

CZU: 37.01

**ROLUL MENTORATULUI ÎN DEZVOLTAREA INSTITUȚIILOR PREȘCOLARE
INCLUZIVE**

*Aliona TABARCEA, educator, Creșa grădiniță Nr. 6 „Mărțișor”, or. Sîngerei
Veronica RUSOV, lector universitar, Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți*

Résumé: L'article décrit les activités de formation dans l'éducation inclusive au niveau local grâce à des activités de mentorat. L'expérience décrite facilite et soutient la transition vers l'éducation inclusive: la formation des attitudes et des compétences de qualité professionnelle et personnelle de l'éducation inclusive de toutes les parties prenantes.

Una dintre cele mai mari provocări ale sistemului educațional actual în abordarea problemei în educația incluzivă, este nu numai integrarea copiilor cu nevoi speciale ci și adaptarea procesului instructiv-educativ la nevoile și cerințele tuturor copiilor, indiferent de nivelul de dezvoltare fizică sau psihologică, de mediul social din care provin, dar și schimbări la nivel organizațional și metodologic la nivel național și local. Pentru a produce schimbări considerabile în implementarea educației incluzive este necesar de cadre didactice performante.

Formare profesională continuă la nivel local, prin intermediul activităților de mentorat, este o modalitate care poate soluționa situații/ probleme locale specifice, poate facilita și sprijini trecerea la educația incluzivă: formarea atitudinilor, competențelor profesionale și calității personale tuturor actorilor ai educației incluzive.

În literatura de specialitate se regăsesc multe definiții ale mentoratului, pertinente în egală măsură. Datorită caracteristicilor proceselor de mentorat, modalităților de implementare, noilor viziuni asupra elementelor care constituie o acțiune de mentorat precum și ca urmare a nivelurilor diferite de percepție și abordare a acestei componente a managementului resurselor umane, definițiile și interpretările termenului de mentorat sunt variate și permanent adaptate noilor realități ale mediului educațional.

Din perspectivă etimologică, cuvântul **mentor** este de origine grecească și reprezintă numele celui care a fost desemnat de Regele Ulise să aiba grijă de fiul său Thelemacus pe perioada în care el era plecat în război. Aceasta, deși este cea mai veche accepțiune a termenului **mentor**, s-a păstrat în mare parte până în prezent.

Dicționarul explicativ al limbii române oferă o listă largă de sinonime pentru a explica noțiunea de *mentor*: „conducător spiritual, povățuitor, îndrumător, preceptor, educator, călăuză, sfătuitor, sfetnic, îndrumător spiritual experimentat”. [3, p. 586]

P. Angel și P. Amar în Dicționarul de coaching. Concepte, practici, instrumente, perspective identifică două sensuri a conceptului de mentorat: „În sens larg, mentoratul este sprijinul oferit de o persoană (de obicei mai experimentată) în vederea dezvoltării și instruirii alteia, cât și pentru integrarea și acceptarea acesteia într-o anumită comunitate. Poate fi vorba de o comunitate locală, a unui loc de muncă sau a unei mai largi comunități profesionale. În sens mai restrâns, mentoratul înseamnă ceea ce face la locul de muncă un profesionist mai experimentat pentru a-l ajuta pe unul începător.” [1, p.96]

În acest context, evidențiem afirmația R. Iucu precum că „mentoratul este o acțiune de îndrumare și protejare în care o persoană matură și experimentată transmite cunoștințe și asistență practică unei persoane mai tinere, neexperimentate”. [5, p. 87]

Spre deosebire de instruirea pe post, mentoratul vizează formarea modului de gândire și a unor atitudini.

Suzanne Faure consideră că „Mentoratul reprezintă o relație de susținere a învățării între un individ interesat care își împărtășește cunoștințele, experiența și înțelepciunea cu un alt individ care este pregătit, dispus și capabil să beneficieze de pe urma acestui schimb pentru a-și îmbogăți periplul profesional.” [apud 7, p.4]

Mihaela Păiși-Lăzărescu, face distincția dintre *bune practici standard* și *bune practici avansate* obținute în cadrul mentoratului. [6, p.106]

Bune practici standard

- O politică de mentorat clară și bine comunicată
- Nevoia de mentorat formal este evaluată la toate nivelurile
- Mentoratul este legat de managementul performanței
- Mentorii instruiți lucrează cu colegii mai tineri, ajutând la progresul carierei și la obținerea unui titlu profesional.

