Coordonator:

Mariana Ifrim

Atelierele naționale PROF

„Mentoratul didactic-context facilitator și modalitate de spijin pentru cariera didactică”

Editura Casei Corpului Didactic Bacău
2025
ISBN: 978-606-619-407-5

Coordonator: Mariana Ifrim

Tehnoredactare computerizată: Tereza-Mihaela Imbir

Atelierele naționale PROF

„Mentoratul didactic-context facilitator și modalitate de spijin pentru cariera didactică”

Responsabilitatea afirmațiilor conținute în materialele publicate revine în totalitate autorilor.

Editura Casei Corpului Didactic Bacău
2025
ISBN: 978-606-619-407-5

CUPRINS

ROLUL CASELOR CORPULUI DIDACTIC ÎN FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA COMPETENȚEI DIDACTICE PE DURATA ÎNTREGII CARIERE DIDACTICE 4
ROLUL ȘI IMPORTANȚA MENTORULUI ÎN ACTIVITATEA DIDACTICĂ 7
ROLUL FEEDBACKULUI ÎN MENTORATUL DIDACTIC SAU CUM TRANSFORMĂM OBSERVAȚIA ÎN PROGRES? 11
MENTORUL NEVOILOR DE AZI - CALITĂȚI PENTRU A FI MODEL 13
MENTORUL CREATIV - PILON AL INOVAȚIEI ȘI DEZVOLTĂRII PERSONALE 16
ATRIBUȚII ALE MENTORULUI 18
POATE REMEDIA MENTORATUL ABANDONUL ȘCOLAR? 21
METODE ȘI INSTRUMENTE DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII DE MENTORAT 23
ELABORAREA PLANULUI DE MENTORAT 25
REPERE METODOLOGICE ȘI LEGISLATIVE ALE ACTIVITĂȚII DE MENTORAT DIDACTIC ÎN CADRUL BAZELOR DE PRACTICĂ PEDAGOGICĂ 27
EVALUAREA ȘI ÎMBUNĂTĂȚIREA ACTIVITĂȚII DE MENTORAT ÎN BAZA DE PRACTICĂ PEDAGOGICĂ 30
ACTIVITĂȚI SPECIFICE DE FORMARE ÎN CADRUL BAZELOR DE PRACTICĂ PEDAGOGICĂ (BPP). ROLUL LICEELOR PEDAGOGICE 41
ABORDĂRI MODERNE ALE PROIECTELOR DIDACTICE 45
ROLUL CASEI CORPULUI DIDACTIC ÎN FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA COMPETENȚEI DIDACTICE PE DURATA ÎNTREGII CARIERE DIDACTICE 46
PLAN PRIVIND ACTIVITĂȚILE DE FORMARE CONTINUĂ ȘI DEZVOLTARE ÎN CARIERA DIDACTICĂ 51
CHESTIONAR PRIVIND IMPACTUL PROGRAMELOR DE FORMARE ASUPRA ACTIVITĂȚILOR DIDACTICE 53
PLAN PENTRU ACTIVITĂȚI DE MENTORAT DIDACTIC, FORMARE ȘI DEZVOLTARE ÎN CARIERA DIDACTICĂ 58
EVOLUȚIA ÎN CARIERA DIDACTICĂ A DEBUTANTULUI - UN PROCES COMPLEX, PLIN DE PROVOCĂRI ȘI OPORTUNITĂȚI 61
JURNALUL DE REFLECȚIE - INSTRUMENT UTIL ÎN MENTORATUL DIDACTIC 65
JURNALUL REFLEXIV AL MENTORULUI 68
JURNAL DE REFLECȚIE 69
JURNAL DE REFLECȚIE 72
MENTORUL DE INTELIGENȚĂ ARTIFICIALĂ PENTRU ÎNVĂȚARE, O MESERIE DE VIITOR 74
RELEVANȚA CHESTIONARELOR ÎN PROCESUL DE MENTORAT 75
CHESTIONAR DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII DE MENTORAT 81
DECALOGUL PROFESORULUI DE LA PROFESIE LA MĂIESTRIE 83
DECALOGUL PROFESORULUI MENTOR 84
EDUCAȚIE INCLUZIVĂ ȘI GÂNDIRE CRITICĂ – UN OPȚIONAL CARE FORMEAZĂ CARACTERE ȘI DESCHIDE MINȚI 86
FIȘĂ DE OBSERVARE A LECȚIEI 93
DEBUTANTUL - EVOLUȚIE ÎN CARIERĂ: EXPECTANȚE ȘI FINALITĂȚI 94
PROVOCĂRILE ȘI OPORTUNITĂȚILE DEBUTANTULUI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNT: O PERSPECTIVĂ ASUPRA PRACTICII PEDAGOGICE 96
GRILĂ DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII CADRULUI DIDACTIC DEBUTANT 97
MENTORATUL ȘI EVOLUȚIA ÎN CARIERA DIDACTICĂ 99
TESTIMONIALE 105

ROLUL CASELOR CORPULUI DIDACTIC ÎN FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA COMPETENȚEI DIDACTICE PE DURATA ÎNTREGII CARIERE DIDACTICE

Profesor-metodist Mariana IFRIM
Casa Corpului Didactic „Grigore Tabacaru” Bacău, județul Bacău

În contextul educațional contemporan, procesul de formare continuă a cadrelor didactice reprezintă un element esențial pentru asigurarea calității învățământului. Acesta se derulează pe parcursul întregii cariere didactice, printr-o abordare care implică atât formarea inițială, cât și dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice. Casele Corpului Didactic (CCD), viitoarele Centre pentru Cariera Didactică (CCD) conform Legii nr. 198/2023 a învățământului preuniversitar, joacă un rol central în această dinamică, având un impact semnificativ asupra competențelor didactice ale profesorilor, atât în etapa de debut, cât și în etapele ulterioare ale carierei lor.

Rolul Caselor Corpului Didactic în formarea și dezvoltarea competenței didactice pe durata întregii cariere didactice se regăsește în:

- *Formarea inițială și continuă și dezvoltarea competențelor profesionale;*
- *Suport în carierele didactice: formarea continuă și dezvoltarea competenței didactice;*
- *Formarea și dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale cadrelor didactice;*
- *Adaptabilitatea și inovația în educație.*

Casele Corpului Didactic sunt instituții de formare continuă, ce au ca scop principal sprijinirea cadrelor didactice în dezvoltarea competențelor profesionale pe întreaga durată a carierei lor. Deși nu sunt direct implicate în formarea inițială a profesorilor, CCD-urile joacă un rol esențial în procesul de adaptare a acestora la realitățile educaționale din sistemul de învățământ. Astfel, aceste instituții oferă cursuri de formare profesională care sunt destinate să ajute profesorii să își dezvolte competențe specifice domeniului lor de predare și să își îmbunătățească abilitățile pedagogice, didactice și de management educațional.

Formarea continuă oferită de CCD-uri are un impact direct asupra competenței didactice a cadrelor didactice, contribuind la consolidarea unor abilități cheie precum: utilizarea metodelor didactice moderne, gestionarea clasei, evaluarea competențelor elevilor și integrarea tehnologiilor digitale în educație pentru dezvoltarea unui cadru didactic flexibil, capabil să se adapteze diversității elevilor.

Pe măsură ce cadrele didactice avansează în carieră, CCD-urile devin un sprijin esențial în dezvoltarea acestora, oferind o varietate de programe de formare continuă adaptate nevoilor specifice ale fiecărui stadiu al carierei. Formarea continuă nu doar că ajută profesorii să își păstreze și să îmbunătățească competențele didactice, dar le oferă și oportunitatea de a învăța noi tehnici și abordări pedagogice. Astfel, CCD-urile contribuie direct la încurajarea unei cariere didactice de lungă durată, caracterizată prin creștere profesională continuă.

Aceste instituții de formare sunt esențiale și pentru implementarea unor schimbări în sistemul educațional. De exemplu, în contextul reformelor educaționale din România, CCD-urile sunt implicate activ în organizarea de cursuri care ajută cadrele didactice să își însușească noile reglementări și să înțeleagă mai bine modificările curriculumului școlar. De asemenea, CCD-urile sunt responsabile pentru organizarea de sesiuni de formare în domeniul utilizării noilor tehnologii educaționale, facilitând integrarea acestora în procesul didactic și sprijinind astfel educația digitală.

Un alt aspect important al activității CCD-urilor este dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale cadrelor didactice. Aceste competențe sunt din ce în ce mai apreciate în educație, având un impact semnificativ asupra relațiilor profesor-elev și asupra climatului școlar. CCD-urile organizează cursuri care ajută cadrele didactice să își îmbunătățească abilitățile de comunicare, empatie și gestionare a conflictelor, abilități esențiale pentru un cadru educațional eficient și armonios.

De asemenea, CCD-urile sunt esențiale în promovarea unei culturi a colaborării între profesori, facilitând formarea unor rețele profesionale care permit schimbul de bune practici și experiențe educaționale. Prin intermediul acestor rețele, cadrele didactice au posibilitatea de a învăța unii de la alții și de a-și împărtăși soluții inovative pentru problemele întâmpinate în activitatea didactică.

Un alt rol important pe care CCD-urile îl joacă în dezvoltarea competențelor didactice este acela de a sprijini cadrele didactice în adaptarea la schimbările rapide din educație. Pe măsură ce tehnologiile evoluează și se diversifică, profesorii trebuie să fie capabili să integreze aceste schimbări în activitatea lor didactică. CCD-urile sunt responsabile pentru formarea cadrelor didactice în domenii precum utilizarea resurselor digitale, învățământul online, utilizarea platformelor educaționale și dezvoltarea de competențe în evaluarea și feedback-ul digital.

În acest sens, CCD-urile joacă un rol esențial în promovarea inovației în educație, sprijinind cadrele didactice să devină nu doar transmițători de cunoștințe, dar și facilitatori ai unui proces de învățare activ și adaptabil. În plus, CCD-urile contribuie la dezvoltarea unei mentalități deschise și flexibile, esențială pentru a face față provocărilor educației moderne.

Relația dintre CCD și CFDCD din unitățile de învățământ: Direcții, roluri și importanță

În procesul de formare continuă a cadrelor didactice, colaborarea dintre Casele Corpului Didactic (CCD) și Comisiile pentru Formare și Dezvoltare în Cariera Didactică (CFDCD) din unitățile de învățământ este esențială. Aceste două entități lucrează împreună pentru a asigura dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrelor didactice pe întreaga durată a carierei acestora. În continuare, vom explora câteva dintre direcțiile, rolurile și importanța acestei relații.

Direcții ale colaborării CCD și CFDCD

a. Implementarea programelor de formare continuă

Unul dintre principalele obiective ale colaborării dintre CCD și CFDCD este implementarea unor programe de formare continuă bine structurate și adaptate nevoilor cadrelor didactice. CFDCD din unitățile de învățământ identifică nevoile specifice ale profesorilor din școlile respective, iar CCD-urile contribuie la dezvoltarea și organizarea cursurilor de formare continuă care răspund acestor nevoi. Astfel, CCD-urile asigură un cadru organizatoric și logistic, iar CFDCD se ocupă de aplicarea și evaluarea formării la nivelul unității școlare, de analiza impactului programelor de formare asupra activității didactice.

b. Personalizarea formării

CFDCD din fiecare unitate de învățământ joacă un rol important în personalizarea formării pentru cadrele didactice. Prin analiza specifică a contextului educațional din școlile respective, CFDCD pot propune teme de formare care sunt mai relevante și mai aplicabile în activitatea didactică zilnică. Colaborarea cu CCD-urile permite o abordare integrată, care ia în considerare atât nevoile individuale ale cadrelor didactice, cât și cerințele sistemului educațional la nivel național.

c. Monitorizarea și evaluarea impactului formării

CCD-urile și CFDCD lucrează împreună pentru a monitoriza și evalua impactul formării continue asupra performanței didactice a cadrelor didactice. CFDCD poate colecta feedback de la profesori cu privire la eficiența cursurilor și poate propune ajustări în funcție de rezultatele obținute. CCD-urile au rolul de a centraliza aceste date și de a le utiliza pentru a îmbunătăți programele de formare oferite.

Roluri ale CCD și CFDCD

Rolul CCD: Casele Corpului Didactic au rolul de a coordona, organiza și evalua activitățile de formare continuă la nivel local. Acestea sunt responsabile de crearea și implementarea unui portofoliu de cursuri care să răspundă nevoilor educaționale și reglementărilor Ministerului Educației și Cercetării. De asemenea, CCD-urile oferă formatori calificați și resurse educaționale pentru activitățile

de formare continuă. În relația cu CFDCD, CCD-urile asigură sprijinul tehnic și administrativ necesar, precum și dezvoltarea unui cadru legal și metodologic care să susțină procesul de formare continuă.

Rolul CFDCD: Comisiile pentru Formarea și Dezvoltare în Cariera Didactică din unitățile de învățământ au rolul de a organiza și implementa formarea continuă la nivelul școlii. Ele sunt responsabile pentru identificarea nevoilor de formare specifice cadrelor didactice, selectarea tematicii relevante și organizarea cursurilor de formare. De asemenea, CFDCD-urile joacă un rol important în evaluarea nevoilor de formare și în adaptarea ofertelor de formare la contextul local. Ele sunt interfața directă dintre cadrele didactice și CCD-uri.

Importanța relației dintre CCD și CFDCD

a. Creșterea calității educației: Colaborarea eficientă dintre CCD și CFDCD are un impact direct asupra calității educației. Prin formare și dezvoltare în cariera didactică se asigură că profesorii au la dispoziție cele mai noi informații, metode și tehnici didactice, contribuind astfel la creșterea performanței educaționale și a rezultatelor elevilor. În plus, această colaborare permite implementarea unor practici educaționale inovative și eficiente, care răspund cerințelor și provocărilor sistemului educațional contemporan.

b. Adaptabilitatea la schimbările educaționale: Relația dintre CCD și CFDCD este esențială pentru a asigura o adaptare rapidă și eficientă la schimbările din sistemul educațional, inclusiv la noile reglementări, programe școlare sau tehnologii educaționale. Prin formarea continuă, profesorii pot învăța cum să implementeze aceste schimbări și să le integreze în practica lor didactică. Astfel, CCD și CFDCD contribuie la menținerea unei educații flexibile și adaptabile, pregătită pentru provocările actuale ale învățământului.

c. Suport și sprijin pentru carierele cadrelor didactice: Relația dintre CCD și CFDCD oferă sprijin continuu profesorilor pe parcursul carierei lor, contribuind la dezvoltarea profesională și personală a acestora. Prin formarea continuă, cadrele didactice au ocazia să își îmbunătățească competențele, să își diversifice abilitățile și să se pregătească pentru noi provocări. De asemenea, această relație sprijină crearea unei culturi profesionale și a unui mediu educațional care promovează învățarea continuă.

Concluzii

Relația dintre Casele Corpului Didactic și Comisiile pentru Formare și Dezvoltare în Cariera Didactică este esențială pentru dezvoltarea unei educații de calitate și pentru susținerea progresului profesional al cadrelor didactice. Prin colaborarea strânsă și coordonarea activităților de formare continuă, aceste entități contribuie la îmbunătățirea competențelor didactice ale profesorilor și la crearea unui sistem educațional mai eficient și mai adaptat cerințelor actuale.

Rolul Caselor Corpului Didactic este esențial în formarea și dezvoltarea competenței didactice pe întreaga durată a carierei cadrelor didactice. Prin oferirea de programe de formare continuă și sprijin pentru implementarea schimbărilor educaționale, CCD-urile contribuie la creșterea calității educației și la formarea unor profesori bine pregătiți, capabili să facă față provocărilor și să răspundă nevoilor diverse ale elevilor. În acest context, CCD-urile sunt piloni importanți ai unui sistem educațional modern, inovativ și adaptat cerințelor actuale ale societății.

Bibliografie:

1. Legea nr. 198/2023 a învăţământului preuniversitar
2. Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, O.M. nr. 5.726/06.08.2024

ROLUL ȘI IMPORTANȚA MENTORULUI ÎN ACTIVITATEA DIDACTICĂ

Profesor Irina Maria MĂERUȚ
Colegiul Național „Andrei Mureșanu” Brașov, județul Brașov

Rezumat
Lucrarea își propune evidențierea aspectelor ce țin de mentorat cum ar fi:tipurile de mentorat, reglementările mentoratului la nivel legislativ, mentoratul în scoli cu precădere în lieele baze de practică pedagogică / liceele vocaționale, portofoliul mentorului, cumentele necesare, rolul și responsabilitățile mentorului.
Cuvintele cheie: mentor, mentorat, îndrumare, facilitare

Mentoratul înseamnă să reușești să stabilești ordinea acolo unde domnește haosul, armonia unde este dezbinarea și să transformi orice dificultate într-o oportunitate.

1. Definirea mentoratului

În general, mentoratul reprezintă o relație profesională de învățare, bazată pe sprijin reciproc, colaborare și dezvoltare personală și profesională, prin care un cadru didactic cu experiență ***(mentorul)*** sprijină formarea și integrarea unui cadru didactic debutant sau a unui coleg în proces de dezvoltare profesională. În România, mentoratul este reglementat și susținut ca element cheie în formarea continuă a cadrelor didactice. Unii specialiști au definit mentoratul ca un proces de **îndrumare și sprijin profesional** oferit de un cadru didactic experimentat (**mentor)** unui profesor începător sau unuia care are nevoie de dezvoltare **(mentee)**. Acesta are mai multe dimensiuni:

- **Dezvoltare profesională** - îmbunătățirea metodelor didactice, managementul clasei, evaluarea elevilor.
- **Dezvoltare personală** - încredere în sine, gestionarea stresului, adaptarea la mediul școlar.
- **Dezvoltare instituțională** - integrarea în cultura organizațională a școlii, respectarea normelor și procedurilor.
- **Dezvoltare socială** - relaționarea cu colegii, părinții și elevii.

Nu putem vorbi despre mentorat, activitate îndrumare și orientare profesională, în domeniul educațional fără a identifica cel puțin, din perspectivă teoretică tipurile de mentorat, pe care le întâlnim în învățământul preuniversitar românesc.

2. Tipuri de mentorat

Există mai multe tipuri de mentorat al carierei didactice, în funcție de tipul persoanei care are nevoie să fie mentorată, în funcție de contextul în care se desfășoară acest proces, în funcție de relația dintre mentor și persoana mentorată, etc, astfel că putem vorbi despre:

- **Mentoratul inițial** – care se adresează cadrelor didactice debutante, în perioada stagiului practic și a pregătirii pentru examenul de definitivare.
- **Mentoratul continuu** – se referă la sprijinul acordat colegilor care urmăresc dezvoltarea profesională continuă, reconversia profesională sau integrarea în noi contexte didactice.
- **Mentoratul pentru carieră didactică** – se desfășoară în cadrul programelor de pregătire pentru obținerea gradelor didactice.
- **Mentoratul de integrare** – vizează cadrele didactice nou angajate într-o instituție.

Alte clasificări din literatura de specialiate configurează nuanțe în înțelegerea aceluiași concept:

Tip de mentorat	Descriere	Aplicabilitate în școală
Formal	Structurat, cu obiective clare și perioadă determinată (ex: stagiu de adaptare).	Obligatoriu pentru noii angajați (conform Ordinului MEN 5.086/2019).
Informal	Apare natural între colegi, fără structură fixă (ex: sfaturi în sala profesorală).	Util în sprijinirea nevoilor punctuale (ex: probleme de disciplină).

Peer mentoring	Colaborare între profesori cu experiență similară (ex: schimb de metode inovative).	Ideal pentru proiecte interdisciplinare sau învățare colaborativă.
Mentorat inversat	Tinerii profesori îi învață pe mentorii mai în vârstă (ex: utilizarea tehnologiei).	Folosit în digitalizarea educației (tablete, platforme online).

Care este cel mai eficient tip?

În momentul de față, pentru învățământul românesc, preuniversitar, este foarte greu de stabilit care ar putea fi cel mai eficient tip de mentorat, întrucât procesul este abia în etapa implementării sau mai bine zis, în etapa conștientizării importanței covârsitoare pe care o are mentorul în activitatea de orientare profesională, căci cu excepția liceelor pedagogice, în care se derulează instruirea practică, formarea viitoarelor cadre didactice din învățământul preșcolar și cel primar, sau școlile care devin suport pentru practica pedagogică a studenților, mentoratul este un concept ce ține doar de teorie și nici de cum așa cum ar trebui de sfera practică.

Din punctul meu de vedere mentoratul ar trebui să se implementeze concret, să existe stagii de practică de 2 ani, să fie obligatoriu pentru toate cadrele didactice debutante până la obținerea definitivatului, condiție obligatorie a titularizării in orice unitate școlară. De asemenea mentoratul ar trebui să definească cultura organizațională a oricărei instituții de învățământ prin schimbul de bune practici, între colegii unei cancelarii sau intre colegii ce predau o disciplină, la nivelul unui microcerc, județ, chiar la nivel național, prin crearea unei cancelarii c grup profesional, cu întâlniri de formare pentru profesori, manageri, metodiști, inspectori de specialitate, ccd-uri etc.

Dacă, însă, schimbăm unghiul de incidență și privim mentoratul, din perspectiva nevoilor celui care se formează atunci clar, cel mai important ar fi ***mentoratul formal*** care vizează profesorii debutanți , iar din perspectiva celor care funcționăm deja in sistem, ***peer mentoring-ul*** pentru toți cei care au nevoie de reformulare, regândirem, reconstrucție a carierei didactice, pentru toți cei care doresc să performeze în acest.

3. Importanța procesului de mentorat

Procesul de mentorat reprezintă un element esențial în dezvoltarea personală și profesională a elevilor și cadrelor didactice într-o școală. Acesta presupune o relație de sprijin, îndrumare și învățare între un mentor – o persoană cu experiență și cunoștințe solide - și un discipol sau mentee, aflat la început de drum sau în proces de formare. În context educațional, mentoratul contribuie la crearea unui mediu pozitiv, colaborativ și motivant, în care toți actorii implicați pot evolua armonios.

În primul rând, mentoratul susține **adaptarea elevilor la cerințele școlare**. Pentru elevii nou-veniți sau pentru cei care întâmpină dificultăți de integrare, un mentor - fie el un profesor sau un elev mai mare - poate oferi sprijin emoțional, sfaturi practice și un model de comportament. Această relație reduce stresul adaptării și contribuie la dezvoltarea încrederii în sine și a motivației pentru învățare.

În al doilea rând, procesul de mentorat este benefic și pentru **cadrele didactice debutante**. Profesorii aflați la început de carieră se pot confrunta cu provocări legate de gestionarea clasei, elaborarea materialelor didactice sau relaționarea cu părinții. Prin mentorat, aceștia pot învăța din experiența colegilor mai vechi, pot primi feedback constructiv și pot dezvolta competențe pedagogice esențiale pentru succesul profesional. Astfel, mentoratul devine un instrument de formare continuă și de consolidare a comunității școlare.

Pe lângă acestea, mentoratul stimulează **colaborarea și cultura învățării reciproce** în cadrul școlii. Atunci când este bine implementat, mentoratul nu este un proces unidirecțional, ci o relație de învățare mutuală. Elevii și profesorii implică resurse personale și emoționale pentru a construi relații autentice, bazate pe respect, comunicare și sprijin. Aceasta contribuie la crearea unei atmosfere pozitive, în care performanța și dezvoltarea personală sunt încurajate. Nu în ultimul rând, mentoratul sprijină **prevenirea abandonului școlar și a comportamentelor de risc**. Elevii care se simt ascultați, susținuți și ghidați au șanse mai mari să rămână implicați în procesul educațional. Mentorii pot

identifica semnele de vulnerabilitate la timp și pot interveni prin consiliere, dialog și orientare, în colaborare cu familia și personalul specializat. Mentoratul are un impact profund asupra dinamicii școlare, fiind un catalizator al dezvoltării personale și profesionale. Prin implicarea activă a mentorilor și susținerea acestui proces la nivel instituțional, școlile pot deveni medii mai echilibrate, mai eficiente și mai centrate pe nevoile reale ale celor care le compun.

4. Despre mentorat în contextul invățământului liceal

Într-un liceu, unde elevii se află într-o etapă esențială a formării lor personale și profesionale, procesul de mentorat devine un instrument deosebit de valoros. Din perspectiva cadrelor didactice și a echipei manageriale, mentoratul nu este doar o activitate auxiliară, ci o strategie esențială pentru sprijinirea elevilor, consolidarea echipei educaționale și crearea unui climat școlar pozitiv.

Pentru elevii de liceu, perioada adolescenței este marcată de întrebări, presiuni și alegeri importante. Mulți dintre ei se confruntă cu nesiguranțe legate de propria identitate, viitorul academic sau cariera profesională. În acest context, un profesor-mentor devine o figură de sprijin, capabilă să ofere nu doar îndrumare educațională, ci și consiliere, încurajare și orientare personalizată. Relația de mentorat poate contribui semnificativ la creșterea motivației, încrederii în sine și implicării elevilor în viața școlară.

Profesorii mentori au un rol important și în integrarea și formarea colegilor mai tineri. În liceu, unde cerințele academice sunt ridicate și diversitatea elevilor este mai mare, cadrele didactice debutante se pot simți copleșite. Prin sprijinul oferit de colegii cu experiență, aceștia pot depăși mai ușor provocările începutului de carieră, își pot forma un stil didactic eficient și pot construi relații de colaborare durabile. Un mentor bun devine un partener de învățare, un ghid și un model profesional.

Din perspectiva **echipei manageriale a liceului**, implementarea unui program de mentorat bine structurat aduce beneficii majore pe termen lung. Pe de o parte, scade riscul de abandon școlar și de comportamente problematice în rândul elevilor, prin oferirea unui cadru de sprijin continuu. Pe de altă parte, contribuie la retenția și formarea cadrelor didactice, la coeziunea echipei și la menținerea unui nivel ridicat de profesionalism în activitatea didactică. Un liceu care valorizează mentoratul devine un mediu care promovează colaborarea, învățarea continuă și dezvoltarea personală. Rolul echipei de conducere este esențial în această direcție: prin alocarea resurselor necesare, recunoașterea meritelor mentorilor și integrarea acestui proces în strategia instituțională, se creează premisele pentru un sistem educațional sănătos și eficient. Mentoratul într-un liceu este un pilon fundamental pentru progresul școlii. Profesorii mentori și echipa managerială care susțin acest proces contribuie decisiv la formarea unei generații responsabile, autonome și bine pregătite pentru viitor. Investiția în mentorat este, de fapt, o investiție în oameni – în elevi, în profesori și în calitatea educației.

5. Recomandări pentru Echipa Managerială în Sprijinirea Procesului de Mentorat

Pentru ca mentoratul să funcționeze eficient într-un liceu, este esențial ca echipa managerială să îl integreze în cultura organizațională și să ofere sprijin concret celor implicați. Iată câteva direcții practice:

1. **Identificarea și formarea mentorilor**
   Selectarea profesorilor cu experiență, abilități de comunicare și disponibilitate emoțională este crucială. Este util ca aceștia să beneficieze de sesiuni de formare sau workshopuri privind rolul mentorului și metodele de lucru.

2. **Alocarea unui cadru clar de funcționare**
   Mentoratul trebuie inclus în planul managerial al școlii, cu obiective clare, calendar de activități și o structură care să permită întâlniri regulate între mentori și cei sprijiniți (elevi sau profesori debutanți).

3. **Recunoașterea implicării mentorilor** - implicarea în procesul de mentorat trebuie valorizată oficial: prin diplome, punctaje pentru dezvoltarea profesională continuă sau includerea în evaluarea anuală.

4. **Monitorizarea și evaluarea programului de mentorat** - realizarea unor chestionare de feedback, discuții de grup sau rapoarte de activitate pot ajuta conducerea să evalueze impactul mentoratului și să îmbunătățească permanent programul.

5. **Crearea unor contexte informale de mentorat**
   Organizarea de cluburi, ateliere tematice, activități extracurriculare sau întâlniri între generații de elevi poate stimula relațiile mentorale informale și poate consolida legăturile dintre membrii comunității școlare.

6. Rolul și responsabilitățile mentorului

Mentorul este un model profesional, un sprijin real și un facilitator al învățării, printre rolurile sale evidențiindu-se:

- Orientarea și sprijinirea cadrelor debutante în activitatea didactică și educativă;
- Oferirea de feedback constructiv;
- Facilitarea înțelegerii politicilor educaționale și a documentelor școlare;
- Observarea și evaluarea lecțiilor;
- Promovarea reflecției și autoevaluării;
- Sprijinirea integrării în cultura organizațională a școlii.

7. Portofoliul mentorului

Portofoliul este un instrument complex ce reflectă activitatea mentorului și ar trebui să conțină:

- Curriculum vitae actualizat;
- Planificarea activității de mentorat;
- Fișe de observație la clasă;
- Rapoarte de progres ale mentee-ului;
- Exemple de bune practici;
- Reflecții personale;
- Feedback din partea cadrelor didactice sprijinite;
- Documente semnate (procese-verbale, fișe de activitate etc.)

8. Organizarea activității de mentorat într-o școală

Mentoratul într-o școală trebuie să fie bine structurat și integrat în planul de dezvoltare instituțională. Activitatea presupune:

- Constituirea unei rețele de mentori acreditați;
- Stabilirea perechilor mentor–mentee;
- Elaborarea unui plan de mentorat agreat de conducerea școlii;
- Programarea activităților de observare, consiliere și reflecție;
- Colaborarea cu comisia metodică și directorul educativ.

9. Documente necesare mentorului

Pentru desfășurarea activității, mentorul are nevoie de:

- Contract/decizie de numire în calitate de mentor;
- Plan de mentorat;
- Fișe de activitate;
- Fișe de observație și autoevaluare;
- Rapoarte de progres;
- Proces-verbal al ședințelor de mentorat;
- Feedback din partea mentee-ului;
- Anexe și fișe-suport (model fișă de reflecție, grile de observație etc.).

10. Legislația în vigoare

Activitatea de mentorat este reglementată de mai multe acte normative, printre care:

- **OMEN nr. 5485/2020** privind organizarea și desfășurarea programului de formare continuă a cadrelor didactice – include componente de mentorat;
- **Metodologia privind dezvoltarea profesională a cadrelor didactice**;
- **Regulamentele interne ale unităților școlare**;
- Precizările privind mentoratul din **ghidurile pentru obținerea definitivării în învățământ**.

Bibliografie și surse utilizate:

1. **Legea Educației Naționale nr. 198/2023**, cu modificările și completările ulterioare
   - Este documentul legislativ fundamental care reglementează organizarea și funcționarea sistemului de învățământ din România, inclusiv aspectele legate de formarea continuă și mentoratul didactic.
2. **OMEC nr. 5485/2020** – Ordin al ministrului educației și cercetării privind organizarea și desfășurarea programelor de formare continuă a cadrelor didactice
   - Include referiri detaliate la rolul mentorului în cadrul formării continue.
3. **Metodologia-cadru privind dezvoltarea profesională a cadrelor didactice**, aprobată prin ordin de ministru
   - Reglementează etapele și responsabilitățile implicate în mentoratul didactic, inclusiv portofoliul mentorului.
4. **Ghidul mentorului** (documente de sprijin disponibile pe platformele CRED, ROSE sau alte proiecte educaționale implementate de Ministerul Educației)
   - Oferă sugestii privind bune practici, planificare și evaluare în activitatea de mentorat.
5. **Programele de formare inițială și continuă pentru profesori debutanți și mentori**, dezvoltate în cadrul proiectelor POSDRU sau POCU
   - Exemple de modele de planuri de mentorat, fișe de activitate și fișe de observație.
6. **Ghidul pentru definitivarea în învățământ** (ediții recente, emise de minister sau de casele corpului didactic)
   - Conține cerințe și roluri specifice pentru mentorii cadrelor debutante.
7. **Regulamentele și procedurile interne ale unităților școlare** (ROFUIP – Regulamentul de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar)
   - Conțin precizări despre comisiile metodice, responsabilitățile mentorilor, formarea perechilor mentor–mentee etc.

ROLUL FEEDBACKULUI ÎN MENTORATUL DIDACTIC SAU CUM TRANSFORMĂM OBSERVAȚIA ÎN PROGRES?

Profesor Mariana ANDONE, Director
Casa Corpului Didactic „Grigore Tabacaru” Bacău, județul Bacău

În orice domeniu de activitate, feedbackul reprezintă un instrument indispensabil al progresului. În educație, el are un rol profund transformator, contribuind atât la optimizarea procesului de predare, cât și la dezvoltarea personală și profesională a celor implicați. Nu este vorba despre o simplă evaluare, critică sau laudă, ci despre un proces conștient și structurat, menit să susțină învățarea și evoluția continuă.

Definirea și valoarea educațională a feedbackului

Conform definiției academice, feedbackul este o reacție deliberată, oferită într-un context clar, ce transmite aprecierea sau disconfortul legat de un comportament observat. În mentorat, el trebuie să vizeze comportamente concrete, să fie formulat obiectiv și livrat într-un moment oportun. Acesta stimulează motivația și încrederea în sine; susține învățarea continuă; încurajează îmbunătățirea performanței; creează un mediu deschis spre schimbare și reflecție.

De ce este necesar feedbackul în mentorat? Feedbackul aduce beneficii ambelor părți implicate în relația de mentorat: Pentru profesorul mentorat, acesta clarifică punctele forte și domeniile ce necesită dezvoltare, în timp ce pentru mentor facilitează ajustarea strategiilor de ghidare și consolidarea relației mentorale. Nu în ultimul rând, pentru relația mentor-mentorat, creează o cultură a învățării colaborative și a deschiderii.

Când și cum oferim feedbackul? Nu există o frecvență fixă, însă regularitatea este esențială pentru prevenirea persistării greșelilor. Cel mai eficient este feedbackul imediat, oferit la finalul unei observații sau activități.

Principii pentru un feedback constructiv

- Bază solidă de încredere: o relație de respect și deschidere facilitează schimbul de idei.
- Claritate și concizie: feedbackul trebuie să fie simplu, concret și focalizat pe câteva aspecte esențiale.
- Specificitate: menționarea clară a comportamentului sau situației observate.
- Tonalitate pozitivă și echilibrată: oferirea feedbackului într-un mod motivant, nu demotivant.
- Confidențialitate: discuțiile trebuie să se desfășoare într-un spațiu privat.

Strategii eficiente în formularea și livrarea feedbackului

- Modelul în patru pași:
  - Observație concretă: „Am observat că…”
  - Descrierea comportamentului: „Am văzut că…”
  - Reflectarea emoțiilor: „Am simțit…”
  - Impactul personal: „Mi-a plăcut/nu mi-a plăcut pentru că…”
- Tehnica “Stop - Începe - Continuă”:
  - Ce să oprească?
  - Ce să înceapă?
  - Ce să continue?
- Feedbackul sandwich: început pozitiv, comentariu constructiv, final apreciativ.

Pentru organizarea unei întâlniri de feedback, este necesar să se stabilească în prealabil tema și ora întâlnirii, să fie asigurate intimitatea și cadrul adecvat. De aemenea, mentorul trebuie să lase spațiu pentru reacție și reflecție și să evite feedbackul în momente tensionate.

Cum valorizăm feedbackul primit?

Reflecția asupra feedbackului este la fel de importantă ca oferirea acestuia. Utilizarea matricei feedbackului poate ajuta la înțelegerea profundă a observațiilor primite:

Tip de feedback	Exemplu
Pozitiv, anticipat	„Ai gestionat bine ritmul lecției.”
Negativ, anticipat	„Ai omis recapitularea.”
Pozitiv, neașteptat	„Ai creat o atmosferă prietenoasă.”
Negativ, neașteptat	„Elevii păreau dezinteresați.”

Pentru ca feedback-ul să genereze creștere, este nevoie ca persoana mentorată să reflecteze asupra aspectelor indicate de mentor. Întrebări de tipul *Cum pot repeta acest succes? Cum pot sprijini colegii? Ce am făcut până acum? Ce pot îmbunătăți? De ce m-a surprins această remarcă? Cum pot valorifica această abilitate?* pun bazele unei mai bune conștientizări a nivelurilor la care cadrul didactic debutant poate opera ajustări pentru a putea obține rezultatele dorite.

Concluzie

Feedbackul este un pilon central în procesul de mentorat – nu doar o unealtă de evaluare, ci un catalizator al dezvoltării personale și profesionale. Oferit cu echilibru, empatie și claritate, el poate transforma complet dinamica relației mentorale, sprijinind construirea unei comunități educaționale bazate pe învățare, încredere și excelență.

Bibliografie

1. Hattie, J., 2011, Feedback in schools, https://www.visiblelearning.com/sites/default/files/Feedback%20article.pdf

2. Mentorloop, 2020, Building Quality Feedback into Mentoring Relationship,
https://mentorloop.com/blog/quality-feedback/
3. Mind Tools, 2015, Feedback Matrix Worksheet,
www.mindtools.com/rs/FeedbackMatrix /file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/FeedbackMatrixWorksheet.pdf

MENTORUL NEVOILOR DE AZI - CALITĂȚI PENTRU A FI MODEL

Profesor Emil GANEA
Profesor Sorina-Elena GANEA
Liceul cu Program Sportiv „Nadia Comăneci” Onești, județul Bacău

Rezumat:
Lucrarea prezintă succint câteva caracteristici ale unui cadru didactic ce dorește să devină sau este deja, mentor. Domnul Trandafir din copilăria mea, care între timp a devenit istorie, o fi fost vreun mentor bun? Sau mentorul de astăzi se poate identifica cu domnul Trandafir? După lecturarea acestei lucrări puteți trage dumneavoastră concluzia.

Prin prisma funcției didactice și a disciplinei pe care o predă, mentorul este acea persoană care desfășoară activități concrete pentru a asigura sprijinul cadrului didactic mentorat.

Însă, pentru a fi un mentor bun, ar trebui ca, din punctul meu de vedere, profesorul respectiv să aibă următoarele calități:

- să comunice cu uşurinţă cu ceilalţi;
- să cunoască posibilităţile şi limitele de care dispune;
- să cunoască drepturile şi ştie să le folosească;
- să fie optimist, activ;
- să fie încrezător în propriile forte;
- să nu se lase descurajat de eşecuri,
- să își asume responsabilitatea pentru faptele sale;
- să își exprime propriile opinii;
- să nu aibă complexe faţă de ceilalţi;
- să accepte schimbările;
- să fie dispus să înveţe;
- să nu se considere autotştiutor;
- să accepte cu uşurinţă valorile altora, fără a renunţa la propriile valori;
- să dezvolte relaţii pozitive cu cei din jur;
- să se apropie de oamenii care au încredere în el.

Totuși, este dificil de selectat calitățile mai importante sau mai puțin importante pentru realizarea unei activități mentorale deoarece acestea se îmbină și formează un cumul necesar unui mentor bine pregătit. Mai precis, acesta:

- este dispus să învețe - profesorul mentor trebuie să își dezvolte permanent competențele profesionale, să participe la programe de formare, seminare, conferințe și la alte activități specifice de dezvoltare profesională;
- comunică cu ușurință cu ceilalți - profesorul mentor folosește metode diverse și eficiente de comunicare și relaționare; în calitate de mentor comunică permanent cu profesorul stagiar și cu toți factorii implicați; comunicarea este adaptată la situații concrete și la individualitatea fiecărui profesor stagiar;
- își asumă responsabilitatea pentru faptele sale – profesorul mentor desfășoară activități specifice: întocmește programul de activitate pentru practică, furnizează exemple pentru activitatea școlară și extrașcolară, oferă un feedback eficace cu privire la activitatea profesorului debutant.

Deși se poate autoevalua obiectiv, mentorul își poate depăși propriile limite prin perfecționarea continuă. Profesorul mentor se apropie de toți oamenii, este o fire deschisă, comunicativă, poate stabili cu ușurință relații cu cei din jurul său. Mentorul este o persoană echilibrată, are o conduită responsabilă care nu depinde neapărat de temperamentul său.

Profesorul mentor trebuie să aibă competențe de planificare, organizare și analiză a activității din cadrul stagiului de practică, după cum urmează:

*Competențe de planificare***:**

- alcătuiește programul de stagiatură, fără să afecteze orarul școlii;
- identifică și răspunde nevoilor de formare ale profesorului debutant și proiectează strategiile de învățare pornind de la experiența și disponibilitățile acestuia;
- întocmește programul anual al intervențiilor profesorului mentor;
- proiectează și structurează logic conținuturile disciplinei, conform documentelor curriculare;
- îl primește, îl însoțește și îl integrează pe profesorul debutant în școală, asigurând familiarizarea acestuia cu particularitățile școlii;

*Competențe de organizare***:**

- stabilește împreună cu directorul școlii unde funcționează profesorul debutant clasele, tipurile de activități, astfel încât să asigure o diversitate pe niveluri educaționale și activități didactice;
- îl informează și îl instruiește pe profesorul debutant în legătura cu utilizarea mijloacelor de învățământ în perioada de stagiatură;
- îl ajută pe profesorul debutant să își formeze deprinderea respectării termenelor de întocmire a documentelor școlare;
- îl implică pe profesorul debutant în activități extrașcolare și îi explică specificul realizării acestora;
- încurajează inițiativa și creativitatea profesorului debutant în proiectarea activității instructiv – educative.

