectiv. De asemenea, creează premisele pentru accelerarea procesului de învățare și dezvoltare profesională a debutantului, prin dezvoltarea abilităților de predare sau a celor privind managementului clasei de elevi. Prezența unor cadre didactice cu experiență, având un grad înalt de recunoaștere în cadrul comunității de practică îi este de mare folos debutantului care învață să aplice în mod activ modelele primite și să rezolve sub asistență situațiile cu care se confruntă în mediul educațional școlar.

În consecință, procesul de mentorat va contribui la schimbarea întregului climat profesional al instituției școlare. Implicarea cadrelor didactice cu experiență și a întregii conduceri a școlii în sprijinirea debutanților va întări încrederea cadrelor didactice în dobândirea competențelor profesionale necesare și în succesul procesului instructiv-educativ. Un astfel de mediu în care toți contribuie la reușita actului educațional se va răsfrânge în mod pozitiv și la nivelul elevilor, aceștia beneficiind din plin de acest proces.

Mentorul de inserție profesională trebuie să posede un repertoriu bogat de strategii, modele și stiluri de predare, modalități variate de stimulare a învățării elevilor. De asemenea, stăpânirea unor strategii de tip coaching pentru facilitarea autodirijării și auto-responsabilizării debutanților vor fi la fel de importante. Repertoriul competențelor mentorului va trebui adaptat nevoilor profesionale ale debutantului, provocărilor specifice ale acestuia precum și obiectivelor fundamentale ale stagiului de inserție profesională.

Corespunzător acestor categorii de competențe, mentorul de inserție profesională deține câteva responsabilități specifice, de genul:

- stabilește planul de acțiune pentru perioada de stagi;
- discută cu cadrul didactic stagiar atribuțiile ce îi revin acestuia;
- oferă modele practice și eficiente pentru activitatea școlară și extrașcolară;
- observă activitatea curriculară și extra curriculară a cadrului didactic stagiar;
- realizează activități din ambele categorii cu acesta;
- asigură un feedback constructiv pentru toate aspectele activității profesionale a cadrului didactic stagiar;
- facilitează accesul cadrului didactic stagiar la resursele de care dispune școala în vederea susținerii activității profesionale și pentru integrarea acestuia în cultura organizațională a unității de învățământ respective;
- asigură sprijinul necesar pentru realizarea portofoliului profesional personal al profesorului debutant;
- asigură consilierea cadrului didactic stagiar în vederea întocmirii documentelor școlare;
- urmărește permanent rezultatele acțiunilor și progresul profesorului debutant în raport cu obiectivele propuse.

Profilul de competențe al mentorului de inserție profesională corespunde activităților pe care acesta le va desfășura împreună cu cadrele didactice debutante în procesul de inserție profesională. Experiența și calitățile profesionale ale cadrului didactic care va deveni mentor îl vor ajuta să elaboreze un plan eficient de îndrumare a debutanților. În acest context devine foarte importantă modalitatea prin care el dobândește competențele necesare care îl vor califica pentru acest statut.

În concluzie, debutul în cariera didactică va avea o influență persistentă asupra deciziei de a rămâne în această profesie. Dacă debutantul simte că are parte de satisfacții profesionale, de șansa îndeplinirii cu succes a sarcinilor și de perspective de consolidare a profesiei, atunci impactul debutului profesional va fi unul pozitiv, determinându-l pe acesta să treacă la etapa în

care să dorească să-și stabilizeze poziția profesională. Pentru a combate cât mai mult posibil efectele unui start greșit, mentorul trebuie să acționeze cu tact asupra entuziasmului și idealurilor debutantului despre ce va face și cum va fi el în calitate de profesor, să-l îndrume cu răbdare în faza acută de învățare, când debutantul trebuie să asimileze informații trecând de la fantezie la copleșire și deziluzionare, care pot fi transformate într-o revigorare profesională dacă mentorul îl ajută pe debutant să stabilească obiective realiste și convingătoare pentru consolidarea cu succes a carierei de cadru didactic.

BIBLIOGRAFIE

- Albulescu, I., Albulescu, M., *Didactica disciplinelor socio-umane*, Editura Napoca Star, Cluj-Napoca, 1999.
- Angel, P., Amar, P., Devienne, E., Tence, J., *Dicționar de coaching Concepte, practici, instrumente, perspective*, Editura Polirom, Iași, 2008.
- Balaș, E., *Pregătirea inițială a cadrelor didactice în state ale Uniunii Europene. Analiză comparativă*, în Ionescu, M., „Fundamentări teoretice și abordări praxiologice în științele educației”, Editura Eikon, Cluj-Napoca, 2009.
- Popa Maria, *Mentoratul Educațional între Teorie și Practică*,
<http://mariapopamaria.blogspot.ro/2012/05/mentorat-educational.html>

MENTORING ACTIVITY-QUALITIES OF PROFESSOR

EMILIA ALEXANDRU
GRĂDINIȚA CU PROGRAM PRELUNGIT NR. 21,
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

*„Each of us has something to learn from others and
Something to teach in return.”*

- AUGUSTINE -

*M*entoring was a rather unknown concept at all the time, but the little advice

I received from my older colleagues meant a lot. It is then that I promised myself to always help new teachers, to encourage them to develop their skills, make the best of them and to deepen their knowledge in order to benefit their students and themselves.

The question is: What is mentorship? It is a relationship in which a more experienced or knowledgeable person helps to guide a less experienced or less knowledgeable person. Mentoring is a process for the informal transmission of knowledge, social capital, and the psychosocial support perceived by the recipient as relevant to work, career, or professional development; mentoring entails informal communication, usually face-to-face and during a sustained period of time, between a person who is perceived to have greater relevant knowledge, wisdom or expertise (the mentor) and a person who is perceived to have less (the mentee).

Interestingly, mentoring in Europe has existed since at least Ancient Greek times, and roots of the word go to Mentor (Odyssey), son of Alcimus. First the responsibility we all have as teachers foremost duty is the intellectual and creative development of our students, which has three main directions of action: developing their knowledge and skills, developing the ethical dimensions of our children (character, motivation, civic responsibilities, self-esteem); developing their global wisdom; teaching them respect for individual, cultural, racial and religious differences). I try to have my own definition about a good teacher and I have come to the conclusion that teachers should be knowledgeable and sincerely enthusiastic about their work, they should be capable of designing learning experiences that inspire and interest and of setting challenging performance goals for their students and for themselves. They should be available to students, listening attentively to what they say and being empathetically responsive to their educational, their needs and emotional problems. Besides, good teachers ought to

stimulate intellectual curiosity and encourage independent thinking by providing children with cooperative learning opportunities and respecting their diverse talents.

A good teacher should be imaginative, (able to teach any language skill interestingly and effectively), he should promote interaction (empowering learners and helping them develop their communication skills) and independent thinking (thinking on one's own, being critical of what one sees and hears, questioning (information and irrational assumptions). Last but not least, a good teacher should be innovative, experimenting new things, introducing changes and new ideas and daring to be different.

BIBLIOGRAPHY

Ezechil, L. (coord.), *Calitate în mentoratul educațional*, București, Editura V&I Integral, 2008.

Ezechil, L.(coord.), *Ghidul mentorului*, Pitești, Editura Paralela 45, 2009.

Hawkins, P., *Leadership Team Coaching: Developing Collective Transformational Leadership*, 2011.

Peltier, B., *The Psychology of Executive Coaching: Theory and Application*, 2009.

MENTORUL ÎN DEZVOLTAREA CARIEREI DIDACTICE PENTRU DEBUTANȚI

SABINA-MIHAELA AMZA
ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR. 15,
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

T

he mentor can be described as an experienced, trustworthy counselor.

The relationship between him and the apprentice is confidential, it is different and distinct from other professional relationships. Its role is to help increase the student's self-confidence, ask questions, create challenges, and provide guidance and encouragement.

The mentor is an experienced professional, willing to guide, help another person to develop to achieve success; is willing to invest time and effort, is a good listener, is able to encourage others, is willing to share personal knowledge and experiences, etc. We find multiple roles assigned to the mentor, all from the perspective of the support given to the other, such as: guide, partner, friend, wise teacher, trusted person, a good listener, confidant, role model, tutor, etc.

Conform dicționarului explicativ al limbii române, sensul cuvântului mentor este de sfetnic, îndrumător, conducător spiritual sau altoi (creangă dintr-o plantă matură grefată pe una mai tânără cu scopul de a-i transmite calitățile acesteia).

Mentorul poate fi descris ca fiind un consilier cu experiență, de încredere. Relația dintre acesta și ucenic are un caracter confidențial, este diferită și distinctă de alte relații din plan profesional. Acesta are rolul de a contribui la creșterea încrederii în sine a ucenicului, va adresa întrebări, va crea provocări, oferind în același timp orientare și încurajare.

Mentorul este un profesionist cu experiență, dispus să îndrume, să ajute o altă persoană pentru a se dezvolte pentru a atinge succesul; este pregătit să investească timp și efort, este un bun ascultător, este capabil să îi încurajeze pe alții, este dispusă împărtășească cunoștințele și experiențele personale etc. Regăsim multiple roluri atribuite mentorului, toate din perspectiva sprijinului acordat celuilalt, cum ar fi: ghid, partener, prieten, profesor înțelept, persoană de încredere, un bun ascultător, confident, model de urmat, tutor etc.

Mentoratul este perceput ca o formă de sprijin, de susținere a unei persoane în evoluția sa, de către alta mai experimentată. Este un proces complex, iar din acest motiv, înțelesurile sunt abordate în funcție de context și persoanele implicate. Mentorul sprijină o persoană să parcurgă un proces de tranziție, să facă față unor situații noi sau unor schimbări majore în carieră sau în dezvoltarea personală. În lucrarea „Managementul resurselor umane” mentoratul este prezentat ca o relație specială între o persoană cu mai multă experiență, capabilă să ofere sprijin și o persoană nou venită într-o instituție, cu scopul de a o susține în procesul de integrare în echipa de lucru, de însușire de noi tehnici de acțiune, de noi modalități de adaptare la situațiile concrete. Persoana ajutată prin mentorat își dezvoltă capacitatea de integrare în instituție, într-un ritm mai rapid și un timp mai scurt, având acces la experiența profesională a mentorului său.

Este necesar și de maximă importanță mentoratul în educație pentru cei care au îmbrățișat o carieră didactică și sunt la început de drum. Realitatea a demonstrat că debutanții, sunt surprinși de decalajul pe care îl constată între imaginea ideală pe care o aveau despre mediul școlar și situația pe care o descoperă în școli. Acest decalaj (uneori foarte mare), este unul din factorii care generează dificultăți în procesul lor de adaptare. Consecințele, acestui aspect semnalat, se reflectă în blocajele care apar în activitatea lor, întârzierea apariției performanțelor, prelungirea duratei de înțelegere complexității sarcinilor care le revin, toate acestea având la rândul lor reverberații asupra educației elevilor.

Profesorii debutanți, care întâmpină dificultăți în activitate, evită să solicite sprijin de la cadrele didactice cu experiență, din teama de a nu fi subevaluați și etichetați. Ei preferă să se izoleze și să învețe bazându-se pe „încercare și eroare”, iar când ajung în situația eșecurilor repetate, aleg soluția părăsirii sistemului de învățământ, abandonând traseul profesional pentru care s-au pregătit inițial.

Mentoratul trebuie înțeles ca o concretizare a transferului de experiență profesională, de asigurare a continuității și a stimulării saltului calitativ pentru dezvoltarea profesională.

Colaborarea mentor-debutant se impune a fi privită din perspectiva beneficiilor reciproce:

- mentorul asigură susținerea debutantului în dezvoltarea carierei, în ameliorarea dificultăților;
- mentorul are oportunitatea punerii în valoare a experienței acumulate și a menținerii ritmului continuu, ascendent în procesul dezvoltării personale.

Activitatea de mentorat reprezintă un mod eficient de a ajuta cadrele didactice să progreseze în carieră, fapt ce se dorește a fi reflectat în performanțele elevilor. Această relație este gândită ca o relație de parteneriat între două persoane, astfel că participarea și „îmbogățirea profesională” este reciprocă. Conform legislației, stagiarul beneficiază de asistență din partea profesorului mentor până la obținerea definitivării și dobândirea titlului de profesor cu drept de practică în învățământul preuniversitar.

Prin activitatea de mentorat se urmărește stimularea construirii identității profesionale a debutantului și îmbunătățirea performanțelor acestuia, mentorul având grijă să nu determine tendința de imitare, de preluare nediferențiată a unui model. Avantajul debutantului, care beneficiază de mentorat, este că în multe situații energia sa poate fi canalizată, focalizată pe ținte mai precise. Din această perspectivă, programul de mentorat trebuie corelat cu obiectivele generale ale învățământului, dar și cu cele specifice instituției în care își desfășoară activitatea debutantul.

Competențe, abilități, atitudini specifice mentorului

- 1) abilitățile sociale: aflate la baza dezvoltării competențelor sociale;
 - *de comunicare*: ușurința de a construi mesaje adecvate, de a utiliza limbajul verbal, nonverbal, ascultare activă, parafrază, sumarizare, asertivitate etc.;
 - *de negociere*: ușurință în sesizarea punctelor de rezistență, evaluarea promptă a avantajelor/dezavantajelor în procesul de negociere etc.;
 - *de motivare*: identificare rapidă a mijloacelor motivante, a optimismului motivațional în vederea obținerii randamentului maxim și a performanțelor.
- 2) anticipare: previzionarea situațiilor blocante, stimulative, a finalităților, a impactului în situațiile concrete și în procesul evolutiv, a disfuncționalităților, a posibilelor dificultăți și găsirea soluțiilor pentru remedierea acestora;
- 3) planificare: dexteritate în stabilirea obiectivelor pe termen scurt, mediu și lung, a scopului și activităților care duc la realizarea acestora etc;
- 4) organizare: abilități de lucru în echipă, identificare resurse, stabilire de roluri, distribuire de sarcini, armonizarea relațiilor la nivel de echipă etc.

Mentorul este acel prieten loial, consilier, facilitator al procesului de învățare, model de urmat, care dispune de cunoștințe și experiența necesară pentru a-și ajuta discipolul în efortul lui de dezvoltare și de valorificare a potențialului. Un mentor de succes trebuie să fie încrezător, să posede dorința de a ajuta, aptitudini manageriale și aptitudini de învățare etc. La rândul său, discipolul trebuie să fie deschis comunicării, dornic de a cunoaște, de a învăța, preluând inițiativa și manifestând interes în raport cu dezvoltarea propriei cariere, trebuie să știe să relaționeze și să coopereze cu toți ceilalți, să persevereze.

BIBLIOGRAFIE

- Gliga, L. (coord.), *Standarde Profesionale pentru Profesia Didactică*, Ministrul Educației și Cercetării, București, 2002.
- Joița, E. (coord.), *Formarea pedagogică a profesorului. Instrumente de învățare cognitiv-constructivistă*, Editura Didactică și Pedagogică, R. A., București, 2007.
- Metodologie privind activitatea de mentorat în România și constituirea Corpului de mentori*, în conformitate cu Legea nr. 1 din 10.01.2011, Legea Educației Naționale, Capitolul I, Dispoziții generale.
- Ministrul Educației și Cercetării, Ordinul 5400, *Statutul profesorului mentor*, 2004.
- Crașovan, M., *Rolul mentorului în activitatea cadrului didactic debutant*, în „Revista de Științe ale Educației”, nr. 1 (10), Editura Universității de Vest, Timișoara, 2004.

MENTORATUL ÎN PREDAREA CENTRATĂ PE COMPETENȚE

ANA-MARIA APOSTOLIE
ȘCOALA GIMNAZIALĂ GĂGEȘTI,
BALOTEȘTI, JUDEȚUL VRANCEA

*I*n the age of the Internet, students are clamoring for immersive and

participatory learning experiences, but how can teachers share autonomy without losing control of their classrooms? In an effort to address this important question, this article suggests three mentorship modes that educators can employ in order to effectively engage with today's interactive learners. This work draws on research and theories related to student-centered pedagogy, as well as the trial-and-error experimentation of the author and interviews with successful participatory educators working at Tribeca Flashpoint Media Arts Academy in Chicago, a school devoted almost exclusively to problem-based and project-based learning.

Vrem ca elevii să fie independenți (atâta timp cât urmează instrucțiunile). Vrem ca elevii să gândească critic (atâta timp cât nu ne critică). Dorim ca elevii să inoveze (atâta timp cât nu inventează noi modalități de a se revolta). În calitate de educatori dedicați, ne dorim tot ce este mai bun de la cei cărora le predăm, dar atunci când cursanții interactivi intră de fapt pe scaunul șoferului și preiau controlul asupra propriei lor educații, poate fi destul de neliniștitor.

În timp ce încercarea de a preda studenților plictisiți și apatici este dificilă, a preda elevilor cărora le pasă de fapt poate fi și mai provocator. Studenților noștri trebuie să li se permită să se autoorganizeze, să inoveze și să rezolve probleme, dar acestea sunt exact comportamentele care pot – și ar trebui – să modifice radical dinamica puterii clasei. Din acest motiv, profesorii au nevoie de noi strategii pentru a se implica cu un nou tip de cursant. Prima generație care a ajuns la majorat fără amintiri despre viață înainte de Internet schimbă modul în care predăm. În ultimii ani, zeci de cărți și sute de articole de reviste s-au concentrat pe educația participativă și interactivă. Termenii pentru aceste abordări pedagogice includ „învățare bazată pe investigație” (Alvarado & Herr, 2003), „învățare centrată pe elev” (Robinson, 2011), „predare centrată pe învățare” (Blumberg, 2009; Doyle, 2011), „învățare colaborativă” (Barkley, Cross și Major, 2004), „învățare bazată pe echipă” (Michaelsen, Knight și Fink,

2004), „învățare socială” (Bingham și Conner, 2010), „învățare situată” (Gee, 2004), „învățarea bazată pe căutare” (Prensky, 2010) și, cel mai recent, „the flipped classroom” (Bergmann și Sams, 2012).

Uneori, acești termeni sunt folosiți interschimbabil. Uneori, oamenii de știință fac distincții fine între ei, dar în ultimii ani, doi termeni în special au câștigat o acceptare largă: „învățare bazată pe probleme” (Barrows & Tamblyn, 1980) și „învățare bazată pe proiecte” (Smith & Dodds, 1997), ambele denumite în mod obișnuit prin acronimul PBL. Potrivit Prensky (2010), atât învățarea bazată pe proiecte, cât și învățarea bazată pe probleme sunt forme de pedagogie centrată pe elev. Fiecare implică sarcini pe termen lung centrate pe o unitate de studiu generală, legate de conținutul curricular și legate de acțiunea autodirijată. Există, totuși, diferențe cheie. Învățarea bazată pe proiecte (uneori numită învățarea colaborativă bazată pe proiecte sau CPBL) începe cu un produs final în minte și urmează modelul de producție prin planificare, cercetare, prima schiță, rescrie și transmite. Acest proces necesită cunoștințe și/sau abilități specifice de conținut și ridică de obicei una sau mai multe probleme pe care elevii trebuie să le rezolve împreună (Bender, 2012). În schimb, învățarea bazată pe probleme începe cu o problemă pe care elevii trebuie să o rezolve sau despre care să învețe mai multe. Acest model de anchetă cere elevilor să organizeze cunoștințele anterioare, să pună întrebări suplimentare și să identifice domeniile în care au nevoie de mai multe informații (Barell, 2006). Atât învățarea bazată pe probleme, cât și învățarea bazată pe proiecte au fost analizate dintr-o serie de perspective și sunt în mod obișnuit legate de o varietate de medii educaționale. Unii cercetători au scris prezentări generale ale acestor abordări (Bender; 2012).

Mentoratul inversat înseamnă a conduce prin exemplu. În loc să atribuie doar o sarcină, mentorul demonstrează cum să o facă. Acesta este ceea ce Bandura (1977) numește „modelarea comportamentului”, o abordare care educă, dar și demistifică, atenuează temerile și construiește încredere. Chiar și sarcinile destul de dificile par mai puțin descurajante odată ce le-am văzut îndeplinite cu succes de către alții. Aspectele performative ale modelării și imitației favorizează gândirea metacognitivă. Ele permit studenților să se vadă ca anumite tipuri de profesioniști care operează în relație cu un anumit tip de domeniu discursiv, unul pe care îl pot compara și contrasta cu alte domenii, evaluând ceea ce contează drept legitimitate în fiecare. De exemplu, ei ar putea învăța cât de diferit este a gândi și a acționa ca un jurnalist de a gândi și a acționa ca un romancier. Potrivit lui Gee (2004), acest tip de învățare situată necesită o combinație de intuiție și analiză, capacitatea de a face salturi conceptuale și apoi de a face un pas înapoi pentru a considera dacă au sau nu sens în raport cu un anumit domeniu de practică.

Predarea regiei de film oferă o provocare unică pentru instructorul de arte media Killian Heilsberg. După cum sugerează și funcția, un regizor eficient trebuie să facă mai mult decât să urmeze instrucțiunile. Din această cauză, Heilsberg nu-și dirijează studenții la regie. În schimb, demonstrează cum pot învăța să aibă încredere în propriile lor instincte. Aceasta înseamnă că fiecare oră pe care o predă Heilsberg are ceva proaspăt, original și adesea foarte imprevizibil.

Caz concret: scena montată de studenții ei este destul de amuzantă, dar poate simți că ceva nu este în regulă. Actorii stau pe loc și își livrează replicile. După ce scena a fost rulată, ea îi oferă unuia dintre actori o activitate, instruindu-i să se grăbească să încerce să ordoneze camera. Problema este că nu este dezordonată camera. Așa că Heilsberg începe un spectacol propriu. Ea ridică mai multe cărți și le împrăștie pe podea. Elevii chicotesc. Ia un scaun și îl răstoarnă. Elevii râd. Ea răstoarnă o pungă de vinil, vârsând elemente de fixare de plastic pe o masă și apoi o pune pe capul unuia dintre actori. Elevii urlă. Apoi, un student-regizor strigă: Acțiune! Actorii rulează scena a doua oară. Brusc, prinde viață. Nemaifiind ancorați de puncte fixe, ei se mișcă explorând spațiul, jucându-se cu posibilitățile minunatei dezordine pe care a creat-o profesorul lor, dar altceva s-a schimbat, acum abordează scena cu același simț al explorării imaginative pe care l-a demonstrat Heilsberg. Livrările lor sunt mai puțin lemnoase

și acțiunile lor mai spontane, cel mai bine, se distrează! Acesta nu mai este un exercițiu de memorare. A devenit o șansă de a te angaja într-un joc semnificativ. „Joaca ne oferă șansa de a fi mai mult decât am crezut că putem fi”, explică Heilsberg. „Ne oferă șansa de a simți lucruri pe care le simțim adânc în interior, dar pe care nu vrem să le confruntăm – cum ar fi dacă jucăm la supărare sau jucăm când suntem plini de noi, trăim de fapt ceea ce avem înăuntrul și nu îndrăznim să spunem.”

Thomas și Brown (2011) consideră că, într-o eră a schimbărilor constante, jocul semnificativ a devenit un imperativ cultural pentru oamenii de toate vârstele. Ei afirmă: „Toate sistemele de joc sunt, la bază, sisteme de învățare. Sunt modalități de a se angaja în negocieri complicate de sens, interacțiune și competiție, nu numai pentru divertisment, ci și pentru a crea sens” (p. 96–97). În școala primară jocul este permis, deși numai pe terenul de joacă. Dar până la gimnaziu, este împins departe în subteran de adolescenții dornici să pară mai adulți decât sunt de fapt. În lumea de astăzi, totuși, jocul poate să nu fie atât de copilăresc cum se presupunea odinioară. Oamenii de toate vârstele se confruntă acum în mod continuu cu provocări adaptative. Din această cauză, Thomas și Brown pledează pentru reformarea sistemului de învățământ pentru a include jocuri mai semnificative la toate nivelurile de clasă, nu doar pe terenul de joacă, ci în sala de clasă însăși. Deci, cum face un mentor un grup de studenți care au fost învățați să se comporte ca adulții să se comporte din nou ca niște copii? „Bănuiesc că ascultându-i le creez un mediu în care să se simtă în siguranță”, explică Heilsberg, „reflectându-le și pornind de la ele ca fundație. Apoi jucăm în condițiile lor, deschizându-ne încet către noi jocuri, dar întotdeauna pe drumul lor.”

Peter Hawley este președintele departamentului Film+ Broadcasting la Tribeca Flashpoint Academy. În calitate de director activ, el întruchipează, de asemenea, tipul de profesioniști media așa cum studenții își doresc să devină. Este începutul semestrului de toamnă și 182 de studenți noi participă la un proiect de toată ziua, centrat pe un proces de animație în timp real, cunoscut sub numele de Machinima. Este o experiență imersivă complexă, provocându-i să lucreze în laboratoarele de joc, cabinele audio și suitele de editare, colaborând cu complet străini într-un interval de timp scurt. Cu excepția câtorva rânduri de voce off ratate, lucrurile au mers fără probleme. Dar pe măsură ce studenții se întorc din pauza de prânz, Hawley este informat despre o problemă tehnică. Un blocaj informațional a oprit proiectul pe drumul său. Nu există nicio posibilitate ca materialul să fie redat la timp pentru ca studenții să le editeze după-amiaza, conform planificării. În acest moment, cei 182 de noi studenți încep să râdă nervoși, privindu-l pe Hawley pentru a vedea cum va reacționa. El nu. În schimb, face o plimbare prin clădire. El explică: „Uneori trebuie să spui: „Am nevoie doar de zece minute ca să-mi dau seama ce trebuie să fac”. În timp ce Hawley ia în considerare problema, contactează laboratorul de joc pentru o oră estimată de sosire în filmarea redată. Apoi contactează alți membri ai facultății și face brainstorming despre jonglarea cu programele. Apoi, el le cere studenților și profesorilor să-l ajute să mute scaune dintr-o locație în alta. În curând, a rearanjat complet programul zilei. Dar nu a făcut-o singur. Hawley explică: „Ceea ce aflu este că profităm de toată experiența noastră colectivă ca profesori și ca profesioniști și ne gândim că am fost într-un fel în această situație o dată și atunci trebuie să faci paralela cu o situație anterioară și să folosești această experiență.”

După cum subliniază Robinson (2001), rezolvarea creativă a problemelor implică atât procese subiective, cât și obiective. Departe de o activitate pur a creierului drept, ea presupune ajungerea la un echilibru fericit între intuiție și analiză. În orele care au precedat blocajul, noii studenți au fost un stup de activitate, grăbindu-se, năruind scenarii și înregistrând sesiuni audio în explozii frenetice de entuziasm. Au luat niște decizii inteligente pe parcurs, dar au făcut și niște greșeli de neglijență. Acum, răspunsul măsurat al lui Hawley la o potențială criză le-a oferit un model diferit despre cum să se comporte în mijlocul unui proces de producție de înaltă

presiune. Este o contrapartidă instructivă la energia nervoasă a semenilor lor, un exemplu profesionist de urmat.

Tehnicile de modelare discutate mai sus sunt exemple ale modului în care profesorii pot conduce prin exemplu. Ele exemplifică o gamă largă de abordări, de la improvizația spontană până la analiza reflexivă. Potrivit lui Schön (1984), profesioniștii creativi nu gravitează exclusiv către teorie sau practică. În schimb, ei oscilează continuu între ambele mentalități, acționând ca practicieni reflexivi. Astfel, studenții însărcinați cu emularea profesioniștilor creativi au nevoie de mentori care sunt dispuși să-și asume riscuri creative, dar care să analizeze cu atenție rezultatele și să calculeze noi strategii. Prin urmare, modelarea implică atât crearea, cât și critica, oferind studenților o serie de comportamente productive de imitat.

BIBLIOGRAFIE

- Doyle, T., *Learner-centered teaching: Putting the research on learning into practice*, Sterling, VA: Stylus Publishing, 2011.
- Prensky, M., *Teaching digital natives: Partnering for real learning*, London: Sage, 2010.
- Robinson, K. *Out of our minds: Learning to be creative*, West Sussex, UK: Capstone, 2001.
- Robinson, V.; Hargreaves, A. (Ed.), *Student-centered leadership. The Jossey-Bass Leadership Library in Education*, Hoboken, NJ: Jossey-Bass, 2011.
- Thomas, D., & Brown, J. S. *A new culture of learning: Cultivating the imagination for a world of constant change*, New York: CreateSpace, 2011.

ROLUL MENTORATULUI ÎN DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A CADRELOR DIDACTICE

CARMEN-FLORENTINA ARMEANU
ȘCOALA GIMNAZIALĂ POPEȘTI,
GOLEȘTI, JUDEȚUL VÂLCEA



The professional development of teachers is a permanent process, which begins with an initial training, continues with an internship period and is followed by a continuous training, which lasts until the age of retirement. The way in which this professional development is achieved has a strong impact on the teachers, the education system, the student's activity, as well as on the society as a whole. Therefore, teachers should be encouraged and supported to participate in training programs, to disseminate and to implement the experiences gained within them.

