

## **Atributele profesorului mentor**

Autor: prof. **Hossu Cristina Ioana**

2017

**Mentoratul** este o relație care are loc într-un mediu de confort și siguranță în care învățarea și experimentarea au loc prin analiză, examinare și reexaminare, reflecție asupra experiențelor, asupra situațiilor și problemelor, asupra greșelilor și succeselor pentru a identifica oportunitățile de învățare. Mentoratul este procesul prin care mentorul ajută debutantul să se dezvolte, să-și dezvolte încrederea în sine, să devină independent, autonom și matur. Este o relație specială prin care se formează o legătură construită pe încredere și respect, deschidere și onestitate, un cadru unde fiecare parte poate fi ea însăși. Relația este puternică și emoțională, iar pentru a obține rezultate bune, relația de mentorat trebuie să fie calitativ superioară. Dacă nu se formează o legătură și una sau ambele părți nu se simt confortabil în această relație atunci nu va avea loc nici mentoratul și nici procesul de învățare. Pentru ca această relație să fie una fructuoasă trebuie să fie recunoscută nevoia de dezvoltare personală. În primele etape într-o astfel de relație debutantul este relativ dependent de mentor, iar mentorul trebuie să ofere suport, să fie prieten și să-l încurajeze pentru ca acesta să învețe și să crească.

Calitatea unui mentor constă în dăruirea cu care împărtășește unui debutant experiența sa, oferind acestuia un model de conduită, de profesionalism și sprijin în tot ceea ce înseamnă proiectare, predare și evaluare. Astfel, mentorul deține cunoștințele profesionale și aptitudine necesare pentru îndeplinirea cu succes a sarcinilor. Deși a fi un bun profesor este o condiție pentru a deveni un bun mentor, nu înseamnă ca orice bun profesor va deveni, automat, un bun mentor.

Mentorul trebuie să ofere patru **tipuri de sprijin**:

- A. **sprijin informațional**, mentorul trebuie să se constituie într-o resursă informațională pentru cursanții săi, în sensul că trebuie să ofere cele mai noi cunoștințe, să le facă accesibile, să caute latura acțională a acestora.
- B. **sprijin instrumental**, mentorul are sarcina de a cristaliza la cursanți deprinderea de a învăța, de a selecta un material, de a discerne asupra unei informații folosindu-se de dimensiunile cogniției. Cursantul trebuie să facă diferența certă între abilitate, deprindere și competență, astfel va ști cum să instrumenteze orice informație.
- C. **sprijinul evaluativ, mentorul** trebuie să ofere un feed-back de substanță prin care să aprecieze atât calitatea cât și cantitatea prestației unui cursant.
- D. **sprijinul emoțional, mentorul** are sarcina de a oferi suport și înțelegere atunci când cursantul are nevoie de astfel de elemente, ceea ce determină sporirea gradului de încredere al cursantului față de mentor. În mod normal, creșterea gradului de

încredere generează o mai mare implicare a curantului, o capacitate de efort voluntar crescută, o atmosferă propice învățării.

Mentorul trebuie să dețină o personalitate bine cristalizată, o bază sigură ce se reflectă într-o imagine de sine pozitivă transpusă în relațiile constructive stabilite cu participanții la programul de mentorat, astfel mentorul:

- comunică cu ușurință cu ceilalți
- cunoaște posibilitățile și limitele de care dispune
- cunoaște drepturile și știe să le folosească
- este optimist, activ
- este încrezător în propriile forțe
- nu se lasă descurajat de eșecuri
- își asumă responsabilitatea pentru faptele sale
- își exprimă propriile opinii
- nu are complexe față de ceilalți
- acceptă schimbările
- este dispus să învețe
- nu se consideră autoștiutor
- acceptă cu ușurință valorile altora, fără a renunța la propriile valori
- dezvoltă relații pozitive cu cei din jur
- se apropie de oamenii care au încredere în el

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.

### **Caracteristicile mentorului de succes**

Un bun mentor:

- Are o înțelegere profundă a individului, a educației și culturii instituționale.
- Identifică punctele tari și punctele slabe ale profesorilor, folosind o varietate de

instrumente de analiză a nevoilor înainte și pe tot parcursul sesiunii. Planifică și desfășoară sesiuni în consecință.

