

**ELENA LAIU**

**GABRIELA-LIVIA CURPĂNARU**

**ANA MACOVEI**

**(Coordonatori)**



***MENTORAT ȘI CALITATE  
PREMISA PERFORMANȚEI ÎN EDUCAȚIE***



**Editura Alfa a Casei Corpului Didactic Neamț**

**Piatra Neamț**

**2024**

**ISBN 978-606-667-303-7**

Publicația ***GHID METODIC*** cu titlul:

**„Mentorat și calitate premisa performanței în educație”**

reprezintă un produs al activității metodico-științifice

***Simpozion Regional și schimb de bune practici***

organizată de **Casa Corpului Didactic Neamț**

în perioada decembrie 2023 – ianuarie 2024

și este postată pe link-ul:

<https://www.ccdneamt.ro/new/2021/01/volume-digitale/>

**Referent științific:**

**Conf.Univ.Dr. Habil. Liliana MÂȚĂ**

**Universitatea „Vasile Alecsandri” din Bacău**

**Coordonatori:**

**Profesor Elena LAIU, Director Casa Corpului Didactic Neamț**

**Profesor-metodist Gabriela-Livia CURPĂNARU**

**Bibliotecar Ana MACOVEI**

**Anul apariției: 2024**

## **CUVÂNT ÎNAINTE**

**Referent științific:**  
**Conf.Univ.Dr. Habil. Liliana MĂȚĂ**  
**Universitatea „Vasile Alecsandri” din Bacău**

Publicația **GHID METODIC** cu titlul: „**Mentorat și calitate premisa performanței în educație**” reprezintă un produs al activității metodic-științifice **Simpozion Regional și schimb de bune practici** organizată de Casa Corpului Didactic Neamț în perioada decembrie 2023 – ianuarie 2024. **GHIDUL METODIC** cu titlul: „**Mentorat și calitate premisa performanței în educație**” cuprinde lucrări elaborate de cadrele didactice din sistemul de învățământ preuniversitar, de la toate nivelele de învățământ: preșcolar, primar, gimnazial și liceal, care respectă tematica propusă și, într-un mod clar și fără echivoc, promovează importanța mentoratului și bunele practici din unitățile de învățământ de proveniență. Prin intermediul articolelor de specialitate elaborate de autori se conturează modalitățile prin care poți deveni mentor pentru profesorii din învățământul preuniversitar din România; cum arată procesul de formare inițială și de dezvoltare profesională a cadrelor didactice din sistemul de învățământ; ce ar trebui să conțină un program de mentorat, având în vedere competențele necesare pentru un cadru didactic. Tema este de actualitate și de importanță majoră, datorită interesului crescut pentru mentorat în domeniul pedagogic. Diversele perspective și inovații în mentorat au avut un impact semnificativ asupra educației, influențând și transferându-se în problematica educațională. Profilul competențelor cadrelor didactice din învățământul preuniversitar românesc este un punct de referință pentru activitatea de mentorat destinată cadrelor didactice aflate la început de carieră. Este important să identificăm competențele necesare pentru a desfășura cu succes activitatea de mentorat și să ne concentrăm pe tipurile de competențe care sunt esențiale în sprijinirea cadrelor didactice debutante în procesul lor de integrare. Ne dorim ca informațiile prezentate să fie de folos cât mai multor profesori și elevi. Mulțumim tuturor celor care vor accesa această publicație deschisă și vor continua să aplice bunele practici și tehnicile de predare care încurajează învățarea activă și creativă.

Lucrarea **GHID METODIC** se poate descărca accesând link-ul:

<https://www.ccdneamt.ro/new/2021/01/volume-digitale/>

## **INTRODUCERE**

**Coordonator:**  
**Profesor Elena LAIU**  
**Director Casa Corpului Didactic Neamț**

*„Să fii mentor înseamnă să susții și încurajezi oamenii să-și gestioneze propriul proces de învățare pentru a-și maximiza potențialul, a-și dezvolta abilitățile, a-și îmbunătăți performanța și a deveni persoana care își doresc să devină”. (Eric Parsloe)*

**Casa Corpului Didactic Neamț** a organizat în luna ianuarie 2024, **activitatea metodico-științifică Simpozion Regional și schimb de bune practici** cu titlul: **„Mentorat și calitate premisa performanței în educație”** adresată personalului didactic de predare din sistemul de învățământ preuniversitar. Necesitatea acestei activități a pornit de la condiția de optimizare a procesului de predare-învățare-evaluare, orientat spre natura cunoștințelor școlare și modul de organizare a predării conținutului, spre modalitățile de transmitere a acestora prin intermediul diferitelor discipline de studiu și de specialitate, prin activități teoretice și practice, activități de mentorat, strategii adecvate utilizate în procesul instructiv-educativ. Investiția în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice devine o oportunitate importantă în promovarea resurselor umane de calitate în învățământ. Această investiție devine tot mai complexă în contextul schimbărilor sociale și profesionale continue, care necesită răspunsuri noi, ajustări și adaptări constante. Pentru a moderniza formarea și dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, este necesar să aducem constant noi idei și să completăm paradigmele existente pentru a le îmbunătăți.

**Mentoratul reprezintă** o modalitate eficientă de a evita efortul individual ineficient, de a depăși blocajele și de a-ți crește încrederea în sine, afirmându-ți profesionalismul într-un mod pozitiv. Succesul mentoratului depinde nu doar de abilitățile mentorului, ci și de implicarea și determinarea celui mentorat în descoperirea propriilor aspirații profesionale, puncte forte și slabe, colaborarea activă cu mentorul pentru atingerea obiectivelor, respectarea programului de mentorat și aplicarea strategiilor stabilite. Mentorul oferă îndrumare profesorului debutant pentru a-i arăta direcția corectă, iar acesta beneficiază de oportunitatea de a învăța din experiența și greșelile mentorului.

## **CALITATEA MENTORATULUI PREMISA ESENȚIALĂ PENTRU OBȚINEREA PERFORMANȚEI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNT**

**Profesor-metodist Curpănaru Gabriela-Livia  
Casa Corpului Didactic Neamț**

*În spatele unui om capabil se află întotdeauna alți oameni capabili.*

Daniel Goleman, un adept al mentoratului, subliniază importanța acestuia în cartea sa „Inteligență emoțională în leadership”. Autorul afirmă că un mentor este crucial în procesul de dezvoltare și schimbare. El susține că „în muncă, nimic important nu se poate face de unul singur.” (Daniel Goleman)

În primele etape ale carierei lor, profesorii se pot confrunta cu diverse provocări. Deși nu toate țările oferă un program complet de introducere în sistemul de învățământ, multe oferă sprijin personalizat pentru a ajuta profesorii să depășească dificultățile întâmpinate, fiind începători în această profesie. Scopul este de a reduce șansele, ca aceștia să renunțe la sistemul educațional într-un stadiu incipient.

În Europa, sprijinul acordat noilor profesori a devenit extrem de comun. Numeroase sisteme de educație din Europa raportează că, există fie un sistem de inducție în vigoare, fie există orientări la nivel central referitoare la măsurile de sprijin. Pe lângă programele structurate de introducere în sistemul de învățământ, se pot implementa și alte măsuri de sprijin, cum ar fi discuții regulate despre evoluția și dificultățile întâmpinate, asistență în elaborarea și evaluarea planurilor de lecție, mentorat, participarea la activitățile desfășurate de alți profesori sau observarea acestora în timpul orelor de curs, formări speciale obligatorii și vizite la alte școli sau centre de resurse. În unele țări europene, reglementările sau recomandările la nivel central asigură furnizarea tuturor tipurilor de măsuri de sprijin pentru noii profesori. În schimb, în alte țări, școlile au autonomie în a decide tipurile de sprijin pe care le oferă, dar majoritatea oferă forme de sprijin disponibile conform exercițiilor de monitorizare. În unele cazuri, nu există reguli legale referitoare la metodele de susținere. Cu toate acestea, în fiecare instituție de învățământ există organizații specializate în diverse domenii, care facilitează discuții, oferă asistență și sprijin de orice fel, precum și organizează vizite la lecțiile altor profesori.

În Europa, mentoratul este cea mai frecvent recomandată măsură de sprijin. De exemplu, un profesor cu experiență și o lungă perioadă de activitate este desemnat să se asume responsabilitatea pentru profesorii proaspăt calificați. În plus, organizarea de întâlniri periodice pentru discutarea progreselor sau a problemelor și asistența în planificarea lecțiilor par a fi forme comune de sprijin.

În lumea modernă, definiția cuvântului "mentor" se bazează mai mult pe ideea de peer-mentor, mentorat între colegi de același nivel. Mentoratul paritar este o formă de mentorat în care doi colegi sau doi egali își oferă sprijin reciproc. Acest tip de mentorat presupune o relație între o persoană care are experiență într-un anumit domeniu (mentorul) și o persoană care este la început de drum în acel domeniu (discipolul). Un bun exemplu, ar putea fi acela al unui student cu experiență, care devine mentor pentru un student nou, numit discipol, într-o anumită temă, sau pentru un cadru didactic debutant într-o școală nouă.

Cei care critică mentoratul de la egal la egal susțin că, există puține informații despre cum funcționează relația de mentorat între colegi și, că sunt puține cercetări care să arate rezultatele acestui tip de mentorat, în afara sentimentelor pozitive dintre cei implicați și dezvoltarea unei prietenii.

Atunci când se formează perechile, este important să se ia în considerare, compatibilitatea dintre mentor și discipol. Beneficiile pot fi multiple pentru ambele părți atunci când acestea au medii, interese și experiențe de viață similare. În formarea echipelor de mentori și discipoli, se pot lua în considerare factori precum vârsta, genul, etnia, preferințele de limbă și nivelul de educație.

Pentru ca discipolii să obțină rezultate pozitive, calitatea relației de mentorat colegial este crucială. O relație de mentorat este mai eficientă atunci când, mentorul se preocupă de întreaga persoană, nu doar de aspectele academice sau de carieră. Mentorii de succes se caracterizează prin disponibilitate, cunoștințe bogate, educație în probleme de diversitate, empatie, carismă, încurajare, sprijin și pasiune. Deși aceasta nu este o listă completă de calități, acestea s-au dovedit a fi importante pentru relațiile de mentorat de succes. Pentru a asigura succesul mentoratului de la egal la egal, este esențial ca obiectivele să fie definite în mod clar și să poată fi măsurate. Monitorizarea eficacității programului este crucială, pentru a avea încredere că, obiectivele sunt îndeplinite. O modalitate, de a evalua eficacitatea acestui program, este prin administrarea de evaluări atât mentorilor, cât și discipolilor.

Mentoratul clasic este o relație informală și adesea spontană, între un mentor mai în vârstă și un discipol mai tânăr. Această relație poate fi întâlnită în diverse domenii, cum ar fi educația, unde un profesor experimentat își oferă sprijinul unui debutant. Mentoratul se bazează pe dorința reciprocă de a colabora și de a învăța unul de la celălalt, de obicei pe o perioadă îndelungată, fără a implica compensații financiare pentru mentor. Mentoratul de la egal la egal se distinge de mentoratul clasic prin două aspecte: în mentoratul de la egal la egal, mentorii și discipolii sunt apropiați ca vârstă, experiență, nivel de educație și pot avea identități personale care se suprapun, fiind de obicei criteriile potrivirii. Programele de mentorat de la egal la egal sunt programe organizate, parțial structurate, cu obiective bine definite și de multe ori cu un număr prestabilit de întâlniri și activități în timpul alocat.

Mentoratul de calitate înseamnă să încurajezi partenerul tău în procesul educațional și formativ, astfel încât să-și dezvolte competențele superioare. Aceste competențe includ capacitatea de a se autoevalua și de a fi conștient de sine, astfel încât să devină propriul model în procesul său de formare, propriul mentor. Această abilitate metacognitivă este esențială pentru a avea succes în toate etapele carierei de profesor.

Mentoratul reprezintă o parte crucială a sistemului educațional actual, fără de care viitorul profesiei didactice nu poate să-și contureze obiectivele și aspirațiile. Este imperativă îmbunătățirea profesionalismului și statutului mentorilor, precum și implementarea unor programe naționale care să uniformizeze activitatea acestora.

#### **Bibliografie :**

- Lazăr, E., Leahu, G., (2020), *MENTORATUL ÎN EDUCAȚIE – CONTEXT FACILITATOR ȘI MODALITATE DE SPRIJIN PENTRU CARIERA DIDACTICĂ*, EDITURA UNIVERSITARĂ, București.

## **MENTORATUL PREMISA UNUI ÎNVAȚĂMÂNT DE CALITATE, BAZAT PE PROFESIONALISMUL CARIEREI DIDACTICE**

**Profesor Popa Elena-Cristina  
Liceul Economic „Al. I. Cuza” Piatra Neamț**

„Mentoratul nu înseamnă doar a oferi răspunsuri, ci și a pune întrebări care să-i ajute pe ceilalți să descopere calea lor unică și autentică.” (Marshall Goldsmith)

Investițiile în cadrele didactice din sistemul de învățământ reprezintă o problemă complexă și urgentă. Pentru a rezolva această problemă, este necesară valorificarea experienței cadrelor didactice cu practică și expertiză de succes la catedră, prin măsuri mentorale.

Sprijinul oferit cadrelor didactice debutante se manifestă în diverse moduri și este esențial pentru progresul lor ulterior. Totuși, este important să stabilim câteva obiective clare în ceea ce privește mentoratul. Identificarea unor direcții de lucru în domeniul mentorat este foarte utilă.

Evaluările sumative și formative sunt esențiale pentru îmbunătățirea calității profesiei didactice la începutul carierei. Feedback-ul și îndrumarea oferite de evaluările formative sunt deosebit de importante în primii ani de activitate. În sistemul de învățământ preuniversitar din România, este crucial să se facă schimbări strategice la nivelul ambelor tipuri de evaluare pentru a asigura atingerea acestor obiective.

*Schimbarea evaluării pentru obținerea definitivării în învățământ într-o estimare mai potrivită.*

În România, procesul de evaluare pentru obținerea definitivării în învățământ constă în două etape: inițial, se desfășoară două inspecții care analizează planurile de lecție ale profesorilor debutanți, activitatea didactică, implementarea curriculumului și metodele pedagogice diferite. Următoarele etape includ un examen scris care evaluează cunoștințele de specialitate, didactică și de pedagogie aplicată. Pentru a face acest proces mai relevant, în sistemul de învățământ preuniversitar românesc, este necesar să se ia în considerare o serie de schimbări referitoare la cine și ce este evaluat.

*Utilizarea cadrelor didactice cu experiență în evaluarea stagiaturii este crucială.* În România, inspectorii din IȘJ-uri nu sunt pregătiți să efectueze inspecții pentru profesorii debutanți, lipsindu-le cunoștințele și abilitățile necesare pentru observațiile corecte în clasă și acordarea de feedback. De asemenea, IȘJ-urile nu au suficient personal pentru inspecții, astfel că se folosesc profesori metodiști experimentați ca inspectorii temporari. Un sprijin mai consistent pentru școli și personalul școlar ar avea un impact semnificativ asupra responsabilităților lor legate de inspecția de specialitate. Formalizarea acestui aranjament ar putea fi luată în considerare de către stat, având în vedere că IȘJ-urile deja folosesc serviciile profesorilor experimentați pentru inspecții. Astfel, responsabilitatea efectuării inspecțiilor de specialitate ar putea fi transferată unui corp de profesori cu experiență.

Regândirea examenului de definitivare constă în asigurarea unei evaluări echilibrate și de calitate, centrate pe performanțe. De obicei, un examen scris nu este suficient pentru a măsura în mod relevant competențele complexe necesare pentru o practică pedagogică eficientă.

În România, proiectele de mentorat finanțate de Uniunea Europeană au fost implementate începând cu anii 2000, având ca scop sprijinirea noilor cadre didactice în perioada de stagiatură. Statutul personalului didactic adoptat în 2011, în cadrul Legii educației naționale, a impus, ca toți profesorii debutanți să beneficieze de supervizare din partea unor mentori pe toată durata stagiaturii lor. Acest proces include mentorat, feedback periodic și monitorizare pentru a asigura o integrare cât mai eficientă a acestor profesori în sistemul educațional. Mentorii au un rol de sprijin pentru profesorii debutanți, fără a-i evalua direct. Această abordare pozitivă poate încuraja profesorii să caute ajutorul mentorilor, pentru a-și îmbunătăți abilitățile și pentru a-și dezvolta cariera.

În sistemul de învățământ preuniversitar românesc, profesorii debutanți sunt obligați să întocmească un portofoliu care să le servească drept instrument de autorefecție. Cu toate acestea, portofoliul actual este format din 20 sau 30 de documente, inclusiv CV-ul profesorului și informații despre formarea continuă. Acesta este uneori verificat în timpul evaluării pentru finalizarea stagiaturii, dar ar putea fi transformat într-un instrument formativ mult mai util. Implementarea mentoratului în școli nu este încă complet funcțională, deși s-au stabilit criterii pentru selecția și formarea mentorilor. Activitatea de mentorat se desfășoară conform unei metodologii bazate pe abordarea teoretică prezentată anterior. Mentorul are rolul de a ghida profesorul mentorat în procesul său de învățare practică. Mentoratul se axează pe activități practice, evitând discuțiile teoretice. Metodologia de lucru presupune parcurgerea unor etape bine definite în procesul de mentorat, cu durata acestora variind în funcție de diferiți factori profesionali sau administrativi. Un program de mentorat eficient trebuie să aibă o definiție clară și o structură bine stabilită, să fie orientat către obiectivele stabilite și să identifice în mod precis obiectivele ce trebuie atinse prin intermediul mentoratului. Implementarea programului de mentorat implică patru etape: inițierea programului, organizarea acestuia, desfășurarea și evaluarea sa.

Pentru a asigura eficiența procesului de mentorat, este crucial să fie respectate cu responsabilitate toate etapele acestuia, inclusiv cea de orientare - construcție. În această fază, atât mentorul, cât și profesorul mentorat trebuie să se cunoască reciproc pentru a stabili o relație de încredere. Este momentul în care procesul de mentorat începe să se contureze și să se dezvolte. În această fază, interacțiunea care are loc va stabili fundamentul pentru o relație benefică și solidă. Perioada de mijloc este de obicei cea mai plăcută pentru ambele părți și cea mai productivă. Încrederea reciprocă deja s-a consolidat între cei doi. Este momentul în care fiecare poate învăța unul de la celălalt. Aici pot avea loc experiențe de mentorat reciproc. Mentorul și mentoratul își pot îmbunătăți reciproc ideile în această etapă. Etapa de finalizare a relației este crucială. Mentorul trebuie să se retragă din relația formală pentru a discuta cu profesorul mentorat modul în care vor continua relația. Relația trebuie redefinită. Mentorul și profesorul mentorat intră într-o nouă etapă în care se pot privi ca egali. Interacțiunea continuă într-o formă mai lejeră.

#### **Bibliografie :**

- Lazăr, E., Leahu, G., (2020), *MENTORATUL ÎN EDUCAȚIE – CONTEXT FACILITATOR ȘI MODALITATE DE SPRIJIN PENTRU CARIERA DIDACTICĂ*, EDITURA UNIVERSITARĂ, București.



## EXEMPLE DE BUNE PRACTICI ÎN BIBLIOTECI ȘCOLARE

**Ana Macovei**  
**Bibliotecar la Casa Corpului Didactic Neamț**

Munca bibliotecarului școlar este foarte complexă, ținând cont de toate atribuțiile din fișa postului: de la păstrarea fondului de carte preluat de la bibliotecarii înaintași, la realizarea de noi achiziții, la prelucrarea acestora și până la promovarea cărților ce îi pot ajuta în dezvoltarea personală pe toți utilizatorii (elevi, cadre didactice, alte categorii de utilizatori). Pe lângă toate acestea, activitățile metodice, științifice sau culturale sunt hotărâtoare pentru viața unei biblioteci deoarece reprezintă acea parte din munca bibliotecarului vizibilă dincolo de cataloagele de bibliotecă, de spațiul de primire și depozitul de carte (pentru al căror bun mers muncește în liniște, singur, bibliotecarul, fără sprijin extern!). Punerea accentului pe latura vizibilă a muncii bibliotecarului școlar (a muncii în echipă bibliotecar-cadru didactic-elev) este esențială (lucru demonstrat în pandemie, când munca de cercetare documentară depusă de bibliotecar a oferit un suport important pentru cadre didactice și elevi).

Acest lucru s-a realizat, ținând cont de noile programe școlare ce tratează noi modalități de descoperire a textelor literare, grupate pe teme generale: *Eu și universul meu familiar*;

*Eu și lumea din jurul meu*;

*Orizonturile lumii și ale cunoașterii*;

*Reflecții asupra lumii*.

Temele generale *Eu și universul meu familiar*; *Eu și lumea din jurul meu* au putut fi abordate prin intermediul următoarelor activităților inițiate de biblioteca școlii:

***Ai un hobby? Hai în echipa de la biblioteca noastră!***,

***Fabula românească***,

***Citim zi de zi*** (activitate organizată de ***Ziua națională a lecturii***),

***Cartea cu jucării*** (expoziție de carte tematică ***Tudor Arghezi*** activitate de atragere a utilizatorilor prin lecturi fragmentare)

***Chipuri de copii în literatura română și în artele plastice***

***Literatura pentru copii la Petre Ispirescu***

Tema generală *Orizonturile lumii și ale cunoașterii*, s-a regăsit în activitățile

***Săptămâna verde: Albinele-Rolul lor în biodiversitate și sănătate și***

***Școala altfel: Cartea și meseriile ei***

Tema generală *Reflecții asupra lumii* a putut fi dezvoltată în activitatea ***Luna Internațională a Bibliotecilor Școlare – 5 minute de lectură în fiecare zi*** - familiarizarea elevilor cu scrierile lui ***Dumitru Almaș***

Exemplul preferat pentru o activitate dedicată lui Ion Creangă, potrivită tematicii *Eu și universul meu familiar*, o reprezintă activitatea intitulată **Amintiri despre Ion Creangă**. Materialele necesare bunei derulări a activității au fost:

- cărți scrise de Ion Creangă (inclusiv abecedarul scris de acesta *Abecedarul lui Creangă* [https://kupdf.net/download/abecedarul-lui-creanga\\_58c57a94dc0d60086e33902b\\_pdf](https://kupdf.net/download/abecedarul-lui-creanga_58c57a94dc0d60086e33902b_pdf))
- cărți despre viața lui Ion Creangă,
- cărți bogat ilustrate

În anul 1868, Ion Creangă, în abecedarul său intitulat *Metodă nouă de scriere și citire pentru usulu clasei I primară*, propunea texte formate din cuvinte monosilabice (ex.: *Nu am timp de joc, Plec la drum cu un plic...*etc), texte ușor de citit de către elevi. Era o metodă ce ajuta copiii să rețină foarte ușor cuvintele și literele din care sunt formate. În 1957 Theodor Seuss Geisel, scriitor și ilustrator american, cunoscut sub pseudonimul Dr. Seuss, folosea exact metoda propusă de Creangă și publica celebra carte pentru copii: *The Cat in the Hat*, folosindu-se și de ilustrații.

Dublarea textului cu ilustrații bine realizate, sprijină elevii în dezvoltarea creativității, a limbajului, a înțelegerii mai profunde a celor citite. Metoda propusă, dădea posibilitate copiilor să învețe să citească singuri. Luând aceste exemple de succes, bibliotecarul a selectat cărți scrise de Ion Creangă apărute la Editura Cartea Românească prin anii 1930.

<https://bibgtnkneamt.ebibliophil.ro/cautare-avansata?c=crw&f1=670a&s1=b&v1=ion+crea&f2=700a&s2=l&v2=&f3=210d&s3=l&v3=&ca=1&o=&d=asc&u=ca>

Această editură a prezentat opera povestitorului în volume separate, ilustrate de pictorul D. Stoica și anume: „*Amintiri din copilărie*”, „*Povești*”, „*Povestea lui Harap-Alb*”, „*Acul și barosul*”, „*Povestea lui Stan Pățitul*”, „*Povestea unui om leneș*”, „*Povestea porcului*”, „*Ivan Turbincă*”, „*Dănilă Prepeleac*”, „*Fata babei și fata moșneagului*”, „*Punguța cu doi bani*”, „*Făt-Frumos, Fiul lepei*”, „*Capra cu trei iezi*”, „*Soacra cu trei nurori*”. Ilustrațiile acestor cărți precum și cele apărute în cărțile editate recent, au fost suportul pentru elevii care au ilustrat la rândul lor fragmente din operele lui Creangă.