Profesia didactică are o dimensiune umană extrem de puternică, fapt care implică nu doar cunoștințe și competențe (descriptibile în termeni de standarde profesionale, ci și atitudini, valori, ethos, într-un cuvânt o conștiință profesională. Cadrul didactic nu este doar un agent, care se supune unui sistem de norme, ci și un actor, care se investește în ceea ce face, conferă semnificații, trăiește activitatea cu elevii cu o amprentă de intervenție personală importantă, astfel încât activitatea profesorului nu poate fi în întregime canonizată și redusă la norme și reguli rigide.

O pregătire de calitate superioară a profesorilor, bazată pe un sistem integrat de formare inițială, stagiatură și dezvoltare profesională continuă este necesară acum mai mult decât oricând pentru a răspunde cerințelor actuale ale ritmului schimbării aflat în creștere, precum și noilor cerințe pe care aceștia le vor întâmpina pe parcursul vieții profesionale. Un fundament inițial puternic este esențial pentru înzestrarea profesorilor cu cunoștințele, competențele, abilitățile, atitudinile, conștientizarea și încrederea necesare pentru a preda, pentru a fi proactivi și a gestiona schimbarea cu profesionalism într-un mediu care evoluează rapid. Pentru a-și putea îndeplini rolul de lideri și modele ale unei societăți, profesorii trebuie să beneficieze de un sistem de formare permanent.

Cariera didactică trece printr-o perioadă de multiple transformări, majoritatea fiind determinate de globalizarea și europenizarea la care țara noastră este parte, de necesitatea armonizării sistemului de învățământ cu cerințele pieței muncii europene, dar și de schimbările paradigmatice educaționale, politice, sociale, economice și axiologice. Toate acestea presupun creșterea continuă a calității sistemului educațional, vizând în continuare profesionalizarea carierei didactice, prin implementarea standardelor profesionale în procesul de formare a viitorilor educatori.

Primii ani din cariera didactică sunt considerați de cei mai mulți ca fiind critici. În această perioadă se construiește temelia unei posibile viitoare cariere și, de aceea, este o etapă foarte importantă. Spre deosebire de alte profesii, debutantul în cariera didactică are aceleași responsabilități ca și profesorul cu experiență la catedră, aceeași normă didactică, aceleași materiale de realizat. La toate acestea se adaugă lipsa de atractivitate a profesiei didactice, cauzată de salariile reduse, statutul profesional puțin apreciat, precum și faptul că mulți absolvenți se simt demotivați atunci când sunt nevoiți să predea în școli mai puțin celebre sau din mediul rural. De asemenea, de multe ori, noile cadre didactice simt că există o discrepanță între efortul depus la catedră și rezultatele obținute de la elevi, de aceea mulți debutanți devin frustrați și își doresc să plece din învățământ. De altfel, din ce în ce mai mulți absolvenți îmbrățișează cariera didactică doar până la găsirea unui loc de muncă mai bine remunerat și cu perspective clare și rapide de avansare.

Școala românească se confruntă cu o nouă provocare: introducerea programului de mentorat pentru stagiatura cadrelor didactice. Este o completare binevenită în formarea inițială a cadrelor didactice, iar beneficiile pe termen mediu și lung sunt ușor de intuit: alinierea învățământului românesc la cel european și nu numai, motivarea tinerilor absolvenți pentru alegerea unei cariere didactice, atragerea și păstrarea în sistemul de învățământ a unor cadre didactice competente, crearea unei comunități profesionale de elită a mentorilor, creșterea încrederii în școala românească. Este necesar ca programele de mentorat pentru stagiatura cadrelor didactice să devină o prioritate pentru factorii de decizie din domeniul educațional, astfel încât acestea să se desfășoare la cele mai înalte standarde de calitate, în vederea obținerii rezultatelor dorite.

Un profesor eficient are următoarele competențe:

- Stabilește cu claritate obiectivele educative pe care urmează să le realizeze elevii. Aceasta presupune ca profesorul să posede, de exemplu, competența de a identifica obiectivele educative de atins, prin luarea în considerație a caracteristicilor elevilor săi și a așteptărilor comunității sociale, de a operaționaliza obiectivele alese spre a fi propuse elevilor, de a utiliza diferite tehnici de analiză a sarcinilor de învățare implicate în realizarea fiecărui obiectiv selecționat.
- Le prezintă elevilor care sunt cele mai înalte performanțe, în anumite limite rezonabile, la care se așteaptă să se ridice în realizarea diferitelor activități care le sunt propuse.
- Identifică și concepe activități de învățare care sunt relevante pentru contextele reale de viață cotidiană a elevilor.
- Manifestă preocuparea de se adapta la diversitatea elevilor prin selecționarea unor strategii de instruire și a unor materiale de învățare care sunt adecvate vârstei, pregătirii anterioare, valorilor culturale și nevoilor individuale de educație ale elevilor.
- Creează și menține în sala de clasă un climat de lucru care favorizează învățarea, motivația intrinsecă a învățării și dorința de a realiza sarcinile de lucru propuse; aceasta presupune, de exemplu, o serie de competențe de management al clasei, începând cu cele legate de aranjarea mediului fizic al clasei, astfel încât să se înlesnească interacțiunea dintre profesori și elevi, stabilirea împreună cu elevii a unor limite

- rezonabile în care trebuie să se înscrie comportamentul fiecăruia și terminând cu cele legate crearea unei atmosfere de lucru destins.
- Încurajează interacțiunea socială a elevilor în discutarea și realizarea diverselor activități de învățare legate de tema supusă studiului.
 - Oferă elevilor o structură de lucru de natură să ghideze activitatea de învățare a elevilor și comportamentul lor în timpul lecției.
 - Înlănește elevilor prelucrarea intelectuală a informațiilor punându-i în situația de a desfășura activități care implică procese cognitive ce îi vor ajuta să învețe și să-și reamintească informația.
 - Îi ajută pe elevi să stăpânească esențialul- acele cunoștințe și deprinderi care sunt de bază pentru studierea la nivel superior unui domeniu, cerință care implică ea însăși din partea profesorului capacitatea de esențializare.
 - Oferă elevilor sarcini de lucru provocatoare, interesante, de natură să stimuleze dezvoltarea lor intelectuală.
 - Propune activități de învățare care solicită elevilor activități intelectuale de un înalt nivel de complexitate.
 - Realizează o continuă monitorizare a progresului elevilor în realizarea obiectivelor educative care le-au fost propuse. (J. E. Ormond, 1998)

O pregătire de calitate superioară a profesorilor, bazată pe un sistem integrat de formare inițială, stagiatură și dezvoltare profesională continuă este necesară mai mult decât oricând pentru a răspunde cerințelor actuale ale ritmului schimbării aflat în creștere, precum și noilor cerințe pe care aceștia le vor întâmpina pe parcursul vieții profesionale. Un fundament inițial puternic este esențial pentru înzestrarea profesorilor cu cunoștințele, competențele, abilitățile, atitudinile, conștientizarea și încrederea necesare pentru a preda, pentru a fi pro-activi și a gestiona schimbarea cu profesionalism într-un mediu care evoluează rapid. Pentru a-și putea îndeplini rolul de lideri și modele ale unei societăți, profesorii trebuie să beneficieze de un sistem de formare permanent.

Profesionalizarea pentru cariera didactică presupune un amplu efort de raționalizare și așezare a întregului proces de formare inițială și continuă a cadrelor didactice pe baza unor standarde profesionale. Activitatea cadrelor didactice trebuie înțeleasă și cercetată nu doar ca împlinirea unei vocații și a calităților personale, ci ca o activitate care este supusă unor norme și constrângeri specifice și precise. Ea are la bază competențe și cunoștințe asimilate în diferite moduri, care implică o formare profesională având la bază un model profesional riguros elaborat. Îndrumarea viitoarelor cadre didactice, precum și a celor aflate la început de carieră se realizează de către cadre didactice cu experiență, care îndeplinesc rolul de mentori.

Mentorul este un model pentru stagiar în procesul formării competențelor didactice ale acestuia în primii ani de activitate în școală, el primește stagiarul ca observator la lecțiile și activitățile sale, lucrează în echipă cu acesta în vederea proiectării didactice, a predării și a evaluării, de aceea este resursă de învățare pentru stagiar. Prin asistența la ore și prin analiza activității stagiului, mentorul îi oferă acestuia feedback referitor la calitatea proiectării, a comportamentului din timpul predării și evaluării, a celorlalte activități din fișa postului. De asemenea, este consilier pentru managementul activității didactice, pentru dezvoltarea personală și profesională, pentru integrarea în cultura organizațională a școlii. Mentorul este animator pentru stagiar, îl motivează pentru profesie, îi însuflă încredere în forțele proprii și optimism pedagogic.

O dimensiune importantă a procesului de mentorat o reprezintă relația interpersonală de încredere, respect, siguranță afectivă care trebuie să existe între cei doi. Ea este presupusă de competențele sociale și relaționale ale mentorului de inserție profesională, dar care nu se regăsesc în mod explicit între sarcinile și atribuțiile care îi sunt desemnate. Aceasta este o zonă

care trebuie supusă reflecției celor implicați în procesul de mentorat pentru a se evita formalizarea excesivă a relației mentor – profesor stagiar și transformarea mentorului într-o instanță de verificare, monitorizare și control al stagiului. Trebuie valorificată mai mult dimensiunea psiho-socială, atât de specifică relației de mentorat. Acest aspect nu poate fi prevăzut prin documente normative, ci se regăsește în cazul cadrelor didactice cu experiență, cu adevărat dedicate procesului instructiv-educativ și care înțeleg mai bine esența mentoratului în educație.

BIBLIOGRAFIE

- Dragomir, Mariana, *Managementul activităților didactice*, Editura Eurodidact, Cluj, 2004.
- Gliga, Lucia (coord.), *Standarde profesionale pentru profesia didactică*, Polisab Sibiu, București, 2002.
- Proiectul pentru Învățământul Rural, Ghid de aplicare. Kitul mentorului*, Ministerul Educației și Cercetării, București, 2003.
- Stanciu, N., Stanciu, R.M., *Reflecții metodice și psihopedagogice*, Editura Casei Corpului Didactic „I. Gh. Dumitrașcu” Buzău, 2005.
- Văideanu, G., *Educația la frontiera dintre milenii*, Editura Politică, București, 1988.

MENTORATUL ÎN CARIERA DIDACTICĂ

GABRIELA ROXANA, BONDOC
COLEGIUL NAȚIONAL PEDAGOGIC „ȘTEFAN ODOBLEJA”,
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

S

ociologically speaking, a mentor is that person who encourages, offers advice and assists another person with a view to ensuring the career progress of the latter.

The mentor needs to guide and offer support to those who are at the beginning of their teaching career. The activities that are performed by the mentor should cover all the aspects concerning the professional behaviour included in the teaching career, as well as the typical activity within the educational institution.

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, dar care nu își găsesc mereu loc în programul destul de încărcat al acestora. Este perceput ca un „rău necesar”, 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 aceste motive, cadrele didactice debutante întâmpină probleme serioase în adaptarea la contextul instituțional și în realizarea activităților didactice din clasă. Mentoratul ar trebui văzut ca reprezentând în mod necesar modalitatea de a împărtăși noilor veniți din experiența sistemului și a bunelor practici, precum și transmiterea către generațiile viitoare de profesori a valorilor educaționale esențiale. Acest lucru presupune atașament față de profesia didactică, speranță privind creșterea calității activităților didactice și respect pentru cei implicați în această activitate.

Procesul de inserție profesională a debutantului presupune o relație profesională între un cadru didactic experimentat și debutantul în cariera didactică și include lucrul în echipă, colaborare și conduce la dezvoltarea profesională a celor implicați. Mentorul trebuie să ghideze și să ofere suport debutanților în cariera didactică. Activitățile gestionate de către mentor ar trebui să acopere toate categoriile de comportamente profesionale presupuse de profesia didactică și de activitatea specifică în cadrul instituției școlare. Comportamentele profesionale

trebuie să aibă un corespondent în profilul de competențe al cadrului didactic și în profilul de competențe al mentorului de inserție profesională. Calitatea activității de mentorat influențează în mod decisiv principalele decizii pe care le adoptă un debutant după primele contacte cu școala. Unii specialiști în științe ale educației consideră că, prin calitatea lor, activitățile de mentorat pot contribui la scăderea numărului celor care părăsesc profesia didactică din cauza lipsei suportului profesional și afectiv. De asemenea, creează premisele pentru accelerarea procesului de învățare și dezvoltare profesională a debutantului, prin dezvoltarea abilităților de predare sau a celor privind managementului clasei de elevi.

Prezența unor cadre didactice cu experiență, având un grad înalt de recunoaștere în cadrul comunității de practică îi este de mare folos debutantului care învață să aplice în mod activ modelele primite și să rezolve sub asistență situațiile cu care se confruntă în mediul educațional școlar. În consecință, procesul de mentorat va contribui la schimbarea întregului climat profesional al instituției școlare. Implicarea cadrelor didactice cu experiență și a întregii conduceri a școlii în sprijinirea debutanților va întări încrederea cadrelor didactice în dobândirea competențelor profesionale necesare și în succesul procesului instructiv-educativ.

Un astfel de mediu în care toți contribuie la reușita actului educațional se va răsfrânge în mod pozitiv și la nivelul elevilor, aceștia beneficiind din plin de acest proces. Conform OMECTS nr.5485/29.09.2011, poate deveni mentor de inserție profesională orice persoană cu experiență dovedită în cadrul sistemului de învățământ preuniversitar, titular, gradul didactic I, care se perfecționează continuu și care posedă un profil moral autentic. MIP sunt selectați pe baza unui concurs care constă în realizarea unui portofoliu profesional și susținerea unei activități practice la clasă. În documentele normative și legislative de referință care reglementează statutul cadrului didactic mentor sunt prezentate categoriile de competențe pe care mentorul de inserție profesională trebuie să le demonstreze în activitatea de îndrumare a stagiului. În general, se agreează ideea că el trebuie să posede competențe sociale și relaționale, competențe de planificare, organizare și analiză a activității din cadrul stagiului de practică, competențe de specialitate precum și competențe didactice și metodice. Am putea adăuga acestora necesitatea ca mentorul de inserție profesională să posedă un repertoriu bogat de strategii, modele și stiluri de predare, modalități variate de stimulare a învățării elevilor. De asemenea, stăpânirea unor strategii de tip coaching pentru facilitarea autodirijării și auto-responsabilizării debutanților vor fi la fel de importante. Repertoriul competențelor mentorului va trebui adaptat nevoilor profesionale ale debutantului, provocărilor specifice ale acestuia precum și obiectivelor fundamentale ale stagiului de inserție profesională.

O dimensiune importantă a procesului de mentorat o reprezintă relația interpersonală de încredere, respect, siguranță afectivă care trebuie să existe între cei doi. Ea este presupusă de competențele sociale și relaționale ale mentorului de inserție profesională, dar care nu se regăsesc în mod explicit între sarcinile și atribuțiile care îi sunt desemnate. Aceasta este o zonă care trebuie supusă reflecției celor implicați în procesul de mentorat, pentru a se evita formalizarea excesivă a relației mentor – profesor stagiar și transformarea mentorului într-o instanță de verificare, monitorizare și control al stagiului. Trebuie valorificată mai mult dimensiunea psiho-socială, atât de specifică relației de mentorat. Acest aspect nu poate fi prevăzut prin documente normative, ci se regăsește în cazul cadrelor didactice cu experiență, cu adevărat dedicate procesului instructiv-educativ și care înțeleg mai bine esența mentoratului în educație.

BIBLIOGRAFIE

- Paun, E., *Fundamentele educației permanente*, Editura Didactică și Pedagogică, 1991.
- Popa, M., *Mentoratul Educațional între Teorie și Practică*.
- Potolea, D., Neacșu, I., Iucu, R., Pânișoară, I. O., *Pregătirea psihopedagogică. Manual pentru definitivat și gradul didactic II*, Editura Polirom, Iași, 2008.

CONCEPTUL DE STRATEGIE ÎN ACTIVITATEA DE MENTORAT

NELA-LETIȚIA BOȘTINĂ
LICEUL TEHNOLOGIC „DOMNUL TUDOR”,
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

T

he training of mentored teachers is the process that also aims to train and inform them. Being a responsible mentor means taking all aspects of mentoring seriously: having sincere and constructive discussions with the teacher you are mentoring, planning and organizing demonstration lessons, using a variety of methods and techniques, and providing real and effective feedback, to prepare the evaluation sheets. The mentor and the mentored teacher must show open attitudes, availability and desire for collaboration, cooperation, communication to create a climate conducive to the exchange of ideas. A positive and projective attitude are to be appreciated in the context of future situations in the evolution of vocational training and the establishment of medium and long-term mentoring objectives.

„Mentoratul” este o relație de sprijin stabilită între două persoane unde sunt împărtășite cunoștințe și experiențe edificatoare, sunt activizate aptitudini specifice profesiei”.

Pentru că nu suntem roboți, rolul profesorului nu se rezumă la transmiterea de informație.

Dincolo de informații, copiii au nevoie de modele, de mentori care, prin acțiunile și felul lor de a fi, să le inspire și să le potențeze calitățile. Au nevoie de oameni care să vadă frumosul din ei, tocmai pentru că ei încă nu au simțul identității bine conturat. Mentalitatea Deschisă în Educație este o filosofie educațională, care oferă instrumente practice și principii pentru a crește copiii încrezători, implicați, responsabili, cu inițiativă, pregătiți pentru învățare continuă. Este o abordare care-i ajută pe profesori să vadă că la baza comportamentelor este mentalitatea. Ideal ar fi să pășim în clasă cu dragoste, să descoperim măreția din fiecare copil și să-i ajutăm pe copii să-și depășească propriile obstacole. Urmărim să le dezvoltăm gândirea analitică, adaptabilitatea, perseverența și creativitatea, fiindcă tehnologia evoluează rapid și devine imposibil să estimăm meseriile și industriile care vor apărea în următorii 10 ani. Prin urmare, dezvoltarea ariei cognitive nu mai este suficientă.

În contextul activităților de mentorat, rolul mentorului este acela de a facilita o manieră formativă, critic-constructivă și analitică de influențare a formării și devenirii profesionale. Strategiile utilizate în activitățile de mentorat reprezintă structuri acționale corelate cu obiectivele activității de mentorat, personalizate în funcție de nevoile de formare ale profesorilor mentorați și angajate pe o anumită perioadă de timp în vederea raționalizării, reglării și optimizării procesului de inserție profesională activă a acestora.

Strategiile utilizate în activitatea de mentorat se referă la modul de abordare a procesului inserției profesionale, a activităților comune mentor – profesor mentorat și de organizare și combinare optimă a tuturor resurselor implicate în procesul didactic. Ele vizează elaborarea unei viziuni coerente asupra secvențelor și activităților de mentorat, precum și asupra întregului proces de inserție profesională, prin stabilirea unor corelații funcționale între obiectivele – conținuturile – metodele – mijloacele – strategiile și metodele de evaluare utilizate de binomul mentor- profesor mentorat.

Principalele componente ale strategiilor utilizate în activitatea de mentorat sunt: tipul de experiență profesională în care vor fi angajați profesorii mentorați, sistemul metodologic, respectiv sistemul metodelor și al procedeelelor didactice utilizate și sistemul mijloacelor de învățământ utilizate și valorificarea lor în activitatea de mentorat. Acestea sunt formulate în urma analizei de nevoi, a discuțiilor mentor – profesor mentorat, a exercițiilor de autoevaluare și de auto-reflecție realizate de cel din urmă. În activitățile de mentorat, strategiile reprezintă un element operațional prin intermediul căruia se realizează, în funcție de obiectivele activității de mentorat, organizarea activității de formare profesională a profesorilor mentorați și, totodată, se creează premisele autoformării.

Formarea profesorilor mentorați reprezintă procesul prin care se vizează, în egală măsură, formarea și informarea lor. A fi un mentor responsabil înseamnă a trata cu seriozitate toate aspectele activității de mentorat: de a purta discuții sincere și constructive cu profesorul pe care îl consiliază, de a planifica și organiza lecții demonstrative, de a folosi metode și tehnici variate, de a oferi un feedback real și eficient, de a întocmi fișele de evaluare. De modul în care el își îndeplinește sarcinile și își asumă ceea ce face, depinde și responsabilizarea celui pe care îl îndrumă. Totodată, profesorii mentorați trebuie să conștientizeze care le sunt punctele tari și cele vulnerabile în această activitate. De asemenea se impun atât o implicare cât și o responsabilizare activă în procesul propriei formări/autoformări. Este important să se instaleze un climat relațional destins, democratic, de încredere, de optimism, pentru ca profesorii mentorați să fie motivați să devină co-parteneri ai mentorului. Deci, scopul principal este de a realiza activitatea de mentorat prin construirea de relații profesionale, de schimburi profesionale, intelectuale, verbale, social-emoționale și afective, care să inducă și să dezvolte o serie de atitudini dezirabile în procesul propriei inserții. Se poate vorbi, așadar, de atitudini reflexive, interogative/de chestionare reflexivă și curiozitate, de atitudini active și interactive față de provocările profesionale cu care se confruntă, de manifestarea independenței față de mentor, de exersarea gândirii proprii, de manifestarea spiritului critic, creativ, ajungând treptat la o autonomie profesională. Este important ca profesorul mentorat să înțeleagă necesitatea unei atitudini impersonale și obiective, neimplicarea în raționamente și judecăți de valoare, a unor prejudecăți proprii, respectul pentru rigurozitate și pentru datele științifice, fundamentarea științifică a noului.

Mentorul și profesorul mentorat trebuie să manifeste atitudini deschise, disponibilitate și dorință de colaborare, cooperare, comunicare pentru crearea unui climat favorabil schimbului de idei. O atitudine pozitivă dar și proiectivă sunt de apreciat în contextul unor situații viitoare în evoluția formării profesionale și a stabilirii unor obiective ale activității de mentorat pe termen mediu și lung.

Cred că fiecare dintre noi are în minte un profesor care l-a influențat pozitiv și a cărui amintire a rămas vie, chiar la mulți ani după terminarea școlii. Ce au în comun acești oameni? Ne-au văzut potențialul. Pentru ei, noi nu am fost doar o notă în catalog sau niște indivizi oarecare.

BIBLIOGRAFIE

Mentor Net - www.mentornet.net.

www.artsandscience.utoronto.ca/info4faculty/mentoring.html.

www.uoregon.edu/~lbiggs/menque.html.

Popa Maria, Mentoratul Educațional între Teorie și Practică,

<http://mariapopamaria.blogspot.ro/2012/05/mentorat-educational.html>.

PROFILUL UNUI MENTOR DE SUCCES

MARIANA CÎLȚARU

ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR. 1 „GEORGE USCĂȚESCU”,
TÂRGU CĂRBUNEȘTI, JUDEȚUL GORJ

T

his article aims to outline, in short, the profile of a successful mentor.

In this regard, the qualities and aptitudes necessary for the exercise of this activity are highlighted, but also the necessity of its existence at the school level.

Dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice reprezintă o strategie managerială eficientă de asigurare a calității educației. Printre cele mai importante acțiuni de modernizare a dezvoltării profesionale a cadrelor didactice se consideră și activitățile de mentorat. În acest context, formarea profesională continuă a mentorilor devine o oportunitate stringentă, căci avem nevoie în jurul nostru de mentori pentru a evolua.

Uneori activitatea de mentorat nu este întotdeauna pe deplin înțeleasă, ea fiind percepută ca o serie de sarcini suplimentare pentru profesorii, ca un „rău necesar”, care trebuie făcut, dar care nu ar trebui să afecteze bunul mers al activității din școală. Minimalizând rolul acestor tipuri de activități cadrele didactice debutante întâmpină probleme serioase în adaptarea la contextul instituțional și în realizarea activităților didactice din clasă.

Mentorii reprezintă o categorie profesională desemnată, de obicei, sub denumirea „îndrumători de practică pedagogică”. Utilizarea termenului de mentor pentru a desemna cadrele didactice care îndeplinesc acest rol este de dată relativ recentă, ca o consecință a nevoii de uniformizare a limbajului pedagogic internațional, în contextul globalizării. Cea mai potrivită formulă de profesionalizare a activităților de mentorat este aceea de a introduce cadrele didactice care exercită rolul de mentori în programe de formare având acest specific.

Sistemul de competențe specifice mentoratului este unul complex și se încadrează în angrenajul competențelor de specialitate, dar și al celor psihopedagogice ale cadrului didactic. Mentorul este o persoană cu o anumită experiență pe care este capabil să o transmită și altei persoane. El este o călăuză, un îndrumător, un sfătuitoare, un căutător de talente, capabil să inspire și să perfecționeze aptitudini pentru a atinge succesul. Mentoratul nu reprezintă doar împărtășirea experienței profesionale, ci presupune găsirea împreună a punctelor comune care

să ducă la un deznodământ de succes. Totul începe de la ce anume își dorește persoana care stă pe lângă un mentor.

Mentorul oferă un model de personalitate și de comportament profesional pe care ucenicul îl valorifică în propria sa carieră. Ne putem aminti de mentorii pe care i-am avut fiecare dintre noi și din a căror personalitate am împrumutat, mai mult sau mai puțin conștienți. În afara programelor de mentorat concepute ca atare, mentoratul se poate produce și involuntar. Este vorba de un mentorat informal, nedeclarat și neintenționat al cărui mecanism principal este imitarea.

Un mentor trebuie să aibă cunoștințele, calitățile personale și aptitudinile necesare pentru a răspunde nevoilor cadrelor didactice debutante și de a crea o relație colegială care să stimuleze în mod pozitiv pe cel mentorat. Fiind un model de personalitate umană și de comportament profesional, profesorul mentor dispune de un ansamblu de calități care îl deosebește de ceilalți colegi din respectiva comunitate de practică. Profesorul mentor folosește metode diverse și eficiente de comunicare, este sursă de informații, asigură coeziunea grupului, comunică informații specifice activității pedagogice, utilizează feedback-ul în comunicare, identifică sursele potențiale de disfuncționalitate. Pe lângă o serie de calități profesionale, altfel zis, competențe profesionale, mentorul trebuie să dovedească trăsături de personalitate care să îl facă potrivit pentru rolul de mentor. Nu orice profesionist bun poate deveni și mentor bun.

Pentru o contura cu precizie profilul mentorului trebuie să fie enumerate calități și atitudini, conform cărora mentorii trebuie:

- să fie lideri de echipă;
- să aibă o atitudine pozitivă față de școală și colegii;
- să fie orientați spre oameni;
- să aibă bune abilități interpersonale;
- să fie flexibili și să fie bine apreciați de colegii lor;
- să fie dispuși să împărtășească expertiza lor cu ceilalți;
- să fie încrezători și să aibă grijă de oameni;
- să fie calzi și îngrijiți, capabili să-și manifeste un interes personal pentru protejarea lor;
- să aibă înaltă stimă de sine și să fie sensibili la nevoile altora;
- să se angajeze în mod regulat în activități care promovează creșterea lor profesională (atelier, seminarii, conferințe, cursuri postuniversitare);
- să fie informați cu privire la cercetarea actuală privind predarea și învățarea;
- să aibă o activitate bine stabilită un demers structurat și obiectiv;
- să aibă o atitudine de favorizantă de învățare colegială și colaborativă în cadrul școlii.

Mentorul trebuie să ofere patru tipuri de sprijin:

- sprijin informațional - ca o resursă informațională pentru cursanți, inclusiv noutăți;
- sprijin instrumental – formarea deprinderii de a învăța, de a selecta un material;
- sprijinul evaluativ - feed-back referitor la calitatea și cantitatea prestației unui cursant;
- sprijinul emoțional - suport și înțelegere.

