

THE ROLE OF MENTORING AND COACHING IN THE INITIAL TRAINING OF TEACHERS

Horățiu Catalano, Assist. Prof., PhD, Babeș-Bolyai University of Cluj-Napoca

Abstract: Seen as assisted instrumental processes, as actions that are independently organized in view of reaching the standards of the teaching profession and as support relations of someone who is willing to develop both professionally and personally by another trained individual, willing to help the others, educational mentoring and coaching contribute significantly to the initial training of teachers.

The acquisition of the teaching profession endorses the consolidation of a set of general and specific competencies based on which professional standards are built, representing guidelines of educational policies and legislative documents specific for initial training.

Throughout the current study the aim is to:

-identify similarities and discrepancies between the responsibilities of the mentor and the coach in teachers' initial training;

-analyze theoretical and practical contributions in the topic-related literature that are focused on reorganization, improvement and implementation of educational policies related to teachers' initial training;

-highlight specific legislation that regulates mentoring within the Law of National Education(Law 1/2011), through Ordinance no. 49/2014 regarding the taking of measures in the domain of education and through M.E.C.T.S.'s Order no. 5485/2011 which regulates the formation of mentors' staff with the purpose of coordinating student training activities in view of having a didactic profession and which provides the introduction of vocational specialty of Mentor teacher for professional insertion of future teachers and internship mentoring in the school year 2014- 2015;

-provide arguments for the idea according to which, within the professional training process of future teacher, a decisive role belongs to mentors and coaches, through the mode they offer to practicing students;

-mention the theoretical, practical and legislative vulnerabilities of implementing the two types of processes which supports teacher training in Romania.

The topic opens new fields of action and decision-making directions which may enable the real implementation of mentoring and coaching as they are represented in the current European legislation.

Keywords: mentoring, coaching, initial training, professional standards, competencies.

Introducere

Conceptiile teoretice și practicile curente legate de formarea inițială, au ca punct comun, regăsit în cadrul tuturor concepțiilor de formare, indiferent de fundamentarea teoretică și de modelul la care aderă, îmbinarea pregătirii teoretice cu cea practică. În schimb, durata programele de formare, modelele teoretice de formare, politicile educaționale, raportul dintre pregătirea teoretică și cea practică, curriculumul programului de studii, diferă de la o țară la alta.

În țările membre ale Uniunii Europene (UE) există un set de *Principii comune ale UE pentru formarea și calificarea profesorilor*, elaborate de Comisia Europeană în 2005:

- pregătirea profesională corespunzătoare;
- plasarea profesiei în contextul educației pe tot parcursul vieții;
- mobilitatea profesională;
- profesiunea bazată pe parteneriat.

Din anul 2007 și până în prezent, România a adoptat și respectat legislația care promovează principiile comune europene, astfel că, pregătirea cadrelor didactice se realizează prin studii de nivel licență și de nivel master, s-au conceput standarde pentru profesionalizarea carierei didactice și în mai toate demersurile teoretico-practice se pleacă de la ideea conform căreia, formarea cadrelor didactice este o prioritate a sistemului de învățământ.

Cu toate acestea, ne exprimăm reținerea față de demersurile specifice formării inițiale actuale și considerăm că acest subsistem al sistemului național de învățământ, necesită ameliorarea demersurilor teoretico-practice, a suportului legislativ și reorganizarea demersurilor metodologice.

Conceptul de formare inițială

Pentru a sesiza extensiunea epistemică a acestei sintagme, am realizat o analiză diacronică în literatura de specialitate. Astfel, în Dicționarul de pedagogie din 1979 regăsim termenul de formare definit ca „proces complex prin care individul se realizează ca personalitate, efect al interacțiunii optime dintre factorii: ereditate, mediu și educație”.

În *Dictionnaire encyclopedique de l'education et de la formation* (1994), conceptul de formare este definit ca „o acțiune socială vitală, esențială, care integrează, între altele, educația, instrucția și învățământul fără a se reduce la acestea”.

Sorin Cristea (1998) opinează că, evoluția termenului de formare înregistrează „trei momente semnificative din perspectiva teoriei și a managementului educației:

- formarea înțeleasă, în sensul filosofiei aristotelice, care evidențiază rolul formei de impuls exterior al activității;
- formarea înțeleasă în sensul pedagogiei clasice, care evidențiază importanța pregătirii profesionale inițiale, prelungite până la nivelul educației adulților;
- formarea înțeleasă în sensul pedagogiei moderne și postmoderne, care evidențiază importanța integrării pregătirii socio-profesionale complexe, inițiale și continue, la nivelul unor modele strategice specifice educației permanente”.