Metoda dădea copiilor o posibilitate de exprimare în plus. S-a ținut cont de inteligențele multiple ale copiilor, unii putându-se exprima mai bine folosind ilustrații, alții folosind text. Activitatea de la bibliotecă, dedicată lui Ion Creangă a solicitat preșcolărilor și școlărilor mici să vizualizeze ilustrații fără text și să recunoască povestea iar cei din ciclul gimnazial au primit fișa cărții și trebuiau să decopere din expoziția de carte, volumul și pagina corespunzătoare, menționate pe fișă.

În toate proiectele derulate cu echipe cadre didactice - elevi s-a muncit cu pasiune și conștiinciozitate. Toate proiectele fiind de voluntariat, multumesc tuturor celor ce s-au implicat în buna lor derulare!

## **ÎNDRUMAREA PROFESORULUI DEBUTANT ÎN DEMERSUL DE PROIECTARE DIDACTICĂ**

**Prof. Ana-Cezarina MOROȘANU**  
**Colegiul Național "Petru Rareș", Piatra-Neamț**

Implementarea noului curriculum național reconsideră relația dintre proiectare, predare, învățare și evaluare. Proiectarea activităților didactice trebuie să urmărească plasarea învățării în centrul demersurilor de instruire și formare a elevilor, orientarea învățării spre formarea de capacități și atitudini, utilizarea strategiilor interactive în activitatea didactică, flexibilizarea ofertei de învățare venită dinspre școală, adaptarea conținuturilor învățării la realitatea cotidiană, orientarea învățării spre evaluare, urmărirea transferului cunoștințelor în atitudini și comportamente dezirabile.

Competențele generale sunt ansambluri structurate de cunoștințe și deprinderi definite pentru obiectul de studiu, derivă din finalitățile educației și au un grad ridicat de generalitate și complexitate. Competențele generale se explicitează prin competențele specifice, care au în vedere achiziții concrete, detectabile, observabile, și care pot fi atinse în intervale de timp relativ mici (modul, an școlar), în cadrul activităților didactice. Competențele generale și competențele specifice sunt precizate în programele școlare ale disciplinelor de învățământ, în timp ce competențele specifice derivate sunt fixate de profesor pentru fiecare lecție sau activitate didactică.

Programa școlară este principalul instrument de lucru al profesorului. Proiectarea demersului didactic presupune parcurgerea de către profesor a următoarelor etape: lectura atentă și personalizată a programei școlare, delimitarea unităților de învățare care stau la baza realizării planificării calendaristice, elaborarea planificării calendaristice, proiectarea unităților de învățare și proiectarea lecțiilor. Proiectarea lecțiilor este obligatorie în cazul profesorilor debutanți. Ulterior, proiectarea didactică poate lua diferite forme, în funcție de nivelul de dezvoltare profesională, de etapa din cariera profesorului, această formă fiind și o măsură a autoexigenței profesionale.

Profesorii aflați la începutul carierei didactice au nevoie de îndrumare, iar aceasta poate veni din partea colegilor de catedră, din partea profesorilor mentori, a inspectorului de specialitate sau a altor profesori. Profesorii debutanți au nevoie de consiliere în ceea ce privește proiectarea didactică, dar și în organizarea și desfășurarea activităților didactice, integrarea în comunitatea școlară, familiarizarea cu legislația din domeniul educației. Toate aceste elemente sunt necesare pentru a asigura un bun parcurs profesional. Sunt necesare competențe profesionale specifice disciplinei predate, dar și competențe psihopedagogice, competențe de comunicare, competențe sociale. Cunoașterea legislației din domeniul educației îi permite cadrului didactic să facă acele alegeri în cariera didactică care să fie compatibile cu nevoile, interesele sale, luând decizii asupra nivelului de învățământ la care dorește să profeseze.

Proiectarea didactică trebuie să aibă la bază surse corecte, informații valide. Internetul oferă un număr foarte mare de resurse, dar nu toate aceste resurse sunt actuale, valabile. Elementele de

proiectare didactică trebuie realizate în concordanță cu conținuturile prevăzute de programele școlare în vigoare și, în același timp, planificarea calendaristică, proiectul unității de învățare și proiectele didactice trebuie adaptate la nivelul clasei, la particularitățile elevilor. Ține de măiestria profesorului să asigure un echilibru între elementele curriculumului, să adapteze conținuturile la particularitățile clasei și să le coreleze cu strategiile didactice utilizate. Dezvoltarea abilităților, competențelor profesionale ale cadrului didactic se realizează și prin participarea – de-a lungul carierei didactice – la activități de formare și dezvoltare profesională.

Elaborarea planificării calendaristice presupune parcurgerea următoarelor etape: delimitarea unităților de învățare (fiecare unitate de învățare presupune atingerea a cel puțin unei competențe specifice din cele subordonate fiecărei competențe generale); stabilirea succesiunii unităților de învățare în planificarea anuală; asocierea competențelor specifice și a conținuturilor prezentate în programa școlară; stabilirea timpului necesar pentru parcurgerea fiecărei unități de învățare.

O unitate de învățare este o structură didactică deschisă și flexibilă, având următoarele caracteristici: determină formarea la elevi a unui comportament specific, generat prin integrarea unor competențe specifice; este unitară din punct de vedere tematic; se desfășoară în mod sistematic și continuu pe o perioadă determinată de timp; se finalizează prin evaluare. Se recomandă ca o unitate de învățare să nu aibă alocat un număr mai mare de 10 ore. În proiectul unei unități de învățare, activitățile de învățare trebuie formulate astfel încât să ilustreze ceea ce face elevul în vederea formării și dezvoltării competențelor specifice disciplinei.

Proiectarea lecției este un demers de anticipare în detaliu a activității didactice pentru o oră școlară. Profesorul are libertatea de a imagina scenariul, de a alege strategii, de a construi lecții atractive. Totuși, nu este obligatoriu – și chiar nu este benefic – ca profesorul să urmărească cu fidelitate proiectul didactic în desfășurarea activității didactice. Proiectul didactic este o variantă, o alternativă, dar cadrul didactic se poate abate de la acesta atunci când situația concretă din ora de curs impune acest lucru. Există o diversitate de propuneri pentru formatul și completarea proiectului de lecție. Proiectul de lecție nu are un model de redactare unic, poate fi elaborat sub formă de tabel, dar și sub forma fișei profesorului care condensează elementele-cheie ale strategiei lecției. Pentru familiarizarea debutanților cu elementele de proiectare didactică pot fi utilizate, de exemplu, resursele educaționale deschise realizate de către cadrele didactice cu experiență mai mare la catedră și încărcate în baza de resurse educaționale deschise ale inspectoratelor școlare, precum și alte resurse educaționale deschise care au fost omologate.

Etapele generice ale unei lecții, considerând ca exemplu lecția clasică mixtă, sunt momentul organizatoric, reactualizarea cunoștințelor necesare lecției noi, captarea atenției, anunțarea temei și a obiectivelor lecției noi, formarea noilor noțiuni (cea mai consistentă etapă a lecției), fixare-sistematizare, transferul cunoștințelor (aplicațiile practice), evaluarea performanțelor și feedback, încheierea lecției (cu reperele pentru studiul acasă).

Pregătirea profesorului pentru elaborarea proiectului de lecție presupune reactualizarea temeinică a conținutului lecției, stabilirea competențelor derivate, selectarea noțiunilor care vor fi prelucrate didactic și

a deprinderilor care vor fi exersate și dezvoltate, selectarea și pregătirea materialelor didactice, stabilirea formelor de organizare a clasei, stabilirea modalității în care vor fi explorate cunoștințele preliminare ale elevilor, stabilirea activităților concrete pe care le vor desfășura elevii, anticiparea rezultatelor în raport cu obiectivele stabilite, stabilirea modalităților de evaluare a achizițiilor la nivelul cunoștințelor și deprinderilor de scurtă și lungă durată.

Programa școlară este obligatorie, dar profesorul are o anumită libertate în ceea ce privește succesiunea temelor. Manualul școlar oferă informații științifice și sugestii metodologice, fiind prima sursă de documentare pentru profesor și elevi. Totuși, pregătirea lecției de către profesor nu trebuie să se limiteze la manualele școlare.

Pentru ca obiectivele lecției să fie atinse, este necesară participarea activă a elevului, care își construiește propria personalitate și își dezvoltă gândirea plecând de la acțiune. Aceasta presupune ca elevul să fie activ din punct de vedere intelectual, să fie autonom și să-și poată asuma responsabilități, să își pună întrebări, să emită ipoteze, să caute răspunsuri, să colaboreze cu ceilalți elevi și cu profesorul în rezolvarea sarcinilor propuse. Activitatea elevului nu trebuie să se limiteze la a asculta pasiv lecția profesorului.

Succesul unei activități didactice depinde de buna pregătire de specialitate a cadrului didactic, de implicarea acestuia, de efortul depus pentru documentare și proiectare, dar și de felul în care elevii răspund la ceea ce le propune profesorul. Chiar dacă se consideră că este sarcina profesorului de a trezi interesul elevilor, de a-i motiva pe elevi, poate că nu va reuși de fiecare dată acest lucru. Sunt profesori debutanți care întâmpină dificultăți în ceea ce privește managementul clasei de elevi. Unii profesori aflați la început de drum au chiar îndoieli referitoare la alegerea carierei profesionale. Tocmai de aceea este necesară o îndrumare a profesorului debutant, pentru a-l ajuta să depășească situațiile dificile. Rolul mentorului este de a consilia cadrul didactic începător până în momentul în care acesta dobândește încredere în sine, autonomie profesională. Un mentor bun va contribui la formarea unui cadru didactic competent, iar transferul de competență didactică se va produce, la un moment dat, în ambele sensuri. Într-o relație de mentorat didactic, atât mentorul cât și persoana mentorată evoluează profesional.

### **Bibliografie:**

- Albu, G. (2013). Relațiile interpersonale. Aspecte instituționale, psihologice și formativ-educative, Iași: Institutul European.
- Șerbănescu, L., Bocoș M. D., Iojă I. 2020. Managementul programelor de formare continuă a cadrelor didactice, Iași: Polirom.
- Eftimie, N. (2013). Profesionalizarea cadrelor didactice din perspectiva modelelor actuale de formare în: Univers Pedagogic.
- Făt, S. (2010). Identitatea profesională în cariera didactică, București: Editura Universității din București.
- Ionescu, D. (2020). Analiză și dezvoltare personală. Psihologia autodeterminării, Iași: Polirom.

## ABORDAREA STEAM A LECȚIEI LA DISCIPLINELE TEHNICE – INDUSTRIE ALIMENTARĂ

**prof. Mihaela POPA**

**Colegiul tehnic „Gheorghe Cartianu” Piatra-Neamț**

Plăcute și recente amintiri, legate de experiența profesională și personală, stau rânduie frumos și perfect aranjate în sertarele memoriei mele. Acestea au fost posibile datorită proiectului 2021-1-RO01-KA121-SCH-00003507, finanțat prin Programul Erasmus +, al cărui beneficiar este Colegiul Tehnic „Gheorghe Cartianu” Piatra-Neamț. Astfel, am fost printre fericitele persoane selectate să participe la activitatea de mobilitate cu tema „Metode moderne interdisciplinare de tip STEAM pentru combaterea eșecului școlar”, în Thessaloniki, furnizorul de formare fiind Scholes Technics MOKUME I.K.E.

Experiența profesională a fost unică datorită noutății subiectelor prezentate, a calității materialelor, strategiilor de abordare, dar și a dinamicii grupurilor și varietății programului. Temele cursului de formare, toate de actualitate și de o importanță majoră pentru participanți, au abordat soluțiile STEAM care vin să completeze demersul instructiv-educativ, prin punerea accentului pe învățare pe bază de proiect și pe gândirea de tip design, oferind o legătură strânsă cu cerințele și procesele reale de pe piața muncii, având ca finalitate un absolvent de calitate, care se poate angaja și integra ușor în societate.

Îndemnul lui Leonardo Da Vinci „Studiază știința artei. Studiază arta științei. Dezvoltă-ți simțurile - în special învață cum să observi. Înțelege că toate lucrurile sunt conectate la tot restul.” a făcut referire la educația pe care astăzi o numim STEAM.

Concepția STEAM (termen abreviat în engleză din *Science, Technology, Engineering, Mathematics*, adică Știință, Tehnologie, Inginerie, Matematică), care adaugă artele la cele patru componente inițiale, promovează concentrarea asupra dezvoltării abilităților socio-emoționale ale copiilor încă de la o vârstă fragedă – inteligența socială și cea emoțională, creativitatea, colaborarea și gândirea critică, acestea fiind îmbinate, la rândul lor, cu abilitățile tehnice. Prin STEAM educăm noile generații să facă față incertitudinii și să se poată adapta la schimbările constante ale tehnologiilor, ale științei și ale vieții, în general.

Integrarea STEAM la disciplinele tehnice presupune racordarea procesului de predare-învățare-evaluare la noile direcții, abordând trei principii cheie:

1. Un curriculum care soluționează probleme din lumea reală;
2. Învățarea prin experimente și iterații;
3. Un profesor care devine facilitator, iar accentul este pus pe elev.

Spre exemplificare, am ales o lecție de laborator.



**Capacitatea de hidratare a făinii** este un subiect greu de înțeles de către elevi. Prin abordarea STEM/STEAM, acest subiect devine mult mai accesibil elevilor prin realizarea un mediu de învățare în care sunt folosite cunoștințe din științe, tehnologii, matematică, inginerie. Provocările studierii acestui subiect din perspectiva STEM includ ideea de lucru în echipă, de dialog, de punerea întrebărilor relevante, de căutarea informațiilor importante.

Iată parcursul lecției, din perspectiva **STEAM**:

#### **ARTA** de a face pâine!

Pâinea se face cu multă dragoste și răbdare. Îmi aduc aminte de copilărie, când o ajutam pe mama să cearnă făina, să frământa aluatul și nerăbdarea cu care așteptam să dospească aluatul. Pentru o pâine reușită avem nevoie de făină, drojdie, sare și apă caldă. Cea mai mare plăcere din copilărie, când făcea mama pâine, era să cern făina. În timp ce eu faceam acest lucru, mama pune drojdia în puțină apă ca să se înmoaie. Amesteca făina cu puțină sare, apoi adăuga drojdia și apa, până când se forma un aluat, care nu se mai lipea de mână. Mă întrebam mereu, de unde știe mama, de **câtă apă e nevoie** ca să nu iasă un aluat prea tare sau prea moale. Întotdeauna îmi spunea, simt asta! Știa din experiență multor pâini frământate cu mâinile ei dibace.

Dar, într-o fabrică de pâine, mai pot face așa!? Răspunsul e clar, nu!

**TEHNOLOGIA** ne spune că avem nevoie de o **rețetă**, care îmi spune exact cantitatea de apă, drojdie și sare care trebuie adăugată, în funcție de tipul de făină pe care o am ca materie primă. Astfel, cantitățile de materii prime pentru principalele sorturi de pâine (raportate la 100 kg de făină) sunt în tabelul de mai jos:

Materii prime și auxiliare	PÂINE		
	neagră	semialbă	albă
Apă	58—60	55—57	54-55
Drojdie	0,6—0,7	0,7—0,8	0,9—1.0
Sare	1,3—1,6	1,3-1,6	1,2—1,5

Prin urmare, la 100 kg de făină albă am nevoie de 55 l de apă pentru a forma un aluat, ceea ce reprezintă proprietatea făinii de a absorbi o anumită cantitate de apă, adică **capacitatea de hidratare a făinii**. Ea este determinată de însușirea de a absorbi și reține apa pe care o au componentii principali ai făinii, în primul rând gliadina și glutenina, două proteine generatoare de gluten, apoi amidonul și celuloza (tărâțele) făinii. Ce bine că se învață la biochimie despre aceste componente chimice! Elevii știu că amidonul și celuloza sunt polizaharide cu o structură macromoleculară; prin hidroliză se transformă în monozaharide, care intervin în procesul de hrănire al drojdiilor. Despre gluten știu mai puțin, dar îmi amintesc că au văzut în magazine produse „gluten free”. Le explic că există persoane intolerante la gluten și care nu pot consuma produse care conțin acest component. Dar, la fabricarea pâinii, glutenul este responsabil de elasticitatea aluatului și face ca acesta să crească.

În acest sens, capacitatea de hidratare a făinii depinde de următorii factori:

— cantitatea și calitatea glutenului (crește cu cât cantitatea este mai mare și calitatea este mai bună);

— gradul de extracție al făinii (la făinurile negre este mai mare decât la cele albe datorită, în principal, conținutului mărit de celuloză);

— finețea făinii (crește la făinurile măcinate mai fin, ale căror particule de amidon absorb mai multă apă);

— umiditatea făinii (scade la făinurile cu umiditate mare).

De capacitatea de hidratare a unei făini depinde randamentul în pâine — indice economic de mare importanță în industria panificației. Hidratarea făinii se îmbunătățește simțitor în urma depozitării făinii în condiții corespunzătoare, prin procesul de maturizare al făinii.

Capacitatea de hidratare a făinii se poate determina prin metoda practică astfel: se umple cu făină o capsulă de porțelan sau un mojar mic, se presează făina cu fundul unui pahar de sticlă, apoi se face în centrul masei de făină o mică adâncitură cu pistilul ori spatula, presându-se bine pereții acesteia. În adâncitură se toarnă, cu ajutorul unei pipete, 10 cm<sup>3</sup> apă de la robinet, iar cu ajutorul unei baghete de sticlă se formează un aluat, luând ușor făina de pe pereții adânciturii. Se obține astfel o bilă de aluat de mărimea unei nuci. Frământarea bilei de aluat se continuă în palme, avându-se grijă ca înainte de a se lua aluatul în mână să se presare fundul palmelor cu puțină făină, spre a se evita lipirea aluatului. Frământarea în palme se continuă, adăugând făină puțin câte puțin, pînă ce aluatul ajunge la consistența normală. Aceasta se constată atât prin faptul că aluatul nu mai lasă urme pe degete, cât și prin atingerea aluatului cu o bucată de sticlă. Se cântărește apoi bila de aluat, pentru a se afla, prin diferența de greutate dintre aceasta și cantitatea de apă întrebuințată, cantitatea de făină utilizată. Cunoscîndu-se cantitatea de făină care a absorbit cele 10 g (10 cm<sup>3</sup>) apă, se calculează capacitatea de hidratare (absorbția) CH a făinii, după formula:

$$\text{Capacitatea de hidratare CH} = m_1 / (m - m_1) * 100 [\%]$$

în care:

m - masa bilei de aluat, în g;

m<sub>1</sub> (10) - cantitatea de apă folosită, în ml/ g (densitatea apei este 1g/cm<sup>3</sup>).

Există și aparate moderne, cu ajutorul cărora se determină precis capacitatea de hidratare a făinii, printre care, unul dintre cele mai cunoscute este farinograful. Metoda cu ajutorul farinografului s-a extins la fabricile mari sau la complexele de panificație.

**MATEMATICA**, prin intermediul formulei, ne ajută, pe baza valorii obținute pentru capacitatea de hidratare, să clasificăm făinurile în clase de calitate: foarte bună, bună și satisfăcătoare:

*Calculează capacitatea de hidratare și completează rezultatul în coloana C, cunoscând masa bilei de aluat, pentru diferite tipuri de făină și interpretează rezultatele, conform SR – ului, completând coloana D:*

A	B	C	D
Tipul de făină	Masa bilei de aluat (g) <i>m</i>	Capacitatea de hidratare	Interpretarea rezultatelor conform SR - ului
Făină albă	26,5	60,60	Foarte bună
Făină semialbă	27	58,82	Bună
Făină neagră	28	55,55	Satisfăcătoare



**ȘTIINȚA, TEHNOLOGIA ȘI MATEMATICA** ne arată că este o **ARTĂ** să facem **PÂINE!**

Procesul de frământare este operația crucială din industria de panificație, prin care făina de grâu, sarea, apa și materiile auxiliare sunt transformate, cu ajutorul energiei mecanice, într-o masă omogenă numită aluat. Proprietățile aluatului sunt puternic influențate de modalitatea de frământare. Durata acestei frământări este de 6-10 min. Prin frământarea aluatului, pe lângă omogenizare, se urmărește și obținerea unor proprietăți fizice și structurale, care să permită masei ce se realizează o comportare optimă în timpul divizării, modelării și coacerii, astfel încât să rezulte produse de calitate superioară (aspectuoase, bine dezvoltate și cu miezul elastic), ceea ce este de mare importanță în procesul de fabricație. Rolul principal la formarea aluatului din făină de grâu îl are glutenul, care absoarbe o mare cantitate de apă ce se folosește la frământare. Glutenul format în aluat condiționează în mare măsură proprietățile fizice specifice ale aluatului din făină de grâu, adică elasticitatea și viscozitatea. La formarea glutenului, care rezultă din gliadină și glutenină, apa absorbită reprezintă o cantitate dublă față de greutatea acestor materii proteice. Amidonul făinii absoarbe, de asemenea, o anumită cantitate de apă la formarea aluatului, cu toate că granulele lui se măresc în măsură neînsemnată, ceea ce dovedește că apa este reținută în general între granule.

Acțiunea mecanică de frământare a aluatului îmbunătățește proprietățile lui fizice, contribuind la accelerarea umflării glutenului și la formarea scheletului elastic al aluatului. Se consideră un aluat bine frământat atunci când el este omogen, bine legat (consistent), uscat la pipăire, elastic și se dezlipește ușor de brațul malaxorului și de peretele cuvei în care s-a frământat.

În concluzie, calitatea pâinii, ca produs finit, este determinată în cea mai mare măsură de însușirile tehnologice ale făinurilor denumite însușiri de panificație: **capacitatea de hidratare a făinii** (de a absorbi apă), **capacitatea făinii de a forma și reține gazele de fermentare** (prin care se înțelege cantitatea de bioxid de carbon produsă în aluat în timpul fermentării, precum și însușirea de a reține o parte din aceste gaze, pentru a se obține cu miez poros) și „**puterea făinii**” (însușire complexă, care depinde în principal de cantitatea și calitatea glutenului) - capacitatea ei de a forma un aluat cu anumite proprietăți reologice.

**APLICĂM ȘTIINȚA, TEHNOLOGIA ȘI MATEMATICA** pentru a face **PÂINE**: preparați o pâine, în laboratorul de practică sau acasă, folosind 1 kg de făină neagră, cu o capacitate de hidratare de 58 %, știind că pentru 100 kg de făină neagră sunt necesari 58 l apă, 0,6 kg drojdie și 1,3 kg sare.

#### **Bibliografie:**

Ing. GH. MOLDOVEAN, Ing. N. I. NICULESCU \* N. MĂRGĂRIT – Cartea brutarului, Editura Tehnică, București, 1973

## MENTORATUL ÎN DOMENIUL EDUCAȚIONAL

**Prof. Ec. Carmen Constantin**  
**Liceul „Carol I” Bicaz, Jud. Neamț**

Profesia didactică este una dintre cele mai complexe, iar cerințele față de școală și cadrele didactice sunt tot mai variate și provocatoare. Schimbările de natură economică, socială, politică și culturală au un impact direct asupra școlii și asupra rolurilor cadrelor didactice. În zilele noastre, cadrele didactice trebuie să își asume roluri cât mai complexe și mai variate, să lucreze cu elevi cu nevoi și potențialuri de învățare diferite, într-un context socio-profesional tot mai puțin prietenos.

În acest context, sistemul educațional este în căutarea unor soluții de eficientizare și modernizare a școlii și a educației, iar una din componentele ce trebuie avute în vedere vizează calitatea resurselor umane, respectiv cadrele didactice. Profesorul contemporan nu mai este o persoană care le știe pe toate în specialitatea sa, ci o persoană care conștientizează importanța formării continue, este la curent și integrează în activitatea didactică noile tehnologii de informare și de comunicare, reflectează permanent asupra demersurilor și acțiunilor sale și promovează o învățare de calitate.

O soluție eficientă de a revitaliza meseria de profesor ar fi o profesionalizare structurată a unor cadre didactice cu experiență, pentru ca acestea să poată transmite colegilor mai puțin experimentați măiestria de a fi bun profesor, prin crearea unei rețele de mentorat, la nivel național, pe deplin funcțională și dinamică.