Formarea profesorilor mentorați ar trebui să reprezinte procesul prin care se vizează, în egală măsură, formarea și informarea lor. Totuși programele de formare ale mentorilor sunt reduse și se desfășoară într-o perioadă scurtă de timp, insuficientă pentru a clarifica toate aspectele necesare sau de a achiziționa competențele specifice acestor activități. Profesorii mentorați trebuie să conștientizeze care le sunt punctele tari și cele vulnerabile în această activitate. De aceea calitățile personale și profesionale ale mentorului de a se oferi ca un bun exemplu de urmat, ca un adevărat profesionist în educație, devin vitale. El trebuie să ofere

exemple de competențe de predare, strategii eficiente de instruire și asistență individualizată înainte, în timpul, dar și după încheierea activității de către profesorul debutant. Una dintre cele mai importante responsabilități ale mentorului de inserție profesională privește planificarea și organizarea stagiului de inserție profesională și a activităților de mentorat ce vor fi desfășurate cu debutantul. Esențial este și sprijinul pe care mentorul îl primește din partea conducerii instituției școlare sau al colegilor, colaborând pentru realizarea planificării activităților didactice, a orarului, a activităților extrașcolare

Scopul principal este de a realiza activitatea de mentorat prin construirea de relații profesionale, de schimburi profesionale, intelectuale, verbale, social-emoționale și afective, care să inducă și să dezvolte o serie de atitudini dezirabile în procesul propriei inserții. Putem vorbi, așadar, de atitudini reflexive, interogative/de chestionare reflexivă și curiozitate, de atitudini active și interactive față de provocările profesionale cu care se confruntă, de manifestarea independenței față de mentor, de exersarea gândirii proprii, de manifestarea spiritului critic, creativ, ajungând treptat la o autonomie profesională. Este important ca profesorul mentorat să înțeleagă necesitatea unei atitudini impersonale și obiective, neimplicarea în raționamente și judecăți de valoare, a unor prejudecăți proprii, respectul pentru rigurozitate și pentru datele științifice, fundamentarea științifică a noului. Mentorul și profesorul mentorat trebuie să manifeste atitudini deschise, disponibilitate și dorință de colaborare, cooperare, comunicare pentru crearea unui climat favorabil schimbului de idei. O atitudine pozitivă și și proiectivă este de apreciat în contextul unor situații viitoare în evoluția formării profesionale și a stabilirii unor obiective ale activității de mentorat pe termen mediu și lung.

BIBLIOGRAFIE

Iorga Georgeta, *Suport de curs mentor*, Zece Plus.

Popa Maria, *Mentoratul Educațional între Teorie și Practică* at <http://maria-popamaria.blogspot.ro/2012/05/mentorat-educational.html>.

Stanciu N., Stanciu R. M., *Reflecții metodice și psihopedagogice*, Editura „I. Gh. Dumitrașcu”, Buzău 2005.

<https://www.isjsalaj.ro/red/resurse/-Limba-si-Comunicare-Engleza-Referat-Mentor.pdf>.

STILURI DE LEADERSHIP

IONELIA CIRSTEA

GRĂDINIȚA CU PROGRAM PRELUNGIT NR. 21,
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINTI



Autocratic leaders have total power over their subordinates. Autocratic style is the most inefficient style of leadership.

The Laissez-Faire style can make employees very productive, but work efficiency will decrease in the case of unmotivated people, with no experience in individual work.

Democratic / participatory style is the most effective leadership style, because the opinion of each member is extremely important.

The Transformational style focuses on „transforming” team members to become better.

The Transformational style focuses on „transforming” team members to become better. However, the disadvantage of this style is that leaders tend to pay insufficient attention to detail.

Task-oriented leaders focus on getting their team to achieve their goals.

The career counselor can help you identify the right leadership style and help you develop your leadership skills.

STILURI DE LEADERSHIP

Deși au sarcini și obiective similare, între liderii din companii diferite, și chiar din aceeași companie, există diferențe majore în modul în care își îndrumă oamenii pentru a-și atinge obiectivele. Diferențele provin din trăsăturile de personalitate, experiența profesională și pregătirea acestor oameni.

Cercetările au reușit să sintetizeze câteva stiluri principale în care se încadrează persoanele cu funcții de conducere. Fiecare stil de leadership are avantaje și dezavantaje, în funcție de profilul oamenilor din echipă. Eficiența fiecărui stil depinde de momentul în care este aplicat și de experiența și abilitățile oamenilor conduși.

Este important să cunoști stilul de leadership pe care îl folosești de obicei și să încerci să evaluezi cât de eficient este acest stil pentru echipa ta. De asemenea, cunoscând și alte stiluri, vei putea să îți adaptezi abordarea în funcție de situație, proiect și oamenii care te urmează la un moment dat, pentru a-i ajuta să fie eficienți și să-și atingă obiectivele!

Care sunt principalele stiluri de leadership?

1. *Stilul autocratic*

- Liderii autocratici au putere totală asupra subordonaților lor. Le controlează munca îndeaproape și păstrează relația cu ei la nivel strict profesional. Membrii echipei nu sunt deloc implicați în procesul decizional și nu au posibilitatea de a face sugestii în legătură cu îmbunătățirea activității.
- Oamenilor li se spune ce trebuie și cum trebuie să facă și se așteaptă urmarea exactă a instrucțiunilor.
- Beneficiul acestui gen de leadership este eficiența deosebită a muncii, pentru că deciziile sunt luate foarte repede și sarcinile sunt executate eficient.
- Poate crea rezistență în rândul angajaților și o instabilitate a personalului. Este recomandat în cazul echipelor neexperimentate dar motivate, în care munca este rutinieră și în situații de criză, unde este nevoie de decizii foarte rapide.
- Este cel mai ineficient stil de leadership.

2. *Stilul Laissez – Faire*

- Denumirea stilului provine din franceză și are sensul de “nu te amesteca” sau “lasă lucrurile așa cum sunt”. Liderii care folosesc acest stil, preferă să-și lase echipa să lucreze pe cont propriu. Le oferă oamenilor libertate totală în organizarea și desfășurarea propriei activități. Oferă suport echipei doar atunci când acesta este solicitat.
- Liderii laissez – faire pot fi eficienți dacă monitorizează performanța echipei și îi oferă feedback regulat. Este potrivit echipelor formate din oameni cu experiență, motivați, cu inițiativă, ce nu au nevoie de supervizare pentru a-și îndeplini sarcinile.
- Beneficiul acestui gen de leadership este acela că oferă angajaților satisfacție profesională și îi poate determina să fie foarte productivi.
- Dezavantajul stilului laissez – faire este că, în cazul oamenilor slab motivați, cu slabe abilități de managementul timpului, fără experiența și abilitățile necesare pentru a lucra individual, eficiența muncii va scădea foarte mult.

3. *Stilul Democratic / Participativ*

- Acest stil este caracterizat de implicarea membrilor echipei în luarea deciziilor. Presupune încurajarea oamenilor pentru a-și împărtăși ideile și sintetizarea tuturor informațiilor pentru lua cea mai bună decizie. Membrii sunt încurajați să-și exprime opinia în procesul decizional, însă responsabilitatea deciziei finale revine liderului.
- Oamenii conduși de un astfel de lider sunt foarte motivați și satisfăcuți pe plan profesional, deoarece au sentimentul controlului asupra propriei munci.
- Dezavantajul acestui stil constă în încetinirea procesului decizional – toți membrii echipei sunt încurajați să-și exprime opinia. Stilul participativ este mai puțin recomandat în contextele în care rapiditatea și eficiența activității sunt importante, de exemplu în situațiile de criză, în care se poate pierde timp prețios cu ascultarea fiecărui membru al echipei.
- Abordarea este potrivită atunci când calitatea muncii este mai importantă decât eficiența sau productivitatea și când se pune accentul pe munca în echipă. Este

recomandat pentru echipele formate din oameni experimentați, profesioniști, fiind stilul care poate valoriza cel mai bine de expertiza unei astfel de echipe. Leadership-ul participativ ridică moralul echipei pentru că au sentimentul că opinia lor contează.

- Este cel mai eficient stil de leadership.

4. *Stilul Transformațional*

- Liderii care folosesc acest stil inspiră oamenii, pentru că se așteaptă ca fiecare să dea ce este mai bun din el. Pun accentul pe “transformarea” membrilor echipei pentru a deveni mai buni. Apreciază inițiativele ce pot aduce valoare adăugată organizației. Stilul transformațional conduce la productivitate și angajament crescut din partea membrilor echipei.
- Liderii transformaționali sunt buni cunoscători ai domeniului în care își desfășoară activitatea, sunt energici, nu se feresc să își asume riscuri. Își provoacă oamenii să gândească independent. Le crește moralul și motivația, inspirându-i să își alinieze obiectivele personale cu cele ale companiei.
- Dezavantajul acestui stil este că liderii au tendința de a acorda atenție insuficientă detaliilor. Cu toate că este un stil foarte eficient, există situații în care trebuie folosit în combinație cu alte stiluri pentru a asigura eficiența activității.

5. *Stilul Orientat către Sarcini*

- Liderii orientați pe sarcini se concentrează pe a-și determina echipa să își realizeze obiectivele. Ei stabilesc roluri, planifică, organizează și monitorizează activitatea echipei. Se asigură să standardele de performanță sunt respectate.
- Avantajul principal al acestui stil este că asigură respectarea termenelor limită. Este recomandat pentru echipele în care oamenii nu au abilități foarte bune de managementul timpului.
- Neacordând atenție nevoilor individuale ale oamenilor, acest stil poate duce la scăderea motivației și instabilitatea personalului.

Cum te poate ajuta consilierul în carieră să devii un lider mai bun?

- Te poate ajuta să identifici în ce stil de leadership se încadrează modul în care obișnuiești să îți conduci echipa / organizația.
- Te poate ajuta să identifici cel mai potrivit stil de leadership pentru specificul organizației echipei pe care o conduci.
- Te poate ajuta să-ți dezvolți abilitățile de leadership, sprijinindu-te în realizarea unui plan de acțiune în acest sens.

BIBLIOGRAFIE

- Vlasceanu, Mihaela, *Psihosociologia organizațiilor și conducerii*, Editura Paideia, București, 1995.
- Barnard, Chester, *Organization and Management*, Cambridge, MA, Harvard University Press, 1952.
- Legea nr. 218/2002 privind organizarea și funcționarea Poliției Române.
- Peel, Malcolm, *Introducere în management*, Editura Alternative, București, 1993.
- Mihăilescu, Ioan & alții, *Management*, Editura Arcadia, București, 1994.
- Taylor, F.K., *The Principales of scientific management*, New York, Norton, 1967.
- Burdus, E., Caprarescu G., *Fundamentele managementului organizațional*, Editura Economica, București, 1999.

MENTORATUL ÎNTRE PROFESORI

ROXANDA EMILIA DIACONESCU

ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR. 15,
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

In the field of education, mentoring is a complex and multidimensional process of guiding, teaching, influencing and supporting a new teacher. The value of mentoring for teachers at the beginning of their teaching career is increasingly discussed in the educational environment. Debutant teachers face numerous challenges in the first years of their career and, therefore, they need support in an organized, formal and valuebased manner. From the point of view of the steps to be taken in the field of professional development, it is recommended to provide a viable model in the form of a mentoring program. This will facilitate the transfer of acquired theoretical knowledge during their study years into everyday activities so that they have the opportunity to further improve the competences specific to teaching.

În domeniul educației, mentoratul este un proces complex și multidimensional de orientare, de predare, influențare și sprijinire al unui nou profesor. Tot mai frecvent se discută în mediul educațional despre valoarea mentoratului pentru profesorii aflați la începutul carierei didactice. Profesorii debutanți se confruntă cu numeroase provocări în primii ani de activitate și, prin urmare, au nevoie de sprijin acordat de către instituție într-o formă organizată, formală și valorizată. Din punctul de vedere al etapelor, care trebuie parcurse în planul dezvoltării profesionale, furnizarea unui model viabil sub forma unui program de mentorat este recomandată. Astfel, se va facilita transferul cunoștințelor teoretice dobândite (în timpul anilor de studii) în activitatea lor concretă, astfel încât aceștia să aibă oportunitatea de a-și dezvolta la un nivel superior competențele specifice ocupației de cadru didactic.

Un rol deosebit de important în *mentoratul între profesori* aparține mentorului, care este un profesor ce lucrează în aceeași școală cu discipolul. Aptitudinile și competențele lui sunt cruciale pentru succesul programului de mentorat.

Pentru a decide dacă un anumit profesor, poate acționa în mod corespunzător cu statutul de mentor, trebuie să dispună de următoarele:

- 1) caracteristicile personale adecvate;
- 2) cunoștințe adecvate, abilități și experiență ca profesor;
- 3) atitudine și motivație adecvată.

Activitățile mentorului trebuie să se bazeze pe implicarea acestuia voluntar în rolul de mentor și pentru a asigura familiarizarea cu rolul de cadru didactic și integrarea profesorului începător în noul mediu, la locul de muncă. De aceea, cel mai important pentru succesul mentoratului între profesori este implicarea voluntară și personală a mentorului.

Pe de altă parte, ar trebui să fie, de asemenea, profesorul mentorat să fie deschis și dispus pentru o astfel de relație, să aibă încredere în mentor. În caz contrar, activitatea de mentorat nu va fi eficientă și va duce la frustrare și descurajare.

Cum se pot obține cele mai bune rezultate în activitatea ca mentor? Ce anume transformă un consilier sau șef într-un mentor de încredere, într-o persoană către care ceilalți se îndreaptă căutând înțelepciune, inspirație, abilități și strategii? Ce poate face un mentor pentru a-și spori eficiența, obținând rezultate maxime din activitatea sa?

Reușita activității de mentorat este dată de perspectiva sistemică asupra demersurilor proiectate – rezultate deduse din nevoile/așteptările beneficiarilor (debutanților), dar și din cunoașterea nevoilor instituției în care stagiarul își desfășoară activitatea. De aici, apar mai multe direcții în care cadrul didactic ce deține statutul de mentor poate avea responsabilități: față de sine însuși ca profesionist; față de beneficiarul direct – respectiv, stagiarul/profesorul debutant; față de beneficiarii indirecti – minicomunitatea școlară din care cei doi fac parte.

Mentorii de succes sunt reprezentați de cadrele didactice, care își asumă rolul de formatori, care pot să ofere oportunități pentru dezvoltarea altora. Dată fiind pregătirea și experiența lor, aceștia pot să identifice situațiile și evenimentele în curs, în devenire sau posibile care pot influența activitatea profesională a celor mentorați. Contribuția specifică a acestora este în legătură directă cu planul de dezvoltare profesională existent la nivel instituțional pentru toți angajații, corelat direct cu planul de dezvoltare a carierei, pe care ei îl pot coordona. Astfel, ei pot interveni în activitatea „novicilor”, oferindu-le sprijin procedural spre a face față cerințelor specifice din spațiul școlar.

Caracterizați prin calități valorizate din punct de vedere psihosocial, având dezvoltate abilități de comunicare la nivel superior, având o conduită profesională adecvată, mentorii sunt în primul rând modele de identitate, surse de ajutor și informație, reprezintă profesionistul capabil să întrețină o relație dinamică între sine, ca persoană dornică să ghideze, și o altă persoană care dorește să învețe.

Rolul mentorului este de a ajuta „integrarea” în viața școlii și sprijinul în rezolvarea rapidă și eficientă a problemelor din școală. Mai mult decât atât, datoria unui mentor este să ajute discipolul în o mai bună organizare a activității didactice și în management clasei.

Putem spune că profesorii mentori ar trebui să:

- cunoască excelent viața școlii și toate aspectele de lucru ale profesorului;
- aibă abilitatea de a împărtăși cunoștințele;
- aibă abilitatea de a motiva la locul de muncă;
- fie o personalitate puternică;
- aibă abilitatea de a coopera; de a conduce o conversație; abilitatea de a asculta;
- conștientizeze etapele cheie în dezvoltarea profesională a unui profesor;
- cunoască problemele juridice legate de locurile de muncă ale profesorului.

Este foarte important pentru mentor să aibă abilități de comunicare interpersonală și de a utiliza în mod corespunzător toate canalele de comunicare, de a oferi feedback. Mentorul trebuie să aibă experiență de lucru în școală, pentru a putea susține formarea și dezvoltarea debutantului. Vârsta mentorului nu este semnificativă. Mai importante sunt: poziția, rolul mentorului în școală și succesele pedagogice obținute.

Se recomandă să se stabilească un acord între mentor și mentorizat. Acordul ajută la reglarea relației. Acesta poate include drepturi mai detaliate și obligațiile ambelor părți, în conformitate cu nevoile personale și posibilitățile celor două părți. În special, acordul ar trebui să menționeze obiectivele de mentorat, așteptările, rezultatele așteptate, structura întâlnirilor, a programului, valorile, ceea ce mentor poate / nu poate face pentru mentorizat, perioada de mentorat.

O dimensiune importantă a procesului de mentorat o reprezintă relația interpersonală de încredere, respect, siguranță afectivă care trebuie să existe între cei doi. Ea este presupusă de competențele sociale și relaționale ale mentorului, dar care nu se regăsesc în mod explicit între sarcinile și atribuțiile care îi sunt desemnate. Aceasta este o zonă care trebuie supusă reflecției celor implicați în procesul de mentorat, pentru a se evita formalizarea excesivă a relației mentor – profesor stagiar și transformarea mentorului într-o instanță de verificare, monitorizare și control al stagiului. Trebuie valorificată mai mult dimensiunea psiho-socială, atât de specifică relației de mentorat. Acest aspect nu poate fi prevăzut prin documente normative, ci se regăsește în cazul cadrelor didactice cu experiență, cu adevărat dedicate procesului instructiv-educativ și care înțeleg mai bine esența mentoratului în educație.

Valoarea adăugată competențelor mentorabilului constă în capacitatea de a selecta și de a-și adapta la propria personalitate modelul oferit de mentor și nu în ultimul rând, dezvoltarea capacităților de a oferi, la rândul său, un model superior învățăcelilor săi.

Procesul de mentorat poate deveni eficient în condițiile în care sunt create premisele unui climat care facilitează colaborarea mentor-debutant. Atunci când nevoile profesionale ale debutantului sunt identificate, pot fi dezvoltate procese și proceduri de sprijin și pot fi urmărite, în mod eficient, obiectivele stagiului de inserție și atingerea standardelor profesionale.

BIBLIOGRAFIE

Popa, M., *Mentoratul Educațional între Teorie și Practică*.

Polish Psychologists' Association, (n. d.), *Czym jest mentoring?* Rethrived from http://www.polishpsychologists.org/projektybk/czym_jest_mentoring/.

Schulungszentrum Fohnsdorf, (2012), *European Competence Matrix „Mentor”*. Rethrived from <http://www.adam-europe.eu>.

<http://edu-mentoring.eu>.

LEADERSHIP ÎN EDUCAȚIA ROMÂNEASCĂ CONTEMPORANĂ

ANA-AMALIA DOBRE
ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR. 5,
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

„Education is the most powerful weapon you can use to change the world”
- Nelson Mandela -

T

he purpose of education is the development of each individual in order to

realize his own potential. According to Comenius, education is not a simple preparation of the child at home and at school, it is the process that affects the whole life of the individual and all the aspects that he faces. Assuming the teaching profession involves overcoming the issue of skills and a qualitative approach to their practical transfer.

Contemporary society, which is constantly moving in the age of globalization and digitalization, always needs to adapt to the demands of educational reality, it needs involvement, awareness, empathy, vocation, professionalism and the gift to pass on to students the key skills needed for quality education. In such an educational system, the attitude of superiority of some teachers is wrong, the contemptuous way in which they label people and groups on criteria that can be classified in terms of bullying, intolerance, discrimination, social marginalization.

„Educația este cea mai puternică armă pe care o poți folosi pentru a schimba lumea”
- Nelson Mandela -

Scopul educației este dezvoltarea fiecărui individ pentru a-și valorifica potențialul propriu. Potrivit lui Comenius, educația nu este o simplă pregătire a copilului acasă și la școală, ea este procesul care afectează întreaga viață a individului și toate aspectele cu care acesta se confruntă. Asumarea profesiei didactice presupune depășirea problematicei aptitudinilor și abordarea calitativă a modului de transfer practic al acestora.

Societatea contemporană, aflată în continuă mișcare în epoca globalizării și digitalizării are mereu nevoie de adaptare la cerințele realității educaționale, ea necesită implicare, conștientizare, empatie, vocație, profesionalism și darul de a transmite elevilor competențele cheie necesare unei educații de calitate. Într-un astfel de sistem educațional este greșită atitudinea de superioritate a unor dascăli, maniera disprețuitoare în care aceștia etichetează persoane și grupuri pe criterii ce pot fi încadrate la capitolul bullying, intoleranță, discriminare, marginalizare socială.

În școala românească, legislația adaptată adesea la cerințele educației europene se confruntă frecvent cu prejudecăți ce amintesc de balcanismul comunist și de corupția morală a unei societăți încă reticentă înțelegerii faptului că orice schimbare bună începe cu o viziune contemporană despre educație. Orice lucru bun, orice schimbare se realizează greu acolo unde există prejudecăți și reticențe. Elevii, nativii digitali ai secolului XXI, se adaptează ușor schimbărilor dacă triunghiul educațional școală-părinți-elevi funcționează corect. De exemplu, în instituțiile unde mulți dascăli susțin școala incluzivă, toți elevii cu CES înregistrează progrese, iar părinții acestora se implică și mai mult în educația copiilor lor. Și colegii acestor copii înțeleg faptul că diversitatea este normală și uneori necesară acestui secol al vitezei, al schimbărilor profunde.

Leadership-ul este arta conducerii, procesul prin care se exercită influență, capacitatea de a convinge oamenii să te urmeze de bunăvoie, având ca finalitate îndeplinirea obiectivelor propuse de leadership fără vreo formă de constrângere. În orice sistem educațional există manageri și leadership. Unii dintre manageri sunt adevărați leadership, alții mici oligarhi sau dictatori în instituțiile pe care le conduc, abuzând de funcțiile pe care le dețin, hărțuind pe cei care le critică modelul de management defectuos. Buna pregătire profesională a unui dascăl nu-l face neapărat și un bun manager, un om cu o viziune democratică în ceea ce privește maniera sa de management. Însă, mereu un dascăl empatic, erudit, cu vocație și principii etice bine definite, poate fi un bun manager și un excelent leadership. Niciodată nu este prea târziu ca un manager să devină un bun leadership sau ca un simplu leadership să ajungă un manager de top. Totul ține de calitățile sale, de caracterul său. Un leadership are un caracter frumos, un spirit erudit, aptitudini de voluntariat și comunicare, empatie, prețuire pentru tot ce este valoros moral și cultural, vocație și etică. Leadership-ul cunoaște legislația, o respectă, o aplică și îi educă pe toți în acest spirit de bună practică, deci respectarea legii. Un leadership este modest, onest, un om pe care îl prețuim, admirăm și astfel el devine un etalon în managementul educațional.

În secolul XXI există câteva lucruri care fac să funcționeze un program managerial: comunicare, viziune, motivație, inovație în educație, flexibilitate și implicarea activă a leadership-ului în rezolvarea problemelor instituției și comunității. În cadrul oricărei inspecții ARACIP pentru acreditarea sau evaluarea unei instituții educaționale, un punct important al procesului de evaluare îl reprezintă și chestionarele aplicate cadrelor didactice, părinților și grupurilor țintă de elevi în care se vizează în primul rând calitatea managementului instituțional, corelarea planului managerial cu nevoile, cu cerințele educaționale și ale comunității, atingerea reală a standardelor de performanță și comunicarea și eficientă cu cadrele didactice, elevi și părinții acestora.

Modelul educațional și cel managerial finlandez, considerate printre cele mai moderne și eficiente în educația contemporană, pun accent pe comunicare, dezvoltarea interesului elevilor pentru procesul educațional fără constrângeri stresante specifice sistemului educațional din est, implicarea în mod egal a profesorilor și elevilor în proiecte și programe educaționale importante, schimbul de experiență pentru a realiza un feedback realist și utilizarea eficientă a tehnologiei moderne. Modelul educațional finlandez, cu micile sale imperfecțiuni, oferă o altă cale, o viziune modernă, un concept practic și eficient în educație. Un manager din școlile

finlandeze trebuie să fie și un foarte bun leadership. El inspiră, ascultă, colaborează și pune în aplicare cea mai modernă viziune despre educație.

Un bun leadership este și un excelent mentor pentru tinerii dascăli care trec repede, fără experiență, de pe băncile facultății direct la catedră. Ei intră în școala, în primul an de învățământ, precum bobocii de liceu, cu emoție și dorința de implicare, empatie și performanță. Dacă întâlnesc la conducerea instituției doar un manager, misiunea lor nu va fi ușoară. Însă, dacă destinul face ca primii lor pași să le fie ghidați de un leadership, un om empatic, comunicativ, educat, un excelent dascăl ce le devine mentor, totul va fi mai ușor. Mentoratul are misiunea de a ghida pașii absolvenților, de a-i forma din punct de vedere metodic și chiar psihopedagogic pe tinerii dascăli. Fiecare dascăl bun are în spate un mentor, unii profesori universitari, alții leadership în școlile pe care le conduc cu multă implicare.

Am cunoscut, în aproape 20 ani de activitate la catedră, foarte mulți manageri, poate prea mulți. Majoritatea m-au învățat, prin puterea exemplului, cum să nu fiu niciodată: arogantă, subiectivă, intolerantă, egoistă. Și pentru că astfel m-au determinat să fiu opusul lor, azi le mulțumesc. Dar au existat și excepții, puține dar minunate. În ultimii 3 ani am cunoscut câteva exemple de astfel de leadership, modele de viață, oameni pe care nu cred că îi pot uita fiind un adevărat model de mentori pentru tânăra generație, dascăli și elevi. Ei sunt viitorul în educația românească, ei vor forma marile caractere de mâine. Doi dintre aceștia, cei mai tineri, cei pe care îi admir infinit, nu au încă 40, respectiv 43 de ani.

„Viața cunoaște scene și se spune că este împărțită în acte, dar cortina se lasă o singură dată... Nu ești învins decât dacă refuzi lupta.”

- Mircea Eliade -

BIBLIOGRAFIE

Mandela, Nelson, *Lungul drum spre libertate*, 1994.

Unghieru-Dogaru, Valentin; Drăghicescu, Luminița (coordonatori), *Educație și dezvoltare profesională*, Editura Scrisul Românesc, 2011.

<https://www.studocu.com/ro/document/universitatea-crestina-dimitrie-cantemir/marketing/leadership-si-importanta/7228849>.

RELAȚIA DINTRE ȘCOALĂ, FAMILIE ȘI SOCIETATE

MARILENA-CRISTINA DOGARU
LICEUL TEHNOLOGIC METALURGIC,
SLATINA, JUDEȚUL OLT



Education is the process by which the formation and development of the human personality is carried out for each individual, as well as the process of transmitting civilization to subsequent generations, carried out in the context of the social existence of man, being a necessary condition for the development, perpetuation and the progress of society as we know it.

Parents, children and communities strongly influence each other.

The school-family-community partnership is given by the collaboration between the school staff and families, community members.

Educația reprezintă procesul prin care se realizează formarea și dezvoltarea personalității umane a fiecărui individ, precum și procesul de transmitere a civilizației generațiilor ulterioare, realizat în contextul existenței sociale a omului, fiind o condiție necesară pentru dezvoltarea, perpetuarea și progresul societății așa cum o cunoaștem.

Părinții, copiii și comunitățile se influențează puternic unii pe alții.

Parteneriatul școală-familie-comunitate este dat de colaborare între personalul școlii și familii, membrii comunități.

„Scopul educației ar trebui să fie pregătirea unor oameni care să acționeze și să gândească independent și care, în același timp, să vadă în slujirea comunității realizarea supremă a vieții lor”. (Albert Einstein)

Educația reprezintă procesul prin care se realizează formarea și dezvoltarea personalității umane a fiecărui individ, precum și procesul de transmitere a civilizației generațiilor ulterioare, realizat în contextul existenței sociale a omului, fiind o condiție necesară pentru dezvoltarea, perpetuarea și progresul societății așa cum o cunoaștem.

Începând din primii ani de viață, copilul preia de la cei din jur gesturi, atitudini, limbajul, exemple de comportament. Prima relație a copilului cu lumea exterioară este cea cu familia. Aceasta îi oferă copilului primele informații despre lumea care-l înconjoară, primele norme și

reguli de conduită, dar și climatul socio-afectiv. Acest tip de relație este hotărâtoare în devenirea personalității, nu numai prin faptul că ea este primordială și se menține pe toată durata vieții, dar și prin faptul că familia mediază și condiționează comunicarea și interacțiunea cu celelalte componente sociale, în special cu școala, apoi comunitatea. Achizițiile însușite de copil în primii ani de viață în cadrul familiei sunt fundamentale pentru dezvoltarea ulterioară a acestuia. Familia este un factor important și de răspundere al educației. Părinții o conduc și răspund de ea în fața societății, a fericirii lor și a vieții copiilor.

Parteneriatul educațional este forma de comunicare, cooperare și colaborare în sprijinul copilului la nivelul procesului educațional și se realizează între:

- instituțiile educației: familie, școală și comunitate;
- agenții educaționali : copil, părinți, profesori, specialiști în rezolvarea unor probleme educaționale;
- membri ai comunității cu influență asupra creșterii, educării și dezvoltării copilului (medici, factori de decizie, reprezentanți ai bisericii, ai poliției);
- influențele educative exercitate la anumite momente asupra copilului;
- programele de creștere, îngrijire și educare a copilului.

