

## **ROLUL MENTORATULUI ÎN DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A CADRELOR DIDACTICE**

*Ina Botnari, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației*

*Pedagogical foundation of mentoring for teachers' professional development in secondary schools. Determining the role of the institutional context in shaping mentoring program for teachers' professional development. Teachers' professional development program can be a pattern for further development of training for guides for managers, psychologists, future mentors and teachers that can take benefits from mentoring to their personal and professional development, in order to maintain and improve the quality of education and teachers skills.*

Alegerea profesiei didactice este dictată de valorile, interesele profesionale, precum și de idealul de viață pe care le are persoana. Pentru dezvoltarea profesională și ascensiunea în cariera didactică este necesar a valoriza toți factorii care pot contribui la obținerea de performanțe. Datorită exigențelor actuale față de procesul educațional, față de profilul de competență al profesorului, speciali-

știi afirmă că profesorul trebuie să devină un manager al dezvoltării sale personale și profesionale, precum și un bun manager al activităților educaționale. Pedagogia adulților, cu multitudinea sa de particularități, este încă un domeniu puțin cercetat și aplicat în contextul Republicii Moldova. Autoformarea prin masterat, doctorat etc. nu sunt suficiente pentru a fi un profesor practicant de succes.

Sunt necesare mecanisme de asigurare a calității și de diversificare a programelor de formare continuă și dezvoltare profesională nu doar în centrele specializate, dar și în cadrul instituțiilor școlare unde profesază pedagogul. În toată lumea există statistici îngrijorătoare cu privire la abandonul profesiei didactice în primii cinci ani din carieră. Problemele și dificultățile de care se ciocnesc cadrele didactice atât la debutul profesării cât și pe parcursul carierei sunt multiple, precum:

- planificarea și realizarea lecțiilor; disciplina în clasă; evaluarea elevilor;
- managementul clasei de elevi; managementul timpului; managementul conflictelor;
- procurarea materialelor necesare; utilizarea resurselor școlii; instruirea diferențiată;
- înțelegerea problemelor elevilor; motivarea elevilor; relația cu administrația instituției, relația cu colegii; relația cu părinții.

Este tot mai stringentă necesitatea de a ghida și de a susține activitatea cadrelor didactice nu doar în primul an de profesare, dar și pe parcursul anilor de carieră pentru a stimula performanța și a preveni instalarea rutinei sau a fenomenului de ardere profesională.

În majoritatea țărilor, profesorii mentori, adesea în cooperare cu directorul școlii sau alți profesori cu vechime, se ocupă de asigurarea instalării profesorilor și dezvoltarea profesională a colegilor lor.

În literatura de specialitate sunt prezente mai multe modele de mentorat, consacrate fiind cele create de Kathy Kram, William Gray, Lois Zachary, autori de referință în domeniul organizațional și al dezvoltării profesionale. Acești autori au identificat etapele prin care se realizează dezvoltarea relației de mentorat: inițiere, cultivare, despărțire, redefinire.

Prin prisma opiniilor diferitor cercetători, am descoperit că managementul carierei este important de susținut prin mentorat, tutelă, consiliere sau coaching. Aceste metode devin tot mai valorificate în

activitatea și sprijinirea adulților spre obținerea performanțelor. Climatul organizațional, stimularea dorinței de perfecționare, imaginea socială a profesiei de pedagog, personalitatea și competențele cadrului didactic, relația dintre actorii educaționali, toate acestea și multe altele pot favoriza sau diminua motivația cadrelor didactice pentru dezvoltarea profesională. Succesul mentoratului constă în dobândirea unor strategii de echilibrare a vieții profesionale cu cea personală, esențială pentru creșterea în carieră și starea de bine a profesorului. **Mentoratul** este un proces de învățare în care se construiește o relație reciprocă, bazată pe întrajutorare și creștere, concentrată pe acordarea de suport profesional și emoțional. *Scopul procesului de mentorat* este de a îmbunătăți abilitățile personale într-o manieră concentrată, efectivă și eficientă, astfel încât să se scurteze timpul necesar pentru a deveni productiv și pentru a se reduce abordarea de tip încercare și eroare, deseori costisitoare în timp și în alte resurse. Aceste tipuri de programe de formare sunt utilizate pentru o varietate de probleme: socializarea noilor manageri, pregătirea liderilor ce dovedesc potențial, dezvoltarea femeilor și a grupurilor minoritare în vederea ocupării pozițiilor de conducere, dezvoltarea continuă a managerilor de mijloc.

**Mentoratul de dezvoltare profesională** se realizează la locul de muncă și are drept scop ameliorarea continuă a practicilor de predare în vederea asigurării progresului elevilor în învățare, precum și a dezvoltării competențelor profesionale necesare pentru avansarea în carieră a cadrelor didactice.

*Relația bazată pe îndrumare și acompaniament profesional poate fi formală sau informală.*

**Mentoratul informal** este inițiat spontan și se dezvoltă prin asocierea voluntară dintre o persoană vârstnică, de obicei, și experimentată, cu scopul acordării de suport psihosocial.

**Mentoratul formal** se organizează și se desfășoară la locul de muncă, într-o organizație, pentru dezvoltarea carierei debutanților, a celor în conversie profesională sau pur și simplu pentru creștere profesională.

Mentoratul formal poate împrumuta de la mentoratul informal metode și tehnici de sprijinire emoțională, sporind stima de sine, încrederea în forțele proprii și dezvoltând treptat autonomia persoanelor menturate. Conform „Regulamentului cu privire la instituționalizarea

activității de mentorat în învățământ” din Republica Moldova (2015):

- *Cadrul didactic poate deveni mentor, dacă are o pregătire specială obținută în cadrul formării inițiale sau continue și experiență în domeniul profesat.*

Totodată, performanța unei instituții depinde în mod direct de performanța cadrelor didactice. De aceea managerii sunt chemați să își asume responsabilități specifice în raport cu dezvoltarea lor, să adopte politici și mecanisme de formare a personalului didactic, să-și centreze interesul asupra investiției multiaspectuale în formarea continuă. Aceasta va conferi relevanță acțiunilor de formare continuă, va spori motivația și interesul cadrelor didactice pentru propria formare.

Mentoratul vine ca instrument ce poate ajuta la dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, indiferent de vârstă, stagiul sau nivelul de performanță pe care-l deține pedagogul. Odată cu studierea modelelor de alcătuire și reprezentare a profilului carierei cadrelor didactice, mentoratul reprezintă oportunitatea de învățare și de dezvoltare profesională a tuturor actorilor implicați, individuali și instituționali: mentori, profesori debutanți, profesori experimentați, directori, psihologi școlari pentru a motiva dezvoltarea profesională și asigurarea profesionalizării în cariera didactică.

***Bibliografie:***

1. ANDREESCU, M.C., APETROAE, M. ș.a. *Manualul profesorului mentor*. Iași: Spiru Haret, 2014.
2. BURCU, A. *Managementul succesului. Curs teoretic și practic pentru dezvoltare profesională*. Fundația Mercur, Business Tech International Press.
3. Caiet metodologic al mentorului *Dezvoltarea profesională a cadrelor didactice din mediul rural prin activități de mentorat*. București, 2012.
4. DUSE, C., DUSE, D. ș.a. *Metoda (modelul) de mentorat între profesori în învățământul secundar și liceal*. Sibiu: Universitatea „Lucian Blaga”, 2015.
5. [http://www.edu.md/file/RegulamentACDOrdinulMEmai2013Anexa1\\_](http://www.edu.md/file/RegulamentACDOrdinulMEmai2013Anexa1_)