*Competențe de analiză***:**

- formulează observații obiective, fără prejudecăți, focalizate pe activitățile didactice ale profesorului debutant;
- negociază cu profesorul debutant conceptele utilizate și îl îndrumă în vederea clarificării acestora;
- îndrumă și analizează activitatea didactică a profesorului debutant pe baza unor standarde minime de competențe profesionale pe care acesta le cunoaște de la începutul stagiaturii, având un rol de sprijin;
- încurajează o autoanaliză constructivă care să evidențieze aspectele pozitive din activitatea profesorului debutant;
- îl îndrumă pe profesorul debutant în mod obiectiv, individualizat, respectând confidențialitatea.

Mentorul trebuie să ofere următoarele tipuri de sprijin:

- *sprijin informaţional*: mentorul trebuie să se constituie într-o resursă informaţională pentru cursanţii săi, în sensul că trebuie să ofere cele mai noi cunoştinţe, să le facă accesibile, să caute latura acţională a acestora; proiectarea planificărilor anuale și calendaristice, a proiectelor de lecție, adaptate la particularitățile clasei și la ethosul școlii; informații, discuții, activități practice privind aplicarea curriculum-ului la disciplina matematică; participarea la activitățile școlii, comisiile și cercurile metodice, conferințe, simpozioane
- *sprijin instrumental***:** mentorul are sarcina de a cristaliza la cursanţi deprinderea de a învăţa, de a selecta un material, de a discerne asupra unei informaţii folosindu-se de dimensiunile cogniției; cursantul trebuie să facă diferenţa certă între abilitate, deprindere şi competenţă, astfel va şti cum să instrumenteze orice informaţie; formarea deprinderilor de a sistematiza

conținuturile, de a centra demersul didactic pe elevi, de a forma competențe, abilități și deprinderi plecând de la curriculum de specialitate.

- *sprijinul evaluativ*: mentorul trebuie să ofere un feed-back de substanţă prin care să aprecieze atât calitatea cât şi cantitatea prestaţiei unui cursant, acest aspect putând fi realizat prin:
  - detașarea de sfera subiectivă a mentorul acesta reprezentânt primu pas spre garantarea realizării unei evaluări eficiente;
  - cunoaşterea particularităţilor grupului;
  - cunoaşterea personalităţii cursantului;
  - adaptarea instrumentelor în funcţie de grup şi de cursant;
  - oferirea feed-back-ului;
  - se poate acorda în cadrul orelor de interasistență la nivelul catedrei din școală sau în cadrul inspecțiilor pentru definitivare în învățământ; completarea unei fișe de evaluare cu itemi standardizați poate reflecta plusurile și minusurile activității didactice, se pot face recomandări pertinente;
  - acest sprijin este necesar deoarece, pe parcursul formării inițiale, sunt alocate puține ore de practică pedagogică în planul de învățământ, în care aspectele legate de conținutul curriculum-ului, de proiectarea anuală și semestrială au fost parcurse rapid și deseori fără o practică sistematizată și adaptată nevoilor absolventului.
- *sprijinul emoţional***:** mentorul are sarcina de a oferi suport şi înţelegere atunci când cursantul are nevoie de astfel de elemente, ceea ce determină sporirea gradului de încredere al cursantului faţă de mentor; în mod normal, creşterea gradului de încredere generează o mai mare implicare a curantului, o capacitate de efort voluntar crescută, o atmosferă propice învăţării; absolventul nu trebuie să se rătăcească pe căi necunoscute și ostile, el trebuie atras să comunice și să coopereze, trebuie încurajat în activitatea sa.

În cazul în care unui cadru didactic îi va fi repartizat un cursant, fiecare profesor mentor își va desfășura activitatea în baza unui *portofoliu* care va conține următoarele componente:

a) planul de acțiune anual ce cuprinde și graficul activităților planificate în cadrul programului de mentorat, vizate de inspectorul pentru mentorat;

b) calendarul anual al activităților profesorului mentor și programul de stagiatură;

c) fișa de evidență a lecțiilor/ activităților observate;

d) fișa de monitorizare a lecțiilor/ activităților asistate;

e) fișa de dialog profesional;

f) raportul final asupra activității profesorului/ cadrului didactic stagiar, pe baza căruia se va realiza recomandarea pentru înscrierea profesorilor/ cadrelor didactice stagiari/ stagiare la examenul de definitivare în învățământ;

g) fișa de (auto)evaluare a activității anuale a profesorului mentor;

h) copiile după recomandările pentru înscrierea profesorilor/ cadrelor didactice stagiari/stagiare la examenul de definitivare în învățământ;

i) fișa de feedback asupra activității profesorului mentor, completată de profesorul/ cadrul didactic stagiar, după ce acesta obține recomandarea de înscriere la examenul de definitivare în învățământ.

Bibliografie:

1. Suport de curs PROF III – Management educațional în context mentoral
2. http://www.romaniaeducata.eu/wp-content/uploads/2021/07/Raport-Romania-Educata-14-iulie-2021.pdf
3. http://www.ccdvl.ro/images/docs/AN_SCOLAR_2013_2014/Strategie_de_implementare_a_unui_program_de_mentorat_la_nivel_institutional.pdf
4. Crașovan, M., (2016). Mentoratul – modalitate de pregătire și integrare profesională a viitoarelor cadre didactice, Editura Universitară, București.

MENTORUL CREATIV - PILON AL INOVAȚIEI ȘI DEZVOLTĂRII PERSONALE

Profesor pentru învățământul primar Mihaela VESPAN
Școala Gimnazială „Alexandru cel Bun" Bacău, județul Bacău

Rezumat:
Mentorul creativ nu este doar **ghidul care inspiră**, ci **și** un **catalizator al inovației** și **al progresului** tuturor celor care doresc să își exprime potențialul creativ. Prin abordarea sa nonconformistă, el reușește să transforme elevul într-un gânditor independent, capabil să inoveze și să se adapteze schimbărilor.
Într-o lume în continuă evoluție, rolul mentorului creativ devine tot mai important deoarece acesta ajută generațiile viitoare să își descopere și să își valorifice potențialul creativ. El nu influențează doar indivizii, ci întreaga societate.
Impactul produs de un mentor creativ se reflectă în dezvoltarea unei mentalități inovative în rândul elevilor, aplicabile atât în artă cât și în orice domeniu profesional.

Termeni conceptuali:
Intuiție – ghidare prin simțire profundă, dincolo de limite;
Curaj – forța de a crea și de a rupe tipare;
Viziune – puterea de a vedea dincolo de ceea ce există;
Magie – abilitatea de a transforma ceva simplu în ceva extraordinar;

Mentoratul reprezintă un concept esențial în dezvoltarea personală și profesională, contribuind la formarea și evoluția indivizilor prin intermediul experienței și cunoștințelor acumulate de o persoană cu experiență și expertiză într-un domeniu specific, care oferă ghidare, sprijin și consiliere unei alte persoane pentru a-i facilita dezvoltarea personală și/sau profesională – mentorul.

Creativitatea este un element esențial în dezvoltarea personală și profesională, iar un mentor creativ joacă un rol determinant în stimularea gândirii inovatoare. Spre deosebire de un mentor tradițional, care se concentrează pe transmiterea de cunoștințe și experiență, mentorul creativ încurajează explorarea de noi idei, abordări originale și soluții inovatoare. Acesta nu doar oferă sfaturi și îndrumări, ci creează un mediu propice descoperirii de sine și dezvoltării creative.

Mentorul creativ influențează în mod direct:

- dezvoltarea gândirii critice și inovatoare – elevul învață să analizeze problemele din perspective diferite și să găsească soluții ingenioase;
- curajul de a experimenta – prin susținerea mentorului, elevul dobândește încredere în ideile sale și devine mai dispus să încerce și abordări noi;
- formarea unei identități profesionale autentice-încurajând autenticitatea și explorarea creativității, mentorul contribuie la formarea unei cariere bazate pe pasiuni și aptitudini reale;
- crearea unei rețele de susținere-facilitează accesul elevului la o comunitate de profesioniști care împărtășesc aceleași valori și aspirații.

Pentru a evidenția unicitatea mentorului creativ, se poate face o comparație cu mentorul tradițional. Această comparație ajută la înțelegerea modului în care mentorul creativ se diferențiază prin flexibilitate, susținerea inovației și promovarea unui proces de învățare activ și dinamic.

Caracteristică	Mentorul tradițional	Mentorul creativ
Abordare	Bazată pe reguli și experiență	Bazată pe inovație și experimentare
Relația cu elevul/ studentul	Direcționează și oferă soluții	Încurajează autonomia și explorarea
Perspective	Focus pe metode dovedite	Deschidere spre idei noi și neconvenționale
Reacția la greșeli	Le evită și le corectează	Le vede ca oportunități de învățare
Stil de învățare	Formal, bazat pe structură	Nonformal, bazat pe creativitate și colaborare

În mentoratul creativ, tehnologia joacă un rol foarte important. Activitatea de mentorat s-a extins dincolo de întâlnirile față în față, pentru a face procesul mai accesibil și mai interactiv.

Un mentor modern utilizează:

- Platforme online (ex. Zoom, Google Meet, Discord) pentru sesiuni interactive ;
- Instrumente de colaborare (ex. Miro, Notion, Trello) pentru brainstorming și organizarea ideilor;
- Resurse multimedia (ex. podcasturi, TED Talks, cursuri online) pentru a stimula învățarea vizuală și auditivă;
- Inteligența artificială și realitatea virtuală, pentru a explora scenarii educaționale inovatoare;

Mentoratul creativ nu este rezervat doar celor cu experiență vastă. Oricine poate deveni un mentor creativ dacă adoptă următoarele principii:

- deschidere la noi perspective**;**
- încurajează întrebările și gândirea critică**;**
- este un exemplu de învățare continuă**;**
- creează un spațiu sigur pentru experimentare.

Un mentor creativ este un motor al progresului. El influențează generații și domenii întregi: în educație - transformă procesul de învățare, încurajând gândirea critică și aplicarea cunoștințelor în moduri noi; în afaceri - contribuie la dezvoltarea unor echipe inovatoare și la crearea unor produse revoluționare; în artă și cultură - sprijină noi forme de expresie și creativitate; în știință și tehnologie - impulsionează descoperirile și progresele tehnologice.

Deși mentoratul creativ are multe beneficii, există și obstacole pe care un mentor trebuie să le depășească:

- rezistența la schimbare - elevii care sunt obișnuiți cu metode tradiționale pot avea dificultăți în acceptarea gândirii creative;
- lipsa unui cadru formal - uneori, mentoratul creativ nu are o structură clară, ceea ce poate crea confuzie;
- dificultatea de a măsura progresul - spre deosebire de mentoratul bazat pe competențe concrete, progresul creativ este mai greu de cuantificat;
- nevoia constantă de inovație - mentorul trebuie să fie mereu la curent cu tendințele și să își adapteze abordările în mod constant.

Educația reprezintă unul dintre pilonii fundamentali ai societății, iar succesul acestui proces depinde, în mare măsură, de calitatea mentoratului oferit elevilor și studenților. Un mentor nu este doar un profesor care transmite informații, ci și un ghid, un sprijin moral și un exemplu de urmat. Astfel, mentorul devine atât o resursă valoroasă, cât și un model inspirațional pentru cei pe care îi îndrumă.

Decalogul mentorului creativ în educație:

1. **Inspiră curiozitatea** - încurajează elevii să pună întrebări și să exploreze noi domenii de cunoaștere.
2. **Promovează originalitatea** – susține ideile inovatoare și gândirea nonconformistă.
3. **Încurajează rezolvarea creativă a problemelor** – ajută elevii să găsească soluții unice la provocări.
4. **Folosește metode interactive** – utilizează jocuri, proiecte și experimente pentru a face învățarea captivantă.
5. **Acceptă greșelile ca parte a învățării** – creează un mediu în care elevii să învețe din erori.
6. **Adaptează stilul de predare** – personalizează abordarea pentru a răspunde nevoilor fiecărui elev.
7. **Fii un exemplu de curiozitate și învățare continuă** – arată că educația nu se oprește niciodată.
8. **Construiește un climat pozitiv** - creează o atmosferă de încredere și sprijin reciproc.
9. **Încurajează colaborarea** - dezvoltă proiecte de grup și schimbul de idei între elevi.

10. **Transformă educația într-o aventură** - fă procesul de învățare captivant, relevant și inspirațional.

Într-un secol al inovației rapide, mentorul creativ devine o figură esențială în educație, business și societate. Prin îndrumarea sa, oamenii își pot descoperi adevăratul potențial, pot crea soluții noi și pot aduce schimbări semnificative în domeniile lor. Așadar, mentoratul creativ nu este doar un rol, ci o misiune: aceea de a inspira, de a îndruma și de a transforma lumea prin puterea ideilor.

Prin cunoștințele, sprijinul și exemplul oferit, mentorul contribuie la formarea unor generații bine pregătite, responsabile și capabile să facă față provocărilor viitorului.

Bibliografie:

1. Pânişoară, Ion-Ovidiu, 2009, *Profesorul de succes. 59 de principii de pedagogie practică*, Editura Polirom, Iaşi;
2. Landau, Erika, 1979, *Psihologia creativităţii*, Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti;
3. Hassenforder, Jean, 1976, *Inovaţia în învăţământ*, Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti;
4. Cerghit, Ioan, 2002 *Sisteme de instruire alternative şi complementare. Structuri, stiluri şi strategii*, Editura Aramis, Bucureşti;
5. Păun, Emil, 1999, *Şcoala – abordare sociopedagogică*, Editura Polirom, Iaşi.

ATRIBUȚII ALE MENTORULUI

Profesor doctor Doina CAPȘA
Colegiul Național Pedagogic „Ștefan cel Mare” Bacău, județul Bacău

Formarea pentru a deveni mentor devine o necesitate asociată cu îndeplinirea unor sarcini şi atribuţii specifice şi specializate.

Mentorii reprezintă o categorie profesională desemnată, de obicei, sub denumirea „îndrumători de practică pedagogică”. Utilizarea termenului de mentor pentru a desemna cadrele didactice care îndeplinesc acest rol este de dată relativ recentă, ca o consecinţă a nevoii de uniformizare a limbajului pedagogic internaţional, în contextul globalizării.

Indiferent de termenii utilizaţi, avem în vedere acea categorie de cadre didactice cu experienţă, care se bucură de un prestigiu profesional deosebit în cadrul comunităţii profesionale din care fac parte şi care contribuie la procesul formării iniţiale a personalului didactic prin monitorizarea/coordonarea directă/asistarea realizării practicii pedagogice în cadrul unităţilor şcolare de învăţământ.

Mentorii reprezintă o categorie profesională reală, identificabilă între funcţiile didactice ce se exercită în mediul şcolar.

Principala misiune a acestei categorii profesionale este aceea de a facilita procesul integrării profesionale a debutanţilor în unităţile şcolare de învăţământ în care îşi desfăşoară activitatea. Inserţia socioprofesională constituie un proces necesar de integrare şi adaptare pentru orice domeniu organizaţional şi profesional, nu doar pentru cel educaţional.

Datorită specificităţii profesiei didactice, această inserţie este cu atât mai necesară. O numim inserţie socioprofesională întrucât nu este vorba doar de integrare în specificul, în conţinutul profesiei, ci este vorba de o integrare în mediul organizaţional al exercitării profesiei (cultura şi climatul şcolii, relaţiile dintre membrii care activează în şcoală, relaţiile cu elevii, etc.). De aceea, considerăm că inserţia socioprofesională reprezintă un proces de socializare profesională, un proces prin care urmărim să formăm sau să consolidăm nu doar competenţele profesionale, ci să dezvoltăm şi personalitatea profesională a debutantului, adică să construim identitatea sa socială şi profesională.

Prin acest proces, debutanţii în profesorat realizează o cunoaștere progresivă a valorilor şi normelor mediului profesional. Profesorul debutant se familiarizează şi învaţă scopurile şi modalităţile de acţiune ale organizaţiei şcolare, modelele comportamentale agreate şi dezirabile, filozofia şi cultura şcolii, etc.

Corespunzător acestor categorii de competențe, mentorul de inserție profesională deține câteva responsabilitățile specifice, de genul:

- stabileşte planul de acțiune pentru perioada de stagiu;
- discută cu cadrul didactic stagiar atribuțiile ce ii revin acestuia;
- oferă modele practice şi eficiente pentru activitatea şcolară şi extraşcolară;
- observă activitatea curriculară şi extra curriculară a cadrului didactic stagiar şi realizează activități din ambele categorii cu acesta;
- asigură un feedback constructiv pentru toate aspectele activității profesionale a cadrului didactic stagiar;
- facilitează accesul cadrului didactic stagiar la resursele de care dispune şcoala în vederea susținerii activității profesionale şi pentru integrarea acestuia în cultura organizațională a unității de învățământ respective;
- asigură sprijinul necesar pentru realizarea portofoliului profesional personal al profesorului debutant;
- asigură consilierea cadrului didactic stagiar în vederea întocmirii documentelor şcolare;
- urmăreşte permanent rezultatele acțiunilor şi progresul profesorului debutant în raport cu obiectivele propuse.

În general, atribuțiile şi responsabilitățile mentorului, aşa cum apar ele în documentele legislative, vizează aspecte tehnice ale relației profesionale M-PM. Mentorul oferă instrumentele necesare debutantului (PM) pentru ca acesta să răspundă cât mai bine cerințelor profesionale.

O dimensiune importantă a procesului de mentorat o reprezintă relația interpersonală de încredere, respect, siguranță afectivă care trebuie să existe între cei doi. Ea este presupusă de competențele sociale şi relaționale ale mentorului de inserție profesională, dar care nu se regăsesc în mod explicit între sarcinile şi atribuțiile care îi sunt desemnate.

Una dintre cele mai importante responsabilități ale mentorului de inserție profesională priveşte planificarea şi organizarea stagiului de inserție profesională şi a activităților de mentorat ce vor fi desfăşurate cu debutantul. În acest sens, devine foarte important sprijinul pe care mentorul îl primeşte din partea conducerii instituției şcolare, dar şi din partea colegilor. Aceştia trebuie să coopereze pentru realizarea planificării activităților didactice, a orarului, a activităților extraşcolare etc.

Mentorul trebuie să se prezinte pe sine ca fiind o sursă importantă de informații utile debutantului. Trebuie să stăpânească arta de a pune întrebări, de a argumenta şi de a formula probleme pe care debutantul să învețe să le rezolve pentru dezvoltarea sa profesională.

Abilitățile pedagogice şi metodice ale mentorului trebuie să fie diverse şi suficient de relevante pentru a ajuta debutantul să trateze eficient toate provocările ce țin de sarcinile şi atribuțiile cadrului didactic în instituția şcolară, schimbările privind curriculumul şi modalitățile de proiectare pedagogică a activităților şcolare şi extraşcolare.

FIŞĂ DE ATRIBUȚII – MENTOR CADRU DIDACTIC

Nume mentor: [Nume Prenume]

Funcția: Cadru didactic titular

Unitatea de învățământ: [Denumirea instituției]

Disciplina: [Disciplina predată]

Nume cadru didactic mentorat (mentee): [Nume Prenume]

Statut persoana mentorata: Profesor debutant / cadru didactic în formare

Perioada mentoratului: [Data început – Data final

Scopul funcției de mentorat:

Sprijinirea integrării și dezvoltării profesionale a cadrelor didactice debutante, prin oferirea de îndrumare metodologică, pedagogică și psiho-socială în vederea creșterii calității actului educațional.

Atribuții și responsabilități ale mentorului:

1. Planificare și organizare a activității de mentorat
   - Elaborarea unui plan de mentorat în colaborare cu profesorul debutant.
   - Stabilirea unui calendar al întâlnirilor de mentorat.
   - Asigurarea cadrului organizatoric pentru desfășurarea activităților de sprijin.
2. Îndrumare metodică și pedagogică
   - Supravegherea și consilierea debutantului în realizarea planificărilor didactice.
   - Asistență la ore și oferirea de feedback constructiv.
   - Exersarea și perfecționarea strategiilor didactice moderne împreună cu mentee-ul.
3. Sprijin profesional și emoțional
   - Oferirea de sprijin în gestionarea relației cu elevii, părinții și colegii.
   - Facilitarea integrării în colectivul școlii.
   - Consilierea în gestionarea situațiilor didactice dificile sau conflictuale.
4. Evaluarea progresului mentee-ului
   - Monitorizarea evoluției profesional-didactice a debutantului.
   - Elaborarea de rapoarte de progres / recomandări.
   - Participarea la întâlniri de evaluare organizate de conducerea unității.
5. Dezvoltare profesională continuă
   - Promovarea participării la cursuri, ateliere, cercuri pedagogice.
   - Oferirea de modele de bune practici.
   - Încurajarea reflecției critice asupra practicii didactic
6. Competențe necesare mentorului:
   - Experiență profesională de minimum 5 ani în învățământ.
   - Cunoștințe solide de pedagogie și didactică.
   - Abilități excelente de comunicare și relaționare.
   - Capacitate de a oferi feedback constructiv și de a sprijini dezvoltarea altora.

Semnături:

Mentor: _____

Data: _____

Cadru didactic mentorat: _____

Data: _____

Director unitate de învățământ: _____

Data: _____

Bibliografie

1. Albulescu, I., Albulescu, M., 1999, Didactica disciplinelor socio-umane, Editura Napoca Star, Cluj- Napoca.
2. Angel, P., Amar, P., Devienne, E., Tence, J., 2008, Dicţionar de coaching Concepte, practici, instrumente, perspective, Editura Polirom, Iaşi.
3. Arthur, J., Davidson, J., Lewis, M., 2003, Professional values and practice: achieving the standards for QTS.
4. Aryee, S., Wyatt, T, Stone, R., 1996, Early career outcome of graduate employees: the effect of mentoring în Journal of Management Studies, 33 (1), p. 95-118.
5. Balaş, E., 2009, Pregătirea iniţială a cadrelor didactice în state ale Uniunii Europene. Analiză comparativă, în Ionescu, M., Fundamentări teoretice şi abordări praxiologice în ştiinţele educaţiei, Editura Eikon, Cluj-.Napoca.

POATE REMEDIA MENTORATUL ABANDONUL ȘCOLAR?

Profesor pentru învățământul primar Dana SAVA-NECULA
Școala Gimnazială „Domnița Maria” Bacău, județul Bacău

Rezumat
Consider că nu putem afirma dacă poate sau nu remedia mentoratul fenomenul numit abandon școlar, dar se poate încerca diminuarea lui. Să începem cu copilăria care este tărâmul în care mama vibrează la fiecare achiziție a vlăstarului ei, tresaltă la fiecare mișcare ezitantă a puiului de om, tărâmul în care tata privește protector fiecare unduire a firavului corp. O lume în care uimiți toți de puritatea din om se implică, sprijină, protejează. Părerea mea este că abandonul școlar a fost și va rămâne un subiect deschis din păcate, domeniului de cercetare.
Cuvinte cheie: copilărie, familie, școală, educație, abandon, societate.

Nu putem afirma dacă poate sau nu remedia mentoratul fenomenul numit abandon școlar, dar se poate încerca diminuarea lui. Să începem cu copilăria care este tărâmul în care mama vibrează la fiecare achiziție a vlăstarului ei, tresaltă la fiecare mișcare ezitantă a puiului de om, tărâmul în care tata privește protector fiecare unduire a firavului corp. O lume în care uimiți toți de puritatea din om se implică, sprijină, protejează.

Copilăria este timpul în care copilul descoperă lumea în primul rând sub aspectul ei material. El este curios, atinge totul, desface, sparge nu cu un scop prestabilit ci dintr-o imensă și pură curiozitate. Este astfel curiozitatea un mijloc de progres, un vector ce aduce cunoaștere, evoluție. Copilul explorează, minunea lumii din jur care îi provoacă simțurile. Într-o nostalgie a perfecțiunii,a frumuseții, el vede perfecțiunea și frumusețea lumii în care a pășit.

Școala, tărâmul în care copilul pășește firesc, trebuie să înțeleagă prin oamenii ei că Măria-Sa omul, stăpânul tărâmului, i-a trecut pragul. Poate că lumea modernă, teoreticienii educației, noi ca adulți ar trebui să urmăm natura umană care are în ea germenii evoluției și doar să o urmăm, să avem puterea doar de a conserva, de a păstra curiozitatea și setea copilului de cunoaștere. Încorsetându-l cu interdicții, cu multe „nu-uri”, cu teorii abstracte, ajungem de multe ori la realități negative.

Apariția sancțiunii față de copil trebuie să fie întotdeauna asociată cu explicarea acesteia. Copilul nu înțelege în ce constă greșeala și gravitatea ei și, în ciuda sancțiunii, în absența explicației, o va repeta, considerând că are dreptate, dar se va ascunde de adult.

O altă fațetă a înțelegerii față de copil este acordarea cu generozitate a afecțiunii, a căldurii sufletești și a încurajării. Astfel, copilăria și școala intră într-o relație sinergică, iar noi avem deschis drumul către sufletul copilului și, astfel, cuvintele Regelui Carol II devin concrete „*Școala nu este un institut de învățătură, ci un templu ai cărui preoți sunt profesorii*”. De la o viață lipsită de griji, în copilărie, copilul devenint acum elev, trece printr-o serie de transformări, unele îi sunt pe plac, dar cele mai multe nu sunt pe placul lui, astfel apare fenomenul numit abandon școlar.

Abandonul reprezintă conduita de evaziune definitivă ce constă în încetarea frecventării școlii, părăsirea sistemului educativ înaintea obținerii unei calificări sau pregătiri profesionale complete sau înaintea încheierii ciclului de studii început. Abandonul şcolar se caracterizează prin părăsirea prematură a şcolii înaintea obţinerii unei calificări sau pregătiri profesionale complete sau înaintea încheierii actului de studii început. De multe ori abandonul se asociază cu delincvenţa juvenilă, cu recurgerea la droguri, cu viaţa de familie dezorganizată. În primul rând, educația adevărată se fundamentează în familie, apoi ea continuă prin ajutorul cadrelor didactice ale grădinițelor și al școlilor. Dându-i un exemplu bun copilului, el poate sa se dezvolte și să realizeze cea ce își dorește. Dacă cadrul didactic se implică în educația copiilor și personalizează orele în așa fel încât să fie educative dar în același timp și distractive pentru ei, să fie motivați să învețe, atunci abandonul școlar ar scădea. Abandonul școlar reprezintă părăsirea sistemului educativ indiferent de nivelul la care s-a ajuns.Cei care abandonează școala de regulă sunt recunoscuți prin absenteism sau prin comportamentul inadegvat, deprins cel mai probabil din familie. Abandonul școlar este o problemă cu care se confruntă societatea noastră, în ziua de azi copiii nu mai consideră educația necesară iar din nefericire sunt și

părinți care gândesc astfel. Prin urmare sunt copii care abandeonează sistemul încă din clasa pregătitoare, iar alții nu apucă să realizeze o calificare într-o meserie.

Ca și efect al abandonului putem preciza printre altele: lipsa calificării duce prin urmare la imposibilitatea individului de inserarea acestuia în câmpul muncii; lipsa educației poate produce lacune atât în dezvoltarea personală de familie și socială. De multe ori copiii care se află în această situație se îndepartează de școală, își caută alte anturaje periculoase care să-i țină ocupați (droguri, alcool). În situațiile în care familia nu își face timp pentru copii și/sau nu are resurse financiare suficiente sau autoritate, copilul este expus abandonului și prin urmare să fie marginalizat social. Școlile din zonele defavorizate sunt caracterizate de izolare, saracie și lipsa oportunităților de succes socio-profesional pentru absolvenți. Lipsiți de motivație, mulți dintre elevii claselor gimnaziale renunță în primii ani de studiu, rămânând să dea o mâna de ajutor în gospodăriile proprii sau, muncind ca zilieri la oameni mai avuți din sate.

Sărăcia comunităților din zonele defavorizate limitează posibilitățile părinților de a oferi copiilor resursele necesare educației. Această stare provoacă deseori, exploatarea copiilor prin munca de către părinți. Tendința de a considera că familiile din zonele defavorizate nu valorizează pozitiv importanța educației este superficială.

Lipsa interesului pentru școală se explică prin presiunile de ordin economic, prin dezamăgirile personale ale părinților și prin lipsa de cultură a comunității care poate fi susceptibilă față de instituțiile formale. Aceste cauze ar putea fi eliminate prin orientarea fondurilor disponibile spre școli din asemenea zone, prin stabilirea unor legături cu centre de instruire existente, prin asigurarea unei infrastructuri care să asigure transportul elevilor dar, și asigurarea hranei pentru elevi care au domiciliul la distante mari de școală. Cercetările din domeniul educațional au relevat faptul că mediul socio-cultural de proveniență al elevilor este una dintre cele mai importante variabile în reușita sau eșecul școlar și profesional al elevului. Este foarte importantă atitudinea familiei în raport cu școala. Cunoasterea acestora atitudini și identificarea surselor de posibile tensiuni sau blocaje manifestate în raport cu carierea școlară a tinerilor constituie un factor important în prevenirea abandonului.

Din punct de vedere economic, costurile unei personae fără educație este mare, deoarece acest tip de persoană care nu are o educație, cel mai probabil ajunge șomer sau să trăiască din ajutoare sociale, iar în acest caz practice statul îl susține. În cazul abandonului școalar este cel mai des întâlnit în cazul persoanelor sărace, lipsite de informatie, fără măsuri de protecție, lipsite de condițiile de trai (fără current electric, apă) deoarece copiii sunt adesea puși la diferite munci în detrimentul școlii.

Un alt motiv al abandonului școlar ar fi: plecarea părinților la muncă în străinatate, copii în acest caz rămân cu bunicii sau rude și autoritatea părintească este semnificati diminuată și în cosecință aceștia nu mai acordă aceeași importanță școlii. Sau în alte cazuri abandonul școlar este în cazul fetelor, care de la vârste fragede rămân acasă ca să preia din sarcinele mamei, ajungând la stadiu de persoana care să aibă grijă de frații mai mici. Urmând ca și ea să urmeze același tipar pe care l-a avut în familie. Abandonul școlar a fost și va rămâne un subiect deschis domeniului de cercetare.

Bibliografie

1. Ausubel David, Floyd R., *Învățarea în școală,* Editura Didactică și Pedagogică, București, 1981.
2. Breben S., Gognea E., *Metode interactive de grup,* Editura Arves, 2007.

METODE ȘI INSTRUMENTE DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII DE MENTORAT

Profesor Maricica IOSUB
Colegiul Național Pedagogic „Ștefan cel Mare” Bacău, județul Bacău

Rezumat:
În ultima vreme se pune din ce în ce mai mult accentul pe mentoratul educațional. Văzut ca o relație de suport pentru învățare, formare și dezvoltare personală, dintre un profesor cu o bogată expertiză profesională (mentor) și un stagiar, de regulă cadru didactic debutant, mentoratul îi permite profesorului să împărtășească în mod intenționat din cunoștințele și experiența sa stagiarului, ajutându-l pe acesta din urmă să-și desăvârșească experiența profesională. Pentru că evaluarea joacă un rol foarte important am ales două exemple de instrumente (sperăm utile!) pentru o evaluare riguroasă a activității de mentorat din perspectiva cadrului didactic debutant.
Cuvinte-cheie: metode, instrumente, evaluare, mentor, debutant

Primul instrument, de ordin cantitativ care permite colectarea de informații obiective și în mod structurat pe care îl propunem este chestionarul de satisfacție. Pentru o aplicare rapidă putem alege formularul Google și scala Likert (de la 1 la 5) pentru măsurarea aspectelor vizate în chestionar.

Chestionar de satisfacție privind evaluarea activității desfășurate de mentor

Instrucțiuni de completare (*se completează de către cadrul didactic debutant*):

- Te rog să răspunzi cu sinceritate la toate întrebările.
- Chestionarul este anonim (dacă nu completezi numele) și confidențial.
- Te rog să evaluezi fiecare aspect din *Secțiunile 1 - 3*, bifând nota corespunzătoare (1 = *satisfăcător*, 5 = *excelent*).

Informații generale

- Nume și prenume (opțional): _____
- Data completării: ____ / ____ / _____
- Domeniul/Programul de mentorat: _____

Secțiunea 1: **Comunicarea și relația cu mentorul**

Nr.	Enunț	1	2	3	4	5
1	Mentorul meu a fost disponibil pentru întrebări și discuții.					
2	Mentorul meu a comunicat clar obiectivele și așteptările.					
3	Mentorul meu a arătat răbdare și înțelegere față de dificultățile mele.					

Secțiunea 2: **Suport și îndrumare profesională**

Nr.	Enunț	1	2	3	4	5
4	Mentorul meu mi-a oferit suport în dezvoltarea profesională.					
5	Am primit feedback util și constructiv de la mentorul meu.					
6	Mentorul m-a ajutat să-mi ating obiectivele stabilite pentru perioada de debut.					

Secțiunea 3: **Aspecte generale**

Nr.	Enunț	1	2	3	4	5
7	Sunt mulțumit(ă) de colaborarea cu mentorul meu.					
8	Aș recomanda acest mentor și altor debutanți.					

Secțiunea 4: **Întrebări deschise**

1. Care a fost cel mai util lucru pe care l-ai învățat de la mentorul tău? _____
2. Care crezi că sunt punctele forte ale mentorului tău? _____
3. Ce aspecte ar putea fi îmbunătățite în activitatea de mentorat? _____

Un instrument calitativ care poate fi utilizat pentru evaluarea activității de mentorat și care permite profesorului debutant să identifice bune practici și provocări cărora trebuie să le facă față este jurnalul reflexiv. La solicitarea mentorului, sau chiar din proprie inițiativă (autoevaluare), debutantul completează periodic un jurnal reflexiv în care notează aspecte legate de activitățile desfășurate, de dificultățile întâmpinate și de soluțiile găsite pentru a le depăși, lecțiile învățate.

Jurnal de reflecție

Instrucțiuni de completare (*se completează de către cadrul didactic debutant*):

- Completează jurnalul imediat după activitate pentru a păstra proaspete amintirile și impresiile.
- Scrie cât mai detaliat, oferind exemple concrete.
- Folosește jurnalul ca instrument de autoevaluare și ca bază pentru discuțiile ulterioare cu mentorul.

Secțiunea 1: **Descrierea contextului activității**

- Ce activitate concretă ai desfășurat? (susținerea unei lecții, organizarea unei activități practice, realizarea unui proiect etc.)
- Care a fost rolul tău principal în această activitate?
- Care au fost obiectivele stabilite pentru această activitate?

Secțiunea 2: **Pregătirea activității**

- Cum te-ai pregătit pentru această activitate? (ex. materiale pregătite, resurse utilizate, sprijin primit de la mentor etc.)
- Ce contribuții a avut mentorul în procesul de planificare/pregătire a activității? (ex. feedback pe planificare/pregătire, idei de organizare, resurse utile)

Secțiunea 3: **Desfășurarea activității**

- Cum s-a desfășurat activitatea? (ex. atmosferă, ritm, interacțiune cu participanții)
- Cum ai simțit că te-ai descurcat pe parcursul activității?
- Ce rol a avut mentorul în timpul desfășurării activității? (ex. observație, suport, feedback imediat)

Secțiunea 4: **Reflecție personală**

- Ce consideri că a mers bine? Care au fost punctele tale forte în această activitate?
- Ce feedback pozitiv ai primit din partea mentorului și/sau a participanților?
- Ce dificultăți ai întâmpinat? (ex. gestionarea timpului, implicarea participanților, aspecte de organizare etc.)
- Cum ai gestionat aceste dificultăți? Mentorul te-a sprijinit în depășirea lor? Cum?
- Ce ai învățat din această activitate despre tine și despre rolul tău ca profesionist?
- Ce abilități consideri că ți-ai dezvoltat? (ex. comunicare, organizare, adaptabilitate)?
- Ce acțiuni concrete vei lua pentru a-ți îmbunătăți performanța în activități similare viitoare?

În concluzie putem afirma că evaluarea activității de mentorat este un proces esențial care ajută la îmbunătățirea continuă a calității procesului de formare și dezvoltare profesională a profesorilor debutanți și care contribuie la consolidarea relației dintre cei doi actori implicați în acest proces de mentorat. Pentru o imagine completă și obiectivă asupra activității de mentorat, specialiștii ne recomandă să folosim instrumente și metode diverse de evaluare care aduc beneficii pe termen lung, dintre care menționăm: sprijinirea progresului debutantului, dezvoltarea mentorului și fundamentarea deciziilor educaționale la nivel instituțional.

Bibliografie:

1. CRIȘAN-TĂUȘAN, Liana, 2023, *Specificul evaluării în activitatea de mentorat*, în Annales Universitatis Apulensis. Series Philologica, no. 24/1/2023, Universitatea „1 Decembrie 1918" Alba Iulia;
2. PETRACHE, Anca-Denisa, MARA, Daniel (coord), 2023, *Mentorat de carieră didactică*, Editura Universitară, București

ELABORAREA PLANULUI DE MENTORAT

Profesor doctor Doina CAPŞA
Colegiul Național Pedagogic „Ștefan cel Mare” Bacău, județul Bacău

Activitatea de mentorat formează şi dezvoltă celor care se implică în ea competenţe specifice. Acestea se referă la cunoaşterea specificului unităţilor de învăţământ preşcolar, primar, gimnazial, liceal; a documentelor şcolare, a structurilor de organizare şi funcţionare; la operarea cu informaţiile de la disciplinele de specialitate şi integrarea lor în analiza şi interpretarea situaţiilor educative specifice nivelului de învăţământ la care vor preda debutanții; la proiectarea, conducerea şi evaluarea activităţilor didactice realizate în clasă; la analiza critic-constructivă şi autoevaluarea calităţii proiectelor educaţionale şi a activităţilor educaţionale realizate; la aplicarea unor metode, tehnici şi instrumente adecvate de cunoaştere a elevilor şi a grupurilor de elevi în vederea tratării diferenţiate a acestora; la participarea la activităţile de dezvoltare instituţională şi la activităţile metodico-ştiinţifice derulate în şcoală.

Documentele care trebuie studiate şi înţelese sunt foarte importante pentru cei care se formează, cei ce se pregătesc pentru a deveni cadre didactice și vizează:

- documente curriculare (plan-cadru, programe şcolare, planificări ale cadrelor didactice, proiecte de unităţi de învăţare, proiecte de lecţii, fişe, planşe, scheme, materiale audio-vizuale, etc.);
- documente de cercetare pedagogică vizând iniţierea în domeniu (studii, cercetări, ghiduri, etc.);
- auxiliare curriculare;
- portofoliul mentorului;
- portofoliul mentoratului.

Întrucât stagiatura presupune activitate desfășurată direct în școală, este necesară realizarea unui program de asistență instituționalizat, avizat de conducerea școlii, și conceput de o echipă constituită din mentor, responsabilul comisiei metodice de specialitate, responsabilul Comisiei Metodice de Consiliere și profesorul mentorat.
Şcoala asigură cadrul familiarizării profesorului mentorat cu problemele specifice carierei didactice şi creează condiţiile necesare certificării acestuia pentru profesia didactică.

Fiecare şcoală va avea propriul program de mentorat, în funcţie de specificul său şi nevoile profesorilor mentorați. În proiectarea programului se va ţine cont de:

Analiza de nevoi. Profesorul mentorat va fi sprijinit să-şi identifice propriile nevoi de formare şi dezvoltare profesională.

- În funcţie de nevoile de formare identificate se stabilesc: obiective, activităţi, roluri, responsabilităţi, termene, modalităţi de evaluare/revizuire. Întregul program va urmări atingerea standardelor profesionale.
- Proiectarea programului se va realiza de comun acord, în cadrul echipei mentor- profesor mentorat, cu defalcare semestrială, monitorizare şi evaluări de etapă ale progresului. Programul va avea un caracter flexibil, fiecare etapă oferind posibilitatea unor modificări/ revizuiri.

Asumarea programului de către toţi factorii implicaţi este absolut necesară derulării sale cu succes. Inventarul de nevoi de formare profesională (autoevaluare) – din perspectiva statutului de profesor mentorat: Acest inventar detaliază nevoile de formare profesională ale profesorului mentorat, care vor fi identificate cu ajutorul profesorului mentor. Acesta va oferi, de asemenea, și suportul necesar în realizarea unui plan de auto-dezvoltare profesională a cadrului didactic.

Nevoile sunt grupate pe categorii, cum ar fi: nevoi legate de cadrul legislativ actual și de politică educațională curentă, precum și legate de procesul instructiv-educativ propriu-zis, de proiectae didactică, de organizare a activității didactice, strategii didactice și evaluative. Totodată sunt vizate și nevoile de comunicare și relaționare, precum și de menținerea relației școală-comunitate de învățare - parteneri educaționali.

PLAN DE ACȚIUNE AL MENTORULUI

I. Date de identificare

Nume mentor: [Prenume Nume]

Unitatea de învățământ: [Numele școlii]

Disciplina: [Disciplina predată]

Perioada: [Ex. septembrie 2024 – iunie 2025]

Cadru didactic mentorat: [Prenume Nume]

II. Obiective generale

- Sprijinirea integrării profesionale și sociale a cadrelor didactice debutante în comunitatea școlară.
- Facilitarea dezvoltării competențelor didactice și profesionale ale debutantului.
- Promovarea practicilor reflexive și a autoevaluării în activitatea didactică.
- Oferirea unui suport constant pentru îmbunătățirea activităților de predare-învățare-evaluare.