Părinții, copiii și comunitățile se influențează puternic unii pe alții.

Parteneriatul va fi eficient dacă fiecare parte va reține că același subiect este copilul nostru și școlarul nostru. Cadrele didactice află cum este fiecare copil, în ce mod ajunge mai repede la succes, ce îl interesează și-l pasionează, iar părinții vor cunoaște în ce momente să-l susțină pe școlar, în ce fel să-l motiveze și să-l ajute. Școala este instituția socială în care se realizează educația organizată a tinerei generații. Ea este factorul decisiv și pentru formarea unui om apt să contribuie la dezvoltarea societății, să ia parte activă la viața, să fie pregătit pentru muncă. Parteneriatul școală-familie-comunitate este dat de colaborare între personalul școlii și familii, membrii comunității, organizații (companii, biserică, biblioteci, servicii sociale) pentru a implementa programe și activități care să ajute pe elevi să reușească. Așadar, în jurul elevilor se creează o comunitate de suport care începe să funcționeze în contextul în care părinții, elevii și ceilalți membri ai comunității se consideră unii pe alții parteneri.

Parteneriatele educaționale școală-familie-comunitate nu se reduc la acele forme tradiționale prin care școala colaborează cu familia și anume: ședințe cu părinții, vizite la domiciliul elevilor, corespondența cu părinții, lectoratele pedagogice, vizite, activități extrașcolare, ci implicarea părinților prin activități concrete la nivel de școală. În contextul reformării învățământului românesc actual, parteneriatele educaționale trebuie să ofere soluții reale la marile probleme cu care se confruntă învățământul, la realizarea cărora să contribuie: întregul personal angajat în învățământ, toți elevii din școală, părinții și susținătorii legali ai elevilor, organizații guvernamentale și nonguvernamentale, reprezentanții cultelor religioase, agenți economici, structurile de tip sindical, autoritățile centrale și locale.

BIBLIOGRAFIE

- Familia și rolul ei în educarea copilului, Editura Polirom, București, 2011 .— Bunescu, G, Alecu, G, Badea, D,
Educația părinților, Strategii și programe, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1997.

MENTORAT VS LEADERSHIP

LILIANA ANDREEA FLORICICĂ
ȘCOALA GIMNAZIALĂ „DIMITRIE GRECESCU”,
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI



mentoring or coaching-oriented management style aligns the personal goals of each employee with those of the organization, with the ultimate goal of achieving performance both individually and as a team. Exceptional leaders and mentors encourage employees to take responsibility for their own development and look for new growth opportunities instead of standing in their way.

What employees want most is to learn and grow - and exceptional leaders are the ones who help them do it. In a study conducted by Gallup in 2017, the main reason why employees choose to change their job is the desire to access new development opportunities. And managers are the ones who need to motivate their employees to look for and follow these opportunities, by actively encouraging them to grow.

However, while coaching allows leaders and employees to work together to find, understand, and overcome the challenges that separate them from their goals, this approach only works if everyone is involved and willing to respect the mentor-employee relationship.

When it comes to leadership styles, there are a variety of options to choose from - and you can't choose a winner based on objective criteria. Each style works differently depending on the team, context, and goals.

Mentoring is primarily based on dialogue. Before you become a good mentor for your team, it's important to find out as much as you can about each team member by listening to what he or she has to say.

At the same time, mentoring will help you to collaborate better with employees who fail to have a satisfactory performance. Start by trying to find out more about their skills, knowledge and results. Based on these, you can build a plan that aligns with both their personal growth goals and the needs of the team and the company. Give yourself time to understand why a certain employee is in a more difficult time and what went wrong to find a way to solve and overcome the problems.

Un stil de management orientat spre mentorat sau coaching aliniaza obiectivele personale ale fiecărui angajat cu cele ale organizației, cu scopul final de a atinge performanța atât la nivel individual, cât și la nivelul echipei. Liderii și mentorii de excepție încurajează angajații să devină responsabili pentru propria dezvoltare și să caute noi oportunități de creștere în loc să stea în calea acestora.

Ceea ce își doresc angajații cel mai mult este să învețe și să crească – iar liderii excepționali sunt cei care îi ajută să o facă. Într-un studiu efectuat de Gallup în 2017, motivul principal pentru care angajații aleg să își schimbe jobul este dat de dorința de a accesa noi oportunități de dezvoltare. Iar managerii sunt cei care trebuie să-și motiveze angajații să caute și să urmeze aceste oportunități, prin încurajarea activă a acestora să crească.

Însă, în timp ce coaching-ul le permite liderilor și angajaților să lucreze împreună pentru a găsi, înțelege și depăși provocările care îi separă de obiectivele lor, această abordare funcționează doar dacă toată lumea este implicată și dispusă să respecte raportarea mentor-angajat.

În ceea ce privește stilurile de leadership, există o varietate de opțiuni din care poți alege – și nu poți desemna unul câștigător pe baza unor criterii obiective. Fiecare stil funcționează diferit în funcție de echipă, context și obiective. Totodată, un stil de management concentrat pe coaching se încadrează foarte bine între următoarele două stiluri de leadership de succes:

Stilul care „dă tonul”, în care managerul stabilește obiectivele echipei în ceea ce privește nivelul de productivitate, produs final sau eficiență.

Stilul afiliativ, care funcționează foarte bine pentru armonizarea echipei și creșterea moralului.

Pornind de la acestea, stilul orientat spre coaching combină atenția la obiective și rezultate (din stilul care „dă tonul”) cu accentul pe conexiunea emoțională creată de liderii cu un stil afiliativ. Este un stil de leadership de succes pentru că scoate în prim plan inteligența emoțională, atât de necesară liderilor moderni pentru a construi echipe puternice și relații bazate pe încredere. Prin îmbinarea acestor două stiluri de leadership, mentorii îmbrățișează colaborarea și încurajarea angajaților să-și seteze propriile obiective și să-și atingă potențialul, în timp ce contribuie la obiectivele întregii echipe. Astfel, liderii-mentori creează o armonie între stabilirea obiectivelor pentru fiecare angajat și definirea unui traseu profesional.

În prezent, angajații pun mai multă valoare pe oportunitățile de creștere și dezvoltare decât pe beneficiile financiare. Desigur, asta nu înseamnă că aspectul financiar nu este important pentru motivarea angajaților – fiecare angajat trebuie să se simtă valoros, însă acesta va fi mai bine motivat dacă va simți că are o direcție de creștere. Din acest motiv, în ultimii ani s-a observat o tranziție de la metodele de management orientate spre performanță către metodele de dezvoltare folosite în coaching. Prin natura lor, acestea rezonază mai bine cu oamenii: în loc să pună accentul pe obiective și numere, ele scot în evidență persoana în sine.

Un stil de management orientat spre coaching acordă atenție oamenilor și dorinței lor de a învăța. Astfel, atunci când un manager reușește să afle ce îi motivează cu adevărat pe oameni, la ce sunt buni și ce le place să facă, aceștia vor reuși să-și atingă și să își depășească limitele.

În același timp, coaching-ul nu trebuie să fie un stil de management de sine stătător. Poate caracteriza orice lider, indiferent de stilul său de management, la momentul potrivit. Și mai important, oricine poate deveni un mentor de succes, fie că este sau nu un manager, sau fie că este sau nu la lucru. Abilitățile care fac dintr-o persoană un mentor bun își pun amprenta și asupra relațiilor și obiectivelor personale, nu doar a celor profesionale.

Mentoratul se bazează în primul rând pe dialog. Înainte să devii un mentor bun pentru echipa ta, este important să descoperi cât mai multe despre fiecare membru al echipei, ascultând ceea ce are de spus. Pentru a ghida conversația cu fiecare membru al echipei tale și pentru a le descoperi mai ușor punctele forte, poți pleca de la următoarele întrebări:

- Care sunt cele mai recente realizări ale tale?
- Cu ce te mândrești cel mai mult?
- Ce tipuri de premii și recunoaștere contează cel mai mult pentru tine?
- Simți că jobul tău este valoros? În ce fel?
- Cum îți folosești punctele forte în acest rol?
- Cum ți-ar plăcea să îți folosești abilitățile pe viitor?
- Ce cunoștințe și abilități ți-ar plăcea să dobândești pentru a avansa în carieră?

Prin intermediul acestora, s-ar putea să descoperi câțiva membri valoroși ai echipei tale, pe care i-ai putea ajuta să crească și să-și depășească limitele.

Totodată, mentoratul te va ajuta să colaborezi mai bine și cu angajații care nu reușesc să aibă o performanță mulțumitoare. Începe prin a încerca să afli mai multe despre abilitățile, cunoștințele și rezultatele lor. Pornind de la acestea, poți construi un plan care să se alinieze atât cu obiectivele lor personale de creștere, cât și cu nevoile echipei și ale companiei. Acordă-ți timpul necesar pentru a înțelege de ce un anumit angajat se află într-o perioadă mai dificilă și ce a mers greșit pentru a găsi o cale de a rezolva și a depăși problemele.

BIBLIOGRAFIE

- Angel, P., Amar, P., Devienne, E., Tence, J., *Dicționar de coaching. Concepte, practici, instrumente, perspective*, Editura Polirom, Iași, 2008.
- Boreen, J., Johnson, M., Niday, D., Potts, J., *Mentoring beginning teachers. Guiding, reflecting, coaching*, Stenhouse Publishers, Portland, Maine, 2000.
- Crașovan, M., *Rolul mentorului în activitatea cadrului didactic debutant*, în „Revista de Științe ale Educației”, nr. 1 (10)., Editura Universității de Vest Timișoara, 2004.
- Edwards, A., Collinson, *Mentoring and developing practice in primary schools*, Open University Press, 1996.
- Feiman-Nemser, S., *Learning to teach*, In L.S. Shulman & G. Sykes (Eds.), „Handbook of teaching and policy” (pp. 27-40). New York: Longman, 1983.
- Lasley, T., *Mentors: They simply believe*, Peabody Journal of Education, 71 (1), 1996.
- Lawson, K., *Successful coaching and mentoring*, Axis Publishing Limited, New York, 2007.

ACTIVITATEA DE MENTORAT – PARADIGME EDUCATIONALE

VICTORIA GOLEA

ȘCOALA GIMNAZIALĂ SÂNMICHAIU ROMÂN,
JUDEȚUL TIMIȘ

L développement professionnel résulte souvent d'activités

d'apprentissage informel. Les professeurs acquièrent leurs compétences pédagogiques, entre autres, dans l'action même d'enseigner, en discutant avec des collègues et par des lectures personnelles. Parallèlement, plusieurs s'engagent dans des activités d'apprentissage plus formelles comme des conférences, des consultations individuelles, des ateliers pédagogiques.

Mentoratul joacă un rol pozitiv în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice pentru toate funcțiile sarcinilor didactice, în predare, cercetare, contribuind la funcționarea instituției și societății. Dezvoltarea profesională a profesorilor rezultă adesea din activități de învățare informală. Ei își dobândesc aptitudinile pedagogice, printre altele, în însăși acțiunea de predare, prin discuții cu colegii sau cu elevii lor și prin lectura personală. În același timp, mulți profesori se angajează în activități de învățare formale, cum ar fi conferințe, consultări individuale, ateliere educaționale (Knight, Tait & Yorke, 2006).

Beneficiile mentoratului într-un mediu educațional, în special celui destinat cadrelor didactice la începutul carierei, sunt cuprinse în literatura despre mentorat, foarte vastă din punct de vedere al conținutului, variind de la articole științifice până la ghiduri procedurale, parcurgând câteva secole, după cum demonstrează analiza lui Woodd (1997) care acoperă perioada din 1793-1996. Woodd sugerează că abilitățile dezvoltate prin mentorat și moduri de a face lucrurile ar fi într-o oarecare măsură generice și independente de context. Potrivit lui Schrodtt, Cawyer, Stringer și Sanders (2003), cercetările converg spre ideea că, de cele mai multe ori, mentoratul influențează pozitiv satisfacția muncii și succesul profesional. Mentoratul se dovedește a fi o cale de îmbunătățire a calității vieții într-o organizație, Cullen (1996).

Referitor la conceptul de mentorat, autori precum Berk, Walton-Moss, Mortimer, Berg și Yeo (2005), precum și Milner și Thorndyke (2008), notează că nu există un consens în literatură cu privire la o definiție operațională. Berk (2005) a subliniat că din anii 1970, în

literatură au apărut peste 20 de definiții extrem de diverse ale termenilor „mentor” și „mentorat”. Pe baza acestor scrieri și în căutarea unei anumite flexibilități, ei propun următoarea definiție a unei relații de mentorat: „O relație de mentorat este una care poate varia de-a lungul unui continuum de la informal - pe termen scurt, la formal - pe termen lung, în care cineva cu experiență, cunoștințe, abilități utile, oferă sfaturi, informații, îndrumare, sprijin sau oportunitate, unui alt membru pentru dezvoltarea profesională a aceluia individ.”

Pentru a depăși diverse neajunsuri, Thorndyke (2008) recomandă mentorat funcțional, adică un program de mentorat încorporat într-un program de dezvoltare profesională și bazat în special pe un proiect educațional ale cărui rezultate pot fi măsurate în funcție de obiectivele stabilite. Totuși, se poate pune întrebarea dacă acest tip de evaluare nu ar putea oferi mai multe informații despre impactul proiectului educațional mai degrabă decât asupra impactului specific al programului de mentorat asupra carierei unui mentorat. În această direcție, lucrările lui Sengupta și Leung (2002), care măsoară impactul unui program de mentorat bazat pe un proiect individual de sprijin lingvistic pentru scrierea științifică, recomandă utilizarea mai multor instrumente de măsurare.

Boyle și Boice (1998), notează existența a foarte puține date care identifică elementele specifice ale unui program de mentorat care ar avea un impact asupra succesului noilor profesori. Există mai multe mărturii în literatura de specialitate care atestă efectele pozitive ale mentoratului (de exemplu, Dittmann Tracey, 2006, Williams June, 2008). Însă, pentru Leslie, Whyte, și Lingard (2005), care acceptă că mentoratul crește șansele de succes și satisfacție ale profesorilor debutanți, semnaleză o lipsă de cercetări care să susțină acest consens. Aceștia adaugă că puținele studii efectuate ne permit, în cel mai bun caz, să avem o perspectivă mai bună asupra fenomenului, dar că este nevoie să descriem procesele și să identificăm provocările pe care le ridică un mentorat eficient. Majoritatea subliniază că cercetările din ultimii 25 de ani au oferit liste de definiții, funcții sau roluri ale mentorilor și mentoraților, descrieri ale programelor, dar că aceleași studii ne trimit mai mult la prezumții decât la dovezi pentru evaluarea lor și oferă puține dovezi privind eficacitatea programelor analizate.

Autori diferiți, de exemplu Leslie (2005) solicită evaluări atât ale mentoratului formal, cât și informal, inclusiv evaluarea experiențelor bazate pe metode inovatoare (cum ar fi mentoring de grup sau mentorat cibernetic). Aceste studii ar fi necesare pentru a determina cât de eficient este mentoratul în satisfacerea nevoilor cadrelor didactice și instituțiilor de învățământ și pentru a înțelege de ce unele programe au mai mult succes decât altele. Această solicitare pare, mai mult sau mai puțin obiectivă, pentru evaluări legate de impactul mentoratului asupra funcției didactice.

Rezultatele cercetării în mentorat cuprind trei direcții diferite. O primă orientare tratează comparația dintre mentoring informal și mentoring formal, a doua secțiune reunește studii care se concentrează asupra impactului mentoratului asupra întregii activități didactice, și studii care evidențiază impactul mentoratului asupra funcției de predare.

Comparația între mentoring formal și informal apare în mod regulat și este numitorul comun în mai multe articole, ceea ce justifică dezvoltarea pe care i-o dăm în această secțiune. Autorii care au comparat cele două tipuri de mentorat ezită să recomande o formulă mai mult decât alta, sugerând în schimb un echilibru corect între cei doi poli. Astfel, Boyle și Boice (1998) au comparat relațiile formale de mentorat cu relațiile informale de mentorat, constatând că participanții care au fost implicați în programul formal de mentorat au raportat mai multă satisfacție cu relația de mentorat decât cei care au fost mentorați informal.

Stringer Cawyer, Simonds și Davis (2002), precum și Leslie și colaboratorii (2005) au descoperit că mentoringul informal promovează o potrivire mai satisfăcătoare, mentorul și mentoratul alegându-se reciproc, schimbând îndrumări și sfaturi reciproce fără un program prestabilit sau o agendă oficială. Pe de altă parte, ținând cont de dificultatea pentru profesori de

a găsi un mentor la începutul carierei, acești cercetători se întreabă dacă mentoringul formal nu ar trebui încurajat doar până la un anumit punct. Trorey și Blamires (2006) și Schrodt (2003) au fost, identic, interesați de studii care puneau în balanță cele două tipuri de mentorat, dar nu au putut concluziona care este superior.

Activitatea de cercetarea a lui Mathias (2005) subliniază că referitor la partea programului lor de formare inițială, profesorii debutanți au apreciat aspectul formal al programului de mentorat.

În detrimentul acestor rezultate divergente, literatura de specialitate arată că mentoratul joacă un rol pozitiv în dezvoltarea profesională a noilor cadre didactice, pentru toate funcțiile care compun sarcina lor educațională.

Mentoratul este văzut ca un mijloc care poate exercita o influență pozitivă asupra tuturor funcțiilor ale sarcinilor didactice. Potrivit lui Leslie (2005), mentoring poate influența setul de abilități necesare unei cariere de succes, putând specifica: înțelegerea tradițiilor instituției și a valorilor care le stau la baza acesteia, a regulilor de ținută academică nescrise; gestionarea eficientă a unei cariere academice productivă; stabilirea și menținerea unei rețele de schimburi profesionale cu colegii. Așadar, programele de mentorat devin o componentă din ce în ce mai importantă a activităților de dezvoltare profesională oferite profesorilor debutanți la începutul carierei lor academice (Bower, Diehr, Morzinski și Simpson, 1998; Lyons și Kysilka, 2000; Sengupta și Leung, 2002; Thorndyke și colaboratorii, 2008).

Majoritatea programelor de mentorat analizate în acest studiu sunt tradiționale: mentorii au mai multă experiență decât mentorații, predau aceeași disciplină ca și ei și îi întâlnesc față în față. Se observă și activități de mentorat formate din colegi cu aceeași experiență, relații de mentorat de grup și altele care integrează tehnologii noi de tip e-mentoring.

Este mereu susținut faptul că un mentor poate ajuta la un periplu prin eventualele situații stresante pe care le experimentează profesorii debutanți, referitoare la cerințele postului, punerea sub semnul întrebării a competenței și credibilității acestora, consolidarea identității lor profesionale. Se subliniază că relativ puțini profesori găsesc un mentor mai experimentat la începutul carierei lor, dar cei care participă la un program de mentorat se dovedesc a fi mai dedicați în urmarea unei cariere în sistemul educațional, să demonstreze un sentiment mai mare de apartenență și angajament față de instituția lor școlară, se adaptează mai bine activităților lor, mult mai eficienți în predare, au mai mult succes în procesul de promovare.

În ansamblu, cercetările tind să arate că mentoratul într-un cadru educațional are un impact pozitiv asupra diferitelor componente și promovează, în diferite grade, succesul profesorului în toate funcțiile atribuțiilor sale de predare. Cu toate acestea, (Stringer Cawyer și colab., 2002), specifică și faptul că relațiile de mentorat ar trebui oferite cu prudență deoarece pot avea consecințe neintenționate. Selby & Calhoun, (1998), se tem că mesajul transmis de aceste programe, pe care le consideră paternaliste, și noii profesori să nu fie identificați ca incapabili de a reuși singuri în cariera și de a căuta ajutor de la colegii lor mai experimentați din proprie inițiativă.

În ceea ce privește evaluarea rolului mentorului, se recunoaște că beneficiile mentoratului sunt reciproce și beneficiază atât instituția, cât și mentorii și mentorații (Kamvounias, McGrath-Champ, și Yip, 2008 Mathias, 2005). Beneficiile intrinseci, cum ar fi stimularea sau motivația pe care o primesc mentorii pentru propria lor dezvoltare profesională, sunt mai importante decât recompensele formale, cum ar fi avantajele pecuniare sau certificatele.

Diverse studii, care au evaluat impactul mentoratului asupra diferitelor aspecte ale carierei, exemplifică mai mult sau mai puțin detaliat metodele de implementare și funcționare a inițiativelor de mentorat implementate în instituțiile în cauză. Astfel, un mentorat eficient începe cu programe la nivelul întregii instituții care ghidează departamentele către imersiunea

sistematică a cadrelor didactice începătoare și oferă un sentiment de conexiune. Aceste activități au un real succes atunci când îi fac pe profesorii începători, și nu doar pe ei, să se simtă bineveniți și apreciați, procesul de integrare fiind perceput a fi corect și transparent, iar profesorii, chiar și profesorii începători, se pot aștepta să reușească dacă depun efortul necesar.

Astfel, programele de mentorat sunt adesea integrate în programe mai largi de dezvoltare profesională la nivel instituțional. Mentoratul este apoi considerat una dintre activitățile de dezvoltare profesională oferite noilor profesori pe o perioadă variabilă de timp, cu scopul de a le îmbunătăți șansele de succes profesional (Thorndyke și colaboratorii, 2008).

Literatura de specialitate oferă încă multe direcții, literatura de specialitate fiind edificatoare privind calitățile căutate la mentori, componentele relațiilor de mentorat, ghiduri procedurale, cadre de referință, alternative la activitatea de mentorat tradițional, cum ar fi e-mentoring sau mentoring de grup.

Concluzionând, se poate spune că în ceea ce privește beneficiile mentoratului într-un mediu educațional, în special mentoratul destinat cadrelor didactice aflate la începutul carierei și condițiile de implementare a unui program, rămân în continuare baza dezvoltării profesionale.

BIBLIOGRAFIE

- Berk, R.A., Berg, J., Mortimer, R., Walton-Moss, B., & Yeo, T.P. (2005). Measuring the Effectiveness of Faculty Mentoring Relationships. *Academic Medicine*, 80(1), 66-70.
- Bower, D. J., Diehr, S., Morzinski, J.A., & Simpson, D.E. (1998). Support-Challenge-Vision: a Model for Faculty Mentoring. *Medical Teacher*, 20(6), 595-597.
- Boyle, P., & Boice, B. (1998). Systematic Mentoring for New Faculty Teachers and Graduate Teaching Assistants. *Innovative Higher Education*, 22(3), 157-179.
- Dittmann Tracey, M. (2006). Faculty Mentoring Faculty. Universities increasingly offer mentoring programs that link new faculty with more experienced colleagues. *Monitor on psychology*, APA Online, 37(1).
- Kamvounias, P., McGrath-Champ, S., & Yip, J. (2008). Gifts' in Mentoring: Mentees' Reflections on an Academic Development Program. *International Journal for Academic Development*, 13(1), 17-25.
- Knight, P., Tait, J., & Yorke, M. (2006). The Professional Learning of Teachers in Higher Education. *Studies in Higher Education*, 31(3), 319-339.
- Leslie, K., Lingard, L., & Whyte, S. (2005). Junior Faculty Experiences with Informal Mentoring. *Medical Teacher*, 27(8), 693-698.
- Lyons, R., & Kysilka, M. (2000). A proven program for developing adjunct community college faculty. ERIC Document ED 443 452.
- Mathias, H. (2005). Mentoring on a Programme for New University Teachers: A Partnership in Revitalizing and Empowering Collegiality. *International Journal for Academic Development*, 10(2), 95-106.
- Schrodt, P., Stringer Cawyer, C., & Sanders, R. (2003). An Examination of Academic Mentoring Behaviors and New Faculty Members' Satisfaction with Socialization and Tenure and Promotion processes. *Communication Education*, 52(1), 170-29.
- Selby, J. W., & Calhoun, L. G. (1998). Mentoring Programs for New Faculty. Unintended Consequences. *Teaching of Psychology*, 25(3), 210-211.
- Sengupta, S., & Leung, K. (2002). Providing English Language Support through Collegial Mentoring: How do we measure its impact? *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 27(4), 365-381.
- Stringer Cawyer, C., Simonds, C., & Davis, S. (2002). Mentoring to Facilitate Socialization: The Case of the New Faculty Member. *Qualitative Studies in Education*, 15(2), 225-242.

- Thorndyke, L.E., Gusic, M. E, & Milner, R. J. (2008). Functional mentoring: A practical Approach with Multilevel Outcomes. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 28(3), 157–164.
- Trorey, G., & Blamires, C. (2006). Mentoring New Academic Staff in Higher Education. In C. Cullingford (Ed.), *Mentoring in Education: an international perspective*. Aldershot, England: Ashgate.
- Williams June, A. (2008). A Helping Hand for Young Faculty Members. *The chronicle of higher education*.
- Woodd, M. (1997). Mentoring in Further and Higher Education: Learning from the literature. *Education and training*, 39(9), 333-343.

THE ROLE OF THE TEACHER IN THE FORMATION OF THE STUDENT PERSONALITY

CLAUDIA HANȚESCU
ȘCOALA GIMNAZIALĂ ȘIMIAN,
JUDEȚUL MEHEDINȚI



here is an increasing emphasis on the formative nature of education. The

teacher is no longer a transmitter, but a facilitator, using dialogue and cooperation in the relationship with students.

If in the past the predominant method of conducting the lesson was exposition, which offered the teacher the opportunity to display his knowledge, today the emphasis is on modern, interactive methods, which would turn the teacher into a learning manager and create a framework for a student. own manifestations, to be able to form personal points of view, experiences, and feelings from which he can learn new and useful things for the future.

In the traditionalist paradigm, the educator was the one who transmitted information, always the same, having a position based on authority. An authority that could not be challenged and that dominated the student. The teacher had the initiative, and he also decided the amount of information he had to provide to the students, without considering their particularities. The lesson, the basic educational approach, was nothing more than a monotonous sequence of sequences, in which the student assumed the passive role of receiving information, which he then had to reproduce exactly, without enriching it.

Beyond the informative side of education, the emphasis must be on training, so that students can cope with new situations that require not only solid knowledge, but also skills and competences. The educational process itself is enriched with a new side, assessment, which complements teaching and learning, so that the teacher increases his duties, but, on the other hand, gives the student the opportunity to take part in their own training, the teacher coordinating this process.

The lesson, as a basic form of instruction and education, becomes a series of events that can be segmented, each with coherence and leading students to achieve goals. The modern educational school field therefore takes place between two elements that must participate equally. The teacher, manager and trainer of the instructive-educational process, and the student, object, and subject of this process, acquiring autonomy and forming in the spirit of responsibility and civic culture. Active pedagogy, characteristic of modern education, makes possible the transition from the transmission of knowledge to the formation of skills and abilities, thus emphasizing the formative side of education.

Therefore, the teacher is no longer a transmitter, but a facilitator of knowledge, using dialogue and cooperation in the relationship with students.

This teacher will know how to coordinate the educational process so that all students achieve the set goals and will also be able to help the student to develop individual work skills and use what he has acquired.

The experience of tradition and the capacity for innovation and creativity are the new landmarks of the school, which proposes new educations, in agreement with the global society: education for peace, ecological education or education for a multicultural society. Also, the predominant method of conducting the instruction is the heuristic method because learning by discovery ensures students a conscious acquisition of curricular content, which is easy to update, once passed through its own filter. The school should encourage the formation of a critical spirit, positive attitudes, and individual study, involving students in diverse and diverse activities, to make them give up the passive role.

The teacher performs a profession of great importance which ensures the formation and preparation of the personality of the young generations and their professional training in educational institutions, closely related to life, socio-professional, moral, and civic activity. The teaching profession is associated with several fundamental categories of roles, accepted by most teacher training systems: design, management and organization of learning activities, psychoeducational counseling, student class management, communication with students, parents and colleagues, professional development of -lifelong life, participation in improving the educational process and innovations in school, providing educational services for the community, etc. The personality of the teacher in the conditions of current education also implies a whole series of qualities, determined by the specificity and complexity of the work he carries out. The teacher therefore assumes a multitude of roles, the exercise of which is dependent on his personality. In the school, the teacher is the leader of the teaching activity that takes place to achieve the objectives set out in the school documents. Regarding the diversity of roles that the teacher can play, Anita E. mentions the following: The teacher, as an expert of the teaching-learning act: he can make decisions regarding everything that happens in the educational process. The teacher, as a motivating agent, triggers and maintains their interest, curiosity, and desire for learning. The teacher, as a leader, leads a group of students, exercising their power over the main phenomena that occur here. He is a friend and confidant of students, a substitute for parents, an object of affection, support in alleviating anxiety. The teacher, as a counselor, is a sensitive observer of students' behavior, a persuasive mentor, and their advisor. The teacher, as a model: through his whole personality, through his actions, his behavior is a positive example for students. The teacher, as a reflective professional, always strives to understand and reflect on the unique events in the classroom, to study and analyze the psycho-pedagogical phenomena he faces. The teacher, as a manager, supervises the entire activity in the classroom, ensures the consensus with the other teachers, with the parents and with the other factors. The teacher therefore assumes a multitude of roles, the exercise of which is dependent on his personality.

