

CZU: 37.091.3:373.2(075.8)

DOI: 10.36120/2587-3636.v39i1.154-161

TENDINȚE DE DEZVOLTARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ A CADRELOR DIDACTICE DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PREȘCOLAR PRIN ACTIVITATEA DE MENTORAT

Lucia CAZACU, student doctorand

<https://orcid.org/0009-0001-5739-6443>

Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău

Rezumat. Articolul reflectă varietatea de forme și metode de organizare a activităților de mentorat în învățământul preșcolar. Sunt analizate diverse concepte și beneficii ale activității de mentorat, tipurile de mentorat: formal și informal. Procesul educațional desfășurat în baza acestor tipuri de activități contribuie la dezvoltarea competențelor de proiectare, de strategie și de utilizare a resurselor educaționale.

Cuvinte cheie: mentorat, mentor, mentee, cadre didactice, activitate, proces educațional, competențe, învățământ preșcolar, programe, proiecte de mentorat etc.

CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT TRENDS OF PRESCHOOL TEACHERS THROUGH THE MENTORING ACTIVITY

Abstract. The article reflects the variety of forms and methods of organizing mentoring activities in preschool education. Various concepts and benefits of the mentoring activity are analyzed, the types of mentoring: formal and informal. The educational process carried out on the basis of these types of activities contributes to the development of skills in design, strategy and use of educational resources.

Keywords: mentoring, mentor, mentee, teaching staff, activity, educational process, skills, preschool education, programs, mentoring projects, etc.

La etapa actuală, dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice este esențială pentru a asigura o educație de calitate. Una dintre metodele eficiente de formare a cadrelor didactice este *metoda mentoratului*. Acest proces facilitează transferul de cunoștințe, abilități și valori profesionale, promovând integrarea și dezvoltarea carierei didactice.

Mentoratul este procesul de a oferi sprijin și îndrumare de către un cadru didactic cu experiență (mentorul) unui coleg mai puțin experimentat (mentee) în scopul dezvoltării profesionale și personale.

Organizația internațională dedicată promovării celor mai bune practici în mentorat și coaching EMCC Global (European Mentoring and Coaching Council) propune următoarea definiție a conceptului: "*Mentoratul este o relație de învățare, care implică împărtășirea de abilități, cunoștințe și expertiză între un mentor și un mentorat prin conversații de dezvoltare, împărtășire de experiență și modelare de rol. Relația poate acoperi o mare varietate de contexte și este un parteneriat bidirecțional incluziv pentru învățarea reciprocă, care pune preț pe diferențele*" [1]. Activitățile de mentorat constituie un tip de relații umane cu particularități creative, axate pe învățare, progres, carieră și performanță. Persoana care poate oferi această asistență de sprijin continuu poate fi mentorul. Astfel,

activitățile de mentorat susțin mesajul cheie în cadrul învățământului permanent, promovate de Consiliul Europei, cel al garantării accesului la învățământul continuu pentru a se forma noi competențe de bază, acesta constituind fundamentul esențial al cetățeniei active și al dezvoltării resurselor umane, în care se înscriu cultura tehnologică, spiritul antreprenorial, competențele sociale, competențele profesionale, care, de multe ori, se suprapun atât în conținut, cât și în funcționalitate [3, p. 15].

Beneficiile acestui proces includ: îmbunătățirea abilităților de management; dezvoltarea atitudinii critice și autoevaluative; creșterea motivației și a satisfacției în muncă etc.

Definim mentoratul formal și informal ca două tipuri diferite:

1. ***Mentoratul formal*** are loc în cadrul programelor instituției și include:
 - Programe de integrare a cadrelor didactice debutante;
 - Seminare și sesiuni de formare organizate de instituțiile de învățământ;
 - Schimb de bune practici între mentor și mentorat.
2. ***Mentoratul informal*** – include interacțiuni spontane și colaborări bazate pe nevoi individuale, cum ar fi:
 - Observarea de grup urmată de feedback constructiv;
 - Sfaturi personale oferite de consilier /mentor;
 - Crearea unei rețele profesionale de schimb de experiență.

Participarea la activități de mentorat contribuie la dezvoltarea următoarelor competențe:

- ***Competențe didactice*** (planificare, strategie, utilizarea resurselor educaționale).