III. Obiective specifice

- Realizarea unui program individualizat de mentorat.
- Observarea și analizarea lecțiilor susținute de debutant.
- Organizarea de sesiuni de feedback constructiv.
- Furnizarea de resurse și modele de bune practici.
- Ghidarea în elaborarea portofoliului profesional și pregătirea pentru definitivat.

IV. Activități și calendar orientativ

Nr. crt.	Activitate	Perioadă	Modalitate de realizare	Rezultat așteptat
1	Stabilirea relației mentor-mentorat	septembrie	Discuții individuale, întâlnire introductivă	Plan individual de mentorat
2	Observarea lecțiilor	lunar	Asistențe la ore urmate de discuții	Fișe de observație și feedback
3	Oferirea de materiale și resurse	permanent	Bibliografie, modele, fișe de lucru	Portofoliu didactic îmbunătățit
4	Consiliere privind proiectarea didactică	trimestrial	Ateliere de lucru / discuții individuale	Proiecte de lecție coerente
5	Evaluare periodică a progresului	semestrial	Analiză și reflecție	Raport de progres
6	Pregătirea pentru definitivat	martie – iunie	Simulări, recomandări, feedback	Creșterea șanselor de reușită

V. Modalități de evaluare a activității de mentorat

- Autoevaluare și reflecție periodică
- Feedback de la mentorat
- Rapoarte de progres
- Evaluarea portofoliului mentoratului
- Chestionare de satisfacție privind mentoratul

VI. Resurse necesare

- Timp alocat pentru întâlniri și observații
- Acces la materiale didactice și bibliografie

- Sprijin din partea conducerii unității
- Acces la cursuri de formare continuă

VII. Concluzii

Planul de acțiune are scopul de a crea un cadru favorabil dezvoltării profesionale a cadrelor didactice debutante, printr-un parteneriat activ între mentor și mentorat, bazat pe încredere, colaborare și sprijin continuu.

REPERE METODOLOGICE ȘI LEGISLATIVE ALE ACTIVITĂȚII DE MENTORAT DIDACTIC ÎN CADRUL BAZELOR DE PRACTICĂ PEDAGOGICĂ

Profesor Gabriela PAȘCA
Profesor Anda Violeta ȘTEFĂNICĂ
Liceul Pedagogic „Ioan Popescu" Bârlad, județul Vaslui

Rezumat

Baza se practică pedagogică este un element indispensabil formării inițiale a unui cadru didactic. Sub îbdrumarea mentorului fiecare student sau debutant dezvoltă competențe profesionale care sunt definitorii pentru cariera didactică. Comunicarea, schimbul de bune practici, lucrul în echipă sunt elemente care dezvoltă relația mentor – mentorat, mentor – student.

Cuvinte-cheie: mentor, mentorat, carieră didactică, student, baza de practică pedagogică.

1. DELIMITĂRI CONCEPTUALE

BAZA DE PRACTICĂ PEDAGOGICĂ este un element fundamental în formarea profesională a educatorilor, contribuind la dezvoltarea abilităților, cunoștințelor și atitudinilor necesare pentru a deveni profesori competenți și eficienți.

Prin activitatea derulată în cadrul BPP se urmăresc următoarele:

- Dezvoltarea competențelor profesionale: Baza de practică oferă oportunitatea ca viitorii profesori să aplice cunoștințele teoretice dobândite în timpul studiilor universitare într-un mediu real de predare. Aceasta facilitează dezvoltarea competențelor pedagogice, didactice și de management al clasei.
- Îmbunătățirea abilităților de observare și reflecție: Practica pedagogică permite studenților să observe metodele de predare și interacțiunile din clasă, să analizeze diferite stiluri de predare și să reflecteze asupra propriilor practici. Mentorii pot ghida această reflecție, contribuind la formarea unei gândiri critice.
- Sprijin și orientare: Mentorii didactici joacă un rol crucial în sprijinirea și orientarea tinerilor profesori. Aceștia oferă feedback constructiv, sugestii și resurse, ajutându-i pe studenți să se adapteze la mediul educațional și să dezvolte strategii eficiente de predare.
- Construirea relațiilor profesionale: Prin interacțiunea cu mentorii și colegii, studenții au ocazia să își dezvolte abilități de colaborare și comunicare, esențiale în cariera didactică. Aceste relații pot duce la crearea unei rețele profesionale care să fie de ajutor pe termen lung.
- Exemplu de bune practici: Mentorii pot oferi modele de bune practici în educație, demonstrând metode inovatoare de predare, gestionarea diversității în clasă și abordări adaptate nevoilor elevilor. Aceste exemple pot inspira viitorii profesori să își dezvolte propriile stiluri de predare.
- Integrarea teoriei cu practica: Activitățile din baza de practică pedagogică ajută la integrarea teoriilor educaționale cu realitatea din sala de clasă, facilitând o înțelegere mai profundă a procesului educațional.

- Evaluarea și autoevaluarea: Prin intermediul practicii pedagogice, studenții pot învăța să își evalueze propriile performanțe și să identifice zonele de îmbunătățire. Mentorii îi pot ghida în acest proces, ajutându-i să devină profesori mai buni.

MENTORAT DIDACTIC este procesul prin care un cadru didactic mai experimentat (mentorul) ghidează, sprijină și dezvoltă competențele unui cadru didactic novice sau mai puțin experimentat (mentee). Scopul acestui tip de mentorat este de a îmbunătăți calitatea învățământului, de a facilita integrarea noilor profesori în sistemul educațional și de a promova dezvoltarea profesională continuă.

Un program de mentorat bine structurat poate avea un impact semnificativ asupra carierei unui profesor și asupra întregului sistem educațional. Este important ca atât mentorul, cât și mentee-ul să aibă așteptări clare și să comunice eficient pe parcursul procesului.

MENTORUL PENTRU CARIERA DIDACTICĂ

Iată câteva sugestii pentru a găsi un mentor care să te ajute în cariera didactică:

1. Identifică-ți obiectivele: Înainte de a căuta un mentor, gândește-te la ce vrei să obții din această relație. Visezi să devii un profesor mai bun, să înveți despre managementul clasei sau să explorezi oportunități de avansare în carieră?
2. Caută profesori experimentați: Poți căuta profesori care au o experiență considerabilă în domeniu. Aceștia pot fi colegi, profesori universitari sau chiar educatori din comunitatea ta.
3. Participă la conferințe și workshop-uri: Aceste evenimente sunt excelente pentru a întâlni profesioniști din domeniu și pentru a-ți extinde rețeaua de contacte.
4. Utilizează platformele online: Există numeroase platforme online (precum LinkedIn) unde poți căuta mentori în educație. Poți participa în grupuri de discuții sau forumuri dedicate educației.
5. Fii deschis și receptiv: Atunci când găsești o persoană pe care o consideri un bun mentor, abordează-o cu o solicitare clară, explicând de ce ai dori să colaborezi cu ea.
6. Stabilește o relație de reciprocitate: O relație de mentorat funcționează cel mai bine atunci când există un schimb de cunoștințe. Fii deschis la feedback și oferă-ți ajutorul atunci când este posibil.
7. Caută resurse suplimentare: Pe lângă mentorat, poți explora cărți, cursuri online sau resurse educaționale care îți pot îmbunătăți abilitățile didactice.

DEBUTANTUL/ STUDENTUL CARE DOREȘTE SĂ DEVINĂ CADRU DIDACTIC/ ELEVUL DE LA LICEUL PEDAGOGIC, PROFIL EDUCATOR – PUERICULTOR SAU EDUCATOR - ÎNVĂȚĂTOR

Începerea unei cariere didactice poate fi o experiență atât provocatoare, cât și împlinitoare. Iată câteva sugestii și recomandări pentru un profesor debutant:

1. Planificare și organizare: Este esențial să îți planifici lecțiile în avans. Asigură-te că ai un plan de lecție clar, cu obiective specifice și activități interactive.
2. Cunoașterea elevilor: Fiecare clasă este diferită. Încearcă să înțelegi nevoile, interesele și stilurile de învățare ale elevilor tăi. Acest lucru te va ajuta să adaptezi metodele de predare.
3. Comunicare eficientă: Fii deschis și accesibil. Ascultă-ți elevii și încurajează-i să își exprime opiniile și întrebările. O relație bună cu elevii poate îmbunătăți atmosfera din clasă.
4. Flexibilitate: Fii pregătit să te adaptezi. Uneori, planurile nu merg conform așteptărilor, iar flexibilitatea te va ajuta să gestionezi situațiile neprevăzute.
5. Colaborare cu colegii: Nu ezita să ceri ajutorul sau sfaturi de la colegii mai experimentați. Colaborarea poate aduce perspective noi și idei utile.
6. Formare continuă: Educația este un domeniu în continuă schimbare. Participă la cursuri de formare, seminarii sau conferințe pentru a-ți îmbunătăți abilitățile și cunoștințele.
7. Feedback: Fii deschis la feedback din partea elevilor și colegilor. Acesta te poate ajuta să îți îmbunătățești metodele de predare.

8. Gestionarea timpului: Învață să îți gestionezi timpul eficient, atât în timpul orelor, cât și în afara acestora. Acest lucru este esențial pentru a-ți menține echilibrul între viața profesională și cea personală.

9. Reflecție: După fiecare lecție, ia-ți timp să reflectezi asupra a ceea ce a mers bine și ce ar putea fi îmbunătățit. Aceasta este o parte importantă a dezvoltării tale ca educator.

10. Pasiune pentru învățătură: Transmite-ți entuziasmul pentru subiectul pe care îl predai. O atitudine pozitivă poate inspira elevii și le poate stimula dorința de a învăța.

În concluzie, cariera didactică poate fi extrem de satisfăcătoare, iar cu răbdare, dedicare și deschidere către învățare, poți deveni un educator de succes.

2. LEGISLAȚIE

- ORDIN nr. 3654/2021 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea bazelor de practică pedagogică
- ORDIN nr. 4.223/2022 privind organizarea și desfășurarea activităților de suport didactic și metodic precum și a celor de mentorat didactic în unitățile de învățământ componente ale bazelor de practică pedagogică în anul școlar 2022-2023
- ORDIN nr. 4.523/2022 privind aprobarea componenței rețelei naționale a școlilor de aplicație pentru anul școlar 2022-2023
- ORDIN nr. 5041/2023 privind aprobarea componenţei reţelei naţionale a şcolilor de aplicaţie pentru anul școlar 2023-2024
- ORDIN nr. 5.957 din 13 august 2024privind componența rețelei naționale a școlilor de aplicație pentru anul școlar 2024-2025

3. TIPURI DE BPP

Baza de practică pedagogică este esențială pentru formarea viitorilor profesori și se poate organiza în mai multe feluri, în funcție de scopurile educaționale, nivelul de învățământ și specificul instituției de învățământ. Iată câteva feluri de baze de practică pedagogică:

1. Practică pedagogică în școli: Aceasta este cea mai comună formă de practică, unde studenții își desfășoară activitatea în școli de diferite niveluri (începând de la grădinițe până la licee). Studenții observă și participă la lecții, interacționează cu elevii și colaborează cu profesorii mentori.

2. Practică integrată: Aceasta combină teoreticul cu practic, oferind studenților oportunitatea de a aplica cunoștințele acumulate în cursuri în contexte reale de predare. Aceasta poate include proiecte educaționale, activități extracurriculare sau inițiative comunitare.

3. Practică în instituții alternative: Studenții pot efectua practică în organizații non-guvernamentale, centre de educație alternativă, sau alte instituții care oferă educație informală sau non-formală.

4. Practică în contexte internaționale: Această formă de practică permite studenților să participe la programe de schimb sau stagii internaționale, unde pot observa și învăța din sisteme educaționale diferite.

5. Observație și reflecție: Studenții pot fi implicați în activități de observație în sălile de clasă, urmărind metodele de predare, gestionarea clasei și interacțiunea profesor-elev, urmate de sesiuni de reflecție pentru a analiza și discuta observațiile făcute.

6. Practică în educația specială: Aceasta implică lucrul cu elevii cu nevoi speciale, oferind studenților o înțelegere mai profundă a diversității și a strategiilor de predare adaptate.

7. Proiecte de colaborare: Studenții pot lucra împreună cu cadrele didactice pentru a dezvolta și implementa proiecte educaționale, promovând astfel colaborarea și învățarea în echipă.

8. Practică de mentorat: Această formă include întâlniri regulate cu un mentor sau profesor experimentat, care oferă suport și ghidare pe parcursul întregului proces de practică.

Fiecare dintre aceste tipuri de practică pedagogică are rolul să contribuie la dezvoltarea abilităților didactice ale studenților și să le ofere o experiență valoroasă în pregătirea lor profesională.

Bibliografie:
1. Coordonator prof. Nușa DUMITRIU – LUPAN, ”*GHIDUL PROFESORULUI DIN ROMÂNIA*”, Editura Universității ” Dunărea de Jos”, Galați, 2023
2. Coordonatori prof. Anca Denisa PETRACHE, prof. Daniel MARA ”*MENTORAT DE CARIERĂ DIDACTICĂ*”, Editura Universitară București, București, 2023
3. Coordonatori prof. Anca Denisa PETRACHE, prof. Simona MARIN ”*MENTORAT DE PRACTICĂ PEDAGOGICĂ*”, Editura Universitară București, București, 2023
4. Coordonator prof. Anca Denisa PETRACHE, ” *GHID DE PRACTICĂ PEDAGOGICĂ*”, Editura Universității ” Lucian Blaga”, Sibiu, 2023

EVALUAREA ȘI ÎMBUNĂTĂȚIREA ACTIVITĂȚII DE MENTORAT ÎN BAZA DE PRACTICĂ PEDAGOGICĂ

Profesor Anda Gabriela HUDIȚĂ
Colegiul Național „Andrei Mureșanu” Brașov, județul Brașov

Mentoratul didactic este esențial pentru formarea inițială și continuă a cadrelor didactice, având un rol important în tranziția de la statutul de debutant la cel de profesionist. Studiile internaționale evidențiază impactul pozitiv al mentoratului asupra performanței, satisfacției și retenției în carieră, subliniind nevoia unui sprijin empatic, profesional și reflexiv.

Articolul abordează importanța mentoratului didactic și a bazelor de practică pedagogică în formarea cadrelor didactice, evidențiind tendințele europene și cadrul legislativ din România. Sunt analizate atât beneficiile mentoratului - sprijin profesional, integrare în carieră, dezvoltare reflexivă, cât și provocările legate de aplicarea sa în sistemul de învățământ. La nivel european, mentoratul este considerat un pilon al calității educației, iar România a început să reglementeze acest domeniu. Articolul subliniază necesitatea unei abordări coerente, investiții în formarea mentorilor și crearea unor baze de practică pedagogică funcționale și eficiente, pentru a asigura o tranziție autentică de la formarea teoretică la realitatea clasei.

Calitatea activității de mentorat poate fi îmbunătățită prin consultarea directă a actorilor implicați: mentori, profesori debutanți, elevi, utilizând instrumente precum chestionare, interviuri sau focus grupuri, în vederea identificării nevoilor reale, a dificultăților întâmpinate și a aspectelor care necesită optimizare.

I. Mentoratul didactic și reglementările legale privind Bazele de Practică Pedagogică în România și Uniunea Europeană

Mentoratul didactic este recunoscut drept una dintre cele mai importante componente ale formării inițiale și continue a cadrelor didactice. Literatura de specialitate și reglementările educaționale actuale subliniază importanța consolidării acestei practici, mai ales în contextul tranziției de la statutul de student sau debutant către cel de profesionist în sistemul de învățământ.

1. Fundamente teoretice și cadre de referință internaționale

Studiile internaționale (Ingersoll & Strong, 2011; Wang & Odell, 2002; Feiman-Nemser, 2001) au demonstrat că programele de mentorat bine structurate contribuie semnificativ la reducerea abandonului profesional în rândul cadrelor didactice debutante și la îmbunătățirea competențelor pedagogice. În meta-analiza realizată de Ingersoll și Strong (2011), mentoratul este corelat pozitiv cu performanța didactică, satisfacția profesională și retenția în carieră.

Hobson și Malderez (2013) atrag atenția asupra riscurilor unui mentorat superficial, bazat pe „judgementoring" (evaluare critică în loc de sprijin constructiv), subliniind importanța formării mentorilor și a construirii unor relații bazate pe încredere și colaborare. Achinstein și Athanases (2006)

propun un model de mentorat reflexiv și adaptativ, care încurajează dezvoltarea unei gândiri pedagogice critice.

Comisia Europeană (2010), prin manualul său dedicat politicilor de inducție, și rapoartele Eurydice (2015, 2018) recomandă introducerea unor programe de mentorat instituționalizate, bine finanțate și integrate în parcursul profesional al cadrelor didactice. Practici similare sunt regăsite în țări precum Finlanda, Estonia, Portugalia sau Irlanda (European Commission/ EACEA/ Eurydice, 2015).

2. Elemente ale unui mentorat eficient

Wang și Odell (2002) definesc trei dimensiuni esențiale ale mentoratului eficient: (a) suport emoțional și motivațional, (b) sprijin profesional concret și (c) dezvoltarea gândirii pedagogice prin reflecție. Feiman-Nemser (2001) susține că mentoratul nu este doar asistență practică, ci o formă de învățare profesională colaborativă.

Caracteristici esențiale ale unui mentorat eficient (Hobson et al., 2009):

- Stabilirea unui cadru relațional deschis și de sprijin;
- Posibilitatea de observare reciprocă și feedback formativ;
- Adaptarea sprijinului la nevoile specifice ale debutantului;
- Relevanța curriculei de mentorat și integrarea sa în politicile educaționale.

3. Reglementări naționale privind mentoratul didactic și bazele de practică pedagogică

În România, cadrul legislativ care reglementează mentoratul didactic și funcționarea bazelor de practică pedagogică s-a consolidat în ultimii ani. Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 consacră rolul formării continue și al îndrumării profesionale prin prevederi clare privind sprijinul oferit profesorilor debutanți (art. 244). Conform acesteia, profesorii debutanți beneficiază de sprijin metodologic și profesional oferit de cadre didactice cu experiență, desemnate în calitate de mentori.

Ordinul Ministerului Educației nr. 3654/2021 stabilește modul de organizare și funcționare a Bazelor de Practică Pedagogică (BPP), care includ o școală coordonatoare și 3–5 unități partenere. Aceste structuri au ca obiectiv asigurarea unui cadru unitar și coerent pentru formarea inițială și pentru activitățile de mentorat didactic. Ordinul nr. 4223/2022 introduce dimensiunea experimentală a pilotării în BPP, solicitând școlilor să implementeze și să evalueze intervenții educaționale, precum mentoratul, sprijinul metodologic și dezvoltarea profesională continuă.

Rolul școlii coordonatoare este esențial: aceasta gestionează repartizarea mentorilor, asigură formarea acestora și coordonează evaluarea impactului mentoratului asupra progresului cadrelor debutante și, indirect, asupra performanțelor elevilor. Cadrul legal încurajează colaborarea între instituțiile partenere și dezvoltarea unui ecosistem pedagogic orientat spre sprijin și inovație didactică.

4. Cadrul european al politicilor privind mentoratul și inducția profesională

Uniunea Europeană sprijină consolidarea unei politici unitare privind inducția cadrelor didactice, în care mentoratul joacă un rol central. Documentele strategice precum Communication on Improving Teacher Quality (European Commission, 2007) și documentele de lucru asociate Cadrului Strategic pentru Educație și Formare 2020 (ET 2020) plasează mentoratul în centrul formării profesionale inițiale și continue.

Raportul Eurydice din 2015 arată că majoritatea țărilor europene au introdus forme de mentorat formalizate pentru profesorii debutanți, iar în unele cazuri (ex. Scoția, Olanda, Austria), acestea sunt condiționate de o perioadă de probă structurată, încheiată cu o evaluare profesională și recomandare de confirmare în post.

Comisia Europeană recomandă ca mentoratul să fie integrat în sistemul de carieră didactică, să fie susținut financiar și să fie monitorizat riguros. Ghidul pentru elaborarea programelor de inducție (2010) propune dezvoltarea competențelor de mentorat, stabilirea de standarde și indicatori de calitate și

formarea continuă a cadrelor care sprijină profesorii debutanți. În acest sens, politicile europene sunt convergente cu demersurile actuale ale României prin dezvoltarea și operaționalizarea BPP.

5. Provocări și recomandări în implementarea mentoratului

Provocările identificate în literatura de specialitate includ lipsa timpului alocat mentoratului (Hobson & Malderez, 2013), absența unui curriculum specific (Achinstein & Athanases, 2006), lipsa recunoașterii instituționale a mentorilor și pregătirea insuficientă pentru acest rol (Wang&Odell, 2002).

În context românesc, provocările adiționale includ:

- Formarea dedicată pentru mentori reprezintă încă o provocare, în ciuda inițiativelor valoroase existente, precum proiectul PROF.
- Volumul mare de sarcini administrative;
- Diferențele semnificative în calitatea și consistența sprijinului oferit în diferite unități școlare.
- Lipsa instrumentelor de evaluare a eficienței mentoratului.

Recomandări cheie:

- Crearea unui curriculum național de mentorat didactic;
- Asigurarea de noi oportunități de formare și comunități profesionale pentru mentori;
- Evaluarea sistematică a impactului mentoratului asupra debutanților;
- Introducerea de stimulente (recunoaștere oficială, reduceri de normă, etc.).

Concluzii

Mentoratul didactic reprezintă un element strategic în profesionalizarea carierei didactice și în asigurarea unei educații de calitate. Atât literatura academică, cât și reglementările naționale și europene converg către nevoia de structurare, profesionalizare și evaluare riguroasă a acestei activități. România a făcut pași importanți prin cadrul BPP și reglementările recente, dar succesul pe termen lung depinde de operaționalizarea coerentă a acestor politici la nivelul școlilor.

II. Importanța Bazei de practică pedagogică în formarea inițială a cadrelor didactice, rolul mentoratului în susținerea profesorilor debutanți. Optimizarea activităților de mentorat în baza de practică pedagogică

Pentru a spori eficiența bazei de practică, este necesară luarea în considerare a următoarelor aspecte:

1. Crearea unor parteneriate solide între școlile de aplicație și școlile din BPP

Școlile de aplicație trebuie să colaboreze strâns cu unitățile școlare pentru a oferi oportunități relevante de practică, în școlile de aplicație, acestea fiind de obicei licee pedagogice , în care există resursă umană calificată pentru a mentora profesorii debutanți. Activități ce pot fi derulate:

- Dezvoltarea unui program comun de mentorat. Acesta va cuprinde întâlniri periodice între debutanți și mentori pentru modele de bune practici și reflecții pedagogice, feedback și ajustarea strategiilor didactice;
- Ateliere de proiectare ale activităților de învățare;
- Organizarea de lecții demonstrative urmate de sesiuni de analiză didactică.

2. Ateliere și formări pentru profesorii mentori

- Workshop-uri tematice pentru profesorii din BPP despre noile metode de mentorat, supervizare și ghidare a debutanților;
- Crearea unei **rețele de mentori** din școlile de aplicație, pentru schimb de experiență și bune practici;
- Dezvoltarea unor proiecte educaționale pilot, în care practicanții să contribuie la implementarea unor metode moderne de predare.

3. Crearea unei platforme comune de comunicare și resurse

- Crearea unei platforme digitale unde mentorii și debutanții să poată partaja resurse materiale didactice, planuri de activități de învățare, un forum de discuții în care să se poată discuta despre provocările educaționale.

4. Utilizarea tehnologiei în observarea și analiza lecțiilor

- Filmarea lecțiilor și utilizarea feedbackului video pentru a îmbunătăți reflecția critică asupra procesului didactic;
- Crearea unei baze de date cu lecții filmate care să fie analizate în cadrul unor ateliere de lucru.

5. Diversificarea activităților practice

- Implicarea în proiecte educaționale, activități extracurriculare a debutanților pentru a avea o perspectivă complexă asupra mediului educațional.

III. Evaluarea și îmbunătățirea activității de mentorat pentru profesorii debutanți

Obiectivele evaluării activității de mentorat pot fi structurate astfel încât să reflecte atât progresul profesional al mentoratului, cât și impactul asupra persoanei mentorate și asupra instituției.

Obiective generale ale evaluării:

1. Determinarea eficienței procesului de mentorat

- Se evaluează în ce măsură mentoratul a contribuit la dezvoltarea profesională a persoanei mentorate.

2. Îmbunătățirea calității activității didactice

- Se analizează modul în care mentoratul a influențat competențele pedagogice și didactice ale profesorului mentorat.

Obiective specifice:

1. Evaluarea progresului profesional al persoanei mentorate

- Dobândirea de competențe, atitudini și deprinderi relevante în domeniul educației.

2. Monitorizarea relației mentor-mentorat

- Calitatea colaborării, comunicarea, sprijinul oferit și receptivitatea.

3. Analiza activităților desfășurate în cadrul mentoratului

- Relevanța, diversitatea și aplicabilitatea acestora în practica educațională.

4. Verificarea atingerii obiectivelor stabilite la începutul perioadei de mentorat

- Coerența și adaptabilitatea parcursului de învățare.

5. Asigurarea unei dezvoltări continue și sustenabile

- Încurajarea reflecției, învățării continue și a colaborării pe termen lung.

IV. Investigarea percepțiilor actorilor implicați în activitatea de mentorat prin chestionare, în vederea optimizării activității din baza de practică pedagogică

În vederea optimizării activității de mentorat în baza de practică pedagogică, aplicarea unor instrumente de colectare a datelor, precum chestionarele, reprezintă o etapă esențială pentru o analiză obiectivă și comprehensivă a experiențelor și percepțiilor tuturor actorilor implicați în procesul de formare a cadrelor didactice. Chestionarele permit **colectarea de informații relevante, din multiple perspective,** contribuind astfel la luarea unor decizii fundamentate privind adaptarea și îmbunătățirea continuă a bazei de practică pedagogică, în beneficiul formării profesionale a viitorilor dascăli.

Prin aplicarea chestionarelor adresate directorului instituției, mentorului, profesorului debutant și elevilor la care acesta predă:

- Se obține o imagine clară asupra funcționalității și eficienței actualei baze de practică pedagogică;

- Se identifică punctele tari și aspectele ce necesită îmbunătățire în ceea ce privește organizarea, coordonarea și desfășurarea activităților de mentorat;
- Se analizează relația dintre profesorul debutant și actorii implicați în procesul instructiv-educativ, cu accent pe sprijinul oferit și gradul de integrare profesională;
- Se evaluează impactul activității didactice a profesorului debutant asupra elevilor, în ceea ce privește motivația, învățarea și relaționarea.

1. Chestionar pentru profesorii debutanți

Tema: *Evaluarea activității de mentorat din perspectiva profesorilor debutanți, în cadrul Bazelor de Practică Pedagogică (BPP)*

Scop: Acest chestionar urmărește să colecteze opiniile cadrelor didactice debutante referitor la sprijinul primit prin mentorat și la nevoile lor reale în procesul de integrare profesională.

Timp estimat: 10–12 minute

Confidențialitate: *Răspunsurile sunt anonime iar rezultatele confidențiale și vor fi utilizate exclusiv în cadrul analizei interne a activității de mentorat din consorțiul BPP, pentru identificarea unor direcții concrete de îmbunătățire.*

i. Informații generale

1. Denumirea unității de învățământ:

2. Specializarea didactică:

3. Nivelul la care predați în prezent:
   - ☐ Preșcolar
   - ☐ Primar
   - ☐ Gimnazial
   - ☐ Liceal

4. Este primul dumneavoastră an de predare în calitate de profesor titular/suplinitor?
   - ☐ Da
   - ☐ Nu

5. Ați beneficiat de sprijinul unui profesor mentor în acest an școlar?
   - ☐ Da
   - ☐ Nu
   - ☐ Parțial / Ocazional

ii. Percepția asupra activității de mentorat
Instrucțiune: Vă rugăm să apreciați fiecare afirmație pe o scală de la 1 la 5:
1 = Total dezacord | 2 = Mai degrabă în dezacord | 3 = Nici acord, nici dezacord | 4 = Mai degrabă de acord | 5 = Acord total

Nr. crt.	Afirmație	1	2	3	4	5
1	Profesorul mentor m-a ajutat să înțeleg cerințele profesionale și administrative ale postului.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Am simțit că pot cere sprijinul mentorului atunci când am avut nevoie.	☐	☐	☐	☐	☐

Nr. crt.	Afirmație	1	2	3	4	5
3	Activitatea de mentorat a fost utilă pentru dezvoltarea mea profesională.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Mentorul m-a sprijinit în planificarea lecțiilor și în gestionarea clasei.	☐	☐	☐	☐	☐
5	M-am simțit valorizat(ă) și încurajat(ă) în procesul de integrare.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Activitatea de mentorat a contribuit la creșterea încrederii în abilitățile mele didactice.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Am primit suficiente resurse și informații utile în cadrul mentoratului.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Comunicarea cu mentorul a fost deschisă și constantă.	☐	☐	☐	☐	☐

iii. Sprijin și îmbunătățire

1. Ce v-a fost cel mai util în activitatea de mentorat? *(bifați tot ce se aplică)*
   - ☐ Clarificarea atribuțiilor administrative (documente, dosare, planificări)
   - ☐ Observarea unor lecții și discutarea lor împreună
   - ☐ Sprijin emoțional/moral în momente dificile
   - ☐ Sesiuni de lucru efective pe conținut didactic
   - ☐ Consiliere în relația cu elevii/părinții/colegii
   - ☐ Altceva: _____

2. Ați întâmpinat dificultăți în relația cu mentorul?
   - ☐ Da
   - ☐ Nu
   - ☐ Parțial

   Dacă da, puteți menționa: _____

3. Există nevoi sau așteptări profesionale care nu au fost pe deplin acoperite în procesul de mentorat?

_____

iv. Întrebări deschise

1. Care considerați că este cel mai valoros aspect dobândit în urma colaborării cu mentorul dumneavoastră?

_____

2. Ce recomandări aveți pentru îmbunătățirea sprijinului oferit profesorilor debutanți?

_____

2. Chestionar pentru profesorii mentori

Tema: *Evaluarea și îmbunătățirea activității de mentorat în cadrul Bazelor de Practică Pedagogică (BPP)*

Scop: Scopul acestui chestionar este de a analiza experiența cadrelor didactice care au desfășurat activități de mentorat în cadrul consorțiului BPP, cu scopul de a evidenția punctele forte, provocările întâmpinate și posibilele direcții de îmbunătățire și sprijin pe viitor.

Confidențialitate: Răspunsurile sunt anonime iar rezultatele confidențiale și vor fi utilizate exclusiv pentru analiza internă a activității de mentorat în cadrul Bazei de Practică Pedagogică, în vederea identificării unor direcții concrete de sprijin pentru profesorii mentori și debutanți.

Timp estimat: 10–12 minute

i. Informații generale

1. Denumirea unității de învățământ:

2. Specializarea didactică:

3. Experiență totală în învățământ:
   - ☐ sub 5 ani
   - ☐ 5–10 ani
   - ☐ 11–20 ani
   - ☐ peste 20 de ani

4. Ați avut calitatea de mentor pentru profesori debutanți în ultimii 2 ani școlari?
   - ☐ Da
   - ☐ Nu

5. Număr de ani de experiență în activitatea de mentorat didactic (cu profesori debutanți):
   - ☐ Este primul an
   - ☐ 1–2 ani
   - ☐ 3–5 ani
   - ☐ Peste 5 ani

ii. Experiența în activitatea de mentorat
Instrucțiune: Vă rugăm să apreciați fiecare afirmație pe o scală de la 1 la 5:
1 = Total dezacord | 2 = Mai degrabă în dezacord | 3 = Nici acord, nici dezacord | 4 = Mai degrabă de acord | 5 = Acord total

Nr. crt.	Afirmație	1	2	3	4	5
1	Mă simt bine pregătit(ă) pentru a susține un profesor debutant în procesul de integrare profesională.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Am beneficiat de sprijin/formare pentru a înțelege rolul de mentor.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Activitatea de mentorat este bine organizată în școala mea.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Relația cu debutantul (sau debutanții) pe care l-am mentorat a fost eficientă și constructivă.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Am avut resurse (timp, materiale, spațiu) suficiente pentru a desfășura activitatea de mentorat.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Am colaborat cu directorul sau alți colegi pentru sprijinirea debutantului.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Munca de mentor este valorizată în cadrul școlii.	☐	☐	☐	☐	☐

Nr. crt.	Afirmație	1	2	3	4	5
8	Simt că activitatea de mentorat are un impact real asupra dezvoltării profesionale a debutantului.	☐	☐	☐	☐	☐

iii. Îmbunătățirea activității de mentorat

1. Care sunt cele mai mari dificultăți întâmpinate în activitatea de mentorat? *(bifați tot ce se aplică)*

☐ Lipsa timpului pentru întâlniri și activități specifice
☐ Lipsa unei formări dedicate rolului de mentor
☐ Lipsa unor instrumente/metodologii clare
☐ Lipsa de implicare a debutantului
☐ Lipsa unei delimitări clare a atribuțiilor mentorului
☐ Altele:_____

2. Ce tipuri de sprijin considerați necesare pentru a vă desfășura mai bine rolul de mentor? *(bifați tot ce se aplică)*

☐ Ghid metodologic sau fișe de lucru pentru activitățile cu debutanții
☐ Sesiuni de formare și dezvoltare profesională dedicate mentorilor
☐ Timp clar alocat în norma didactică pentru mentorat
☐ Recunoașterea oficială a activității prin punctaj/stimulente
☐ Schimburi de experiență între mentori din alte școli
☐ Alte propuneri:_____

iv. Întrebări deschise

1. Ce considerați că funcționează bine în activitatea de mentorat din școala/consorțiul dvs.?

_____

2. Ce îmbunătățiri ați propune pentru eficientizarea procesului de mentorat?

_____

3. Ce direcții de acțiune ați recomanda pentru a întări sprijinul profesional în cadrul activităților BPP?

_____

3. Chestionar pentru evaluarea profesorului debutant de către elevi

(Acest chestionar este destinat elevilor pentru a oferi feedback constructive asupra activității profesorului debutant. Răspunsurile sunt anonime și vor contribui la îmbunătățirea experienței de învățare.)

Date generale:

Clasa:

Disciplina:

Data completării:

i. Organizarea lecțiilor

a. Profesorul explică lecțiile într-un mod clar și ușor de înțeles.

☐ Mereu
☐ De obicei

☐ Uneori
☐ Rar
☐ Niciodată

b. Lecțiile sunt bine structurate și ușor de urmărit.
☐ Mereu
☐ De obicei
☐ Uneori
☐ Rar
☐ Niciodată

c. Profesorul folosește exemple și materiale care mă ajută să înțeleg mai bine lecția.
☐ Mereu
☐ De obicei
☐ Uneori
☐ Rar
☐ Niciodată

ii. Interacțiunea cu elevii

a. Profesorul încurajează întrebările și răspunde clar la ele.
☐ Mereu
☐ De obicei
☐ Uneori
☐ Rar
☐ Niciodată

b. Profesorul este calm și respectuos în relația cu elevii.
☐ Mereu
☐ De obicei
☐ Uneori
☐ Rar
☐ Niciodată

c. Profesorul mă motivează să învăț și să particip activ la lecție.
☐ Mereu
☐ De obicei
☐ Uneori
☐ Rar
☐ Niciodată

iii. Metode și activități didactice

a. Profesorul face lecțiile mai interesante prin metode variate (jocuri, discuții, proiecte)?
☐ Mereu
☐ De obicei
☐ Uneori
☐ Rar

☐ Niciodată

b. Profesorul explică greșelile și oferă sugestii pentru îmbunătățire?

☐ Mereu
☐ De obicei
☐ Uneori
☐ Rar
☐ Niciodată

c. Profesorul folosește tehnologia (prezentări, videoclipuri, platforme educaționale) pentru a face lecțiile mai interesante.

☐ Mereu
☐ De obicei
☐ Uneori
☐ Rar
☐ Niciodată

iv. Evaluare și feedback

a. Profesorul oferă explicații clare despre ce trebuie îmbunătățit la teme și teste.

☐ Mereu
☐ De obicei
☐ Uneori
☐ Rar
☐ Niciodată

b. Simt că sunt evaluat(ă) corect și obiectiv.

☐ Mereu
☐ De obicei
☐ Uneori
☐ Rar
☐ Niciodată

v. Întrebări deschise

a. Ce apreciezi cel mai mult la acest profesor?

_____

b. Ce ai dori să îmbunătățească acest profesor?

_____

c. Ai alte sugestii sau comentarii_____

Mulțumim pentru timpul acordat!
Răspunsurile tale vor ajuta profesorul să își îmbunătățească activitatea.

Concluzii:

Aplicarea chestionarelor adresate cadrelor didactice debutante, mentorilor și elevilor urmărește identificarea percepțiilor, nevoilor și impactului activităților desfășurate în cadrul Bazelor de Practică Pedagogică (BPP). Aceste instrumente de feedback sunt esențiale pentru evaluarea calitativă a

procesului de mentorat și pentru fundamentarea deciziilor privind îmbunătățirea formării inițiale și continue a cadrelor didactice.

Chestionarul pentru **debutanți** oferă o imagine clară asupra sprijinului primit, a modului în care se desfășoară colaborarea cu mentorul și a nevoilor resimțite în perioada de tranziție spre statutul de cadru didactic autonom. Feedbackul lor evidențiază elemente valoroase ale relației de mentorat (ex: disponibilitate, empatie, modelare didactică), dar și provocări frecvent întâlnite, precum neclaritatea așteptărilor, lipsa de timp sau sprijinul inegal.

Chestionarul destinat **mentorilor** relevă atât dimensiunea profesională a rolului lor (transmiterea de bune practici, observarea și consilierea debutantului), cât și aspecte legate de recunoaștere instituțională, formare specifică și provocările generate de lipsa unui curriculum coerent al activității de mentorat. Prin aceste răspunsuri, se conturează nevoia de profesionalizare a mentoratului și de susținere reală a mentorilor în școlile de aplicație.

Chestionarul aplicat **elevilor** vizează percepția acestora asupra calității actului didactic în sălile de clasă unde predau cadrele debutante, oferind un barometru indirect al eficienței programului de practică. Răspunsurile elevilor reflectă modul în care profesorul în formare creează relații pozitive, utilizează metode variate și reușește să stimuleze participarea și învățarea activă.

Analiza acestor chestionare demonstrează că un sistem de mentorat eficient are impact nu doar asupra debutanților, ci și asupra întregului ecosistem educațional. Informațiile culese contribuie la:

- îmbunătățirea structurilor de sprijin și formare pentru debutanți;
- adaptarea activităților mentorale la nevoile reale din practică;
- ajustarea politicilor educaționale din cadrul Bazei de practică pedagogică;
- consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe colaborare, reflecție și creștere profesională.

Implementarea sistematică a unor astfel de instrumente de evaluare consolidează caracterul reflexiv al procesului de formare și permite o calibrare permanentă a intervențiilor educaționale.

Referințe bibliografice:

1. Achinstein, B., & Athanases, S. Z. (2006). *Mentors in the making: Developing new leaders for new teachers*. Teachers College Press.
2. Comisia Europeană. (2010). *Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: A handbook for policymakers*. Brussels: European Commission.
3. European Commission/EACEA/Eurydice. (2015). *The teaching profession in Europe: Practices, perceptions, and policies*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
4. Feiman-Nemser, S. (2001). From preparation to practice: Designing a continuum to strengthen and sustain teaching. *Teachers College Record, 103*(6), 1013–1055.
5. Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education, 25*(1), 207–216.
6. Hobson, A. J., & Malderez, A. (2013). Judgementoring and other threats to realizing the potential of school-based mentoring in teacher education. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education, 2*(2), 89–108.
7. Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research, 81*(2), 201–233.
8. Wang, J., & Odell, S. J. (2002). Mentored learning to teach according to standards-based reform: A critical review. *Review of Educational Research, 72*(3), 481–546.
9. Ministerul Educației. (2021). *Ordin nr. 3654/2021 privind organizarea și funcționarea Bazelor de Practică Pedagogică*. https://www.edu.ro
10. Ministerul Educației. (2022). *Ordin nr. 4223/2022 privind pilotarea intervențiilor educaționale în BPP*. https://www.edu.ro
11. Parlamentul României. (2023). *Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023*. https://legislatie.just.ro.

ACTIVITĂȚI SPECIFICE DE FORMARE ÎN CADRUL BAZELOR DE PRACTICĂ PEDAGOGICĂ (BPP). ROLUL LICEELOR PEDAGOGICE

Profesor doctor Constanța CHELARU
Colegiul Național Pedagogic „Gheorghe Asachi" Piatra-Neamț, județul Neamț

Rezumat:
Formarea mentorilor de carieră didactică reprezintă un proces continuu, care implică școala în ansamblu. Un mentor eficient învață continuu, este capabil să-și aprecieze reușitele și să conștientizeze zonele sensibile, care necesită învățare. El este un coleg bun, un partener de discuții implicat, un sprijin constant pentru colegi și pentru elevi și care, mai presus de toate, își respectă misiunea – formarea armonioasă a personalității elevilor. Asemenea valori nu pot fi stabilizate decât într-o organizație care promovează învățarea în echipă, valorizarea reușitelor și deschiderea către optimizarea formării. De aceea, activitățile de formare trebuie să fie suple, mai puțin formalizate și să conducă la formarea unor atitudini pozitive față de învățarea continuă.
Cuvinte-cheie: mentorat, cultură organizațională, climat organizational, formare continuă, învățare.