Bune practici avansate

- Mentoratul este legat de managementul talentului
- Mentoratul este transfuncțional și poate depăși și limitele instituției. De exemplu prin conferințe web.
- Pentru managementul superior mentoratul este legat de feedback-ul la 360 de grade

Codul educației al Republicii Moldova, publicat în Monitorul Oficial în data de 24.10.2014 cu Nr. 319-324, în *Capitolul XII. Personalul din învățământul general* și anume în *Articolul 3. Noțiuni principale* definește noțiunea de *mentor* drept un „cadru didactic sau managerial experimentat, cu rol de îndrumător pentru alte cadre didactice sau manageriale, debutante sau cu experiență în profesie, care acordă sprijin pentru dezvoltarea personală și profesională. În același capitol regăsim și explicația termenului de *mentorat* – „proces de îndrumare, ghidare, sprijinire a învățării, educării și/sau dezvoltării profesionale, desfășurat între mentor și o altă persoană, fiind bazat pe premisa implicării interactive a ambelor părți, a asumării obligațiilor ce le revin conform statutului deținut”. [2]

Semnificativ este și Articolul 58 din Codul educației care fundamentează activitatea de mentorat prin următoarele articole:

„(1) În învățământul general este promovată activitatea de mentorat prin care o persoană cu experiență (mentorul) oferă sprijin, ajutor și schimb de experiență și cunoștințe unei alte persoane pentru a-i favoriza dezvoltarea profesională și achiziția de competențe sau cunoștințe.

(2) Cadrul didactic sau managerial poate deveni mentor dacă are o pregătire specială obținută în cadrul formării inițiale sau continue și experiență în domeniul profesat.

(3) Activitatea de mentorat se desfășoară sub următoarele forme:

- a) mentorat de practică;
- b) mentorat de inserție profesională;
- c) mentorat de dezvoltare profesională.

- (4) Mentoratul de practică se realizează prin îndrumarea de către un cadru didactic experimentat a studentului stagiar.
- (5) Mentoratul de inserție profesională se realizează la locul de muncă și asigură integrarea și dezvoltarea profesională a cadrului didactic debutant.
- (6) Mentoratul de dezvoltare profesională se realizează la locul de muncă și asigură dezvoltarea profesională și avansarea în carieră a cadrelor didactice. [2]

Dată fiind confuzia frecventă dintre termenii de *coaching* și *mentorat* este util să stabilim diferențele. Am utilizat drept sursă elaborările oferite de Lois Zachary pe care le-am sintetizat în următorul tabel: [apud 8, p.25]

Tabelul nr. 2. Analiza termenilor de coaching și mentorat

| Caracteristici | Mentoratul | Instruirea la locul de muncă |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Obiectiv | Facilitează învățarea, sprijină creșterea personală și profesională a discipolului. Răspunde la întrebarea "DE CE" | Corectează comportamentul mai puțin corespunzător, învață aptitudini și crește performanța. Răspunde la întrebările "CE" și "CUM". |
| Responsabilitate. | Responsabilitatea de a învăța este a discipolului | Instructorul direcționează învățarea și dă instrucțiuni |
| Liberul arbitru | Mentorul și discipolul sunt într-o relație a propriului liber arbitru. | Deși acceptarea instructorului este importantă, relația este mai degrabă determinată de un contract |
| Punctul central | Dezvoltarea de lungă durată ca persoană în cadrul unui context profesional | Probleme imediate și oportunități de învățare |
| Roluri | Mentorul funcționează ca model, furnizând o imagine mai amplă. Angajamentul personal al mentorului este mai profund decât cel al unui instructor. Mentorul lucrează din perspectiva discipolului. | Instructorul dă exemplul, furnizează feedback cu privire la performanță și acționează ca și critic. Orientat mai mult pe servicii decât pe proces |
| Corelare | Punct central pe termen lung: Continuitatea relației de mentor și discipol. În final, se poate transforma în prietenie | În general, orientată către nevoi pe termen scurt. De obicei, pleacă de la o bază "în funcție de nevoi". |
| Relația | Se recomandă ca mentorul să aibă cel puțin două clase ierarhice peste discipol și nu manager de linie. | Instructorul poate fi un superior direct sau un director extern, în funcție de subiect. |

Datorită faptului că mentoratul din educație, prin definiție, nu poate constitui o normă întreagă, este singura ocupație de formator care, în cele mai multe cazuri nu este plătită deloc, sau aproape deloc. Există fără-ndoială o recompensă intrinsecă și, așa cum a spus un mentor: „Mentoratul este ca un permanent curs de perfecționare”. (citad din Bodoczky & Malderez).

După definirea mentoratului am considerat esențial să înțelegem rolurile, responsabilitățile și funcțiile mentorului.