Schaub & Zenke (2001) definesc formarea din perspectivă profesională, reliefând pragmatismul școlii germane, ca „proces de instruire profesională și educare în vederea desfășurării unei profesii independente și responsabile. În concepția lor, formarea profesorilor are loc sub două aspecte: frecventarea cursurilor unei instituții de învățământ superior și pregătirea în cadrul unor seminarii speciale care cuprind elemente de specialitate, didactica specialității, pedagogie, pedagogie școlară, practică școlară, de obicei și psihologie, sociologie, științe politice. În acest fel se dobândesc competențe de specialitate, didactico-metodice, educative și sociale, care fac posibilă exercitarea responsabilă a profesiei”.

Lexiconul pedagogic (2006) este singurul dicționar, dintre cele consultate, care introduce sintagma *formarea inițială*, văzută ca „pregătire teoretică și practică pentru profesiunea didactică, care se desfășoară pe parcursul studiilor preuniversitare și/sau universitare”.

Formarea inițială a cadrelor didactice este organizată pe două dimensiuni, una fundamental-teoretică care se referă la disciplinele de pregătire fundamentală și alta practic-aplicativă care vizează parcurgerea unor discipline de pregătire în domeniul licenței, necesare pentru predare incluzând practică la clasă.

În formarea cadrelor didactice regăsim *modelul simultan* de formare, conform căruia, componenta teoretică poate fi oferită, în același timp cu componentă practică/profesională și *modelul consecutiv*, conform căruia cele două dimensiuni ale formării se parcurg una după cealaltă. În modelul simultan, studenții sunt implicați în formarea profesională specifică pentru cadrele didactice de la începutul programului, în timp ce, în modelul consecutiv, acest lucru se întâmplă ulterior sau aproape de finalul programului universitar. În aproape toate țările europene, cadrele didactice de la nivelul învățământului preșcolar și primar sunt formați prin modelul simultan. Franța și Portugalia (din 2011) sunt singurele excepții, unde este în vigoare doar modelul consecutiv. În Bulgaria, Estonia, Irlanda, Polonia, Slovenia și Marea Britanie (Anglia, Țara Galilor, Irlanda de Nord și Scoția), sunt disponibile atât modelul simultan, cât și cel consecutiv.

În România, pregătirea didactică a cadrelor didactice care vor fi încadrate pe catedre din învățământul gimnazial, liceal, postliceal și superior este realizată de către Departamentele pentru Pregătirea Personalului Didactic (DPPD) din cadrul universităților, prin parcurgerea unor programe de studii psihopedagogice organizate pe trei direcții de acțiune: formarea inițială pentru profesia didactică a studenților (prin Nivelul I al Programului de studii psihopedagogice realizat simultan cu ciclul de licență și Nivelul II al Programului de studii psihopedagogice realizat simultan cu un masterat în specialitate) și a absolvenților învățământului universitar prin intermediul unui Program postuniversitar de studii psihopedagogice, corespunzător Nivelului I și/sau Nivelului II.

Mentoring educațional vs. coaching educațional

Legislația specifică susține mentoratul educațional prin Legea Educației Naționale (Legea 1/2011), prin Ordonanța de Urgență nr. 49/2014 privind instituirea unor măsuri în domeniul educației și prin Ordinul M.E.C.T.S. nr.5485/2011, care reglementează constituirea corpului de profesori mentori pentru coordonarea efectuării stagiului practic în vederea ocupării unei funcții didactice și prevede introducerea profilului ocupațional de *Profesor mentor* pentru inserția profesională a cadrelor didactice și a mentoratului de stagiatură din anul școlar 2014- 2015;

În Legea Educației Naționale, art.230 – (1) se precizează că, *pentru ocuparea funcției didactice de profesor pentru învățământul primar și preșcolar este necesară efectuarea unui stagiu practic cu durata de un an școlar, realizat într-o unitate de învățământ, în funcția didactică corespunzătoare studiilor, sub îndrumarea unui profesor mentor și trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții minime de studii: a) absolvirea cu diplomă a studiilor universitare de licență în profilul postului; b) absolvirea masterului didactic cu durata de doi ani.*

Din păcate, aplicarea legislației menționate mai sus, a rămas doar la nivelul textului și la constituirea corpului de mentori la nivelul fiecărui județ, deși, în opinia noastră, în procesul

de formare profesională a viitorilor profesori un rol decisiv îl au mentorii, prin modelul oferit de aceștia studenților practicanți.