1. Context - școala ca instanță de formare

Mentoratul de carieră didactică reprezintă una dintre direcțiile importante de reformă a învățământului românesc, opțiune justificată de neajunsurile actualului sistem de formare și de acces în carieră a viitorilor profesori.

Credem că implementarea unui astfel de model formativ nu reprezintă o noutate absolută pentru sistemul nostru de învățământ, deoarece mentoratul a existat și există în cancelariile din România, dar într-o formă difuză, neformalizată, ca ghidaj al profesorilor debutanți realizat de către cei mai experimentați și mai vechi în sistem.

Organizarea activității de mentorat didactic implică deopotrivă echipa mentor-debutant și conducerea școlii, care trebuie să asigure cadrul optim de desfășurare a procesului mentoral.

Este nevoie de un sat pentru a crește un copil spune un proverb african, însemnând că formarea unui copil depinde nu doar de îndrumarea parentală, ci și de întreaga comunitate care îi oferă modele și care este datoare să-i asigure un mediu de dezvoltare sigur și stimulativ.

Parafrazând, am putea spune că *este nevoie de o școală pentru a forma un profesor* - idee care trebuie să însoțească activitatea echipei de management a școlii, însemnând că valorile culturii organizaționale, practicile de comunicare, formare, valorizare, reglaj de la nivelul școlii vor da consistență și trăinicie efectelor formative ale activității de mentorat didactic.

Analiza activităților specifice de formare continuă a mentorilor de carieră didactică din cadrul bazelor de practică pedagogică este realizată din perspectiva culturii organizaționale și a rolului acesteia în eficiența activității de mentorat. De aceea, se va putea observa că nu am analizat traseele cunoscute de formare continuă, ci am propus, din experiența proprie, activități de formare menite să transforme mentoratul într-o stare de spirit la nivelul comunității școlare, într-un mod de a fi împreună al membrilor săi.

Roxana Enache (2019) definește cultura organizaţională drept „un complex specific de valori, credinţe conducătoare, reprezentări, înţelesuri, strategii de gândire împărtăşite de membrii unei organizaţii, care determină conduita acestora în interiorul şi în afara organizaţiei respective şi care sunt transmise noilor membri".

La rândul său, E. Păun (1999) descrie un alt concept important, cel de climat organizational, pe care îl explică prin „ambianţa intelectuală şi morală care domneşte într-un grup, ansamblul percepţiilor colective şi al stărilor emoţionale existente în cadrul organizaţiei.

Constantin Ticu (2008), analizează comparativ cultura organizațională și climatul organizational, subliniind faptul că „dacă cultura organizaţională se referă mai mult la aspectele stabile, care dau impresia de continuitate *personalităţii* unei organizaţii, climatul organizaţional descrie starea de spirit de moment a angajaţilor, atitudinile, opiniile şi credinţele lor „aici şi acum".

Sunt identificate, astfel, două dimensiuni importante la școlii, ca organizație, care modelează comportamentul membrilor săi și care, în același timp, influențează calitatea tuturor proceselor desfășurate în cadrul școlii.

În acest context, putem identifica câteva aspecte ce țin de managementul unei școli, menite să contribuie la construirea unei culturi organizationale și a unui climat care să susțină activitatea de mentorat didactic:

- cadru normativ clar, transparent, asumat
- promovarea unor relații colegiale bazate pe respect, sprijin și valorizare
- management bazat pe leadership participativ
- climat deschis, stimulativ, echitabil

O abordare actuală asupra școlii ne oferă Peter Senge (2016), care descrie noul model de leadership al „școlilor care învață":

- Implicarea - abilitatea de a mobiliza oamenii să abordeze probleme dificile, de a identifica o problemă și de a stimula dezbaterea acestor probleme de către membrii organizației;
- Gândirea sistemică - abilități legate de recunoașterea și înțelegerea dinamicii sistemelor complexe (a percepe organizația/problemele în complexitatea lor);
- Leadershipul învățării - centrare pe elev și învățare permanentă;
- Conștiința de sine - a fi conștient de impactul asupra oamenilor, ca proces dinamic, în timp.

Conturăm, în acest mod, un cadru de analiză a formării continue a mentorilor de carieră didactică, bazat pe o cultură organizațională valoroasă, cu un climat care încurajează participarea, învățarea, munca în echipă, în școli conduse de lideri implicați, interesați de ceea ce este esențial într-o școală: progresul școlar al elevilor și dezvoltarea armonioasă a personalității acestora.

2. Caracteristici comune ale activităților de formare continuă pentru mentorii de carieră didactică

- Implică întreaga școală, cu toate categoriile de personal, elevi și profesori împreună;
- Au caracter permanent, infuzează activitatea de ansamblu a școlii, deci nu sunt activități percepute ca fiind "speciale" sau "deosebite";
- Presupun efortul de echipă și promovează atitudini colegiale, oneste, de recunoaștere și apreciere a reușitelor în activitatea cu elevii și de analiză realistă a cauzelor ce au condus la eșec;
- Se bazează pe reprezentarea relației mentor – debutant drept responsabilitate a întregii școli;
- Valorizează mentorii ca persoane-resursă ale școlii;
- Sprijină în mod deschis accesul tuturor membrilor corpului profesoral la statutul de mentor de carieră didactică;
- Permit degajarea unor criterii clare și obiective de evaluare a calității pregătirii cadrelor didactice, raportate la activitatea la clasă;
- Au drept scop permanent progresul școlar al elevilor și dezvoltarea armonioasă a personalității acestora;
- Depășesc abordările formale, „sărbătorești", uneori inconsistente de desfășurare a formării continue și țintesc analizele și soluțiile "aici și acum"; practic, vorbim de o echipă care învață împreună cum să-și gestioneze capitalul de cunoaștere și de experiență pentru a asigura cele mai bune servicii educaționale pentru elevii săi.

3. Activități specifice de formare pentru operaționalizarea obiectivelor activității de mentorat didactic

I. INTERASISTENȚE – realizarea în mod curent a interasistențelor tematice, pentru:

- Împărtășirea experiențelor/practicilor didactice valoroase;

- Observarea dificultăților întâmpinate în relația pedagogică, pentru construirea unor strategii de intervenție eficiente;
- Analiza dimensiunii aplicative a componentelor procesului de învățământ: managementul relațiilor pedagogice, gestionarea resurselor, comunicarea didactică, activizarea elevilor, integrarea mijloacelor de învățământ în lecție/activitate, utilizarea formelor de feed-back, alternarea formelor de organizare a situațiilor de învățare;
- Analiza dinamicii proiectare didactică – proces de predare-învățare-evaluare

II. DEZBATERI NEFORMALIZATE, inițiate de profesori, spontan sau prin „animatori" (responsabilul cu formarea continuă, responsabilul CEAC etc.)

- **Scop** – crearea unei culturi a comunicării pedagogice, în care profesorii să aibă deschiderea și curajul de a-și împărtăși atât reușitele la clasă, cât și dificultățile cu care se confruntă;
- **Strategie** – într-o primă etapă, discuțiile vor fi stimulate, impulsionate de persoane-resursă din cadrul școlii, care vor iniția discuții despre experiențe trăite în clasă, în relația cu elevii sau despre reușita/eșecul în folosirea unor metode, procedee, mijloace de învățământ, încercând să afle părerea colegilor.
- **Principii de bază** – aprecierea deschisă a reușitelor, abordarea reflexivă a dificultăților, utilizarea sistematică a dezbaterilor de acest fel, până ajung să devină o practică inerentă interacțiunilor dintre profesori.

III. CONSILIUL PROFESORAL CU TEMATICĂ FORMATIVĂ – o întâlnire programată în fiecare modul, care să abordeze o team „fierbinte", identificată în urma asistențelor la ore/activități, asistențe realizate de cei îndreptățiți să facă acest lucru.

- **Idee** – dezbaterea poate fi precedată de transmiterea pe grupurile de comunicare, a unui material care analizează din punct de vedere teoretic tema ce va fi supusă analizei;
- **Mod de desfășurare** – activitate de tip atelier, cu sarcini de lucru ce vor fi dezbătute și rezolvate în echipe de profesori, constituite pe criterii diferite, în funcție de tematica abordată.
- **De exemplu**: tema „Metodele active" – grupare pe specialități/arii curriculare; tema „Gestionarea conflictelor în clasa de elevi" – gruparea diriginților/profesorilor pe clase; tema „Stimularea colaborării dintre profesori, în cadrul managementului instituțional" – gruparea pe comisii de lucru sau aleatoriu

IV. ANALIZA METODICĂ A LECȚIILOR - BPP-urile organizate în jurul liceelor pedagogice au avantajul organizării și desfășurării practicii pedagogice a elevilor de la specializarea ÎNVĂȚĂTOR-EDUCATOARE, care oferă oportunitatea dezvoltării la viitorii mentori a abilităților de observare sistematică și de analiză metodică a lecțiilor susținute de practicanți, fie prin prisma unei teme, fie pe baza unei grile de observare a lecției, în integralitatea sa.

- **Instrumente de lucru**: structura orientativă a proiectului didactic, planificarea temelor de asistență, grila de observare și analiză a lecției, fișa de asistență.
- **Sugestie:** la aceste activități, pot fi invitați profesori de specialitate, chiar dacă lecția este susținută în învățământul primar (profesorul de istorie - la lecția de istorie, profesorul de biologie - la lecția de științe etc.)

V. TEMA DE REFLECȚIE - pe tabla din cancelariile școlilor din BPP, va fi scrisă fie o idee importantă despre activitatea educațională, fie o temă din teoria instruirii la care profesorii să reflecteze și pe care să o aibă în vedere în activitatea la clasă.

- **EXEMPLE**: importanța feed-back-ului în eficiența lecției, comunicarea nonverbală și impactul acesteia asupra relației profesor-elev, problematizarea – rol în dezvoltarea gândirii, evaluarea de tip colocviu și efectul acesteia asupra stresului generat de evaluările orale etc.

- **EFECTE**: stimularea cercetării la nivel microsistemic, prin conștientizarea importanței unor aspecte sau componente ale procesului de învățământ și a posibilității îmbunătățirii acestuia prin introducerea unor schimbări în propriul mod de lucru.

VI. ECHIPA DE URGENȚĂ - presupune constituirea ad-hoc a unei echipe alcătuite din colegi (profesori, psiholog, director etc.), la solicitarea unui cadru didactic care se confruntă cu o dificultate în managementul clasei de elevi, oricare ar fi dimensiunea acestuia (psihologică, normativă etc.)

- Echipa poate funcționa doar ca grup de dezbatere care să ofere posibilitatea cadrului didactic de a-și clarifica situația cu care se confruntă sau poate fi implicată pe mai multe planuri: asistențe la ore, discuții cu elevii și chiar abordarea extinsă a analizei, la nivelul întregii școli, dacă se apreciază că ar putea crea dificultăți mai multor colegi.
- În cadrul abordării extinse, cadrul didactic care a solicitate echipa de urgență poate împărtăși colegilor din experiența trăită la clasă, iar colegii pot analiza situația, prin perspective teoretice și practice.
- Astfel de analize pot conduce la schimbări pozitive reale atât în relațiile dintre colegi, cât și în modul de abordare a situațiilor de criză la clasă.

4. Rolul coordonator al liceelor pedagogice în formarea continuă a mentorilor de carieră didactică

Fără a desconsidera pregătirea colegilor noștri din alte unități de învățământ și contribuția lor la realizarea unui învățământ de calitate, evidențiem câteva argumente în sprijinul rolului conducător pe care ar trebui să-l aibă liceele pedagogice în formarea continuă a mentorilor, cel puțin în etapa inițială a implementării acestui model de acces în cariera didactică:

- Resursa umană cu pregătire metodică teoretică și practică, valorizată în contextul mentoratului de practică pedagogică; pregătirea propriului corp mentoral este validată și de faptul că toți acești profesori sunt și metodiști ai inspectoratelor școlare, cu o activitate recunoscută și apreciată;
- Cultură organizațională bazată pe formare continuă, prin perfecționarea mentorilor de practică pedagogică și prin consultațiile metodice oferite permanent elevilor de la profilul pedagogic;
- Au experiența formării propriilor mentori de practică pedagogică, începând cu procesul de selecție (avizul directorului de liceu pedagogic, pe baza unei proceduri specifice; selecția anuală a mentorilor de practică pedagogică, pe baza unor criterii elaborate de consiliile de administrație și a rezultatelor evaluării activității desfășurate pe parcursul unui an școlar, în activitatea de practică pedagogică) și continuând cu formarea cadrelor didactice debutante care vor prelua responsabilitățile de mentori de practică pedagogică.
- Din perspectivă personală, considerăm că toate BPP-urile ar trebui să aibă această posibilitate, de a stabili procedura proprie de avizare a ocupării posturilor vacante, având în vedere faptul că au această responsabilitate uriașă de a asigura mentoratul viitorilor profesori:

ECHIPĂ PROFESORALĂ PREGĂTITĂ= MENTORAT DE CALITATE

Bibliografie

1. Constantin, Ticu, 2008 - *Analiza climatului organizațional*, în volumul *Psihologie organizațional managerială. Tendințe actuale* (coord Avram E. și Cooper C. L.), Editura Polirom, Iași (pp 171 - 196);
2. Enache, Roxana, 2019, *Managementul organizației școlare*, Editura Universitară, București.
3. Senge, Peter, 2016, *Școli care învață . A cincea disciplină aplicată în educație*, Editura Trei, București

ABORDĂRI MODERNE ALE PROIECTELOR DIDACTICE

Profesor doctor Băisan Elena-Lavinia
Colegiul Național Pedagogic „Ștefan cel Mare” Bacău, județul Bacău

Învățământul are menirea de a asigura pentru fiecare copil cadrul potrivit pentru a crește și a se dezvolta respectând ritmul propriu al copilului, spre a deveni un adult echilibrat într-o societate ce tinde spre ideal. Pentru a reuși în acest demers, se caută permanent metode adecvate situației existente pentru atingerea scopului stabilit. Metoda proiectelor educaționale despre care s-a spus că este metodă cel mai evident centrată pe elev și de ce nu, cea mai în răspândită în rândul activităților cu preșcolarii Metoda proiectelor este chiar abordarea educațională ideală, propusă și de programă școlară. Este deci considerată cea mai eficientă strategie de învățare și evaluare. Această metodă presupune muncă în echipă dar și individuala, iar copilului îi este permis să interacționeze direct cu mediul sau mijloacele de bază al procesului de predare-învățare-evaluare.În cadrul metodei proiectelor educaționale, activitățile se construiesc ținând cont de particularitățile de vârstă și nivelul de dezvoltare al copiilor. Săptămânal se întocmește o hartă a proiectului cu ajutorul căreia se stabilesc obiectivele urmărite, resursele materiale de care avem nevoie dar și umane pentru realizarea activităților prinse în proiectul educațional. Metoda proiectului educațional nu presupune ca educatoarea să aibă rol de șef ci de coordonator, ghid al întregii echipe. Parte a echipei implicate într-un proiect educațional pot fi și părinții sau reprezentații comunicații locale, orice persoană ce poate influența pozitiv procesul educativ. Punctul central al metodei proiectului este dat de temă,în jurul acesteia se poate lucra apelând la multiple discipline, asigurând în acest fel o plajă largă de achiziții pentru copiii ce desfășoară activități prin intermediul metodei proiectului. Acest tip de abordare a învățării stimulează gândirea interdisciplinară, încurajează un mod de abordare a problemelor, unitar, integrat. Totuși să nu ne imaginăm că această metodă este perfectă, întâmpinăm și în cadrul utilizării acestei metode. Una dintre aceste probleme mari, deloc de neglijat, o reprezintă necesarul de resurse foarte mare pe care uneori ne este imposibil să îl strângem pentru a pune la punct un proiect educațional așa cum se cuvine și să obținem cele mai bune rezultate. O altă problemă întâmpinată în desfășurarea proiectelor educaționale este timpul insuficient. În România fiecare copil de la grupă, beneficiază în medie de 10-15 minute din timpul educatoarei. O singură educatoare este insuficientă la o grupă de aproximativ 20 de copii și trebuie să ținem cont că există grădinițe unde grupele trec și de acest număr. Cum ar putea o educatoare să împartă 20 de copii în grupe, să mențină ordinea, să trezească interesul fiecărui copil în parte pentru o activitate și în același timp să se și asigure că nu există pericole atunci când aceștia explorează, cercetează și au nevoie de supraveghere, lămuriri, explicații?

Este limpede că din acest punct de vedere, o parte dintre copii rămân nesupravegheați sau neangajați în activitate (în așteptare) și fie vor deranja activitatea celorlalți, fie vor fi puși în pericol sau de ce nu pierd timp prețios în loc să îl folosească corespunzător. Alocarea unor fonduri suplimentare pentru desfășurarea acestui tip de activități trebuie să reprezinte o prioritate căci nu putem desfășura activități pe banii părinților sau din buzunarul propriu și nu este corect nici să nu le desfășurăm deloc pentru că statul nu ne ajută deși are această obligație și teoretic și interes.

ROLUL CASEI CORPULUI DIDACTIC ÎN FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA COMPETENȚEI DIDACTICE PE DURATA ÎNTREGII CARIERE DIDACTICE

Profesor Elena LAIU, Director
Profesor-metodist doctor Gabriela Livia CURPĂNARU
Casa Corpului Didactic Neamț, județul Neamț

„Educația este Arta de a forma bunele deprinderi
sau de a dezvolta aptitudinile native
pentru virtute ale acelora care dispun de ele”.
(Platon)

Rezumat
Casa Corpului Didactic (CCD) joacă un rol esențial în formarea continuă și dezvoltarea competenței didactice a cadrelor didactice pe parcursul întregii cariere, așa cum este susținut și de Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023. Ca principal furnizor de programe de formare, CCD oferă o gamă variată de oportunități de dezvoltare profesională, de la aspecte metodologice la competențe transversale. Instituția funcționează și ca un important centru de resurse pedagogice, facilitând accesul la informații actualizate și la exemple de bune practici, contribuind astfel la inovarea didactică. Prin sprijinul personalizat, crearea de comunități de practică și parteneriatul cu Ministerul Educației și Cercetării și Cercetării, CCD stimulează schimbul de experiență și implementarea politicilor educaționale. În final, rolul activ al CCD are un impact semnificativ asupra calității învățământului și asupra pregătirii profesionale continue a personalului didactic din România, aspecte evidențiate și pe platformele online ale Ministerului Educației și Cercetării.
Cuvinte-cheie: *Formare continuă, competență didactică, Casa Corpului Didactic, dezvoltare profesională, carieră didactică, Legea învățământului, resurse pedagogice.*

Introducere

În contextul dinamic și complex al educației contemporane, formarea continuă și dezvoltarea competenței didactice reprezintă piloni fundamentali pentru asigurarea unui învățământ de calitate. Cadrele didactice, actori esențiali în procesul educațional, se confruntă cu provocări constante generate de evoluțiile pedagogice, tehnologice și sociale. În acest peisaj, Casa Corpului Didactic (CCD) joacă un rol crucial ca instituție dedicată sprijinirii profesionale a personalului didactic, de la debut până la finalul carierei. Această lucrare își propune să analizeze în profunzime rolul CCD în formarea și dezvoltarea competenței didactice, având ca fundament legislativ și informațional Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 și resursele disponibile pe site-urile Ministerului Educației și Cercetării (https://edu.ro/ și https://www.edu.ro/PROF).

I. Cadrul legal și conceptual al formării continue și dezvoltării competenței didactice

1.1. Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, fundamentul legal al formării cadrelor didactice

Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 stabilește cadrul legal pentru organizarea și funcționarea sistemului de învățământ preuniversitar din România. Aceasta acordă o importanță semnificativă formării inițiale și continue a personalului didactic, recunoscând rolul esențial al acestuia în asigurarea calității educației. Articole specifice din lege detaliază drepturile și obligațiile cadrelor didactice în ceea ce privește participarea la programe de formare continuă, precum și responsabilitățile instituțiilor abilitate în oferirea acestor programe. Analiza atentă a prevederilor legale relevă angajamentul statului român față de profesionalizarea continuă a corpului didactic, considerând-o o investiție strategică în viitorul educației.

1.2. Conceptul de competență didactică - o abordare multidimensională

Competența didactică depășește sfera cunoștințelor teoretice și metodologice, incluzând un ansamblu complex de abilități, atitudini, valori și capacități practice necesare unui profesor eficient. Aceasta se manifestă în capacitatea de a planifica, organiza și desfășura activități de învățare relevante și adaptate nevoilor elevilor, de a utiliza strategii de predare inovatoare, de a evalua progresul școlar în

mod formativ și sumativ, de a gestiona eficient clasa de elevi, de a comunica empatic și eficient cu elevii, părinții și colegii, și de a reflecta critic asupra propriei practici pedagogice. Dezvoltarea competenței didactice este un proces continuu, influențat de experiența profesională, de participarea la programe de formare și de interacțiunea cu mediul educațional.

1.3. Formarea continuă - o necesitate în contextul educațional actual

Schimbările rapide din societate, progresele tehnologice și noile descoperiri în domeniul pedagogiei impun o actualizare constantă a competențelor didactice. Formarea continuă nu mai este o opțiune, ci o necesitate pentru ca profesorii să rămână relevanți și eficienți în practica lor. Aceasta permite adaptarea la noile curriculumuri, integrarea tehnologiilor digitale în procesul de predare-învățare-evaluare, abordarea incluzivă a diversității elevilor, dezvoltarea de strategii de gestionare a comportamentului și promovarea învățării centrate pe elev.

II. Rolul multidimensional al Casei Corpului Didactic în formarea și dezvoltarea competenței didactice

2.1. Furnizor de programe de formare continuă diverse și relevante

Casa Corpului Didactic se distinge ca principal furnizor de programe de formare continuă pentru cadrele didactice din învățământul preuniversitar. Oferta CCD acoperă o gamă largă de tematici, de la aspecte metodologice specifice diferitelor discipline de studiu, până la competențe transversale esențiale, cum ar fi managementul clasei, comunicarea eficientă, utilizarea tehnologiei informației și comunicării (TIC) în educație, educația incluzivă, consilierea și orientarea școlară. Programele sunt concepute pentru a răspunde nevoilor specifice ale diferitelor categorii de personal didactic, de la profesori debutanți până la directori de unități de învățământ. Informații detaliate despre oferta de formare pot fi consultate pe site-ul https://www.edu.ro/PROF, secțiunea dedicată formării continue.

2.2. Centru de resurse pedagogice și de inovare didactică

CCD funcționează ca un veritabil centru de resurse pedagogice, punând la dispoziția cadrelor didactice materiale didactice, studii de caz, exemple de bune practici și informații actualizate privind tendințele și inovațiile din domeniul educației. Prin intermediul bibliotecilor specializate, a platformelor online și a evenimentelor organizate (seminarii, conferințe, ateliere), CCD facilitează accesul profesorilor la cele mai recente cercetări și metodologii didactice. Acest rol de diseminare a cunoștințelor contribuie semnificativ la îmbogățirea repertoriului pedagogic al cadrelor didactice și la stimularea inovației în practica educațională.

2.3. Sprijin pentru dezvoltarea profesională personalizată

Casa Corpului Didactic joacă un rol important în sprijinirea dezvoltării profesionale personalizate a cadrelor didactice. Prin programe de mentorat, consiliere individuală și orientare în carieră, CCD oferă suport pentru identificarea nevoilor individuale de formare și pentru elaborarea unor planuri de dezvoltare profesională adaptate. Acest demers individualizat este esențial pentru ca fiecare profesor să își poată valorifica punctele forte și să își îmbunătățească aspectele mai puțin dezvoltate ale competenței didactice.

2.4. Catalizator al schimbului de experiență și al comunităților de practică

CCD facilitează crearea și funcționarea comunităților de practică, oferind un cadru structurat pentru ca profesorii să poată împărtăși experiențe, să discute provocări comune, să analizeze studii de caz și să colaboreze în vederea identificării de soluții inovatoare. Aceste interacțiuni profesionale sunt extrem de valoroase pentru dezvoltarea competenței didactice, deoarece permit învățarea de la colegi, reflectarea asupra propriei practici în lumina experiențelor altora și construirea colectivă de cunoștințe pedagogice.

2.5. Partener strategic al Ministerului Educației și Cercetării și al Inspectoratelor Școlare Județene

Casa Corpului Didactic acționează ca un partener strategic al Ministerului Educației și Cercetării și al Inspectoratelor Școlare Județene în implementarea politicilor educaționale și în asigurarea calității formării continue. Prin expertiza sa în domeniul dezvoltării profesionale a cadrelor didactice, CCD contribuie la elaborarea de programe de formare relevante pentru prioritățile sistemului de învățământ și la monitorizarea impactului acestora asupra practicii educaționale. Informații privind politicile educaționale și inițiativele Ministerului Educației și Cercetării pot fi găsite pe site-ul https://edu.ro/.

III. Impactul Casei Corpului Didactic asupra dezvoltării competenței didactice pe durata întregii cariere

3.1. Formarea continuă și integrarea în profesia didactică

Pentru profesorii debutanți, CCD oferă programe de formare pe domenii specifice și de mentorat care facilitează integrarea în profesie și dezvoltarea primelor competențe didactice esențiale. Aceste programe abordează aspecte practice ale activității didactice, cum ar fi planificarea lecțiilor, gestionarea clasei, evaluarea inițială a elevilor și comunicarea cu părinții. Sprijinul oferit de CCD în această etapă crucială a carierei contribuie la creșterea încrederii în sine a tinerilor profesori și la reducerea ratei de abandon profesional.

3.2. Dezvoltarea continuă și specializarea

Pe parcursul carierei, CCD oferă o varietate de programe de formare continuă care permit cadrelor didactice să își actualizeze cunoștințele, să își dezvolte noi competențe și să se specializeze în anumite domenii ale educației. Aceste programe pot include cursuri de perfecționare, ateliere practice, seminarii, conferințe, precum și activități metodic-științifice în colaborare cu instituții de învățământ superior. Participarea la aceste forme de formare contribuie la creșterea calității predării și la evoluția în carieră.

3.3. Leadership educațional și management școlar

CCD joacă un rol important în formarea și dezvoltarea competențelor de leadership educațional și de management școlar pentru directorii și directorii adjuncți ai unităților de învățământ. Programele de formare destinate personalului de conducere abordează aspecte legate de managementul strategic, leadershipul pedagogic, managementul resurselor umane și financiare, comunicarea instituțională și parteneriatul cu comunitatea. Dezvoltarea acestor competențe este esențială pentru asigurarea unei conduceri eficiente a unităților de învățământ și pentru crearea unui climat organizațional propice învățării și dezvoltării profesionale.

3.4. Sprijin pentru inovație și cercetare pedagogică

CCD încurajează și sprijină implicarea cadrelor didactice în proiecte de inovare și cercetare pedagogică. Prin intermediul programelor de formare și al resurselor puse la dispoziție, CCD oferă instrumentele și cunoștințele necesare pentru ca profesorii să poată experimenta noi strategii de predare, să analizeze impactul acestora asupra învățării elevilor și să contribuie la dezvoltarea cunoștințelor din domeniul educației.

3.5. Adaptarea la noile cerințe ale sistemului educațional

În contextul implementării noilor curriculumuri, a introducerii de noi tehnologii educaționale sau a adoptării unor noi politici educaționale, CCD joacă un rol crucial în pregătirea cadrelor didactice pentru a face față acestor schimbări. Programele de formare sunt adaptate pentru a răspunde noilor cerințe și pentru a oferi profesorilor instrumentele necesare pentru a implementa eficient noile abordări pedagogice.

IV. Activitatea de coordonare și îndrumare a Comisiei pentru formare și dezvoltare în cariera didactică (CFDCD), și alte activități care facilitează dezvoltarea mentoratului

În contextul actual al învățământului preuniversitar românesc, marcat de necesitatea unei profesionalizări continue a personalului didactic, comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică joacă un rol esențial. Aceasta, în concordanță cu prevederile Legii învățământului preuniversitar nr. 198/2023 și în sinergie cu resursele oferite de Ministerul Educației și Cercetării (https://edu.ro/ și https://www.edu.ro/PROF), are responsabilitatea de a coordona și îndruma procesele de dezvoltare profesională ale cadrelor didactice. Un aspect crucial al acestei activități îl reprezintă facilitarea și promovarea mentoratului ca instrument eficient de formare și sprijin pe parcursul carierei.

4.1. Rolul Comisiei pentru formare și dezvoltare în cariera didactică (CFDCD)

Comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică (CFDCD) are ca principal obiectiv identificarea nevoilor de formare ale personalului didactic din unitatea de învățământ și elaborarea unui plan de dezvoltare profesională coerent și relevant. Activitatea sa de coordonare implică organizarea de sesiuni de informare privind oportunitățile de formare disponibile prin diverse canale, inclusiv cele oferite de Casa Corpului Didactic și prezentate pe platforma https://www.edu.ro/PROF. De asemenea, comisia îndrumă cadrele didactice în alegerea programelor de formare adecvate, în funcție de stadiul carierei, specializarea și interesele profesionale.

4.2. Facilitarea dezvoltării mentoratului

Mentoratul reprezintă o componentă valoroasă a dezvoltării profesionale, facilitând transferul de expertiză și sprijinul individualizat, în special pentru profesorii debutanți sau pentru cei care se confruntă cu noi provocări didactice. Comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică (CFDCD) poate juca un rol activ în promovarea și implementarea programelor de mentorat la nivelul unității de învățământ. Aceasta poate include:

1. **Identificarea și selectarea mentorilor:** Stabilirea criteriilor de eligibilitate pentru mentori (experiență, competențe didactice dovedite, abilități de comunicare și empatie) și derularea unui proces transparent de selecție.
2. **Organizarea de sesiuni de formare pentru mentori:** Oferirea de training specific pentru a dezvolta abilitățile de mentorat (coaching, feedback constructiv, stabilirea de obiective clare). Resurse utile în acest sens pot fi consultate pe https://edu.ro/, în secțiunile dedicate formării personalului didactic.
3. **Asigurarea unui cadru structurat pentru activitățile de mentorat:** Elaborarea de ghiduri și instrumente de lucru pentru mentori și mentorați, stabilirea de obiective clare și monitorizarea progresului.
4. **Crearea de oportunități de întâlnire și colaborare:** Facilitarea interacțiunilor regulate între mentori și mentorați, atât individuale, cât și în grup, pentru schimb de experiență și reflecție.
5. **Recunoașterea și valorizarea rolului mentorilor:** Includerea activității de mentorat în criteriile de evaluare a personalului didactic și oferirea de stimulente pentru implicare.

4.3. Alte activități de facilitare a dezvoltării profesionale

Pe lângă mentorat, comisia poate iniția și alte activități care sprijină dezvoltarea profesională a cadrelor didactice:

1. **Organizarea de ateliere și seminarii interne:** Invitarea de experți sau valorificarea expertizei propriilor colegi pentru a aborda teme relevante pentru nevoile identificate.
2. **Crearea de grupuri de studiu și comunități de practică:** Facilitarea colaborării și a schimbului de idei între profesori cu interese similare.
3. **Diseminarea de informații privind resursele educaționale disponibile:** Promovarea accesului la platforme online, reviste de specialitate și alte materiale relevante (cf. https://www.edu.ro/PROF).
4. **Sprijinirea participării la programe de formare externe:** Oferirea de informații și consiliere privind diversele oportunități de formare oferite de CCD, universități sau alte organizații.

Activitatea de coordonare și îndrumare a comisiei pentru formare și dezvoltare în cariera didactică este esențială pentru asigurarea unei dezvoltări profesionale continue și relevante a cadrelor didactice. Prin facilitarea mentoratului și inițierea altor activități de sprijin, comisia contribuie semnificativ la îmbunătățirea competențelor didactice, la creșterea calității procesului de predare-învățare-evaluare și, implicit, la succesul elevilor. În concordanță cu cadrul legal și cu resursele disponibile, comisia reprezintă un motor important al profesionalizării personalului didactic în învățământul preuniversitar românesc.

4.4. Atribuţiile comisiei pentru formare și dezvoltare în cariera didactică
(Art. 72, alin. 4, din OME nr. 4183 din 4 iulie 2022 pentru aprobarea ROFUIP)

a) asigură, la nivelul unităţii de învăţământ, planificarea, organizarea şi desfăşurarea activităţilor din domeniul formării în cariera didactică;

b) realizează diagnoza de formare continuă la nivelul unităţii de învăţământ;

c) asigură evaluarea stadiului de îndeplinire a condiţiei de formare pentru personalul didactic şi validează, după evaluare, îndeplinirea condiţiei de formare prin acumularea numărului de credite profesionale transferabile legal prevăzut, inclusiv prin recunoaşterea şi echivalarea în credite profesionale transferabile, a rezultatelor participării personalului didactic la programe pentru dezvoltare profesională continuă şi pentru evoluţia în cariera didactică;

d) asigură monitorizarea impactului formării cadrelor didactice asupra calităţii procesului de predare-învăţare-evaluare şi a progresului şcolar al elevilor;

e) organizează activităţi pentru dezvoltare profesională continuă - acţiuni specifice unităţii de învăţământ, lecţii demonstrative, schimburi de experienţă etc.;

f) implementează standardele de formare asociate profilului profesional al cadrelor didactice;

g) consiliază cadrele didactice în procesul de predare-învăţare-evaluare, inclusiv în sistem blended learning/online;

h) realizează graficul activităţilor de practică pedagogică şi monitorizează activitatea profesorilor mentori, în cazul în care unitatea de învăţământ este şcoală de aplicaţie;

i) asigură organizarea şi desfăşurarea activităţilor specifice de mentorat didactic pentru cadrele didactice debutante, în vederea susţinerii examenului naţional pentru definitivare în învăţământul preuniversitar;

j) realizează rapoarte şi planuri anuale privind dezvoltarea profesională continuă şi evoluţia în cariera didactică a personalului didactic încadrat în unitatea de învăţământ;

k) orice alte atribuţii decurgând din legislaţia în vigoare şi din regulamentul de organizare şi funcţionare a unităţii de învăţământ.

4.5. Activitățile organizate și desfășurate, în fiecare unitate de învățământ, prin comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică (CFDCD), conform OME Nr. 4224/06.07.2022

a) planificarea, organizarea și desfășurarea activităților din domeniul formării în cariera didactică;

b) realizarea diagnozei de formare continuă;

c) stabilirea stadiului de îndeplinire a condiției de formare pentru personalul didactic, prin actualizarea periodică a bazei de date privind numărul creditelor profesionale transferabile acumulat de fiecare cadru didactic pe parcursul anului școlar precedent, până la data de 31 august;

d) monitorizarea impactului formării cadrelor didactice asupra calității procesului de predare învățare-evaluare și a progresului școlar al elevilor;

e) implementarea standardelor de formare asociate profilului profesional al cadrelor didactice;

f) consilierea cadrelor didactice în procesul de predare-învățare-evaluare, inclusiv în sistem blended learning/online;

g) realizarea graficului activităților de practică pedagogică și monitorizarea activității profesorilor mentori, în cazul în care unitatea de învățământ este școală de aplicație;

h) organizarea și desfășurarea activităților specifice de mentorat didactic pentru cadrele didactice debutante, în vederea susținerii examenului național pentru definitivare în învățământul preuniversitar;

i) elaborarea de rapoarte și planuri anuale privind dezvoltarea profesională continuă și evoluția în cariera didactică a personalului didactic încadrat în unitatea de învățământ.

Concluzii

În concluzie, Casa Corpului Didactic se dovedește a fi o instituție esențială în peisajul educațional românesc, având un rol multidimensional și semnificativ în formarea și dezvoltarea competenței didactice pe durata întregii cariere. Prin oferta sa diversificată de programe de formare, prin rolul de centru de resurse pedagogice și de inovare, prin sprijinul acordat dezvoltării profesionale personalizate, prin facilitarea schimbului de experiență și prin parteneriatul strategic cu Ministerul Educației și Cercetării și Inspectoratele Școlare Județene, CCD contribuie în mod decisiv la profesionalizarea continuă a corpului didactic.

Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 consolidează cadrul legal pentru formarea cadrelor didactice, iar resursele disponibile pe site-urile https://edu.ro/ și https://www.edu.ro/PROF oferă informații valoroase despre politicile educaționale și oportunitățile de dezvoltare profesională. Investiția în formarea continuă prin intermediul CCD nu este doar o obligație legală, ci și o necesitate strategică pentru asigurarea unui învățământ de calitate, adaptat provocărilor și oportunităților secolului XXI. Rolul activ și eficient al Casei Corpului Didactic este, astfel, un factor determinant pentru succesul sistemului educațional românesc și pentru formarea unor generații de elevi competenți și bine pregătiți pentru viitor.

Bibliografie:

1. Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023.
2. Ministerul Educației și Cercetării, site oficial: https://edu.ro/.
3. Ministerul Educației și Cercetării, platforma PROF: https://www.edu.ro/PROF.
4. OME nr.4183 din 4 iulie 2022.
5. OME Nr. 4224/06.07.2022.

PLAN PRIVIND ACTIVITĂȚILE DE FORMARE CONTINUĂ ȘI DEZVOLTARE ÎN CARIERA DIDACTICĂ

(MODEL)

Profesor Elena LAIU, Director
Profesor-metodist doctor Gabriela Livia CURPĂNARU
Casa Corpului Didactic Neamț, județul Neamț

I. Fundamente legislative și instituționale

1. Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023

Această lege stabilește cadrul general pentru formarea și dezvoltarea profesională a cadrelor didactice. Ea subliniază importanța formării continue ca un drept și o obligație pentru personalul didactic, în vederea asigurării calității actului educațional.

2. Ordinul Ministerului Educației nr. 4183/04.07.2022 – ROFUIP

Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar (ROFUIP) prevede constituirea Comisiei de Mentorat Didactic și Formare în Cariera Didactică (CMDFCD), responsabilă cu coordonarea și monitorizarea activităților de formare continuă la nivelul unității de învățământ.

3. Ordinul Ministerului Educației și Cercetării nr. 4224/06.07.2022

Acest ordin aprobă Metodologia-cadru privind asigurarea calității programelor pentru dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice și acumularea creditelor profesionale transferabile. Metodologia clasifică programele de formare în trei categorii:

- Programe acreditate
- Programe complementare
- Programe pentru dezvoltare personală și abilitare funcțională

Fiecare cadru didactic trebuie să acumuleze minimum 90 de CPT în fiecare interval de 5 ani, începând de la data promovării examenului de definitivare în învățământ.

4. Platforma PROF – Profesionalizarea carierei didactice

Platforma PROF, disponibilă pe site-ul Ministerului Educației și Cercetării, oferă resurse și informații actualizate privind programele de formare continuă, facilitând accesul cadrelor didactice la oportunități de dezvoltare profesională.

II. Obiectivele planului de formare continuă

1. **Dezvoltarea competențelor profesionale** prin participarea la programe de formare acreditate și complementare.
2. **Acumularea a minimum 90 de CPT** în fiecare interval de 5 ani, conform cerințelor legale.
3. **Obținerea gradelor didactice II și I**, prin participarea la cursuri de pregătire și susținerea examenelor corespunzătoare.
4. **Adaptarea la noile tehnologii educaționale** și integrarea acestora în procesul didactic.
5. **Promovarea unei culturi a învățării continue** și a colaborării între cadrele didactice.

III. Planificarea orientativă a activităților de formare continuă

Perioada	Activitate	Tip program	Credite CPT	Observații
Septembrie – Decembrie 2025	Participare la cursuri de formare în domeniul metodologiei didactice	Acreditat	30	Organizat de Casa Corpului Didactic
Ianuarie – Martie 2026	Ateliere de lucru pe teme de integrare a tehnologiei în educație	Complementar	20	Desfășurate online
Aprilie – Iunie 2026	Seminar de dezvoltare personală și abilitare funcțională	Dezvoltare personală	15	Focalizat pe managementul clasei
Iulie – August 2026	Pregătire pentru examenul de grad didactic II	Acreditat	25	Include simulări de examene

IV. Implementare și monitorizare

1. **Responsabilități**: CMDFCD coordonează implementarea planului, monitorizează participarea cadrelor didactice la programele de formare și asigură consilierea acestora.
2. **Evaluare**: La finalul fiecărui an școlar, se realizează o evaluare a progresului înregistrat, pe baza rapoartelor de activitate și a feedback-ului primit de la participanți.
3. **Ajustări**: Planul poate fi revizuit anual, în funcție de nevoile identificate și de modificările legislative sau instituționale.

V. Resurse și suport

1. **Finanțare**: Cadrele didactice pot beneficia de prima de carieră didactică, în valoare de 1.500 lei net, pentru acoperirea costurilor legate de formare profesională, echipamente IT și alte nevoi didactice.
2. **Informații suplimentare**: Pentru detalii privind programele de formare disponibile, cadrele didactice pot accesa platforma PROF și site-ul Ministerului Educației și Cercetării

Acest plan oferă un cadru coerent și detaliat pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, în conformitate cu legislația și resursele disponibile. Implementarea sa eficientă va contribui la creșterea calității actului educațional și la promovarea unei culturi a învățării continue în rândul personalului didactic.