În dezvoltarea competențelor didactice, în ceea ce privește planificarea, strategia și utilizarea resurselor educaționale, presupunem câteva idei:

✓ ***La nivel de proiectare:***

Proiectarea și implementarea activităților de mentorat este un proces care necesită gândire anticipată, organizare și flexibilitate. În primul rând, este necesar să se definească scopurile și obiectivele evenimentului, precum și nevoile și interesele participanților. Apoi, pe baza acestor informații, poate fi elaborat un plan de eveniment, inclusiv datele și locația evenimentului, formatul și conținutul activităților, precum și resursele și materialele care vor fi necesare. Toate activitățile ar trebui să fie integrate în modelul țintă de mentorat în instituția educațională, ținând cont de practicile regionale de mentorat. Implementarea măsurilor necesită un management și coordonare eficace, precum și disponibilitatea de a adapta și ajusta planul în conformitate cu circumstanțele, cerințele cadrului de reglementare și specificul implementării modelului țintă în regiune. După ce evenimentele au fost finalizate, este util să le evaluăm, să adunăm feedback de la participanți și să identificăm posibile domenii de îmbunătățire pentru evenimentele viitoare. În ceea ce privește implementarea modelului țintă de mentorat într-o instituție educațională, un rol deosebit îl

joacă formele de implementare selectate, instrumentele și caracteristicile specifice ale practicilor naționale.

✓ **Strategie didactică**

- Utilizarea metodelor interactive și a strategiilor moderne (învățare prin descoperire, învățare colaborativă, învățare bazată pe proiecte de grup).
- Promovarea unui mediu incluziv și motivant pentru toți preșcolarii.
- Evaluarea continuă a progresului preșcolarilor și ajustarea strategiilor didactice.
- Implementarea diferențierii și personalizării în procesul educațional.

✓ **Utilizarea resurselor educaționale**

- Integrarea tehnologiilor digitale în procesul educațional (platforme online, aplicații educaționale, resurse multimedia).
- Crearea și utilizarea materialelor didactice adaptate la nevoile preșcolarilor.
- Valorificarea resurselor educaționale deschise pentru diversificarea experiențelor de învățare.
- Colaborarea cu colegii și schimbul de bune practici privind utilizarea resurselor.
- **Competențe de comunicare** (ascultare activă, feedback constructiv, empatie)

Comunicarea eficientă este esențială în procesul educațional, contribuind la crearea unui mediu de învățare pozitiv și motivant. Sunt specificate trei competențe esențiale în acest domeniu:

1. Ascultare activă

- Manifestarea unui interes real pentru ceea ce spune interlocutorul (manager, coleg, părinte).
- Menținerea contactului vizual și folosirea gesturilor care indică atenție (înclinarea capului, aprobarea verbală).
- Reformularea sau sumarizarea mesajului pentru clarificare: „*Dacă am înțeles corect, spui că...*”
- Evitarea întreruperilor și oferirea de timp suficient pentru exprimare.

2. Feedback constructiv

- Oferirea unui feedback clar, specific și orientat spre îmbunătățire.
- Utilizarea unui ton pozitiv și încurajator: „*Ai făcut progrese la această proiectare, iar dacă exersezi mai mult, vei reuși și mai bine.*”
- Evitarea criticii dure și concentrarea pe soluții.
- Adaptarea feedback-ului în funcție de nivelul și nevoile fiecărui cadru didactic.

3. Empatie în comunicare

- Înțelegerea și respectarea emoțiilor și perspectivelor celorlalți.
- Crearea unui climat de siguranță emoțională, în care colegii se simt ascultați și înțeleși.

- Utilizarea unui limbaj care arată empatie: „*Îmi dau seama că aceasta a fost o provocare pentru tine. Cum te pot ajuta?*”
- Gestionarea conflictelor printr-o abordare calmă și echilibrată.
- **Competențe de leadership educațional** (luarea deciziilor, gestionarea conflictelor, motivarea colegilor).