Etimologic, cuvântul **mentor** provine din greaca veche de la numele lui Mentor, fiul lui Hercule, un personaj celebru din Odiseea lui Homer. Mentor era prietenul lui Ulise, căruia eroul grec îi lăsase în grijă pe fiul Telemac, dar și averea de la Ithaca, pe perioada în care el era plecat în război. De aici, deducem istoria instructivă a termenului: *mentorul trebuie să fie înțelept, să fie prieten, să fie catalizator și bun partener.*

Mentorul „este pur și simplu o persoană care ajută altă persoană să învețe ceva ce în alte condiții nu ar fi învățat mai prost, mai lent sau nu ar fi învățat deloc, mentorii nu sunt figuri autoritare”. (Bell, 2010)

Din perspectiva studiului nostru, definiția dată de Ezechil (2013) se focalizează pe latura formării inițiale și este văzut ca o „activitate ce pune în evidență stabilirea unei relații între un expert și un novice/începător/debutant. Cel dintâi, mentorul, se oferă în primul pe sine ca resursă de formare. El devine un model de profesionist, demn de urmat, care creează condiții de învățare profesională integrată în contextul adecvat”.

Conform *Nomenclatorului de coduri (COR)* compatibile ISCO 08 „**mentorul** este profesorul de specialitate dintr-o școală sau liceu care are responsabilitatea de a conduce și coordona practica pedagogică a studenților, prin intermediul căreia aceștia aplică noțiunile și cunoștințele de metodică dobândite în facultate și învață să predea. Mentorul organizează lecții demonstrative și ore de predare pentru studenții practicanți, încadrând practica pedagogică a acestora în sistemul concret de desfășurare a procesului de învățământ și totodată le oferă acestora posibilitatea de a-și însuși tehnici, metode și procedee didactice cât mai variate. El are rolul de a-i ajuta pe studenții practicanți să analizeze obiectiv procesul predării proprii sau a altor persoane și trebuie să stabilească scopuri realiste ale activității didactice a studenților, care să conducă la îmbunătățirea calitativă a acesteia. Mentorul oferă studenților practicanți un feed-back rapid și eficient pentru dezvoltarea lor profesională. Mentorul are responsabilitatea întocmirii fișelor de evaluare și a acordării unei note pentru activitatea didactică a studenților practicanți. Mentorul atrage studenții practicanți și în activitățile din afara clasei (serbări sau spectacole școlare, cercuri pedagogice, ședințe și consultații cu părinții). Mentorul are responsabilitatea de a colabora cu metodistul din facultate, acesta din urmă oferindu-i sprijin complementar. Totodată, mentorul ajută și colaborează cu ceilalți profesori mentori din catedră, în activitatea pe care aceștia o desfășoară cu studenții practicanți”.

„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”. (Faure, 2000)

Mentoratul este „contribuția semnificativă de la o persoană către alta pentru a ajuta tranziția uneia dintre ele în termeni de cunoștințe, experiență profesională și mod de gândire“. (Megginson & Clutterbuck, 2004)

Identificăm și o definiție mai exhaustivă, prin care mentoratul este văzut ca o „îndrumare personală (deci nu exclusiv profesională), supravegheată de cei care au o experiență semnificativă în domeniu". (Smith & Ingersoll, 2004)

Considerăm faptul că, mentorul este persoana care deține un set de competențe profesionale, relaționale și aptitudinale, pe baza cărora construiește o relație care să asigure atingerea obiectivelor de dezvoltare profesională și personală a unei persoane care se află în faza inițială de formare sau de debut a carierei profesionale. Relația stabilită între mentor și studentul practicant sau profesorul stagiar trebuie să se bazeze pe asistență practică și pe îndrumare, pe consiliere și sprijin, pe ghidare spre dezvoltare și focalizare pe soluții.