But in addition to the didactic activity, the teacher also carries out an extracurricular or cultural-educational activity. The corollary of the social content of this profession consists in participating in the events and socio-cultural turmoil of the time in which it lives and of the people of which it is part. In this situation, the teacher appears to us as a social pedagogue, animated by the concern for raising the degree of culture and his nation.

The teacher is the one who guides and stimulates the natural curiosity and spontaneous interest of students for discovery, the one who guides and encourages the organization and integration of collected data, updated knowledge in order to apply them to solve problems, leaving them: freedom of examination of the real fact or of critical analysis of the content of a text; independence in activity; operability and speed in reactions (cognitive, affective, motor); full responsibility for what they do.

Depending on the needs, the degree of autonomy or semi-autonomy of learning, he can intervene from time to time, channeling the energies of his partners. Thus, he is the one who offers explanations, gives explanations, answers question, helps them to use certain materials, tools, or equipment correctly, seeks to help them avoid unnecessary deviations, pointless attempts, possible errors and loss of time. The teacher is the one who, considering the logic of learning, guides what students must do, becomes a guide of their heuristic approach, channeling them in the direction of obtaining the expected results, instead of imposing them in a direct, pre-established manner. In the specialized literature it is appreciated that the didactic profession cannot be it restricts only to that of a simple source of knowledge. However, the leading role of the teacher in the teaching activity remains one of the basic coordinates of his mission. Woolfolk mentions the following functions of the teaching profession: making decisions about what happens in the educational process; triggering and maintaining students' interest, curiosity and desire for learning; leading the group of students; persuasively guides students, advises them and observes their behavior; represents a positive model of personality and behavior for its students; understands, reflects on the events in the classroom, studies the psycho-pedagogical phenomena they face.

Profesorii au avut, au și vor avea un rol important, esențial în viața elevilor și în formarea și dezvoltarea personalității acestora. Dacă anii trecuți acesta decidea cam tot ce se întâmpla în viața copilului școlar mic, în prezent trebuie să existe o relație de colaborare între dorințele copilului și ale profesorului; acesta trebuie să coordoneze activitatea copilului astfel încât să rezulte o dezvoltare armonioasă și o personalitate puternică, dar creativă. Profesorul trebuie să faciliteze modul de acces al copilului la educație.

Profesorul trebuie să îl ajute pe elev să atingă obiectivele stabilite, să-l ajute să-și formeze capacități de muncă individuale și să știe cum să folosească ceea ce și-a însușit. Metoda predominantă de predare în școala modernă este metoda euristică, deoarece învățarea prin descoperire asigură elevilor o dobândire conștientă a conținutului curricular. Profesorul îndeplinește o profesie deosebit de importantă fiind asigură formarea și pregătirea personalității generațiilor tinere atât în scop educativ, cât și profesional, moral, social, religios etc. Profesorul este privit ca un lider al grupului de elevi, însă poate fi și un prieten sau un confident pentru aceștia.

Profesorul este cel care orientează și stimulează curiozitatea natural a copiilor și interesul spontan pentru descoperire, este cel care îndrumă și încurajează activitatea de organizare și integrare a datelor culese, a cunoștințelor reactualizate în vederea aplicării lor la soluționarea problemelor date, lăsându-le: libertatea de examinare a faptului real ori de analiză critică a conținutului unui text; independență în activitate; operativitate și rapiditate în reacții (cognitive, afective, motrice); deplină responsabilitate pentru ceea ce întreprind. Profesorul și elevii nu se aleg unii pe alții sau cel puțin nu ar trebui să se aleagă, profesorului îi revine sarcina

să se integreze în colectivul clasei, dar la rândul său trebuie să faciliteze integrarea fiecărui elev în colectiv.

El își exercită atribuțiile și calitățile asupra grupului și asupra fiecărui membru al acestuia în parte pentru obținerea succesului școlar și formarea comportamentelor. Profesorul este capabil să evalueze continuu, obiectiv și eficient, atât rezultatele elevilor, dar și pe cele ale propriei munci. Aprecierea rezultatelor activității educaționale, constituie o parte obligatorie a structurii actului pedagogic.

BIBLIOGRAFIE

<https://edict.ro/rolul-profesorilor-in-formarea-si-pregatirea-elevilor/>.
<https://ro.scribd.com/doc/199053578/Rolul-Profesorului-in-Formarea-Elevului>.

IMPROVING MENTORING PRACTICES THROUGH COLLABORATIVE CONVERSATIONS

CLAUDIA-VENERA ILESCU
GRĂDINIȚA CU PROGRAM PRELUNGIT NR. 21,
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI



Guiding beginning teachers in kindergarten is often considered good practice

Ensuring a mentor to a beginner teacher means providing support and ensuring that he or she develops the necessary professional knowledge and skills. Usually, the mentor is a colleague with a relevant degree of teaching experience. Mentoring is also a bridge between the initial training of the teacher and the full teaching activity. In some cases, mentors make value judgments or make arguments that the beginning teacher has the required professional skills.

Although the level of expectations varies from country to country and from culture to culture, conversations between the mentor and his student are common practice. However, in most educational contexts, the time allocated to training activities is limited. It is therefore essential that professional dialogue be engaging and productive during mentoring sessions.

„Goals” (usually related to teaching-learning) are a constant presence in mentor-student conversations, or guidance: Talking about setting priorities among goals, setting realistic and measurable goals, evaluating steps toward achieving them, and providing feedback before setting new goals can become a resource-intensive activity. If we add the pressures related to the workload, the fear of being judged and making judgments, mentor-student conversations can become restrictive. The result can be bidirectional: some people consider them high-stakes activities, others consider them to be relatively superficial.

How can we ensure that mentoring facilitates genuine learning processes?

Mentor-student conversations can be a metamorphosing experience, in which important aspects of the professional activity can be discussed and emerging professional identities can be outlined, both in the case of the novice teacher and the mentor. Creating a truly valuable mentoring experience is possible thanks in large part to conversation.

Trust seems essential, but it is not a given. Opportunities to analyze issues without fear of punitive judgments must be created. Respect for the value of the specialist knowledge provided by the unique mentor-student partnership must be felt. Even the newest teacher has something to offer the mentor, so mentoring can be a dialogue.

The lessons offered by the research environment can help teachers to have better mentor-student conversations. Following a British research project on teacher guidance, it has been observed that professional dialogue is understood through the grid of what are called the dimensions of guidance:

First of all, there is the need to „stimulate”. Good mentors know how to initiate deep reflection exercises and encourage learners to make decisions. But they also know when to refrain and let the rookie take the initiative. They know how to pick and use the available learning tools. Some use recordings of lessons (their own or those of beginning teachers), others take notes on the lessons, notes focused on aspects of the lesson agreed upon. Sometimes the beginning teacher keeps a professional development diary, based on which the topics of discussion are identified.

Second, mentors need to "scaffold" the discussion. For example, they can use critical teaching-learning or lesson moments to help the beginning teacher discuss broader teaching-learning topics or address the „big ideas” that govern the relationship between school, individual, and society.

Finally, it is important to „maintain” the didactic conversation. Good mentors are aware of the tone of their voice, keeping it neutral, but with a wave of curiosity, enough to encourage open discussion. They give students the opportunity to think retrospectively, anticipatively and laterally. The conversation is also sustained by its intrinsic meaning and value. The mentor and the beginning teacher need to work together to create a dynamic conversation in which they can share problems, address and answer questions, think deeply, and find solutions.

Mentoring can be a component of the social bond between colleagues. He has the ability to facilitate the emergence of a network of strong professional relationships, which allows the beginning teacher to play an active role and to meet the needs of the school community. Conversations play a significant role in realizing this potential.

BIBLIOGRAPHY

Dr. Rachel Lofthouse, *The role and processes of mentoring*, 2017.

EXPRESIA MENTALITĂȚII DESCHISE ÎN EDUCAȚIE

DANIELA-MONICA ÎMPUȘCĂTOIU
ȘCOALA GIMNAZIALĂ „PETRU DUMITRIU”,
ORȘOVA, JUDEȚUL MEHEDINȚI

T

he Open Mindset expressed in education must involve Arbingers mentors

or facilitators, school managers, teachers who want to innovate how to approach teaching-learning-evaluation strategies, students and their involved, cooperative parents. The formation of the open mindset involves dedication to learning how to get out of closed mindset patterns (the Self-Betrayal box) and stay connected with colleagues and students. Good and extensive connections established in the teacher-student relationship will require fewer corrections.

Mentalitatea Deschisă (M.D.) este cea care stă la baza comportamentului, iar schimbarea comportamentului necesită o schimbare fundamentală în modul nostru de gândire.

James M. Kouzes și Barry Z. Posner afirmă în Reflecții creștine asupra provocării de a fi liber: „Călătoria vieții este trecerea de la o inimă care se servește pe ea însăși, la o inimă care îi deservește pe alții. ... Acum vă concentrați pe încurajarea inimilor celorlalți.”

Mentalitatea deschisă are pretenția de a inova, de a aduce rezultate noi, vizibile în organizații în care fiecare angajat este orientat către exterior și către oameni pentru atingerea obiectivelor colective, ținând cont de obiectivele celorlalți. Mentalitatea închisă este orientată către ea însăși. Sunt organizate programele de leadership care urmăresc dezvoltarea de aptitudini în zona emoțională și spirituală, completând aria cognitivă cu impact mult mai mare la nivel organizațional și comunitar.

Institutul Arbinger din Statele Unite ale Americii, lider mondial în schimbarea de mentalitate, a elaborat o lucrare bazată pe cei 35 de activități ai săi, cartea denumită Mentalitatea Deschisă. Recomandările, exemplele din această carte permit indivizilor și organizațiilor să facă singure schimbările care îmbunătățesc performanța, sporesc colaborarea și accelerează inovația. Esența acestei cărți este simplă: construirea organizațiilor durabile și cu rezultate pe termen lung presupune să iei în calcul aspirațiile și planurile celorlalți.

Michael Merchant, Consultant Senior și Master Facilitator la Institutul Arbinger din Statele Unite, Președintele Fundației ANASAZI, a condus la crearea programului educațional reprezentativ Arbinger, „Mentalitatea Deschisă în Educație”. Acest program este folosit în întreaga lume pentru a dezvolta elevii, studenții, profesorii și personalul administrativ.

Domnul Michael Merchant afirmă faptul că conștientizarea de sine este realizată prin învățarea semnalelor de alarmă ale cutiei Trădarea de Sine și motivarea de a fi deschis atât în familie, cât și în societate. Investirea unui timp mai îndelungat în nivelurile inferioare ale Piramidei Influenței privește îmbunătățirea mentalității, construirea relațiilor, ascultarea, învățarea, crescând influența omului cu mentalitate deschisă pentru a ajuta ca lucrurile să meargă mai bine. El a afirmat că „cele mai bune inovații vin de la un mic grup de oameni inteligenți care sunt concentrați pe ceva din afara lor înșiși”.

Mentalitatea deschisă este un concept dezvoltat de Institutul Arbinger USA, având ca idee centrală ”Celălalt contează la fel de mult ca și mine”. În România se derulează programul de formare Mentalitatea Deschisă în Educație (MDE), un training pentru profesorii participanți la conferința SuperTeach, profesori care doresc să-și schimbe pozitiv stilul de predare și modul de a relaționa cu copiii. Profesorii participanți au șansa de a deveni Lideri de Comunități cu Mentalitatea Deschisă în fiecare dintre cele 40 de județe. Profesorii selectați pentru formare parcurg un Workshop cu tema Dezvoltarea și Implementarea Mentalității Deschise în Educație. Apoi, sunt formați formatorii și certificați facilitatorii Arbinger prin prezentarea unui Plan de Acțiune care urmează a fi implementat în comunitate. Mentalitatea deschisă se abordează pe trei niveluri: dezvoltarea Mentalității Deschise (nivelul 100), implementarea Mentalității Deschise în Școală (nivelul 200) și predarea cu Mentalitate Deschisă (nivelul 300).

Temele studiate în acest program de formare se referă la:

- ✓ Mentalitatea Deschisă și Mentalitatea Închisă în clasă.
- ✓ Instrumente de conștientizare pentru profesori: trădarea de sine, stilurile mentalității închise, coluziunea.
- ✓ Instrumente de schimbare a mentalității: Piramida Influenței, Tiparul Mentalității Deschise.
- ✓ Principiile Predării cu o Mentalitate Deschisă.
- ✓ Strategia de Predare cu o Mentalitate Deschisă.
- ✓ O altă perspectivă pentru predare și învățare.

Formatorii Mentalității Deschise în Educație sau Facilitatorii Arbinger dezvoltă abilități de influență pozitivă privind schimbarea mentalității și comportamentelor elevilor, colegilor și părinților. Ei pun în practică Instrumentele de Conștientizare ale Mentalității Închise și identifică metode de dezvoltare a comunităților, apoi realizează un Plan de Acțiune pe un an de zile privind Implementarea unei Mentalități Deschise în comunitatea proprie.

BIBLIOGRAFIE

<https://www.superteach.ro>
<https://www.idp-romania.ro>
<https://educatiafnonf.wordpress.com>
<https://www.arbinger.com>

MENTORATUL - INFLUENȚA MEDIULUI ONLINE ÎN PREGĂTIREA CONTINUĂ A CADRELOR DIDACTICE

ROXANA-MIHAELA LUCA
COLEGIUL NAȚIONAL „ȘTEFAN CEL MARE”,
TÂRGU-NEAMȚ, JUDEȚUL NEAMȚ

L mentorat est une des pratiques qui avait subi des modifications

suite à l'insertion des instruments de travail en ligne dans l'activité de la classe. Le mélange entre le présentiel et le travail en ligne ont eu comme résultat une dynamisation de l'activité au point que le stagiaire et le maître mentor vont se retrouver dans un contrat de confiance, d'échange et de négociation concernant les moyens à utiliser, les matériels à accéder et la forme finale du cours à créer.

Mentoratul - una din practicile supuse adesea discuțiilor contradictorii în ceea ce privește importanța acestuia în construcția parcursului formativ pentru cadrele didactice. Auzim și vom auzi întotdeauna voci care recunosc valoarea formativă (esențială) a acestei practici, dar și reversul medaliei, voci care îl vor găsi cronofag și cel mai adesea îl vor considera o formalitate adresată în special profesorilor debutanți. Nimic mai fals. Stereotip, cel mai probabil. Învățarea continuă este proprie oricărei persoane care se consideră parte intelectuală, cu atât mai mult unei categorii pe care ne dorim să o vedem în continuare drept una elitistă așa cum este cea a cadrelor didactice.

Mentoratul este acea practică de împărtășire, sprijin, formare și exersare prin transmiterea în mod direct sau indirect a unor cunoștințe între două sau mai multe părți dintre care una este considerată a fi mai experimentată, ancorată în activitatea de predare - învățare - evaluare de o perioadă mai lungă decât cealaltă. Mentorul este cel care se angajează să transmită practici, cunoștințe și impresii ucenicului de la care trebuie să fie întotdeauna pregătit să și primească, adică să și învețe. Spre deosebire de coaching, practica mentoratului se desfășoară pe termen lung și este considerată o relație interpersonală care vizează obiective pe termen lung. Despre coaching putem spune contrariul: se desfășoară pe termen scurt și vizează competențe vizibile în imediat (Guay :2003). În ceea ce privește actorii implicați în astfel de activități,

mentorul nu trebuie să se considere un superior al ucenicului, ci să creeze o relație de încredere, empatie și comunicare constructivă cu acesta, în timp ce un coach poate fi considerat superiorul grupului implicând o relație de ordine, de strictețe de respectare a regulilor în funcție de gradul de pragmatism al activității pe care o conduce.

Pregătirea activităților de mentorat a evoluat enorm în ultimii ani. Sprijinindu-se pe instrumentele online, etapele de pregătire a lecțiilor, metodele și materialele didactice și-au crescut considerabil gradul de accesibilitate, având drept rezultat o diversificare a metodelor și tehnicilor de predare - învățare - evaluare. Mentorul poate sugera grupului țintă/ ucenicului o serie de instrumente ce pot fi utilizate la clasa atât online, cât și offline de tipul: brainstormingul poate fi ușor înlocuit cu aplicația Mentimeter, foarte îndrăgită de elevii de toate nivelurile, actualizarea cunoștințelor anterioare poate fi făcută prin aplicații de tip Socrative, Quizziz, apoi introducerea noțiunilor noi poate fi realizată cu ajutorul unei prezentări de tip Nearpod sau prin intermediul aplicației Histography. Iar pentru un parcurs evaluativ, în funcție de gradul de dificultate mentorul poate propune o serie de exerciții prin Wordwall, Padlet etc. O astfel de activitate de mentorat va încuraja nu doar cunoștințele (les savoirs), dar și aplicabilitatea acestora (le savoir-faire) în vederea încurajării cunoștințelor ancorate în mediu și civilizație (le savoir- etre). Astfel, ne regăsim într-o situație de echilibru, de schimb echitabil în care experienței mentorului îi devine complementară experiența mediului online deținută de ucenic, cel mai adesea în procent mai mare și mai amănunțit.

Așadar, în condițiile în care considerăm mentorul *“une personne d’expérience qui possède l’assurance et la sagesse qui l’incite à valoriser le transfert de ses acquis à d’autres personnes moins expérimentées. Elle est donc motivée et disposée à offrir ses compétences, ses connaissances et sa vision de la vie à un plus jeune, afin de soutenir ce dernier dans la réalisation de ses objectifs personnels et professionnel.”* (Mentorat Quebec: 2014) putem considera procesul reversibil.

Ajungem astfel la momentul în care se realizează legătura de mentorat. Acel *jumelage*, atât de dificil de definit și care se reflectă în capacitatea de empatie și susținere manifestată de ambii actori. Instrumentele online incluse în activitatea didactică devin o sursă de comunicare și de negociere a materialelor potrivite, în acord cu competențele vizate fie ele generale, specifice activității instructiv-educative sau chiar imediate. Mentorul va avea în continuare rol de îndrumare, reglare și control în cadrul activității. Printre altele, factorii care asigură succesul (cf. Guay: 2003) nu trebuie ignorați chiar în condițiile inserării instrumentelor online în activitatea de mentorat: obiectivele trebuie să rămână clare, realizabile și măsurabile, pregătirea și formarea mentorilor rămâne o condiție incontornabilă, precum și susținerea și disponibilitatea vis-a-vis de participanții la programul de mentorat. De evitat sunt însă așteptările irealiste sau fixarea unor obiective prea largi, capcana în care putem cădea destul de ușor în calitate de stagiar fiind uneori absorbiți de implementarea noilor instrumente de lucru și de evaluare în activitatea noastră.

Adaptarea instrumentelor și deținerea de bune reflexe în coordonarea activității de mentorat se va reflecta și în documentele de analiză și reglare a procesului de susținere prin mentorat. Astfel, mentorul va redacta în continuare raportul de evaluare al activității instructiv-educative, analiza SWOT a acesteia, fișa psihopedagogică a stagiului având grijă să insereze în cadrul acestora și impactul, respectiv efectul constructiv al mijloacelor și instrumentelor de lucru din mediul online inserate în activitate. Pe lângă actorii principali ai activității de mentorat vom evalua în cele din urmă și programul de mentorat și îndrumare. Cum altfel dacă nu printr-un chestionar de satisfacție care poate lua forma unui Googleforms, chestionare online de tip Quizziz sau Socrative. Acesta va evalua aceleași aspecte ca și în mod tradițional, de la eficiența programului, la achizițiile în urma parcurgerii activităților conținute, respectiv aspecte legate de relevanța și funcționalitatea programului, dar și preocuparea pentru sugestii și critici cu rol

constructiv. Pentru că în cele din urmă, finalitatea îndrumării este aceea de a construi, de a reda noi rute unor orizonturi parțial cunoscute.

Constatăm așadar că mentoratul de asemenea este supus progresului și evoluției mijloacelor și instrumentelor de lucru online, precum perioadele de lucru asincron ce ne-au pus în situația forțată de a deveni mentori unii pentru alții, de a împărtăși din experiența noastră, de a o îmbogăți cu ajutorul celorlalți. Am achiziționat abilități de lucru online când nu eram pregătiți pentru asta, am învățat să le inserăm în activitățile noastre de la clasă chiar și în mediul fizic, în format mixt (sincron și asincron) ceea ce demonstrează o deosebită flexibilitate a spiritului didactic și o capacitate de adaptare îmbinată sau impregnată cu toate cunoștințele pe care cadrul didactic le-a pus în scenă.

BIBLIOGRAFIE

- Dancila, E., Pellegrini, N. A., Chițu E., (2020). *Arhitectura programului de mentorat - un posibil model de abordare. Ghid de bune practici*, <http://www.ccdar.ro/> (Pag consultată în aprilie 2020)
- Guay, M.-M., Lirette, A., (2003). *Guide sur le mentorat pour la fonction publique québécoise, Centre d'expertise en gestion des ressources humaines*, pag.76
- Mentorat Québec. *Mentorat Québec La référence incontournable* [En ligne] <http://www.mentoratquebec.org/> (Pag consultată în apr. 2020).

MENTORATUL - MODALITATE DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A PERFORMANȚELOR ȘCOLARE

LENUȚA MÎNDRECI
LICEUL TEHNOLOGIC „DOMNUL TUDOR”,
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

Mentoring is a communicative, interpersonal relationship, one to one

or one to two or more people, one of whom is more mature in all respects, but not necessarily older than the other.

People need help in their daily work and in their personal and professional development.

In the educational space - successful mentors can only be teachers, coaches, trainers, models who can provide opportunities and advice for the development of others, who are compatible, given their training and experience.

Mentoratul este o relație comunicațională, interpersonală, unu la unu sau una la două sau mai multe persoane, dintre care una este mai matură din toate punctele de vedere, dar, nu neapărat, mai în vârstă decât cealaltă /celelalte.

Procesul de mentorat se poate desfășura și pe o perioadă determinată, atunci când are ca scop atingerea unor obiective concret prestabilite, obiective ce aparțin ambelor categorii de membri ai relației didactice, atât ale mentorului, cât, mai ales, ale persoanei mentorate, vizând dezvoltarea, schimbarea acesteia din urmă

Mentoratul reprezintă o relație de susținere a învățării între un individ interesat, care își împărtășește cunoștințele, experiența și înțelepciunea cu un alt individ, care este pregătit, dispus și capabil să beneficieze de pe urma acestui schimb pentru a-și îmbogăți experiența profesională.

Oamenii au nevoie de ajutor în munca de zi cu zi și în dezvoltarea lor personală și profesională. Nici o școală, oricât de bună ar fi ea, nu poate oferi pregătirea pentru întreaga viață și pentru a fi bun sau cel mai bun la locul de muncă. Tocmai de aceea, e nevoie de ajutor, de cineva care să ne facă să vedem acolo unde singuri nu putem vedea, să vedem ceea ce singuri

nu putem vedea. Acest rol revine unei persoane care a acumulat suficientă experiență în domeniu, dornică să împărtășească din experiența personală, în beneficiul altuia, printr-o relație bazată pe încredere, respect și independență. Această persoană este *mentorul*, iar relația construită se numește *mentorat*.

În spațiul educațional - mentorii de succes nu pot fi alții, decât cadrele didactice, antrenori, formatori, modele care pot să ofere oportunități și sfaturi pentru dezvoltarea altora, care sunt compatibili, dată fiind pregătirea și experiența lor, să identifice situațiile și evenimentele în curs, în devenire sau posibile, ce pot interveni în viața novicilor, oferindu-le acestora cunoștințe și experiență spre a face față actualității și virtualităților viitorului în profesie, în viața socială, în comunitatea din care face parte și în mediul extern în care aceia și desfășoară misiunea.

Mentorii, oameni cu experiență în carieră, depozitari ai unor calități psihosociale, comunicaționale și morale, sunt, în primul rând, modele de identitate, surse de ajutor și informație, tipul de profesioniști capabili să întrețină o relație dinamică. Fiind vorba de un parteneriat, caracteristicile mentorului și ale discipolului sunt importante în construirea relației. Modul în care fiecare își asumă și își îndeplinește rolurile și responsabilitățile aferente face ca relația să poată funcționa în beneficiul amândurora. Mentorul este acel prieten loial, consilier, facilitator al procesului de învățare, model de urmat, care dispune de cunoștințe și experiență necesară pentru a-și ajuta discipolul în efortul lui de dezvoltare și de valorificare a potențialului.

Un mentor de succes trebuie să fie încrezător, să posedă dorința de a ajuta, aptitudini manageriale și aptitudini de învățare etc. La rândul său, discipolul trebuie să fie deschis comunicării, dornic de a cunoaște, de a învăța, preluând inițiativa și manifestând un comportament proactiv în raport cu dezvoltarea propriei cariere, trebuie să știe să relaționeze și să coopereze cu toți ceilalți, să persevereze.

Un program de mentoring oferă un cadru structurat, în care se derulează o varietate de experiențe de învățare, ce permit dezvoltarea profesorilor sau elevilor – sub îndrumarea și cu suportul persoanelor de succes din unitatea de învățământ. Prin intermediul programului sunt create oportunități de relaționare, comunicare și cooperare la diferite niveluri, diseminare a cunoașterii formale și informale, îmbunătățire a motivației individuale, a performanțelor în muncă etc.

BIBLIOGRAFIE

- Avram, E., Cooper, G., *Psihologie organizațional-managerială*, Polirom, Iași, 2008.
- Crașovan, M., *Rolul mentorului în activitatea cadrului didactic debutant*, în „Revista de Științe ale Educației”, nr. 1 (10), Editura Universității de Vest, Timișoara, 2004.
- Pânișoară, G., *Integrarea în organizații. Pași spre un management de succes*, Editura Polirom, Iași, 2006.

DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR PROFESIONALE ÎN CADRUL ACTIVITĂȚILOR DE MENTORAT DIDACTIC

ANA-NICOLETA NICOLA
ȘCOALA GIMNAZIALĂ „MIHAI VITEAZU”,
STREHAIA, JUDEȚUL MEHEDINȚI



The professional competence of teachers should be focused on practical activities in the classroom. Experienced evaluators/mentors can contribute important pedagogical notions, providing essential feedback for professional development. The professional portfolio could be transformed into a formative tool, including real data on the activity with the students, being discussed with the evaluators and thus encouraging self-reflection. Rewarding competent teachers, as it is currently carried out (see granting the gradation of merit), promotes competition rather than collaboration between teachers and can disadvantage teachers working in disadvantaged backgrounds. Teachers are obliged to turn their attention to the preparation of students only for the standardized tests that are taken into account for these rewards and especially to students with high school performance, to the detriment of others.

Centrarea educației pe formarea de competențe este în concordanță cu așteptările crescânde pe care societatea le are în raport cu școala, vizând asigurarea transferabilității și integrării socio-economice a absolvenților.

Competența profesională reprezintă capacitatea de a aplica, a combina și a transfera cunoștințe și abilități în situații diverse, pentru a realiza activitățile cerute, la un nivel calitativ corespunzător. Este vorba de un ansamblu unitar și dinamic de cunoștințe și abilități. În ceea ce privește cunoștințele, se pot folosi următorii descriptori: cunoaștere, înțelegere și utilizare a limbajului specific, explicare și interpretare. Abilitățile pot fi descrise cu ajutorul termenilor

următori: aplicare, transfer și rezolvare de probleme, reflecție critică și constructivă, creativitate și inovare.

În România profesorii nu sunt evaluați pe baza competențelor profesionale, evaluarea nu este folosită ca un instrument de dezvoltare profesională. Procesele de evaluare sunt sumative și au consecințe asupra remunerării și avansării în carieră. Acest lucru poate influența negativ demersul didactic și chiar împiedica îmbunătățirea rezultatelor școlare ale elevilor. Este necesară crearea unor evaluări focalizate mai mult pe practici formative, cum ar fi dialog profesional și feedback, observarea la clasă și performanțele propriu-zise, și mai puțin pe testarea cunoștințelor teoretice prin examene. Sunt, de asemenea, necesare niște standarde didactice la nivel național care să clarifice diferitele dimensiuni ale unui act pedagogic de calitate, ar permite orientarea evaluărilor și a tuturor politicilor didactice spre competențe esențiale predării eficiente și implementării noului curriculum. Aceste standarde ar trebui aliniate la obiectivele naționale de învățare, astfel încât să le ajute pe cadrele didactice să își dezvolte competențele pedagogice necesare atingerii acestor obiective.