Un lider educațional trebuie să ia decizii informate și echilibrate, având în vedere impactul asupra cadrelor didactice și comunității, *abilitățile* necesare fiind:

- *Analiza situațiilor* – Colectarea de date relevante pentru a lua decizii bine fundamentate.
- *Gândire critică* – Evaluarea avantajelor și dezavantajelor fiecărei opțiuni.
- *Colaborare* – Implicarea echipei în procesul decizional pentru soluții eficiente și acceptate.
- *Adaptabilitate* – Capacitatea de a ajusta deciziile în funcție de schimbările din mediul educațional.

Conflictele sunt inevitabile într-o instituție de învățământ, iar un lider trebuie să le gestioneze cu diplomatie, *abilitățile* necesare fiind:

- ✓ **Ascultare activă** – Înțelegerea perspectivelor tuturor părților implicați.

Prin aplicarea tehnicilor de ascultare eficientă, mentorii pot transforma comunicarea cu mentee într-o explorare comună a problemei în cauză. Utilizați fraze de legătură pentru a obține informații, mai degrabă decât întrebări la care se poate răspunde cu da sau nu. Prin „fraze de legătură”, se are în vedere începerea examinării unei probleme cu o afirmație mai degrabă decât cu o întrebare.

Potrivit lui Shirley Sutton, la o întrebare deschisă nu se poate răspunde folosind un răspuns static. Este o modalitate de a-l face pe mentee să se deschidă și să împărtășească mai multe detalii într-un anumit punct de discuție. A-l face pe mentee să se deschidă îi permite să identifice singur soluțiile de care are nevoie. Decizia finală de a-și dezvolta cariera profesională se află în mâinile mentee-ului. Un mentor nu este menit să facă toată munca pentru el. Este vorba despre a-l ajuta pe mentee să se descopere și să învețe cum să fie proactiv. Pentru a face acest lucru, mentorul va pune întrebări investigative pentru a-l ajuta să facă față fricilor și să-și deblocheze sentimentele, valorile și aspirațiile.

- ✓ **Empatie** – Recunoașterea emoțiilor și a nevoilor colegilor pentru a găsi soluții echitabile.

Una dintre cele „7 deprinderi ale persoanelor eficace” a lui Stephan R. Covey este „*Căutați mai întâi să înțelegeți, apoi să fiți înțeleși*” [5]. Acest sfat trebuie să devină „mantra” mentorului. Rolul de mentor este caracterizat de eforturi semnificative de a înțelege mentee-ul ca persoană și profesionist cu mult înainte de a oferi orice îndrumare sau sfat. Mentoringul fără a căuta mai întâi să înțelegem, nu este deloc un proces în sine, unul eficient, ci mai degrabă un sfat simplu fără context. Un mentor trebuie să adopte teoria

lui Covey de a „căuta mai întâi să înțelegi, apoi să fii înțeles”, după care pune o întrebare deschisă pentru a obține mai multe informații. Acesta este tipul de comportament empatic de bază care facilitează mentoratul și oferă mai mult succes în relația cu un menteeu. Într-adevăr, a căuta mai întâi să înțelegi înainte de a avea nevoie de a fi înțeles este un indicator pentru dezvoltarea abilității de empatie. Stephen E. Kohn și Vincent O'Connell definesc empatia astfel: „capacitatea de a înțelege și de a răspunde eficient la experiența unică a altuia”. Potrivit unei alte autoare, Shirley Sutton, un mentor joacă un rol esențial în îndrumarea și oferirea de noi informații pentru mentee, ajutându-l să identifice zonele de îmbunătățire și oferindu-i sprijinul de care are nevoie. Inevitabil, în centrul fiecărui program de mentorat se află o conversație deschisă în două sensuri. Acest lucru este important pentru construirea unei relații între cele două părți. La urma urmei, mentorul este o persoană căreia mentee-ul îi acordă încredere și are o perspectivă panoramică asupra activității acestuia [8].

- ✓ **Mediere și negociere** – Crearea unui cadru de dialog constructiv și găsirea unui teren comun.
- ✓ **Control emoțional** – Menținerea calmului și profesionalismului în situații tensionate.