Cercetătorii Universității din Washington consideră că mentorii pot oferi următoarele:

- *„Informații.* Mentorii își împărtășesc cunoștințele, experiența și înțelepciunea.
- *Contacte.* Mentorii intermediază contacte cu persoane din domeniul științific, de carieră și ajută la stabilirea unor relații personale.
- *Provocări.* Mentorii stimulează curiozitatea și întăresc încrederea în sine prin prezentarea unor noi idei, oportunități sau provocări.
- *Sprijin.* Mentorii încurajează dezvoltarea și rezultatele oferind un mediu deschis de sprijin.
- *Formularea scopurilor.* Mentorii îi ajută pe mentorați să își descopere talentele și interesele și să își definească și urmărească scopurile.
- *Sfaturi.* Mentorii pot sfătui persoanele mentorate cum să își atingă scopurile academice, de carieră și personale.
- *Modele.* Prin împărtășirea unor povești de succes cu persoanele mentorate, mentorii pot deveni modele.” [apud 1, p. 85]

Anii '90 au cunoscut o dezvoltare a literaturii pe teme de mentorat în formarea profesorilor, provenind din Marea Britanie, mai ales datorită unor schimbări la nivel guvernamental în domeniul formării profesorilor. În Marea Britanie termenul de “mentor” era utilizat în sens mult mai larg decât era folosit în formarea inițială a profesorului – de exemplu era folosit în lumea afacerilor, sau în programe care promovau egalitatea șanselor. O incursiune în literatura disponibilă la mijlocul anilor '90 a dat la iveală și alte roluri. Tabelul de mai jos este o versiune modificată a rezultatelor din analiza promovată de cercetătorii din Marea Britanie.

Tabelul nr. 3. Rolurile mentorului (adaptat după Fullerton & Malderez)

| RoI | Funcția |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. <i>Model</i> | - să inspire - să demonstreze |
| 2. <i>Persoană de legătură</i> | - să faciliteze învățarea secretelor meseriei - să îl familiarizeze pe formabil cu specificul culturii profesionale |
| 3. <i>Om „cu greutate”</i> | - să “deschidă uși” - să-l prezinte pe stagiar persoanelor potrivite în profesie - să-și folosească forța (abilitatea de a aduce o schimbare) în beneficiul formabilului |
| 4. <i>Ajutor, sprijin</i> | - să fie alături de formabil - să ofere condiții pentru ca stagiarul să-și exprime emoțiile într-un mediu ce-i ofera siguranță |
| 5. <i>Educator</i> | - să-l asculte pe stagiar pentru a-l ajuta să-și articuleze ideile - să-l sprijine pe student/stagiar în a face legătura între propriile teorii și experiențe - să-l îndrume și să-i creeze în mod conștient condițiile necesare pentru realizarea obiectivelor învățării profesionale |

Am considerat util să cităm câteva din întrebări pe care trebuie să și le formuleze fiecare mentor în calitate de:

- Model: Ce fel de model oferim în? Ce deprinderi va dezvolta grupul? Suntem siguri că deprinderile pe care dorim să le modelăm vor fi vizibile pentru grup? Cum le-aș putea face mai vizibile? Cum aș putea ajuta grupul să le observe?
- “Persoană de legătură”: La ce comunități îi ajut pe studenții mei să adere? (care comunități profesionale, instituționale, locale sau comunități mai largi)? Ce înseamnă să aparții acelor comunități? Am gândit modalități prin care membrii acestui grup să-i întâlnească pe membrii altui grup sau să se implice în munca comunității?
- “Om cu greutate”: Cum pot îndeplini acest rol pentru (toți) studenții mei? Îmi este clar ce nevoi au? Cum pot monitoriza schimbările care au loc la nivelul nevoilor lor? Pot ei să-și ofere unul altuia lucrurile de care au nevoie?
- Ajutor, sprijin: Cum mi-aș putea dezvolta rolul de „Ajutor/sprijin”? Aș putea oare delega parte din acest rol unor studenți sau altor factori? Am timp individual pentru toți studenții mei?
- Îndrumător: „Ce deprinderi formează? (folosirea limbii, reflecția, predarea, formarea) Am planificat cum voi demonstra aceste lucruri și le voi oferi ocazii studenților să le aplice în practică și să-și revizuiască performanța? Dacă nu pot fi mentor om-la-om, pot să planific mini-sesiuni de mentorat student-student? Cum pot să-i ajut pe studenți să „ajungă” la propriile lor teorii? Am inclus în plan oportunități de „conectare”/ legătură cu alți factori implicați în învățarea profesiei?

Rezumând ideile de mai sus, mentorii sunt, importanți în învățarea profesională pentru următoarele motive:

- sprijină noii veniți/începătorii (profesori, formatori) să devină membri cu drepturi depline în comunitatea școlară sau profesională.
- au calitatea necesară de a realiza „scheletarea” – sprijinul om-la-om pe parcursul efectuării activității, care face astfel posibilă realizarea unor lucruri ce altfel n-ar fi posibile. Iar dacă activitatea la care ne referim este „a-i învăța pe alții să învețe”, atunci în mod sigur, sau cel puțin în majoritatea cazurilor, este etic ca un număr cât mai mare să poată realiza acest lucru.
- Sprijină învățarea esențială a „cunoașterii situative” sau a „cunoașterii practice personale” a „cunoașterii unor cazuri specifice” sau a „cunoașterii meseriei”.