*Mentoratul didactic reprezintă o „activitate profesională complexă realizată de către un profesor mentor care presupune, în detaliu, acțiunea specifică de mediere pedagogică, de îndrumare a activității, de facilitare a învățării și dezvoltării profesionale, consiliere, sprijin, ghidare, oferire de experiențe profesionale benefice, integrare în (micro)comunitate”.*

În funcție de etapa de formare în care se află persoana mentorată, se pot identifica două forme de mentorat:

*1. Mentoratul de practică pedagogică:* acest tip de mentorat vizează formarea elevilor din liceele vocaționale cu profil pedagogic sau a studenților care optează pentru programul de formare psihopedagogică în vederea certificării competențelor pentru profesia didactică. Formarea inițială a viitoarelor cadre didactice din învățământul primar și preșcolar se realizează la un prim nivel în cadrul liceelor cu profil vocațional pedagogic, care desfășoară stagii de practică pedagogică cu elevii. Pregătirea inițială a absolvenților acestor licee va continua în cadrul Facultăților de Științe ale Educației, unde se vor desfășura noi stagii de practică pedagogică pentru formarea viitorilor profesori pentru învățământ preșcolar, profesori pentru învățământ primar sau profesori de pedagogie.

*2. Mentoratul pentru stagiatură (pentru inserția profesională a cadrelor didactice stagiare):* a fost prevăzut și reglementat în sistemul educațional românesc prin Legea educației din anul 2011.

În funcție de specificul organizării structurilor instituționale și a activității educaționale, C. Stan

(2020) descrie următoarele forme de mentorat:

1. *Mentoratul pentru dezvoltare profesională*: desfășurat în Casele Corpului Didactic, prin care se oferă programe de formare continuă pentru dezvoltare profesională, cu scopul dezvoltării competențelor didactice a cadrelor didactice.
2. *Mentoratul la nivelul comisiilor metodice*: se realizează prin intermediul unor întâlniri ale cadrelor didactice de la diferite nivele de învățământ și cu diferite specializări, desfășurate cu scopul: diseminării unor informații cu caracter inovativ, schimbului de idei, rezolvării unor situații problematice.
3. *Mentoratul la nivelul unității școlare*: este orientat spre acțiune, implică un grup de profesori care lucrează împreună pentru a rezolva un anumit aspect cu caracter profesional (schimbarea programei școlare, introducerea noilor manuale, specializărilor nou acreditate aplicabilitatea CDȘ-urilor și transferul lor în practică). De multe ori, specialiști din afara ariei curriculare a profesorilor respectivi, dar care au abilități sau experiențe ce pot oferi o perspectivă asupra domeniului lor de expertiză, sunt invitați să participe la activitățile planificate în cadrul programului de mentorat.
4. *Mentoratul la nivel de catedră sau arie curriculară*: include asistenți de predare, specialiști, administratori, precum și alți membri ai personalului din școală, deoarece aceștia pot oferi o perspectivă unică, ce ar putea ajuta grupul în găsirea unei soluții inedite, se bazează pe punctele forte ale mai multor indivizi implicați, pentru a ajuta profesorii în perfecționarea demersului didactic
5. *Mentoratul la nivel de clasă și activități didactice*: se realizează în cadrul unor situații de învățare din clasă, prin observarea și analiza activităților desfășurate (de profesor sau studenți, elevi aflați la activitățile de practică pedagogică), prin evaluarea rezultatelor activității, predarea în parteneriat etc.

#### **Bibliografie:**

\*\*\* *Suport de curs, Mentoratul de carieră didactică în relație cu managementul educațional la nivelul comunităților de învățare pentru programul de formare continuă PROF III - Management educațional în context mentorat*

## CALITATEA EDUCAȚIEI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL TEHNIC - O NECESITATE

Profesor Macovei Ionel Alexandru  
Colegiul Tehnic Forestier Piatra Neamț

În ultimii ani, la nivel European, au fost dezvoltate documente referitoare la asigurarea calității în educație. Parlamentul European și Consiliul UE au recomandat statelor membre să utilizeze și să dezvolte Cadrul european de referință pentru asigurarea calității, criteriile de calitate, descriptorii și indicatorii de referință. De aceea, statele membre și-au perfecționat și și-au adaptat sistemele de educație și formare profesională în baza prevederilor EQARF (*Recomandarea privind stabilirea unui cadru european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională*). În toate țările europene dezvoltarea tehnologiei a condus la creșterea cererii de forță de muncă calificată. Investițiile în educație sunt un factor important pentru UE pentru a se alinia la standardele internaționale. Investițiile financiare în infrastructură nu sunt suficiente pentru a face învățământ tehnic atractiv, accesibil și competitiv – în acest scop trebuie să fie luată în considerare calitatea în învățământul tehnic.

**Instituțiile de învățământ tehnic** au nevoie de calitate în educație pentru:

- a face față concurenței din mediul educațional, în condițiile finanțării per elev, impuse de procesul de descentralizare;
- a se bucura de prestigiu în plan local, regional, național, european;
- a obține un scor favorabil la compararea cu alte instituții de învățământ tehnic din aceeași categorie;

**Cadrele didactice** trebuie să genereze educație de calitate pentru a-și consolida recunoașterea socială și statutul profesional, pentru a se bucura de încrederea elevilor, partenerilor educaționali și a părinților.

**Elevii** au nevoie de calitate în educație pentru: a deveni competitivi, prin competențele obținute, pe piața forței de muncă; a selecta instituția de învățământ potrivită și a candida cu succes la programul de formare profesională aleasă; a se integra cu succes în procesul de formare profesională și a face față schimbării.

**Părinții** au nevoie de calitate în educație pentru: a avea încredere că instituția de învățământ aleasă determină progresul copiilor lor; a fi siguri de calitatea programelor de formare profesională oferite că este relevantă pentru viitorul copiilor lor; a nu fi nevoiți să recurgă la alte forme de pregătire suplimentară a copiilor lor.

**Partenerii educaționali** au nevoie de calitate în educație pentru: a asigura procesele tehnologice cu forță de muncă necesară și înalt calificată; a se orienta spre satisfacerea cerințelor și așteptărilor; a se implica în îmbunătățirea continuă a proceselor educaționale

### **Bibliografie/Resurse online:**

[https://mecc.gov.md/sites/default/files/anexa\\_1\\_integral.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/anexa_1_integral.pdf)

## MENTORATUL ȘI DEZVOLTAREA CARIEREI DIDACTICE ÎN SPAȚIUL EDUCAȚIONAL ROMÂNESC

*Palaghia Teodora,  
profesor la Liceul cu Program Sportiv Bacău/  
Liceul Tehnologic Anghel Saligny Bacău*

Învățământul românesc este în plin proces de reformă, atât în ceea ce privește curriculum-ul, cât și modalitățile de evaluare, strategiile didactice și resursele umane implicate iar variabila de cea mai mare importanță de care depinde implicit și succesul reformelor educaționale este corpul profesoral. Profesia didactică este una dintre cele mai complexe meserii, iar cerințele față de școală și cadrele didactice sunt și ele variate și provocatoare.

Profesorul de azi nu mai e o persoană care le știe pe toate în specialitate sa, ci o persoană care trebuie să fie conștientă că trebuie să se formeze continuu, să fie la curent și să integreze în activitatea didactică noile tehnologii de informare și de comunicare, să reflecteze permanent asupra demersurilor și acțiunilor sale și să promoveze o învățare de calitate.

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 de inserție profesională sau mentorii de stagiatură*** sunt acea categorie de cadre cu experiență în domeniul predării unei anumite specialități, care își desfășoară activitatea în unitatea școlară în care activează stagiarul sau într-o altă unitate școlară situată într-o zonă limitrofă. Aceste persoane au parcurs un program de formare pentru a exercita atribuții de mentori de stagiatură și urmăresc dezvoltarea profesională a profesorilor debutanți în vederea practicării profesiei didactice la standarde de calitate. Dar debutul profesional este un proces îndelung presărat cu numeroase, variate și complexe evenimente. Este momentul contactului cu realitatea școlară în calitate de profesor.

În esența sa, mentoratul desemnează o relație de sprijin a învățării, educării între o persoană dispusă să-și împărtășească experiența și cunoștințele (mentor) și o altă persoană cu mai puțină experiență, aflată de regulă la începutul traseului profesional, capabilă și dispusă să primească acest sprijin pentru a-și dezvolta experiența profesională (persoană mentorizată). Mentorul este un profesionist, specialist, persoană cu expertiză ridicată într-un domeniu, care ajută pe cineva, persoană sau grup, să se dezvolte prin învățare. Mentoratul este o relație bazată pe încredere între mentor și discipol, în care are loc un transfer de informații practice, cunoștințe, modele, ce favorizează transformarea identității profesionale a discipolului.

În funcție de cadrul în care se realizează mentoratul, diferențiem între:

- Mentorat formal: este realizat într-o formă organizată, structurată, pe etape, planificat și evaluat, într-un cadru instituționalizat, stabil și suportiv. Este axat pe obiectivele instituționale, relația dintre mentor și debutant fiind formală, profesională, planificată, organizată. Constituie tipul cel mai frecvent de mentorat, fiind orientat mai ales înspre inserția profesională.

- Mentorat informal: este realizat într-o formă neorganizată, fără obiective prestabilite, în care relațiile și interacțiunile se stabilesc spontan, având rezultate benefice asupra mentorului și a persoanelor mentorate. Relația informală între mentor și stagiar este construită pe interese comune și respect reciproc.

C. Stan (2020, pp. 22-24) sintetizează rolurile mentorului, dintre care menționăm:

- Disponibilitatea de a împărtăși celor mai tineri din propria experiență, prin manifestarea generativității;

- Observarea și analizarea atentă a nevoilor stagiaryului, pentru a se putea focaliza pe aspectele care necesită optimizare;

- Comunicarea eficientă cu stagiaryul, utilizând toate formele comunicării, pentru a obține cât mai multe informații;

- Facilitarea înțelegerii de către stagiary a tuturor aspectelor formale și nonformale ale instituției în care lucrează, pentru a favoriza adaptarea cât mai rapidă;

- Elaborarea unui plan de dezvoltare, cu scopuri, obiective și termene clare;

- Identificarea dificultăților stagiaryului și oferirea de răspunsuri clare, la obiect;

- Abordarea suportivă a situațiilor problematice cu care se confruntă stagiaryul, fără a fi critic sau a judeca situația sau persoana;

- Oferirea confirmării realizărilor stagiaryului, pentru a-i stimula motivația, a-i crește autoeficacitatea și încrederea în sine;

- Feedback-urile negative trebuie transmise într-o modalitate constructivă, fără a fi axate pe critică, ci pe soluții de înlocuire a demersurilor greșite cu altele eficiente;

- Dovedirea calității de bun motivator, care să activeze întregul potențial al stagiaryului;

Una dintre cele mai importante calități ale unui mentor este, probabil, empatia, capacitatea acestuia de a rezona cu discipolii săi, de a-i înțelege, de a le simți curajul, forța interioară, dorința de perfecționare, dar și îndoelile inerente care apar. Empatia merge mână în mână cu altruismul, cu dorința de a ajuta în mod dezinteresat pe cel care așteaptă îndrumare. Astfel, de comun acord, cei doi vor reuși să stabilească obiectivele și strategia generală de acțiune. O condiție esențială a profesorului mentor este o formare profesională foarte bună, care se reflectă în rezultatele obținute la clasă. Activitatea de predare-învățare a materiei prevăzute în programă e un aspect foarte important deoarece elevul trebuie să își însușească acele cunoștințe necesare promovării examenelor de evaluare națională sau de bacalaureat.

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. 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 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.

Mentorul adevărat este neapărat și un bun psiholog, deoarece orice profesie care implică relaționarea cu ceilalți 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.

Mentorul eficient dezvoltă relații pozitive, are abilități de a socializa și de a construi canale eficiente de comunicare pentru a oferi ajutor și feedback rapid. În spațiul educațional - mentorii de succes nu pot fi alții, decât cadrele didactice cu experiență - formatori, modele care pot să ofere oportunități și sfaturi pentru dezvoltarea altora, oferindu-le acestora cunoștințe și experiență spre a face față actualității și virtualităților viitorului în profesii, în viața socială, în comunitatea din care face parte și în mediul extern în care aceia își desfășoară misiunea. 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 un comportament proactiv în raport cu dezvoltarea propriei cariere, trebuie să știe să relaționeze și să coopereze cu toți ceilalți, să persevereze. 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.

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 multiplele întrebări fără răspuns și să fie capabil de a transmite aceeași încredere motivantă elevilor săi.

În activitatea didactică de astăzi, mentorul de inserție profesională este atât un model profesional, cât și spiritual pentru profesorii stagiați. Întreaga activitate a unui mentor contribuie la înnoirea, dar și la durabilitatea sistemului educativ, având ca finalitate consolidarea activității din școală prin formarea unor cadre didactice bine pregătite, care să facă față cu succes tuturor provocărilor. Procesul de mentorat este un proces complex, care se derulează în etape sau faze.

- Faza de inițiere: este stadiul în care persoanele intră în relația de mentorat. Este faza de cunoaștere reciprocă, prin intermediul interacțiunilor profesionale. Relația se caracterizează prin grijă, atenție și înțelegere a perspectivei persoanei mentorate. Este important să existe un acord reciproc în legătură cu intrarea în relația de mentorat.

- Faza de cultivare: reprezintă debutul și derularea propriu-zisă a procesului de mentorat. Stagiarul începe să învețe de la mentor, să preia modele, soluții, dar și să găsească soluții propria la problemele cu care se confruntă. Mentorul construiește bazându-se pe calitățile persoanei mentorate. Trebuie evitate judecarea, impunerea, confruntarea sau dominarea. Rolul mentorului este de a-l ajuta pe debutant să vadă opțiunile, consecințele și soluțiile.

- Faza de separare: se referă la finalizarea relației de mentorat, ca urmare a atingerii obiectivelor propuse, sau ca urmare a identificării unor disfuncționalități în relația mentor-persoană mentorizată.

- Faza de redefinire: este stadiul în care cei doi participanți la relația de mentorat conștientizează posibilitatea ca relația lor să continue, într-un mod diferit de cea de mentorat, transformându-se într-o relație de prietenie, de sprijin reciproc nu neapărat formal. Relația mentor-persoană mentorată evoluează de la un anumit grad de dependență față de mentor spre o dobândire a autonomiei și a încrederii în propriile decizii și acțiuni a persoanei mentorate.

Relația dintre mentor și stagiari este o relație perfectibilă, deoarece natura umană este atât de complexă, subiectivă și imprevizibilă. 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 stagiari și transformarea mentorului într-o instanță de verificare, monitorizare și control al stagiariului. Indiferent de schimbările ivite pe parcursul colaborării, întregul proces va aduce cu siguranță beneficii: atât profesorului stagiari, în plan personal și profesional, cât și școlii, prin schimbarea întregului climat educațional.

Mentoratul aduce beneficii atât pentru profesorii care se află la începutul carierei cât și pentru profesorii cu experiență. Profesorii mentori contribuie la îmbunătățirea activității de predare a debutanților/stagiariilor și implicit își îmbunătățesc propria competență profesională. Dezvoltarea celui mentorat depinde nu doar de talentul mentorului, ci foarte mult și de dedicația pe care o are acesta în a-și explora aspirațiile profesionale, punctele tari și slabe, de colaborarea cu mentorul asupra mijloacelor de a atinge scopurile, de angajamentul său față de programul de mentorat, de efortul pe care îl depune în implementarea strategiilor identificate. Mentorul va ajuta profesorul debutant să vadă calea pe care trebuie să o urmeze, acesta se va bucura de beneficiul pe care îl aduce posibilitatea de a învăța din experiența și greșelile mentorului.

În concluzie, procesul de mentorat devine un instrument din ce în ce mai eficient în dezvoltarea carierei, având un impact deosebit asupra instituției, 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 comunitate.



**Bibliografie:**

1. Ezechil, L. (coord.), Șerbănescu, L., Moldoveanu, M., Oproiu, G.C., Langa, C., Pachef, R., Soare, E., Stancu, I., Chircu, S. (2013), *Mentoratul de inserție profesională, Suport de curs Modulul I, elaborat în cadrul proiectului „DE LA DEBUT LA SUCCES – program național de mentorat de inserție profesională a cadrelor didactice” –POSDRU/57/1.3/S/36525*, Editura PRINTECH, București.
2. Ezechil, L. (coord.) (2009), *Ghidul mentorului*, Editura Paralela 45, Pitești
3. *Legea Educației Naționale nr.1/2011*
4. *Metodologia privind constituirea corpului profesorilor mentori, aprobată prin O.M. nr. 5485/29.11.2011* 5.Spiță D. (coordonator)- *Manualul Mentorului-suport teoretic și exemple de bune practice*, Fundația Euroed, Iași, 2020,
5. Stan, C (2020), *"Mentorat și coaching în educație"*, Editura Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca

## **METODE DE DEZVOLTARE PROFESIONALĂ: MENTORAT SI COACHING**

*Palaghia Teodora,  
profesor la Liceul cu Program Sportiv Bacău/  
Liceul Tehnologic Anghel Saligny Bacău*

În epoca modernă, conceptele de mentorat și coaching sunt utilizate frecvent, atât în domeniul educațional cât și în celelalte domenii ale vieții. Mentorul este o persoană înțeleaptă, cu multă experiență și expertiză care ajută un novice să devină un profesionist de succes. Prin coaching și mentorat se realizează dezvoltarea profesională și personală a debutanților într-un domeniu de activitate și se optimizează performanța.

Coaching-ul și mentoratul reprezintă metode de dezvoltare a resurselor umane, având scopul comun de a îmbunătăți performanța unei persoane. Coaching-ul este o formă de dezvoltare, în care o persoană denumită deseori antrenor ajută un cursant sau un client pentru atingerea unui obiectiv personal sau profesional specific. Ocazional, coaching-ul poate însemna o relație informală între două persoane, dintre care unul are mai multă experiență și expertiză decât celălalt și oferă sfaturi și îndrumări. Coaching se axează pe atingerea unor obiective specifice, de obicei într-un interval de timp relativ scurt. Un mentor este de obicei o persoană cu mai multă experiență care împărtășește experiența și cunoștințele sale unei persoane cu experiență mică sau fără experiență. De-a lungul timpului, mentorul a fost acea persoană care ajută debutanții în dezvoltarea carierei și consiliere. Mentoratul implică sfaturi, sugestii și predare și se poate realiza formal sau informal. În mediul academic, mentor este adesea folosit ca un sinonim pentru consilier sau tutore. În ambele situații (coaching și mentorat), în cadrul unei organizații, scopul este acela de integrare a unei persoane pe un post și de eficientizare a activității acesteia. Astfel, în managementul resurselor umane, cele două noțiuni sunt folosite adesea în sensul de metode de dezvoltare a personalului.

DEX (2020) definește mentorul astfel: „Conducător spiritual, povățuitor, îndrumător; preceptor, educator.” Coachingul este o profesie nouă, la modă și în dezvoltare continuă. Dicționarul Oxford definește coach astfel: „Un instructor sau antrenor în sport”. Mentoratul ar putea fi confundat cu coachingul, deoarece ambele creează un cadru potrivit pentru dezvoltare profesională și implică ascultarea empatică. Una dintre diferențele dintre coaching și mentorat se referă la desfășurarea în timp, coachingul fiind un proces care se desfășoară pe perioade mai scurte decât mentoratul. Altă diferență este aceea că mentorul este o persoană cu experiență în domeniul în care se pregătește debutantul iar coach-ul nu are nevoie să aibă experiență în acel domeniu de activitate. În sens larg, în ciuda diferențelor, cele două au un punct comun: atât coachingul, cât și mentoratul pun accent pe performanță și acordă asistență ucenicului, astfel încât acesta să își valorifice potențialul. Coachingul este un concept dezvoltat în ultimele decenii, în special în domeniul managementului de afaceri și realizează eliberarea potențialului unei persoane pentru ca aceasta să își maximizeze performanța.

În literatura de specialitate din diferite țări, există numeroase interpretări ale procesului de mentorat. În educație, mentoratul este un proces complex care implică orientarea și sprijinirea unui profesor debutant sau student care își dorește să devină profesor. Un profesor mentor coordonează și îndrumă un alt profesor fără experiență în rezolvarea problemelor de predare-învățare-evaluare, oferă sprijin profesional și ghidează formarea noului profesor prin reflecție, colaborare și evaluare.

La noi în țară, conform prevederilor art. 248 alin. (2) din Legea Educației Naționale 1/2011, Corpul Profesorilor Mentori se constituie la nivelul inspectoratelor școlare și cuprinde profesorii care dețin această funcție didactică și coordonează efectuarea stagiului practic pentru inserția profesională a profesorilor/cadrelor didactice stagieri/stagiare. Dobândirea funcției didactice de profesor mentor se realizează prin promovarea unui concurs specific organizat de către inspectoratele școlare județene și este reglementată de Metodologia privind constituirea corpului profesorilor mentori pentru coordonarea efectuării stagiului practic în vederea ocupării unei funcții didactice din 29.09.2011, în vigoare de la 20.10.2011. Studenții care doresc să urmeze o carieră didactică după absolvirea studiilor universitare sunt condiționați de parcurgerea modului psihopedagogic. Înscrierea la examenul de definitivat în învățământ nu se poate realiza decât cu condiția parcurgerii modului psihopedagogic. În cadrul acestui modul de pregătire psihopedagogică, sub coordonarea unui profesor din cadrul facultății și a unui profesor mentor din învățământul preuniversitar, studenții trebuie să efectueze practică pedagogică. Astfel, deocamdată, în țara noastră, profesorul mentor îndrumă practica pedagogică a studenților care aleg modulul de pregătire psihopedagogică.

În alte state, profesorii debutanți sunt consiliați și îndrumați pentru dezvoltarea lor profesională de profesori mentori. Graham Donaldson (2010) afirmă următoarele: „Mentoratul este esențial pentru dezvoltarea profesională în toate etapele din cariera unui profesor și toți profesorii ar trebui să se vadă pe ei însuși ca mentori nu doar de către studenți și cadrele didactice recent calificate. Abilitățile necesare ar trebui să fie dezvoltate și actualizate, prin formarea inițială a profesorilor, inducție și formare continuă. Aceste abilități în mentorat sunt folosite pentru a sprijini dezvoltarea colegilor, precum și pentru a ajuta profesorii să ofere tuturor tinerilor un suport personal de înaltă calitate, ca parte a curriculumului pentru excelență.”

Centrul Norvegian pentru TIC în Educație a creat un serviciu gratuit – The Teacher Mentor ([larermentor.no/index.php/en/mer-om-laerermentor-en](http://larermentor.no/index.php/en/mer-om-laerermentor-en)) – ca o resursă pentru reflecții în a evalua propria competență digitală. Pe acest site (The Teacher Mentor), sunt propuse patru domenii diferite: TIC și Pedagogie, Producția digitală, Comunicarea digitală și Aprecieri digitale. În urma completării răspunsurilor se generează un raport pentru fiecare din cele patru domenii. După completarea fiecărei secțiuni, se pot vizualiza rezultatele pe un grafic. Feedback-ul este furnizat sub formă de acțiuni propuse. Atunci când este finalizat tot chestionarul se generează un raport principal pe baza tuturor măsurilor propuse cu recomandări specifice în ceea ce privește continuarea activităților privind planificarea și utilizarea TIC în scop pedagogic.

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 participarea la program. Mentorul ideal este o persoană cu următoarele caracteristici:

**a)** competență și experiență profesională (privit de elevi și colegi ca un profesor remarcabil, bine pregătit profesional, bun manager al clasei, se simte confortabil în funcția de profesor, este conectat cu profesori din alte școli și alte țări, cunoaște politicile și procedurile din domeniul educației, colaborează bine cu elevii, părinții și colegii, are disponibilitate și deschidere pentru învățarea de-a lungul întregii vieți);

**b)** atitudinea și caracterul (model pentru alte cadre didactice, dedicat profesiei didactice, disponibilitate pentru a face schimb de informații și de idei cu colegii, flexibil, deschis la minte, umor, optimism și gândire pozitivă);

**c)** abilități de comunicare de ordin superior (este capabil să elaboreze strategii eficiente de instruire și evaluare, să comunice eficient prin conversație euristică, vorbire clară și eficientă, să ofere feedback prin în mod pozitiv și productiv, să ofere încurajare emoțională și morală, să utilizeze e-mail și alte mijloace moderne de comunicare modernă în mod eficient, să dovedească entuziasm, pasiune pentru predare, discreție și confidențialitate);

**d)** abilități interpersonale (este capabil să dovedească empatie, modestie, să fie ușor abordabil, să comunice ușor cu cei din jur, să mențină o relație profesională de încredere, să manifeste atenție față de problemele politice, de discriminare, multiculturalitate și diversitate, să inspire o atmosferă de calm și siguranță);

**e)** abilități de planificare și cercetare (este capabil să identifice și să definească nevoile și resursele, să colecteze informații, să elaboreze și să implementeze proiecte, să dezvolte strategii).