Evaluarea trebuie să fie axată pe dezvoltare pentru a susține îmbunătățirea procesului de predare și trebuie executată de către evaluatori care sunt familiarizați cu activitatea la clasă a profesorilor, și care au experiența necesară pentru a oferi feedback constructiv. Profesorii ar trebui încurajați să își identifice nevoile de dezvoltare împreună cu evaluatorii. Așa cum elevii trebuie pregătiți înainte de o evaluare, tot așa și profesorii pot fi ajutați de evaluatorii competențelor profesionale să elaboreze un plan care să cuprindă tehnici utile pentru a crește nivelul de implicare și de învățare al elevilor, dar și activitățile de învățare care îi vor ajuta să facă acele schimbări. O idee ar putea fi acordarea mai multor oportunități de învățare informală prin colaborare în cadrul unităților de învățământ ai prin intermediul rețelelor colegiale. În cazul unor rezultate slabe, se poate implementa un plan de măsuri remediale, evaluări suplimentare și, posibil, concedierea, în cazul în care nimic nu se îmbunătățește. Aceste activități de pregătire a profesorilor pentru evaluarea pe baza competențelor trebuie să înceapă de la debutul carierei, oferind noilor profesori feedback și îndrumare pentru dezvoltarea acestor competențe profesionale. În țara noastră, evaluarea inițială a cadrelor didactice se bazează pe promovarea examenului de definitivare și pe inspecția realizată de inspector sau metodiști ISJ, dar nu pare a fi eficientă. Deși există inspectori și metodiști ISJ dedicați și implicați în activitatea de consiliere, profesorii debutanți nu beneficiază întotdeauna de feedback util și de o îndrumare constantă. Aceasta evaluare inițială este esențială deoarece condițiile de admitere în programul de formare a cadrelor didactice sunt destul de limitate, iar pregătirea pentru o carieră didactică este minimă.

Competența profesională a cadrelor didactice trebuie focalizată pe activitățile practice din clasă. Evaluatorii experimentați/Mentorii pot contribui cu noțiuni pedagogice importante, oferind feedback esențial pentru dezvoltarea profesională. Portofoliul profesional ar putea fi transformat într-un instrument formativ, incluzând date reale privind activitatea cu elevii, fiind discutat cu evaluatorii și încurajând astfel autorefecția. Recompensarea profesorilor competenți, așa cum este realizată în prezent (a se vedea acordarea gradației de merit), promovează mai curând competiția decât colaborarea între profesori și poate dezavantaja cadrele didactice care lucrează în medii defavorizate. Cadrele didactice sunt obligate să își îndrepte atenția asupra pregătirii elevilor doar pentru testele standardizate care sunt luate în calcul pentru aceste recompense și mai ales asupra elevilor cu performanțe școlare ridicate, în detrimentul celorlalți.

Deși în ultimul timp au existat îmbunătățiri, parcursul profesional al cadrelor didactice ar trebui revizuit în așa fel încât acestea să fie motivate să își dezvolte competențele și să preia noi roluri și responsabilități.

BIBLIOGRAFIE

- https://www.tvet.ro/Anexe/30768/Portofolii_MODEL_B/Buse%20Manuela.pdf
- https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Evaluarea%20competentelor%20profesionale%20ale%20cadrelor%20didactice%20preuniversitare%20prin%20implementarea%20TIC.pdf
- https://www.researchgate.net/publication/233955017_Competente_profesionale_necesare_in_formarea_initiala_a_institutorilor_-_rezultatele_unei_anchete
- https://mecc.gov.md/sites/default/files/standarde_cadre_didactice.pdf
- http://publications.europa.eu/resource/cellar/435e941e-1c3b-11e8-ac73-01aa75ed71a1.0012.01/DOC_1

PROFESORUL - MENTOR, CONFIDENT, PRIETEN, FACTOR FUNDAMENTAL ÎN FORMAREA PERSONALITĂȚII ELEVULUI

CONSTANTIN NOIMAIER
ȘCOALA GIMNAZIALĂ ȘIMIAN,
JUDEȚUL MEHEDINȚI

T

he teacher had and will continue to play an essential role in the formation of the student, in the completion of his personality. If in the past, the teacher decided everything about the instructive-educational process, now he must become only a binder in the formation of the student, a support for the development of autonomy and for the formation in the spirit of responsibility and civic culture.

Profesorul are un rol central în formarea personalității elevului, el completând fundamentul asigurat de familie și construind pe ceea ce oferă ca bază adulții apropiați care se ocupă de creșterea și educarea copilului, dar, în scopul dezvoltării unei personalități armonioase a viitorului matur, ar trebui să existe un parteneriat școală-familie-comunitate, toți factorii concurând pentru a menține un echilibru între timpul pe care cel aflat în procesul de evoluție și-l petrece în fața ecranelor, folosind gadgeturi și celelalte activități cotidiene dedicate studiului sau relaxării.

Cadrul didactic contribuie, prin transmiterea cunoștințelor într-o manieră competentă, cu profesionalism, prin asocierea informațiilor cu caracter științific caracteristice disciplinei de studiu cu cele de metodică și pedagogie, dar ceea ce este mai important, el are rolul de a forma deprinderi, de a determina apariția și dezvoltarea gândirii critice și creative, de a-i ajuta pe cei cărora le este dedicat efortul său să se adapteze la tot ceea ce presupune conviețuirea în societatea contemporană. Un dascăl implicat își cunoaște elevii dincolo de aparența de școlari, liceeni, studenți. El știe, într-o măsură mai mică sau mai mare, tipul celor cu care interacționează (preocupări, interese, capacități, nivel de instruire sau economic etc.) și adaptează lecțiile la particularitățile acestora, facilitându-le înțelegerea. Un profesor interesat să creeze o punte între

el și elevi înțelege dilemele lor și încercarea de a se acomoda la noile etape existențiale precum preadolescența, adolescența care îi determină să aibă trăiri pe care nu le-au mai experimentat și gânduri de a căror profunzime, sensibilitate sau agresivitate se tem. Empatizând cu ei, acesta îi privește cum își dezvoltă aptitudinile „de a merge pe valuri în picioare”- după cum se exprima metaforic Nichita Stănescu.

Profesorul este cel care poate asocia într-o manieră optimă metode și mijloace educaționale tradiționale și moderne, observând gradul de eficiență al îmbinării și alternării celor două în atingerea scopurilor și a obiectivelor operaționale. Astfel, el își poate reconsidera strategia didactică, gândindu-i un alt parcurs decât cel apreciat inițial ca fiind potrivit sau o poate dezvolta, în cazul în care alegerea sa inspirată s-a dovedit eficientă prin rezultatele evaluărilor progresive sau sumative. În privința domeniului limbii și literaturii române, spre exemplu, o bună strategie trebuie să garanteze rezultate pozitive în privința achizițiilor în domeniul limbii, dar și al literaturii, formarea deprinderilor de înțelegere, de exprimare orală și scrisă, de analiză literară. Dar profesorul ar trebui să transmită emoțiile creațiilor lirice, să le dezvolte copiilor capacitatea de a vibra emoțional la lectura acestora sau să poată să se transpună în ipostaza unui personaj-narator din romanul psihologic. Astfel, el le oferă acces la experiențe afective și spirituale, intelectuale care le dezvoltă copiilor capacitatea de a vibra emoțional la lectura acestora sau să poată să se transpună în ipostaza unui personaj-narator din romanul psihologic. Astfel, el le oferă acces la experiențe afective și spirituale, intelectuale care le dezvoltă personalitatea, iar lectura unor scrieri exponențiale contribuie, pe lângă formarea culturii generale, la dezvoltarea însușirilor cu caracter mental și comportamental, a unor valori. Basmele, spre exemplu, ilustrează ideea că binele, adevărul, dreptatea înving, alte scrieri promovează, prin protagoniști, puterea exemplului personal în viața comunității, altele sancționează moravurile din viața publică și de familie sau avertizează asupra pericolului de a fi transformat de lăcomie sau de avariție, de a deveni inadapdat când confunzi idealurile cu realitatea. Clasice sau moderne, lecturile valoroase la care ne întoarcem în timp pentru a le redescoperi, pot deveni stâlpi de rezistență ai personalității.

Dintre toate, cea mai dificilă sarcină pentru profesorul din învățământul contemporan este să capteze interesul elevului și să-l mențină treaz, permițând experiențe care să îi formeze personalitatea. De aceea, în cadrul procesului educativ ar trebui introduse mijloace vizuale și auditive, elemente moderne de tehnologie, activități interactive-elemente ce suscită interesul „nativilor digitali”. De altfel, manualele școlare noi, concepute pentru ciclul primar și gimnazial, care au și un format digital, oferă oportunitatea unor astfel de interacțiuni- exerciții pe care le pot rezolva direct în aplicație, primind feedback chiar instantaneu, fotografiile pe care le pot mări pentru a fi elocvente sau pentru a le spori claritatea, scurte filmulețe de prezentare a noțiunilor teoretice.

Într-o societate care manifestă permanent interes față de nevoia schimbărilor din învățământul românesc în sensul unei modernizări perpetue, profesorul, preocupat să contribuie la formarea personalității elevului, este nevoit să recurgă la o integrare originală a strategiilor educaționale în procesul de predare-învățare-evaluare, supus, la rândul său, continuu, transformărilor și îmbunătățirilor. Metodele moderne valorificate corect de către cadrul didactic stimulează creativitatea și gândirea critică, favorizând independența învățării sau dezvoltând capacitatea de a colabora, de a negocia, de a se informa, de a concepe strategii etc. Dacă pentru sarcinile de lucru se indică un termen de predare sau de postare pe platformă, fiecare dintre cei vizați le va putea aborda la momentul pe care îl consideră optim și va alocă timpul pe care îl consideră necesar, utilizând sursele de informare familiare sau fiind interesat să descopere unele noi. Astfel, elevilor li se dezvoltă deprinderea de a sistematiza, de a cerceta, de a analiza și de a sintetiza, de a se exprima în scris. Pe de altă parte, oportunitatea de a lucra în echipe sau pe grupe dezvoltă alte tipuri de trăsături de personalitate elevilor, mai ales dacă ei sunt distribuiți

aleatoriu în cadrul acestora pentru a putea experimenta și alte ipostaze decât cele potrivite caracterului și intereselor lor.

Profesorul poate gândi astfel o strategie prin care să îi scoată din zona de confort, determinându-i să exploreze, să descopere sentimente și gânduri generate de brainstorming sau de nevoia de a soluționa situații-problemă, de a purta pălăria negativistului, deși persoana este caracterizată de optimism și de o atitudine pozitivă, de a se transpune în ipostaza celui care se bazează pe intuiție și emoții, deși consideră că nu este un sentimental, ci un pragmatic. O astfel de activitate poate conduce la explorarea de către elevi a ceea ce au propriu, caracteristic, descoperindu-și personalitatea sau cunoscând-o cu adevărat.

Tot profesorul este acela care poate contribui la crearea unei stări de bine emoțional elevilor, învățându-i să aibă încredere în sine, să își exploreze latura afectivă și pe cea cognitivă pentru a se cunoaște, astfel încât să nu fie surprinși sau dezamăgiți de propriile reacții, să își accepte eșecurile și să învețe din ele, să manifeste toleranță față de cei cu care interacționează în diverse contexte școlare sau extrașcolare, să fie generoși, persuasivi, să își înțeleagă propria sexualitate- despre care să nu manifeste inhibiția de a discuta deschis, decent, cu persoanele apropiate, dar și să se simtă în siguranță în preajma dascălului pe care să îl considere o persoană cu probitate morală, un model de comportament. În interacțiunile cadru didactic - elev vor exista întotdeauna tatonări, conflicte, dar ambii trebuie să aibă capacitatea de a trece peste situații tensionate- înțelepciunea, experiența de viață, cunoștințele de pedagogie și metodică, calitatea de fin psiholog, posibilitatea de a înțelege dincolo de aparențe fiind atuuri ale celui dintâi; spontaneitatea, naturalețea, naivitatea, sinceritatea, adaptabilitatea rapidă și accesul facil la tot ceea ce înseamnă tehnologie modernă fiind atuuri ale celui din urmă, iar, dacă scopul lor este comun, premisele învățării pe tot parcursul vieții sunt asigurate și personalitatea elevului se formează într-o manieră ce denotă armonie și echilibru.

BIBLIOGRAFIE

- Ciobanu Ciprian, Cucuș Constantin, Istrate Olimpius, Pânișoară Ion-Ovidiu, *Educație digitală*, Polirom, 2020.
- Cristea Sorin, 2004, *Studii de pedagogie generală*, Editura Didactică și Pedagogică, 2004.
- Organizația Salvați Copiii, *Studiul privind utilizarea Internetului de către copii*, 2019.
- Organizația Salvați Copiii România, prin programul Ora de Net, *Nevoile nativilor digitali și rolul adulților în folosirea conștientă a internetului- curs de formare Profesor real într-o școală virtuală*, 2021.
- Pânișoară Ion-Ovidiu, *Profesorul de succes. 59 de principii de pedagogie practică*, Polirom, 2015.
- Sâmihăian Florentina, *O didactică a limbii și literaturii române*, Art Educational, 2014.

MENTORATUL ÎN CARIERA DIDACTICĂ

FLORICA ORZA
GRĂDINIȚA CU PROGRAM PRELUNGIT „SF. STELIAN”,
MOLDOVA NOUĂ, JUDEȚUL CARAȘ SEVERIN

T

he mentor is the person who has a set of professional skills,

relationships and skills, based on which he builds a relationship to ensure the achievement of the goals of professional and personal development of a person who is in the initial phase of training or early career. The relationship established between the mentor and the practicing student should be based on practical assistance and guidance, counseling and support, development guidance and a focus on solutions.

A mentoring program provides a structured framework, in which a variety of learning experiences take place, which allow the development of employees - under the guidance and support of successful people in the organization. Through the program, opportunities are created for relationships, communication and cooperation at different levels, dissemination of formal and informal knowledge, improvement of individual motivation, work performance, etc. Sporadic efforts have been made in our country to achieve this guidance, but they are unsystematic, unorganized, and mentors have not received special training in this regard. We must mention that the mentoring process is becoming an increasingly effective tool in career development, having a great impact on the organization, on the development of human resources and career, due to which employees progress faster, have a sense of satisfaction and achievement. professional, become more confident in their own strengths, have much more effective coping skills and adapt more quickly to the organization.

Mentoratul reprezintă o problemă complexă și încă neexplorată suficient.

Mentorul este persoana care deține un set de competențe profesionale, relaționale și aptitudinile, pe baza cărora construiește o relație care să asigure atingerea obiectivelor de dezvoltare profesională și personală a unei persoane care se află în faza inițială de formare sau de debut a carierei profesionale. Relația stabilită între mentor și studentul practicant trebuie să

se bazeze pe asistență practică și pe îndrumare, pe consiliere și sprijin, pe ghidare spre dezvoltare și focalizare pe soluții.

Conceptul de mentor este un concept relativ nou în țara noastră, fapt demonstrat și de săraca bibliografie în domeniu, în limba română. Totuși, acest concept ar trebui să rămână unul de bază în existența și devenirea fiecărui individ. În educație, mentoratul este un subiect atent dezbătut și analizat. Termenul a fost folosit mai întâi în domeniul economic și a fost preluat și în domeniul educațional începând cu anii 80, cu scopul de a îmbunătăți calitatea actului educațional, mai exact, fiind o soluție de reformare a profesiei didactice și a educării viitoarelor cadre didactice.

Nu există o definiție universal acceptată a mentorului și mentoratului. Mentor înseamnă: „în sens larg, o persoană care ajută pe cineva să se dezvolte prin învățare; în sens restrâns, un profesionist care lucrează cu o persoană, cu un grup sau cu o organizație pentru dezvoltarea personală sau organizațională”. Suzanne Faure consideră că mentoratul reprezintă o relație de susținere a învățării între un individ interesat, care își împărtășește cunoștințele, experiența și înțelepciunea cu un alt individ, care este pregătit, dispus și capabil să beneficieze de pe urma acestui schimb pentru a-și îmbogăți experiența profesională [1, pag. 798]. Oamenii au nevoie de ajutor în munca de zi cu zi și în dezvoltarea lor personală și profesională. Nici o școală, oricât de bună ar fi ea, nu poate oferi pregătirea pentru întreaga viață și pentru a fi bun sau cel mai bun la locul de muncă. Tocmai de aceea, e nevoie de ajutor, de cineva care să ne facă să vedem acolo unde singuri nu putem vedea, să vedem ceea ce singuri nu putem vedea. Acest rol revine unei persoane care a acumulat suficientă experiență în domeniu, dornică să împărtășească din experiența personală, în beneficiul altuia, printr-o relație bazată pe încredere, respect și independență. Această persoană este mentorul, iar relația construită se numește mentorat.

Din diferite viziuni științifice asupra fenomenului de mentorat, putem extrage câteva caracteristici fundamentale:

- mentoratul este o relație comunicatională, interpersonală, unu la unu sau una la două sau mai multe persoane, dintre care una este mai matură din toate punctele de vedere, dar, neapărat, mai în vârstă decât cealaltă /celelalte;
- o relație de mentorat se dezvoltă de-a lungul unei perioade de timp, perioadă în care nevoile persoanei mentorate și natura relației tind să se schimbe. Mentorul trebuie să fie conștient de aceste schimbări și să varieze gradul și tipul de atenție, ajutor, sfat, informație și încurajare pe care le oferă;
- procesul de mentorat se poate desfășura și pe o perioadă determinată, atunci când are ca scop atingerea unor obiective concret prestabilite, obiective ce aparțin ambelor categorii de membri ai relației diadice, atât ale mentorului, cât, mai ales, ale persoanei mentorate, vizând dezvoltarea, schimbarea acesteia din urmă [1, pag.801].

În funcție de relația stabilită, durata și intensitatea ei, natura activității, resursele utilizate etc., regăsim în literatura de specialitate diferite modele de mentoring:

- mentoring clasic/tradițional – axat pe dezvoltarea personală și profesională, ce face referire la relația informală mentoro-discipol, bazată pe respect reciproc, interese comune;
- mentoring planificat (formal) – axat pe nevoile și obiectivele organizaționale, relația fiind una profesională, ce se încheie în momentul în care obiectivele au fost atinse;
- mentoring în echipă – când mai mulți mentori lucrează cu mai multe persoane;
- mentoring între egali – între persoane aflate la un nivel relativ egal, care au multiple oportunități de a interacționa și de a-și urmări unul altuia performanțele;
- e-mentoring – presupune o relație mediată de calculator, ce se poate desfășura în orice moment și în orice loc;

- auto-mentoring – o strategie prin intermediul căreia persoana urmărește propria dezvoltare, strategie ce necesită din partea sa un nivel ridicat de motivare și autodisciplină [1, pag. 800].

Un program de mentoring oferă un cadru structurat, în care se derulează o varietate de experiențe de învățare, ce permit dezvoltarea angajaților – sub îndrumarea și cu suportul persoanelor de succes din organizație. Prin intermediul programului sunt create oportunități de relaționare, comunicare și cooperare la diferite niveluri, diseminare a cunoașterii formale și informale, îmbunătățire a motivației individuale, a performanțelor în muncă etc. La noi în țară au fost depuse eforturi sporadice de a realiza această îndrumare, dar ele sunt nesistematice, neorganizate, iar mentorii nu au beneficiat de o formare specială în acest sens. Trebuie să menționăm că procesul de mentoring devine un instrument din ce în ce mai eficient în dezvoltarea carierei, având un impact deosebit asupra organizației, asupra dezvoltării resurselor umane și a carierei, datorită căruia angajații progresaază mai rapid, au un sentiment de satisfacție și de realizare profesională, devin mai încrezători în propriile forțe, au abilități de coping mult mai eficiente și se adaptează mai rapid în organizație.

BIBLIOGRAFIE

- Avram, E., Cooper, G., *Psihologie organizațional-managerială*, Polirom, Iași, 2008.
- Crașovan, M., *Rolul mentorului în activitatea cadrului didactic debutant*, în „Revista de Științe ale Educației”, nr. 1 (10), Editura Universității de Vest, Timișoara, 2004.
- Pânișoară, G., *Integrarea în organizații. Pași spre un management de succes*, Editura Polirom, Iași, 2006.
- Ungureanu, D., *Mentoring-ul în educația adulților*, în „Revista de Științe ale Educației”, nr. 5, Editura Universității de Vest, Timișoara, 2001.

CARACTERISTICILE UNUI MENTORAT DE SUCCES

LILIANA PĂUNESCU
COLEGIUL NAȚIONAL PEDAGOGIC „ȘTEFAN ODOBLEJA”,
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI



mentorship is effective as long as it adds meaning to both the professional and the personal existence of the one who offers it. Therefore, a crucial role while devising such a programme is played by spotting the expectations and real needs for personal and professional development of the individual who receives mentoring.

The beginner teacher will undoubtedly benefit from the intervention of some experienced teacher trainers, who are highly regarded in their field. This way, they will learn to actively apply the received patterns and practices and to tackle the educational issues that might arise under a trainer's supervision.

Activitatea de mentorat este un proces interactiv complex de îndrumare, relaționare între două sau mai multe persoane care are ca scop dezvoltarea cunoștințelor și aptitudinilor. Mentorul furnizează constant suport, încredere și ajutor tânărului mentorat. Din punct de vedere socio-uman, mentorul este acea persoană care încurajează, sfătuiește și acordă sprijin unei alte persoane în vederea evoluției carierei celei din urmă. Astfel, mentorul deține cunoștințele profesionale și aptitudinile necesare pentru îndeplinirea cu succes a sarcinilor. Din punct de vedere profesional, un mentor este extrem de important în a explica și îndruma atât moduri de comportament, cât și transferul rapid de cunoștințe. Mentoratul nu reprezintă doar împărtășirea experienței profesionale, ci presupune găsirea împreună a punctelor comune care să ducă la un deznodământ de succes.

Un mentor trebuie să aibă cunoștințele, calitățile personale și aptitudinile necesare pentru a răspunde nevoilor cadrelor didactice debutante și de a crea o relație colegială care să stimuleze în mod pozitiv pe cel mentorat. Fiind un model de personalitate umană și de comportament profesional, profesorul mentor dispune de un ansamblu de calități care îl deosebește de ceilalți colegi din respectiva comunitate de practică. Profesorul mentor folosește metode diverse și eficiente de comunicare, este sursă de informații, asigură coeziunea grupului, comunică informații specifice activității pedagogice, utilizează feedback-ul în comunicare,

identifică sursele potențiale de disfuncționalitate. Pentru ca toți acești factori să funcționeze mentoratul educațional presupune o relație bazată pe încredere, profesionalism și deschidere între mentor și profesorul debutant.

Un program de mentorat este eficient în măsura în care poate da un sens existenței profesionale și personale a celui care-l urmează. De aceea, un rol important în demersul de construire a unui astfel de program trebuie să se acorde identificării așteptărilor și nevoilor reale de dezvoltare personală și profesională ale persoanei mentorate. Analiza nevoilor de formare reprezintă astfel un prim pas în identificarea gradului său de interes, în cunoașterea dominantelor nevoilor sale de formare atât în privința elementelor de conținut, cât și în ceea ce privește aspectele metodologice ale programului, astfel încât să se asigure o motivație reală pentru participare și rezultate pe măsură.

Feedbackul este un instrument des folosit în toate domeniile de activitate. Dicționarul online al limbii române îl definește ca o “retroacțiune care se manifestă la nivelul a diferite sisteme (biologice, tehnice etc.) în scopul menținerii stabilității și echilibrului lor față de influențe exterioare”. În general, el prezintă informații despre reacții la un produs, prestația unui individ, etc., care sunt folosite ca bază pentru îmbunătățirea muncii. În domeniul educațional, feedbackul este o reacție conștientă, deliberată, ce comunică exact ceea ce apreciem sau ceea ce ne deranjează la un comportament la un moment dat, în ce mod ne afectează sau ce dorim să facă ceilalți.

Mentorii eficienți demonstrează flexibilitate și își aleg rolul în funcție de nevoile noului profesor. Indiferent de tipul de relație care se construiește, un lucru este sigur, încrederea și relațiile de comunicare sunt esențiale pentru dezvoltarea oricărei relații mentor – profesor debutant. În activitatea de mentorat se creionează multe calități și atitudini:

- Mentorii trebuie să fie lideri de echipă.
- Mentorii trebuie să aibă o atitudine pozitivă față de școală și colegii lor.

De asemenea, ei ar trebui să fie orientați spre oameni, să aibă bune abilități interpersonale, să fie flexibili și să fie bine apreciați de colegii lor. Ei ar trebui, de asemenea, să fie dispuși să împărtășească expertiza lor cu ceilalți.

Mentorii trebuie să fie încrezători și să aibă grijă de oameni. Mentorii ar trebui să fie calzi și îngrijiți, capabili să-și manifeste un interes personal pentru protejarea lor. Mentorii trebuie să aibă înaltă stimă de sine și să fie sensibili la nevoile altora. Aceștia ar trebui să se angajeze în mod regulat în activități care promovează creșterea lor profesională, cum ar fi ateliere, seminarii, conferințe și cursuri postuniversitare. Activitatea mentorului trebuie să urmeze un demers structurat și obiectiv, bazat pe obiective definite dezvoltate împreună cu noul profesor și abordând aspecte specifice ale dezvoltării cadrelor didactice. Mentorul are o atitudine de susținere și favorizantă în promovarea unei comunități de învățare colegială și colaborativă în cadrul școlii, care susține dezvoltarea profesională și construiește o capacitate profesională dar și practici diferențiate și adaptate la nevoile de învățare ale noului profesor și la pregătirea acestuia.

BIBLIOGRAFIE

Iorga Georgeta, *Suport de curs mentor*, Zece Plus.

Popa Maria, *Mentoratul Educațional între Teorie și Practică*.

Hattie, J., 2011, *Feedback in schools*, Disponibil:

<https://www.visiblelearning.com/sites/default/files/Feedback%20article.pdf>

IMPORTANȚA UNUI MENTOR ÎN DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ

MIRELA RADA

ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR. 15,
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

T

he mentor is the person who motivates you and sees you more than you

are at the moment. It will open up development opportunities and promote access to resources and information that you could hardly access.

The mentor teacher must possess those qualities that make him a good leader, without this meaning the forced imposition of authority in front of those at the beginning of the road.

On the contrary, meekness conquers faster than strength, at least in the case of young people who, most of the time, seek first of all a spiritual affinity, deeply human, with the one who rises to the position of master. However, gentleness does not exclude firmness, so assertiveness becomes another criterion for selecting mentor teachers. Its availability is also a condition of common sense, without the beginner teacher taking advantage of this to look for easy and quick solutions to problems whose solution he can find on his own, through research.

A true mentor is also a good psychologist, because any profession that involves dealing with otherness requires a good knowledge of human nature.

În procesul acesta de dezvoltare a talentelor și calităților noastre e necesar să avem pe cineva care să ne fie aproape la fiecare pas. Acest om, prin excelență, poartă denumirea de mentor.

Mentorul este acel cineva care știe să te aprecieze atunci când faci lucrurile bine și totodată îți va spune adevărul atunci când lucrurile nu ies chiar atât de bine. Avem nevoie să cunoaștem adevărul și să învățăm să acceptăm critica constructivă ca fiind o treaptă spre excelență.

Mentorul este acea persoană care te motivează și vede în tine mai mult decât ceea ce ești la momentul de față. Îți va deschide oportunități de dezvoltare și îți va favoriza accesul la resurse și informații la care cu greu ai putea avea acces.

Potrivit dicționarului, mentorul poate fi un conducător spiritual, un povățuitor, un îndrumător sau un educator. Dacă ne oprim la ultima definiție, putem spune că avem mentori încă de la grădiniță, lucru perfect adevărat. Câte dintre fetițele de grădiniță nu spun că își doresc să devină educatoare doar pentru că vor să fie precum persoana care le supraveghează și le învață zi de zi în primii patru-cinci ani de viață? Când mergem mai departe, la școală, la liceu și ulterior la universitate, portretul mentorului se creionează în linii din ce în ce mai clare, transformându-se dintr-un simplu personaj aflat la catedră într-un îndrumător. În goana după o școală mai bună, părinții caută, de fapt, profesori-mentori. Ei nu stau la cozi pentru a-și înscrie copiii la școli cu renume pentru modul în care sunt aranjate băncile într-o clasă ori pentru frumusețea unor clădiri, ci pentru că acolo predau oameni pe care îi doresc ca îndrumători pentru prichindeii lor. Una dintre condițiile esențiale ale îndeplinirii calității de profesor mentor este aceea a existenței unei formări profesionale foarte bune, care să se reflecte în rezultatele obținute la clasă. Nu excludem neapărat activitățile extracurriculare din ecuație, însă preferăm să le plasăm pe un loc secund, întrucât considerăm a fi prioritară activitatea de predare-învățare a materiei prevăzute în programă, astfel încât elevul să își însușească acele cunoștințe necesare promovării examenelor de evaluare națională de la sfârșitul ciclului gimnazial sau de bacalaureat de la sfârșitul învățământului liceal.