O. Patrașcu, un mentor cu experiență din România, a formulat următorul **Credo de mentor** care conturează la rândul său regulile etice:

- A fi mentor înseamnă să crezi, dincolo de vorbe și de prevederile unei fișe a postului, în școală și în nevoia de înnoire a școlii, de racordare a ei la valorile și la bunele practici ale educației secolului XXI.
- A fi mentor înseamnă altceva decât o reînviere a imaginii idilice a „dascălului – apostol al neamului”.
- A fi mentor înseamnă să înțelegi necesitatea trecerii, în activitatea cu elevii, de la „meseria de dascăl” la „profesia de specialist în educație” și să găsești căi eficiente de realizare a acestei treceri.

- A fi mentor înseamnă să dorești cu adevărat să-ți ajuți colegii să realizeze această trecere – să deconstruiască rutine mentale, afective și procedurale și să clădească în loc o nouă înțelegere.
- A fi mentor înseamnă în primul rând să-ți pese într-atât de copii și de CE și CUM le oferă școala pentru viață, încât, necondiționat și fără prejudecăți, să îți asumi și să sprijini lupta cu sine a învățătorilor și profesorilor lor.
- A fi mentor înseamnă UN ALT FEL de apostolat: apostolatul credinței în profesionalism!

Scopul mentorului este acela de a susține, impulsiona și consilia cadrele didactice. Restul depinde numai și numai de dorința fiecăruia de a se perfecționa și a-și desfășura activitatea cu o atitudine pozitivă și o dorință continuă de dezvoltare personală și profesională

Mentorul este acea persoana-suport care va încuraja, sfătui și sprijini o altă persoană în dezvoltarea ei. Aceasta persoana va oferi asistență practică pentru a se asigura că formabil au posibilitatea de a-și atinge toate obiectivele propuse în cadrul programului de mentorat. Mentorul va reprezenta legătura dintre formabil și cultura organizației, normele acelei culturi și viziunea strategică pe termen lung. Va oferi, de asemenea, suport moral pentru a preveni izolarea și lipsa motivației pe parcursul integrării într-un mediu nou, în care un formabil este nevoit să se adapteze.

Experiența identificată în literatura de specialitate ne-a convins de valoarea mentoratului în educație, în formarea inițială și continuă și în sprijinirea unei mai bune înțelegeri în cunoașterea și învățarea meseriei de profesor, cât și ca instrument sau strategie ce poate fi utilă în formarea formatorilor. Am sugerat de asemenea că, deși nu lipsite de pericole, perspectivele mentoratului pot oferi oportunități extraordinare.

Important a fost să valorificăm experiențele identificate în literatura de specialitate nu doar prin analiza teoretică, ci și prin activitățile informativ-formative. Astfel a fost selectat un eșantion compus din 43 de cadre didactice din 5 instituții preșcolare din r. Sîngerei, care au beneficiat de activitățile de mentorat.

Creșa grădiniță Nr. 6 „Mărțișor” din orașul Sîngerei, în care a fost realizată activitatea de mentorat, a devenit centru de mentorat pentru r. Sîngerei. În parteneriat cu Direcția Educației Sîngerei, reprezentată de specialist-metodist în domeniul educației timpurii, în cadrul grădiniței se continuă activitățile de mentorat.

Programul de mentorat **Incluziunea copiilor cu CES în Educația timpurie** realizat a continuat promovarea principiilor educației centrate pe copil, care țin de o bună înțelegere a specificului dezvoltării și învățării copiilor la diferite etape de vîrstă, reflectate în standardele copilului și cele ale cadrului didactic. S-a pus accentul pe interdependența tuturor domeniilor de dezvoltare a copilului și, respectiv, pe abordarea holistică a copilului de către cadrul didactic, chiar dacă titlul fiecărei zile vizează un alt domeniu. Totodată, pornind de la recunoașterea unicității fiecărui copil, s-a acceptat necesitatea de a înțelege nevoile speciale ale copiilor și, respectiv, de a adapta mediul și ajusta practicile în conformitate cu acestea.

Pentru identificarea nevoilor de formare a cadrelor didactice a fost elaborat și propus spre completare un chestionar. În cele ce urmează vor fi prezentate cele mai relevante rezultate obținute.