**f)** abilități digitale pentru integrarea mijloacelor moderne de predare în procesul instructiv-educativ.

Mentorul eficient dezvoltă relații pozitive, are abilități de a socializa și de a construi canale eficiente de comunicare pentru a oferi ajutor și feedback rapid.

Mentoratul aduce beneficii atât pentru profesori începători cât și pentru profesorii cu experiență.

Profesorii mentori contribuie la îmbunătățirea activității de predare a debutanților/ stagiariilor și implicit își îmbunătățesc propria competență profesională. Prin stagii de practică, profesorii debutanți intră în contact și se confruntă cu situații reale de interacțiune cu clasa de elevi. Ajutorul profesorului mentor este esențial pentru debutanți deoarece experiențele pozitive pot afecta decizia acestora de a intra în sistemul de educație ca profesori definitivi. Suportul emoțional și feedback-ul pozitiv oferit de mentor contribuie la îmbunătățirea practicilor predare și la stimularea dorinței de a deveni un bun profesor.

Dintre avantajele activității de mentorat pentru profesorul mentor pot fi enumerate:

- o învățare continuă prin schimbul de informații, tehnici de predare și planuri de lecție și oferirea de feedback;
- practica reflexivă ca o oportunitate de aprofundare și reînnoire a actului de predare-învățare-evaluare prin reflecții proprii asupra activității sale;

- abilitare a profesorilor cu experiență și implicit creșterea „stimei de sine” și a satisfacției profesionale.

Mentorii au nevoie de instruire pentru ca programele de mentorat să fie eficiente. Studiile efectuate de Diane Kyle, Gayle Moore, și Judy Sanders (1999) arată că potențialii mentori trebuie să participe la dezvoltarea profesională pentru a afla mai multe despre procesul de mentorat și ceea ce se așteaptă de la ei înainte de a-și asuma sarcinile lor și au nevoie de sprijin și oportunitatea de a discuta idei, probleme și soluții cu alți profesori mentori.

**Bibliografie:**

1. Jane Renton, *Coaching and Mentoring: What They Are and How to Make the Most of Them*, New York: Bloomberg Press, 2009.
2. Viitorul predării în Scoția, Graham Donaldson, Guvernul scoțian, pag 98, 2010.  
D. Kyle, G. Moore, & J. Sanders, The role of the mentor teacher: Insights, challenges, and implications, *Peabody Journal of Education*, 74(3–4), 109–122, 1999.

## MENTORAT ȘI CALITATE PREMISA PERFORMANȚEI ÎN EDUCAȚIE

**Profesor Ursachie Florina Elena,  
Școala Gimnazială Nr. 8, G.P.P Nr.8**

Termenul de mentor este folosit încă din antichitate în opera lui Homer, „Odiseea”. În povestea lui, Odysseus, Regele Ithacăim pornește într-o călătorie și aventură timp de zece ani, lăsând în urma soția și pe fiul lui, Telemachus.

Odysseus îl instruește pe servitorul său loial și devotat, Mentor, să vegheze asupra casei regale și să păstreze un ochi vigilent asupra lui Telemachus. Mentor este de acord și acționează în consecință, devenind un tată, profesor, model, ghid și prieten al lui Telemachus.

Atena, zeița înțelepciunii, ia uneori forma de Mentor și oferă încurajare și sprijin pentru Telemachus. Din această poveste, cuvântul "mentor" a ajuns să însemne un "tată" sau, poate, o "figură maternă" (după înțelepciunea și sfaturile Atenei) pentru cei mai tineri.

Conceptul de mentorat este folosit în România de puțin timp. Se consideră că acest concept a fost importat inutil din alte culturi, iar folosirea aceluia de coordonator sau îndrumător de practică existente deja în limbajul educațional ar fi fost suficientă.

Experiența directă din mediile profesionale cât și cercetarea educațională au pus în evidență faptul că a fi mentor este o sarcină dificilă, iar îndeplinirea rolurilor aferente nu se mai poate lăsa pe seama intuiției sau a tatonărilor.

Formarea pentru a fi mentor devine o necesitate asociată cu îndeplinirea unor sarcini și atribuții specifice și specializate. 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, mentoratul este și o relație dinamică între o persoană care dorește să învețe și alta care este dispusă să o ajute și să o ghideze.

“Mentoratul este termenul general folosit pentru a descrie relațiile dintre un individ mai neexperimentat, numit discipol sau protejat de către un alt individ, mai experimentat, numit mentor. În mod tradițional, mentoratul este văzut ca o relație diadică, față-în-față, pe termen lung dintre un supervisor adult și un învățăcel pentru a-l întări celui din urmă dezvoltarea profesională, academică sau personală.”

Profesia didactică este una dintre cele mai complexe profesii, cerințele față de școală și dascăli sunt diverse și provocatoare. Cadrele didactice sunt nevoite în permanență să-și asume roluri din ce în ce mai complexe și mai diverse. Profesia didactică acum, mai mult ca oricând trebuie să se caracterizeze prin flexibilitate, receptivitate moderată la nou, dinamism, reflecție, critică.

Profesorul de astăzi nu mai este persoana care le știe pe toate în specialitatea sa, ci este o persoană care trebuie să conștientizeze că trebuie să se formeze continuu, să cunoască și să utilizeze în activitatea didactică noile tehnologii de informare și comunicare, să reflecteze permanent asupra demersurilor și acțiunilor sale, să promoveze o învățare de calitate.

Schimbările la care a fost supus învățământul preuniversitar românesc pe parcursul ultimilor treizeci de ani, procesul continuu de descentralizare, de actualizare al metodelor de predare și evaluare, noile specializări apărute și acreditate, curriculumul la decizia școlii, mobilitatea crescută a cadrelor didactice au indus o stare de disoluție la nivelul coeziunii colectivelor de cadre didactice, o pierdere a identității instituționale chiar și în cazul unităților școlare cu tradiție.

Existența, la nivel național, a legislației care introduce mentoratul de inserție, precum și a eforturilor Ministerului Educației Naționale de a demara acest tip de activitate se cer susținute și de eforturile conjugate ale unităților școlare de a prelua constructiv ideile și metodele de lucru, spre beneficiul întregii organizații, cu impact benefic asupra coeziunii colectivului de cadre didactice, al calității demersului didactic, al elevilor, al comunității.

Profesorii - mentori din școli sunt stabiliți de conducerile acestora, cu avizul inspectoratului școlar. Rolul lor în profesionalizarea viitoarelor cadre didactice este extrem de important. Profesorul – mentor de practică pedagogică este profesorul de specialitate din școala generală sau din liceu care conduce și coordonează practica pedagogică a studenților/cursanților și asigură condițiile optime pentru ca aceștia să-și exerseze capacitățile de proiectare, realizare și evaluare a demersului didactic.

Profesorul mentor de practică pedagogică deține o serie de funcții, roluri și atribuții specifice. Principalele funcții pe care le are de îndeplinit profesorul mentor pe durata desfășurării stagiului de practică pedagogică sunt:

- asistă procesul de planificare a lecțiilor/parcursurilor educaționale, determinând o mai bună înțelegere a elementelor de teorie pedagogică;
- acordă asistență și sprijin direct studenților în realizarea activităților,
- asistă procesul de planificare a lecțiilor/parcursurilor educaționale,
- asistă procesul de planificare a lecțiilor/parcursurilor educaționale (determinând o mai bună înțelegere a elementelor de teorie pedagogică;
- acordă asistență și sprijin direct studenților în realizarea activităților,
- monitorizează desfășurarea activităților de predare
- asistă procesul de analiză și reflecție atât din timpul desfășurării stagiului,
- acordă sprijin și asistență direct studenților în realizarea activităților de predare
- monitorizează desfășurarea activităților de predare,
- asistă procesul de analiză și reflecție atât în timpul desfășurării stagiului de practică pedagogică, cât și după finalizarea acestuia;
- ajută la conștientizarea procesului de achiziționare de competențe esențiale pentru profesia didactică.

Un cadrul didactic-mentor trebuie să demonstreze competențe care ar asigura calitatea activității de mentorat. Cele mai importante sunt competențele de comunicare. Cadrul didactic-mentor trebuie să folosească metode, mijloace de comunicare adecvate situațiilor, să recepteze, asimileze și să comunice informațiile în funcție de obiectivele comunicării, să formuleze întrebări pertinente.

Competențele de planificare și organizare a activității de mentorat rezidă în:

- identificarea elementelor necesare planificării practicii pedagogice, de stagiatură și cele de dezvoltare profesională la locul de muncă;
- contribuția la alcătuirea orarului de activitate pentru activitățile de mentorat de inserție și de dezvoltare profesională ;
- informarea persoanelor implicate în activitatea de mentorat despre programele de practică pedagogică, de inserție profesională sau dezvoltare profesională. Competențele de consiliere a cadrului didactic-mentor constau în:
  - informarea persoanelor consiliate despre beneficiile și limitele procesului de consiliere;
  - desfășurarea ședințelor într-un mediu fizic securizat și de încredere reciprocă;
  - promovarea în relațiile cu cel mentorat principiile autoresponsabilizării și autodezvoltării;
  - asumarea responsabilității pentru consecințele procesului de consiliere;
  - aplicarea metodelor și tehnicilor de cercetare, de consiliere în carieră;
  - ajută la conștientizarea procesului de achiziționare de competențe esențiale.

Un cadrul didactic-mentor trebuie să demonstreze competențe care ar asigura calitatea activității de mentorat. Cele mai importante sunt competențele de comunicare. Cadrul didactic-mentor trebuie să folosească metode, mijloace de comunicare adecvate situațiilor, să recepteze, asimileze și să comunice informațiile în funcție de obiectivele comunicării, să formuleze întrebări pertinente.

Competențele de planificare și organizare a activității de mentorat rezidă în:

- identificarea elementelor necesare planificării practicii pedagogice, de stagiatură și cele de dezvoltare profesională la locul de muncă;
- contribuția la alcătuirea orarului de activitate pentru activitățile de mentorat de inserție și de dezvoltare profesională ;
- informarea persoanelor implicate în activitatea de mentorat despre programele de practică pedagogică, de inserție profesională sau dezvoltare profesională.

Competențele de consiliere a cadrului didactic-mentor constau în:

- informarea persoanelor consiliate despre beneficiile și limitele procesului de consiliere;
- desfășurarea ședințelor într-un mediu fizic securizat și de încredere reciprocă;
- promovarea în relațiile cu cel mentorat principiile autoresponsabilizării și autodezvoltării;
- asumarea responsabilității pentru consecințele procesului de consiliere;
- aplicarea metodelor și tehnicilor de cercetare, de consiliere în carieră;

Cadrele didactice-mentor trebuie să demonstreze competențe de evaluare a activității cadrelor didactice mentoratate în baza unor standarde profesionale minime pe care le cunosc de la începutul activității de mentorat. Astfel, evaluarea trebuie să fie constructivă, să reliefeze aspectele pozitive orientată spre înlăturarea neajunsurilor .

Mentoratul la nivel de instituție de învățământ este orientat spre acțiune și implică un grup de profesori. Pentru a realiza obiectivele sale mentoratul poate cuprinde o serie de etape concretizate prin proiectarea programului de mentorat, care are următorii pași: stabilirea persoanei care v-a organiza și



monitoriza procesul de mentorat, selectarea mentorilor, selecția angajaților, realizarea unor programe de instruire a mentorilor și concretizarea perechilor mentor-protejați. Un program de mentorat oferă un cadru structurat, în care se derulează o varietate de experiențe de învățare, 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:**

1. Andrițchi V., Balan T. Abordări teoretice ale mentoratului din perspectiva dezvoltării profesionale. În: *Univers Pedagogic*, nr. 4(48), 2015. p. 62-67
2. Bagdasar N., Bogdan V. *Antologie filosofică*. Chișinău: Editura Uniunii Scriitorilor, 1996. 655 p.
3. Balan T., Andrițchi V. Repere psihologice ale activității de mentorat în contextual dezvoltării profesionale. În: *Psihologie* nr. 3-4, 2015. p.26-35
4. Balan T. Evoluția istorică a mentoratului în educație. În: *Studia universitatis moldaviae* , nr.9(89), 2015 p.66-70.
5. Chișiu C. *Mentorat și dezvoltare vocațională*. Note de curs. Sibiu: Editura Universității „L.Blaga”, 2011. 106 p.
6. Cucoș C. *Istoria pedagogiei: Idei și doctrine pedagogice fundamentale*. Iași: Polirom, 2001. 288 p.

## IMPORTANȚA MENTORATULUI ÎN ȘCOALA ROMÂNEASCĂ

**Profesor Cehan Gabriela**  
**Liceul „Carol I” Bicz**

Mentoratul a apărut ca răspuns la nevoile societății democratice într-o economie de piață în continuă schimbare în care tinerii angajați trebuie să învețe din mers pe lângă colegii lor mai în vârstă cu experiență meseria pe care și-au ales. Orice meserie ți-ai alege important este să o faci cu seriozitate, să vrei să înveți, să te lași învățat de alte persoane și să dorești să fii mai bun în fiecare zi, să te autodepășești iar atunci când greșești să recunoști și să încerci să nu mai repeți aceeași greșeală.

Învățământul românesc a trecut prin mai multe reforme și de multă vreme cadrele didactice cu experiență au luat sub aripa lor pe colegii mai tineri, a le călăuzi atent pașii în meseria aleasă de educator, împărtășindu-le din experiența lor pentru ca aceștia să găsească satisfacție în actul educațional cu dorința de a forma generații și de a-și aduce aportul la dezvoltarea societății.

Tinerii din ziua de astăzi care își aleg cariera didactică sunt caracterizați ca fiind fără prea multă răbdare, datorită posibilităților pe care le au de a câștiga mult mai bine în alte domenii de activitate sau plecării în străinătate. Tocmai de aceea se impune ca de la intrarea lor în sistemul de învățământ să aibă un mentor alături care să îi consilieze, să le fie aproape, să îi sfătuiască, să îi ajute ori de câte ori au nevoie. Profesorul -mentor devine astfel un sprijin pentru profesorul-debutant o continuă sursă de inspirație, iar scopul principal acestuia este de a stimula creșterea personală și profesională, dezvoltarea abilităților, cunoștințelor și înțelegerii activității didactice

Provocările școlii românești sunt multiple, profesorii sunt nevoiți să își asume roluri din ce în ce mai complexe, să lucreze în cadrul aceluiași colectiv cu elevii cu nevoi de învățare diferite, cu potențial diferit, cu nivele culturale diferite și într-un context socio-profesional din ce în ce mai puțin prietenos. Un mentor trebuie să fie un model profesional prin cunoștințele științifice și de specialitate, este un model comportamental prin ținută, atitudine, conduită, punctualitate, respect pentru valori, modalitate de a se exprima, având exigențe realiste și bine fondate. Bineînțeles că are și o serie de responsabilități printre care amintim: stabilirea unui plan de acțiune împreună cu debutantul, oferă exemple de bune practici în activitățile școlare și extrașcolare, facilitarea accesului la resursele de care dispune școala respectivă, observă activitatea și oferă feedback constructiv, colegului mai tânăr.

Mentoratul poate fi văzut ca un proces ce este caracterizat ca fiind:

- reciproc – prin care mentorul și debutantul muncesc împreună pentru a forma relații de ajutor reciproc prin care unul devine profesor iar celălalt discipol;
- dinamic – mentoratul schimbă contextul, iar contextul modelează relația;
- reflexiv – mentorul este cel care facilitează reflecția din partea profesorului începător pentru a sprijini dezvoltarea identității acestuia pentru a-și dezvolta propria filosofie de a preda și eficacitate ca profesor.

Pe parcursul mentoratului este indicat să se utilizeze unele tehnici de instruire, coaching și consiliere. Dacă instruirea este un proces de predare prin care formatorul de axează pe dezvoltarea de aptitudini, cunoștințe și atitudini necesare pentru finalizarea unei activități, coaching-ul este un proces de deblocare a potențialului unui individ de a maximiza performanța acestuia de a-l învăța să învețe mai mult decât să îl învețe. Mentorul acordă consiliere doar atunci când i se cere ajutorul de către colegul mai tânăr în situații stresante sau dificile.

Există mai multe tipuri de mentorat, dintre care amintim: formal, informal, tradițional, îndrumare de grup, între colegi de la egal la egal, e-mentoratul, etc.

E-mentoratul este o metodă relativ nouă și se bazează pe comunicarea mediată de calculator prin utilizarea noilor tehnologii email, whatsapp, diferite platforme on-line și poate să înlocuiască cu succes abordările formale și informale de mentorat având ca avantaje eliminarea distanțelor geografice, flexibilitatea programului, reducerea costurilor de a fi față în față în școală putând să se realizeze și în timpul liber de acasă.

Avantajele pe care le poate avea un debutant având un profesor ca mentor amintim:

- acces la experiența, cunoașterea și suportul profesorului;
- schimb de materiale și experiențe;
- metode și distribuire a conținutului didactic pe module și pe parcursul anului școlar;
- criteriile de evaluare a performanțelor elevilor și sistemul de notare;
- dezvoltare profesională, socială și personală;
- pregătește succesul în cariera didactică, dezvoltarea încrederii și stimei de sine.

Totodată și profesorul mentor are o serie de avantaje prin activitatea de mentorat cum ar fi:

- înnoirea și sporirea învățării, a performanțelor în predare;
- dezvoltarea unor deprinderi de reflecție;
- recunoaștere profesională și socială, etc.

Pentru realizarea unui proces de mentorat de succes ar trebui să fie respectate patru etape distincte: pregătirea, negocierea, desfășurarea și încheierea.

Etapa I - pregătirea constă din evaluarea de către profesorul care o să aibă activitate de mentorat a propriilor abilități, își identifică domeniile pentru învățare și dezvoltare.

Etapa a II-a – negocierea stabilesc împreună reguli de bază și creează o înțelegere comună cu privire la obiectivele învățării, definesc conținutul și procesul relației, așteptări, nevoi, când și cum să se întâlnească, responsabilități iar în final semnează un Acord de Mentorat.

Etapa a III-a - desfășurarea propriu-zisă a activității prin comunicare mentorul stabilind un climat de învățare deschis, oferă feedback în timp util, sincer, constructiv pentru al încuraja pe discipol, monitorizează împreună progresele în învățare pentru a se asigura că obiectivele sunt atinse.

Etapa a IV-a – evaluarea dacă obiectivele învățării au fost atinse, sărbătorirea progreselor și stabilirea de comun acord dacă este necesară oprirea sau continuarea activității de mentorat.

Mentoratul înseamnă o relație între două persoane bine pregătite, primul fiind profesorul mai în vârstă și cu experiență în domeniul didactic și cel de-al doilea profesorul debutant care vine de pe băncile

facultății și depinde foarte mult de structura de personalitate a celor doi de aceea pe tot parcursul activității pentru dezvoltarea competențelor relaționale ar putea fi sprijiniți de alți colegi sau prin cursuri de perfecționare. Satisfacția mentorului este atunci când discipolul îi calcă pe urme, îl depășește, rămâne în sistem acest sistem de învățământ, are rezultate la clasă și urmează cu succes o carieră în domeniul didactic.

**Bibliografie/Resurse online:**

1. <https://www.didactic.ro/materiale-didactice/rolul-si-importanta-activitatii-de-mentorat>
2. <https://revistaprofesorului.ro/profesorul-mentor-rolul-si-importanta-activitatii-de-mentorat-criterii-de-selectie-pentru-profesorii-mentori/>
3. [https://www.academia.edu/42154901/MENTOR\\_Mentorat\\_%C3%AEntre\\_profesori\\_%C3%AEn\\_%C3%AEEnv%C4%83%C8%9B%C4%83m%C3%A2ntul\\_secundar\\_%C8%99i\\_liceal\\_Metoda\\_modelul\\_de\\_mentorat\\_%C3%AEntre\\_profesori\\_%C3%AEn\\_%C3%AEEnv%C4%83%C8%9B%C4%83m%C3%A2ntul\\_secundar\\_%C8%99i\\_liceal\\_Manual](https://www.academia.edu/42154901/MENTOR_Mentorat_%C3%AEntre_profesori_%C3%AEn_%C3%AEEnv%C4%83%C8%9B%C4%83m%C3%A2ntul_secundar_%C8%99i_liceal_Metoda_modelul_de_mentorat_%C3%AEntre_profesori_%C3%AEn_%C3%AEEnv%C4%83%C8%9B%C4%83m%C3%A2ntul_secundar_%C8%99i_liceal_Manual)

## PORTRETUL UNUI CADRU DIDACTIC MODEL

**Prof. Voinia Elena**  
**Școala Gimnazială, Comuna Timișești**

Portretul unui profesionist, al unui cadrului didactic din școala mea.

Competența profesională reprezintă capacitatea de a aplica, transfera și combina cunoștințe, deprinderi și atitudini în situații și medii de muncă diverse, pentru a realiza activitățile cerute la locul de muncă, la nivelul calitativ specificat în standard. Competența profesională este îmbinarea și utilizarea armonioasă a cunoștințelor, deprinderilor și atitudinilor în vederea obținerii rezultatelor așteptate la locul de muncă; competența - un potențial; acesta trebuie probată/ demonstrată în situații concrete (specifice unui domeniu de activitate profesională). Competența se exprimă în performanțe; performanța exprimă nivelul la care competența a fost dezvoltată conform unor standarde de performanță. Competența reprezintă un mega-rezultat; o judecată de valoare în legătură cu toate elementele competenței, toate achizițiile mobilizate, precum și sinergia acestora. Pregătirea colegului meu de catedră însumează toate competențele din accepțiunea noțiunii de dezvoltare profesională. Acestea sunt dobândite în următoarele contexte: formarea prin grade didactice, prin cursuri de formare continuă, simpozioane și conferințe, participări la cercuri pedagogice și activități metodice de la nivelul școlii. Aria de îmbunătățire se referă la gestionarea fenomenelor de violență în școli și la domeniul TIC – perfecționarea utilizării platformelor educaționale.

Descrierea competențelor dobândite prin dezvoltare profesională:

Prin sistemul de dezvoltare profesională se urmărește dezvoltarea următorului sistem de competențe. Conform art. 98/OM nr. 5561/2011, sistemul de competențe cuprinde:

Competențe pedagogice - exprimate în proiectarea, conducerea, evaluarea procesului de instruire, în cunoașterea, consilierea și asistarea dezvoltării personalității elevilor. Folosirea cunoștințelor din documentele de curriculum și din alte surse în conceperea experiențelor de învățare.

Competențe sociale - exprimate în interacțiuni cu elevii și cu comunitatea școlară: stabilirea de parteneriate cu membrii comunității școlare extinse; motivarea activităților de echipă; cunoașterea elevilor.

Competențe referitoare la managementul clasei obiectivate în organizarea și conducerea clasei și a organizației școlare.

Competențe profesional-științifice.

Competențe info-documentare: autonomie în căutarea, selectarea, prelucrarea și comunicarea informațiilor.

Competențe de management al carierei și al dezvoltării personale: analizarea autoreflexivă a nivelului propriei pregătiri profesionale în raport cu exigențele formulate pentru cariera didactică.

Funcția managerială reprezintă o clasă de activități specifice unui subsistem organizațional, destinată satisfacerii unei cerințe (necesități) funcționale a întregului sistem.