În acest context autorii precum Stephen E. Kohn și Vincent O'Connell au dezvoltat un bogat instrumentar dedicat *tehnichilor de mentorat*, care descrie și adaptate, se referă în principal la următoarele *idei*:

- *Mentoratul este într-adevăr despre autorealizare (actualizare), vârful Ierarhiei nevoilor lui Maslow: explorarea a ceea ce îl consolidează pe mentee-ul pe plan profesional face ca relația de mentorat să fie eficientă.*
- *Nu este vorba despre tine.* Mentorii caută mai întâi să înțeleagă, nu să fie înțeleși. Ei practică empatia. Mentoratul este o activitate orientată spre altcineva; în consecință, mentorii trebuie să-și perfecționeze abilitățile concentrate pe a lăsa povestea să se desfășoare și să răspundă la circumstanțele unice ale altora.
- *Dacă nu este vorba despre tine, atunci va trebui să fii un ascultător activ și eficient.* Arta de a asculta pentru a înțelege este esențială pentru succesul mentoratului. Cel puțin, faceți tot posibilul să urmați regula Pareto 80/20 a timpului petrecut ascultând versus timpul petrecut vorbind, pentru a stabili mediul în care poate avea loc căutarea mai întâi de a înțelege [6].

Un lider educațional trebuie să inspire și să motiveze cadrele didactice pentru a crea un climat favorabil educațional, *abilitățile* necesare fiind:

- **Comunicare eficientă** – Transmiterea clară a viziunii și a obiectivelor instituției.
- **Recunoașterea meritelor** – Aprecierea muncii colegilor prin feedback pozitiv și recompense.
- **Crearea unui climat pozitiv** – Încurajarea colaborării și sprijinului reciproc.

- **Dezvoltarea profesională** – Oferirea de oportunități pentru formare continuă și creștere profesională.

Aceste competențe sunt fundamentale pentru un leadership educațional eficient, contribuind la un mediu de învățare armonios și performant.

Mentoratul joacă un rol vital în dezvoltarea, consolidarea comunității didactice și în îmbunătățirea calității educației. Există multe forme și metode eficiente de mentorat, de la tradițional la mai moderne și inovatoare. Dintr-o perspectivă practică, este important să proiectăm și să implementăm programe și activități de mentorat care să răspundă nevoilor și intereselor cadrelor didactice. În viitor, mentoratul în educație v-a continua să evolueze și să se adapteze la contextele și nevoile educaționale în schimbare. În special, se acordă mai multă atenție dezvoltării competențelor digitale și formelor hibride de învățare și sprijinului pentru bunăstarea cadrelor didactice.

Metodele și formele de mentorat pot varia, dar de obicei includ unele dintre următoarele **elemente**:

- Mentoratul este o abordare centrată pe persoană a mentoratului, care include sprijin și îndrumare în probleme de dezvoltare a carierei și dezvoltare profesională. Un mentor îl ajută pe mentorat/menteeu să-și realizeze potențialul și să dezvolte strategii pentru a-și atinge obiectivele;
- Coaching-ul se concentrează pe dezvoltarea abilităților și competențelor specifice. Un mentor-coach lucrează pentru a îmbunătăți anumite domenii ale performanței profesionale a mentorabilului;
- Formarea la locul de muncă este o formă de mentorat care implică formare directă la locul de muncă în care un tânăr educator lucrează sub supravegherea directă a unui coleg mai experimentat.

Există multe exemple de mentorat de succes, în care cadrele didactice cu experiență au ajutat noii profesioniști să-și dezvolte abilitățile profesionale. Aceste exemple pot servi ca un punct de plecare excelent pentru dezvoltarea propriei strategii de mentorat într-o instituție educațională. Este recomandabil să comunicăm despre formarea și implementarea unui model țintă de mentorat într-o instituție de învățământ. Formele de implementare a modelului de mentorat țintă includ o întreagă gamă de criterii și indicatori pentru evaluarea eficienței instrumentelor utilizate în toate etapele implementării programului la orice nivel de învățământ: *preșcolar, primar, gimnazial, liceal, superior etc.*

Programele de mentorat pot lua o varietate de forme și oferi abordări diferite pentru sprijinirea și dezvoltarea cadrelor didactice.