Întrebarea „În ce măsură afirmațiile de mai jos vă reprezintă?” a urmărit identificarea gradului de cunoaștere a conținuturilor specifice educației incluzive. Utilizând punctajul de la 1 la 4: 1 (insuficient), 2 (satisfăcător), 3 (bine), 4 (foarte bine) respondenții și-au autoevaluat activitatea pedagogică conform itemilor propuși. Cadrele didactice chestionate *cunosc actele normative care promovează incluziunea în educația timpurie* după cum urmează: foarte bine 4 (9,30%), bine - 2 (4,65%), satisfăcător 10 (23,25%), insuficient 16 (37,20%). Rezultatele obținute sunt explicate prin faptul că cadrul normativ al educației incluzive este în dezvoltare, multe regulamente nu au fost încă analizate. *Utilizează strategii de adaptare a mediului de învățare pentru copiii cu CES* foarte bine 11 (25,58%), bine - 19 (44,18%), satisfăcător 5 (11,62%), insuficient 3 (6,97%) de cadre didactice. *Sunt motivați să lucreze cu copiii cu CES* foarte bine 6 (13,95%), bine 8 (18,60%), 19 (44,18%) satisfăcător, 10 (23,25%) insuficient. Repartizarea cadrelor didactice indică un grad mic de motivație, lipsa dorinței de a produce schimbarea. *Folosesc strategii didactice incluzive* foarte bine 6 (13,95%), bine 8 (18,60%), 19 (44,18%) satisfăcător, 10 (23,25%) insuficient. *Implică familia în dezvoltarea copiilor cu CES* foarte bine 12 (27,90%), bine 23 (53,48%), 8 (18,60%), satisfăcător, 0 insuficient.

Întrebarea „Ce sugestii pentru dezvoltarea mentoratului la nivel local, instituțional în domeniul educației incluzive puteți propune?” a obținut răspunsuri de tipul: *organizarea meselor rotunde, consultarea colegilor din alte instituții, organizarea seminarelor practice, organizarea vizetelor de studii în instituțiile cu practici incluzive.*

Întrebarea „Cu ce probleme vă confrunțați în activitatea cu copii cu CES?” a urmărit analiza nevoilor de dezvoltare profesională, prin selectarea temelor de interes pentru cadrul didactic. Scopul acestei analize a fost acela de a vedea care sunt așteptările profesorului de la întâlnirile cu mentorul, de a cunoaște situația de pornire precum și direcția pe care profesorul o dorește. Cele mai semnificative răspunsuri au fost: *Timp îndelungat de adaptare la grădiniță a copilului cu CES, Copilul refuză să mănânce, la rugămintea cadrului didactic de a mânca, plînge, apare tuse puternică, care uneori provoacă vomă, Unii părinții nu doresc să se implice în activitățile grupei și a instituției preșcolare., Copilul vine la grădiniță cu lucruri personale (jucării, batistuțe, hăinuțe) nu se desparte de ele nici un pic și nu le dă nimănui. Deficiențe în vorbire, nu pronunță corect sunetele (R,Ș). Un părinte nu recunoaște, că copilul are nevoie de îngrijire medicală, refuză consultația medicului. Copilul nu comunică, nu cooperează cu semenii, are frică de adulții care intră în sala de grupă, de zgomote.*

Întrebarea „Ce ar trebui, în opinia dumneavoastră, să fie inclus în programul de mentorat în domeniul Educației incluzive” a obținut următoarele răspunsuri:

- Perfecționarea dosarului copilului cu CES - 19 (44,18%)
- Identificarea, evaluarea inițială și reevaluarea dezvoltării copiilor cu CES - 19 (44,18%)

- Planificarea, proiectarea și evaluarea activităților de învățare pentru copiii cu CES - 16 (37,20%)
- Adaptările mediului educațional - 5 (11,62%)
- Activitățile de recuperare educațională, de sprijin, de asistare și de tip terapeutic-ocupational - 23 (53,48%)
- Consilierea părinților copiilor cu CES - 12 (27,90%)
- Colaborarea cadrelor didactice în scopul dezvoltării calității procesului educațional la copii cu CES - 10 (23,25%)

Programul de mentorat s-a structurat pe două forme de activitate:

I. Mentoratul de grup

II. Mentoratul individual

I. Mentoratul de grup

Urmînd formările din cadrul mentoratului de grup, participanții și-au dezvoltat **competențe** de:

- Identificare a documentelor normative internaționale și naționale care promovează educația incluzivă;
- Descriere a cerințelor educaționale și nevoilor de învățare ale copiilor cu diverse tipuri de dificultăți;
- Aplicare a cunoștințelor cu privire la copiii cu CES în planificarea mediului și strategiilor de învățare;
- Adaptare a procesului educațional pentru facilitarea incluziunii copiilor cu CES.

Inevitabil, în cursul implementării programului de mentorat s-au dezvoltat și alte competențe cheie și abilități, care însă nu au făcut obiectul cercetării.

Mentoratul de grup a cuprins trei sesiuni de formare:

- Sesiunea nr. 1. Educația incluzivă: cadrul legislativ, concepte definitorii. Traseul educațional individual al copilului;
- Sesiunea II. Dificultățile cu care se confruntă copilul cu CES. Nevoile lui de învățare;
- Sesiunea III: Sugestii metodologice de proiectare și realizare a procesului educațional incluziv în instituția preșcolară.