Dacă perspectiva etimologică a cuvântului mentor este elucidată, cea a termenului *coach* este pusă sub semnul întrebării. În dicționarul de coaching (2008) identificăm perspectiva etimologică a coaching-ului, astfel că, termenul provine din francezul *coche*, care derivă din ungurescul *kocsis*, acesta desemna o diligență trasă de cai, destinată transportului de călători. Renton (apud. Florea, 2014) afirmă că acest termen își are originile la mijlocul secolului al XV-lea în localitatea Kocs din Ungaria, și datorită pronunției (Kocs în limba maghiară se pronunță aproape identic cu coach în limba engleză) acest termen s-ar fi răspândit în Europa.

Din secolul XIX, termenul de *coach* este folosit în cadrul Universității Oxford pentru tutori, cei care ajutau studenții în dezvoltarea lor. În anii `30 revistele de specialitate din domeniul resurselor umane fac referiri la coaching și primul articol despre coaching, deși perceput ca fiind sinonim cu termenul supervizare, apare în publicația *Harvard Business Review* în anul 1955. Coaching-ul își delimitează statutul de disciplină de sine stătătoare în ani `90. (Florea, 2014)

Pe site-ul ICF-ului (International Coaching Federation), **coaching**-ul este prezentat ca „un serviciu distinct care se concentrează pe individ și este legat de stabilirea obiectivelor, crearea rezultatelor dorite și managementul schimbării personale ... un parteneriat care accelerează ritmul de învățare al clientului, performanța și progresul acestuia, pe plan personal”.

În dicționarul de coaching comentat, identificăm o definiție care vede coach-ul ca „profesionist al acompanierii persoanelor, echipelor sau organizațiilor, preocupat de dezvoltarea performanțelor măsurabile ale acestora..., un declanșator de succes, un accelerator de reușită, un stimulator de performanțe”. (Cardon, 2011)

Activitățile de coaching și mentoring au scopuri comune, care se focalizează pe dezvoltarea personală și profesională prin realizarea unor obiective pe termene scurte, medii și lungi.

Cu toate acestea mentoratul nu trebuie confundat cu coaching-ul, relația dintre un mentor și discipol este diferită față de relația de coaching. În consecință, putem afirma că:

- relația de mentorat poate dura o lungă perioadă de timp, coaching-ul are în general o durată scurtă;
- mentoringul este foarte focalizat pe dezvoltare personală, coaching-ul pe dezvoltarea aptitudinilor și capacităților;
- coaching-ul este orientat spre sarcină și contribuie decisiv la dezvoltarea personală și profesională, mentoratul este orientat spre dezvoltarea relației de parteneriat;
- mentoratul vizează viitorul, coaching-ul prezentul;

- mentorii pot fi mai directivi și oferă recomandări specifice, antrenorii nu oferă propriul lor sfat sau opinie, dar ajută individul să găsească propria soluție;
- coach-ii folosesc mentoratul atunci când îi pregătesc pe cei care doresc să devină la rândul lor coach-i.

Buell (2004) afirmă că există patru modele de **mentoring**:

- modelul clonării, în care mentorul deține controlul și încearcă să creeze o copie fidelă a sa;
- modelul hrănitor, în care mentorul se poziționează ca un părinte, asigurând un mediu protejat și deschis, unde discipolul învață, dar unde poate și să ia inițiativa și să descopere singur;
- modelul de prietenie, în care relația se stabilește de la egal la egal, fără să existe o ierarhie, se accentuează crearea unei legături interpersonale care să promoveze încurajarea;
- modelul profesional, în care se exclude pe cât posibil componenta personală sau socială și focalizarea relației este pe componenta profesională.

După cum se poate vedea mai sus, există asemănări și diferențieri între coaching și mentoring. Mentoring, în sensul său tradițional, presupune ca un individ să urmeze, să adere, la modelul oferit de un coleg mai în vârstă și mai înțelept. Coaching-ul pe de altă parte, are în vedere strategiile complexe de dezvoltare profesională care vin în sprijinul predării centrate pe înțelegere (Ezechil, 2013).

Deși, nu există cercetări care să ofere rezultate elocvente despre aportul coaching-ului la formarea inițială, viitorul va deschide un câmp larg investigațiilor, care vor valida importanța acestuia în formarea cadrelor didactice, dar și implicarea lui în managementul educațional, având în vedere faptul că instituțiile de învățământ sunt organizații deosebit de complexe, care implică activități foarte diferite, ce pot fi abordate prin intermediul coaching-ului:

- managementul performanței;
- formarea continuă;
- punerea în aplicare a inițiativelor curriculare, concretizate în curriculumul la decizia școlii;
- formarea unor comisii specifice, invocate în Regulamentul de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar;
- gestionarea conflictelor;
- angajarea de noi membri;
- relațiile cu reprezentanții comitetelor de părinți cu oficialii consiliului local.