O foarte bună pregătire profesională, reflectată în interesul acordat obținerii gradelor didactice și al frecventării asumate și responsabile a cursurilor de formare profesională, reprezintă o cerință de bază pentru ca un profesor să devină mentor. Considerăm eronată ideea conform căreia un profesor ce nu adună în palmaresul său nume de elevi participanți la fazele județene sau naționale ale olimpiadelor școlare este un profesor slab pregătit sau dezinteresat. Este imperios necesar ca atenția publică să fie îndreptată în mod corect asupra principiilor care contează cu adevărat în orice școală de nivel mediu în ceea ce privește capacitățile de orice fel ale elevilor. Realitatea din majoritatea școlilor este foarte dură, astfel încât, în unele cazuri extreme, care încep să se transforme din excepție în situații a căror frecvență ar trebui să tragă un puternic semnal de alarmă, profesorul de limba și literatura română se vede nevoit să efectueze cursuri de alfabetizare sau de predare a unor noțiuni elementare de limbă și literatură, noțiuni pe care elevul nu și le-a însușit în ciclul gimnazial și fără de care absolvirea ciclului liceal devine un obiectiv imposibil de atins. În astfel de condiții, performanțele profesorului se traduc prin munca asiduă depusă pentru a determina elevul să treacă de pragul unei note ce nu îi permite absolvirea sau să lucreze suplimentar pentru îmbunătățirea performanțelor școlare.

Exemplul personal oferit profesorului debutant de către profesorul mentor este mult mai grăitor și are un impact mult mai puternic decât orice carte de didactică sau metodică ori plan de lecție atent meșteșugit. De la lucrurile cele mai mărunte (ajungerea la timp la oră și respectarea pauzelor elevilor, strigarea catalogului clasei, verificarea temei, asigurarea unei atmosfere propice efortului intelectual) și până la cele mai complexe (elaborarea planificărilor anuale, semestriale și ale unităților de învățare, elaborarea și interpretarea testelor inițiale sau ale lucrărilor semestriale, elaborarea planurilor de lecție, utilizarea noilor tehnologii, identificarea strategiilor corecte pentru optimizarea procesului instructiv-educativ în funcție de personalitatea fiecărui elev în parte și a colectivului clasei, identificarea nevoilor individuale de evoluție intelectuală, morală și spirituală în rândul elevilor și propunerea unui set de activități extrașcolare adecvate împlinirii acestor nevoi, identificarea corectă a acelor cursuri de pregătire profesională care oferă oportunități reale de dezvoltare a carierei), mentorul trebuie să fie un model pentru profesorul debutant. Tot din rândul punctelor forte aliniate exemplului personal extragem și una dintre cele importante trăsături ale mentorului, aceea a conștientizării imaginii de model pe care trebuie să o lase în mintea stagiatarului.

Pe lângă cursurile de formare frecventate cu conștiinciozitate, profesorul cu experiență se poate preocupa de devenirea lui profesională prin intermediul publicării de articole de specialitate în reviste recunoscute național și/sau internațional, prin publicarea de cărți, participarea la conferințe, dovedind astfel respect nu numai pentru meseria pe care a ales să o practice, ci și pentru el, ca profesionist interesat de tot ceea ce îl poate ajuta să avanseze în carieră. Pe lângă aceste acțiuni ce se pot întreprinde pe latura profesională, este de dorit ca mentorul să dea dovadă și de interes în direcția dezvoltării spirituale sau ființiale. Astfel, recunoașterea greșelilor inerente oricărui domeniu de activitate, în special în cazul unei sfere în care se lucrează cu personalități aflate în curs de formare și de modelare, cererea de sfaturi de la colegi mai experimentați, ascultarea activă a tuturor celor cu care intră în contact, colaborarea cu colegii profesori din alte catedre aparținând aceleiași arii curriculare sau unor arii curriculare diferite reprezintă tot atâtea modalități prin care imaginea mentorului se poate impune în mintea debutantului în postura unui model demn de urmat.

Profesorul mentor trebuie să posede acele calități care îl fac un bun lider, fără ca acest lucru să însemne impunerea forțată a autorității în fața celor aflați la început de drum.

Dimpotrivă, blândețea cucerește mai repede decât forța, cel puțin în cazul tinerilor care, de cele mai multe ori, caută întâi de toate o afinitate de ordin spiritual, profund uman, cu cel ce se erijează în postura de maestru. Blândețea nu exclude însă fermitatea, astfel încât asertivitatea se transformă într-un alt criteriu de selecție a profesorilor mentori. O condiție de bun simț profesional o constituie și disponibilitatea acestuia, fără ca profesorul debutant să profite de acest lucru pentru a căuta soluții facile și rapide la probleme a căror rezolvare o poate găsi și pe cont propriu, prin cercetare.

Un mentor eficient din punct de vedere profesional trebuie, în mod absolut necesar, să posede arta comunicării, astfel încât discursul său să fie nu numai unul motivațional, ci să înglobeze și o serie de sfaturi esențiale pentru dezvoltarea carierei debutantului. Mai mult decât atât, este de dorit a adopta principiul ascultării active, ferindu-se a emite judecăți de valoare înainte de o analiză temeinică a situației. Cadrul în care se desfășoară actul comunicării trebuie să fie unul degajat, favorabil exprimării fără teamă a nedumeririlor, întrebărilor sau chiar observațiilor critice.

Un alt punct cheie al dialogului dintre mentor și profesorul stagiar îl constituie modul în care sunt formulate întrebările, astfel încât mentorul să utilizeze răspunsurile primite în conceperea unui plan de acțiune prin intermediul căruia să încurajeze depășirea propriilor limite, stabilind o serie de obiective realiste care să încurajeze excelența și consolidând condițiile propice promovării. O calitate esențială în activitatea de mentorat o reprezintă abilitatea de a oferi un feedback constructiv, pozitiv și încurajator în formularea lui, chiar dacă acesta este consecință a unei activități educaționale nu foarte reușite a profesorului debutant. Mai mult decât atât, este de preferat ca mentorul să nu se oprească doar la formularea unor concluzii în urma observării activităților profesorului mentorat, ci să conceapă și să aplice un plan de îmbunătățire a aptitudinilor și competențelor acestuia, insistând asupra ideii de învățare continuă, aplicabilă ambilor membri ai acestei relații de comunicare profesională. Printre calitățile de lider pe care mentorul trebuie să le aplice în praxisul cotidian se numără și abilitatea de a rezolva situații conflictuale, astfel încât niciuna dintre părțile angajate în conflict să nu sufere, oferind soluții viabile pentru îmbunătățirea relației pe termen lung.

Mentorul adevărat este neapărat și un bun psiholog, deoarece orice profesie care implică relaționarea cu alteritatea presupune o bună cunoaștere a naturii umane. Mai mult decât atât, acesta se dovedește a fi un bun profesionist al meseriei pe care o practică și al rolului pe care s-a angajat să îl joace dacă îl lasă pe profesorul debutant să își manifeste stilul propriu de abordare a procesului instructiv-educativ, fără a-și impune modul personal de lucru, dar folosindu-l ca un soi de ghid de acțiune în cazul în care cel din urmă solicită acest lucru. Astfel, adaptabilitatea

și un spirit analitic foarte bine dezvoltat constituie avantaje majore de care un profesor care aspiră la statutul de mentor se poate folosi în mod eficient.

Este foarte important ca mentorul să nu ofere sfaturi decât atunci când consideră că este neapărat necesar. În vederea urmăririi felului în care evoluează atât relația dintre cei doi, cât și personalitățile profesionale ale amândurora, se recomandă realizarea unui jurnal de lucru, în care să se noteze cu regularitate și rigurozitate elementele cheie, punctele tari, punctele slabe, recomandările, etc.

Poate că te întrebi unde ai putea găsi un asemenea om având în vedere că trăim într-o generație în care fiecare pare să-și urmărească propriul interes. Din fericire, chiar există oameni pasionați de formare de lideri. Nu îi găsești oriunde, la orice colț de stradă, dar cu siguranță există oameni care au o pasiune pentru ceea ce fac și nu îi văd pe cei care vin din urma lor ca o posibilă amenințare pentru propriul succes.

Unul dintre oamenii pasionați de ideea de mentorat este Daniel Goleman. În cartea sa „Inteligență emoțională în leadership”, autorul afirmă și subliniază importanța unui mentor în procesul de dezvoltare și schimbare. Într-adevăr, „în muncă, nimic important nu se poate face de unul singur.” (Daniel Goleman)

Cu siguranță ai în viața ta oameni care ți-au marcat pașii într-un fel sau altul. Mama, tata, bunicii, prietenii sau alte persoane pot fi cei care ți-au transmis din valorile și cunoștințele lor și cărora le ești recunoscător pentru felul în care și-au pus amprenta în viața ta. Poate nu i-ai numit mentori, dar ei îți sunt mentori în diverse domenii ale vieții tale. Dacă îți dorești cu adevărat să excelezi în ceea ce faci, te poți gândi la posibilitatea de a-i da cuiva voie să te însoțească prin experiența, cunoștințele și tot ceea ce reprezintă persoana respectivă pe drumul pe care îl ai de parcurs. Vei vedea că un adevărat mentor, dincolo de relația profesională, te va învăța de multe ori indirect principii și valori de viață care îmbogățesc, consolidează și oferă conturul omului care poți deveni.

Și poate că vei fi atât de plăcut surprins de frumusețea de a avea un mentor încât vei dori să fii și tu la rândul tău mentor, un om care formează oameni cu principii și valori demne de urmat.

BIBLIOGRAFIE

- Daniel Goleman, *Inteligență emoțională în leadership*, Editura Cartea Veche, București, 2008.
- Andreescu, Magda Cornelia et. all., *Manualul mentorului*, Editura Spiru Haret, Iași, 2014.
- Buell, Cindy, *Models of mentoring in communication*, Communication Education Volume 53, 2004 – Issue.
- Trăistaru, Maria, *Rolul mentorului în învățământul preșcolar românesc*, 2019.

TEHNICI LUDICE ȘI DRAMATICE ÎN EDUCAȚIE

DANIELA RAICU

PALATUL COPILOR DROBETA TURNU SEVERIN,
JUDEȚUL MEHEDINȚI

MOTTO: „*Have more than you show,
Speak less than you know*”

- W. Shakespeare -



Education, in its essence, involves an accumulation of values that is achieved throughout life.

In a narrower sense, it consists of acquiring knowledge from the most diverse fields of sciences and arts, and in a purely didactic sense, one understands the learning activity with all that it entails.

From a didactic perspective, the teaching-learning-evaluation process is based on a series of didactic strategies that include: the human resource (teacher, student), the material resource (the set of teaching materials and modern means of communication) as well as the appropriate methods / techniques to each field of education.

Educația, în esența sa, presupune o acumulare de valori care se realizează pe tot parcursul vieții.

În sens mai restrâns, aceasta constă în însușirea unor cunoștințe din cele mai diverse domenii ale științelor și artelor, iar, în sens pur didactic, se înțelege activitatea de învățare cu tot ce presupune aceasta.

Din perspectivă didactică, procesul de predare-învățare- evaluare se fundamentează pe o serie de strategii didactice care includ: resursa umană (profesor, elev), resursa materială (ansamblul de materiale didactice și de mijloace moderne de comunicare) precum și metodele/tehnicile adecvate fiecărui domeniu al educației.

Un accent deosebit în actul didactic, văzut ca un proces în continuă desfășurare, se pune pe comunicare, fapt ce nu exclude latura afectiv-emoțională care are un rol deosebit în dezvoltarea capacității cognitive a elevului aflat în evoluție bio-psiho-socială.

Strategiile didactice bazate pe tehnici ludice și dramatice aduc un plus actului învățării, oferind participanților descoperirea și cultivarea unor abilități, competențe, reacții care, într-o situație obișnuită de comunicare (dialogul propriu-zis), nu se relevă.

În acest sens, aceste tehnici, prin dinamismul și prin motivația care stau la baza lor, devin adevărate puncte de atracție în procesul educativ, în general și în demersul didactic, în particular.

Dintre acestea, TEHNICA TEATRULUI (nuanțată de Schechner, 1985) se axează pe găsirea unor modalități ca distribuire a sarcinilor și prin, jocul de rol, în cadrul unei echipe/grup.

Tehnica dramatică presupune stabilirea unei sarcini ce urmează a fi adusă la îndeplinire prin împărțirea ei în mai multe subsarcini pe care participanții/cursanții le preiau spre a le soluționa.

Distribuirea subsarcinilor implică o anumită specializare generată de dimensiunea unor funcții (de ex. Dramatizare, direcționare, etc. Și apoi integrarea soluțiilor găsite în planul general-sarcina principală).

Avantajul pe care îl are această tehnică este acela că ia în considerare diversitatea aptitudinilor individuale. Grupul poate decide cine le va distribui sarcina principală și va putea reconstrui prin toți participanții care îi aparțin, întregul-soluția finală.

Jocul de rol din cadrul tehnicii dramatice presupune existența actului comunicării fără de care acesta nu este posibil (dialogul, schimbul de replică, chiar și monologul adresat).

Comunicarea este și un proces de exercitare de roluri-în viață, în funcție de situație, omul joacă infinite roluri.

Rolurile pe care le jucăm sunt cele pe care le învățăm pe parcursul acumulării experienței de viață a fiecăruia dintre noi, oamenii.

Experiența de viață este rezultatul atât al percepției comune cât și al percepției personalizate, subiective, individuale.

O definiție a rolului este cea propusă de către A.M Rocheblanc-Spenle., model organizat de conduite, cu privire la o anumită poziție a individului într-un ansamblu interacțional, (De Visscher, Neculau, 2001, p.167).

Pentru Mullins, rolul este, patternul așteptat al componentelor asociate cu pozițiile ocupate de către fiecare membru în strategia organizației (Mullins, 1993, p.186).

Dacă ne referim la o definiție extinsă a termenului, rolul, în toate sensurile sale-ideal sau actual, general sau specific, prescris sau emergent-, se referă la consistența comportamentală din partea unei persoane ce contribuie la relaționări mai mult sau mai puțin stabile cu una sau mai multe altele, (Newcomb, Turner, Conversse, 1965, p.323).

Astfel, ne putem convinge că modul în care o persoană interpretează un rol nu reprezintă un demers totalmente stabil; astfel se consideră că avem de-a face, de fiecare dată, cu o combinație dinamică între două categorii de factori:

- situaționali (contextuali);
- personali (valori, atitudini, motivații, abilități-personalitatea individuală).

Rolul, în sine, reprezintă o creație personală, ludică, i de aceea rolul personal aparține ariei de influență situațională cât și de exprimare personală, în sens larg, rolurile definesc orice situație de comunicare interioară.

METODA JOCULUI DE ROL

Aceasta constă în faptul că participanții/cursanții, în număr variabil-optim, șapte sau zece-, trebuie pregătiți inițial în trei aspecte ale jocului de rol:

- instructajul/stabilirea situației sau contextului;
- jocul de rol propriu-zis;
- discuții de concluzionare.

Este necesar un training/pregătire pentru ca aceștia să se cunoască unii pe alții, în vederea eficientizării metodei.

Inspirat din metoda PSIHODRAMEI dezvoltată de către Moreno, jocul de rol se conturează în patru etape:

- descrierea situației/contextului;
- repartizarea rolurilor urmată de distribuirea unei fișe fiecărui participant care să conțină descrierea rolului, a situației etc.;
- role-playing-ul propriu-zis, adică jocul de rol efectiv, concret;
- analiza activității, reliefaarea concluziilor.

JOCUL PĂLĂRIILOR GÂNDITOARE - un joc al strategiilor de gândire, inventat de Eduard de Bono, promotorul gândirii laterale, joc intitulat, „Cele șase pălării gânditoare”.

- ✓ Gândirea verticală este selectivă, pe o anumită direcție-unidirecțională, proces finit
- ✓ Gândirea laterală este generativă, naște numeroase direcții-multidirecțională, proces probabilistic.

De Bono ne prezintă șase ipostaze/roluri: pălăriile - ALBĂ (informații, fapte, obiectivitate); ROȘIE (intuiție, sentimente, emoții); NEAGRĂ (judecată și prudență); GALBENĂ (logică pozitivă, de a privi înainte spre rezultat); VERDE (creativitate, alternative, schimbări); ALBASTRĂ (legiferează, controlează întregul proces=organizatorul activității).

BIBLIOGRAFIE

- Albulescu, I., *Programatica predării, Activitatea profesorului între rutină și creativitate*, 2004.
- Berne, E., *Games people play*, Ballantine Books, New York, 1964.
- Bîrzea, C., *Arta și știința educației*, EDP, București, 1995.
- Pânișoară, I. O., *Comunicarea eficientă*, ediția a III-a revizuită, Editura Polirom, Iași, 2006.

PROFESIONALIZAREA CARIEREI DIDACTICE PRIN ACTIVITĂȚI DE MENTORAT

ALIN-GABRIEL ROATEȘ
CASA CORPULUI DIDACTIC MEHEDINȚI

T

he mentor is an important resource for the beginner. When the mentor introduces him to the school, its culture and climate, he will have to insist on the particularities that give them their specificity.

The mentor must have social and relational skills, skills for planning, organizing and analyzing the activity within the internship, specialized skills as well as teaching and methodological skills. We could add to them the need for the mentoring professional to have a rich repertoire of strategies, models and teaching styles, various ways to stimulate student learning. Also, mastering coaching strategies to facilitate beginners' self-direction and self-responsibility will be just as important. The list of skills of the mentor will have to be adapted to the professional needs of the beginner, his specific challenges as well as the fundamental objectives of the internship.

O definiție universal acceptată a mentorului și mentoratului nu există. Mentor înseamnă, în sens larg, o persoană care ajută pe cineva să se dezvolte prin învățare, iar, în sens restrâns, un profesionist care lucrează cu o persoană, cu un grup sau cu o organizație pentru dezvoltarea personală sau organizațională. Mentoratul reprezintă o relație de susținere a învățării între un individ interesat, care își împărtășește cunoștințele, experiența și înțelepciunea cu un alt individ, care este pregătit, dispus și capabil să beneficieze de pe urma acestui schimb pentru a-și îmbogăți experiența profesională. Oamenii au nevoie de ajutor în munca de zi cu zi și în dezvoltarea lor personală și profesională. Nici o școală, oricât de bună ar fi ea, nu poate oferi pregătirea pentru întreaga viață și pentru a fi bun sau cel mai bun la locul de muncă. Tocmai de aceea, e nevoie de ajutor, de cineva care să ne facă să vedem acolo unde singuri nu putem vedea, să vedem ceea ce singuri nu putem vedea. Acest rol revine unei persoane care a acumulat suficientă experiență în domeniu, dornică să împărtășească din experiența personală, în beneficiul altuia, printr-o relație bazată pe încredere, respect și independență. Această persoană este mentorul, iar relația construită se numește mentorat.

Mentorul este o persoană resursă importantă pentru debutant. Atunci când mentorul îi prezintă școala, cultura și climatul acesteia, el va trebui să insiste pe particularitățile care conferă specificitate acestora. Climatul școlii poate fi unul dominant normativ sau poate fi unul comunitar, bazat pe comunitatea emoțională a membrilor. Un loc aparte îl are prezentarea culturii școlii respective: tradițiile, valorile actuale, „eroii” școlii, relațiile dintre membrii școlii etc. Nu ar fi rău ca profesorului mentorat să i se prezinte și structura de vârstă a grupului de cadre didactice, eventual și unele aspecte ale relațiilor intergeneraționale din școală, aceasta întrucât mentorații au tendința de a dezvolta o „sociabilitate generațională selectivă”. În concluzie, putem spune că scopul major, ultim, al procesului de inserție socioprofesională nu se reduce la adaptare, acceptare, integrare optimă, ci constă în a-l ajuta pe profesorul mentorat să rămână cadru didactic, să nu părăsească învățământul. Atunci mentoratul își va fi realizat menirea. O tendință de actualitate în domeniul asigurării unei educații de calitate o constituie raportarea la standarde. Standardele exprimă așteptările pe care le au atât profesorii, cât și elevii care participă la procesul educațional. Din punctul de vedere al profesorului, standardele precizează ce se predă și cum se predă; din punctul de vedere al elevului, standardele precizează ce și cum trebuie să învețe. Standardele stabilesc, așadar, pașii succesivi de urmat pentru ca atât profesorul, cât și elevul să dobândească excelența. Printr-o extrapolare a acestor principii la nivelul activităților de mentorat, standardele exprimă ce trebuie să arate, să explice, să demonstreze mentorul debutantului pe care îl asistă în procesul formării lui profesionale, pe de o parte, și ce trebuie să cunoască, să observe, să exerseze profesorul mentorat, pentru a se integra mai ușor în mediul profesional, pe de altă parte. Astfel de exerciții profesionale au ca principal scop ca mentorul să transfere către profesorul mentorat abilitățile profesionale pe care le deține, astfel încât cel din urmă să învețe cum să asigure excelența în câmpul educațional, urmând traseul cel mai scurt. Profesionalizarea activităților de mentorat vizează ca procesul de preluare a rolurilor, funcțiilor și atribuțiilor de profesor să fie unul bine condus, bine dirijat, bine gestionat. Cea mai potrivită formulă de profesionalizare a activităților de mentorat este aceea de a introduce cadrele didactice care exercită rolul de mentori în programe de formare cu acest specific.

Mentorul trebuie să posede competențe sociale și relaționale, competențe de planificare, organizare și analiză a activității din cadrul stagiului de practică, competențe de specialitate precum și competențe didactice și metodice. Am putea adăuga acestora necesitatea ca mentorul de inserție profesională să posede un repertoriu bogat de strategii, modele și stiluri de predare, modalități variate de stimulare a învățării elevilor. De asemenea, stăpânirea unor strategii de tip coaching pentru facilitarea autodirijării și auto-responsabilizării debutanților vor fi la fel de importante. Repertoriul competențelor mentorului va trebui adaptat nevoilor profesionale ale debutantului, provocărilor specifice ale acestuia precum și obiectivelor fundamentale ale stagiului de inserție profesională.

O dimensiune importantă a procesului de mentorat o reprezintă relația interpersonală de încredere, respect, siguranță afectivă care trebuie să existe între cei doi. Ea este presupusă de competențele sociale și relaționale ale mentorului de inserție profesională, dar care nu se regăsesc în mod explicit între sarcinile și atribuțiile care îi sunt desemnate. Aceasta este o zonă care trebuie supusă reflecției celor implicați în procesul de mentorat, pentru a se evita formalizarea excesivă a relației mentor – profesor stagiar și transformarea mentorului într-o instanță de verificare, monitorizare și control al stagiului. Trebuie valorificată mai mult dimensiunea psiho-socială, atât de specifică relației de mentorat. Acest aspect nu poate fi prevăzut prin documente normative, ci se regăsește în cazul cadrelor didactice cu experiență, cu adevărat dedicate procesului instructiv-educativ și care înțeleg mai bine esența mentoratului în educație.

Profilul de competențe al mentorului de inserție profesională corespunde activităților pe care acesta le va desfășura împreună cu cadrele didactice debutante în procesul de inserție profesională. Experiența și calitățile profesionale ale cadrului didactic care va deveni mentor îl vor ajuta să elaboreze un plan eficient de îndrumare a debutanților. În acest context devine foarte importantă modalitatea prin care el dobândește competențele necesare care îl vor califica pentru acest statut.

Având în vedere specificul activităților din sistemul de învățământ, un accent deosebit ar trebui plasat pe sprijinul pe care mentorul îl acordă stagiului în domeniul proiectării activităților didactice și educative, din clasă și din afara clasei. Mentorii cu experiență pot arăta debutanților principalele capcane ale proiectării și modalități prin care acestea vor fi evitate. Încrederea în sine a debutantului precum și performanțele la clasă pot fi stimulate dacă acesta va începe foarte repede să stăpânească instrumentele necesare în acest sens. Mentorul trebuie să se prezinte pe sine ca fiind o sursă importantă de informații utile debutantului. Trebuie să stăpânească arta de a pune întrebări, de a argumenta și de a formula probleme pe care debutantul să învețe să le rezolve pentru dezvoltarea sa profesională. Astfel, persoana care vorbește limba ca limbă străină și care dorește să își practice rolul în limba străină, sau cea care este nevoită să facă acest lucru din cauza accentului pus pe folosirea limbii străine respective de către profesor în clasă, s-ar putea să aibă nevoie de forme de exprimare noi; relația dintre consilier și profesor poate fi una cu care persoana respectivă nu este obișnuită nici în limba maternă și nici într-o limbă străină. În primul rând, ea asigură claritatea și înlesnește comparația în cursul discuțiilor referitoare la tehnici de consiliere, inclusiv observarea și analiza consilierii propriu-zise în decursul ei. În al doilea rând, permite construirea sistematică a unor simulări prin care viitorul consilier poate să-și dezvolte deprinderile de interacțiune. În al treilea rând, ea este suport pentru noul consilier în etapele de început ale noii sale responsabilități profesionale - un îndrumător general pe proceduri, care pot să îl mențină pe o cărare sigură până când acumulează experiența proprie și încredere în sine și până când, exersând, își dezvoltă stilul de consiliere propriu. În această privință, o paradigmă pentru consiliere nu este nici mai mult nici mai puțin recomandabilă decât, de exemplu, un plan de lecție standard pentru profesorul începător: este plasa de siguranță.

Din experiența didactică, pot spune că este suficient să se observe fie o lecție întreagă, fie o etapă a unei lecții, dar chiar și cinci minute pot furniza suficiente date pe baza cărora să putem discuta, cu condiția ca observațiile pe care le facem să fie pertinente și să nu facem afirmații bazate pe date insuficiente. S-ar putea crede că profesorii înțeleg bine rolul de consilier și că ei au deprinderile necesare pentru a-și asuma o asemenea responsabilitate. Experiența ne arată că unii profesori sunt cu adevărat capabili, prin felul lor de a fi și prin pregătirea pe care o au, de a se transpune, din rolul pe care îl au la catedră, în cel de profesor - consilier. Dar mulți au sentimentul că trecerea de la rolul de îndrumător la cel de consultant este o dezvoltare semnificativă și dificilă în cariera lor. Astfel, ne confruntăm cu problema pregătirii unui grup de profesori cu experiență în vederea echipării lor cu atitudinile și deprinderile necesare pentru viitorul rol de consilier. Observarea este în general o cerință a „meseriei” de mentor. Într-adevăr, una din preocupările cele mai utile pe care le poate avea un mentor este să observe profesorul începător predând. Dar dacă această observare nu se face cu atenție, ea poate produce probleme sau fricțiuni și poate fi dăunătoare sau periculoasă. Nu este ușor să asisti la o lecție într-un fel care să fie folositor profesorului începător: a privi obiectiv este o deprindere greu de învățat și, ca toate deprinderile, necesită practică. A face observarea lecției utilă pentru învățarea profesională a unui anumit profesor începător depinde de ceea ce se întâmplă în urma acestei observări, de exemplu, modul în care mentorul își folosește observațiile în timpul discuției de după lecție. La rândul său, aceasta este în mare parte influențată de ceea ce s-a petrecut în mintea mentorului în timpul observării. Este inevitabil ca mentorul să judece și să interpreteze ceea ce

vede, dar această interpretare s-ar putea să nu fie de primă importanță pentru profesorii începători dacă li se va oferi ocazia să-și dezvolte conceptele proprii. Mentorii trebuie să fie conștienți de influențele posibile ale propriilor lor evoluții anterioare asupra interpretărilor și evaluărilor inevitabile pe care ei le adaugă la cele văzute și auzite. În plus, un mentor care asistă la procesul de predare se va gândi în mod inevitabil la ceea ce va face cu ceea ce observă. În timp ce face acest lucru, el va trebui să ia în considerare momentul în care s-a făcut fiecare observație, în strânsă legătură cu stadiul în care se afla relația cu un anumit profesor începător, precum și nivelul de dezvoltare a acestui profesor începător.

Consider că procesul de mentoring devine un instrument din ce în ce mai eficient în dezvoltarea carierei, având un impact deosebit asupra organizației, asupra dezvoltării resurselor umane și a carierei, datorită căruia angajații progresează mai rapid, au un sentiment de satisfacție și de realizare profesională, devin mai încrezători în propriile forțe, au abilități de coping mult mai eficiente și se adaptează mai rapid în organizație.