Psihologul Marc Brackett afirma că: „Cele mai importante trei aspecte ale învățării: atenția, concentrarea și memoria sunt controlate de emoțiile noastre, nu de cogniție”. Pornind de la această

ideea, indiferent că vorbim despre învățarea la adulți sau de învățarea la copii, trebuie să luăm în calcul emoțiile pe care le generăm cu conținuturile pe care le predăm și, în primul rând prin prezența noastră. Este foarte important în procesul de învățare să venim cu o emoție pozitivă, constructivă față de conținuturile pe care le predăm și față de cei din fața noastră. Reeve (2006) explică noțiunea de implicare. Implicarea include un comportament caracterizat de concentrarea pe sarcină, dar ea pune accent pe rolul pe care îl au emoțiile, procesele cognitive, vocea formabililor. Când implicarea este caracterizată de un comportament profund concentrat pe sarcină, de emoții pozitive, de procese cognitive angajate, de o voce personală, ea funcționează ca motorul care pune în mișcare învățarea și dezvoltarea.

În relația de mentorat, cel care urmează să fie mentorat are nevoie de o prezență care să-l sprijine în demersul său de formare profesională și personală. În actul educațional, un rol foarte important revine relației interumane, calității acesteia, care își pune amprenta asupra modului în care se vor raporta cei implicați la activitățile pe care trebuie să le facă. Acest aspect este foarte important atât pentru relația de mentorat cât și pentru relația profesor – formabil.

Comunitatea de învățare - reprezintă un grup de elevi și cel puțin un cadru didactic sau un grup de stagii și cel puțin un mentor care, pe parcursul unei perioade de timp, se împărtășesc o viziune și o voință comune, urmăresc dobândirea unor competențe, asimilarea unor cunoștințe, formarea unor deprinderi, acceptarea unor valori. Spre deosebire de alte tipuri de comunități care iau naștere, de obicei, prin autoorganizare, comunitatea de învățare, este creată în mod intenționat de către profesor.

Comunitățile de învățare sunt create, de regulă, de instituțiile de învățământ în scopul formării, mai ales pe baza colaborării.

Pornind de la aspectele menționate, consider că principala măsură de eficientizare din perspectiva stimulării unei comunități a învățării este colaborarea. Literatura de specialitate arată că în accepțiunea termenului de colaborare se disting patru niveluri de interacțiune și dependență între membrii echipei:

- Conștientizare: publicarea (pentru toată organizația) depozitului de cunoaștere și cartografierea competențelor/expertizei personalului din toate subgrupurile; publicarea resurselor, activităților, produselor și programelor din toate subgrupurile.
- Coordonare: coordonarea activităților, a produselor programate pentru analiză; coordonarea sarcinilor în funcție de obiectivele comune; coordonarea analizelor în acord cu țintele stabilite.
- Schimburi active: schimb de lecții învățate, analize în curs de derulare, produse intermediare în baze de date comune, coroborarea produselor intermediare și finale în cadrul bazelor de date.

#### **Bibliografie:**

*Support de curs, „PROF III”.*

## **MENTORATUL DIDACTIC- O SOLUȚIE PENTRU UN ÎNVĂȚĂMÂNT DE CALITATE**

**Profesor pentru învățământ primar,  
Ciubotă Nicoleta- Liceul „M. Sadoveanu” Borca**

„Progresul este imposibil fără schimbare, iar cei care nu pot să-și schimbe părerile, nu pot nici să schimbe lumea, nici să se schimbe pe ei înșiși”. George Bernard Shaw

### **ARGUMENT**

Liceul „Mihail Sadoveanu” are un colectiv de cadre didactice calificate (majoritatea având definitivatul, gradul didactic I și II). Pentru a valorifica acest potențial de formare pentru succes, trebuie să menținem deschiderea către modernizarea și eficacitatea procesului didactic prin motivare pe termen lung și participarea la diferite forme de perfecționare. Calitatea activităților educaționale depinde în mare măsură de profesionalismul personalului didactic și al personalului didactic.

Formarea continuă înseamnă a oferi personalului didactic posibilitatea de a dobândi noi cunoștințe de specialitate, metodologice și pedagogice și de a dobândi noile abilități și atitudini necesare pentru dezvoltarea unei noi viziuni a educației cu accent pe cele 4C - comunicare, colaborare, creativitate, gândire critică. Unul dintre instrumentele care pot aduce o contribuție decisivă la formarea spiritului de echipă și la îmbunătățirea continuă a calității acțiunii educaționale propuse în procesul de educație pedagogică într-o unitate școlară este practica implementării unui program de mentorat la nivel de bază.

Menținerea culturii organizaționale care distinge o școală, oferindu-i un caracter și o personalitate unică în spațiul educațional ar trebui să fie o prioritate de top pentru orice manager de succes. Experiența ne arată că orice profesor nou dintr-o unitate școlară are nevoie de sprijin și sprijin în primul an de funcționare pentru a se integra în comunitate, a fi cunoscut și recunoscut de către elevi și familii.

Profesori începători, elevi sau profesori cu experiență, toată lumea trebuie să cunoască regulile interne de funcționare ale unității școlare în care lucrează, procedurile specifice școlii, obiectivele strategice ale școlii, valorile educaționale și etice pe care școala susține, deci... are nevoie de un mentor.

Un program eficient de mentorat este clar definit și structurat. Ar trebui să fie orientat spre obiective și să definească clar obiectivele care trebuie atinse prin procesul de mentorat. Implementarea programului constă în trei etape: lansarea, implementarea și evaluarea programului. Acest proces este ciclic și ar trebui să înceapă și să se termine pe măsură ce fiecare grup de noi profesori/începători se alătură programului de mentorat.

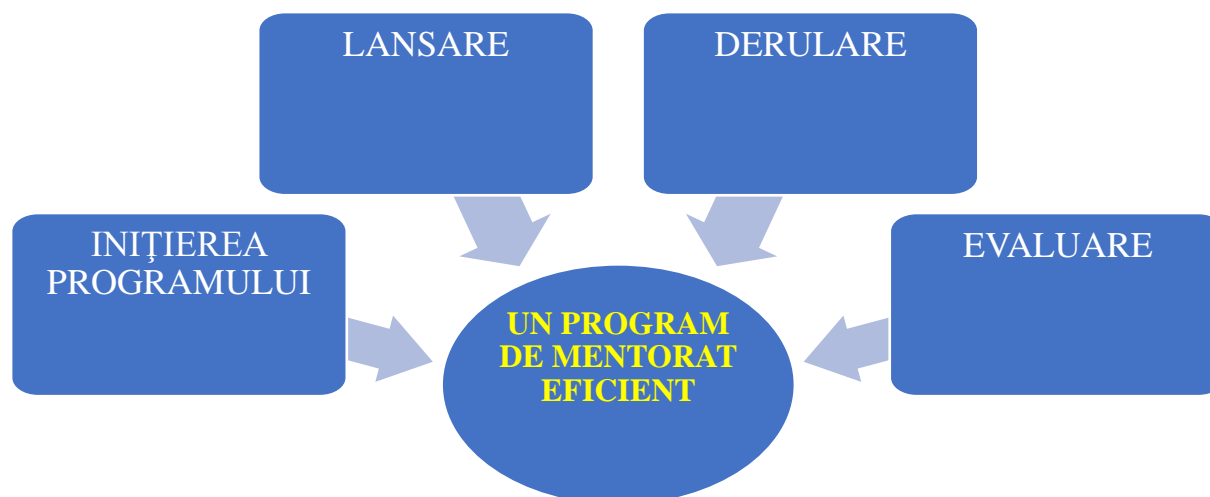


Fig. 1. Punerea în aplicare a unui program de mentorat eficient

Așa cum am menționat în argumentul de mai sus, un program de mentorat eficient este bine definit și structurat. El trebuie să fie orientat pe scopul urmărit și identifică în mod clar obiectivele ce trebuie să fie îndeplinite prin intermediul procesului de mentorat.

PROGRAMUL DE MENTORAT	
Scopul urmărit	OBIECTIVE CE TREBUIE ÎNDEPLINITE
<p>A. Creșterea calității procesului instructiv-educativ prin participarea cadrelor didactice la cursuri de perfecționare și formare continuă</p>	<p><i>Perfecționarea curentă</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Participarea personalului școlii la cursuri /programe de formare realizate de diferiți furnizori de programe educaționale acreditați de ME;</li> <li>➤ Proiectarea și desfășurarea de activități de dezvoltare profesională pe arii curriculare –catedre, comisii, cercuri pedagogice;</li> <li>➤ Întocmirea și prezentarea de referate/studii cu conținut de specialitate, didactic sau psihopedagogic în cadrul consiliului profesoral;</li> <li>➤ Participarea la sesiuni metodic-științifice, simpozioane și schimburi de experiență pe probleme de specialitate și psihopedagogice;</li> <li>➤ Punerea în practică și valorificarea competențelor cadrelor didactice care au urmat cursuri de formare/perfecționare.</li> </ul> <p><i>Perfecționarea prin grade didactice</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Înscrierea cadrelor didactice la concursurile pentru obținerea gradelor didactice, ca reflectare a progresului în formarea/ dezvoltarea competențelor profesionale;</li> <li>➤ Participarea la cursuri de pregătire și susținerea examenelor de obținere a gradelor didactice II și I;</li> <li>➤ Valorificarea concluziilor și recomandărilor făcute în cadrul inspecțiilor speciale;</li> </ul>



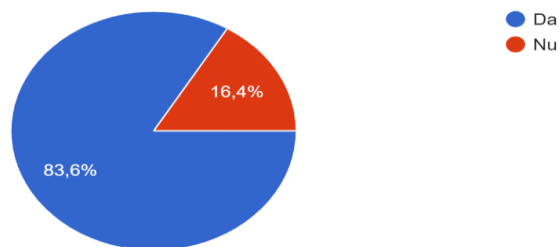
	<p><i>Perfecționarea periodică</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Actualizarea și dezvoltarea, prin programe de formare/ perfecționare periodică, a competențelor în domeniul/domeniile de specializare corespunzător funcțiilor didactice obținute prin formarea inițială;</li> <li>➤ Participarea cadrelor didactice la programe acreditate de perfecționare pentru acumularea într-o perioadă de 5 ani consecutivi a 90 de credite profesionale transferabile.</li> </ul> <p><i>Reconversia profesională</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dobândirea de noi competențe, prin programe de reconversie/readaptare a calificării pentru noi specializări sau/și noi funcții didactice, altele decât cele obținute prin formarea inițială;</li> <li>➤ Stimularea înscrierii pe traiecte postuniversitare de aprofundare a specialității.</li> </ul>
<p>B. Eliminarea formalismului; Continuitate și coerență în formarea inițială și continuă</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Motivarea cadrelor didactice pentru participarea la stagii de formare acreditate; organizarea unor cursuri de formare în școală;</li> <li>➤ Asigurarea continuității dinamicii profesionale prin parcurgerea unor programe de formare care să răspundă atât nevoilor școlii, cât și conștientizării individualizate a nevoilor de evoluție în carieră;</li> <li>➤ Dobândirea unor competențe complementare sau de extensie care largesc gama activităților și funcțiilor ce pot fi prestate de personalul didactic (predarea în sistemul E-learnig, consiliere educațională și orientare în carieră, educația adulților etc);</li> <li>➤ Dezvoltarea competențelor pentru evoluția în cariera didactică, prin sistemul de pregătire și obținere a gradelor didactice.</li> </ul>
<p>C. Optimizarea relațiilor comunitare și parteneriatelor în domeniul educației și formării profesionale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Colaborarea cu CCD Neamț, ISJ Neamț și alți furnizori de formare profesională</li> <li>➤ Participarea la proiecte de mobilitate pentru profesori în cadrul Programului Erasmus+</li> <li>➤ Dezvoltarea parteneriatelor existente și identificarea de noi parteneri în educație.</li> </ul>

Situație generală privind finalizarea programelor de formare de anul trecut 2021-2022 înscrierea la cursuri de formare anul acesta, 2022-2023, a cadrelor didactice de la Liceul „Mihail Sadoveanu”- Borca.

Finalizarea programelor de formare de anul trecut 2021-2022

Ați urmat cursuri sau alte modalități de formare în anul școlar trecut?

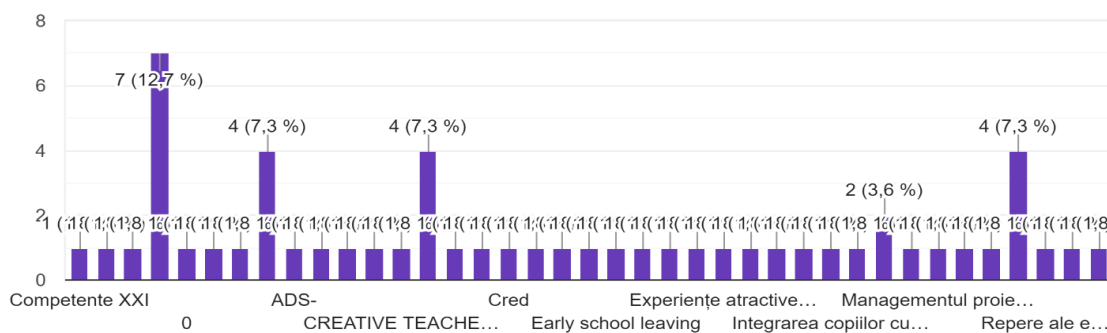
55 de răspunsuri



Cursuri urmate:

Scrie cel puțin numele unui curs urmat.

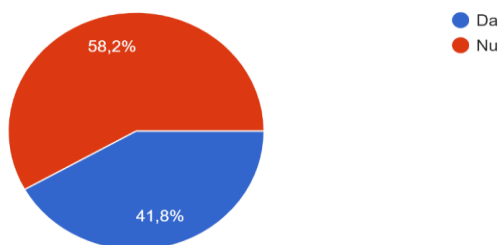
55 de răspunsuri



Procentul înscrierii la cursuri de formare în anul școlar 2022-2023, până la data de 12. 12. 2022:

Anul acesta sunteți înscris la cursuri de formare?

55 de răspunsuri



Cursuri la care cadrele didactice s-au înscris anul acesta(răspunsuri înregistrate în urma aplicării chestionarului):

Comunitatea de învățare și practică didactică

Cursuri la facultate, anul 2

„Abordarea noilor educații în învățământul preuniversitar”-20 credite, „Instrumente și metode de predare-  
invatare-evaluare cu ajutorul TIC”-20 credite

Inteligențele multiple și succesul școlar valorificate în educația digitală

Mentorat didactic

CRED

Gr.I

Mentoratul didactic-Calea spre o cariera de succes

"Mentoratul didactic-calea spre o carieră de succes".

Strategii inovative în programul a doua șansă

Fotografia terapeutică

Strategii inovative în programul a doua șansă (ADS)

Ateliere Teach for Romania: Relații constructive cu părinții și Motivație și curiozitate în învățare.

Ateliere Teach for Romania: Relații constructive cu părinții, Motivație și curiozitate în învățare

Prof III

Repere în educația digitală

Arta și știința în educația STEAM

Mentorat în cariera didactică

Strategii de dezvoltare a inteligenței emotionale

Abordarea noilor educații în învățământul preuniversitar

Bulling-ul și modalități de gestionare a situațiilor conflictuale

Workshop Atelier de Cuvinte

Pe scurt, prima etapă în ceea ce privește punerea în aplicare a unui program de mentorat ar putea fi ilustrat astfel:

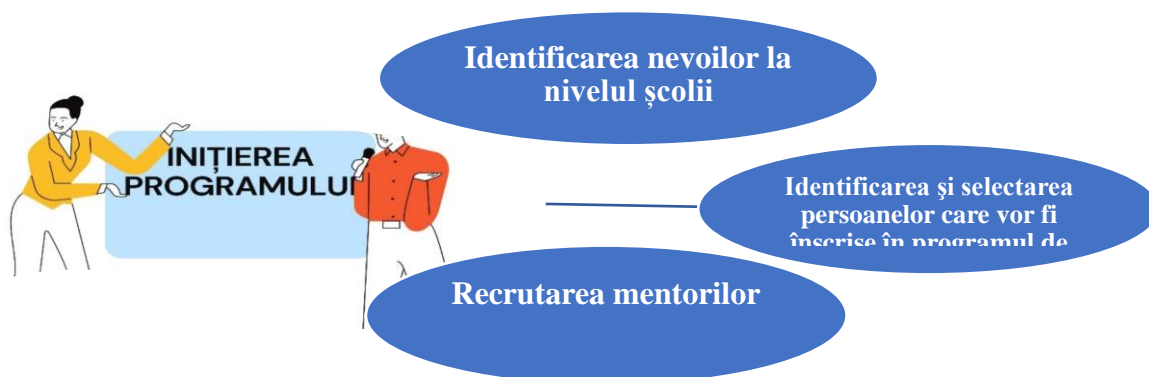
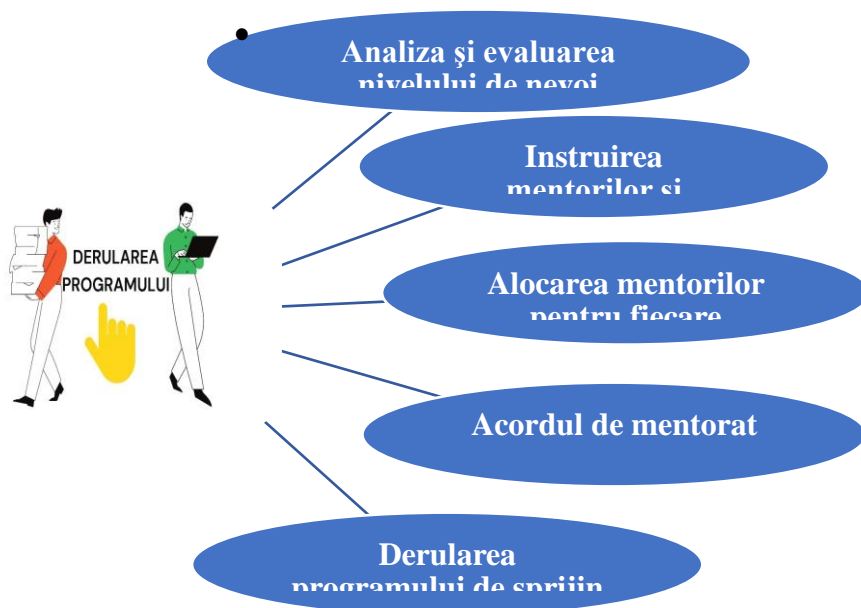


Fig. 2 Prima etapă în aplicarea programului- Inițierea

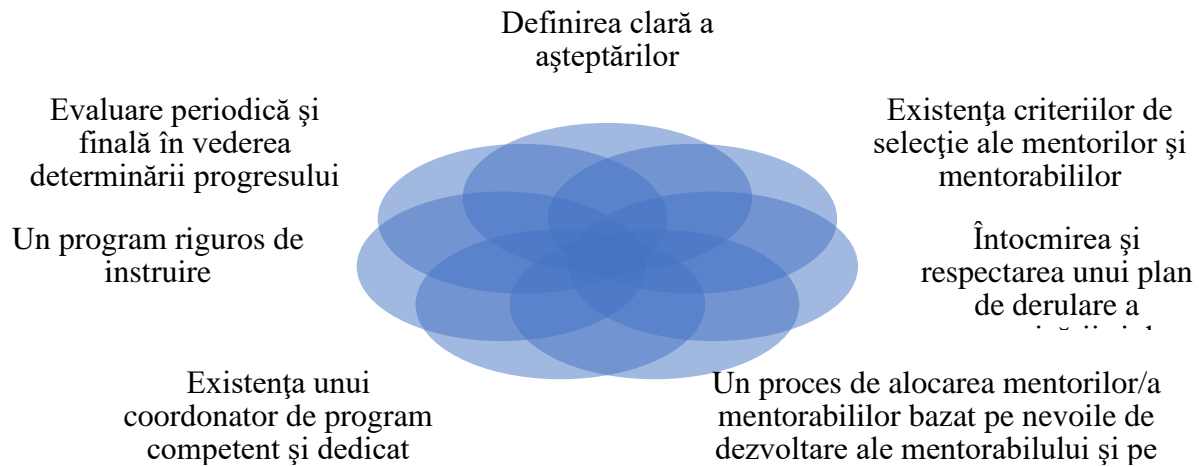
Trebuie identificate și definite caracteristicile culturale distinctive ale instituției și dinamica care să cuprindă ajutorul comportamental pentru a defini nevoile unice pentru relația consiliere. Este esențial să formuleze obiectivele strategice ale programului de mentorat. Clarificarea nevoilor la nivel instituțional va consolida intenția de proiect și oferă fundamentul pentru programul ce urmează a fi conceput și derulat.

#### DERULAREA PROGRAMULUI



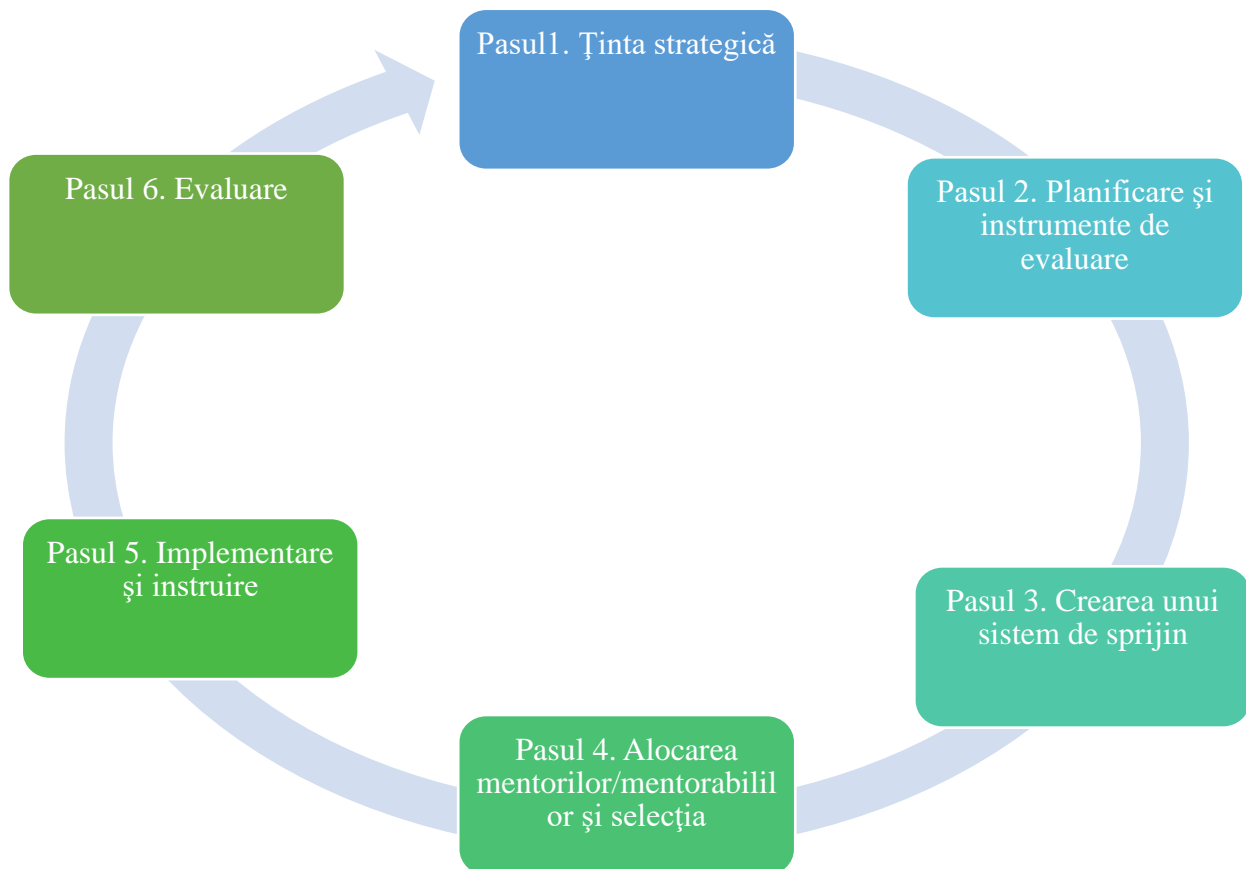
Aceste practici pot oferi, de asemenea, managerului/ directorului o perspectivă clară asupra nevoilor de formare pentru viitorii mentori cooptați în programe de mentorat din cadrul organizației. Cu sprijinul ISJ/CCD se poate lansa o Platforma dedicată schimburilor de bune practici ale mentorilor.

Așadar, elementele cheie în implementarea cu succes a unui program de mentorat sunt următoarele:



## CONCLUZII

Programul de mentorat la nivel instituțional va accelera dezvoltarea resursei umane. Acest program este în corelare directă cu viziunea instituției noastre aceea de a pregăti specialiști în educație care să devină forța promovării principiilor unui învățământ de calitate, lideri mentorați, bine pregătiți profesional și motivați, responsabili și implicați în comunitate.