Bibliografie:

1. Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023.
2. Ministerul Educației și Cercetării, site oficial: https://edu.ro/.
3. Ministerul Educației și Cercetării, platforma PROF: https://www.edu.ro/PROF.
4. OME nr.4183 din 4 iulie 2022.
5. OME Nr. 4224/06.07.2022.
6. Regulament-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar/ROFUIP, aprobat prin ordinul de ministru nr. 5.726/06.08.2024.

CHESTIONAR PRIVIND IMPACTUL PROGRAMELOR DE FORMARE ASUPRA ACTIVITĂȚILOR DIDACTICE

(Model)

Profesor Elena LAIU, Director
Profesor-metodist doctor Gabriela Livia CURPĂNARU
Casa Corpului Didactic Neamț, județul Neamț

Argument

Mentoratul se dovedește a fi un instrument valoros atât pentru profesorii aflați la începutul carierei, cât și pentru cei cu o experiență considerabilă. Profesorii mentori contribuie semnificativ la optimizarea procesului de predare al debutanților și stagiarilor, concomitent cu dezvoltarea propriilor competențe profesionale. Asistența oferită de mentor în această perioadă inițială este de o importanță capitală pentru stagiari, experiențele pozitive putând avea un impact decisiv asupra hotărârii lor de a se integra permanent în sistemul educațional.

C. Chișiu (2011) a efectuat o clasificare a tipurilor de mentorat, bazată pe studiul cercetătorilor D. Kay & R. Hinds (2007), având drept criteriu obiectivele asumate de către partenerii angajați într-o activitate de mentorat :

- *Mentoratul pentru calificarea profesională/ vocațională* poate fi aplicat în perioada de orientare pentru a obține o calificare. Rolul mentorului este de a ghida discipolul în toate etapele deprinderii unei calificări.
- *Mentoratul educativ* care vine în sprijinul formării profesionale inițiale a specialistului. Rolul mentorului este de a-l ghida pentru a face față cerințelor profesiei.
- *Mentoratul de inducție* vizează ghidarea individului la începutul carierei profesionale în scopul adaptării la condițiile de muncă specifice. Rolul mentorului este acela de a ghida debutantul în vederea cunoașterea statului funcțional al organizației, dar și a resurselor la dispoziție, a modalităților de îndeplinire a sarcinilor de muncă din fișa postului.
- ***Mentoratul de formare este destinat celor care doresc să-și dezvolte noi abilități într-un domeniu de activitate sau să se adapteze unor noi schimbări, reforme în sistem. Rolul mentorului este de a identifica nevoile de formare și a ghida persoana mentorată pentru a găsi oportunități de formare.***
- ***Mentoratul de dezvoltare este eficient în dezvoltarea personală și profesională a discipolului, manifestându-se prin asistări, ghidări, consiliere în diferite etape de dezvoltare, sau etape de tranziție. Mentorul facilitează aici și depășirea unor obstacole, a unor probleme ce apar în viața profesională a discipolului.***

Introducere

Acest chestionar are ca scop colectarea de informații detaliate despre impactul programelor de formare continuă la care ați participat asupra activităților dumneavoastră didactice. Răspunsurile dumneavoastră sunt esențiale pentru a înțelege eficiența acestor programe și pentru a îmbunătăți calitatea formării viitoare.

Vă asigurăm de confidențialitatea răspunsurilor dumneavoastră.

Vă rugăm să răspundeți cât mai sincer și detaliat posibil.

Secțiunea I: Informații demografice și profesionale

1. Vă rugăm să indicați funcția didactică actuală:
   - Învățător/Educator
   - Profesor învățământ gimnazial
   - Profesor învățământ liceal/profesional
   - Director/Director adjunct
   - Altă funcție (vă rugăm specificați): _____
2. Vă rugăm să indicați vechimea dumneavoastră în învățământ:
   - Sub 5 ani
   - 5-10 ani
   - 11-20 ani
   - Peste 20 de ani
3. Vă rugăm să indicați principalele discipline pe care le predați:
   - _____
   - _____
4. În ultimii 5 ani, la câte programe de formare continuă ați participat (indiferent de durată sau furnizor)?
   - 0
   - 1-2
   - 3-5
   - Peste 5

Secțiunea II: Detalii despre ultimul program de formare relevant

Vă rugăm să vă gândiți la cel mai recent program de formare continuă care a avut un impact semnificativ asupra activității dumneavoastră didactice și să răspundeți la următoarele întrebări:

5. Care a fost titlul programului de formare?
   - _____
   - _____
6. Cine a fost principalul furnizor al programului de formare?
   - Casa Corpului Didactic (vă rugăm specificați județul): _____
   - Ministerul Educației și Cercetării
   - Inspectoratul Școlar Județean
   - Universitate
   - Organizație non-guvernamentală
   - Alt furnizor (vă rugăm specificați): _____
7. Care a fost durata totală a programului de formare (în ore sau zile)?
   - _____
8. Care au fost principalele teme/module abordate în cadrul programului?
   - _____
   - _____

9. În ce măsură ați considerat conținutul programului relevant pentru nevoile dumneavoastră profesionale la momentul respectiv?

- Foarte relevant (5)
- Relevant (4)
- Parțial relevant (3)
- Puțin relevant (2)
- Deloc relevant (1)

10. În ce măsură ați considerat modalitățile de desfășurare ale programului (ex: prelegeri, ateliere, studii de caz, activități practice) eficiente pentru învățare?

- Foarte eficiente (5)
- Eficiente (4)
- Parțial eficiente (3)
- Puțin eficiente (2)
- Deloc eficiente (1)

11. În ce măsură au fost facilitatorii/formatorii competenți și capabili să răspundă întrebărilor și nevoilor dumneavoastră?

- Foarte competenți (5)
- Competenți (4)
- Parțial competenți (3)
- Puțin competenți (2)
- Deloc competenți (1)

Secțiunea III: Impactul programului de formare asupra activităților didactice

Vă rugăm să evaluați în ce măsură programul de formare menționat anterior a influențat următoarele aspecte ale activității dumneavoastră didactice:

12. Planificarea lecțiilor și a unităților de învățare:
    - Impact foarte mare (5)
    - Impact mare (4)
    - Impact moderat (3)
    - Impact mic (2)
    - Niciun impact (1)
    - Vă rugăm să specificați cum a influențat: _____
13. Strategiile și metodele de predare utilizate:
    - Impact foarte mare (5)
    - Impact mare (4)
    - Impact moderat (3)
    - Impact mic (2)
    - Niciun impact (1)
    - Vă rugăm să specificați ce strategii/metode noi ați început să utilizați sau cum le-ați îmbunătățit pe cele existente: _____
14. Utilizarea resurselor didactice (inclusiv a tehnologiei):
    - Impact foarte mare (5)
    - Impact mare (4)
    - Impact moderat (3)
    - Impact mic (2)
    - Niciun impact (1)
    - Vă rugăm să specificați cum a influențat utilizarea resurselor: _____

15. Evaluarea elevilor (metode și instrumente de evaluare):
    - Impact foarte mare (5)
    - Impact mare (4)
    - Impact moderat (3)
    - Impact mic (2)
    - Niciun impact (1)
    - Vă rugăm să specificați ce schimbări ați implementat în evaluare:

      _____
      _____

16. Managementul clasei și gestionarea comportamentului elevilor:
    - Impact foarte mare (5)
    - Impact mare (4)
    - Impact moderat (3)
    - Impact mic (2)
    - Niciun impact (1)
    - Vă rugăm să specificați ce abordări noi ați adoptat: _____

17. Comunicarea și colaborarea cu elevii:
    - Impact foarte mare (5)
    - Impact mare (4)
    - Impact moderat (3)
    - Impact mic (2)
    - Niciun impact (1)
    - Vă rugăm să specificați cum s-a îmbunătățit comunicarea/colaborarea: _____

18. Comunicarea și colaborarea cu părinții/tutorii legali:
    - Impact foarte mare (5)
    - Impact mare (4)
    - Impact moderat (3)
    - Impact mic (2)
    - Niciun impact (1)
    - Vă rugăm să specificați cum s-a îmbunătățit comunicarea/colaborarea:

      _____

19. Reflecția asupra propriei practici didactice:
    - Impact foarte mare (5)
    - Impact mare (4)
    - Impact moderat (3)
    - Impact mic (2)
    - Niciun impact (1)
    - Vă rugăm să specificați cum a influențat modul în care reflectați asupra activității dumneavoastră:

      _____

20. În ce măsură a contribuit programul de formare la creșterea încrederii dumneavoastră în abilitățile didactice?
    - Foarte mult (5)
    - Mult (4)
    - Moderat (3)
    - Puțin (2)
    - Deloc (1)

21. În ce măsură a contribuit programul de formare la motivarea dumneavoastră profesională?
    - Foarte mult (5)
    - Mult (4)
    - Moderat (3)
    - Puțin (2)
    - Deloc (1)

Secțiunea IV: Factori facilitatori și bariere în aplicarea cunoștințelor dobândite

22. Ce factori au facilitat aplicarea cunoștințelor și abilităților dobândite în cadrul programului de formare la activitățile dumneavoastră didactice? (Puteți selecta mai multe opțiuni)
    - Sprijinul din partea conducerii școlii
    - Colaborarea cu colegii
    - Disponibilitatea resurselor necesare
    - Relevanța imediată a conținutului pentru activitatea mea
    - Timp suficient pentru implementare
    - Oportunități de a împărtăși experiența cu alți colegi
    - Alt factor (vă rugăm specificați): _____

23. Ce bariere ați întâmpinat în aplicarea cunoștințelor și abilităților dobândite? (Puteți selecta mai multe opțiuni)
    - Lipsa timpului
    - Lipsa resurselor necesare
    - Rezistența la schimbare din partea elevilor/colegilor
    - Lipsa de sprijin din partea conducerii școlii
    - Conținutul programului s-a dovedit mai puțin aplicabil în contextul meu specific
    - Dificultatea de a adapta noile cunoștințe la curriculumul existent
    - Altă barieră (vă rugăm specificați): _____

Secțiunea V: Sugestii și Observații

24. Ce aspecte ale programului de formare menționat anterior ați considera că au fost cele mai valoroase pentru activitatea dumneavoastră didactică?
    - _____
    - _____

25. Ce sugestii ați avea pentru îmbunătățirea programelor de formare continuă pentru a le crește impactul asupra activităților didactice?
    - _____
    - _____

26. Există alte comentarii sau observații pe care doriți să le adăugați cu privire la impactul programelor de formare asupra activității dumneavoastră didactice?
    - _____
    - _____

Vă mulțumim pentru timpul și efortul acordat completării acestui chestionar!
Răspunsurile dumneavoastră sunt extrem de valoroase.

Bibliografie:

1. Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023.
2. Ministerul Educației și Cercetării, site oficial: https://edu.ro/.
3. Ministerul Educației și Cercetării, platforma PROF: https://www.edu.ro/PROF.
4. OME nr.4183 din 4 iulie 2022.
5. OME Nr. 4224/06.07.2022.

PLAN PENTRU ACTIVITĂȚI DE MENTORAT DIDACTIC, FORMARE ȘI DEZVOLTARE ÎN CARIERA DIDACTICĂ

(Model)

Profesor Elena LAIU, Director
Profesor-metodist doctor Gabriela Livia CURPĂNARU
Casa Corpului Didactic Neamț, județul Neamț

Argument

„Mentoratul este o metodă de dezvoltare.” (Mulley și Kealy, 1999)

”Mentoratul este un proces în care normele, valorile, limbajul și comportamentul social sunt transferate de la o persoană către alta.” (Aryee, 1996)

”Mentoratul este „o relație dinamică între o persoană care dorește să învețe și alta dornică s-o ajute și s-o ghideze.” (Newby și Corner, 1997)

„Mentoratul ca funcție a instituțiilor educaționale poate fi definit ca relație de învățare de unu la unu între o persoană mai în vârstă și una mai tânără, care se bazează pe modelarea comportamentului și un dialog extins între ei.” (Lester, 1981)

Mentoratul „este un proces prin care persoanele cu poziții superioare, cu realizări speciale și prestigiu instruiesc, consiliază, ghidează și facilitează dezvoltarea din punct de vedere intelectual sau al carierei a unor persoane identificate ca și protejați.” (Blackwell, 1989)

„Un mentor poate fi definit ca un supervizor de încredere și cu experiență sau sfătuitor, care prin consimțământ mutual își asumă un interes activ în dezvoltarea și educarea unui individ tânăr și cu mai puțină experiență.” (Atkinson, 1994)

„Mentorii sunt sfătuitori, oameni cu experiență în carieră, care doresc să-și împărtășească cunoștințele; sunt suporteri care oferă încurajări emoționale și morale; sunt tutori care dau feed-back specific asupra performanței unei persoane; sunt surse de informație și ajutor în obținerea unor facilități; sunt modele de identitate, tipul de persoană care ar trebui să fie în domeniul academic.” (M. Zelditch, 1995)

Mentoratul reprezintă în prezent un instrument valoros pentru formarea și dezvoltarea profesională și personală, fiind implementat cu succes în numeroase domenii, de la economie la educație și administrație publică. Utilizarea tehnologiilor digitale (forumuri, videoconferințe, e-learning) a extins posibilitățile de desfășurare a mentoratului. Studiile de specialitate subliniază esența mentoratului ca un proces interactiv între un mentor experimentat și un discipol/novice, orientat spre transmiterea expertizei, a competențelor și a valorilor.

Introducere

Prezentul plan detaliază activitățile de mentorat didactic, formare și dezvoltare în cariera didactică ce vor fi implementate la nivelul [Numele Unității de Învățământ], în concordanță cu prevederile Legii învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu informațiile și resursele disponibile pe site-ul Ministerului Educației și Cercetării (https://edu.ro/ și https://www.edu.ro/PROF), precum și cu Ordinul Ministerului Educației (OME) nr. 4183 din 4 iulie 2022 și OME nr. 4224/06.07.2022 privind organizarea și funcționarea sistemului de învățământ preuniversitar. Acest plan vizează susținerea profesională a tuturor categoriilor de personal didactic, de la debutanți la profesori cu experiență, contribuind la îmbunătățirea calității procesului educațional.

I. Obiective generale

1. Dezvoltarea continuă a competențelor didactice, pedagogice, psihologice și de specialitate ale personalului didactic.
2. Facilitarea integrării profesionale a cadrelor didactice debutante prin intermediul mentoratului.

3. Promovarea schimbului de experiență și a bunelor practici între cadrele didactice.
4. Încurajarea inovației și a cercetării pedagogice la nivelul unității de învățământ.
5. Asigurarea corelării activităților de formare cu nevoile specifice ale unității de învățământ și cu prioritățile sistemului educațional (cf. https://edu.ro/).

II. Activități de Mentorat Didactic

II.1. Identificarea și selectarea mentorilor

- **Responsabil:** Comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică.
- **Perioadă:** Semestrul I al fiecărui an școlar.
- **Activități:**
  - Stabilirea criteriilor de eligibilitate pentru mentori (vechime minimă de 5 ani, rezultate profesionale deosebite, abilități de comunicare și empatie, disponibilitate).
  - Lansarea unui apel către cadrele didactice care doresc să devină mentori.
  - Analizarea candidaturilor și selectarea mentorilor, în conformitate cu prevederile OME nr. 4183/2022.
  - Informarea mentorilor selectați cu privire la rolul și responsabilitățile lor.

II.2. Asocierea profesorilor-mentori cu profesorii-mentorați

- **Responsabil:** Comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică, cu consultarea conducerii unității de învățământ.
- **Perioadă:** În primele două săptămâni ale anului școlar.
- **Activități:**
  - Identificarea cadrelor didactice debutante sau a celor care necesită sprijin specific.
  - Asocierea mentorilor cu mentoranții, ținând cont de specializare, nivelul de învățământ și nevoile specifice.
  - Organizarea unei întâlniri inițiale între mentor și mentorat pentru stabilirea modalităților de lucru și a obiectivelor.

II.3. Activități specifice de mentorat (cf. OME nr. 4183/2022)

- **Responsabil:** Mentorii, în colaborare cu mentoranții.
- **Perioadă:** Pe parcursul întregului an școlar.
- **Activități:**
  - **Observarea activităților didactice** ale mentoratului și oferirea de feedback constructiv.
  - **Planificarea și elaborarea în comun a proiectelor didactice** (lecții, unități de învățare, activități extracurriculare).
  - **Discuții și reflecții** asupra aspectelor teoretice și practice ale procesului de predare-învățare-evaluare.
  - **Împărtășirea de resurse didactice și metodologii inovatoare** (potrivit informațiilor disponibile pe https://www.edu.ro/PROF).
  - **Sprijin în gestionarea clasei și în comunicarea cu elevii și părinții.**
  - **Consiliere privind dezvoltarea carierei didactice.**
  - **Participarea comună la activități de formare continuă.**
  - **Elaborarea de rapoarte periodice** privind evoluția mentoratului.

II.4. Monitorizarea și evaluarea programului de mentorat

- **Responsabil:** Comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică, conducerea unității de învățământ.
- **Perioadă:** Semestrial și la finalul anului școlar.
- **Activități:**
  - Colectarea de feedback de la mentori și mentoranți prin chestionare și discuții.
  - Analizarea rapoartelor de mentorat.

- Identificarea punctelor forte și a aspectelor care necesită îmbunătățire.
- Formularea de recomandări pentru optimizarea programului de mentorat.

III. Activități de formare și dezvoltare în cariera didactică

III.1. Identificarea nevoilor de formare

- **Responsabil:** Comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică, cu implicarea tuturor cadrelor didactice.
- **Perioadă:** Semestrul I al fiecărui an școlar.
- **Activități:**
  - Realizarea de chestionare privind nevoile de formare ale personalului didactic.
  - Organizarea de discuții individuale și în grup cu cadrele didactice.
  - Analizarea rezultatelor obținute la evaluările interne și externe.
  - Corelarea nevoilor identificate cu prioritățile Ministerului Educației și Cercetării (conform https://edu.ro/).

III.2. Planificarea și organizarea activităților de formare la nivelul unității de învățământ

- **Responsabil:** Comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică, conducerea unității de învățământ.
- **Perioadă:** Semestrul al II-lea al fiecărui an școlar.
- **Activități:**
  - Elaborarea Planului de dezvoltare profesională al unității de învățământ, în conformitate cu OME nr. 4224/2022.
  - Organizarea de ateliere, seminarii, workshop-uri interne, valorificând expertiza propriului personal didactic.
  - Invitarea de experți externi pentru a susține sesiuni de formare pe teme specifice.
  - Facilitarea accesului cadrelor didactice la programele de formare oferite de Casa Corpului Didactic și alte instituții acreditate (informații disponibile pe https://www.edu.ro/PROF).
  - Crearea de grupuri de studiu și comunități de practică.

III.3. Participarea la programe de formare externe

- **Responsabil:** Fiecare cadru didactic, cu sprijinul conducerii unității de învățământ și al comisiei pentru formare.
- **Perioadă:** Pe parcursul întregului an școlar.
- **Activități:**
  - Informarea cadrelor didactice cu privire la ofertele de formare disponibile (prin intermediul platformei https://www.edu.ro/PROF și al altor canale).
  - Sprijinirea participării la programele relevante pentru nevoile individuale și ale unității de învățământ.
  - Recunoașterea și valorizarea participării la programele de formare (inclusiv prin acordarea de credite profesionale transferabile).

III.4. Diseminarea și implementarea cunoștințelor dobândite

- **Responsabil:** Cadrele didactice care au participat la programe de formare, comisia pentru formare.
- **Perioadă:** Continuu.
- **Activități:**
  - Prezentarea experiențelor și a cunoștințelor dobândite în cadrul ședințelor metodice, consiliilor profesorale.
  - Organizarea de activități de diseminare (prezentări, ateliere) pentru colegi.
  - Implementarea noilor strategii și metodologii în practica didactică.

IV. Resurse necesare

- Spații adecvate pentru desfășurarea activităților de formare și mentorat.
- Materiale didactice și resurse bibliografice (inclusiv acces la platforme online).
- Suport financiar pentru participarea la programe de formare externe (în măsura posibilităților).
- Timp alocat pentru activitățile de mentorat și formare (inclus în orarul de lucru, acolo unde este posibil).

V. Monitorizare și evaluare generală a planului

- **Responsabil:** Conducerea unității de învățământ, comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică.
- **Perioadă:** Anual.
- **Activități:**
  - Analizarea gradului de realizare a obiectivelor planului.
  - Evaluarea impactului activităților de mentorat și formare asupra practicii didactice și a rezultatelor elevilor.
  - Colectarea de feedback de la personalul didactic.
  - Identificarea punctelor forte, a dificultăților și a oportunităților de îmbunătățire.
  - Revizuirea și actualizarea planului pentru anul școlar următor.

VI. Diseminare

Prezentul plan va fi diseminat către întregul personal didactic al unității de învățământ prin intermediul [modalități de diseminare: ședință, platformă online internă, email, etc.].

Concluzii

Implementarea consecventă a acestui plan va contribui semnificativ la dezvoltarea profesională continuă a personalului didactic, la consolidarea culturii mentoratului în unitatea de învățământ și, în ultimă instanță, la creșterea calității educației oferite elevilor, în concordanță cu cadrul legal și cu orientările Ministerului Educației și Cercetării.

Bibliografie:

1. Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023.
2. Ministerul Educației și Cercetării, site oficial: https://edu.ro/
3. Ministerul Educației și Cercetării, platforma PROF: https://www.edu.ro/PROF
4. OME nr. 4183 din 4 iulie 2022 privind aprobarea Metodologiei-cadru pentru organizarea și funcționarea consiliilor profesorale din unitățile de învățământ preuniversitar.
5. OME Nr. 4224/06.07.2022 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar.

EVOLUȚIA ÎN CARIERA DIDACTICĂ A DEBUTANTULUI - UN PROCES COMPLEX, PLIN DE PROVOCĂRI ȘI OPORTUNITĂȚI

Profesor Elena LAIU, Director
Profesor-metodist doctor Gabriela Livia CURPĂNARU
Casa Corpului Didactic Neamț, județul Neamț

„Profesorul tânăr reprezintă mereu o mare promisiune, pe care timpul – judecătorul infailibil – o certifică sau nu. Tinerețea însăși poate fi un concept fluid din punctul de vedere semantic, de vreme ce unii pot fi tineri cronologic și bătrâni în spirit, iar alții exact invers." (Șerban Cioculescu)

Rezumat:

Evoluția debutantului în cariera didactică este un proces complex, marcat de provocări inițiale legate de gestionarea clasei și aplicarea teoriei, dar și de oportunități de învățare și inovare. Mentoratul joacă un rol esențial în susținerea

debutantului, oferind ghidare și sprijin individualizat pentru o integrare profesională eficientă, conform reglementărilor Ministerului Educației și Cercetării. Formarea continuă, facilitată de instituții precum Casa Corpului Didactic și detaliată pe platforma PROF, este crucială pentru dezvoltarea competențelor didactice și adaptarea la cerințele sistemului. Evoluția în carieră, structurată pe grade didactice, reflectă dezvoltarea competențelor și deschide oportunități de leadership. În final, progresul debutantului necesită un angajament continuu față de învățare și dezvoltare profesională, susținut de cadrul legal și resursele educaționale disponibile.
Cuvinte-cheie: debut, mentorat, formare continuă, evoluție, competențe, provocări, oportunități.

Introducere

Intrarea în profesia didactică reprezintă un moment crucial în parcursul unui individ, marcând începutul unei călătorii complexe și dinamice. Statutul de profesor debutant aduce cu sine un amestec unic de entuziasm, idealuri și, inevitabil, provocări generate de confruntarea cu realitatea concretă a sălii de clasă. Evoluția în cariera didactică a debutantului nu este un proces liniar, ci o traiectorie sinuoasă, presărată cu oportunități de creștere profesională, dar și cu obstacole care necesită adaptabilitate, reziliență și sprijin adecvat. Această lucrare își propune să analizeze complexitatea evoluției în cariera didactică a debutantului, evidențiind provocările inerente, oportunitățile de dezvoltare și rolul esențial al cadrului legislativ și instituțional în susținerea acestei etape cruciale. Referințele la Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, site-ul oficial al Ministerului Educației și Cercetării (https://edu.ro/), platforma PROF (https://www.edu.ro/PROF), OME nr. 4183 din 4 iulie 2022 și OME nr. 4224/06.07.2022 vor oferi un fundament solid analizei.

I. Statutul Profesorului Debutant - O Etapă Definitoare

1.1. Definirea profesorului debutant în contextul legislativ

Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 stabilește clar statutul și drepturile personalului didactic, inclusiv ale profesorilor debutanți. Deși legea nu oferă o definiție exhaustivă a debutantului, implicit, acesta este considerat cadrul didactic aflat la începutul carierei, de obicei în primii ani de activitate. OME nr. 4183/2022 și OME nr. 4224/2022, care reglementează organizarea și funcționarea învățământului preuniversitar, detaliază aspecte legate de integrarea profesională și de susținerea debutanților, subliniind necesitatea mentoratului și a formării continue specifice acestei etape. Platforma PROF (https://www.edu.ro/PROF) oferă informații actualizate privind programele de formare destinate debutanților și resurse utile pentru integrarea lor în sistem.

1.2. Provocările inițiale ale profesorului debutant

Intrarea în sala de clasă aduce cu sine o serie de provocări semnificative pentru profesorul debutant. Acesta se confruntă cu gestionarea efectivă a clasei, aplicarea cunoștințelor teoretice în contexte practice diverse, adaptarea la ritmul și nevoile individuale ale elevilor, colaborarea cu părinții și cu ceilalți membri ai comunității școlare. Lipsa de experiență practică extinsă poate genera sentimente de insecuritate și dificultăți în luarea deciziilor pedagogice rapide și eficiente. De asemenea, asimilarea culturii organizaționale a școlii și înțelegerea dinamicii interpersonale cu colegii pot reprezenta aspecte complexe ale integrării.

1.3. Oportunitățile inerente etapei de debut

În ciuda provocărilor, etapa de debut în cariera didactică oferă și oportunități unice de creștere și dezvoltare. Profesorii debutanți aduc adesea cu ei entuziasm, perspective proaspete și cunoștințe actualizate din domeniul pedagogiei și al specialității lor. Această etapă este propice experimentării, adoptării de metode inovatoare și construirii unei identități profesionale solide. Flexibilitatea și deschiderea către învățare sunt caracteristici importante ale debutantului, care pot facilita adaptarea la cerințele specifice ale profesiei și integrarea feedback-ului primit.

II. Mentoratul - pilon esențial în evoluția debutantului

2.1. Rolul și importanța mentoratului conform reglementărilor MEC

OME nr. 4183/2022 și OME nr. 4224/2022 subliniază importanța crucială a mentoratului în susținerea profesorilor debutanți. Mentorul, un cadru didactic cu experiență și rezultate profesionale remarcabile, are rolul de a ghida, consilia și sprijini debutantul în primele etape ale carierei. Mentoratul nu se limitează la aspecte practice ale predării, ci include și integrarea în cultura școlii, dezvoltarea abilităților de comunicare și colaborare, precum și gestionarea aspectelor emoționale inerente profesiei. Platforma PROF (https://www.edu.ro/PROF) poate oferi resurse și ghiduri pentru implementarea eficientă a programelor de mentorat.

2.2. Beneficiile mentoratului pentru profesorul debutant

Mentoratul oferă o serie de beneficii semnificative pentru profesorul debutant. Acesta primește sprijin individualizat și personalizat, adaptat nevoilor sale specifice. Mentorul devine un model de urmat, oferind exemple de bune practici și strategii eficiente de predare și gestionare a clasei. Prin intermediul feedback-ului constructiv și al discuțiilor reflective, debutantul își poate dezvolta încrederea în sine, își poate îmbunătăți abilitățile didactice și poate depăși mai ușor provocările inițiale. Mentoratul contribuie, de asemenea, la reducerea sentimentului de izolare și la facilitarea integrării în echipa școlii.

2.3. Provocările implementării eficiente a mentoratului

În ciuda beneficiilor evidente, implementarea eficientă a programelor de mentorat poate întâmpina o serie de provocări. Identificarea și alocarea mentorilor potriviți, asigurarea timpului necesar pentru interacțiunile dintre mentor și mentorat, precum și formarea adecvată a mentorilor sunt aspecte cruciale. De asemenea, este important ca relația de mentorat să se bazeze pe încredere, respect reciproc și o comunicare deschisă. Lipsa de resurse sau de sprijin instituțional poate, de asemenea, îngreuna funcționarea optimă a programelor de mentorat.

III. Formarea continuă - o necesitate permanentă în evoluția profesională

3.1. Importanța formării continue pentru profesorul debutant conform Legii nr. 198/2023

Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 subliniază importanța formării continue ca drept și obligație a personalului didactic. Pentru profesorul debutant, participarea la programe de formare continuă este esențială pentru a-și consolida competențele inițiale, pentru a se familiariza cu noile tendințe pedagogice și pentru a se adapta la schimbările din sistemul educațional. Site-ul Ministerului Educației și Cercetării (https://edu.ro/) și platforma PROF (https://www.edu.ro/PROF) oferă informații detaliate despre oportunitățile de formare disponibile, inclusiv cele specifice debutanților.

3.2. Tipuri de programe de formare relevante pentru debutanți

Pentru profesorul debutant, sunt relevante o varietate de programe de formare continuă, inclusiv cele axate pe:

- **Managementul clasei:** Strategii eficiente de organizare a activităților, de gestionare a comportamentului elevilor și de creare a unui climat de învățare pozitiv.
- **Metodologia didactică:** Actualizarea cunoștințelor privind strategiile de predare-învățare-evaluare inovatoare și eficiente pentru diverse discipline.
- **Utilizarea TIC în educație:** Integrarea tehnologiilor digitale în procesul instructiv-educativ.
- **Educația incluzivă:** Abordarea diversității elevilor și adaptarea metodelor de predare la nevoile speciale ale acestora.
- **Comunicarea eficientă:** Dezvoltarea abilităților de comunicare cu elevii, părinții și colegii.
- **Evaluarea formativă:** Utilizarea metodelor de evaluare care sprijină învățarea și oferă feedback relevant elevilor.

3.3. Rolul Casei Corpului Didactic în formarea debutantului

Casa Corpului Didactic (CCD) joacă un rol crucial în oferirea de programe de formare continuă adaptate nevoilor specifice ale profesorilor debutanți. CCD organizează cursuri, ateliere și seminarii care abordează aspecte practice ale activității didactice, oferind debutanților instrumente concrete și strategii eficiente pentru a face față provocărilor din sala de clasă. Informații despre oferta de formare a CCD pot fi găsite pe platforma PROF (https://www.edu.ro/PROF), unde sunt listate programele disponibile la nivel național și local.

IV. Dezvoltarea competențelor și progresul în carieră

4.1. Dezvoltarea competențelor didactice esențiale

Evoluția în cariera didactică a debutantului implică dezvoltarea continuă a unui set complex de competențe. Acestea includ competențe de planificare și organizare a procesului de învățare, competențe de predare și facilitare a învățării, competențe de evaluare a progresului elevilor, competențe de management al clasei, competențe de comunicare și relaționare, precum și competențe de reflecție asupra propriei practici. Fiecare experiență didactică, fiecare interacțiune cu elevii și colegii, precum și participarea la programe de formare contribuie la dezvoltarea acestor competențe.

4.2. Etapele progresului în cariera didactică

Cariera didactică este structurată pe grade didactice (debutant, definitiv, gradul II, gradul I), fiecare etapă implicând un nivel diferit de experiență, competențe și responsabilități (cf. Legea nr. 198/2023). Profesorul debutant parcurge o perioadă de probă, în timpul căreia este evaluat și susținut în vederea obținerii definitivatului în învățământ. Această etapă reprezintă un moment important de validare a competențelor inițiale și de confirmare a aptitudinilor pentru profesie. Ulterior, evoluția continuă prin obținerea gradelor didactice superioare implică demonstrarea unui nivel avansat de competențe, implicare în activități de formare și dezvoltare profesională, contribuții la nivelul unității de învățământ și al comunității educaționale.

4.3. Oportunități de leadership și dezvoltare profesională avansată

Pe măsură ce avansează în carieră, profesorul are acces la diverse oportunități de leadership și dezvoltare profesională avansată. Acestea pot include roluri de mentor pentru alți debutanți, participarea la proiecte educaționale, implicarea în activități de cercetare pedagogică, asumarea de funcții de conducere (membru în consiliul de administrație, șef de catedră, director adjunct, director). Site-ul Ministerului Educației și Cercetării (https://edu.ro/) oferă informații despre programele de formare pentru dezvoltarea competențelor de leadership educațional.

Concluzii

Evoluția în cariera didactică a debutantului este un proces complex, marcat de o interacțiune constantă între provocări și oportunități. Depășirea dificultăților inițiale și valorificarea oportunităților de creștere sunt esențiale pentru construirea unei cariere didactice de succes. Mentoratul, ca formă de sprijin personalizat și ghidare, joacă un rol crucial în această etapă, facilitând integrarea profesională și dezvoltarea competențelor fundamentale. Formarea continuă, în concordanță cu prevederile legale și cu resursele oferite de Ministerul Educației și Cercetării și de Casa Corpului Didactic, asigură actualizarea cunoștințelor și adaptarea la noile cerințe ale sistemului educațional. Evoluția în carieră, prin obținerea gradelor didactice și asumarea de roluri de leadership, reprezintă o recunoaștere a experienței și a competențelor acumulate. În final, progresul debutantului în cariera didactică este un proces continuu de învățare, adaptare și dezvoltare, care necesită susținere, resurse și un angajament constant față de excelența în educație.

Bibliografie:

1. Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023.
2. Ministerul Educației și Cercetării, site oficial: https://edu.ro/

3. Ministerul Educației și Cercetării, platforma PROF: https://www.edu.ro/PROF
4. OME nr. 4183 din 4 iulie 2022 privind aprobarea Metodologiei-cadru pentru organizarea și funcționarea consiliilor profesorale din unitățile de învățământ preuniversitar.
5. OME Nr. 4224/06.07.2022 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar.

JURNALUL DE REFLECȚIE - INSTRUMENT UTIL ÎN MENTORATUL DIDACTIC

Profesor doctor Cosmina - Octavia CRISTESCU
Colegiul Național „Andrei Mureșanu" Brașov, județul Brașov

Rezumat:
Articolul evidențiază funcția formativă a jurnalului reflexiv în cadrul procesului de mentorat destinat cadrelor didactice debutante. În dezvoltarea unei practici didactice conștiente și responsabile, reflecția pedagogică este esențială, iar jurnalul devine un spațiu de autoanaliză, învățare experiențială și construcție a identității profesionale. Prin documentarea sistematică a situațiilor întâlnite, a dificultăților și a soluțiilor identificate, profesorii începători pot dobândi o înțelegere mai profundă a practicii lor didactice și pot identifica domeniile care necesită îmbunătățiri. Astfel, utilizarea jurnalului reflexiv ca mediu de comunicare între mentor și profesorul aflat în formare, consolidează ideea că reflecția susținută instituțional contribuie decisiv la profesionalizarea carierei didactice.
Cuvinte - cheie: jurnal reflexiv, mentorat didactic, autoevaluare, formare profesională, învățare experiențială.

Introducere

În contextul transformărilor continue din sistemul educațional, mentoratul didactic capătă o importanță tot mai mare în formarea profesională a cadrelor didactice debutante și în dezvoltarea continuă a celor cu experiență. Unul dintre cele mai eficiente instrumente utilizate în cadrul acestui proces este jurnalul de reflecție. Utilizat în mod sistematic, acesta devine un spațiu al gândirii critice și al învățării experiențiale, în care profesorul reflectează asupra propriei practici didactice, identifică punctele forte și ariile de îmbunătățire și trasează direcții de dezvoltare profesională.

1. Reflecția – fundament al dezvoltării profesionale

Reflecția este un proces esențial în învățarea adultului, iar în profesia didactică, aceasta joacă un rol central în consolidarea unei practici educaționale de calitate. Dewey (1933) definea reflecția ca o formă de gândire activă și persistentă, orientată spre analiza convingerilor și cunoștințelor în lumina consecințelor lor. Schön (1983) a completat această perspectivă prin introducerea conceptelor de *reflecție-în-acțiune* și *reflecție-asupra-acțiunii*, evidențiind caracterul procesual și contextual al reflecției.

În acest cadru teoretic, jurnalul de reflecție devine un instrument strategic, permițând cadrelor didactice să își examineze activitatea nu doar retrospectiv, ci și anticipativ, dezvoltând o atitudine autoreflexivă constantă.

Reflecția devine nu doar o activitate intelectuală, ci și una formativă, care susține procesul de luare a deciziilor informate în sala de clasă. Profesorul reflexiv nu este un simplu executant al unor metode prescrise, ci un creator activ al propriei practici pedagogice.

2. Jurnalul de reflecție – caracteristici și funcții

Jurnalul de reflecție este un document scris, utilizat în mod regulat de profesor pentru a nota gânduri, emoții, observații și concluzii rezultate din experiențele de predare. Potrivit lui Bolton (2010), jurnalul oferă un cadru intim și flexibil, care încurajează exprimarea sinceră, analiza critică și învățarea din greșeli.

Funcțiile principale ale jurnalului de reflecție includ:

- Funcția diagnostică – prin identificarea dificultăților și succeselor în procesul didactic;
- Funcția formativă – prin stimularea autoevaluării și dezvoltarea gândirii critice;

- Funcția motivațională – prin conștientizarea progresului și valorificarea reușitelor;
- Funcția documentară – prin arhivarea unui traseu profesional care poate fi analizat în timp.

În contextul mentoratului, jurnalul capătă și o dimensiune relațională, permițând mentorului să înțeleagă mai profund nevoile și evoluția profesorului debutant. Este important de menționat că jurnalul nu trebuie privit ca un simplu exercițiu birocratic, ci ca o oglindă a evoluției personale și profesionale a cadrului didactic. Cu cât această practică este susținută de o motivație intrinsecă și de un cadru reflexiv autentic, cu atât impactul său formativ devine mai profund.

3. Utilizarea jurnalului de reflecție în mentoratul didactic

Mentoratul didactic presupune un parteneriat între mentor și profesorul aflat la început de carieră, centrat pe sprijinul profesional și dezvoltarea competențelor didactice. În acest proces, jurnalul de reflecție devine un instrument de dialog interior și exterior. Profesorul debutant își notează experiențele, în timp ce mentorul poate utiliza aceste însemnări pentru a oferi feedback personalizat și pentru a ghida dezvoltarea profesională. Astfel, jurnalul facilitează construirea unei relații de încredere între mentor și profesorul debutant, bazată pe deschidere, empatie și colaborare. Reflecțiile pot deveni puncte de plecare pentru conversații semnificative despre valori, motivații și dileme profesionale.

Studiile realizate de autorii internaționali (Hatton & Smith, 1995; Zeichner & Liston, 1996) au demonstrat că scrierea reflexivă contribuie la conștientizarea valorilor personale, la dezvoltarea unui stil didactic propriu și la consolidarea unei identități profesionale coerente. În România, autori precum Oprea (2010) sau Albulescu și Albulescu (2000) au subliniat rolul reflecției în dezvoltarea autonomiei profesionale a cadrelor didactice.

Implementarea jurnalului de reflecție în cadrul mentoratului presupune, însă, și o cultură organizațională care să susțină gândirea critică, libertatea de exprimare și feedbackul constructiv. Astfel, rolul mentorului este nu doar de a ghida scrierea jurnalului, ci și de a crea un climat de „împreună cu" persoana mentorată.

4. Exemple de bună practică

În cadrul Colegiului Național „Andrei Mureșanu" Brașov, jurnalul de reflecție este integrat în activitățile de practică pedagogică și de mentorat didactic. Atât elevii practicanți de la clasele cu profil pedagogic, cât și profesorii debutanți notează în mod regulat observațiile din clasă, dificultățile întâmpinate și strategiile aplicate. Acestea sunt apoi discutate în întâlniri individuale cu mentorii lor (profesori metodiști sau coordonatori de practică pedagogică) sau în grupuri de reflecție colectivă.

Un exemplu concret este practica utilizării jurnalului reflexiv structurat, în care profesorul răspunde la întrebări prestabilite, precum: *Ce am planificat? Ce s-a întâmplat în realitate? Cum m-am simțit? Ce aș face diferit data viitoare?*. Acest tip de reflecție ghidată ajută la focalizarea atenției pe aspectele esențiale ale procesului didactic.

5. Limitări și recomandări

Deși jurnalul de reflecție are beneficii multiple, utilizarea sa nu este lipsită de provocări. Printre acestea se numără lipsa de timp, percepția de activitate formală, reticența la reflecție sau dificultățile de exprimare scrisă. Pentru a contracara aceste obstacole, este recomandată:

- introducerea treptată a jurnalului în practica profesională;
- oferirea unui cadru de sprijin din partea mentorului;
- utilizarea de modele și grile de reflecție;
- integrarea jurnalului în portofoliul profesional al cadrului didactic.

De asemenea, este utilă valorificarea jurnalului în cadrul atelierelor de formare sau al comunităților de practică, în care profesorii își pot împărtăși reflecțiile și pot învăța unii de la alții într-un cadru constructiv și colaborativ.