Sesiunile s-au desfășurat în atmosferă adecvată. Discutînd cu participanții am stabilit o relație bazată pe o comunicare eficientă, pe înțelegere reciprocă și încredere.

Participanții și-au exprimat liber opiniile, ideile lansate au fost valorificate, succesul obținut a fost recunoscut și încurajat. Absenteismul redus la participanților indică o motivație internă înaltă. Toate activitățile de formare propuse au fost analizate minuțios, produsele elaborate au fost creative, structurate logic, profunde, exemplificate. Participanții au făcut aprecieri și comentarii pertinente cu privire la rezultatul activității celorlalte echipe.

Cadrelor didactice s-au implicat în activitate aducînd exemple, argumente din propria experiență. Atît activitățile teoretice cît și cele practice au fost valorificate de participanți prin întrebări de concretizare prin formularea concluziilor de rigoare.

II. Mentoratul individual

Ca parte a formării profesionale continue în cadrul programului de mentorat, cadrele didactice au avut sarcina de a nota în jurnalul reflexiv, pentru a fi discutat cu mentorul în cadrul activităților individuale de mentorat.

Jurnalul reflexiv se înscrie în rândul metodelor alternative de evaluare și cuprinde însemnările personale asupra aspectelor trăite în procesul cunoașterii. Este o “excellentă strategie de evaluare pentru dezvoltarea abilităților metacognitive”, constând în reflectarea asupra propriului proces de învățare și cuprinzând reprezentările pe care le-a dobândit fiecare în timpul derulării acestuia. În jurnalul reflexiv se trec, în mod regulat, experiențe, sentimente, opinii, gânduri împărtășite cu un punct de vedere critic. Pentru aceasta, cadrele didactice au fost îndemnate să răspundă la întrebări de genul:

- Ce ai aflat nou din această instruire?
- Cum ai învățat?
- Ce sentimente ți-a trezit procesul de învățare?
- Care din ideile discutate ți s-au părut mai interesante?
- Care necesită o clarificare?
- Ce dificultăți ai întâmpinat?
- Cum te simți când înveți o anumită materie?
- Cum poți utiliza în viitor această experiență de învățare?
- În ce măsură ceea ce ai studiat ți-a satisfăcut așteptările?
- Cum ți-ar plăcea să înveți în continuare?
- Ți-a plăcut experiența (de învățare) acumulată? Dacă nu, de ce?
- Dacă ai putea schimba ceva, ce ai face?
- Aducă alte comentarii care te preocupă.

Jurnalul reflexiv reprezintă un dialog al formabilului purtat cu sine însuși/ăși, din care învață despre propriile procese mintale. Prin această metodă alternativă s-a urmărit soluționarea a trei probleme:

- autoreglarea învățării (prin examinarea atitudinilor, a nivelului de concentrare și a atenției în depășirii unei sarcini de învățare);
- controlarea acțiunilor desfășurate asupra sarcinii de învățare (prin analiza planificării, a demersurilor metodologice de rezolvare a sarcinii și a rezultatelor obținute);
- controlarea cunoașterii obținute (prin analiza noțiunilor asimilate, a lacunelor înregistrate

În perioadele de formare la distanță va avea loc un număr de cel puțin trei vizite de mentorare pe fiecare grădiniță.

În calitate de mentorii am asistat la activități practice, am pus în discuție cu formabilii problemele deosebite ivite, am oferit sugestii în legătură cu modalitățile cele mai eficiente de studiu al bibliografiei și am răspuns la întrebările cursanților înregistrate în jurnalele reflexive.

Am fost însoțiți fie de managerul grădiniței fie de un responsabil cu formarea continuă, astfel aceștia și-au rafinat capacitățile de management al proceselor de

dezvoltare profesională continuă a personalului, precum și competențele de consiliere, suport pedagogic și mentorat.

Evaluarea în procesul de mentorat reprezintă un continuum. Împreună cu feedback-ul, evaluarea permite o calibrare fină a intervențiilor și o reajustare continuă pe parcursul procesului

Analizând răspunsurile obținute în comentariile calitative, putem considera că programul răspunde nevoilor cadrelor didactice, în etapa de introducere a mentoratului profesional în educație. Comentariile calitative subliniază îndeosebi caracterul practic-aplicativ al activităților de mentorat. Aprecieri favorabile au reieșit din majoritatea comentariilor calitative. Toate instrumentele propuse: exercițiile reflexive, listele de verificare, sugestiile de pregătire, planificare și desfășurare a activității de mentorat au întrunit aprecieri pozitive.

Întrebarea „Considerați că activitățile din cadrul mentoratului au fost adecvate nevoilor de formare ale dvs.?” a obținut 39 (90,70%) de răspunsuri afirmative și 4 (9,30%) răspunsuri negative. Numărul de răspunsuri afirmative denotă un grad înalt de satisfacerea a nevoilor de formare profesională a cadrelor didactice. Conținuturile activităților de mentorat au fost corect selectate și ajustate specificului instituțiilor incluse în experiment. Activitățile din cadrul mentoratului au fost adecvate categoriilor de competențe considerate prioritare în unitățile preșcolare.