Lista de mai sus ilustrează multitudinea de roluri și de activități pe care managerul unei școli le poate soluționa prin activități specifice mentoring-ului și coaching-ului.

Concluzii

Din delimitările terminologice prezentate mai sus, surprindem ideea conform căreia formarea inițială este facilitată de procesele de mentoring și coaching educațional, deoarece

profesionalizarea pentru cariera didactică înseamna de fapt, formarea competențelor profesionale care se impun ca imperative ale fiecărui domeniu.

Prezența coaching-ului nu exclude mentoring-ul, ci dimpotrivă îl redimensionează și îl susține în așa fel încât studenții practicanți să depășească tainele stricte ale profesiei și să deprindă și regulile comunității profesionale din care vor face parte, identificând și limitele inerente oricărei profesii și modalitățile concrete de depășire a acestora.

Orientarea programelor de formare inițială spre formarea competenței pedagogice și spre performanța educațională va deveni viabilă atunci când pregătirea practică realizată în școlile de aplicație, va deveni una dintre prioritățile componente formării inițiale, când mentoratul de practică pedagogică va fi reconsiderat și interferat cu activități și metode specifice coaching-ului educațional și profesionalizarea în cariera didactică va include și anul de stagiatură, prevăzut în LEN, ca o componentă a formării inițiale.

Mentoring-ul și coaching-ul oferă indivizilor posibilitatea de a deveni mai conștienți de potențialul, dar și de limitele lor, oferind totodată, soluții la problemele interpușe în dezvoltarea lor profesională.

BIBLIOGRAFIE:

- Angel, P., Amar, P., Devienne, E., Tence, J. (coord.) (2008). *Dicționar de coaching. Concepte, practici, instrumente, perspective*. Iași: Editura Polirom.
- Bell, R. C. (2010). *Manageri și mentori*, București: Editura Curtea veche.
- Buell, C. (2004). *Models of Mentoring in Communication*. *Communication Education*, 1479-5795, Volume 53, Issue 1, Page 1.
- Cardon, A. (2011). *Dicționar de coaching comentat*. București: Editura Codecs.
- Clutterbuck, D., Megginson, D. (2004). *Techniques for Coaching and Mentoring*. Oxford: Editura Butterworth-Heinemann.
- Constandache, M. (2001). *Formarea inițială pentru profesia didactică prin colegiile universitare de institutori*. Constanța: Editura Muntenia & Leda.
- Cristea, S. (1998). *Dicționarul de termeni pedagogici*. București: Editura Didactică și Pedagogică.
- Faure, S. (2000). *Introduction to mentoring: IM/IT community*. Retrieved November 11, 2007 from the World Wide Web:http://www.cio-dpi.gc.ca/orobgc/devprog/mentor/2000-09/mentoring/mentoring_e.pdf.
- Florea, N. V. (2014). *Training, coaching, mentoring*. București: Editura C. H. Beck.
- Iucu, R. (2004). *Formarea cadrelor didactice. Sisteme, politici, strategii*. București: Editura Humanitas Educational.
- Maciuc, L. (1998). *Formarea formatorilor. Modele alternative și programe modulare*. București: Editura Didactică și Pedagogică.
- Păun, E., Ezechil, L. (2013). *Metode și tehnici de coaching folosite pe perioada practicii pedagogice*. București: Matrix Rom.
- Păun, E., Potolea, D. (coord.), (2002). *Pedagogie. Fundamentări teoretice și demersuri applicative*. Iași: Editura Polirom.

Renton, J. (2009). *Coaching and Mentoring*. London: Profile Books Ltd.

Schaub, H., Zenke, K. G. (2001). *Dicționar de pedagogie*. Iași: Editura Polirom.

Smith, T., Ingersoll, R. (2004). *What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover?* American Educational Research Journal, 41(3), 681-714.

Ștefan, M. (2006). *Lexicon pedagogic*. București: Editura Aramis.

*** Comisia Europeană (2005), *Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications*, Brussels, www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010.doc.

*** Dicționar de pedagogie. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1979.

*** Dictionnaire encyclopedique de l'education et de la formation. Paris: Editions Nathan, 1994.