JURNAL DE REFLECȚIE

Nume complet: [Se completează numele elevului/ studentului/ profesorului]

Data: [Ziua, luna, anul desfășurării lecției/ activității]

Locul activității: [Instituția/ Școala/ Clasa]

Nivelul de studiu: [Ciclul primar /gimnazial/ liceal, anul de studiu etc.]

Tipul lecției: [Însușire de cunoștințe/ Consolidare/ Evaluare/ Observare]

Tema/ Subiectul lecției: [Se precizează titlul temei sau conținutul predat]

1. Obiectivele lecției/activității

- Ce competențe am urmărit să dezvolt?
- Ce obiective am formulat și cum s-au reflectat acestea în demersul didactic?

2. Descriere succintă a activității desfășurate

- Cum s-a desfășurat lecția?
- Ce metode, materiale și strategii am utilizat?
- Cum a reacționat clasa/ elevul/ studentul?
- Cum am gestionat timpul, spațiul, interacțiunile?

3. Autoevaluare și analiză critică

Puncte forte:

- Ce a funcționat bine?
- Ce elemente ale lecției le consider reușite?

Dificultăți întâmpinate:

- Ce nu a mers conform planului?
- Ce aș putea îmbunătăți?

4. Reflecții personale

- Cum m-am simțit pe parcursul lecției?
- Ce am învățat despre mine ca viitor/ actual cadru didactic?
- Ce tip de relație am construit cu elevii în această lecție?

5. Direcții de îmbunătățire

- Ce aș face diferit data viitoare?
- Ce instrumente sau metode alternative aș putea folosi?
- Cum voi adapta strategia pentru a răspunde mai bine nevoilor elevilor?

6. Concluzii generale

- Cum a contribuit această experiență la dezvoltarea mea profesională?
- Ce relevanță are această reflecție în procesul meu de formare?

Acest model poate fi integrat într-un portofoliu didactic sau într-un caiet reflexiv personal. De asemenea, poate fi folosit ca bază de discuție între mentor și profesorul aflat în formare.

Se recomandă completarea sa imediat după lecție, pentru a păstra acuratețea percepțiilor. Se poate adapta în funcție de tipul activității: lecție de observare, de predare, de evaluare etc.

Concluzii

Jurnalul de reflecție reprezintă un instrument esențial în procesul de mentorat didactic, contribuind la profesionalizarea activității educaționale și la dezvoltarea unei culturi a reflecției în învățământ. Prin încurajarea unei gândiri critice și a unei atitudini reflexive, acesta favorizează învățarea autentică și adaptabilitatea în fața provocărilor din mediul educațional contemporan. Pentru ca jurnalul să devină cu adevărat eficient, este necesară susținerea sa instituțională și integrarea într-un parcurs coerent de formare continuă.

Într-o societate bazată tot mai mult pe învățare continuă și adaptabilitate, jurnalul de reflecție poate deveni un pilon în construirea unei cariere didactice centrate pe autoanaliză, responsabilitate și învățare autentică.

Bibliografie

1. Albulescu, Ion, & Albulescu, Mirela (2000). *Reflecția în activitatea didactică*, Editura Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca.
2. Bolton, Gillie (2010). *Reflective Practice: Writing and Professional Development*, SAGE, London.
3. Cucoș, Constantin (2006). *Psihopedagogie pentru examenele de definitivat și gradul didactic II*, Editura Polirom, Iași.
4. Dewey, John (1933). *How We Think*. D.C. Heath, Boston.
5. Hatton, Neville, & Smith, David (1995). *Reflection in Teacher Education: Towards Definition and Implementation*. Teaching and Teacher Education, Volume 11, Issue 1, 33-49.
6. Oprea, Crenguța Lăcrămioara (2010). *Strategii didactice interactive*. Editura Didactică și Pedagogică, București.
7. Pânișoară, Ion - Ovidiu (2009). *Ghidul carierei didactice*. Polirom, Iași.
8. Schön, Donald A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Basic Books, New York.
9. Zeichner, Kenneth M., & Liston, Daniel P. (1996). *Reflective Teaching: An Introduction*. Routlege, London.

JURNALUL REFLEXIV AL MENTORULUI

Profesor pentru învățământul primar Isabela-Elena ADAM
Colegiul Național Pedagogic „Ștefan cel Mare" Bacău, județul Bacău

Rezumat:
Jurnalul reflexiv cuprinde însemnările mentorului cu privire la activitatea desfășurată, trăirile din timpul procesului de mentorat, experiențele, opiniile, gândurile. Această metodă alternativă de evaluare reprezintă o modalitate de reflecție care determină schimbări în comportamentul mentorului care, ulterior, vor produce efecte benefice asupra activității de mentorat didactic.

Cuvintele-cheie: observație, evaluare, autoevaluare

Jurnalul reflexiv este un instrument care favorizează dezvoltarea competențelor mentorului în relația cu persoana mentorată. În structura unui astfel de jurnal ar trebui să apară descrierea unei situații, analiza acesteia, stabilirea dificultăților întâmpinate și trăirile mentorului, identificarea soluțiilor, a aspectelor pozitive și a aspectelor peste care trebui să revină în relația cu persoana mentorată. Acest instrument este și o modalitate de reflecție asupra propriei dezvoltări profesionale și identificare a unor noi nevoi de formare care să producă efecte benefice în relația de mentorat. Ca urmare a acestor aspecte, am conceput un jurnal reflexiv care, prin întrebările formulate, să descrie și să reflecte o imagine cât mai aproape de adevăr a comportamentului mentorului pe perioada activității de mentorat de carieră didactică.

1. Reflecție asupra relației de mentorat
   - Cum a evoluat relația cu profesorul mentorat?
   - Ce abordări au fost eficiente în construirea unei relații de încredere?
   - Cum a fost gestionată diversitatea stilurilor de învățare?
2. Progresul profesorului mentorat
   - Cum a evoluat profesorul mentorat în termeni de competențe profesionale și pedagogice?
   - Ce abilități și cunoștințe au fost dezvoltate?
   - În ce domenii mai este nevoie de sprijin suplimentar?
   - Care au fost momentele de „turning point" în procesul de învățare al profesorului mentorat?
3. Reflecții asupra metodelor și resurselor utilizate
   - Ce metode și strategii didactice am utilizat?
   - Au existat ajustări necesare în abordarea pedagogică, în funcție de nevoile profesorului mentorat?

- Care au fost criteriile de selecție a resurselor utilizate ?
- Care au fost cele mai utile resurse? (argumente)

4. Reflecții privind abilitățile și comportamentul mentorului
   - Cum a evoluat stilul personal de mentorat pe parcursul perioadei parcurse?
   - Cum am gestionat feedbackul oferit debutantului?
   - Am fost capabil să ofer un feedback constructiv pentru a-l determina pe debutant să reflecteze asupra propriilor practici?
5. Dezvoltarea continuă a mentorului
   - Cum a evoluat stilul personal de mentorat pe parcursul perioadei parcurse?
   - Cum am gestionat feedbackul oferit debutantului?
   - Am fost capabil să ofer un feedback constructiv pentru a-l determina pe debutant să reflecteze asupra propriilor practici?
6. Provocări/soluții identificate în perioada mentoratului
   - Ce dificultăți am întâmpinat pe parcursul perioadei de mentorat?
   - Care au fost soluțiile aplicate și ce efecte au avut acestea?
   - Cum au fost gestionate diferențele de viziune educațională sau de stiluri de predare între mentor și debutant?
7. Feedbackul profesorului mentorat și planuri de îmbunătățire
   - Ce dificultăți am întâmpinat pe parcursul perioadei de mentorat?
   - Care au fost soluțiile aplicate și ce efecte au avut acestea?
   - Cum au fost gestionate diferențele de viziune educațională sau de stiluri de predare între mentor și debutant?
8. Reflecții finale
   - Ce realizări importante am obținut în urma acestui proces de mentorat?
   - Care sunt recomandările pe care aș putea să le fac pentru mentorii care vor lucra cu debutanții în viitor?

Bibliografie:

1. Emanuela Gheorghiu, Doina Juverdeanu, Elza Gheorghiu, Ramona Cîrșmari, Ștefan Colibașa, ,,Manualul mentorului", Editura EuroEd, Iași, 2020
2. Carmen Maria Chișu, Liana Crișan-Tăușan, Cristina-Anca danciu, Anamaria gavra, Bogdan Gheorghiță, Alina-Georgeta Mag, Irina Pop-Păcurar, Simina-Maria Terian-dan, Ioana Cristina Todor „Mentorat de carieră didactică", Editura Universitară, București, 2023
3. L. Ezechil, (coord.). (2013). Kitul mentorului de inserţie profesională, „De la debut la succes - program naţional de mentorat de inserție profesională a cadrelor didactice", cofinanţat din Fondul Social European. București
4. L. Ezechil, (coord.). (2013). Ghidul mentorului de inserţie profesională, „De la debut la succes - program naţional de mentorat de inserție profesională a cadrelor didactice", cofinanţat din Fondul Social European. București

JURNAL DE REFLECȚIE

Profesor Sorina-Elena GANEA

Liceul cu Program Sportiv ,,Nadia Comăneci" Onești, județul Bacău

Rezumat:

Lucrarea se dorește a fi o monitorizare a evoluției cursantului pe parcursul unei săptămâni, efectuată chiar de el însuși. Acesta își va monitoriza aspecte formale privind analiza lecției, analiza elevilor și analiza mentoratului. Își va evalua aspecte formale ce țin de documentele și documentația necesară, materialele disponibile, de proiectare-motivare, de conținut științifico-aplicativ. Deasemeni, va urmări ce metode și mijloace folosește, dacă este asigurat climatul psihopedagogic, achizițiile cognitive, verbalizate/non verbalizate și deprinderile de activitate intelectuală individuală și în echipă dobândite.

Tabel nr. 1

Jurnal de reflecție

ANALIZA	ASPECTE EVALUATE: CRITERII	ZIUA 1	ZIUA 2	ZIUA 3	ZIUA 4	ZIUA 5
		DA/ NU	DA/ NU	DA/ NU	DA/ NU	DA/ NU
LECȚIEI	Aspecte formale: ➢ am documente/documentație ➢ am materiale didactice disponibile					
	Proiectare-motivare: ➢ relaționez intra și interdisciplinar, intra și cross-curricular ➢ perspectivă în raport cu unitatea de învățare ➢ relevanță pentru viață a conținuturilor					
	Conținut științifico-aplicativ: ➢ obiectivizare ➢ structurare ➢ sistematizare ➢ coerență ➢ consistență					
	Metode și mijloace didactice: ➢ varietate ➢ oportunitate ➢ originalitate ➢ eficiență					
	Climat psihopedagogic: ➢ asigur ambient specific disciplinei ➢ asigur motivație pentru lecție					
ELEVILOR - DOMINANTE VIZATE	Am achiziții cognitive, verbalizate/non verbalizate: ➢ calitate ➢ cantitate ➢ relaționare ➢ operaționalizare					
	Am deprinderi de activitate intelectuală individuală și în echipă: ➢ operații logice ➢ mecanisme de analiză și sinteză ➢ consecvență ➢ seriozitate ➢ ambiția autodepășirii ➢ colegialitate ➢ responsabilitate și răspundere ➢ flexibilitate în asumarea rolurilor					
	Am atitudine față de școală - statutul și rolul la oră: ➢ pozitivă - colaborez ➢ indiferentă - sunt spectator					

ANALIZA	ASPECTE EVALUATE: CRITERII	ZIUA 1	ZIUA 2	ZIUA 3	ZIUA 4	ZIUA 5
		DA/ NU	DA/ NU	DA/ NU	DA/ NU	DA/ NU
PROFESORULUI - DOMINANTE VIZATE	Competențe profesionale și metodice: de cunoaștere: ➢ gradul de tăpânire, ➢ organizare a informației, ➢ prelucrare a informației de execuție: ➢ rapiditatea acțiunilor, ➢ precizia acțiunilor, ➢ distributivitatea atenției de comunicare: ➢ fluiditatea, ➢ discursului, ➢ concizia, ➢ acuratețea, ➢ captarea atenției elevilor, ➢ păstrarea interesului elevilor, ➢ abilitatea pentru activitate diferențiată					
	Am competențe sociale și de personalitate ➢ sociabilitate, ➢ degajare, ➢ comunicativitate, ➢ registre diverse de limbaj, ➢ echilibru emoțional, ➢ rezistență la stres, ➢ ingeniozitate, ➢ flexibilitate, ➢ fermitate, ➢ toleranță, ➢ rigurozitate, ➢ obiectivitate, ➢ disponibilitate pentru autoperfecționare					

Numele și prenumele mentorului: Numele și prenumele cursantului:

_____ _____

Disciplina: Semnătura:

_____ _____

Bibliografie:

1. Suport de curs PROF III – Management educațional în context mentoral
2. http://www.romaniaeducata.eu/wp-content/uploads/2021/07/Raport-Romania-Educata-14-iulie-2021.pdf
3. http://www.ccdvl.ro/images/docs/AN_SCOLAR_2013_2014/Strategie_de_implementare_a_unui_program_de_mentorat_la_nivel_institutional.pdf
4. Crașovan, M., (2016). Mentoratul – modalitate de pregătire și integrare profesională a viitoarelor cadre didactice, Editura Universitară, București.

JURNAL DE REFLECȚIE

Profesor Emil GANEA
Liceul cu Program Sportiv „Nadia Comăneci” Onești, județul Bacău

Rezumat:
Lucrarea se dorește a fi o monitorizare a evoluției cursantului pe parcursul unei luni. Mentorul va monitoriza aspecte formale privind analiza lecției, analiza elevilor și analiza mentoratului. Mentorul va evalua aspecte formale ce țin de documentele și documentația necesară, materialele disponibile, de proiectare-motivare, de conținut științifico-aplicativ. Deasemeni, va urmări ce metode și mijloace folosește, dacă este asigurat climatul psihopedagogic, achizițiile cognitive, verbalizate/non verbalizate și deprinderile de activitate intelectuală individuală și în echipă dobândite.

Tabel nr. 1

Jurnal de reflecție

ANALIZA	**ASPECTE EVALUATE: CRITERII**	**SĂPT. 1**	**SĂPT. 2**	**SĂPT. 3**	**SĂPT. 4**
		DA/NU	**DA/NU**	**DA/NU**	**DA/NU**
LECȚIEI	Aspecte formale: ➢ documente/documentație ➢ materiale didactice disponibile				
	Proiectare-motivare: ➢ relaționare intra și interdisciplinară, intra și cross-curriculară ➢ perspectiva în raport cu unitatea de învățare ➢ relevanța pentru viață a conținuturilor				
	Conținut științifico-aplicativ: ➢ obiectivizare ➢ structurare ➢ sistematizare ➢ coerență ➢ consistență				
	Metode și mijloace didactice: ➢ varietate ➢ oportunitate ➢ originalitate ➢ eficiență				
	Climat psihopedagogic: ➢ ambient specific disciplinei ➢ motivație pentru lecție				
ELEVILOR - DOMINANTE VIZATE	Achiziții cognitive, verbalizate/non verbalizate: ➢ calitate ➢ cantitate ➢ relaționare ➢ operaționalizare				

ANALIZA	ASPECTE EVALUATE: CRITERII	SĂPT. 1	SĂPT. 2	SĂPT. 3	SĂPT. 4
		DA/NU	DA/NU	DA/NU	DA/NU
	Deprinderi de activitate intelectuală individuală și în echipă: ➢ operații logice ➢ mecanisme de analiză și sinteză ➢ consecvență ➢ seriozitate ➢ ambiția autodepășirii ➢ colegialitate ➢ responsabilitate și răspundere ➢ flexibilitate în asumarea rolurilor				
	Atitudine față de școală - statutul și rolul la oră: ➢ pozitivă - colaborator ➢ indiferentă - spectator				
PROFESORULUI - DOMINANTE VIZATE	Competențe profesionale și metodice: de cunoaștere: ➢ gradul de stăpânire ➢ organizare a informației ➢ prelucrare a informației de execuție: ➢ rapiditatea acțiunilor ➢ precizia acțiunilor ➢ distributivitatea atenției de comunicare: ➢ fluiditatea discursului ➢ concizia ➢ acuratețea ➢ captarea atenției elevilor ➢ păstrarea interesului elevilor ➢ abilitatea pentru activitate diferențiată				
	Competențe sociale și de personalitate ➢ sociabilitate ➢ degajare ➢ comunicativitate ➢ registre diverse de limbaj ➢ echilibru emoțional ➢ rezistență la stres ➢ ingeniozitate ➢ flexibilitate ➢ fermitate ➢ toleranță ➢ rigurozitate ➢ obiectivitate ➢ disponibilitate pentru autoperfecționare				

Numele și prenumele cursantului: _____

Disciplina: _____

Numele și prenumele mentorului: _____

Semnătura: _____

Bibliografie:
1. Suport de curs PROF III – Management educațional în context mentoral
2. http://www.romaniaeducata.eu/wp-content/uploads/2021/07/Raport-Romania-Educata-14-iulie-2021.pdf
3. http://www.ccdvl.ro/images/docs/AN_SCOLAR_2013_2014/Strategie_de_implementare_a_unui_program_de_mentorat_la_nivel_institutional.pdf
4. Crașovan, M., (2016). Mentoratul – modalitate de pregătire și integrare profesională a viitoarelor cadre didactice, Editura Universitară, București.

MENTORUL DE INTELIGENȚĂ ARTIFICIALĂ PENTRU ÎNVĂȚARE, O MESERIE DE VIITOR

Profesor Aurelia BOCANCEA
Școala Gimnazială „Alexandru Ioan Cuza" Bacău, județul Bacău

Cum îi determinăm pe elevi să nu mai copieze eseuri realizate cu ChatGPT, pentru rezolvarea temelor de la școală?

Este o întrebare la care nu avem răspuns deocamdată, dar pentru care vom descoperi o soluție în viitorul apropiat o dată cu apariția profesiei de mentor de inteligență artificială pentru învățare, esențială pentru implementarea inteligenței artificiale în contextul educațional.

În domeniul inteligenței artificiale pentru învățare, accentul este pus pe adoptarea de metode avansate cu scopul îmbunătățirii procesului educațional. Se exploatează tehnologiile emergente pentru a adapta învățarea la particularitățile fiecărui elev, eficientizând modul în care informația este prezentată și asimilată.

Utilizarea AI pentru a personaliza materialele didactice și pentru a oferi evaluări automate, permite profesorilor să se concentreze mai mult pe interacțiunile directe și pe nevoile individuale ale elevilor. De asemenea, introducerea realității augumentate și virtuale în sălile de clasă transformă experiența educațională, făcând-o mai captivantă și mai interactivă.

Cine este mentorul de inteligență artificială pentru învățare?

Mentorul de inteligență artificială pentru învățare este un profesionist care va joaca un rol important în educarea și ghidarea indivizilor, în exploatarea capacităților AI pentru a optimiza procesele educaționale. Mentorul de inteligență artificială pregătește noua generație pentru un viitor în care tehnologia și educația sunt profund conectate și integrarea tehnologiile avansate în sistemele educaționale.

Mentorii de AI vor ajută la modelarea și adaptarea curriculumurilor bazate pe tehnologie, facilitând un mediu de învățare personalizat și eficient, care răspunde nevoilor diverse ale elevilor de azi. Ei vor colaborea strâns cu instituțiile de învățământ pentru a dezvolta și implementa soluții care să îmbunătățească accesul la educație personalizată, să sporească eficiența procesului de învățare.

De asemenea vor fi implicați în crearea de medii de învățare receptive la nevoile individuale ale fiecărui elev, dar și în asigurarea respectării confidențialității datelor și a standardelor etice.

Astfel, ei se vor afla se la intersecția dintre tehnologie și pedagogie, asigurând suport în selecția și implementarea de algoritmi și platforme AI care pot analiza performanța educațională în timp real și vor ajusta rapid conținutul pentru a satisface nevoile educaționale specifice ale elevilor facilitînd utilizarea responsabilă și eficientă a AI.

Un alt rol important îl vor juca și în formarea cadrelor didactice, asigurându-se că aceștia vor avea cunoștințele și competențele necesare pentru a integra tehnologiile AI în mod eficient în planurile lor de lecții și activitățile zilnice, dar și asigurarea că tehnologia servește la îmbunătățirea accesului la educație de calitate pentru toți elevii. De aceea prin formarea continua, educatorii sunt menținuți la curent cu cele mai recente dezvoltări tehnologice, asigurându-se că metodele de predare rămân relevante în pregătirea elevilor pentru viitor.

Pentru a fi mentor de inteligență artificială pentru învățare, este nevoie de abilități tehnice în programare și inteligență artificială, cunoștințe de algoritmi de machine learning, abilități de comunicare eficientă pentru a putea explica concepte complexe clar și concis și nu în ultimul rând, cele mai importante abilități cele pedagogice pentru a dezvolta și implementa strategii de învățare eficiente, un management de proiect eficient.

Capacitatea de a lucra în echipă, de a colabora cu profesioniști din diverse domenii, o înțelegere a aspectelor etice ale utilizării AI, completează profilul necesar pentru această profesie.

Pe termen lung, impactul mentorilor de AI în educație poate duce la o transformare radicală a modului în care cunoștințele sunt transmise și asimilate în sistemul educațional.

Bibliografie:

1. https://0tohero.ro/2024/04/20/o-meserie-din-viitor-mentor-de-inteligenta-artificiala-pentru-invatare/
2. https://sdacademy.ro/blog/meserii-de-viitor/
3. https://www.miciideveloperi.ro/articol/inteligenta-artificiala-si-impactul-asupra-viitorului

RELEVANȚA CHESTIONARELOR ÎN PROCESUL DE MENTORAT

Profesor pentru învățământul primar Lenuța IOSUB
Școala Gimnazială „Alexandru cel Bun” Bacău, județul Bacău

Rezumat:
Chestionarele în procesul de mentorat sunt esențiale pentru evaluarea progresului și identificarea punctelor forte și a celor ce necesită îmbunătățiri. Ele facilitează feedback constructiv, îmbunătățesc comunicarea și ajută la personalizarea procesului de învățare. De asemenea, stimulează motivația, monitorizează evoluția pe termen lung și documentează progresul, asigurând un mentorat eficient și sustenabil.

Cuvinte-cheie: mentorat, chestionar, evaluare, feedback, adaptabilitate, comunicare, monitorizare, strategie, obiective

Un **mentor cadru didactic** este un profesor cu experiență care are rolul de a sprijini și ghida alți profesori mai tineri sau începători în activitatea lor didactică. De obicei, mentorii sunt aleși din rândul cadrelor didactice care au o experiență vastă în învățământ și care sunt pregătiți să ofere suport pedagogic, să ajute la dezvoltarea profesională și să contribuie la integrarea noilor profesori în școala sau sistemul educațional.

Principalele responsabilități ale unui mentor cadru didactic includ:

- **orientarea și consilierea noilor profesori** în privința metodelor didactice, managementului clasei, evaluării elevilor și a altor aspecte legate de activitatea școlară;
- **observarea lecțiilor** susținute de aceștia și oferirea de feedback constructiv;
- **încurajarea dezvoltării profesionale** prin recomandarea unor cursuri, workshopuri sau resurse educaționale;
- **sprijin în activitățile administrative**, cum ar fi completarea dosarului profesional sau a planurilor de lecție.

Prin mentorat, se încurajează dezvoltarea continuă a cadrelor didactice, contribuind la menținerea unui nivel ridicat de competență în educație. Acest rol este esențial pentru asigurarea unei tranziții mai ușoare pentru noii profesori și pentru îmbunătățirea constantă a calității învățământului.

Relația dintre mentor și cadru didactic într-un context de mentorat este una de sprijin și dezvoltare profesională. Mentorul are rolul de a ghida și susține profesorul sau învățătorul mai puțin experimentat, ajutându-l să se adapteze la mediul educațional, să își îmbunătățească abilitățile pedagogice și să își depășească eventualele dificultăți.

Câteva aspecte cheie ale relației mentor - mentorat (cadru didactic) în cadrul unui proces de mentorat:

- **Sprijin profesional**: Mentorul oferă sfaturi, sugestii și exemple din experiența proprie pentru a sprijini dezvoltarea profesională a cadrelor didactice. Acesta ajută în găsirea de soluții pentru provocările întâmpinate în activitatea didactică.
- **Transfer de cunoștințe și abilități**: Mentorul împărtășește cunoștințele acumulate de-a lungul carierei sale și ajută cadrele didactice să învețe noi tehnici de predare, să își îmbunătățească relațiile cu elevii și să utilizeze metode eficiente în clasă.
- **Modelare comportamentală**: Mentorul servește ca un model profesional, arătând prin propriul comportament ce înseamnă o practică didactică eficientă și etică. Acest lucru ajută cadrul didactic cu mai puțină experiență să înțeleagă standardele profesionale și comportamentele corecte de urmat.
- **Suport emoțional**: Pe lângă suportul profesional, mentorul poate oferi și un sprijin emoțional. În special pentru cadrele didactice noi, procesul de adaptare poate fi stresant, iar mentorul poate oferi încurajare și consiliere.
- **Feedback constructiv**: Un aspect important al mentoratului este feedbackul continuu. Mentorul poate observa lecțiile ținute de profesorul mai puțin experimentat și poate oferi sugestii pentru îmbunătățirea acestora, ceea ce contribuie la progresul continuu al profesorului.
- **Stabilirea unor obiective clare**: Împreună cu mentorul, cadrul didactic ar trebui să își stabilească obiective de învățare și dezvoltare profesională, care să fie clare și măsurabile. Mentorul poate ajuta în elaborarea unui plan de acțiune pentru atingerea acestor obiective.
- **Colaborare și comunicare**: Relația trebuie să fie bazată pe deschidere și încredere. Mentorul și cadrul didactic la început de carieră trebuie să aibă o comunicare continuă și eficientă pentru a se asigura că procesul de mentorat este productiv și benefic.

Mentoratul nu se limitează doar la începutul carierei, ci poate fi un proces continuu de învățare și îmbunătățire pe parcursul întregii cariere didactice. De asemenea, mentoratul poate fi implementat în diverse etape ale dezvoltării unui cadru didactic, fiind util și pentru profesori experimentați care doresc să își actualizeze și îmbunătățească metodele de predare.

Chestionarele sunt un mijloc eficient pentru a evalua progresul mentoratului, a identifica nevoile de îmbunătățire și a optimiza relația dintre mentor și mentorat.

Scopul și rolul chestionarelor în procesul de mentorat:

a. Evaluarea progresului mentoratului

Chestionarele sunt utilizate pentru a evalua progresul continuu al mentoratului în diverse domenii, cum ar fi dezvoltarea abilităților profesionale, îmbunătățirea comportamentului în clasă (pentru mentori în domeniul educației), gestionarea timpului sau adoptarea noilor strategii didactice. Aplicarea chestionarelor periodic permite mentorului să observe schimbările și evoluțiile, iar mentoratului să se autoevalueze, având astfel o imagine clară a progresului său.

b. Identificarea punctelor forte și a ariilor ce necesită îmbunătățiri

Chestionarele permit identificarea aspectelor în care mentoratul excelează, dar și a celor în care mai are nevoie de sprijin. Aceasta poate include abilități de predare, relaționare cu elevii/colaboratorii, gestionarea activităților etc. În acest fel, mentorul poate oferi feedback specific și poate ajusta abordarea pentru a sprijini mai bine mentoratul în dezvoltarea sa profesională.

c. Stabilirea unor obiective clare și măsurabile

Prin întrebările din chestionare, mentorul poate ajuta mentoratul să își stabilească obiective clare și măsurabile pe termen scurt și lung. De asemenea, întrebările structurale ajută la clarificarea așteptărilor ambelor părți și pot ghida procesul de învățare într-o direcție concretă.

Avantajele utilizării chestionarelor în mentorat:

a. Oferirea unui feedback obiectiv și detaliat

Chestionarele permit mentorului să ofere un feedback detaliat și obiectiv, care nu se bazează doar pe observațiile directe din timpul sesiunilor de mentorat, ci și pe reflecțiile și percepțiile mentoratului

despre propria practică. Acest feedback ajută mentoratul să înțeleagă mai clar ce funcționează și ce trebuie îmbunătățit.

b. Crearea unui mediu deschis de comunicare

Chestionarele oferă mentoratului o platformă pentru a exprima liber gândurile, nevoile și dificultățile pe care poate nu le-ar împărtăși într-o discuție față în față. Astfel, se creează o relație mai deschisă și mai bazată pe încredere, în care mentoratul se simte încurajat să se implice activ în procesul de învățare.

c. Monitorizarea progresului pe termen lung

Chestionarele aplicate periodic permit mentorului și mentoratului să monitorizeze evoluția pe termen lung. Acest lucru este crucial pentru a evalua cum se schimbă abilitățile, comportamentele și încrederea mentoratului în timp, iar mentorul poate ajusta planul de mentorat pentru a răspunde mai bine nevoilor emergente.

Beneficiile pentru mentor și mentorat:

a. Beneficiile pentru mentor

Chestionarele oferă mentorului un instrument eficient de auto-reflecție și evaluare. Ele permit mentorului să înțeleagă cum își îmbunătățește propriile abilități de mentorat, să observe dacă strategia sa este eficientă și să își ajusteze metodele în funcție de feedbackul primit de la mentorat. De asemenea, chestionarele ajută mentorul să înțeleagă mai bine nevoile și provocările mentoratului, ceea ce contribuie la un proces de mentorat mai personalizat și eficient.

b. Beneficiile pentru mentorat

Pentru mentorat, chestionarele sunt un instrument de auto-evaluare care îl ajută să reflecteze asupra propriei dezvoltări și să identifice zonele în care poate face progrese. Ele oferă mentoratului o oportunitate de a-și exprima opiniile și a solicita ajutorul acolo unde simte că este nevoie, contribuind la o experiență de învățare mai activă și angajată.

Exemplu de chestionar necesar unui mentor pentru a evalua progresul unui cadru didactic în cadrul unui proces de mentorat care include întrebări care să ajute la identificarea punctelor forte și a celor ce necesită îmbunătățire, precum și să ofere o imagine de ansamblu asupra evoluției acestuia.

CHESTIONAR PENTRU EVALUAREA PROGRESULUI CADRULUI DIDACTIC ÎN CADRUL MENTORATULUI

Numele cadrului didactic mentorat: _____

Numele mentorului: _____

Data completării: _____

I. Îmbunătățiri observate

I.1. Cum ai descrie progresul general al cadrului didactic mentorat de la începutul procesului de mentorat?

☐ Foarte bun ☐ Bun ☐ Mediu ☐ Scăzut ☐ Nesatisfăcător

I.2. În ce domenii ai observat o îmbunătățire semnificativă? (exemple: abilități tehnice, comunicare, încredere, atitudine)

I.3. Care sunt cele mai notabile realizări ale cadrului didactic mentorat în această perioadă de mentorat?

II. Provocări și dificultăți

II.1. Care sunt zonele în care cadrul didactic mentorat încă întâmpină dificultăți?

- Abilități tehnice
- Gestionarea timpului
- Comportament și atitudine
- Colaborare cu ceilalți
- Alte (te rog să specifici): _____

II.2. Ce abordări ai folosit pentru a sprijini cadrul didactic mentorat în depășirea acestor provocări?

II.3. Există anumite obstacole externe sau interne care au influențat progresul cadrului didactic mentorat? (exemple: motivație scăzută, probleme personale, lipsa de resurse)

III. Colaborare și comunicare

III.1. Cum ai evalua comunicarea dintre tine și cadrul didactic mentorat?

☐ Foarte bună ☐ Bună ☐ Mediocră ☐ Slabă

III.2. Cadrul didactic mentorat este deschis la feedback?

☐ Da, mereu ☐ Uneori ☐ Rareori ☐ Niciodată

III.3. Cât de eficient este cadrul didactic mentorat în a-și exprima nevoile și îngrijorările?

☐ Foarte eficient ☐ Eficient ☐ Moderat eficient ☐ Ineficient

IV. Motive de apreciere și recomandări

IV.1. Ce puncte forte ale cadrului didactic mentorat consideri că trebuie să fie continuate și dezvoltate în continuare?

IV.2. Ce îmbunătățiri consideri că ar trebui să facă cadrul didactic mentorat pentru a progresa în continuare?

IV.3. Ai recomandări pentru îmbunătățirea relației de mentorat sau a modului în care se desfășoară procesul?

V. Evaluare finală și perspective

V.1. Pe o scală de la 1 la 10, cum ai evalua progresul cadrului didactic mentorat până acum?

- 1 – Foarte scăzut
- 5 – Mediu
- 10 – Foarte ridicat

V.2. Care sunt următoarele obiective pe care le consideri esențiale pentru dezvoltarea cadrului didactic mentorat?

V.3. În ce domenii consideri că mai este nevoie de suport suplimentar pentru a ajuta cadrul didactic mentorat să își atingă potențialul maxim?

VI. Observații suplimentare

Acest chestionar poate fi personalizat în funcție de obiectivele mentoratului și de specificul domeniului în care se desfășoară. Scopul este să ofere mentorului o imagine clară asupra progresului cadrului didactic mentorat și să ajute la ajustarea strategiilor de mentorat pentru a sprijini mai bine dezvoltarea acestuia.

Un alt exemplu de chestionar care poate fi utilizat pentru a evalua competențele unui mentor unde este important să se ia în considerare mai multe aspecte ale relației de mentorat și ale abilităților acestuia.

CHESTIONAR PENTRU EVALUAREA COMPETENȚELOR UNUI MENTOR

I. Abilități de comunicare

1. **Cum ai evalua capacitatea mentorului de a asculta activ?**

☐ Foarte bună ☐ Bună ☐ Acceptabilă ☐ Slabă ☐ Foarte slabă

2. **Mentorul își exprimă clar ideile și sfaturile?**

☐ Da, întotdeauna ☐ Da, de obicei ☐ Uneori ☐ Rareori ☐ Niciodată

3. **Mentorul oferă feedback constructiv și ușor de înțeles?**

☐ Da, întotdeauna ☐ Da, de obicei ☐ Uneori ☐ Rareori ☐ Niciodată

II. Abilități de ghidare și suport

4. **Mentorul îți oferă îndrumare adecvată și susținere atunci când ai nevoie?**

☐ Da, întotdeauna ☐ Da, de obicei ☐ Uneori ☐ Rareori ☐ Niciodată

5. **Mentorul îți ajută să identifici obiective clare și să îți construiești un plan de acțiune?**

☐ Da, întotdeauna ☐ Da, de obicei ☐ Uneori ☐ Rareori ☐ Niciodată

6. **Mentorul îți încurajează dezvoltarea personală și profesională?**

☐ Da, întotdeauna ☐ Da, de obicei ☐ Uneori ☐ Rareori ☐ Niciodată

III. Competente și experiență profesională

7. **Mentorul are o experiență relevantă în domeniul tău?**

☐ Da, foarte relevantă ☐ Da, relativ relevantă ☐ Nu prea relevantă ☐ Nu este relevantă deloc

8. **Mentorul îți oferă exemple și strategii bazate pe experiența sa practică?**

☐ Da, întotdeauna ☐ Da, de obicei ☐ Uneori ☐ Rareori ☐ Niciodată

IV. Abilități de rezolvare a problemelor

9. **Mentorul te ajută să găsești soluții la problemele cu care te confrunți?**

☐ Da, întotdeauna ☐ Da, de obicei ☐ Uneori ☐ Rareori ☐ Niciodată

10. **Mentorul îți oferă perspective noi atunci când te confrunți cu dificultăți?**

☐ Da, întotdeauna ☐ Da, de obicei ☐ Uneori ☐ Rareori ☐ Niciodată

V. Abilități interpersonale

11. **Mentorul este accesibil și deschis la comunicare?**

☐ Da, întotdeauna ☐ Da, de obicei ☐ Uneori ☐ Rareori ☐ Niciodată

12. **Mentorul este empatic și înțelegător în relația cu tine?**

☐ Da, întotdeauna ☐ Da, de obicei ☐ Uneori ☐ Rareori ☐ Niciodată

VI. Evaluarea generală

13. **Cum ai evalua, în ansamblu, competențele mentorului?**

☐ Excelent ☐ Bun ☐ Acceptabil ☐ Slab ☐ Foarte slab

14. **Ce aspecte ale relației de mentorat ai dori să se îmbunătățească?** *(răspuns deschis)*

15. **Ce aspecte ale mentoratului ți s-au părut cele mai utile?** *(răspuns deschis)*

16. **Ai recomanda acest mentor altor persoane?**

☐ DA ☐ NU ☐ POATE

Și acest chestionar poate fi ajustat în funcție de specificul domeniului în care se desfășoară mentoratul. Îți poate oferi o imagine clară asupra punctelor forte și a celor care necesită îmbunătățiri în activitatea unui mentor.

Relevanța aplicării chestionarelor în procesul de mentorat subliniază importanța acestora ca instrumente de evaluare, auto-reflecție și îmbunătățire continuă a procesului de mentorat.

Chestionarele nu doar că ajută la monitorizarea progresului și la identificarea punctelor forte și a ariilor ce necesită îmbunătățiri, dar contribuie și la dezvoltarea unei relații eficiente și constructive între mentor și mentorat. Utilizarea corectă a acestora poate transforma mentoratul într-un proces mai clar, personalizat și sustenabil pe termen lung.

Bibliografie:
1. Gheorghiu Emanuela, Juverdeanu Doina, Gheorghiu Elza, Cîrșmari Ramona, Colibaba Ștefan, Spiță Doina, 2020, *Manualul mentorului suport teoretic și exemple de bune practici*, Editura FUNDAȚIA EUROED, Iași
2. Dăncilă Emilia, Pellegrini Nicolae Antoniu, Chițu Eugenia Larisa, 2020, *Arhitectura programului de mentorat – un posibil model de abordare. Ghid de bune practici*, Editura Școala Vremii, Arad

CHESTIONAR DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII DE MENTORAT

Profesor pentru învățământul primar Rodica LEONTE
Școala Gimnazială „Alexandru Ioan Cuza" Bacău, județul Bacău

VARIANTA 1

Rezumat
Format cu răspunsuri închise (DA/NU) și întrebări deschise:
- Evaluează aspecte precum: utilitatea, interesul, eficiența activităților și strategiilor de mentorat.
- Include întrebări despre:
- Materialele și metodele utile sau inutile.
- Claritatea explicațiilor.
- Alte subiecte ce puteau fi abordate.
- Sugestii și recomandări pentru mentor.

Pentru a evalua eficiența activității de mentorat, vă rugăm să completați chestionarul, încercuind un răspuns (DA/NU) și răspunzând la întrebări.

1. Considerați activitatea desfășurată utilă? **DA** **NU**
2. Activitatea desfășurată o considerați interesantă? **DA** **NU**
3. Considerați că problemele esențiale au fost atinse în discuții/întâlniri? **DA** **NU**
4. V-ați simțit bine în grupul de lucru? **DA** **NU**
5. Au fost eficiente/adecvate strategiile folosite de către mentor? **DA** **NU**
6. Modul de prezentare a fost atractiv? **DA** **NU**
7. Limbajul și terminologia utilizate de către mentor au fost suficient de accesibile? **DA** **NU**
8. Ce notă acordați mentorului? **7** **8** **9** **10**
9. Care dintre materialele/lucrările prezentate sunt cele mai utile și le puteți folosi în activitatea dumneavoastră?

.....

10. Care dintre metodele folosite sunt cele mai utile și le puteți folosi în activitatea dumneavoastră?

.....

11. Care dintre materialele/lucrările/metodele prezentate o considerați/le considerați inutilă/inutile și nu o/le puteți folosi în activitatea dumneavoastră?

.....

12. Care au fost lucrurile/conceptele insuficient explicate?

.....

13. Ce alte aspecte/probleme se mai puteau pune în discuție?

.....

14. Ce sugestii, recomandări sau aprecieri doriți să faceți mentorului?

.....

VARIANTA 2

Rezumat
Format cu scala de la 1 (nesatisfăcător) la 5 (excelent).
Întrebări despre:
- Calitatea informațiilor și materialelor.
- Relevanța și acoperirea nevoilor participanților.
- Adecvarea duratei activităților.

Întrebări deschise despre:
- Schimbări în pregătirea profesională.
- Părțile cele mai utile/inutile ale activității.
- Propuneri și aprecieri pentru mentor.

Vă rugăm, citiţi cu atenţie întrebările de mai jos şi încercuiţi numărul care reflectă cel mai bine răspunsul dvs.

Vă rugăm, răspundeţi la toate întrebările şi adăugaţi propriile comentarii în spaţiul rezervat în acest sens.

Acest chestionar de evaluare este confidenţial. Dacă doriţi, vă puteţi declina identitatea: .....

1.

Nr. crt.	**Întrebare**	Nesatisfăcător (1)				Excelent (5)
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Întâlnirile au fost bogate în informaţii?					
2.	Materialele prezentate au fost relevante?					
3.	Activitățile au acoperit nevoile de învăţare ale participanţilor/persoanelor mentorate?					
4.	Conţinutul activităților/lecțiilor a reflectat ceea ce a fost anunțat prin titlu?					
5.	Consideraţi că această activitate/stagiu de practică şi-a atins obiectivele?					
6.	Durata activității a fost adecvată? (ziua de practică/ zilele/ orarul)					

2. Ce schimbări a adus în pregătirea dumneavoastră participarea la acest stagiu de practică/activitate de mentorat?

_____

3. Care a fost cea mai utilă parte a activității?

_____

4. Care a fost cea mai inutilă parte a activității?

_____

Propuneri/aprecieri la adresa mentorului:

_____

Data completării: ..... Vă mulțumim!