Întrebarea „Ce schimbările s-au produs în rezultatul programului de mentorat în activitatea dvs. și în instituție?” a obținut un șir de răspunsuri care au accentuat rolul programului de mentorat realizat: *Am valorificat oferirea feedbackului constructiv. Am început să utilizăm un vocabular cu termeni noi din domeniul educației incluzive. Comunicarea între cadre didactice a devenit mai interactivă și ascultarea mai empatică. Am adaptat mediul de activitate în grupă la cerințele copiilor cu CES. Am practicat mai des schimbul de experiență. Mai mulți colegi au acceptat incluziunea copiilor cu CES. Am avut o experiență nouă de conlucrarea cu echipa SAP. Acest program m-a motivat să contribui la asigurarea calității educației timpurii. Am conștientizat care este rolul meu în educația incluzivă. Am învățat pașii pe care trebuie să-i parcurg pentru a evalua dezvoltarea copilului. Mi-am dezvoltat capacitatea de a stabili o relație de încredere și respect cu părinții copiilor cu CES. Mi-am aprofundat cunoștințele în domeniul educației incluzive.*

„Cum ați colaborat cu mentorul?” a fost întrebarea nr. 3 din chestionar. Am primit multe răspunsuri similare. În continuare propunem câteva care au evidențiat specificul activității de mentorat sesizat de participanți:

- *În cadrul desfășurării activităților de mentorat am solicitat personal să fiu inclusă în mentoratul individual. În activitatea de pre-asistență am discutat despre problema pe care o am în activitatea cu copilul X. Mentorul a construit o relație de încredere, susținere, încurajare, și într-o atmosferă calmă, prietenoasă mi-a oferit un șir de soluții.*
- *M-am adresat mentorului cu problema că nu reușesc să implic toți copiii în activitate la Mesajul zilei, ba chiar unii din ei se plictisesc. Am formulat în jurnalul reflexiv câteva întrebări: Relatați din experiența dumneavoastră cum practicați mesajul? Ce poate*

conține un mesaj? Care este structura mesajului? De ce trebuie să țină cont cadrul didactic atunci când propune copiilor un mesaj? Care este importanța mesajului pentru copii? Cum credeți, cât este bine să dureze mesajul? Cum să implementăm mesajul în grupa mixtă? Ce metode, forme de organizare putem utiliza? Mentorul a analizat întrebările și mi-a propus sfaturi relevante în soluționarea problemei discutate: Mesajul este un element al întâlnirii în grup mare, cu caracter integrat, este încadrat în subiectul zilei, în probleme, evenimente, ceea ce face să fie relevant pentru copii. Fiecare copil are posibilitatea de a exprima, justifica opiniile, de a realiza diferite sarcini din toate ariile curriculare. În realizarea mesajului cadrul didactic trebuie să țină cont de particularitățile de vîrstă și individuale a copiilor. Mesajul nu trebuie să fie prea lung sau prea complicat, dar să fie atractiv. Să elaborăm sarcini mai complicate pentru copiii mai mari și sarcini mai simple pentru cei mici. Să adresăm întrebări deschise, să introducem exerciții de creativitate, simboluri, ghicitori care promovează curiozitatea, spiritul de explorare, gîndirea critică și cooperarea.

Întrebarea „Ce activități ale mentorului v-au impresionat și v-au decis să colaborați cu el?” a avut drept scop identificarea factorilor care au determinat eficiența programului de mentorat. Prelucrînd răspunsurile cadrelor didactice am elaborat o listă de comportamente care au fost susținute de beneficiarii mentoratului: *Crearea climatului de lucru care să inspire siguranță. Înțelegerea nevoilor. Controlul emoțiilor. Recunoașterea succeselor. Invitarea la activitățile promovate cu copiii cu CES. Povestirea despre cum au greșit și ei. Încurajarea.*

Întrebarea „De ce este nevoie să țineți cont într-o relație de succes cu mentorul?” a stimulat reflecția și autoevaluarea cadrelor didactice. Beneficiarii programului de mentorat trebuie să conștientizeze că dezvoltarea profesională depinde în mare măsură de propriul efort. Cadrele didactice au oferit o gamă largă de răspunsuri pe care le-am prelucrat și am sintetizat următoarele rezultate: *Timpul limitat pe care îl are mentorul și pe care îl poate acorda. Deschiderea pe care trebuie să manifeste cadrul didactic în relația cu mentorul. Învățarea în ritm rapid. Interesul necesar pentru a asculta cu atenție. Aplicarea, în măsura în care este posibil a celor învățate. Responsabilitate.* Răspunsurile cadrelor didactice vorbesc despre faptul că s-a reușit acceptarea și conștientizarea colaborării în cadrul mentoratului.