BIBLIOGRAFIE

- Avram, E., Cooper, G., *Psihologie organizațional-managerială*, Editura Polirom, Iași, 2008.
- Crașovan, M., *Rolul mentorului în activitatea cadrului didactic debutant*, în „Revista de Științe ale Educației”, nr. 1 (10), Editura Universității de Vest, Timișoara, 2004.
- Pânișoară, G., *Integrarea în organizații. Pași spre un management de succes*, Editura Polirom, Iași, 2006.
- Manualul mentorului*, suport teoretic și exemple de bune practici,
Coordonator: Doina Spiță, Autori: Emanuela Gheorghiu, Doina Juverdeanu, Elza Gheorghiu, Ramona Cîrșmari Ștefan Colibaba © 2020 „DEDICAT - Dascăli pentru Elevi Defavorizați – Intervenții pentru Combaterea Abandonului școlar Timpuriu”, Contract POCU/73/6/6/10626, publicat de Fundația Euroed.

THE IMPORTANCE OF MENTORSHIP IN ONLINE CLASSES

DELORA GINETA ROȘU
ȘCOALA GIMNAZIALĂ TOPLICENI,
JUDEȚUL BUZĂU

*M*entorship is a learnt activity and the development of specific behaviours is

the basis of having positive mentoring relationships between the mentors and mentees. Both of them have to work together and define the skills, abilities and knowledge and their expectations and possible outcomes. The relationships developed between the mentors and the mentees „must be built on active trust and responsibility”¹. Every student needs a mentor to guide him in the school activities or programmes he takes. Teachers have this role among other important roles. They help their students take informed decisions regarding their professional quest, they offer assistance to their students who need guidance and students trust them with the decisions they make because the information they can provide comes from their experience in the field. Teachers also provide psychological and support which is vital to the students’ personal development.

Teachers actively listen and have a positive attitude when dealing with their students’ problems, they respect their opinions and ideas and they are honestly critical telling them about their mistakes and making them understand their capabilities and ways they can achieve their goals. Teachers are also trained to give positive feedbacks, build confidence and provide a fresh perspective to their students who seem lost in making their long life term decisions.

Mentoring students in online classes is never easy especially when school life is flipped upside down. Students need to know they are not alone so teachers have to ask questions, share resources, plan their units and lessons and provide feedback. They also have to make sure not to overwhelm the students and find the right balance in order to communicate with them. Some students might find online classes more time consuming because they must use unfamiliar methods and materials than they normally have with face to face instruction. Teachers know how to mentor online learners and that includes providing details for courses, holding group meetings, personalizing students’ learning, teaching them time management strategies, discussing their progress and helping them become responsible for their own learning.

¹ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK552762/#>

Having an active audience in online classes requires an engagement strategy which leads to a classroom vibrant environment which, in turn, encourages the types of behaviours mentors would like to see. Motivation is necessary on both sides and it will soon into a habit if teachers mentoring their students use the right tools. Teaching strategies lead to successful online classrooms where teachers monitor, guide and teach students providing each of them equal opportunities to participate. There are many obstacles to overcome but the new learning experiences are interactive, accesible and the teachers' focussed approach and the use of the right tools will certainly turn these experiences into effective ones.

Communication with parents in virtual environment is difficult because teachers must not add pression and keep communication channels open. It is hard enough to talk to already busy parents considering some of them turned their homes into schools, some do not possess the techonolgal skills to access devices or are burdened by the loss of their jobs. Students' families sometimes have social or economic limitations and feel restricted by them so mentoring these students is challenging. Students may feel frustrated or confused and even dissapointed and this is where teachers step in and take away their worries and work on a professional relationship with their students. Teachers need to be full time mentors and understand their impact on students' lives, be aware of their needs and provide personalizes learning experiences for their students. The greatest benefit a mentor can provide for students is a deep knowledge about what their goals are, how motivated they feel to achieve those goals and how to overcome all obstacles and see them as an oportunity to prove themselves there is nothing they can't overcome. Learning is a long life goal and developing skills, learning new things, overcoming challenges in our work and life keep us active. If adults already have a strategy, it is less true for students who are still in the process of development, personally and professionally. This the reason why mentorship is so important and teachers who realize this role are the ones who were once influenced by great mentors in their life. The importance of mentorship should not be underestimated because as Kardos, Susan claims „from the very first day that a teacher enters the classroom, she becomes responsible for the intellectual, emotional and social development of a diverse group of students.”²

As a conclusion, the main mission a teacher has is to make sure he is more than just a teacher to his students. Students will always appreciate those people in their life who stood up as great pillars standing by, observing, guiding and teaching them to become individuals of success. „To me, this is the key to revolution in all of education. To think of ourselves as coaches and mentors, not teachers; that we are hired to help students do their work, not to teach them what we know only”³.

BIBLIOGRAPHY:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK552762/#>.

Educational Administration Quaterly, Vol. 37, No. 2 (April 2001) 250-290, *Counting on colleagues:New Teachers Encounter the Professional Cultures of Their Schools*, by Susan M. Kardos.

<https://www.teachthought.com/>, *Mentoring students: The impact of a teacher that mentors* by Grant Wiggins

² Educational Administration Quaterly, Vol. 37, No. 2 (April 2001) 250-290, *Counting on colleagues:New Teachers Encounter the Professional Cultures of Their Schools*, by Susan M. Kardos

³ <https://www.teachthought.com/>, *Mentoring students: The impact of a teacher that mentors* by Grant Wiggins

IMPORTANȚA MENTORATULUI ÎN PROCESUL DE FORMARE A CADRELOR DIDACTICE

Nicolae ȘERBAN

Colegiul Național Economic „Theodor Costescu”,
Drobeta Turnu Severin, județul Mehedinți

T

he professional success of a person who wants to become a teacher

depends very much on the existence of a mentor at the beginning of his career. The two main forms of mentoring in Romania are pedagogical practice and internship mentoring. These forms of mentoring are complementary, being in a relationship of interdependence.

In this context, the study analyzes the personal competencies and qualities that a good mentor must have: pedagogical expertise, availability and adaptability, efficient communication and positive relationship, learning model, objectivity, honesty and integrity.

În domeniul educațional putem vorbi astăzi de două tipuri principale de mentorat reglementate legislativ. O primă formă este mentoratul de practică pedagogică iar cea de-a doua este mentoratul pentru stagiatură sau pentru inserția profesională a cadrelor didactice stagiare. Cele două tipuri de mentorat au ca scop dezvoltarea unei relații de suport pentru învățare, formare și dezvoltare profesională între o persoană mentor cu o bogată expertiză profesională și un stagiar / cadru didactic debutant. Totodată, se cuvine să remarcăm și faptul că cele două forme de mentorat sunt complementare, aflându-se într-o relație de interdependență.

Mentoratul de practică pedagogică îl regăsim în liceele pedagogice unde se desfășoară formarea elevilor din liceele vocaționale cu profil pedagogic. Această formare inițială va fi continuată prin noi stagii de practică pedagogică în cadrul facultăților de științe ale educației pentru formarea profesorilor pentru învățământul preșcolar, profesori pentru învățământ primar sau profesori de pedagogie. De asemenea, același tip de mentorat îl regăsim și în cadrul dppd-urilor (Nivel I și II) care au ca scop formarea studenților/ masteranzilor care optează pentru programul de formare psihopedagogică în vederea certificării competențelor pentru profesia didactică. Totodată, începând cu anul universitar 2020-2021, prin OMEN nr. 4524/2020 s-a

prevăzut faptul că formarea inițială a profesorilor se poate realiza și prin masteratul didactic cu durata de doi ani.

Importanța acestei etape de formare continuă este evidențiată de funcțiile și rolurile pe care le îndeplinește un profesor mentor pe perioada stagiului de practică pedagogică. Astfel, în literatura de specialitate se apreciază faptul că un profesor mentor îndeplinește următoarele funcții: asistă la procesul de planificare a unor parcursuri educaționale, asistă direct la activitățile de predare ale studenților, acordându-le sprijin, monitorizează desfășurarea unor activități de predare și efectele acestora, asistă procesul de analiză și reflecțiile de după derularea activităților didactice desfășurate de studenți, sprijină pas cu pas procesul de formare-dezvoltare a competențelor definitorii pentru profesia didactică. Prin activitatea desfășurată în această etapă, putem afirma că un profesor mentor îndeplinește patru roluri distincte care asigură calitatea demersului didactic: model pentru practicant prin prestația didactică oferită, resursă în contextul activităților demonstrative și al oferirii feedback-ului, consilier al practicantului / stagiului și evaluator al activității didactice desfășurate de practicant / stagiar.

În schimb, mentoratul pentru stagiatură (pentru inserția profesională a cadrelor didactice stagiare) a fost reglementat în sistemul educațional prin LEN nr. 1/2011, OU nr. 49/2014 și OMECTS nr. 5485/2011. Funcțiile și rolurile pe care le îndeplinește de data aceasta profesorul mentor sunt puțin diferite dar urmăresc același țel final. Astfel, mentorul și stagiarul identifică împreună nevoile profesionale ale celui din urmă, stabilesc împreună obiectivele și strategia de acțiune pentru dezvoltarea profesională a stagiului, observă activitatea didactică și extra didactică a stagiului, asigură asistență pentru proiectarea activității profesionale, consiliere cu privire la managementul clasei de elevi, oferă feedback la finalul activităților didactice, contribuie la facilitarea integrării stagiului în cultura organizațională a instituției și sprijin pentru cunoașterea profesiei.

În ceea ce privește competențele și calitățile necesare unui profesor mentor în cariera didactică, putem aprecia faptul că ele sunt complexe și convergente. Una din aceste calități necesare exercitării cu succes a rolului de mentor este **expertiza pedagogică**. Aceasta se constituie printr-o acumulare de informații științifice consolidate prin experiența acumulată în decursul anilor de activitate. Această îmbinare de cunoștințe teoretice și experiență practică se constituie într-o condiție necesară, dar bineînțeles nu și suficientă a îndeplinirii cu succes a rolului de mentor. Referindu-ne la cunoștințele teoretice, observăm că ele pot fi acumulate printr-un program de pregătire formală axat pe activitatea de mentorat, dar ele includ și alte aspecte acumulate în decursul anilor (precum cunoașterea legislației din domeniul educațional, a condițiilor de desfășurare a activităților din sistemul de învățământ, a criteriilor de performanță solicitate cadrelor didactice, a condițiilor de avansare în cariera didactică etc). În schimb, experiența practică la care ne putem raporta este reprezentată de vechimea și eficiența activității didactice desfășurate la care mentorul va fi nevoit permanent să se raporteze.

O altă calitate a unui bun mentor este **disponibilitatea** de a oferi îndrumări, sfaturi sau feedback constructiv. Întrucât activitatea de mentor este de multe ori utilizată ca un criteriu în diferite selecții de dosare (exp. concursul pentru acordarea gradăției de merit) există riscul ca unele persoane care își asumă acest rol să îl exercite formal, lipsit de consistență și să se constituie într-o altă "hârtie" la dosarul personal. Astfel, un bun mentor nu este numai cel care are expertiză pedagogică, ci și cel care este dispus și își organizează activitatea astfel încât să aibă timp și pentru a oferi sprijinul de care persoanele mentorizate au nevoie.

Alte două calități deosebit de importante sunt capacitatea de **comunicare eficientă și cea de relaționare pozitivă**. Mentorul trebuie să dispună de abilități de comunicare complexe astfel încât prin ascultare activă să pună bazele unei relaționări puternice bidirecționale, atât de la mentor la persoana mentorată cât și invers, de la persoană mentorată către mentor. De asemenea, mentorul trebuie să știe să recunoască calitățile și abilitățile persoanelor mentorizate,

să le transmită feedback pozitiv astfel încât să nu îi descurajeze ci să îi inspire și să contribuie la dezvoltarea profesională a persoanei mentorizate.

O altă calitate a unui bun mentor este chiar capacitatea lui de a deveni un **model de învățare continuă**. Mentorul trebuie să fie o persoană care să folosească oportunitățile de dezvoltare profesională și să aibă o atitudine de deschidere față de învățarea pe tot parcursul vieții, fapt ce poate fi transpus prin participarea la diferite programe de perfecționare, ateliere de lucru, conferințe, simpozioane etc.

O altă calitate a unui bun mentor este **adaptabilitatea**. Pentru a desfășura o activitate de mentorat eficientă este necesară o capacitate continuă de adaptare la diferențele de personalitate care există între profesorii debutanți. Aceștia pot proveni din medii socio-culturale sau chiar religioase diferite iar capacitatea de a te adapta la aceste realități sunt strâns conectate de comunicarea eficientă și de relaționarea pozitivă.

Profilul unui mentor eficient include și capacitatea de a asigura a unui **bun management**. Astfel, mentorul trebuie să organizeze activitatea de mentorat astfel încât să asigure o diversitate de niveluri educaționale și de activități didactice (de exemplu să nu stabilească doar o singură clasă, un singur nivel educațional sau un singur tip de lecție). Totodată, obiectivele propuse în planul de mentorat nu trebuie să afecteze activitatea celorlalți profesori din școală.

O altă calitate importantă a unui bun mentor este capacitatea lui de a îndeplini rolul de **facilitator**. Astfel, mentorul nu trebuie să fie o persoană care transmite doar cunoștințe, ci trebuie să îndeplinească roluri importante precum acela de a-l asista pe stagiar în elaborarea proiectului didactic și de a-l îndruma propunându-i variante de îmbunătățire a activității didactice. Numai printr-un astfel de comportament, mentorul poate contribui la dezvoltarea unei gândiri critice și reflexive a persoanei mentorizate care dezvoltă totodată și abilități de găsire a unor metode alternative care să conducă la atingerea obiectivelor lecției.

Nu în ultimul rând, considerăm că trebuie adăugate și calități ce țin de latura personalității și a caracterului. În această listă putem include elemente ce țin de **obiectivitatea onestitatea și integritatea** mentorului. Aceste calități sunt importante nu doar pentru că asigură corectitudine procesului de mentorat din domeniul educațional, ci și pentru că reprezintă o formă de validare și transmitere a valorilor către noile generații.

În concluzie, putem afirma faptul că un profesor / viitor profesor are nevoie de îndrumare și consiliere. Succesul său și reușita sa profesională depind foarte mult de existența unui mentor la debutul carierei sale. Prin practica pedagogică desfășurată pe parcursul studiilor universitare viitorul cadru didactic este nevoit să colaboreze cu un profesor experimentat care îi devine astfel ”mentor”. Prin asistența la lecții, viitorul profesor are un model pentru înțelegerea felului în care trebuie să se desfășoare o activitate didactică și, totodată, profesorul îndrumător devine o resursă care oferă feedback constructiv pe toata perioada stagiului de practică. Valorificarea cu succes a mentoratului de carieră didactică include așadar elementele de complementaritate prezentate mai sus.

BIBLIOGRAFIE

- Suport de curs PROF I - Mentorat de carieră didactică, elaborat în cadrul Proiectului POCU „Profesionalizarea carierei didactice -PROF”.
- Crașovean, M., *Mentoratul – modalitate de pregătire și integrare profesională a viitoarelor cadre didactice*, București, Universitară, 2016.
- Stan, C., *Mentorat și coaching în educație*, Cluj Napoca, Presa Universitară Clujeană, 2020.

MODALITĂȚI DE REALIZARE A MENTORATULUI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PREȘCOLAR

ELENA CRISTINA STANCIU
GRĂDINIȚA CU PROGRAM PRELUNGIT NR. 21,
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

In the last two decades there are many studies and researches that

have focused on the reorganization, improvement and implementation of educational policies related to the initial and continuous training of teachers; From 2007 until now, Romania has adopted and complied with the legislation that promotes the common European principles, so that the training of teachers is done through undergraduate and master's degree studies, standards have been designed for the professionalization of teaching careers and in May all the theoretical-practical approaches start from the idea according to which, the training of teachers is a priority of the education system.

Din punct de vedere etimologic, cuvântul mentor provine din greaca veche de la numele lui Mentor, fiul lui Hercule, un personaj celebru din Odiseea lui Homer. Mentor era prietenul lui Ulise, căruia eroul grec îi lăsase în grijă pe fiul Telemac, dar și averea de la Ithaca, pe perioada în care el era plecat în război. De aici, deducem istoria instructivă a termenului: mentorul trebuie să fie înțelept, să fie prieten, să fie catalizator și bun partener. În istoria universală mai identificăm o multitudine de relații de mentorat, devenite celebre pentru eficiența lor, Socrate și Platon, Hyden și Beethoven, Freud și Jung. Cuvântul mentor induce, adesea, imaginea mentală a unui individ înțelept, care dă sfaturi unui novice. Un mentor „este pur și simplu o persoană care ajută altă persoană să învețe ceva ce în alte condiții nu ar fi învățat mai prost, mai lent sau nu ar fi învățat deloc, mentorii nu sunt figuri autoritare” (Bell, 2010). O definiție a mentoratului care valorizează latura formării inițiale și continue a personalului didactic este dată de Ezechil (2013): „activitate ce pune în evidență stabilirea unei relații între un expert și un novice/începător/debutant. Cel dintâi, mentorul, se oferă în primul 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”.

Prin urmare considerăm faptul că mentorul este persoana care deține un set de competențe profesionale, relaționale și aptitudinale, pe baza cărora construiește o relație care să asigure atingerea obiectivelor de dezvoltare profesională și personală a unei persoane care se află în faza inițială de formare sau de debut a carierei profesionale. Relația stabilită între mentor și studentul practicant trebuie să se bazeze pe asistență practică și pe îndrumare, pe consiliere și sprijin, pe ghidare spre dezvoltare și focalizare pe soluții.

La nivelul învățământului preuniversitar din România se desfășoară următoarele tipuri de activități de mentorat:

- a) mentoratul pentru inserția profesională a cadrelor didactice debutante, exercitat de profesori mentori, membri ai Corpului profesorilor mentori;
- b) mentoratul pentru pregătirea practică din cadrul masteratului didactic/pentru practica pedagogică a elevilor din liceele pedagogice care se realizează de cadrele didactice desemnate la nivelul unității școlare pentru acest tip de mentorat;
- c) mentoratul pentru formarea continuă desfășurat la nivelul unității de învățământ;
- d) mentoratul pentru dezvoltare profesională desfășurat în Casele corpului didactic;
- e) mentoratul pentru derularea programelor educative pentru copiii și tinerii capabili de performanțe înalte.


Mentoratul de practică pedagogică/pentru formarea inițială Mentorul de practică pedagogică – categorie profesională desemnată, de obicei, în actele normative utilizate în sistemul de învățământ sub denumirea „îndrumători de practică pedagogică”. Acesta este cadrul didactic de la școala de aplicație, sub îndrumarea căruia studenții sau elevii care se pregătesc pentru profesia didactică, fac practica pedagogică, susțin lecții model, îndrumă practicanții în pregătirea lecțiilor de probă, analizează cu ei aceste lecții, îi inițiază în folosirea practică a mijloacelor de învățământ, îi îndrumă în organizarea unor acțiuni educative extradidactice, îi ajută în caracterizarea psihopedagogică a elevilor și în elaborarea proiectului pedagogic, îi introduc efectiv în munca de profesor (Ștefan, 2006).

BIBLIOGRAFIE

- Buell, C., *Models of Mentoring in Communication. Communication Education*, 1479-5795, Volume 53, Issue 1, Page 1, 2004.
- Constandache, M., *Formarea inițială pentru profesia didactică prin colegiile universitare de institutori*, Constanța, Editura Muntenia & Leda, 2001.
- Păun, E. & Potolea, D. (coord.), *Pedagogie. Fundamentări teoretice și demersuri aplicative*, Iași, Editura Polirom, 2002.

TESTELE PREDICTIVE - REPERE PENTRU IDENTIFICAREA CAPACITĂȚII DE RECEPTARE A ELEVILOR ÎN FUNCȚIE DE VÂRSTĂ

AMALIA TĂCULESCU
PALATUL COPILOR DROBETA TURNU SEVERIN,
JUDEȚUL MEHEDINȚI

 OTTO: „*God always the simplest way*”

- Albert Einstein -

TEST PREDICTIV - *categoria de vârstă: 12-18 ani*

ALEGEȚI RĂSPUNSURILE CORECTE DINTRE VARIANTELE DE MAI JOS,
PRIN ÎNCERCUIREA LITEREI CORESPUNZĂTOARE:

1. *Ce înțelegeți prin COMUNICARE?*
 - a) un dialog între doi sau mai mulți interlocutori/vorbitori;
 - b) un experiment chimic;
 - c) un calcul matematic.
2. *Ce marchează LINIA DE DIALOG, într-un text scris:*
 - a) o pauză de vorbire;
 - b) o intervenție în dialog /o introducere a replicilor interlocutorilor/vorbitorilor;
 - c) o enumerație.

3. *Care dintre elementele de mai jos reprezintă SURSA MESAJULUI(informației):*
 - a) receptorul/cel care primește informația;
 - b) emițătorul/cel care emite/ transmite informația;
 - c) limba în care comunică interlocutorii/vorbitorii.

4. *Care dintre elementele de mai jos, reprezintă un stil funcțional al limbii române:*
 - a) comparația;
 - b) repetiția;
 - c) stilul/limbajul literar-artistic/beletristic.

5. *Cum se transmite un mesaj audiovizual:*
 - a) prin intermediul sunetului;
 - b) prin intermediul sunetului și al imaginii;
 - c) prin intermediul imaginii.

LEADERSHIP ÎN EDUCAȚIE

SIMONA ELENA TRONCEA
CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI
ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ MEHEDINȚI

T

he main objective of this research paper is to acquire an understanding

of leadership roles in educational institutions. In educational institutions, the principles, heads and directors are the ones, who are in leadership positions. It is the job of the leaders to guide and direct the individuals in an appropriate manner towards the implementation of their tasks and functions, provide solutions to various types of problems and challenges, make effective decisions and create amiable environmental conditions, which would facilitate the achievement of academic goals and objectives. Furthermore, it is vital for the leaders to possess a supportive attitude and make provision of equal rights and opportunities to all the members of the educational institutions. Within the classroom settings, instructors are required to assume leadership roles and effectively guide and instruct the students. It is important on the part of the leaders to generate awareness in terms of various aspects, up-grade their competencies and abilities and bring about improvements within the course of time. The leaders are vested with the authority of bringing about changes and they need to ensure, they prove to be advantageous to the members. The main concepts that have been taken into account in this article include, significance of leadership roles in educational institutions, leadership roles, dimensions of successful leadership, leadership activities, and traditional leadership theories.

Liderii preiau o situație pentru a o duce la o rezolvare rapidă. Cu toate acestea, nu toți liderii abordează o problemă în același mod. Stilurile de leadership sunt la fel de unice ca și indivizii care le afișează. Educatorii sunt o mulțime deosebit de diversă. Au sarcina de a disemina cunoștințe și de a instrui pe diverse teme iar modul în care fac acest lucru se schimbă de la profesor la profesor.

Domeniul educației are multe exemple de leadership. Un lider vizionar, de exemplu, poate încerca să înființeze un grup la locul de muncă pentru colegi pentru a face față anxietăților sau problemelor pe care elevii le pot întâlni în școală și în afara ei. Scopul ar fi de a ajuta elevii să aibă performanțe mai bune în timpul orelor de curs. Conducerea vizionară demonstrează modul în care un lider în sistemul educațional poate avea impact asupra colegilor și poate oferi

un mediu pozitiv elevilor. A deveni lider de școală este mai mult decât o chestiune de vocație; este o chemare și poate fi rezultatul muncii grele și al educației avansate.

Rolul leadershipului este esențial pentru educație

Liderii educaționali își asumă responsabilitatea pentru colegii lor și pentru cei cu care lucrează. De obicei, ei urcă în ierarhia unei școli până la poziții administrative superioare. Un lider educațional servește drept ghid și influențează alți educatori într-un cadru administrativ. În unele cazuri, poate fi o echipă de lideri educaționali. Liderii în aceste roluri executive lucrează pentru a găsi modalități de a îmbunătăți învățarea și de a îmbunătăți procesul de educare a elevilor. Directorii au responsabilitatea de a gestiona școli întregi iar rolul lor principal este de a oferi o direcție strategică în sistemul școlar. Atribuțiile și responsabilitățile lor includ atât sarcini administrative generale, de la gestionarea bugetului până la îmbunătățirea infrastructurii școlare, cât și sarcini educaționale care urmăresc crearea unei culturi școlare competitive pe care atât profesorii, cât și elevii să o poată observa. Directorul adjunct împărtășește responsabilitățile cu directorul și îndeplinește acel rol în calitate de actor dacă directorul nu poate. Toți acești profesioniști diferiți descoperă probleme care pot exista în sistemul de învățământ și caută să le rezolve. Responsabilitățile lor constă în implementarea unui mediu de învățare echitabil, precum și în conturarea reformei educaționale. Cu toate acestea, în ciuda asemănării obiectivelor lor, stilurile lor de conducere în educație pot fi destul de diferite.

Cuvintele pentru a defini un lider sunt departe de aceleași cuvinte care ar putea descrie un educator excelent. Multe dintre aceleași trăsături care sunt apreciate la un profesor sunt de neprețuit pentru un lider care încearcă să creeze un mediu școlar sau comunitar mai bun. Întrucât profesorii sunt în centrul sălii de clasă, inspirând succesul elevilor, liderii educaționali sunt în centrul unui elev, profesor, școală și chiar succes la nivel de regiune.

Există multe tipuri de leadership, de la autocratic la participativ, care au adesea atât avantaje, cât și dezavantaje. Indiferent de stilul de management, există multe calități universale care sunt cruciale pentru conducerea școlii de succes. Abilitățile cheie pentru un lider includ munca în echipă, EQ ridicat și concentrare. Aceste lucruri sunt cruciale pentru a te gestiona pe tine însuși și pentru a-i gestiona pe ceilalți. EQ implică conștientizarea de sine și conștientizarea socială, o înțelegere a oamenilor și un bun management al relațiilor. Acest lucru va permite să înțeleagă și să fie receptivi la propriile nevoi și nevoile oamenilor din jurul lor. Încurajează comunicarea și colaborarea, care este calea spre deblocarea geniului colectiv.

Concentrarea este o abilitate fundamentală pentru toată lumea din era informațională, dar mai ales pentru oamenii ocupați în roluri solicitante. Aceasta include concentrarea pe moment – posibilitatea de a opri verificarea e-mailurilor și de a vă scufunda într-o muncă profundă – precum și concentrarea pe o scară mai largă – știind care sunt valorile și obiectivele cheie, personal și pentru școala dvs., și păstrându-le centrale. Un lider eficient poate întrucupa următoarele trăsături.

Zece trăsături ale liderilor eficienți

- ☞ *Vizionar* – o calitate a previziunii sau o privire în viitor.
- ☞ *Pasiune* – entuziasm intens: o plăcere sau entuziasm puternic pentru un subiect sau activitate.
- ☞ *Respect* – stima: un sentiment sau atitudine de admirație și respect față de cineva.
- ☞ *Onestitate* – corectitudine morală: condiție sau caracteristică de a fi corect, sincer și corect din punct de vedere moral veridicitate: candoare sau sinceritate.

- ✍ *Integritate* – deținerea unor principii ferme: calitatea de a deține și de a adera cu fermitate la principii morale înalte sau standarde profesionale.
- ✍ *Curajos* – capacitatea de a se confrunta cu incertitudinea și de a oferi stabilitate.
- ✍ *Dăruire* – angajament față de o idee/cauză sau față de cineva.
- ✍ *Compassiune* – dorința de a ajuta la îmbunătățirea celorlalți.
- ✍ *Comunicator* – O persoană care împărtășește în mod eficient informații cu alții.
- ✍ *Influență* – puterea de a influența: puterea pe care o are cineva de a afecta gândirea sau acțiunile altora prin argumente, exemplu sau forță de personalitate.

Un lider poate transforma o școală sau o comunitate în bine și poate asigura succesul atât pentru elevi, cât și pentru educatori. El sau ea va avea nu numai trăsăturile unui lider eficient, ci și abilitățile administrative pe care să le egaleze. Acest lucru poate însemna să aveți o experiență vastă în educarea sau lucrul în cadrul comunității. Ar putea însemna, de asemenea, să-și extindă propria educație cu școala absolventă.

BIBLIOGRAFIE

- Bush, Tony și David, Middlewood, *Conducerea și gestionarea oamenilor în educație*, Ediția a III-a, Vol. Seria „Leadership educațional pentru justiție socială”, Los Angeles, California, 2013.
- Coleman, Marianne, *Leadership și management educațional: Dezvoltarea perspectivelor și aptitudinilor*, Maidenhead: McGraw - Hill International (UK) Ltd., 2010.



CASA CORPULUI
DIDACTIC
MEHEDINȚI

REVISTĂ INTERNAȚIONALĂ

EDUCAȚIA FĂRĂ FRONTIERE

CASA CORPULUI DIDACTIC MEHEDINȚI



Drobeta Turnu Severin

CASA
CORPULUI
DIDACTIC
MEHEDINȚI

ISSN 2810-224X
ISSN-L 2343-791X