Aceștia se pot concentra pe diverse aspecte ale procesului educațional, inclusiv strategiile didactice și inovaționale, managementul grupului, dezvoltarea profesională și

multe altele. Există multe programe eficiente de mentorat, grupate instituțional după conținut:

- Programe de sprijin pentru cadrele didactice debutante la nivel de instituție, localitate etc. Acestea oferă o varietate de programe de mentorat care includ mentorat individual, instruire în grup și învățare online;
- Cursuri (programe) de perfecționare și recalificare profesională în cadrul programelor de mentorat pentru cadrele didactice tinere care lucrează în condiții dificile, pentru specialiștii care lucrează cu tinerii, adolescenții și copiii;
- Programe de scurtă durată, training-uri, asociații de mentori și școli pentru tineri mentori, școli de formare a voluntarilor, cu sprijin pentru acordarea de mentorat la locul de muncă (de la distanță);
- Programe de mentorat care vizează sprijinirea tinerilor cadre didactice din diverse medii regionale. Programele includ formarea mentorilor, precum și resurse și instrumente pentru a sprijini mentoratul.

Un rol major îl au *proiectele și inițiativele de mentorat* care joacă un rol cheie în îmbunătățirea calității educației și în sprijinirea dezvoltării cadrelor didactice. Ele ajută la consolidarea comunității didactice și la crearea unui mediu de învățare favorabil pentru cadrele didactice debutante și nu numai.

Proiectele de mentorat pot acoperi o gamă largă de inițiative, de la activități pe termen scurt la programe pe termen lung. Aceste proiecte pot fi organizate în cadrul unei instituții de învățământ sau comunități profesionale. *Proiectul de mentorat* de la cadru didactic la cadru didactic este o inițiativă care vizează schimbul de experiențe și cunoștințe între dascălii mai experimentați și cei mai puțin experimentați. În cadrul unui astfel de proiect, cadrele didactice cu experiență își pot împărtăși strategiile și metodele, experiența de utilizare a instrumentelor de mentorat în educație și viziunea modelului de mentorat țintă, precum și să ofere feedback și sprijin cadrelor didactice debutante și noi integrate în mediul instituțional. Un astfel de proiect poate include o serie de evenimente și activități, cum ar fi întâlniri frecvente pentru a face schimb de idei și a discuta probleme pedagogice, seminare și ateliere despre diferite aspecte ale activității pedagogice și mentorat la locul de muncă.

Deci, mentoratul este un instrument esențial în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice. Prin implementarea unor programe eficiente de mentorat, cadrele didactice pot beneficia de un suport continuu, îmbunătățindu-și abilitățile pedagogice și contribuind astfel la creșterea calității educației.

Varietatea aspectelor definitorii ale mentoratului expuse în studiul nostru încurajează stabilirea de programe formale de dezvoltare profesională în cadrul instituțiilor, având ca model de mentoring activitatea de mentorat ce prezintă un avantaj pentru a susține

persoanele adulte în luarea deciziilor vocaționale și le ajută să-și stabilească obiectivele pe un termen lung.

În temeiul investigației, reflecțiilor cu privire la mentorat emitem convingerea că toate conceptele, beneficiile, formele enunțate sunt importante și pot asigura o practică eficientă de mentorat de dezvoltare profesională la locul de muncă.

Bibliografie

1. EMCC Global. Thought Leadership & Development. Mentoring. <https://www.emccglobal.org/leadership-development/leadership-development-mentoring/>.
2. DINU, M. *Dezvoltarea unui ghid pentru mentoratul de stagiatură în educație*. București: Editura Universitară, 2022. 190 p. ISBN: 978-606-28-1395-6.
3. Memorandum privind învățarea permanentă. Document elaborat de Comisia Europeană: Centrul Național „Leonardo da Vinci”, aprilie, 2001.
4. STARR, J. *The Mentoring Manual*, 2nd edition, Pearson Education Ltd, 2021. 234 p. ISBN-13: 9781292374208.
5. COVEY, S. R. *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press, 2004. 384 p. ISBN 978-0743269513.
6. KOHN, S. E., O'CONNELL, V. *9 Powerful Practices of Really Great Mentors: How to Inspire and Motivate Anyone*. Career Press, 2015. 240 p. ISBN 9781601633224.
7. WHITTAKER, M., CARTWRIGHT, A. *The Mentoring Manual*. Gower Publishing, 2000. 202 p. ISBN 978-0566081477.
8. <https://www.linkedin.com/pulse/what-mentoring-techniques-shirley-sutton>

Recepționat / Received: 06.02.2025

Acceptat / Accepted: 18.03.2025

Email: cazacu1985@mail.ru