Întrebarea „Descrieți un caz concret pe care l-ați soluționat în cadrul mentoratului individual” a vizat identificarea domeniului în care au fost utilizate cunoștințele teoretice obținute în cadrul programului de mentorat. Propunem câteva cazuri descrise de cadrele didactice:

- *Copilul nu servește din bucatele mesei, stă nemișcat, nici nu se atinge de lingură, la rugămintea cadrului didactic de a mânca, plînge, apare tusa puternică, care uneori provoacă vomă.*
- *Copilul este foarte activ, agitat, stă într-un loc doar cîteva minute. Se plictisește foarte repede chiar dacă este impresionat de ceva nou, de ceva interesant. Lucrul început nu-l duce pînă la capăt. În timpul activităților vorbește, concentrarea este redusă, provoacă*

colegii, poate să-i lovească, să-i izbească. Nu respectă regulile jocului, grupului de copii, nu se implică în procesul educațional.

- *Copilul se opune categoric somnului la prînz. Nu vrea să se dezbrace de hăinuțe, nu vrea să intre în dormitor, plînge și este capricios.*

Analizînd cazurile descrise de cadrele didactice am identificat că dispun de abilitățile necesare de a descrie obiectiv, comportamentul copilului, de a sesiza factorii care îl determină.

Concluzii

- Evaluarea programului de mentorat ne-a ajutat să facem ajustările necesare și să-i stabilim eficiența;
- Analiza rezultatelor cercetării a reconfirmat faptul că mentoratul profesional este un fenomen deosebit de complex, continuu și important. Formarea profesională continuă a cadrelor didactice este un instrument principal al creșterii calității educației. Sintetizăm contribuția științifică și practic-aplicativă a cercetării întreprinse și propunem piste pentru cercetările viitoare în domeniul mentoratului. Avînd în vedere stadiul incipient la care se află cercetarea mentoratului în Moldova, îndeosebi mentoratul cadrelor didactice, orice contribuție științifică validă și originală va reprezenta un pas înainte în cunoașterea mentoratului și instituționalizarea lui cu succes. Studiul tematic cu privire la mentoratul în educație aduce cadrelor didactice interesate de mentorat, soluții practice pentru problemele lor concrete.
- Experiența ne-a întărit convingerea că mentorii au nevoie de resurse pedagogice și materiale de sprijin. Activitatea de cercetare-dezvoltare de material ne-a arătat cu claritate că producerea de materiale didactice și auxiliare curriculare trebuie realizată în mod științific.
- Rezultatele obținute în urma realizării activităților formative ne-au permis să constatăm că, drept consecință a intervențiilor formative direcționate, s-a produs o evoluție, manifestată în formarea unor competențe ce favorizează organizarea unor servicii de sprijin calitative la nivelul instituției de învățămînt. S-a observat, în rîndul cadrelor didactice: o mai bună acceptare și înțelegere a copiilor cu CES datorită faptului că au devenit conștienți de nevoile acestora; creșterea toleranței atît față de copii cu CES cît și față de ceilalți copii; adaptarea mai bună a curriculei pentru copii cu CES; creșterea interesului și a cunoștințelor despre sursele de informații care îi pot ajuta; au declarat că au aplicat la clasă cele învățate în cadrul programului formativ; au declarat o mai bună înțelegere a modului în care să abordeze problemele de comportament.

Resurse bibliografice

1. ANGEL, P. AMAR, P. *Dicționar de coaching. Concepte, practici, instrumente, perspective.* Iași: Polirom, 2008. 476 p. ISBN 978-973-46-1046-4;
2. CODUL EDUCAȚIEI AL REPUBLICII MOLDOVA, <http://lex.justice.md/md/355156/>;
3. *Dicționarul explicativ al limbii române. Ediția a II-a.* București. Ed.:Univers enciclopedic, 1996;

4. IOSIFESCU, Ș. Profesionalizarea formatorului – repere necesare. In: *Formatorul pentru adulți-statut, roluri, competențe, provocări*. Timișoara: Editura Universității de Vest, 2007, p. 41-45, ISBN 978-973-125-087-8;
5. IUCU, R. *Formarea cadrelor didactice. Sisteme, politici, strategii*. București: Humanitas, 2004. 164 p,
6. PĂIȘI-LĂZĂRESCU, Mihaela., STAN, Magdalena., TUDOR, Loredana. *Competențe profesionale necesare unui mentorat educațional de calitate*. Vol.1, p. 104-109;
7. PELIVAN, Viorica. Educator-mentor. In: [Grădinița modernă: revista educației timpurii și preșcolare din Republica Moldova](#), nr. 2, 2014. p. 3-5;
8. TOMȘA, Gheorghe. *Mentoratul în sistemul de învățământ*. [Revista învățămîntului preșcolar](#), nr. 1-2, 2005, p. 24-28.