DECALOGUL PROFESORULUI DE LA PROFESIE LA MĂIESTRIE

Profesor doctor Nicoleta Zărnescu
Colegiul Național „Ferdinand I” Bacău, județul Bacău

„Educația este cea mai puternică armă pe care o putem folosi pentru a schimba lumea.”

Nelson Mandela

Despre calitățile unui profesor - mentor se discută mult în mediul educațional. Este o preocupare constantă a sistemului pedagogic. Ca și în viața personală, profesorul își conturează personalitatea didactică pe baza unui set de reguli - valori intrinseci pe care le construiește pas cu pas sau la care aspiră. O formă „biblică” sau un apostolat al profesiei de dascăl a prevalat în exegeza unor maeștri ai pedagogiei, de la Comenius la Piaget ... În orizonturile contemporane cu o dinamică aparte, sintetizăm și noi un astfel de decalog, un cod moral de principii și valori inspirate din tradiție dar și din nevoile actuale ale societății. 10 porunci interioare pot sta la baza unui model pedagogic.

1. Pregătire și planificare
- Un profesor eficient își pregătește lecțiile cu atenție, având obiective clare și adaptând conținutul la nevoile elevilor.
- Planificarea riguroasă asigură un flux logic al lecției și utilizarea optimă a timpului.

2. Comunicare clară și eficientă
- Profesorul trebuie să comunice clar și concis, folosind un limbaj adecvat nivelului elevilor.
- Ascultarea activă și încurajarea dialogului sunt esențiale pentru o comunicare bidirecțională.

3. Empatie și înțelegere
- Un profesor empatic își înțelege elevii, recunoaște diferențele individuale și oferă sprijinul necesar.
- Crearea unui mediu de învățare sigur și incluziv este crucială.

4. Profesionalism și etică
- Profesorul respectă codul deontologic al profesiei, menținând confidențialitatea și tratând toți elevii cu egalitate.
- Perfecționarea continuă și adaptarea la noile metode pedagogice sunt imperios necesare.

5. Motivație și entuziasm
- Un profesor pasionat își inspiră elevii și le stârnește curiozitatea.
- Entuziasmul pentru materie și pentru predare este contagios și stimulează implicarea elevilor.

6. Evaluare obiectivă și constructivă
- Evaluarea trebuie să fie obiectivă, transparentă și să ofere feedback constructiv elevilor.
- Profesorul folosește diverse metode de evaluare pentru a măsura progresul elevilor.

7. Flexibilitate și adaptabilitate
- Un profesor eficient se adaptează la situații neprevăzute și la nevoile schimbătoare ale elevilor.
- Flexibilitatea permite ajustarea lecției în timp real pentru a maximiza învățarea.

8. Colaborare și lucru în echipă
- Profesorul colaborează cu colegii, părinții și alți profesioniști pentru a sprijini dezvoltarea elevilor.
- Lucrul în echipă creează un mediu de învățare coerent și eficient.

9. Respect și toleranță

- Profesorul promovează respectul reciproc și toleranța în clasă.
- Combaterea discriminării și a bullying-ului este o prioritate.

10. Dezvoltare personală continuă

- Un profesor dedicat este într-un proces continuu de învățare. Participarea la seminarii, cursuri și workshop-uri sunt o necesitate.
- Reflecția asupra propriei practici și deschiderea către feedback sunt esențiale pentru creșterea profesională.

Mai există profesori de excepție? MENTORATUL POATE PREGĂTI PROFESORI DE EXCEPȚIE?

„Un profesor bun își protejează elevii de propria influență.” – Amos Bronson Alcott

Să fii un profesor de excepție înseamnă să inspiri, să educi și să cultivi pasiunea pentru învățare în fiecare elev. Este despre a combina cunoștințele de specialitate cu abilități remarcabile de comunicare, empatie și creativitate.

Calități esențiale:

- **Pasiunea** pentru predare și disciplina pe care o predă.
- **Abilitatea de a înțelege nevoile fiecărui elev** și de a adapta metodele de predare pentru a sprijini succesul lor.
- **Motivarea elevilor** să gândească critic și să își depășească limitele.
- **Răbdarea** de a răspunde întrebărilor și de a susține învățarea într-un mod pozitiv.
- **Continuă dezvoltare personală**, pentru a rămâne la curent cu evoluțiile din domeniu.

Pe scurt, profesorii de excepție nu doar predau; ei modelează caractere, influențează vieți și creează o atmosferă de învățare în care elevii prosperă. Ce părere ai, ce calitate crezi că este cea mai importantă?

DECALOGUL PROFESORULUI MENTOR

Profesor pentru învățământul primar Rodica LEONTE
Școala Gimnazială „Alexandru Ioan Cuza” Bacău, județul Bacău

Rezumat

Un set de 10/6 principii care descriu profilul ideal al unui mentor eficient:

1. Stăpânește domeniul cu pasiune – oferă informații valoroase pentru viitorii profesori.
2. Cunoaște persoanele mentorate – înțelege și inspiră fiecare participant.
3. Răspunde nevoilor acestora – oferă sprijin personalizat.
4. Folosește strategii variate de mentorat – stimulează motivația și creativitatea.
5. Creează un climat pozitiv – promovează implicarea și colaborarea.
6. Utilizează resurse diverse – oferă experiențe și perspective multiple.
7. Pregătește întâlnirile temeinic – le adaptează constant nevoilor.
8. Oferă feedback constructiv – susține îmbunătățirea continuă.
9. Colaborează cu alți mentori – schimbă idei și lucrează în echipă.
10. Sărbătorește reușitele – susține progresul și învață din eșecuri.

VARIANTA 1

1. STĂPÂNEȘTE DOMENIUL MENTORATULUI CU PASIUNE
   Informațiile pe care le împărtășește sunt esențiale pentru un viitor cadru didactic și pentru dezvoltarea personală.

2. CUNOAȘTE PERSOANELE MENTORATE
   Înțelege motivele din spatele comportamentelor, are o viziune clară asupra potențialului fiecăruia și știe cum să-i inspire să atingă cel mai înalt nivel al lor.
3. RĂSPUNDE NEVOILOR PERSOANELOR MENTORATE
   Identifică nevoile specifice fiecăruia și creează oportunități și resurse adaptate pentru a susține dezvoltarea lor personală și învățarea profundă.
4. GESTIONEAZĂ DIVERSE STRATEGII DE MENTORAT
   Manevrează cu pricepere diverse strategii pentru a menține un ritm captivant, stimulând motivația, creativitatea și reflecția.
5. CREEAZĂ UN CLIMAT PROPICE DE ÎNVĂȚARE
   Încurajează autonomia și implicarea, construind un mediu cald și respectuos care promovează implicarea și colaborarea.
6. FOLOSEȘTE MULTIPLE RESURSE
   Pune accent pe creativitate și deschide noi orizonturi de învățare, oferind acces la diverse resurse, experiențe etc.
7. PREGĂTEȘTE ÎNTÂLNIRILE/ORELE
   Investește timp și efort pentru a gândi/pregăti întâlnirile și pentru a le adapta nevoilor celor mentorați, menținând constant un proces de studiu, cercetare și îmbunătățire.
8. REALIZEAZĂ FEEDBACK PENTRU A ÎMBUNĂTĂȚI ACTIVITATEA
   Evaluează cu discernământ pentru a propune îmbunătățiri continue.
9. COLABOREAZĂ CU ALȚI MENTORI
   Schimbă impresii, cunoștințe, experiențe cu ceilalți mentori, lucrând în echipă pentru o cauză comună - să beneficieze persoanele mentorate dincolo de limitele clasei, școlii.
10. SĂRBĂTOREȘTE REUȘITELE
    Se bucură de reușitele celor mentorați. Împărtășește cu ei eșecurile, având convingerea că implicarea sa poate face o diferență semnificativă în viața lor. Se dedică pentru a obține tot ceea ce este mai bun din fiecare.

SAU

VARIANTA 2

M - MOBILIZEAZĂ/MOTIVEAZĂ PRACTICANȚII/DEBUTANȚII SĂ DESCOPERE CE LE POATE ASIGURA SUCCESUL ÎN ACTIVITATE CU **MODESTIE;**

E - ESTE ATENT LA NEVOILE PERSOANELOR MENTORATE, SE IMPLICĂ ACTIV PERMANENT PENTRU A ADAPTA STRATEGIA, EVALUEAZĂ/ SE AUTOEVALUEAZĂ/ REGLEAZĂ – **EMPATIE;**

N - ENUNȚĂ CLAR AȘTEPTĂRILE, CRITERIILE, PRINCIPIILE UNEI BUNE COLABORĂRI PENTRU A DEVENI UN BUN CADRU DIDACTIC/ PROFESOR/ **NOTIFICARE;**

T - UTILIZEAZĂ CU PRICEPERE DIVERSE STRATEGII PENTRU A MENȚINE UN RITM CAPTIVANT, STIMULÂND MOTIVAȚIA, CREATIVITATEA ȘI REFLECȚIA/ **TENACITATE;**

O - INVESTEȘTE TIMP ȘI EFORT PENTRU A GÂNDI/PREGĂTI ÎNTÂLNIRILE ȘI PENTRU A LE ADAPTA NEVOILOR CELOR MENTORAȚI/ **ORGANIZARE;**

R - REALIZEAZĂ FEEDBACK PERMANENT PENTRU A PROPUNE ÎMBUNĂTĂȚIRI CONTINUE/ **REEVALUARE - REUȘITĂ!**

Bibliografie:

1. GLIGA, Lucia, Consiliul național pentru pregătirea profesorilor și SPIRO, Jody, Education Development Center - Boston (coordonatori), 2001, ÎNVĂȚAREA ACTIVĂ (ghid pentru formatori și cadre didactice), Tipogrup press Buzău, București.
2. „Profesionalizarea carierei didactice - PROF", curs de formare - „Prof I - Mentorat de carieră didactică" (octombrie 2021 – ianuarie 2022).

EDUCAȚIE INCLUZIVĂ ȘI GÂNDIRE CRITICĂ – UN OPȚIONAL CARE FORMEAZĂ CARACTERE ȘI DESCHIDE MINȚI

Profesor doctorand Raluca-Corina DAWED
Colegiul Național „Andrei Mureșanu", Brașov, jud. Brașov

Abstract

Articolul propune o analiză a implementării opționalului „Educație incluzivă și dezvoltarea gândirii critice", desfășurat pe parcursul a doi ani școlari (din 2022) la clasa a IX-a, profil vocațional-pedagogic, în cadrul Colegiului Național „Andrei Mureșanu" din Brașov. Propunerea de disciplină opțională a fost concepută în cadrul Proiectului PROF, fiind aprobată prin Ordinul de Ministru nr. 4800/26.08.2022, și răspunde unor nevoi educaționale de actualitate legate de formarea competențelor civice, sociale, etice și de gândire critică ale elevilor. Lucrarea evidențiază fundamentele curriculare ale opționalului, metodologia aplicată în proiectarea și evaluarea demersului educațional, precum și exemple concrete de activități desfășurate în clasă, încadrate pe cele două dimensiuni majore ale disciplinei: educația incluzivă și gândirea critică. De asemenea, sunt prezentate rezultatele unui proces de evaluare a impactului asupra elevilor, din perspectiva satisfacției, a gradului de implicare și a dezvoltării personale observate. Concluziile lucrării susțin relevanța acestui opțional pentru profilul pedagogic și potențialul său de a contribui la formarea unor caractere responsabile, empatice și reflexive.

Cuvinte cheie: educație incluzivă, gândire critică, curriculum opțional, formarea caracterului, empatie, responsabilitate civică, reflecție pedagogică

Un opțional în logica proiectului PROF – de la viziune la practică

Implementarea opționalului *Educație incluzivă și dezvoltarea gândirii critice* în clasa a IX-a, la profilul vocațional-pedagogic, nu este un demers izolat, ci o acțiune coerentă ce se înscrie în direcția trasată de Proiectul PROF – Profesionalizarea carierei didactice. Acest proiect strategic, derulat de Ministerul Educației, finanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014–2020 (POCU/904/6/25, cod SMIS 146587), are ca obiectiv general transformarea școlii românești într-un mediu incluziv, centrat pe elev, în care procesul de învățare este relevant, echitabil și eficient.

PROF a generat schimbări semnificative în planul curriculumului, al formării cadrelor didactice și al organizării școlii. Un rezultat concret al acestei inițiative este apariția unor curriculumuri opționale centrate pe dezvoltarea competențelor-cheie, printre care și disciplina de față, aprobată prin Ordinul de Ministru nr. 4800/26.08.2022. Proiectul PROF și-a propus obiective ambițioase, precum: să promoveze o cultură a incluziunii în școlile din România, valorizând diversitatea și asigurând șanse egale tuturor elevilor, să formeze cadre didactice capabile să proiecteze, adapteze și implementeze curriculumuri relevante, ancorate în nevoile reale ale elevilor și ale comunității, să susțină crearea unor contexte de învățare în care elevul este activ, reflexiv, critic și empatic, dezvoltându-și nu doar competențele, ci și caracterul.

În acest context, opționalul *Educație incluzivă și dezvoltarea gândirii critice* este mai mult decât o disciplină nouă: este un spațiu formativ în care se clădesc atitudini, se exersează valori, se construiesc comportamente prosociale. Așa cum sugerează și titlul lucrării de față - *„un opțional care formează caractere și deschide minți"* – această disciplină creează punți între teorie și viață, între școală și comunitate, între diversitate și solidaritate.

Alegerea de a implementa această disciplină la clasa a IX-a, la profilul pedagogic, este cu atât mai semnificativă, cu cât elevii sunt viitori educatori sau învățători. Investiția în formarea lor, într-o viziune bazată pe incluziune și gândire critică, devine o strategie de impact pe termen lung, menită să multiplice valorile școlii incluzive, este o investiție în viitorul sistemului educațional românesc.

Exemplele prezentate în continuare reprezintă aplicații concrete din practica didactică ale opționalului și constituie produse curriculare originale, elaborate de autoare în concordanță cu finalitățile disciplinei. Aceste resurse au fost proiectate pentru a facilita învățarea activă, reflecția critică și dezvoltarea unei culturi a incluziunii, răspunzând atât cerințelor programei, cât și specificului clasei și profilului pedagogic.

Activități și resurse pentru o educație incluzivă – modele din practică

Implementarea opționalului *Educație incluzivă și dezvoltarea gândirii critice* în clasa a IX-a vocațional-pedagogică a oferit oportunitatea construirii unui parcurs educațional centrat pe valori, empatie și coeziune. Componenta dedicată educației incluzive a urmărit dezvoltarea capacității elevilor de a înțelege diversitatea, de a identifica și combate comportamentele discriminatorii și de a participa activ la construirea unei comunități școlare echitabile. Materialele și activitățile utilizate au fost concepute pentru a stimula reflecția, dialogul și implicarea activă a fiecărui elev.

Fig. 1 – Ilustrație introductivă pentru conceptul de educație incluzivă - „All means all”

Activități și resurse pentru educația incluzivă – exemple din practică:

1. Fundamentele incluziunii

Material utilizat: *Ce este educația incluzivă?*

Această prezentare interactivă a introdus elevii în conceptele-cheie ale educației incluzive, pornind de la ideea că incluziunea nu este un privilegiu, ci un drept fundamental al fiecărui copil. S-a discutat despre diversitate, adaptarea procesului educațional la nevoile elevilor și despre nevoia de colaborare și valorizare a fiecărei contribuții individuale. Activitatea a oferit un cadru teoretic necesar pentru activitățile ulterioare.

2. Dimensiuni sociale ale incluziunii

Material utilizat: *O societate incluzivă*

Pornind de la Declarația Națiunilor Unite la începutul mileniului, elevii au explorat noțiunile de excluziune socială, integrare, coeziune și participare. S-a discutat despre valori precum libertatea, egalitatea, solidaritatea, toleranța și responsabilitatea comună, în raport cu realitatea școlii și a comunității. Activitatea a deschis discuții autentice despre rolul elevului ca cetățean activ și despre legătura dintre incluziune și democrație.

3. Politici educaționale incluzive

Material utilizat: *Politici incluzive*

Elevii au fost familiarizați cu Indexul incluziunii școlare (Booth & Ainscow), explorând dimensiunile de bază: culturi incluzive, politici incluzive și practici incluzive. A fost o activitate cu valențe metacognitive, în care elevii au reflectat asupra școlii lor ca spațiu deschis, incluziv sau dimpotrivă, asupra posibilelor bariere și soluții. Prin simulări și jocuri de rol, au formulat sugestii pentru îmbunătățirea climatului școlar.

4. Incluziune prin narativ și empatie

Materiale utilizate: *Povești terapeutice, cu temă incluzivă*

Elevii au creat povești originale cu personaje simbolice, explorând emoții, relații și soluții incluzive. Activitatea a vizat dezvoltarea empatiei, reglarea emoțională și exprimarea nonviolentă a ideilor – componente esențiale ale unei culturi incluzive.

Fig. 2 – Activitate de exprimare narativă incluzivă – „Șase personaje în căutarea unui autor”

5. Analiza critică a discriminării

Material utilizat: *Discriminarea – Hidden Figures*

Pornind de la vizionarea filmului *Hidden Figures,* elevii au identificat forme de discriminare de gen, rasială și profesională, au analizat cauzele istorice și au propus soluții actuale pentru combaterea acestora. Activitatea a inclus și un exercițiu de imaginație empatică, în care elevii s-au pus în locul personajelor, și o mini-cercetare despre figuri istorice marcante în lupta pentru drepturi egale.

Opționalul a fost implementat într-o manieră coerentă, valorificând învățarea reflexivă și experiențială, în cadrul unei structuri de tip ERR (Evocare – Realizarea sensului – Reflecție). Activitățile au fost concepute astfel încât să stimuleze implicarea autentică a elevilor, prin metode interactive, analiză de situații reale, muncă în echipă și reflecție individuală. În sprijinul dimensiunii aplicative a educației incluzive, am colaborat cu profesori psihologi și logopezi de la Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă Brașov (CSEI), organizând vizite de studiu care le-au oferit elevilor ocazia de a observa direct contexte educaționale diverse. Aceste experiențe au contribuit la consolidarea empatiei, a responsabilității sociale și a unei înțelegeri profesionale profunde asupra incluziunii.

Fig. 3 - Analiza discriminării pe baza filmului Hidden Figures – fișă de reflexie

Activități și resurse pentru dezvoltarea gândirii critice – exemple din practică

A doua dimensiune a opționalului *Educație incluzivă și dezvoltarea gândirii critice* a fost orientată spre cultivarea unei gândiri autonome, flexibile și raționale în rândul elevilor. Într-o lume în care elevii sunt asaltați de informație, dar mai rar învățați să o analizeze, abilitatea de a gândi critic devine esențială pentru dezvoltarea personală și profesională. Activitățile desfășurate au urmărit să transforme clasa într-un laborator al ideilor, unde întrebările sunt mai valoroase decât răspunsurile imediate, iar îndoiala rațională este o virtute. Activitățile asociate dezvoltării gândirii critice au fost susținute cu resurse curriculare originale, proiectate de autoare pentru a stimula analiza logică, discernământul, argumentarea și autonomia în gândire. Acestea au fost construite pornind de la situații reale, texte literare sau contexte problematice, oferind elevilor oportunitatea de a exersa judecata rațională, de a-și formula opinii proprii și de a reflecta critic asupra lumii în care trăiesc.

1. Înțelegerea gândirii critice – cadru teoretic
Material utilizat: *Ce este gândirea critică?*

Prin intermediul acestei prezentări, elevii au descoperit modelul Paul–Elder, axat pe elementele gândirii, standardele intelectuale (precizie, logică, profunzime etc.) și trăsăturile unui gânditor critic (autonomie, integritate, empatie). S-a pus accent pe ideea că gândirea critică presupune formarea conștiinței intelectuale și etice a elevilor, nu doar rezolvarea de probleme.

2. Fapte și opinii – o distincție necesară
Material utilizat: *Fapte și opinii*

Activitatea a urmărit dezvoltarea discernământului între informațiile obiective și subiective, punând accent pe argumentare și verificabilitate. Prin exerciții de clasificare și justificare, elevii au învățat că o opinie solidă se sprijină pe fapte, iar evaluarea surselor este o parte esențială a gândirii critice.

3. Gândirea critică prin analiză literară

Material utilizat: *Împăratul muștelor*

Pornind de la lectura romanului lui William Golding, elevii au explorat teme precum autoritatea, rațiunea, frica, simbolismul și haosul social, în cheia gândirii critice. Întrebări precum *„De ce a trebuit*

să moară Simon?” sau *„Cum se naște frica și cui folosește?”* au stimulat analiza etică și sociologică, demonstrând potențialul literaturii ca mediu pentru reflecție critică.

Fig. 4 – Ilustrație simbolică din Împăratul muștelor – ochelarii ca metaforă a rațiunii și fragilității gândirii critice

4. Instrumente pentru rezolvarea problemelor complexe

Material utilizat: *The 10 Questions Framework*

Cadrul celor 10 întrebări, dezvoltat de Forumul Economic Mondial, a fost utilizat ca suport pentru abordarea sistemică a unei probleme reale. Elevii au învățat să definească clar o problemă, să identifice cauze, actori, soluții și posibile consecințe. Exercițiul a pus în valoare gândirea critică în contexte cu impact personal și social.

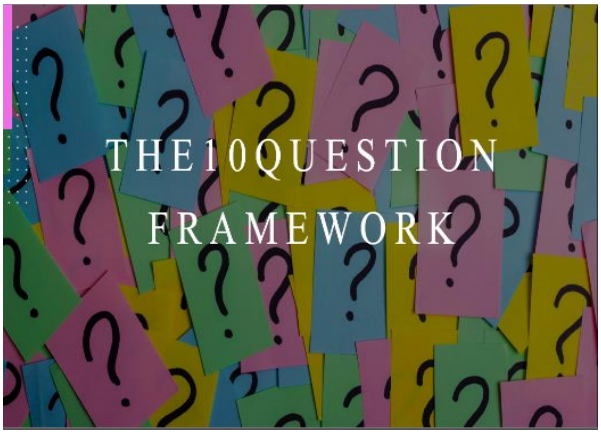


Fig. 5 – The 10 Question Framework - instrument aplicat pentru dezvoltarea gândirii critice în analizarea problemelor reale

5. Prejudecăți cognitive – învățare metacognitivă

Material utilizat: *24 Prejudecăți cognitive*

Această prezentare a fost utilizată pentru a evidenția modul în care funcționează mintea umană și cum pot apărea distorsiuni în percepția realității. Elevii au analizat cazuri concrete de prejudecăți cognitive, au reflectat asupra propriei gândiri și au discutat despre cum să evite astfel de erori în viața cotidiană și în procesul de luare a deciziilor.

6. Asumarea responsabilității personale

Material utilizat: *Asumă-ți 100% responsabilitatea*

Această activitate a contribuit la dezvoltarea unei gândiri critice reflexive și orientate spre autoevaluare și auto-corectare. Elevii au explorat conceptul de responsabilitate în raport cu propriile alegeri și au discutat despre rolul deciziilor individuale în modelarea destinului personal.

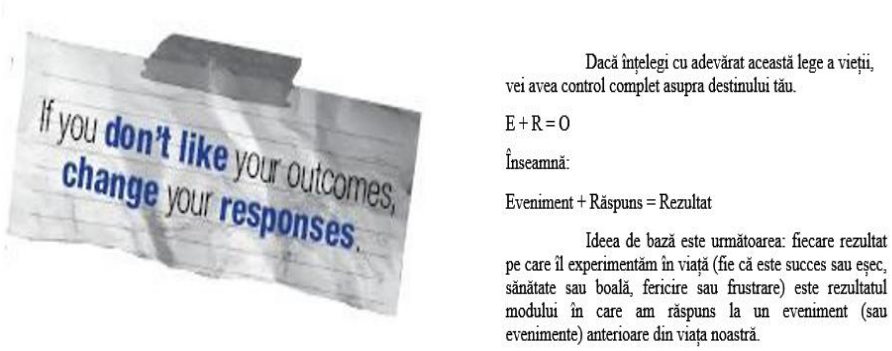


Fig. 6 - Ilustrarea principiului responsabilității personale - „Eveniment + Răspuns = Rezultat”

7. Manipulare și persuasiune – gândirea critică în spațiul public
Material utilizat: *Manipulare și persuasiune*

În această activitate, elevii au învățat să deconstruiască tehnici de influențare și manipulare, inclusiv cele folosite în comunicarea politică și mass-media. S-a lucrat pe baza „Decalogului lui Chomsky” și a conceptelor de framing, bias cognitiv, persuasiune și construcția agendei mediatice.

Reflecții și impact observat în rândul elevilor

Pentru a evalua eficiența implementării opționalului *Educație incluzivă și dezvoltarea gândirii critice*, în anul școlar 2022–2023 a fost aplicat un chestionar de evaluare elevilor clasei a IX-a P (profil pedagogic). Instrumentul a vizat percepția elevilor asupra conținutului, metodelor, evaluării și utilității opționalului, fiind structurat în 16 itemi închiși (tip Likert, 1–5 puncte) și 2 întrebări deschise.

Date cantitative – sinteză

Chestionarul a fost completat de 20 din cei 25 de elevi (rata de răspuns: 76,92%). Coeficientul Alpha Cronbach obținut (α = 0,8599) atestă o consistență internă ridicată a instrumentului, garantând validitatea rezultatelor. Prelucrarea statistică a răspunsurilor indică următoarele tendințe dominante:

- Elevii au apreciat că opționalul a fost bine structurat, clar în obiective și relevant pentru dezvoltarea personală;
- Au remarcat varietatea metodelor folosite (studiu de caz, storytelling, dezbatere, analiză de film, biblioterapie, gamificare, etc.);
- Au evaluat pozitiv claritatea criteriilor de evaluare și au considerat tematica drept provocatoare și aplicabilă în viața reală;
- Majoritatea respondenților au bifat prezența de 90% sau 100% la orele opționalului;
- Un procent semnificativ a declarat că ar recomanda opționalul colegilor din generațiile următoare.

Reflecții calitative – din răspunsurile deschise

Ce a mers bine?
Elevii au apreciat:
– atmosfera de deschidere, siguranță și comunicare empatică;
– libertatea de exprimare și faptul că opiniile lor au fost ascultate și respectate;
– activitățile creative și temele care i-au „provocat să gândească altfel”;
– conexiunile cu realitatea și situațiile de viață concrete.
„Orele au decurs exemplar, am găsit o oarecare înțelegere din partea doamnei profesoare, m-am simțit confortabil la orele acesteia, simțeam că sunt ascultată și că pot ține o conversație liberă, fără să-mi fie frică de a spune ceva ‘greșit’.”
„Discuțiile, munca în echipă, temele.”
„Discuțiile deschise despre tema dată și învățarea prin exerciții.”

Ce poate fi îmbunătățit?
Elevii au sugerat:
– extinderea timpului pentru dezbateri și lucrul în echipă;
– implicarea altor profesori sau invitați externi;
– organizarea de activități comune cu alte clase sau proiecte interdisciplinare.
„Aș dori să avem mai multe vizite de la educatoare/învățătoare din școlile speciale.”
„Nu sunt lucruri de îmbunătățit.”
„Consider că nu este nevoie de îmbunătățiri.”

Concluzii

Implementarea opționalului „*Educație incluzivă și dezvoltarea gândirii critice*” a confirmat faptul că o disciplină bine ancorată în realitate, susținută de o viziune pedagogică coerentă și de o proiectare atentă, poate deveni un spațiu autentic de formare pentru elevii din învățământul preuniversitar. Dincolo de achizițiile cognitive, acest opțional a vizat dezvoltarea unor competențe transversale esențiale pentru viața personală și profesională: empatia, reflecția critică, responsabilitatea civică, discernământul și deschiderea față de alteritate.

Îmbinarea celor două dimensiuni – incluziunea și gândirea critică – nu a fost un exercițiu formal, ci o articulare firească între două linii pedagogice complementare, care se susțin reciproc: nu poate exista o educație cu adevărat incluzivă fără conștiință critică, așa cum nu se poate dezvolta o gândire critică autentică într-un spațiu social lipsit de empatie, care exclude sau marginalizează. Elevii au fost provocați să învețe nu doar pentru a ști, ci pentru a înțelege lumea în complexitatea ei, pentru a acționa conștient și pentru a-și asuma responsabil răspunsuri și alegeri.

Reflecțiile elevilor, calitatea interacțiunii la clasă, gradul ridicat de implicare și rezultatele chestionarului de evaluare confirmă faptul că acest tip de curriculum opțional aduce o valoare adăugată reală în formarea tinerilor, mai ales în liceele cu profil pedagogic, unde impactul se multiplică pe termen lung. Prin conținuturile propuse, metodele folosite și raportarea autentică la elevi, opționalul a devenit un instrument de formare a caracterului, dar și de deschidere a minții către complexitatea lumii sociale.

Într-un context educațional care cere tot mai multă adaptabilitate, inteligență emoțională și capacitate de judecată, astfel de opționale pot fi considerate nu doar complementare, ci esențiale în formarea generațiilor viitoare. Ele nu sunt un adaos, ci un răspuns. Nu sunt o alegere marginală, ci o miză centrală pentru o educație orientată spre umanitate, sens și responsabilitate.

Bibliografie

1. Booth, Tony; Ainscow, Mel, 2011. *Indexul incluziunii. Dezvoltarea învățământului și a participării în școli*. Editura Alpha, București.
2. Chomsky, Noam, 2002. *Media Control: The Spectacular Achievements of Propaganda*. Seven Stories Press, New York.
3. Cronbach, Lee J., 1951. *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, Vol. 16, pp. 297–334.
4. Field, Andy, 2013. *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Sage Publications, London.
5. Golding, William, 2007. *Împăratul muștelor*. Editura Arthur, București.
6. Paul, Richard; Elder, Linda, 2014. *The Miniature Guide to Critical Thinking: Concepts and Tools*. Foundation for Critical Thinking, Tomales, CA.
7. Ministerul Educației, 2022. *Ordin nr. 4800/26.08.2022 privind aprobarea curriculumului pentru disciplina opțională „Educație incluzivă și dezvoltarea gândirii critice”*.
8. Ministerul Educației, 2022. *Programa școlară pentru disciplina opțională „Educație incluzivă și dezvoltarea gândirii critice”*. Anexa la Ordinul nr. 4800/2022, București.
9. Ministerul Educației, 2023. *Proiectul PROF – Profesionalizarea carierei didactice*. Programul Operațional Capital Uman 2014–2020, POCU/904/6/25, cod SMIS 146587.
10. United Nations, 2000. *Millennium Declaration*. New York.
11. World Economic Forum, 2016. *Educating for the Fourth Industrial Revolution*. Geneva.

FIȘĂ DE OBSERVARE A LECȚIEI

Profesor pentru învățământul primar Isabela-Elena ADAM
Colegiul Național Pedagogic „Ștefan cel Mare” Bacău, județul Bacău

Rezumat:
În perioada mentoratului de carieră didactică, pe lângă alte instrumente utile de evaluare și măsurare a progresului profesorului debutant, mentorul are nevoie și de o fișă de observare a lecției. Aceasta trebuie să fie clară, bine organizată și face parte din portofoliul mentorului.
Cuvintele-cheie: competențe, observație, analiză

Profesor debutant: .....
Unitatea de învățământ: .....
Clasa: .....
Data: .....
Disciplina: .....
Tema lecției: .....
Tipul lecției: .....
Nr. de elevi: ...
Mentor: .....

Nr. crt.	***Criterii***	***Elemente observate***	***FB***	***B***	***S***	***Observații***
1.	***Calități personale și profesionale***	Conduită profesională(implicare, ținută, punctualitate)				
		Limbaj(claritate, accesibilitate, coerență, tonalitate)				
		Stil de predare				
		Abilități de comunicare				
		Abilități de relaționare cu elevii				
		Cunoștințe de specialitate, utilizarea terminologiei specifice disciplinei				
2.	***Planificarea/ pregătirea lecției***	Alegerea obiectivelor lecției, în relație cu conținutul științific				
		Operaționalizarea obiectivelor lecției				
		Adecvarea obiectivelor la particularitățile colectivului de elevi				
		Utilizarea achizițiilor anterioare ale elevilor în predarea lecției				
		Varietatea activităților, ponderea și alocarea timpului				
		Alegerea resurselor metodologice și a mijloacelor didactice, în relație cu obiectivele și conținutul lecției(varietate, oportunitate, originalitate, eficiență)				
		Climat psiho-pedagogic(forme de organizare a colectivului, sala de clasă)				
3.	***Desfășurarea lecției***	Respectarea demersului didactic propus				
		Motivarea învățării(explică în mod clar obiectivele lecției, utilizează tehnici motivante de prezentare a conținutului lecției)				
		Tehnici relevante pentru formularea de întrebări și răspunsuri				
		Strategia didactică și activizarea elevilor				
		Valorificarea materialului didactic				
		Strategii de diferențiere și individualizare				
		Capacitatea de a se adapta situațiilor noi				
		Creativitate în abordarea conținuturilor				
		Feedbackul în timpul lecției(elev-elev, profesor-elev)				
		Ritmul și încadrarea în timp				
		Asigurarea unei evaluări formative adecvată, riguroasă, corectă, exactă				
4.	***Autoevaluarea***	Capacitatea de autoevaluare (cooperant/ă în procesul de evaluare, propune soluții/direcții de perfecționare)				
		Capacitatea de a iniția planuri de acțiune privind dezvoltarea profesională				

Nr. crt.	*Criterii*	*Elemente observate*	*FB*	*B*	*S*	*Observații*
		Capacitatea de a lucra în echipă (relațiile cu membrii echipei din care face parte)				
		Capacitatea de a întocmi și realiza documentele școlare necesare				

Bibliografie:

1. Emanuela Gheorghiu, Doina Juverdeanu, Elza Gheorghiu, Ramona Cîrșmari, Ștefan Colibașa, ,,Manualul mentorului", Editura EuroEd, Iași, 2020
2. Carmen Maria Chișu, Liana Crișan-Tăușan, Cristina-Anca danciu, Anamaria gavra, Bogdan Gheorghiță, Alina-Georgeta Mag, Irina Pop-Păcurar, Simina-Maria Terian-dan, Ioana Cristina Todor „Mentorat de carieră didactică", Editura Universitară, București, 2023
3. L. Ezechil, (coord.). (2013). Kitul mentorului de inserţie profesională, „De la debut la succes – program naţional de mentorat de inserţie profesională a cadrelor didactice", cofinanțat din Fondul Social European. București
4. L. Ezechil, (coord.). (2013). Ghidul mentorului de inserţie profesională, „De la debut la succes – program naţional de mentorat de inserţie profesională a cadrelor didactice", cofinanțat din Fondul Social European. București

DEBUTANTUL - EVOLUȚIE ÎN CARIERĂ: EXPECTANȚE ȘI FINALITĂȚI

Profesor Mădălina-Georgiana PUȘCUȚĂ

Colegiul Național Pedagogic „Ștefan cel Mare" Bacău, județul Bacău

Rezumat:

Lucrarea explorează parcursul profesional al unui cadru didactic debutant, punând accent pe așteptările inițiale, provocările întâlnite și etapele de dezvoltare personală și profesională. Se evidențiază importanța sprijinului instituțional și a reflecției continue în formarea identității profesionale. Demersul propune o privire realistă asupra carierei didactice aflate la început de drum.

Cuvinte-cheie: profesor debutant, carieră didactică, dezvoltare, așteptări, sprijin, dorință.

Debutul meu în cariera didactică a fost o experiență intensă, uneori copleșitoare, dar profund transformatoare. La vârsta de 24 de ani, am intrat în sistemul educațional cu un amestec de entuziasm, idealism și o dorință sinceră de a contribui la formarea unor generații de elevi capabili, empatici și deschiși spre cunoaștere. Cu toate acestea, tranziția de la statutul de student la cel de profesor s-a dovedit a fi o etapă plină de provocări atât profesionale, cât și personale.

Deși veneam cu un bagaj solid de cunoștințe teoretice și cu o motivație reală pentru predare, realitatea din teren mi-a arătat că nicio facultate nu te poate pregăti complet pentru dinamica dintr-o clasă de liceu. Gestionarea clasei, menținerea autorității în fața unor adolescenți apropiați ca vârstă, organizarea eficientă a lecțiilor și volumul de muncă birocratic au fost doar câteva dintre aspectele care m-au luat prin surprindere.

Am simțit deseori că nu am timp să respir între planificări, evaluări, comunicarea cu părinții și responsabilitățile administrative. Uneori, provocarea cea mai mare nu a venit dinspre elevi, ci dinspre propriile mele îndoieli și din dificultatea de a mă adapta într-un colectiv didactic deja sudat, în care debutantul este adesea perceput ca o prezență temporară, „necoaptă".

Un element definitoriu în evoluția mea profesională a fost mentoratul, atât în forma sa formală, cât și în cea informală. Am avut norocul de a beneficia de un mentor desemnat oficial, care m-a ghidat în demersurile pedagogice, m-a familiarizat cu structura documentației școlare și mi-a oferit suport în momentele de confuzie birocratică. Acest cadru clar de îndrumare a fost esențial pentru a înțelege așteptările instituționale și pentru a-mi contura un mod de lucru eficient.

În același timp, mentorii informali, colegi mai experimentați, dispuși să împărtășească din propria lor experiență, au jucat un rol la fel de important. De multe ori, o discuție sinceră în cancelarie, un sfat dat cu empatie sau o simplă validare a dificultăților întâmpinate au fost exact sprijinul de care aveam

nevoie. Această rețea de sprijin, formată în mod natural, a contribuit la formarea unei atitudini deschise față de învățare continuă și la consolidarea sentimentului de apartenență la comunitatea școlară.

Prin contribuțiile lor complementare, mentorii formali și informali au influențat decisiv felul în care am crescut ca profesionist și ca om. Mi-au oferit repere, modele și încrederea necesară pentru a depăși provocările debutului și pentru a-mi construi o identitate didactică autentică.

Mai mult decât un sprijin tehnic sau administrativ, mentoratul a avut un impact profund asupra modului în care îmi percep rolul în școală și în viața elevilor. Am învățat că a fi profesor nu înseamnă doar să predai conținut, ci să fii prezent, autentic și deschis la propriile tale greșeli și învățări. Mentorii mei, formali și informali, nu mi-au oferit doar soluții, ci m-au învățat să-mi pun întrebările potrivite, să am răbdare cu mine și să privesc fiecare provocare ca pe o oportunitate de creștere. Într-un fel, prin ei am înțeles că modelul de profesor pe care mi-l doresc să devin nu e construit doar din cunoștințe, ci și din atitudine, echilibru și dorința de a fi mereu mai bun.

Această experiență mi-a trezit și o altă conștientizare: aceea că, la un moment dat, voi avea și eu șansa și responsabilitatea de a fi mentor pentru alți colegi aflați la început de drum. Faptul că am simțit cât de mult contează un cuvânt de încurajare, un sfat sincer sau o simplă validare m-a făcut să înțeleg cât de important este să fim alături unii de alții în acest parcurs. Educația nu se construiește niciodată în izolare. La fel cum elevii învață din relațiile pe care le au cu profesorii lor, și profesorii cresc din relațiile pe care le construiesc cu ceilalți colegi.

Sper ca, atunci când va veni momentul, să pot fi un sprijin real pentru cineva care pășește timid în această lume complexă. Să pot transmite mai departe ceea ce am primit: încredere, răbdare, înțelegere. Cred cu tărie că fiecare generație de cadre didactice are datoria de a-i susține pe cei care vin din urmă. Așa se creează o cultură profesională sănătoasă, bazată pe colaborare, respect și învățare reciprocă.

Privind cu sinceritate și luciditate la parcursul meu de până acum, pot spune că am descoperit în mine calități valoroase: empatia față de elevi, entuziasmul pentru actul didactic, dorința continuă de a evolua și o pregătire temeinică în domeniul meu. Totodată, debutul mi- a scos în evidență și zonele vulnerabile: dificultatea de a gestiona anumite situații tensionate, provocarea de a-mi impune autoritatea într-un mod echilibrat și nevoia de a-mi construi un echilibru emoțional mai stabil.

De asemenea, contextul în care activez îmi oferă, însă, și multe oportunități de dezvoltare: participarea la cursuri de formare, implicarea în proiecte educaționale și construirea unui portofoliu profesional care să reflecte evoluția mea. Cu toate acestea, nu pot ignora și obstacolele care planează asupra parcursului unui debutant: riscul de demotivare, acumularea oboselii, lipsa unui sprijin real din partea sistemului și presiunea birocratică tot mai apăsătoare.

În ciuda tuturor obstacolelor, îmi păstrez încrederea că debutul meu este doar începutul unei cariere în care voi crește continuu. Am învățat că nu este suficient să fii bine pregătit teoretic; trebuie să fii și rezilient, adaptabil, capabil să înveți din propriile greșeli și să îți cauți constant motivația interioară.

Fiecare lecție predată este o lecție și pentru mine. Fiecare zâmbet de elev sau întrebare provocatoare este o confirmare că munca mea contează. Iar fiecare provocare devine, în timp, o experiență care mă formează și mă întărește.