Prin definirea cerințelor pentru activitatea mentorilor/mentorabililor, prin fixarea criteriilor de selecție ale mentorilor, ale mentorabililor, prin crearea unui sistem real de sprijin pentru debutanți și nu numai, prin modalități de motivare pe baza unor criterii clare și juste, prin calitățile mentorilor și prin nivelul de expertiză al acestora se pot realiza elementele esențiale pentru asigurarea succesului în această etapă: în esență, comunicarea deschisă și permanentă ceea ce generează succesul programului descris.

**Bibliografie:**

1. Stan, C (2020), „Mentorat și coaching în educație”, Editura Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca
2. Crașovan, M. (2016). „Mentoratul – modalitate de pregătire și integrare profesională a viitoarelor cadre didactice”, Editura Universitară, București
3. Ezechil, L. (coord.), (2009), Ghidul mentorului, Editura Paralela 45, Pitești
4. Lazăr, E., Leahu, G., (2020), „Mentoratul în educație. Context facilitator și modalitate de sprijin pentru cariera didactică”, Editura Universitară, București

## ATRIBUTELE PROFESORULUI MENTOR

**Profesor învățământ preșcolar: Trăsnea Alina**  
**Școala Gimnazială Nr. 3, Piatra Neamț**

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. 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 cursantului, 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;
- este optimist și 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:

- Are o înțelegere profundă a individului, a educației și culturii instituționale.
- Identifică punctele tari și punctele slabe ale profesorilor, folosind o varietate de 4 instrumente de analiză a nevoilor înainte și pe tot parcursul sesiunii.
- Utilizează experiența și atitudinile profesorilor ca o componentă esențială a principiilor de formare.
- 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 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 stagiar 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.
- 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.

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.

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. Iorga Georgeta, Suport de curs mentor, Zece Plus;
2. Popa Maria, Mentoratul Educațional între Teorie și Practică.

## MENTORAT ȘI CALITATE ÎN EDUCAȚIE

**Prof. Învățămint Preșcolar Moga Lidia  
Colegiul Tehnologic „Spiru Haret” Piatra Neamț**

Noile schimbări în domeniul educației corelate cu noile politici educaționale au adus în prim plan abordarea conceptului de mentorat. Mentoratul poate fi definit ca o relație dinamică între o persoană care dorește să învețe și alta dornică să o ghideze. Mentoratul este privit ca un proces interactiv, de ghidare ce presupune implicarea activă a ambelor părți. J. Crosby definește mentorarea ca o experiență relațională prin care o persoană este împuternicită să ajute, să faciliteze procesul de creștere și transformare a altei persoane.

Mentorii de succes în educație ar trebui să fie cadre didactice, sfătuitoari, oameni cu experiență în carieră, dornici să împărtășească cunoștințe, priceperi, abilități, suporteri care oferă încurajări emoționale și morale, surse de ajutor în obținerea unor facilități. Profesorul mentor are un rol hotărâtor în configurarea profilului profesional al viitorului profesor. Profesorul trebuie să ajute elevul să dobândească anumite competențe cu caracter practic-aplicativ, cunoștințe esențiale pentru ca absolventul să poată prelua sarcini concrete de educator imediat ce stadiul formării sale profesionale s-a încheiat. Relațiile de mentorare implică o relație de la unu-la-unu între două sau mai multe persoane, dintre care una este mai matură (mentorul), nu neapărat mai în vârstă decât cealaltă. Un mentor trebuie să fie conștient de aceste schimbări și să varieze gradul și tipul de atenție, ajutor, sfat, informație și încurajare pe care le oferă. Relația de mentorat în educație se desfășoară pe o perioadă determinată, având ca scop atingerea unor obiective prestabilite, obiective atât ale mentorului, cât și ale persoanei mentorate. Mentorarea nu înseamnă doar transmitere de cunoștințe, ci mai ales este axată pe aplicarea unor cunoștințe, pe realizarea unor corelații, pe oferirea de sprijin, suport, pe încurajarea căutării de noi experiențe, activități oferite voluntar de mentor.

Există mai multe tipuri de mentorat:

Mentoratul tradițional - aduce în prim plan o relație, de relativ lungă durată, între o persoană cu experiență și un tânăr naiv, dar ambițios luat de către bătrân sub aripa sa protectoare.

Mentoratul între egali -se stabilește între persoane aflate la un nivel relativ egal, care au multiple oportunități de a interacționa și a-și urmări unul altuia performanțele.

Sistemul amical de mentorat -dă posibilitatea noului angajat de a fi informat de cineva cu responsabilități similare. O astfel de interacțiune poate suplimenta trainingul formal și programele de orientare, accelerează creșterea productivității noilor veniți.

Mentoratul în echipă și mentoratul în grup -presupun mai mult de două persoane, dând posibilitatea angajatului de a lucra cu mai mulți mentori, fiecare din ei oferind asigurări în ariile specifice

de competență. Printre beneficiile relației de grup se numără interacțiunea cu mai mulți mentori în același timp, posibilitatea de a fi mentor, cât și protejat, schimb de idei și feed-back din partea grupului, precum și experimentarea dinamicii de grup.

Departamentul pentru Pregătirea Personalului Didactic propune o tipologie inedită a acestor activități.

Mentorat educațional-situația în care cineva învață ceva pe un altul, oferindu-se pe sine ca resursă.

Mentorat academic-situația în care cineva îl inițiază și îl familiarizează pe un altul cu spiritul științei și al cercetării.

Mentorat didactic -situația de a iniția pe cineva în activitățile de predare -învățare -evaluare.

Mentorat profesional -situație în care cineva îl ajută pe un altul pentru a achiziționa comportamente relevante din punct de vedere profesional (echivalent, ca situație, cu ucenicie).

Relația de mentorat -reflectă modul în care oamenii se ajută unii pe alții pentru a se dezvolta. O astfel de relație se întemeiază pe o valorizare reciprocă a mentorului și a celui care îl are în grijă. Relația de mentorat se focalizează pe împărtășirea experienței de către cel ce o deține celui care are nevoie de ea. Mentorul de stagiou este cadrul didactic cu experiență, format special pentru a fi mentor, care urmărește dezvoltarea profesională a stagiului în vederea practicării profesiei didactice la standarde de calitate. Mentorul de stagiou stabilește o legătură profesională cu stagiul și colaborează cu toți factorii implicați în asistarea acestuia. Mentorul de stagiou este un model de profesor entuziast pentru stagiul în procesul formării competențelor didactice ale acestuia în primii ani de activitate didactică. Mentorul de stagiou primește stagiul ca observator la lecțiile și activitățile sale, acesta lucrează în echipă în vederea proiectării didactice, a predării și a evaluării. Mentorul de stagiou este resursă de învățare pentru stagiul. Mentorul îi oferă acestuia un feed-back referitor la calitatea proiectării, a comportamentului din timpul predării și evaluării. Mentorul evaluează progresul stagiului în planul competențelor profesionale prin raportare la standarde de calitate.

Calitatea este definită în Dicționarul Explicativ al Limbii Române ca "totalitatea însușirilor în virtutea cărora un lucru este ceea ce este, deosebindu-se de celelalte lucruri". Ideea calității în educația a fost discutată și cercetată ca fenomen, ca produs și ca proces. Calitatea educației este cu atât mai ridicată, cu cât valoarea adăugată, la nivelul personalității elevului este mai mare. Se face distincția între calitatea procesului și calitatea produsului educațional, între calitatea intrinsecă și calitatea extrinsecă a educației. Prima presupune dezvoltarea la elevi a unui anumit număr de valori fundamentale, achiziția unor cunoștințe, iar cea de-a doua este reprezentată prin criterii instrumentale, de exemplu pregătirea lecțiilor. În procesul de restructurare și modernizare a școlii românești, un loc aparte îl ocupă introducerea unui sistem de asigurare a calității. Calitatea în educație se exprimă în termeni specifici, diferiți de celelalte domenii. În educație formarea durează zeci de ani, generațiile se formează în timp îndelungat.

Pentru învățământ, principalul client este societatea, elevii/ studenții sunt atât clienți interni, cât și externi (beneficiari). Se operează cu principii, etape, proceduri, standarde de calitate, indicatori de performanță . Se consideră că asigurarea calității trebuie să constituie un factor motivațional important pentru decizia de a investi în educație și formare.

Școlile caută permanent să îmbunătățească procesele de participare, de promovare și școlarizare într-un mediu care devine din ce în ce mai competitiv, folosirea standardelor de calitate poate servi școlilor să-și conducă serviciile mai eficient. Într-o organizație care aplică managementul calității totale, toată lumea este și client și furnizor. Acest concept sugerează „ natura sistematică a muncii în care toți sunt implicați.” Într-o sală de curs, echipele formate din profesori-studenți-elevi sunt echivalentul muncitorilor din prima linie din industrie. Produsul succesului muncii lor rezidă în dezvoltarea competențelor elevilor, a interesului și a caracterului lor. Elevii și studenții sunt clienții profesorului, priviți ca actori ai serviciului educațional puși la dispoziție pentru creșterea și dezvoltarea lor împreună.

Școala este responsabilă pentru a asigura calitatea vieții studenților, pe termen lung, prin faptul că îi învață cum să învețe și să comunice într-un mod calitativ, cum să acceseze calitatea în propria muncă, cum să investească în propria lor formare pe parcursul vieții prin optimizarea oportunităților de dezvoltare.

Conceptul de Management al calității totale în educație a fost dezvoltat după al doilea război mondial pentru îmbunătățirea calității de producție a bunurilor și a serviciilor. Foarte mulți specialiști ai domeniului educațional consideră că acest concept pune la dispoziție principii de bază necesare reformei educaționale de succes. Conceptul de sinergie sugerează că performanța și producția cresc, se dezvoltă prin punerea împreună a talentelor și experiențelor. Într-un cadru școlar al calității totale, administratorii lucrează în colaborare cu profesorii care sunt clienții lor.

Este în interesul nostru să încurajăm potențialul tuturor, dedicându-ne dezvoltării continue a abilităților și competențelor atât a mentorilor, cât și a persoanelor mentorate.

### **Bibliografie:**

1. Niculescu Maria, Competențe manageriale -perspective ale calității în educație, Editura Universității de Vest, Timișoara, 2010;
2. Palade Coralia , Procesul de mentorat și inovarea modalităților de evaluare a rezultatelor școlare, Editura Ars Docendi, Universitatea din București, 2013.

## MENTORUL DE INSERȚIE PROFESIONALĂ – UN MODEL DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Școala Gimnazială "Regina Maria" Bicz  
Prof. Sasu Elena-Cristina

În literatura de specialitate sunt sintetizate caracteristici care definesc **profilul unui mentor eficient din domeniul educațional** (C. Stan, 2020):

- Expertiză pedagogică, abilități de proiectare a activităților de îndrumare;
- 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 pe post;
- Abilități de interrelaționare, comunicare, empatizare;
- Abilitatea de a oferi îndrumări, sfaturi, feedback constructiv;
- Abilități de asigurare a unui bun management al lecțiilor: modalități de organizare a clasei, abilitatea de a adapta cunoștințele academice la nivelul de înțelegere al clasei, gradarea activităților, încadrarea în timp, modalități adecvate de a reacționa la comportamente indezirabile, capacitatea de adaptare la condiții neprevăzute din cadrul lecțiilor, capacități de evaluare și notare, tratarea diferențiată a elevilor etc.

**J.B. Rowley (1999) a identificat șase calități esențiale ale unui mentor bun (apud. C. Stan 2020):**

### **1. Un mentor bun trebuie să fie angajat în rolul de îndrumător**

- să fi parcurs o pregătire formală pentru rolul de mentor;
- să cunoască responsabilitățile mentorilor;
- să fie conștienți de sarcina de a ajuta profesorii începători să fie mulțumiți în noua lor activitate și să atingă succesul;
- să fie perseverenți și să rămână angajați în procesul de mentorat.

### **2. Un mentor bun trebuie să accepte necondiționat profesorul debutant, fără a emite judecăți despre acesta**

- Profesorul debutant este un profesionist aflat în proces de dezvoltare, iar rolul mentorului este de a-i oferi sprijin, prin înțelegerea problemelor și preocupărilor începătorilor;

### **3. Un mentor bun trebuie să aibă capacitatea de a furniza suport instructiv adecvat**

- Prin asistența la lecții, mentorul va identifica punctele deficitare în pregătirea debutantului și va putea oferi asistență instructivă adaptată fiecărei persoane, astfel încât debutantul să-și îmbunătățească performanța;
- Se adaugă: asistența debutantului la orele mentorului și asistența ambilor la lecții ținute de alți profesori.

#### **4. Un mentor bun este eficient în diferite contexte interpersonale**

- Mentorii trebuie să dispună de capacitatea de a se adapta la diferențele de personalitate care există între profesorii debutanți, pentru a facilita relaționarea și acordarea sprijinului concret;
- Este vorba despre adaptarea stilului de comunicare, a modului de oferire a informațiilor, a oferirii feedback-ului.

#### **5. Un mentor bun trebuie să se implice în permanență într-un program de perfecționare**

- Este necesară o deschidere spre o permanentă învățare, inclusiv de la profesorii mentorizați, participare la ateliere de lucru, informare din surse de încredere, experimentare de noi practice, redactare de articole în reviste de specialitate, participare la activități de dezvoltare profesională.

#### **6. Un mentor bun comunică speranță și optimism**

- Mentorul trebuie: o să manifeste convingerea că persoana mentorizată este capabilă să depășească provocările și să atingă un nivel superior de dezvoltare profesională;

- să genereze încredere prin relația de mentorat;
- să aibă o perspectivă pozitivă.

În același timp, pentru a facilita procesul de mentorat, persoana mentorizată trebuie să dispună de **anumite caracteristici, pentru a-i asigura eficiența** (C. Stan, 2020):

- să dispună de competențe în specialitate, dobândite prin programe de formare inițială;
- să manifeste disponibilitatea de a participa la activități de documentare metodică-științifică permanentă;
- să manifeste disponibilitate pentru dezvoltarea și perfecționarea competențelor și abilităților didactice;
- să fie deschis la activități de activități de consiliere și îndrumare;
  - să accepte cu deschidere feedback din partea mentorului și a beneficiarilor de educație;
  - să militeze pentru promovarea principiilor unui învățământ modern și de calitate.

Dacă avem în vedere **mentoratul de practică pedagogică**, funcțiile de bază îndeplinite de către profesorul mentor pe perioada derulării stagiului de practică pedagogică, pot fi sintetizate astfel (L. Ezechil, 2009):

- asistă procesul de planificare a unor parcursuri educaționale;
- asistă direct la activitățile de predare ale studenților/debutanților, 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;
- stimulează motivația studenților și implicarea lor în preluarea rolurilor didactice.

Principalele **roluri ale mentorului de practică pedagogică** sunt:

- model pentru practicant prin prestația didactică oferită și prin implicarea în viața organizației școlare;
- resursă în contextul activităților didactice demonstrative și al feedback-ului activităților didactice;
- consilier al practicantului/stagiarului;

- evaluator al activității didactice desfășurate de practicant/stagiar.

Referitor la mentorul de stagiatură, un cadru didactic cu experiență, format special pentru a fi mentor, și care urmărește dezvoltarea profesională a stagiaryului, menționăm următoarele funcții pe care le îndeplinește:

- identifică împreună cu stagiaryul nevoile profesionale ale acestuia, stabilind împreună obiectivele și strategia de acțiune pentru dezvoltarea profesională a stagiaryului;
- observă activitatea didactică și extradidactică a stagiaryului;
- asigură asistență pedagogică pentru realizarea proiectării activității profesionale;
- asigură feed-back pentru toate dimensiunile activității profesionale a stagiaryului,
- oferă consiliere cu privire la managementul clasei de elevi;
- contribuie la facilitarea integrării stagiaryului în cultura organizațională a instituției;
- oferă sprijin stagiaryului pentru cunoașterea profesiei;
- evidențiază calitățile și reușitele profesionale ale stagiaryului;
- evaluează progresul stagiaryului, contribuind la ameliorarea nerealizărilor.

### **C. Stan (2020) sintetizează cele mai importante roluri ale mentorului de stagiatură:**

- facilitarea cunoașterii instituției din care face parte a specificului de funcționare și a obiectivelor profesionale ale acesteia;
- identificarea cu claritate a rolurilor profesionale ale profesorului debutant;
- asigurarea transferului de competențe profesionale de care are nevoie profesorul debutant pentru facilitarea integrării sale;
- oferirea de suport socio-emoțional;
- crearea de situații variate de învățare, în care debutantul trebuie să găsească soluții pentru dificultățile cu care se confruntă;
- oferirea unor ocazii pentru manifestarea autonomă a debutantului în luarea unor decizii profesionale și realizarea unor activități specifice.

Conform *Metodologiei privind constituirea corpului profesorilor mentori pentru coordonarea efectuării stagiului practic în vederea ocupării unei funcții didactice*, aprobată prin O.M. nr. 5.485/29.11.2011, mentorul de stagiatură coordonează activitatea a 1-2 profesori stagiaari, în funcție de repartizarea primită din partea comisiei pentru mentorat. Stagiaryul beneficiază de asistență din partea profesorului mentor până la obținerea definitivării și dobândirea titlului de *profesor cu drept de practică în învățământul preuniversitar*.

În art. 29 al documentului menționat sunt prezentate cele mai semnificative responsabilități ale mentorului de stagiatură:

- stabilește planul de acțiune pentru perioada de stagiatură
- discută cu profesorul/cadrul didactic stagiar atribuțiile ce îi revin acestuia, conform fișei postului
- oferă modele practice și eficiente pentru activitatea școlară și extrașcolară



- observă activitatea curriculară și extracurriculară a profesorului/cadrului didactic stagiar și realizează împreună cu acesta activități din ambele categorii
- asigură un feedback constructiv pentru toate aspectele activității profesionale a profesorului/cadrului didactic stagiar
- facilitează accesul profesorului/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 și personal al profesorului/cadrului didactic stagiar
- asigură consilierea profesorului/cadrului didactic stagiar în vederea întocmirii documentelor școlare;
- urmărește permanent rezultatele acțiunilor și progresul profesorului/cadrului didactic stagiar în raport cu obiectivele propuse.

Pentru îndeplinirea responsabilităților specifice, mentorul de stagiu întocmește anual un portofoliu profesional care trebuie să conțină următoarele documente:

- planul de acțiune anual și graficul activităților planificate în cadrul programului de mentorat
- calendarul anual al activităților și programul de stagiatură
- fișa de evidență a lecțiilor/activităților observate
- fișa de monitorizare a lecțiilor/activităților asistate
- fișa de dialog profesional
- raportul final asupra activității cadrului didactic stagiar, pe baza căruia se va realiza recomandarea pentru înscrierea acestora la examenul de definitivare în învățământ
- fișa de (auto)evaluare a activității anuale a profesorului mentor
- copiile după recomandările pentru înscrierea cadrelor didactice stagiare la examenul de definitivare în învățământ
- fișa de feedback asupra activității profesorului mentor, completată de cadrul didactic stagiar, după ce acesta obține recomandarea de înscriere la examenul de definitivare în învățământ.

În conformitate cu prevederile aceluiași document, *Metodologia privind constituirea corpului profesorilor mentori*, aprobată prin O.M. nr. 5.485/29.11.201, mentorul de stagiatură îndeplinește o serie de **roluri specifice** (care pot fi asociate cu o serie de descriptori comportamentali):

Reprezintă sursă de informații	Posedă cunoștințe de operare a mijloacelor informatice aplicabile în activitatea de mentorat
	Receptează, asimilează și comunică informații permanent
	Folosește, în comunicare, un registru lingvistic expresiv, specific profesiei
	Formulează întrebări pertinente și logice pentru a obține informații suplimentare
Asigură coeziunea grupului	Comunică în mod deschis opiniile proprii, pe care le susține cu argumente clare și logice
	Respectă opiniile și drepturile celorlalți colegi
	Rezolvă diverse probleme ale grupului într-un mod agreat și acceptat de către toți membrii grupului
Comunică informații specifice activității pedagogice	Are un sistem funcțional de cunoștințe din domeniul pedagogic, cu accente pe metodologia predării-învățării-evaluării
	Folosește mijloace de comunicare adecvate situațiilor concrete în vederea realizării scopurilor educaționale și în raport cu conținutul comunicării
	Selectează și comunică informațiile esențiale, în funcție de obiectivele practicii pedagogice și ale perioadei de stagiatură
Utilizează feedback-ul în comunicare	Verifică receptarea corectă a mesajului
	Descoperă eventuale deficiențe în receptarea mesajului
Identifică sursele potențiale de disfuncționalitate	Stabilește împreună cu stagiarul, la începutul practicii de stagiatură, un set de reguli care să prevină disfuncționalitățile ce pot apărea la un moment dat
	Anunță criteriile unice de evaluare la începutul activității de stagiatură pentru a preîntâmpina posibilele elemente de subiectivism
	Identifică elementele necesare planificării practicii de stagiatură

Planifică și organizează activitatea de mentorat	Stabilește clasele și tipurile de lecții care să asigure o diversitate de niveluri educaționale și de activități didactice;
	Comunică stagiarii orarul activităților didactice
Alcătuiește orarul de stagiatură și informează persoanele implicate	Stabilește orarul de comun acord cu ceilalți profesori și profesori mentori din catedră, urmărind calitatea, continuitatea și eficiența practicii de stagiatură
	Realizează orarul în funcție de orarul stagiarii
	Urmărește atingerea obiectivelor propuse, fără să afecteze activitatea școlii
Informează persoanele implicate în activitatea de mentorat	Persoanele implicate sunt informate asupra programului de stagiatură care urmează să se desfășoare în școală
	Stagiarii sunt informați în detaliu despre orarul și particularitățile școlii
Formează stagiarii în legătură cu folosirea mijloacelor de învățământ	Stagiarii sunt informați și instruiți în legătură cu folosirea mijloacelor de învățământ pe parcursul practicii pedagogice și a perioadei de stagiatură
	Stagiarii sunt încurajați să elaboreze mijloace de învățământ proprii, adecvate activităților didactice pe care le susțin
	Stagiarii sunt instruiți să găsească soluții rapide și adecvate în cazul ivirii unor disfuncționalități legate de utilizarea mijloacelor de învățământ
Asistă pe stagiari în elaborarea proiectului didactic	Urmărește ca proiectul didactic să includă toate componentele specifice unui proiect științific
	Verifică dacă este respectată în proiect concordanța dintre obiectivele propuse, conținutul ce trebuie predat, strategiile didactice, structura lecției și instrumentele de evaluare
	Urmărește alocarea corectă a timpului necesar fiecărei activități din proiectul didactic, în funcție de nivelul de vârstă și de cunoștințele elevilor. Asistența în elaborarea proiectului scade treptat, pe măsură ce stagiarii câștigă experiență
Propune variante de îmbunătățire a proiectelor didactice	Variantele propuse de profesorul mentor îl ajută pe stagiari să-și îmbunătățească tehnicile de predare
	Variantele propuse de mentor oferă stagiarii posibilitatea de a-și exercita libertatea de a alege în funcție de obiectivele didactice pe care le urmărește
Dezvoltă capacitatea stagiarii de a observa și de a analiza critic lecția	Stagiarii sunt îndrumați să observe lecția ca un ansamblu de componente interdependente
	Gândirea critică a stagiarii este dezvoltată prin abilitarea acestora pentru găsirea de metode alternative în vederea realizării obiectivelor lecției