- Utilizează experiența și atitudinile profesorilor ca o componentă esențială a principiilor de formare. Răspunde în mod flexibil și eficient nevoile emergente.
- Demonstrează o cunoaștere profundă și sensibilitate la aspectele individului, instituționale și culturale dintr-o gamă largă de medii de predare și formare.
- Demonstrează o gamă largă de principii și practici de predare eficiente.
- Face referire la o serie de teorii stabilite și de actualitate care stau la baza practicii la clasă.
- Relaționează practica la clasă la o serie de modele teoretice variate de învățare.
- Acceptă și se ocupă în mod intenționat și empatic de provocările practicii didactice, folosind o serie de strategii.
- Cunoaște și folosește o gamă largă de practici și abordări de formare.
- Are o înțelegere profundă a nevoilor specifice de dezvoltare ale indivizilor. Oferă informații despre căile de dezvoltare pe termen lung pentru profesori. Oferă o gamă largă de resurse, inclusiv specializări.
- Face apel în mod regulat la o gamă largă de cercetări în domeniul dezvoltării cadrelor didactice.
- Utilizează cunoașterea indivizilor și a dinamicii grupului pentru a maximiza învățarea, a gestiona problemele și a face față conflictului în timpul sesiunii de instruire.
- Integrează în mod constant informațiile de la stagiari în analiza lecțiilor și practica la clasă.
- Utilizează o serie de tehnici pentru colectarea feedback-ului pe parcursul instruirii.
- Sintetizează propriile reflecții dar și feedback-ul stagiarelor post-activitate pe măsură ce apar în timpul activității de formare.
- Îi ajută pe profesori, prin negociere, să-și definească strategiile și activitățile clar și adecvat pentru dezvoltare.
- Conduce și motivează profesorii. Inițiază programe de dezvoltare pentru profesori. Le permite acestora să se angajeze critic și creativ cu resurse și instrumente relevante, actualizate.
- Planifică și stabilește observațiile la clasă, cu acordul comun al rezultatelor și considerentelor practice.

- Proiectează instrumentele, criteriile și documentația adecvată de observare a lecțiilor.
- Oferă feedback clar, constructiv și sensibil, folosind o gamă largă de stiluri.
- Stabilește pașii cheie și strategii concrete de îmbunătățire, acordând prioritate unei căi de dezvoltare clare, cu un număr de pași.
- Utilizează o serie de strategii pentru abordarea și gestionarea feedback-ului negativ.
- Utilizează practica experimentală (reflecție, interogare și acțiune) ca bază a unui ciclu continuu de îmbunătățire.
- Demonstrează o înțelegere profundă și sensibilitate față de rolurile și responsabilitățile profesor-instructor.
- Se țin la curent cu evoluțiile din domeniu. Se specializează în anumite domenii ale dezvoltării contemporane și le evaluează critic pe acestea în lumina propriei practici de formare.
- Are opinii clare, bazate pe cercetare, cu privire la practicile eficiente și ineficiente în predare și formare.
- Utilizează opiniile ca un instrument de formare și îi ajută pe alții să își dezvolte și să își articuleze propriile convingeri, chiar dacă nu sunt împărtășite.
- Convingerile proprii se bazează pe o gamă largă de experiențe de predare și formare, practici observate, lectură și cercetare

În timp ce îndrumarea poate lua mai multe forme, de la mentorat individual sau de grup, mentorat în echipă sau mentorat online, procesul începe întotdeauna cu colaborarea dintre mentor și noul profesor pentru a dezvolta o strategie individuală specifică.

### **Caracteristici ale mentoratului eficient**

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. Aceștia ar trebui să fie informați cu privire la cercetarea actuală privind predarea și învățarea.
- 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.

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.

## Bibliografie

1. Ellyn Glen, *Program Design: Collaboration Through Mentoring & Peer Coaching*, Cambridge English Trainer Framework. Developed in collaboration with NILE (Norwich Institute for Language Education), at [http://www.mentors.net/library/collab\\_pc.php](http://www.mentors.net/library/collab_pc.php);
2. Iorga Georgeta, Suport de curs mentor, Zece Plus;
3. Popa Maria, Mentoratul Educațional între Teorie și Practică at <http://maria-popamaria.blogspot.ro/2012/05/mentorat-educational.html>
4. Raymond Larissa, Flack Jill și Burrows Peter, *A Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-mentor*, Early Childhood and School Education Group, Department of Education and Trening Treasury Place, East Melbourne, Victoria 3002, February 2016, at <http://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetomentoringschools.pdf>;
5. Rowley James B., *The Good Mentor*, at <http://www.ascd.org/publications/educational-leadership.may99/vol56/num08/The-Good-Mentor.aspx>;