Lucrează cu feedback-ul	Persoanele implicate în observare sunt dirijate în oferir feedback
	Feedback-ul se bazează pe o analiză obiectivă a lecției observate
	În discutarea lecției observate este încurajată reliefaarea aspectelor pozitive
	Discutarea lecției observate facilitează depistarea și explicarea de către profesorul mentor a conceptelor neînțelese de stagiaari
Monitorizează activitatea didactică a stagiariului	Cadrul didactic-mentor urmărește activitatea stagiariilor pe întreg parcursul perioadei de stagiatură
	Activitatea stagiariilor este permanent raportată la obiectivele perioadei de stagiatură
	Informațiile rezultate din observarea stagiariilor sunt confidentiale
	Cadrul didactic-mentor monitorizează progresul stagiariului
Măsoară nivelul individual de performanță profesională	Nivelul de performanță profesională este stabilit în funcție de standardele de competențe
	Stabilirea nivelului de performanță facilitează stagiariului identificarea punctului în care se află în evoluția sa și, în același timp, identificarea următorilor pași pe care îi are de parcurs
Transmite observațiile sale cu privire la fiecare activitate a stagiariului	Observațiile sunt obiective, fără prejudecăți și comentarii subiective, focalizate pe activitățile didactice care vizează dezvoltarea în profesie a stagiariului
	Observațiile oferă stagiariilor posibilitatea de a ajunge la propriile concluzii și soluții prin intermediul reflectării
	Observațiile facilitează explorarea de către stagiari a propriei gândiri și dezvoltarea propriei teorii în ceea ce privește predarea
Realizează activități de evaluare	Analizează și evaluează activitatea didactică a stagiariilor pe baza unor standarde minime de competențe profesionale pe care aceștia le cunosc de la începutul stagiaturii
	Evaluarea este constructivă, reliefează aspectele pozitive și conține propuneri adecvate de înlăturare a minusurilor
	Evaluarea este individualizată prin raportarea performanțelor fiecărui stagiari la standardul corespunzător
	Încurajează autoevaluarea ca formă de autorefecție asupra activității didactice
Întocmește rapoarte de analiză a activității stagiariilor	Evaluarea realizată în cadrul raportului se bazează pe un set de standarde ce evidențiază competențele profesionale pe care trebuie să le dețină în momentul respectiv stagiariul

**Bibliografie/Resurse online:**

1. **Mentoratul – o condiție a creșterii calității în sistemul de învățământ** – suport de curs  
[https://docs.google.com/presentation/d/1Qqx9yXfscSDDJ3cqPeDrw8ajp3D\\_XtliGCeXQc672yg/edit#slide=id.p1](https://docs.google.com/presentation/d/1Qqx9yXfscSDDJ3cqPeDrw8ajp3D_XtliGCeXQc672yg/edit#slide=id.p1)
2. **Noua Lege a invatamantului preuniversitar se infiinteaza CENTRUL NATIONAL PENTRU FORMAREA SI DEZVOLTAREA CARIEREI DIDACTICE**  
<https://docs.google.com/document/d/1bFohvYaYeFO-Rlyk5c-cYT0eEAtPbVhwxhN1Kly7Qrl/edit>
3. **ORDIN nr. 5485 din 29 septembrie 2011 pentru aprobarea Metodologiei privind constituirea corpului profesorilor mentori pentru coordonarea efectuării stagiului practic în vederea ocupării unei funcții didactice**
4. **Profilul unui mentor eficient din domeniul educațional – C.Stan 2020;**
5. **Dimensiunile competențelor cadrului didactic – suport de curs;**
6. **Strategii de consiliere personală și profesională – suport de curs;**  
<https://classroom.google.com/c/NTU2ODc2NjI2NjE5/m/NTYwMTcxMzM3Nzk1/details?pli=1>
7. **Kituri și instrumente pentru un mentorat de succes – suport de curs;**
8. **Instrumente mentor – suport de curs ;**  
<https://classroom.google.com/c/NTU1MzUzOTQ4NjQ4/m/NTY5OTcwMTY2NTIy/details?pli=1>
9. **Manualul mentorului – suport de curs;**  
<https://classroom.google.com/c/NTU1MzUzOTQ4NjQ4/m/NTY5OTY5NzA4MzUw/details?pli=1>

## MENTORATUL

secretar Teslaru Zenovia

Școala Gimnazială "George Călinescu" municipiul Onești, județul Bacău

*"Fi bun de câte ori se poate...și întotdeauna se poate"*

*Dalai Lama*

Mentoratul este o activitate întâlnită încă din antichitate, specific acelor persoane care sprijineau tinerii și îi consiliau cu înțelepciune. S-a constatat că majoritatea oamenilor valoroși au avut mentori la rândul lor: *Arhimede* a fost mentorul lui *Galileo Galilei*, *Socrate* mentorul pentru *Platon*.

Cuvântul a fost inspirat de personajul "Mentor" din *Odiseea* lui Homer. Deși Mentor din poveste este înfățișat ca un bătrân oarecare, zeița Atena își asumă faptul de al ghida pe tânărul Telemachus în timpul său dificil.

Nu există o definiție universal acceptată a mentorului și a mantoratului. Mentor înseamnă o persoană care ajută pe cineva să se dezvolte prin învățare; în sens retrâns, un profesionist care lucrează cu o persoană, cu un grup sau cu o organizație pentru dezvoltarea personală sau organizațională. S-a acceptat dintotdeauna că oamenii au nevoie de ajutor pentru dezvoltarea personală și profesională.

Mentoratul este un proces de transmitere informală a cunoștințelor perceput de beneficiar ca fiind relevant pentru dezvoltarea profesională bazată pe o relație interpersonală de respect și încredere.

Mentorii de profesie cunosc tendințele, schimbările importante și noile practici pe care noii veniți într-o organizație ar trebuie să le cunoască, să le deprindă pentru stimularea motivației, încurajarea învățării continue, creșterea încrederii, ridicarea moralului și îmbunătățirea performanței individuale.

Regăsim în literatura de specialitate diferite modele de mentoring:

- *mentoring clasic sau tradițional*- axat pe dezvoltarea personală și profesională, ce face referire la relația informală mentor-discipol, bazată pe respect reciproc, interese comune;
- *mentoring planificat sau mentoring formal* – axat pe nevoile și obiectivele organizaționale, relația fiind una profesională, ce se încheie în momentul în care obiectivele au fost atinse;
- *mentoring între egali*- între persoane aflate la un nivel relative egal, care au multiple oportunități de a colabora și de a-si urmări reciproc performanțele;
- *mentoring în echipă* – când mai mulți mentori lucrează cu mai multe personae;
- *automentoring* – când o persoană motivată își urmărește propria dezvoltare printr-o strategie planificată de unui program strict pentru dezvoltarea personală.

Majoritatea mentoratului tradițional implică ca angajații seniori să mentorească mai mulți angajați junior, dar mentorii nu trebuie să fie neapărat mai în vârstă decât oamenii pe care îi mentorează: Ceea ce contează este experiența mentorilor din care alții pot învăța.

Mediul corporatist pune un mare accent pe programele de mentorat formale și informale și oferă o varietate de obiective specific de la acomodarea noilor angajați până la dezvoltarea competențelor.

Studiile recente propun și anume stiluri de acțiune a mentorului în relația sa cu ucenicul începător, dintre care enumerăm trei tipuri de stiluri:

- stilul *cooperant* care răspunde solicitărilor tinărului debutant, este stilul mentorului totdeauna disponibil pentru a ajuta, creându-se o relație bazată pe încredere;
- stilul *neautoritar* care trece bariera relației formale, care inițiază relații informale cu angajatul debutant, în zona raporturilor interpersonale;
- stilul *alternativ* când mentorul își asumă rolul de consilier, dar și propune să contribuie la dezvoltarea profesională și personală a tănărului debutant, încercând să transfere spre acesta propria experiență.

Procesul de mentoring devine un instrument din ce în ce mai eficient în dezvoltarea carierei, având un impact pozitiv asupra organizației, asupra dezvoltării resursei umane și a carierei, datorită căruia angajații progresează într-un ritm mai rapid având realizări profesionale, devenind încrezători în propriile forte cu abilități eficiente în cadrul organizației.

#### **Bibliografie:**

1. Ungureanu, Dorel, "Mentoring-ul în educația adulților", Revista de Științe ale Educației, nr. 1, Editura Universității de Vest, Timișoara, 2001;
2. Jane Renton, "Coaching and Mentoring"; New York; Bloomberg Press, 2009;
3. Sfetnicu, Nicolae, "Emoțiile și inteligența emoțională în organizații" MultiMedia Publishing, 2019;
4. Starr, Julie, "Manual de mentorat - Un ghid pas cu pas pentru a fi un mentor mai bun", Editura Act și Politon, 2022 traducere.



## IMPORTANȚA MENTORATULUI DE CARIERĂ DIDACTICĂ

**Prof.Înv.Primar Vleju Niculina**  
**Școala Gimnazială, Comuna Timișești**  
**Județul Neamț**

Mentoratul este un concept care este înțeles și interpretat în multiple moduri în diverse sectoare ale educației. Aceste diferențe se manifestă mai ales în calitatea relației dintre mentor și persoana mentorată, metodologia utilizată și rezultatul general preconizat al procesului de învățare. Cu toate acestea, în mod obișnuit, este agreat faptul că mentoratul constă, în esență, în a susține oamenii să învețe și să se dezvolte mai eficient decât ar face-o singuri.

Mentoratul de carieră didactică reprezintă un proces de ghidare și susținere oferit de către un mentor experimentat unui profesor mai puțin experimentat sau în curs de formare. Acest tip de mentorat are rolul de a facilita dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și de a le oferi suport în adaptarea la cerințele complexe ale profesiei didactice.

Iată câteva aspecte importante ale mentoratului de carieră didactică:

**Transferul de experiență:** Mentorii împărtășesc experiența lor acumulată în timpul carierei cu profesorii începători, oferindu-le o perspectivă mai largă și ajutându-i să înțeleagă mai bine contextul educațional.

**Orientare în profesie:** Mentorii ajută profesorii începători să înțeleagă politicile școlare, procedurile administrative și cultura școlii, oferindu-le astfel un ghid util în adaptarea la mediul de lucru.

**Dezvoltarea competențelor:** Prin intermediul mentoratului, profesorii începători pot beneficia de o dezvoltare continuă a abilităților lor didactice. Mentorii oferă feedback constructiv și îi îndrumă pe profesorii mai noi în îmbunătățirea practicilor de predare.

**Suport emoțional:** Mentorii oferă suport emoțional, contribuind la gestionarea stresului și a dificultăților întâmpinate în prima etapă a carierei didactice.

**Creația unei comunități profesionale:** Mentoratul poate contribui la formarea unei comunități profesionale solide, în care experiența este împărtășită, iar profesorii se simt susținuți și conectați.

**Reflectare și dezvoltare profesională:** Mentorii încurajează profesorii să reflecteze asupra propriei lor practici, să-și identifice punctele forte și să găsească modalități de a-și îmbunătăți abilitățile profesionale.

**Adaptarea la schimbare:** Mentoratul ajută profesorii să se adapteze la schimbările în domeniul educațional, inclusiv implementarea noilor tehnologii sau a metodologiilor de predare.

**Continuitatea și retenția:** Mentoratul contribuie la reducerea ratei de abandon în profesie, deoarece profesorii începători se simt mai susținuți și mai pregătiți pentru provocările profesionale. Mentoratul de carieră didactică joacă un rol esențial în dezvoltarea și susținerea profesorilor, contribuind la o experiență mai pozitivă în primele etape ale carierei lor didactice.



Activitatea de mentorat aduce numeroase beneficii atât mentorilor, cât și profesorilor începători. Iată câteva dintre beneficiile majore ale implicării în activități de mentorat:

**Pentru mentori:**

**1. Dezvoltarea abilităților de leadership:**

- Mentorii își dezvoltă abilitățile de leadership prin ghidarea și susținerea altor profesori. Această experiență poate contribui la avansarea în carieră și la recunoașterea în cadrul comunității școlare.

**2. Împărtășirea experienței:**

- Mentorii au oportunitatea de a împărtăși experiența și cunoștințele lor acumulate de-a lungul carierei. Acest proces îi ajută să-și pună în valoare expertiza și să contribuie la dezvoltarea profesiei.

**3. Creșterea motivației și satisfacției profesionale:**

- Implicarea în mentorat poate genera o creștere a motivației și satisfacției profesionale pentru mentori, oferindu-le șansa de a vedea impactul pozitiv pe care îl pot avea asupra altor profesori.

**4. Dezvoltarea abilităților de comunicare:**

- Mentoratul dezvoltă abilitățile de comunicare ale mentorilor, deoarece aceștia trebuie să faciliteze discuții productive, să ofere feedback constructiv și să răspundă la nevoile individuale ale profesorilor începători.

**5. Îmbunătățirea reflectării personale:**

- Prin furnizarea de feedback și ghidare, mentorii pot beneficia și ei de procesul de reflectare, contribuind la o mai bună înțelegere a propriei practici și la dezvoltarea continuă.

**Pentru debutanți:**

**1. Suport integrarea în profesie:**

- Profesorii începători beneficiază de suportul practic și emoțional al unui mentor, facilitându-le integrarea mai ușoară în mediul școlar și reducând sentimentele de izolare.

**2. Dezvoltarea competențelor didactice:**

- Mentorii oferă feedback și îndrumare specifică privind practicile de predare, contribuind astfel la dezvoltarea abilităților didactice ale profesorilor începători.

**3. Încredere și motivare:**

- Mentorii contribuie la creșterea încrederii profesorilor începători și îi motivează să-și depășească obstacolele, oferindu-le exemple de succes și sprijin constant.

**4. Orientare în cultura școlii:**

- Mentorii îi ajută pe profesorii începători să înțeleagă cultura specifică a școlii și să se adapteze mai eficient la normele și așteptările instituției.

**5. Networking și crearea de legături profesionale:**

- Prin intermediul mentoratului, profesorii începători pot construi relații puternice cu alți profesioniști din domeniul educației, ceea ce poate duce la colaborări fructuoase și sprijin continuu.

**6. Accelerarea dezvoltării profesionale:**

- Mentoratul poate accelera dezvoltarea profesională a profesorilor începători, ajutându-i să evite greșelile comune și să se concentreze pe aspectele cheie ale creșterii lor profesionale.

Prin urmare, atât mentorii, cât și profesorii începători, se pot bucura de numeroase avantaje prin participarea activă la activitățile de mentorat, contribuind astfel la o comunitate școlară mai puternică și la o educație de calitate.

## MENTORAT ȘI CALITATE PREMISA PERFORMANȚEI ÎN EDUCAȚIE

**Prof. învă. preșcolar: Cristea Marilena**  
**Școala Gimnazială Plopu Dărmănești**

Conceptul de mentor este folosit în România de puțin timp. Mentoratul este o relație de colaborare temporară între doi profesori bazată pe încrederea dintre un profesor experimentat și un profesor debutant, novice. Scopul acestei relații este de a oferi profesorului începător, un sistem de sprijin care să-l ajute pe profesorul debutant în cariera didactică. Mentorii eficienți trebuie să aibă pregătirea și practică cu adulții, să fie buni ascultători, să fie implicați în rezolvarea problemelor, să știe să facă observații. Succesul acestei relații se bazează pe încredere, pe modul comun în care văd munca împreună și pe stilurile de învățare pe care le abordează.

Mentorul este persoana care știe să te aprecieze când faci lucrurile bine și în același timp îți spune adevărul atunci când lucrurile nu ies chiar bine. Avem nevoie să știm adevărul și să acceptăm critica constructivă ca fiind un pas 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.

Procesul de formare a mentorilor ar trebui să satisfacă unele exigențe pentru a se da garanția că formabilii sunt capabili să exercite aceste roluri cu maxim de competență. Dacă primesc o bună pregătire în domeniul mentorii devin la rândul lor capabili să introducă pe debutanți într-un program de formare tranzitorie care să le releve cele mai importante aspecte ale profesiei de profesor.

Profesorul debutant își desfășoară activitatea în școală, asistă la lecțiile susținute de către profesorul mentor, susține lecții la o clasă sau mai multe din norma didactică a profesorului mentor. Lecțiile sunt evaluate de către mentor, care îi explică punctele tari ale lecției, precum și aspectele de îmbunătățit ale activității sale.

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. 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. Cadru 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.

Un lucru esențial pe care foarte mulți profesori mentori l-ar putea scăpa din vedere este acela al acordării de credit tânărului profesor, astfel încât personalitatea celui dintâi să nu o sufoce pe cea a celui din urmă. Rolul mentorului este de a mentora, de a modela, nu de a critica și de a distruge. Găsind în mentor o sursă de inspirație, debutantul va arăta interes crescut pentru a-i atinge performanțele, de aceea se va arăta dispus să-și îmbogățească performanța didactică prin participarea la activitățile indicate de mentor (cursuri de formare, sesiuni de comunicări, conferințe, simpozioane etc.) și prin intensificarea pregătirilor pentru examenul de definitivare în învățământ. În urma asistențelor pe care mentorul le realizează la clasele la care predă stagiarul, observând diferite tipuri de lecții, livrate în moduri diverse în funcție de metodele didactice aplicate, profesorul cu experiență poate recomanda debutantului un anumit curs de formare, a cărui frecventare s-ar traduce printr-o optimizare a performanței la catedră. Dacă relația dintre cei doi pornește de la premise de comunicare pozitive, atunci ar fi benefică frecventarea aceleiași activități de formare profesională, astfel încât munca în echipă să devină o oportunitate excelență de învățare pentru amândoi

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.

## EVIDENȚIEREA METODELOR ȘI TEHNICILOR DE ÎNVĂȚARE INTERACTIV-CREATIVĂ

Profesor Afemei Marinela,  
Liceul de Arte „Victor Brauner”, Piatra-Neamț

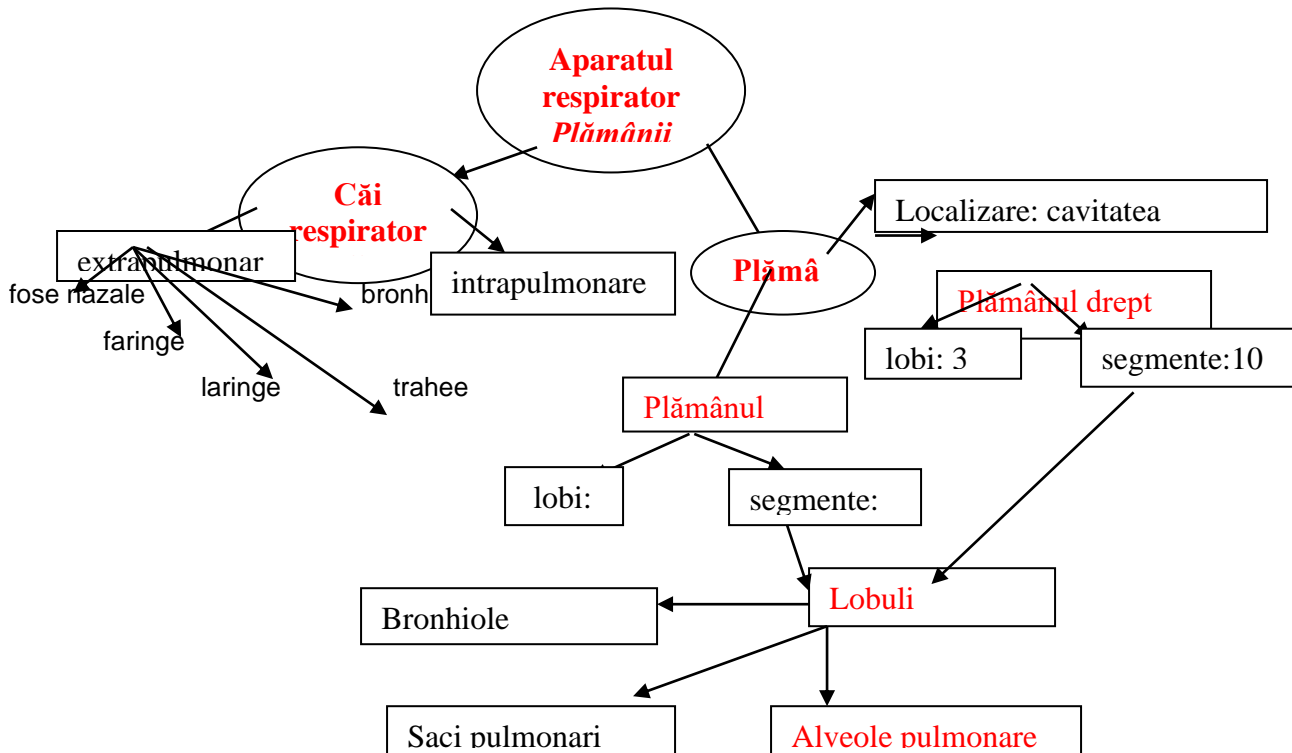
Metodele didactice sunt acele căi prin care elevii ajung, sub îndrumarea cadrelor didactice să dobândească cunoștințe, deprinderi, să dezvolte calități și aptitudini.

În continuare voi prezenta metode și tehnici de învățare interactiv-creativă, utilizate cu succes la disciplina biologie, în cadrul orelor legate de alcătuirea sistemului respirator la om.

**Ciorchinele** este un organizator grafic prin care se evidențiază sub formă de rețea conexiunile dintre ideile referitoare la un anumit subiect. Acesta vizează găsirea căilor de acces și de actualizare a cunoștințelor, a credințelor și a convingerilor proprii. De asemenea, este o activitate eficientă de scriere, care îi determină pe toți elevii să lucreze, iar pe cei mai puțin motivați dintre ei îi mobilizează individual sau în grup, în toate etapele cadrului de predare-învățare.

### Modul de aplicare

- Am folosit metoda în etapa de evaluare a lecției.
- Am distribuit fișele de lucru elevilor cu ciorchinele necompletat.
- Concomitent am realizat ciorchinele pe o coală de hârtie.
- Timpul acordat pentru realizarea conexiunilor a fost de 5 minute.
- După realizarea ciorchinului individual, elevii au fost rugați să completeze ciorchinele pe coala de hârtie.



**Investigația** este o metodă care permite elevilor să aplice în mod creativ cunoștințele însușite în situații noi, variate. Investigația presupune mai multe etape: definirea problemei; identificarea procedeeilor de obținere a informațiilor necesare; colectarea și organizarea datelor; formularea și verificarea ipotezelor; prezentarea unui raport scurt despre rezultatele investigației.

Modul de aplicare:

- am împărțit în patru grupe elevii clasei;
- am distribuit fișele de lucru corespunzătoare fiecărei grupe;
- pe fiecare fișă era trecută problema care trebuia rezolvată;
- timpul acordat: 15 minute;
- fiecare grupă a primit materialele necesare.

Grupa 1.

Fișa de lucru 1

Problema: Pe unde trece aerul prin corp?

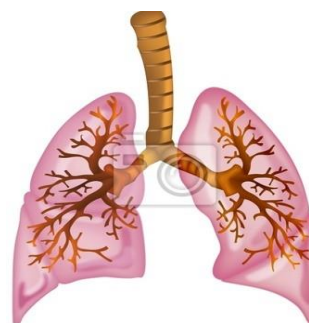
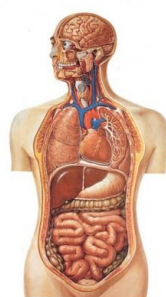


- a. Identifică două căi de pătrundere a aerului în corp.
- b. Observă atent alcătuirea foselor nazale. Ce observi?
- c. De ce interiorul nasului este roșu și prezintă peri?
- d. Cu cine comunică nasul și prin ce?
- e. În continuarea nasului, ce organ se află?
- f. Cum se protejează aceste organe de virusuri și bacterii?
- g. De la faringe, pe unde trece aerul?
- h. Cum se produc sunetele?
- i. Cu ce este căptușit peretele căilor respiratorii inferioare? Și de ce?

Grupa 2.

Fișa de lucru 2

Problema: Cu ce respirăm?

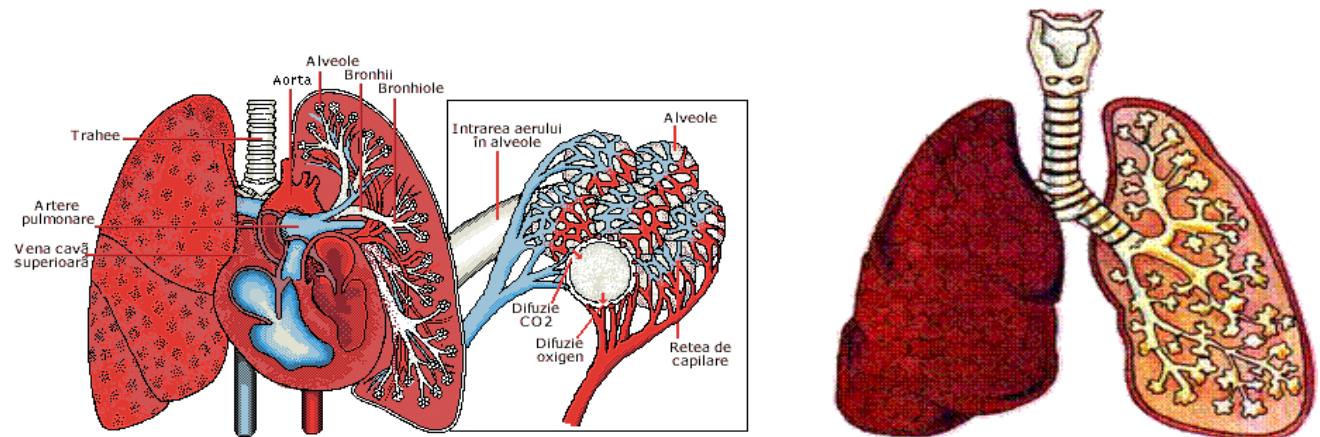


- Cum se numesc principalele organe respiratorii?
- Unde se află plămâni?
- Ce culoare au?
- Identifică organele învecinate? Au legătură între ele?
- Sunt identici cei doi plămâni? Dacă nu, numește diferențele.
- Cu ce sunt acoperiți plămâni?
- De ce sunt ușori?
- Observă hilul pulmonar. Identifică vasul de sânge de culoare mai deschisă și cel de culoare mai închisă.

Grupa 3.

Fișa de lucru 3

Problema: Unde se oprește aerul în plămâni?

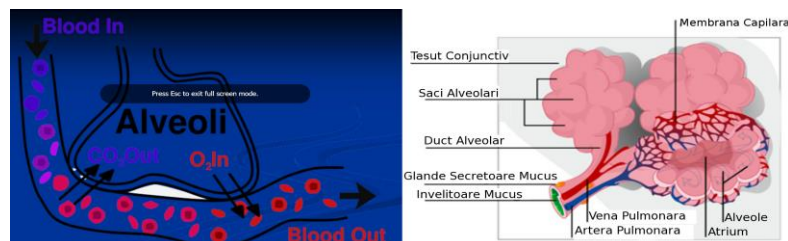


- Cu ce se aseamănă căile respiratorii intrapulmonare?
- Ele prezintă o structură continuă? Argumentați.
- Ce se întâmplă cu căile care se depărtează de bronhia principală? Își păstrează structura peretelui și diametrul?
- Cu ce se termină ramificațiile? Structurile au formă de tub? Dacă nu, ce formă prezintă?
- Explicați forma sacilor pulmonari.
- Ce structură are peretele sacilor? Există puțini saci pulmonari?

Grupa 4.

Fișa de lucru 4

Problema: Aerul poate trece din plămâni în corp?



- a. Ce formă și culoare au alveolele pulmonare?
- b. De ce au această culoare?
- c. Identificați tipurile de vase de sânge din jurul alveolei.
- d. Ce rol au arterele din jurul alveolelor, dar venele?
- e. Ce tip de sânge transportă arterele? De unde vin? Urmărește traseul.
- f. De ce arterele au culoare mai închisă? Argumentați.
- g. Venele pleacă sau vin la plămâni? Ce transportă de la plămân în corp?
- h. Cum pot trece gazele respiratorii prin alveola pulmonară?

**Bibliografie:**

1. Ciurchea M., Ciolac Russu A., Iordache I., 1983, *Metodica predării științelor biologice*, Editura Didactică și Pedagogică, București
2. Cristescu D., Sălăvăstru Carmen, Voiculescu B., Niculescu C., Cârmaciu R., 2004, *Manual de biologie pentru clasa a XI-a*, Editura Corint, București
3. Lazăr V., Mariana Nicolae, 2007, *Lecția – forma de bază a organizării procesului de predare-învățare-evaluare la disciplina biologie*, Editura Arves, Craiova
4. Șăitan T. și colab., 2017, *Ghid de pregătire pentru profesorii de biologie*, Editura Didactica Publishing House, București



## UTILIZAREA INTER ȘI TRANSDISCIPLINARITĂȚII ÎN CADRUL ORELOR DE BIOLOGIE

**Profesor Afemei Marinela,  
Liceul de Arte „Victor Brauner”, Piatra-Neamț**

Interdisciplinaritatea presupune o intersecție a diferitelor arii disciplinare, în urma acestei intersecții putând lua naștere noi obiecte de studiu. În abordarea interdisciplinară încep să fie ignorate limitele stricte ale disciplinelor, căutându-se teme comune diferitelor obiecte de studiu, care pot duce la realizarea obiectivelor de învățare de grad mai înalt, între acestea se numără și capacitățile metacognitive, cum ar fi luarea de decizii, rezolvarea de probleme, însușirea metodelor și tehnicilor de învățare eficientă.

Exemple de conținuturi la disciplina de biologie, care pot fi abordate interdisciplinar:

- „Formarea imaginii pe retină”.
- „Factorii care influențează circulația venoasă”.
- „Sistemul de pârgonii” (legătura dintre oase, mușchi și articulații).
- „Transportul gazelor respiratorii prin sânge”.

Pentru înțelegerea acestor teme este nevoie de o abordare interdisciplinară pentru înțelegerea completă, integrală, exactă a fenomenelor.

Abordarea transdisciplinară se referă la intersecția noțiunilor din mai multe domenii și concretizarea lor în științe de graniță, apoi în discipline noi: biochimie, biofizică, biogeografie, paleontologie, arheozoologie. Conexiunile în cadrul acestor abordări sunt reciproce, noțiunile de biologie fiind transferate în interesul altor discipline: studiul naturii reprezintă o sursă de inspirație pentru pictori, muzicieni. Condițiile unei astfel de activități sunt legate de cunoștințele pluridisciplinare ale profesorului, de colaborarea cu alte cadre didactice în planificarea și proiectarea lecțiilor cu teme comune, a disciplinelor opționale.

Transdisciplinaritatea prezintă două laturi esențiale:

a. latura filozofică: se referă la promovarea unei viziuni și a unei înțelegeri a realității în general și a realității educaționale în special – atitudinea transdisciplinară.

b. latura metodologică: constă în dezvoltarea unor modalități concrete de utilizare a diverselor trepte ale integrării în procesul educațional – competența transdisciplinară.

Transdisciplinaritatea prezintă următoarele valori formative:

- a învăța să știi, să cunoști;
- a învăța să faci;
- a învăța să muncești împreună;
- a învăța să fii;
- a învăța să te transformi pe tine și să schimbi societatea.

Exemple de conținuturi la disciplina biologie cu abordare transdisciplinară:

a. „Călătoria prin sistemul respirator și circulator”: circulația gazelor respiratorii prin sânge, a vitaminelor, nutrimentelor, substanțelor reziduale. Noțiuni de prim ajutor în caz de afectare a organelor respiratorii, vaselor de sânge, inimă.

b. „Dezvoltarea ontogenetică a organismului uman, de la concepție la naștere”: implică noțiuni de concepție, etape, condițiile concepției, probleme de etică, abordări sociale și psihologice.

c. „Anatomia, elemente de patologie și educația pentru sănătate a bolnavului ORL”: constă în noțiuni de anatomie, funcționare a urechii și modalități de îngrijire a acestor organe. Referitor la această temă se discută despre anatomia urechii și funcțiile acesteia, dar și despre factori, care ar putea interveni în funcționarea acesteia.

d. „Sistemul osos – rolul oaselor, tipuri de oase și noțiuni elementare de igienă”: implică noțiuni de biochimie, informații legate de rolurile sângelui, formarea elementelor figurate, noțiuni legate de sistemele de pârgăhii, afecțiuni ale sistemului osos: fracturi, entorse, luxații și deformări ale coloanei vertebrale.

Utilizarea inter și transdisciplinarității la orele de biologie este absolut necesară pentru înțelegerea în ansamblu a fenomenelor din natură, a proceselor fiziologice caracteristice plantelor, animalelor și omului.

#### **Bibliografie:**

1. Ciurchea M., Ciolac Russu A., Iordache I., 1983, *Metodica predării științelor biologice*, Editura Didactică și Pedagogică, București
2. Lazăr V., Mariana Nicolae, 2007, *Lecția – forma de bază a organizării procesului de predare-învățare-evaluare la disciplina biologie*, Editura Arves, Craiova
3. Șăitan T. și colab., 2017, *Ghid de pregătire pentru profesorii de biologie*, Editura Didactica Publishing House, București

## UTILIZAREA PLATFORMEI DIDACTIC.RO ÎN EVALUAREA ELEVILOR

Prof. STANCIU NICOLETA

Colegiul Național de Agricultură și Economie Tecuci

Evaluarea achizițiilor elevilor se realizează în mod regulat, la toate disciplinele/modulele, obligatorii sau opționale. La sfârșitul fiecărui modul este prevăzută o perioadă pentru evaluarea și consolidarea rezultatelor învățării.

În învățământul profesional și tehnic, evaluarea se centrează pe competențe, oferă feed-back real elevilor și stă la baza planurilor individuale de învățare. Scopul general al evaluării este acela de a orienta și de a optimiza învățarea.

Dacă în învățământul obligatoriu evaluarea este focalizată pe evidențierea achizițiilor din cele 8 domenii de competențe-cheie definite de curriculum național: competențe de comunicare în limba română și în limba maternă, în cazul minorităților naționale; competențe de comunicare în limbi străine; competențe de bază de matematică, științe și tehnologie; competențe digitale de utilizare a tehnologiei informației ca instrument de învățare și cunoaștere; competențe sociale și civice; competențe antreprenoriale; competențe de sensibilizare și de exprimare culturală; competența de a învăța să înveți.

În învățământul secundar superior evaluarea este centrată pe achizițiile prevăzute de profilul de formare care prevede competențe-cheie diversificate și competențe specifice filierei, profilului, specializării sau calificării profesionale.

În funcție de obiective, se realizează următoarele tipuri de evaluări:

- I. Evaluarea inițială, realizată la începutul programului de educație și formare profesională și la debutul fiecărui an școlar;
- II. Evaluarea formativă are ca obiectiv principal asigurarea dobândirii rezultatelor învățării planificate. Evaluarea formativă însoțește demersul didactic în cadrul fiecărei lecții, sub formă de feedback imediat, constructiv, care stimulează și sprijină învățarea pentru atingerea obiectivelor de învățare ale orei de curs.
- III. Evaluarea sumativă se realizează al sfârșitul fiecărui semestru sau, după caz, la finalizarea modulului. Evaluarea sumativă are rol de certificare internă a faptului că rezultatele învățării prevăzute de standardul de pragătire profesională al calificării și transpuse în programe școlare, asociate modulului de specialitate sau a disciplinei de studiu, au fost dobândite.

Metodele și instrumentele de evaluare sunt alese de fiecare cadru didactic în raport cu obiectivele evaluării și se regăsesc printre recomandările care sunt incluse în documentele curriculare, programa școlară.

Evaluarea formativă este continuă, introducând imediat rezultatele ei în fluxul educativ, contextualizată, adaptabilă situației concrete de învățare și totodată predictivă, focalizată pe competențele elevilor. Prin evaluare formativă, elevul își dezvoltă competența de "a ști să facă" într-o situație dată,

capacitatea de a rezolva probleme în situații atipice, cu o constanță relativă, cu o relativă stereotipie și rutină.

Evaluarea continuă are ca obiectiv asigurarea pregătirii sistematice și continue, pentru realizarea feed-back-ului pas cu pas, nu se programează și nu se anunță dinainte. Este axată pe proces și este internă, se face pe parcursul învățării. Această se poate realiza și prin instrumente didactice online.

Exemplu de evaluare continuă la disciplina "Utilizarea calculatorului în contabilitate", clasa a XI-a, calificarea **Tehnician în activități economice** realizată cu ajutorul platformei [www.didactic.ro](http://www.didactic.ro).

## Utilizarea calculatorului în contabilitate – SAGA C

Subiectul lecției: Instruirea privind utilizarea softului – consultarea ghidului de utilizare a softului de contabilitate SAGA.

Tipul lecției: Formare de priceperi și deprinderi

Scopul lecției: Dezvoltarea capacității de lucru cu softuri contabile specifice domeniului de activitate.

Învățământ profesional și tehnic – Contabilitate

Capitol/lecție: Descrierea și analizarea structurii softului de specialitate

STANCIU-NICOLETA | 10.07.2020 22:08

749 vizualizări 19 rezolvări 0 comentarii



Generați link pentru elevi

Printați

Listă rezolvitori

0

Raportați

0

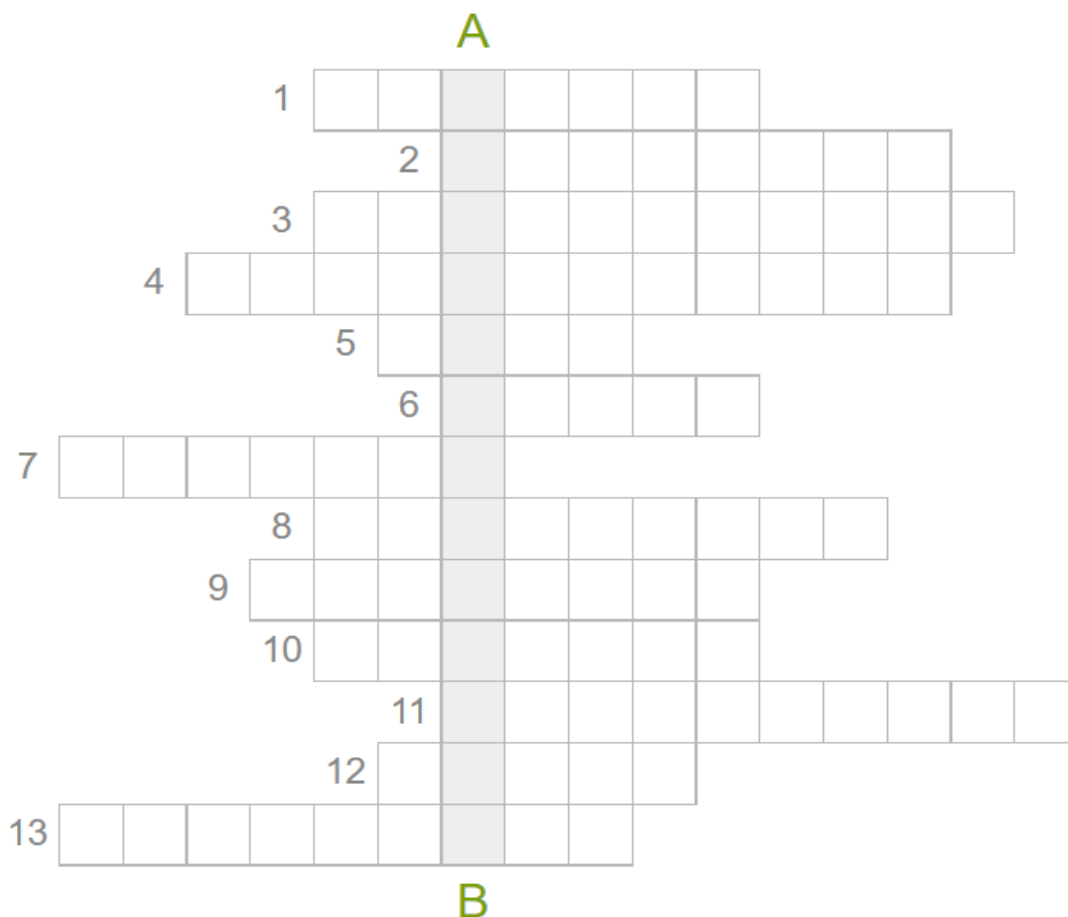
Completand rebusul, pe verticala AB, veti descopri denumirea disciplinei pe care o studiatii.

🔍 Măriți rebus

Am terminat

Arată litera

Arată cuvântul



1. Pentru a beneficia de toate actualizările programului, precum și de accesul la asistență în exploatarea programului, avem nevoie de .....

2. Secțiune în meniul cu ajutorul căreia se vor introduce/efectua următoarele operațiuni de intrare/ieșire (cumpărări vânzări), operațiuni de casă, bancă, deconturi, înregistrare imobilizări, întocmire de state de plată, producție, etc.

3. Prima operațiune extrem de importantă pentru funcționarea corectă a programului care se realizează imediat după instalarea programului.

4. Informațiile solicitate la configurare sunt: Denumirea societății, Codul unic de ..... - acesta se înscrie fără a fi precedat de atributul fiscal; Nr. registrul comerțului - se va trece numărul de înregistrare de la oficiul registrului comerțului.

5. Soluție care permite informatizarea activității contabile pentru firme, ONG-uri, cabinete de contabilitate sau contabili independenți.

6. Operațiunile de încasări și plăți se pot înregistra în program prin intermediul ecranelor specializate.pentru casă, ..... și deconturi, atât în lei cât și în valută.

7. Utilizatorul poate crea ..... sintetice sau analitice pe care să le utilizeze în exploatarea programului.

8. Ecran funcțional, în cadrul nomenclatoarelor firmei, cu ajutorul căruia se poate ține evidența personalului firmei.

9. Sunt, produsele și serviciile aprovizionate și/sau vândute de către firmă.

10. .... in lei, ecran utilizat pentru introducerea cumpărărilor din țară.

11. Metoda de ..... folosita este cea de calculul liniar sau accelerat. În acest moment programul nu calculează amortizarea în regim degresiv.

12. Pentru intocmirea corecta a..... de plata este necesar ca în prealabil să fi fost făcută corect configurarea salariilor si să fi fost introduse toate datele despre salariații societății în nomenclatorul Salariați.

13. ....conturi de venituri și cheltuieli. Generează articolele contabile de închiderea prin contul 121 a veniturilor și cheltuielilor.

Rezolvarea rebusului.

Completand rebusul, pe verticala AB, veti descopri denumirea disciplinei pe care o studiat.

Măriți rebus

Rezolvați rebus Afișați rezolvarea

			<b>A</b>												
		1	L	I	C	E	N	T	A						
				2	O	P	E	R	A	T	I	I			
		3	C	O	N	F	I	G	U	R	A	R	E		
4	I	D	E	N	T	I	F	I	C	A	R	E			
				5	S	A	G	A							
					6	B	A	N	C	A					
7	C	O	N	T	U	R	I								
				8	S	A	L	A	R	I	A	T	I		
		9	A	R	T	I	C	O	L	E					
				10	I	N	T	R	A	R	I				
					11	A	M	O	R	T	I	Z	A	R	E
					12	S	T	A	T	E					
13	I	N	C	H	I	D	E	R	E						
					<b>B</b>										

**Bibliografie/Resurse online:**

1. [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/assessment-vocational-upper-secondary-education-43\\_ro](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/assessment-vocational-upper-secondary-education-43_ro)
2. <https://sites.google.com/site/evaluarescolara/metode-de-evaluare-scolara>

**CUPRINS**

<b>DENUMIRE ARTICOL/NUME AUTOR</b>	<b>PAG.</b>
<b><i>CUVÂNT ÎNAINTE</i></b> Referent Științific: Conf.Univ.Dr. Habil. Liliana Măță Universitatea „Vasile Alecsandri” Din Bacău	<b>2</b>
<b><i>INTRODUCERE</i></b> Coordonator: Profesor Elena Laiu Director Casa Corpului Didactic Neamț	<b>3</b>
<b>CALITATEA MENTORATULUI PREMISA ESENȚIALĂ PENTRU OBȚINEREA PERFORMANȚEI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNT</b> Profesor-Metodist Curpănaru Gabriela-Livia Casa Corpului Didactic Neamț	<b>4</b>
<b>MENTORATUL PREMISA UNUI ÎNVĂȚĂMÂNT DE CALITATE, BAZAT PE PROFESIONALISMUL CARIEREI DIDACTICE</b> Profesor Popa Elena-Cristina Liceul Economic „Al. I. Cuza” Piatra Neamț	<b>6</b>
<b>EXEMPLE DE BUNE PRACTICI ÎN BIBLIOTECI ȘCOLARE</b> Ana Macovei Bibliotecar La Casa Corpului Didactic Neamț	<b>8</b>
<b>ÎNDRUMAREA PROFESORULUI DEBUTANT ÎN DEMERSUL DE PROIECTARE DIDACTICĂ</b> Prof. Ana-Cezarina Moroșanu Colegiul Național ”Petru Rareș”, Piatra-Neamț	<b>10</b>
<b>ABORDAREA STEAM A LECȚIEI LA DISCIPLINELE TEHNICE – INDUSTRIE ALIMENTARĂ</b> Prof. Mihaela Popa Colegiul Tehnic „Gheorghe Cartianu” Piatra-Neamț	<b>13</b>
<b>MENTORATUL ÎN DOMENIUL EDUCAȚIONAL</b> Prof. Ec. Carmen Constantin Liceul „Carol I” Bicaz, Jud. Neamț	<b>17</b>
<b>CALITATEA EDUCAȚIEI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL TEHNIC - O NECESITATE</b> Profesor Macovei Ionel Alexandru Colegiul Tehnic Forestier Piatra Neamț	<b>19</b>
<b>MENTORATUL ȘI DEZVOLTAREA CARIEREI DIDACTICE ÎN SPAȚIUL EDUCAȚIONAL ROMÂNESC</b> Palaghia Teodora, Profesor La Liceul Cu Program Sportiv Bacău/ Liceul Tehnologic Anghel Saligny Bacău	<b>20</b>
<b>METODE DE DEZVOLTARE PROFESIONALĂ: MENTORAT SI COACHING</b> Palaghia Teodora, Profesor La Liceul Cu Program Sportiv Bacău/ Liceul Tehnologic Anghel Saligny Bacău	<b>25</b>
<b>MENTORAT ȘI CALITATE PREMISA PERFORMANȚEI ÎN EDUCAȚIE</b> Profesor Ursachie Florina Elena Școala Gimnazială Nr. 8, G.P.P Nr.8	<b>29</b>



<b>IMPORTANȚA MENTORATULUI ÎN ȘCOALA ROMÂNEASCĂ</b> Profesor Cehan Gabriela Liceul „Carol I” Bicz	<b>33</b>
<b>PORTRETUL UNUI CADRU DIDACTIC MODEL</b> Prof. Voinia Elena Școala Gimnazială, Comuna Timișești	<b>36</b>
<b>MENTORATUL DIDACTIC - O SOLUȚIE PENTRU UN ÎNVĂȚĂMÂNT DE CALITATE</b> Profesor Pentru Învățământ Primar Ciubotă Nicoleta, Liceul „M. Sadoveanu” Borca	<b>38</b>
<b>ATTRIBUTELE PROFESORULUI MENTOR</b> Profesor Învățământ Preșcolar: Trăsnea Alina Școala Gimnazială Nr. 3, Piatra Neamț	<b>46</b>
<b>MENTORAT ȘI CALITATE ÎN EDUCAȚIE</b> Prof. Învățământ Preșcolar Moga Lidia Colegiul Tehnologic „Spiru Haret” Piatra Neamț	<b>50</b>
<b>MENTORUL DE INSERȚIE PROFESIONALĂ – UN MODEL DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ</b> Școala Gimnazială ”Regina Maria” Bicz Prof. Sasu Elena-Cristina	<b>53</b>
<b>MENTORATUL</b> Secretar Teslaru Zenovia Școala Gimnazială ”George Călinescu” Municipiul Onești, Județul Bacău	<b>61</b>
<b>IMPORTANȚA MENTORATULUI DE CARIERĂ DIDACTICĂ</b> Prof.Înv.Primar Vleju Niculina Școala Gimnazială, Comuna Timișești Județul Neamț	<b>63</b>
<b>MENTORAT ȘI CALITATE PREMISA PERFORMANȚEI ÎN EDUCAȚIE</b> Prof. Înv. Preșcolar: Cristea Marilena Școala Gimnazială Plopu Dărmănești	<b>66</b>
<b>EVIDENȚIEREA METODELOR ȘI TEHNICILOR DE ÎNVĂȚARE INTERACTIV-CREATIVĂ</b> Profesor Afemei Marinela Liceul de Arte „Victor Brauner”, Piatra-Neamț	<b>68</b>
<b>UTILIZAREA INTER ȘI TRANSDISCIPLINARITĂȚII ÎN CADRUL ORELOR DE BIOLOGIE</b> Profesor Afemei Marinela Liceul de Arte „Victor Brauner”, Piatra-Neamț	<b>72</b>
<b>UTILIZAREA PLATFORMEI DIDACTIC.RO ÎN EVALUAREA ELEVILOR</b> Prof. STANCIU NICOLETA Colegiul Național de Agricultură și Economie Tecuci	<b>74</b>