În concluzie, a fi profesor debutant înseamnă să navighezi între așteptări și realitate, între epuizare și pasiune, între visul de a fi „un model” și lupta de a fi pur și simplu „suficient”. Dar, tocmai în această complexitate stă frumusețea meseriei, aceea de a deveni, zi după zi, nu doar un dascăl mai bun, ci și un om mai complet.

PROVOCĂRILE ȘI OPORTUNITĂȚILE DEBUTANTULUI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNT: O PERSPECTIVĂ ASUPRA PRACTICII PEDAGOGICE

Elevă în clasa a XI-a, profil pedagogic, specializarea învățător-educatoare Delia-Elena MOCANU
Colegiul Național Pedagogic „Ștefan cel Mare” Bacău, județul Bacău

Rezumat:
Perioada în care idealurile pedagogice se confruntă cu realitatea din sala de clasă este reprezentată de debutul în cariera didactică. Oportunitățile și provocările se țin mână de mână, însă debutul în cariera didactică este și un prilej în care debutantul își poate pune în valoare toate calitățile și cunoștințele acumulate. Practica pedagogică contribuie la formarea noilor cadre didactice; prima lecție fiind un moment definitoriu, emoționant acompaniat de mult entuziasm și curaj.
Cuvinte-cheie: debut, mentor, elev practicant, oportunități, provocări, idealuri, prima lecție, sprijin.

Un moment definitoriu pentru fiecare cadru didactic este debutul în cariera didactică; perioada în care entuziasmul specific începutului de drum se împletește cu provocările inevitabile; iar idealurile pedagogice se confruntă cu realitatea din sălile de clasă. În ciuda faptului că acest început oferă multiple posibilități și oportunități de împlinire personală și profesională, el este marcat și de posibile dificultăți.

Provocările și posibilele dificultăți ale debutantului în învățământ sunt diverse. În primul rând, stilurile diferite de învățare ale elevilor și adaptarea la acestea poate fi un prim obstacol pentru debutant; întrucât fiecare elev vine cu un set unic de cerințe și nevoi, asta necesită din partea profesorului multă creativitate și flexibilitate continuă în abordarea procesului didactic.

În al doilea rând, gestionarea relațiilor cu părinții, colegii și administrația școlii poate fi dificilă pentru un profesor debutant, mai ales atunci când lipsește lipsa de comunicare și experiența în gestionarea conflictelor. În plus, cadrul didactic debutant se poate confrunta și cu sentimentul de inferioritate și insecuritate profesională, care este generat de teama de a greși și de lipsa unei rutine bine stabilite.

În al treilea rând, respectarea termelor limită pentru atingerea finalității documentelor necesare pe întreg anul școlar poate fi o dificultate pentru cadrul didactic debutant. Întrucât este pentru prima dată când acesta le creează, iar dacă nu primește ajutor, acest pas poate fi dificil.

Cu toate acestea, practica pedagogică oferă elevilor practicanți prilejul de a se implica în activități didactice, de a-și dezvolta competențele și abilitățile necesare unui viitor cadru didactic. Fiecare lecție sau activitate pe care aceștia o susțin/predau este pregătită cu mare atenție și reprezintă o șansă de autoevaluare și ajustare a metodelor. În plus, relația directă cu copiii le permite elevilor practicanți, dar și debutanților, să experimenteze și să trăiască satisfacția de a influența pozitiv viața elevilor sau de a le transmite mai departe cunoștințe, în stilul lor propriu.

În cadrul procesului educațional, practica pedagogică reprezintă o etapă esențială pentru formarea viitorilor profesori. Relația dintre mentor și elevul practicant reprezintă unul dintre factorii fundamentali care contribuie la dezvoltarea abilităților didactice și la integrarea teoriei în practică. Această relație se bazează pe comunicare, sprijin, încredere și colaborare. Relația elevilor practicanți cu mentorii lor influențează stilul de predare al acestora, mentorii contribuind la formarea noilor cadre didactice. Mentorul are responsabilitatea de a ghida elevul practicant în procesul de învățare, oferind feedback constructiv și susținându-l în depășirea provocărilor didactice. Acesta trebuie să fie un model de profesionalism, empatie și competență. Pe de altă parte, elevul practicant/ debutantul trebuie să fie deschis către învățare, receptiv la sugestiile mentorului său și dedicat în aplicarea cunoștințelor teoretice dobândite. Relația mentor – elev practicant necesită o atitudine proactivă și o dorință autentică de dezvoltare personală. Prin colaborare, elevul practicant poate să își dezvolte abilitățile didactice într-un mod practic și eficient.

Din punctul meu de vedere, unul dintre cele mai importante aspecte, din cadrul practicii pedagogice, este procesul de observare (*practica observativă*) unde viitorii profesori au ocazia să analizeze stiluri de predare, să înțealeagă dinamica unei clase/grupe și să descopere variatele metode de predare și strategiile de captare a atenției elevilor/copiilor. Unul dintre cele mai dinamice și

memorabile momente este cel al susținerii primei lecții. De la creearea proiectului de lecție până la susținerea acestuia, elevii practicanți încearcă să se documenteze cât mai bine și să vină în fața elevilor/copiilor cu metode cât mai interactive și captivante. Emoțiile sunt inevitabile, însă acestea sunt adesea acompaniate de entuziasmul de a interacționa direct cu elevii/copii, de a coordona activitatea didactică. Fiecare întrebare adresată de elevi/copii, fiecare zâmbet și fiecare răspuns primit întăresc sentimentul de împlinire profesională și personală. Practica pedagogică oferă și ocazia de a acționa prompt în cazul unor situații neprevăzute, acestea asemănându-se cu o „probă de foc". În cele din urmă, fiecare provocare întâlnită devine o lecție importantă; bucuria de a contribui la formarea și dezvoltarea competențelor elevilor și pasiunea pentru educație transformă acest început într-o experiență memorabilă și valoroasă: „Deplina fericire constă în a-i face pe alții fericiți" spunea Jean-Jacques Rousseau.

În cadrul activităților didactice și a lecțiilor de practică pedagogică, a disciplinelor de pedagogie și psihologie, a lecțiilor de metodică, am avut parte atât de îndrumări metodice, indicații, exemple concrete cât și șansa de a susține lecții și activități, de a ne autoevalua singuri. De asemenea, profesorii debutanți pot beneficia de programe de mentorat și formare continuă, care le oferă resursele necesare pentru a se perfecționa și a se adapta la cerințele învățământului modern. Însă toate acestea nu sunt suficiente pentru a deveni un cadru didactic excelent. Debutanții au nevoie, de cele mai multe ori, și de explicații suplimentare, de empatie, de încurajări, de un mediu prietenos și de anumite indicații în legătură cu unele probleme „obișnuite" pentru profesorii cu experiență. Din această cauză, relația dintre mentori și elevul practicant este precum o piatră de temelie în cadrul practicii pedagogice, contribuind semnificativ la formarea viitorilor profesori. Aceasta nu doar facilitează procesul de învățare, ci și creează o bază solidă pentru dezvoltarea profesională și personală.

În concluzie, începutul în cariera didactică este o etapă plină de contraste, în care provocările și oportunitățile merg mână în mână. Deși poate fi o perioadă dificilă, aceasta este esențială pentru consolidarea identității profesionale și pentru construirea unei relații durabile cu elevii. Prin dedicare, curiozitate și deschidere față de învățare, profesorii debutanți pot transforma aceste dificultăți în oportunități valoroase, devenind adevărați arhitecți ai viitorului educațional; așa cum spune Frank Sinatra: „Marea lecție în viață, este să nu-ți fie niciodată frică de nimeni sau nimic."

GRILĂ DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII CADRULUI DIDACTIC DEBUTANT

Profesor Adrian-Viorel NECHITA
Colegiul Național Pedagogic „Ștefan cel Mare" Bacău, județul Bacău

Rezumat:
Prezentul articol propune o grilă de evaluare a activității cadrului didactic debutant, din perspectiva profesorului mentor. Sunt vizate aspectele ce țin de integrarea debutantului în unitatea de învățământ, proiectarea și realizarea curriculum-ului, evaluarea rezultatelor învățării, realizarea activităților extracurriculare, dezvoltarea profesională a debutantului. Grila are un rol reglator, putând fi reluată la finalul fiecărui modul de studiu.
Cuvinte-cheie: mentorat, debutant, mentor, grilă, evaluare

Mentoratul de stagiatură presupune inserția profesională a cadrelor didactice debutante, întemeindu-se pe îndrumarea oferită acestora de către profesorii mentori, cadre didactice cu experiență și rezultate deosebite, dar și cu deschidere spre inovare în procesul educațional. Mentorul oferă sprijin informațional și instrumental, dar și feedback permanent asupra calității activității cadrului didactic debutant.

Așadar, activitatea de mentorat, pe lângă dimensiunile de inițiere, îndrumare și ghidare a profesorului debutant în spațiul și în activitatea școlii, presupune pentru profesorul mentor și o activitate de evaluare a activității ucenicului său. Astfel, profesorul mentor poate identifica gradul de progres în carieră al acestuia, integrarea socio-profesională a acestuia în relația cu școala, familia și

comunitatea, oferi în mod constant feedback debutantului, cu rol reglator al activității acestuia. De asemenea, aplicând această grilă, mentorul poate identifica și aspectele pozitive, dar și cele care necesită ameliorare din perspectiva activității de mentorat. Grila propusă pentru evaluarea activității debutantului constituie astfel și o autoevaluare a activității mentorului.

Grila vizează aspectele ce țin de inițierea și integrarea cadrului didactic debutant în unitatea de învățământ, proiectarea și realizarea curriculum-ului, evaluarea rezultatelor învățării, asigurarea incluziunii, realizarea activităților extracurriculare, dezvoltarea profesională a debutantului, contribuția sa la activitatea generală a unității de învățământ și promovarea imaginii acesteia în spațiul public.

Considerăm că această grilă de evaluare a activității cadrului didactic debutant ar trebui aplicată de profesorul mentor la finalul fiecărui modul, începând cu al doilea modul de studiu al anului școlar, asigurându-se astfel o monitorizare constantă a activității cadrului didactic mentorat și o validare a activității mentorale desfășurate. În funcție de rezultatele obținute, procesul de mentorat poate fi recalibrat, dinamizat, adaptat, astfel încât cadrul didactic debutant să ajungă la dezvoltarea personală și profesională optimă acestui moment al carierei sale.

Stabiliţi acordul sau dezacordul dumneavoastră faţă de următoarele afirmații.

Nr. crt.	**Indicatori**	**În foarte mică măsură**	**În mică măsură**	**În oarecare măsură**	**În mare măsură**	**În foarte mare măsură**
1.	Profesorul debutant cunoaște prevederile privind activitatea cadrului didactic prevăzute în Legea Învățământului Preuniversitar, ROFUIP, ROI, Codul Etic, fișa postului.					
2.	Planificările anuale, modulare și ale unităților de învățare realizate de debutant corespund modelelor oferite de mentor, pentru proiectarea eficientă a curriculumului.					
3.	Debutantul a realizat și aplicat teste inițiale, prezentând rezultatele evaluării inițiale și analiza lor.					
4.	Profesorul debutant a proiectat și administrat testele inițiale, ținând cont de particularitățile clasei și cele individuale ale elevilor.					
5.	Debutantul a realizat proiectarea didactică pentru orice tip de lecție.					
6.	Debutantul a respectat termenele de întocmire și predare a documentelor școlare.					
7.	Debutantul a aplicat la clasă o gamă largă de metode activ-participative.					
8.	Profesorul debutant a utilizat și realizat mijloace didactice, inclusiv în format electronic (R.E.D.-uri).					
9.	Debutantul are evidența elevilor cu nevoi speciale și a celor capabili de performanță și elaborează curriculumuri adaptate pentru acești elevi.					
10.	Debutantul a asigurat accesul la educație în mod nediscriminatoriu tuturor elevilor, oferind egalitate de șanse și ținând cont de particularitățile și nevoile de învățare ale fiecăruia.					
11.	Debutantul a întocmit o strategie de evaluare în funcție de specificul clasei și al disciplinei predate.					

Nr. crt.	Indicatori	În foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură
12.	Debutantul a aplicat toate formele de evaluare (inițială, de progres și sumativă) pentru a urmări progresul elevilor în formarea competențelor vizate.					
13.	Debutantul a utilizat diverse modalități de evaluare orală și scrisă (teste, referate, eseuri, portofolii).					
14.	Debutantul a oferit feedback constructiv privind activitatea elevilor.					
15.	Pe baza rezultatelor evaluărilor, profesorul debutant a realizat rapoartele de progres ale elevilor.					
16.	Debutantul a inițiat, proiectat și participat la proiecte și activități educaționale extracurriculare.					
17.	Profesorul debutant a colaborat cu colegii și comunitatea în activități extracurriculare.					
18.	Cadrul didactic debutant s-a înscris la examenul de definitivat și a susținut inspecțiile aferente, pentru progresul în carieră.					
19.	Debutantul a participat la cursuri de perfecționare și la activitățile de perfecționare coordonate de ISJ (consfătuire, cercuri metodice).					
20.	Debutantul a participat la conferințe și simpozioane, la nivel local, interjudețean, național.					
21.	Cadrul didactic debutant a realizat activități în cadrul parteneriatului școală-familie-comunitate.					
22.	Profesorul debutant a promovat activitatea și realizările școlii la nivelul comunității.					
23.	Debutantul a respectat prevederile din ROFUIP, ROI, Codul Etic, fișa postului.					
24.	Debutantul a participat la ședințele cu părinții.					
25.	Profesorul debutant cultivă și promovează un înalt model profesional și personal.					

Data completării

.....

Mentor,

prof. .....

MENTORATUL ȘI EVOLUȚIA ÎN CARIERA DIDACTICĂ

Profesor-metodist Mariana IFRIM
Casa Corpului Didactic „Grigore Tabacaru” Bacău

Casa Corpului Didactic „Grigore Tabacaru” Bacău a desfășurat și desfășoară activități specifice în conformitate cu Anexa la OME Nr. 4224/06.07.2022, ***Metodologia-cadru privind asigurarea calității programelor pentru dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar și de acumulare a creditelor profesionale transferabile,*** cu Anexa Notei nr. 5749/ DGMRURS/ 16.12.2022, Anexa nr. 2 a Notei nr. 4663/ DGMRURS/ 19.09.2022.

Mentoratul profesional prin formare, pe durata întregii cariere didactice, reprezintă și va reprezenta menirea Caselor Corpului Didactic. Crearea sistemului național coerent și fiabil de formare profesională și de dezvoltare a competenței didactice va oferi o nouă perspectivă asupra direcțiilor de evoluție în carieră.

Astfel, Casa Corpului Didactic „Grigore Tabacaru" Bacău își înțelege rolul de îndrumare și consiliere, dar și sprijin pentru Comisiile de formare și dezvoltare în cariera didactică (CFDCD). S-au realizat numeroase ședințe cu responsabilii din unitățile de învățământ, s-a asigurat o comunicare continuă cu unitățile de învățământ, s-au oferit informații și modele ale documentelor de lucru. Un rol important în cadrul acestor activități l-a reprezentat și colectarea unor date prin aplicarea unor chestionare.

Chestionarul „Mentoratul și evoluția în cariera didactică" a avut un număr de 7 întrebări și ne-a oferit o serie de date importante privind:

- ✓ activitatea CFDCD din unitățile de învățământ, date privitoarea la situația statistică a evoluției în carieră și formarea continuă a cadrelor didactice;
- ✓ modalitățile de sprijin a cadrele didactice privind evoluția în carieră și formarea continuă;
- ✓ analiza, la nivelul unității de învățământ, a impactului participării cadrelor didactice la programele de formare și gradul de îmbunătățire a rezultatelor învățării.

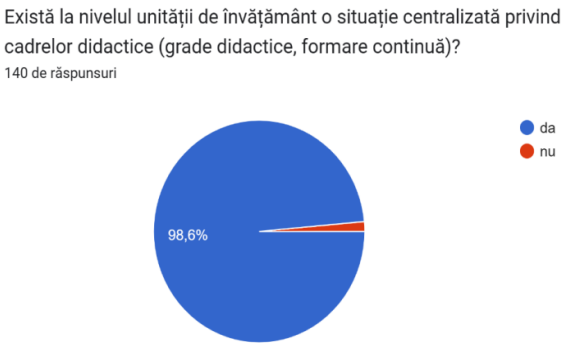
Au răspuns la chestionar un număr de 140 unități de învățământ.

Întrebarea 1: Există la nivelul unității de învățământ o situație centralizată privind evoluția în cariera didactică a cadrelor didactice (grade didactice, formare continuă)?

Din cele 140 de unități de învățământ doar 2 nu au realizat o centralizare a situației formării și evoluției în cariera didactică

Concluzie:

CFDCD din unitățile de învățământ realizează activități specifice, își îndeplinesc rolurile și obligațiile.

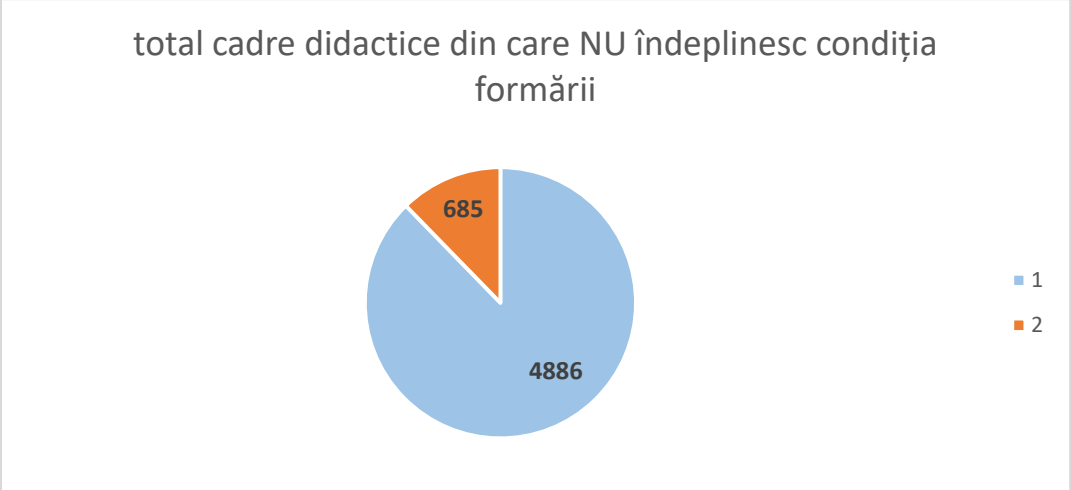


Întrebarea 2: Numărul total de cadre didactice care NU îndeplinesc condiția formării (cu baza în unitatea de învățământ):

Un număr de 685 de cadre didactice NU îndeplinesc condiția formării, din totalul de 4886, adică un procent de 14%.

Concluzii:

Analiză specifică la nivelul fiecărei unități de învățământ, recomandări individuale din partea CFDCD, în concordanță cu Legea 198/2023

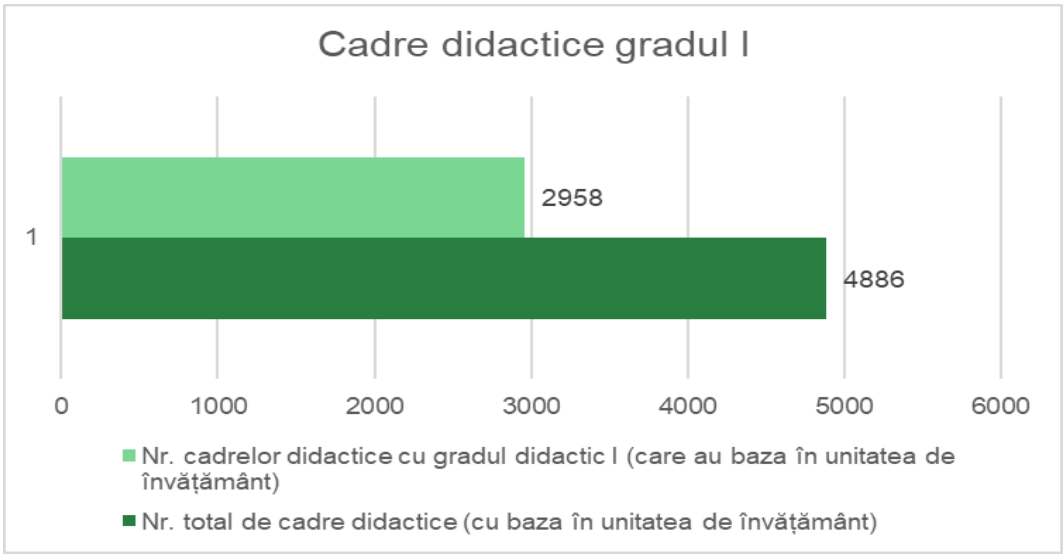


Întrebarea 3: Numărul cadrelor didactice cu gradul didactic I (care au baza în unitatea de învățământ)

Un nr. de 2958 cadre didactice au gr.didactic I, din totalul de 4886.

Concluzii:

Cadrele didactice cu gradul did.I reprezintă 60% din total, ceea ce arată că există o preocupare pentru evoluția în cariera didactică.

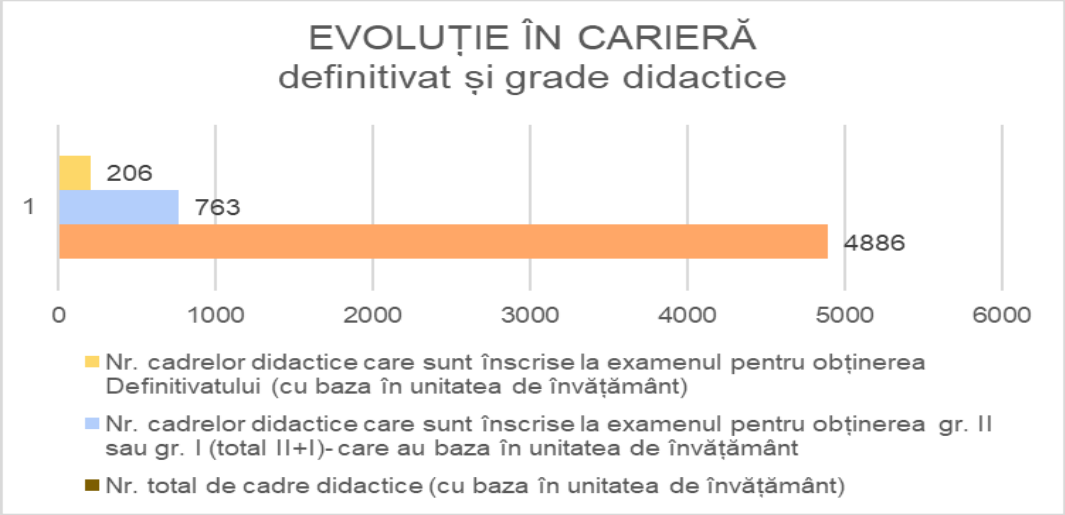


Întrebarea 4: Evoluția în cariera didactică (grade didactice) pentru anul școlar 2024-2025:

Statistic:
206 înscrise la Definitivat
763 la grade didactice (I și II)

Concluzii:

- **Interes din partea cadrelor didactice pentru evoluția în carieră**

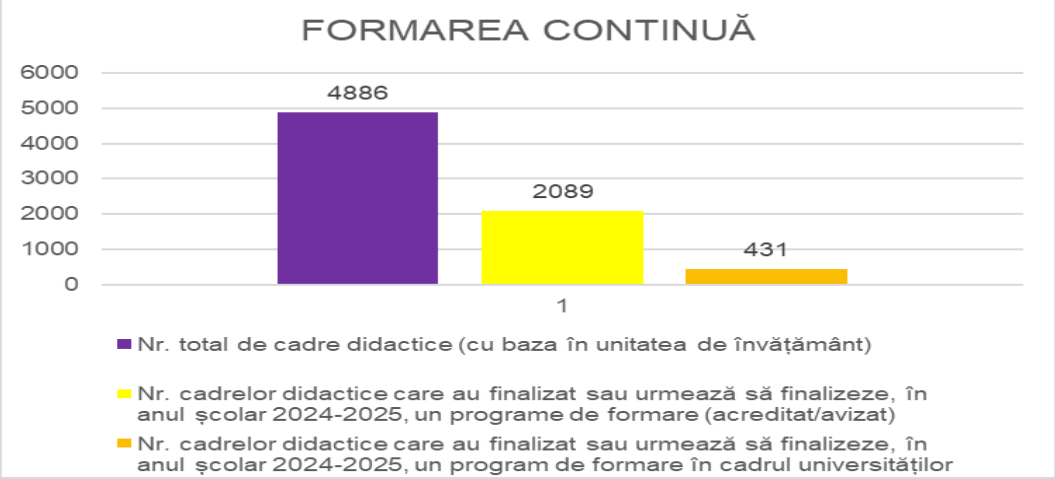


Întrebarea 5: Formarea continuă, pentru anul școlar 2024-2025:

Din totalul cadrelor didactice:
2089 au participat sau participă la programe formare continuă
431 au participat sau participă la programe de formare ale universităților

Concluzii:

51% dintre cadrele didactice participă la programe de formare.



Întrebarea 6: Selectați din lista de mai jos activități ale comisiei CFDCD pentru sprijinirea cadrelor didactice care se află într-o etapă a evoluției în cariera didactică.

Activitățile de sprijin cele mai frecvente:
1. oferirea de modele de documente pentru planificarea activităților de învățare
2. acțiuni de consiliere de către membrii CFDCD pentru cei aflați într-o etapă a evoluției în cariera didactică
3. lecții demonstrative ale cadrelor didactice cu experiență pentru debutanți/colegilor de catedră

Concluzii:

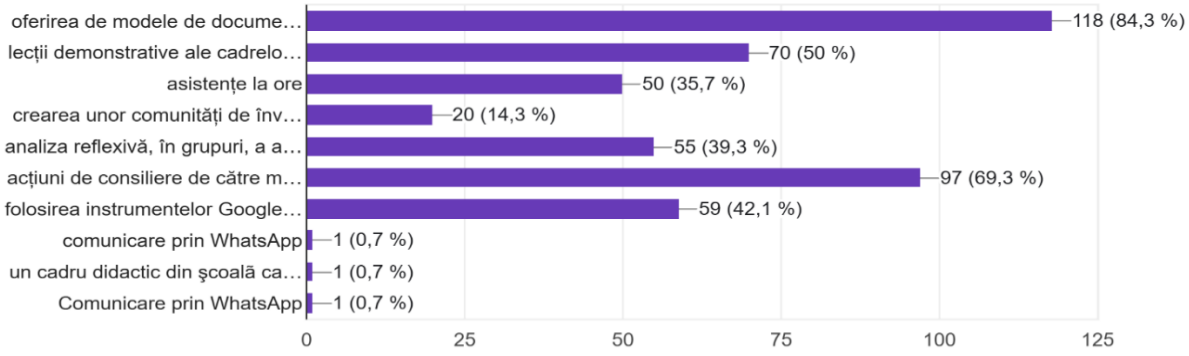
Mijloacele digitale încep să dețină ponderi importante: folosirea instrumentelor Google pentru prezentarea unor informații, pentru lucru colaborativ, pentru monitorizare, pentru feedback, pentru evaluare.

-analiza reflexivă trebuie să devină o practică curentă

- [ ] oferirea de modele de documente pentru planificarea activităților de învățare
- [ ] lecții demonstrative ale cadrelor didactice cu experiență pentru debutanți/colegilor de cat...
- [ ] asistențe la ore
- [ ] crearea unor comunități de învățare online care se întâlnesc periodic și discută
- [ ] analiza reflexivă, în grupuri, a activităților din școală(de predare învățare/de evaluare/de or...
- [ ] acțiuni de consiliere de către membrii CFDCD pentru cei aflați într-o etapă a evoluției în ca...
- [ ] folosirea instrumentelor Google pentru prezentarea unor informații, pentru lucru colaborat...
- [ ] Altele...

Selectați din lista de mai jos activități ale comisiei CFDCD pentru sprijinirea cadrelor didactice care se află într-o etapă a evoluției în cariera didactică

140 de răspunsuri

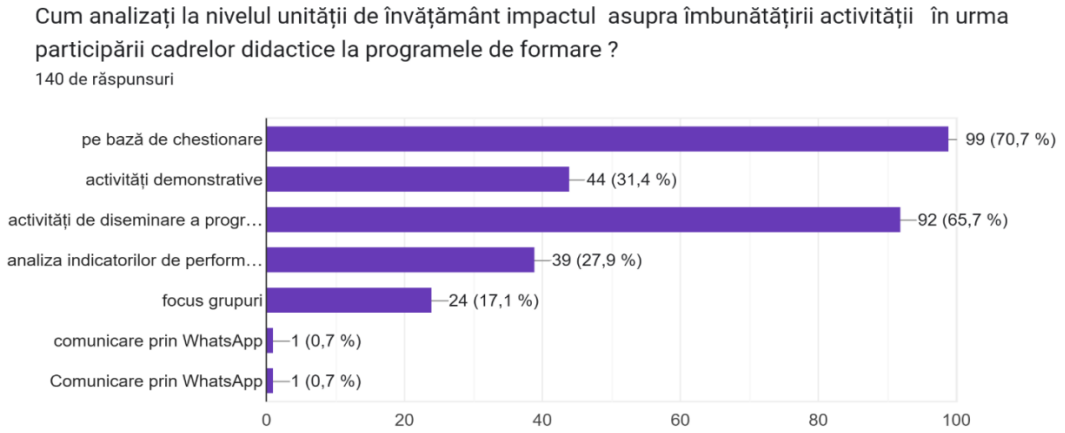


Întrebarea 7: Cum analizați la nivelul unității de învățământ impactul asupra îmbunătățirii activității în urma participării cadrelor didactice la programele de formare.

Analiza participării cadrelor didactice la programe de formare și impactul asupra îmbunătățirii activității didactice, modalități de analiză:
-se aplică chestionare
-se realizează activități de diseminare
- se organizează activități demonstrative.

Concluzii:

- **Este de recomandat să crească ponderea analizei indicatorilor de performanță, a rezultatelor elevilor.**



Concluzii generale:

1. **Crearea unui cadru unitar pentru monitorizarea carierei didactice:**
   - Elaborarea și utilizarea unei platforme/instrumente digitale comune pentru centralizarea datelor privind formarea continuă și evoluția în carieră în unitățile de învățământ;
   - Stabilirea unor indicatori de progres la nivelul fiecărei unități de învățământ.
2. **Extinderea accesului la programe de formare acreditate:**
   - Diversificarea ofertei de formare, inclusiv prin parteneriate cu universități și instituții specializate;
   - Adaptarea programelor la nevoile reale ale cadrelor didactice, în funcție de etapa carierei și de specificul local;
   - Asigurarea resurselor financiare necesare pentru plata programelor de formare de către unitățile de învățământ.
3. **Întărirea rolului mentorilor și al comisiilor CFDCD:**
   - Organizarea de sesiuni de formare pentru membrii comisiilor, axate pe consiliere, mentorat activ și evaluare a impactului formării;
   - Încurajarea implicării profesorilor mentori în activități de modelare didactică, coaching și reflecție pedagogică.
4. **Integrarea tehnologiei în dezvoltarea profesională:**
   - Formarea cadrelor didactice în utilizarea avansată a platformelor digitale colaborative;
   - Utilizarea tehnologiei pentru feedback formativ, evaluare și partajare de bune practici între cadre didactice.

5. **Valorizarea experienţelor de formare prin diseminare şi recunoaştere:**
    - Organizarea de conferințe și ateliere de diseminare a rezultatelor formării;
    - Crearea unor mecanisme de recunoaștere a implicării în formare continuă (de exemplu: diplome de excelență, portofolii digitale de dezvoltare profesională).
6. **Promovarea unei culturi organizaționale orientate spre învățare continuă:**
    - Introducerea analizei reflexive ca practică sistematică în unitățile școlare;
    - Dezvoltarea comunităților de învățare profesională la nivel local și județean.
7. **Asigurarea cadrului legislativ pentru implementarea mentoratului didactic**
    - Adoptarea metodologiilor și a procedurilor specifice mentoratului didactic.

TESTIMONIALE

Un gând, o impresie despre PROF

„PROFESIONALISM!
Mulţumim frumos pentru experienţele împărtăşite cu noi! A fost captivant, util şi mai ales formativ!
Plăcut impresionată de idee şi de o viitoare implementare în toate şcolile.
Un proiect care a configurat noi orizonturi în sistemul de învăţământ preuniversitar!
Iformaţii utile, formatori minunaţi!
Felicitări organizatorilor.
Foarte util PROF.
Am fost mentorat, dar am şi mentorat!
Necesar, bine venit tuturor.
Excelent
Interesante şi foarte utile pentru toţi profesorii, inclusiv pentru debutanţi.
Felicitări organizatorilor.
Este un proiect mare cu multă utilitate pentru toţi: formatori, mentori, cadre dicatice.
Informaţii utile şi de interes!!
Consider PROF o iniţiativă absolut necesară.
Seriozitate, profesionalism şi surse de inspiraţie
Am rămas impresionată. Un curs cu schimburi de experienţă relevante. Felicitari tuturor celor care s-au implicat!
Interesant, util, practic, incitant!
Venite la timp.
O activitate foarte bine organizată, cu detalii şi lucruri interesante de a le pune în practică.
A fost o nouă oportunitate şi o actualizare la standardele europene în domeniul mentoral.
Un program şi un curs bine structurat.
Felicitari şi mult succes în continuare.
Formatori bine documentaţi.
A oferit posibilitatea de a descoperi metode noi de abordare a lecţiilor şi de adaptare la cerinţele societăţii contemporane.
Util, informaţii de calitate în activitatea didactică!
Un curs binevenit care iată că are şi relevanţă, aplicabilitate şi sustenanilitate.
PROFa fost un curs-model, unde relaţia formator-formabil a fost una biunivocă, în care participanţii au fost co-formatori, au înţeles importanţa exemplelor de bună practică şi a dialogului.
Impresionant
Foarte interesante.
Cât mai multe sesiuni.

Cursul PROF IV-un amestec de provocare și revelație.
Un curs care este important pentru profesorii mentori, pentru îndrumarea și ghidarea celor care au experiență la catedră să împărtășească celor debutanți din cunoștințele lor.
Organizare desavârșită.
Locul în care ideile prind curaj.
Cursul PROF a fost o provocare pentru fiecare dintre cursanți.
Informații foarte utile si profesori foarte bine pregătiți.
Un ALTFEL de curs.
Am avut ocazia să particip la cursul PROF III, m-a ajutat foarte mult fiind responsabila Comisiei de Mentorat.
Un curs util activității de mentorat.
O carte deschisă!
O inițiativă lăudabilă și binevenită!
Programul de formare parcurs, a fost unul interesant și atractiv, care a avut un impact pozitiv asupra dezvoltării mele profesionale.
PROF nu este doar un proiect, ci o adevărată sursă de inspirație. M-a provocat să privesc actul didactic cu alți ochi – mai curajoși, mai empatici, mai ancorați în realitate.
Implicare
PPROF- mi-a folosit în activitatea de predare/ formare și în activitatea de management educațional.
Am avut de învățat.
Util, structurat, de ajutor!
Proiectul este foarte util.
Cursul Prof la care am participat îmi este un suport în realizarea un activități deosebite atât pentru mine cât pentru a-i ajuta pe colegii începători.
Bine organizat, cu modele de bune practici și activități interactive.
Un curs complex, detaliat, dar ușor de asimilat.
Proiectul PROF mi-a oferit o oportunitate valoroasă de a învăța și a dezvolta abilități esențiale pentru profesia aleasă, combinând teoria cu aplicațiile practice într-un mod interactiv și profund.
Un început excelent! Să-l dezvoltăm!
PROF e mai mult decât un proiect – e o investiție în viitorul educației. E despre profesori care cresc, se transformă și devin surse de inspirație pentru generațiile următoare.
Proiectul PROF constituie o bază penrtu îndrumarea noastră ca mentori..
Un demers firesc pentru mentori.
Un oportunitate de a împărtăși unii altora din experiența activității de mentorat.
PROF este un program de formare extraordinar.
Foarte util și dinamic.
Foarte interesant din punct de vedere al descoperiri RED.
Un curs de calitate cu formatori de calitate și informație pe măsură.
PROF a dus la dezvoltarea analizei reflexive.
Un program bine realizat!
Excelenţă!
Profesionalism, dezbateri interesante, teme cu aplicabilitate.
Un proiect extraordinar care are o foarte mare relavanță atât în formarea continuă a cadrelor didactice debutante cât și a mentorilor.
Foarte util. Cred că fiecare cadru didactic ar trebui sa aplice cel putin odata pentru un program de mentorat.
Am rămas cu o impresie deosebită, în primul rând față de organizatorii și invitații prezenți, dar și de conținutul Atelierelor urmat pe parcursul celor 3 zile.
A fost o experiență relevantă pentru cariera didactică și personală, pentru că a demonstrat că mereu este cava de învățat,că toți avem momente de incertitudine și de căutări."

Un gând, o impresie despre Atelierele PROF

„Dedicare.
O experiență interesantă, utilă.
Felicitări din suflet tuturor organizatorilor! Mulțumim pentru oportunitatea oferită!
Profesionalism la cel mai înalt nivel! EXCELENȚĂ!
Exemple de bună practică clare, utile. Atelierele PROF o idee minunată, mulţumim!
Un curs de formare foarte util.
Comunicare, schimb de impresii și experiență.
Schimb util de experiență.
Atelierele au fost foarte bine organizate, conținutul adecvat cerințelor actuale. Felicitări și succes pe mai departe!
Oportune și inovatoare.
Mi-ar plăcea să utilizăm opționalul și la gimnaziu.Multe lucruri noi și utile, mulțumim!
M-am bucurat să vă revăd.
Foarte bine organizate, cu informații prețioase, cu o colaborare excelentă.
Audierea de materiale bine structurate prezentate de domni profesori deosebiți! Felicitări!!
O suită de bune practici privind mentoratul.
Foarte aplicat și plăcut. Vă mulțumesc pentru această experiență utilă!
Felicitări! Atelierele au fost minuțios gândite.
Au fost benefice pentru toate cadrele didactice.
Mulțumim pentru șansa de a participa în aceste trei zile la activități de impact pentru cariera didactică! Felicitări pentru modul în care ați organizat atât de bine Atelierele PROF!
Îmbunătățirea cunoștințelor și a practicilor pedagogice prin expunerea ideilor colegilor noștri.
O formare ce completează pregătirea în domeniul MENTOALdar și un context ce facilitează schimbul de bune practici și mai ales diseminarea unor studii și cercetări.
Au fost prezentate aspecte practice, de interes.
Mulțumim pentru atelierele PROF cu exemplele aduse în prim plan! Felicitări!
Materiale foarte interesante și utile!
Benefice și inspirationale.
Felicitări celor doi debutanți ce au fost participanți la ateliere în cea de a doua zi de curs, precum și doamnei inspector Mariana Ifrim.
Un mod de a cunoaște perspective noi asupra educației, de a înțelege importanța mentoratului didactic și de a avea acces la resursele variate oferite de alte cadre didactice din țară și din alte țări europene.
Atelierele au fost structurate foarte bine! S-a accentuat clar relația elev-debutant - mentor! Felicitari!
Idei generatoare de activități mentorului, profesorului și nu numai, însă cred că măcar o parte din activități putea fi realizate și cu întâlnirea fizică pentru o comunicare și empatică, reală cum sunt întâlnirile noastre ca profesori cu elevii și părinții lor.
Felicitări pentru inițiativă, pentru organizare, pentru materiale și pentru exemplele de bună practică! Sperăm să nu rămână singular un astfel de eveniment cu un impact deosebit și o abordare demnă de toată lauda!
O atmosferă destinsă în care fiecare participant a putut să-și exprime deschis, onest, opinia, să împărtășească din experiența sa și să formuleze dilemele sale.
Extraordinar.
Foarte interesante.
Atelierele PROF – acolo unde înveți, dar mai ales, te regăsești.
Schimb de informații și colaborare utilă pentru profesorii cu experiență care doresc să fie mentori.
Locul în care curiozitatea se întâlnește cu reflexia.
Interesante, cu provocări la reflecție.
Vocație, pasiune, interes, implicare.
Informații utile și interesante.

Foarte binevenite aceste ateliere, sper să mai organizați astfel de activități și în viitor!
Eficiente și practice.
Multă creativitate și sprijin! Mulțumim!
Ateliere utile, interesante, cu aplicabilitate la clasă, cu multe sfaturi și experiențe împărtășite!
Felicitări pentru invitații speciali și temele abordate!
Atelierele PROF au fost o gură de oxigen pedagogic. Dialogul autentic, schimbul de idei și energia creativă mi-au reamintit cât de frumos este să înveți împreună și să creşti alături de oameni care cred în educație cu suflet.
Avem profesori dedicați!
Mi-a oferit posibilitatea de a aplica cunoștințele teoretice dobândite în timpul cursurilor. Prin promovarea unui mentorat de calitate, are loc integrarea noilor profesori în sistemul educațional și dezvoltarea profesională continuă.
Bine venite, mi-au oferit o imagine placuta și revelatoare despre preocupările reale în îmbunătățirea proceselor din educație!
Felicitări, am participat cu plăcere la ateliere.
Atelierele PROF au fost bine organizate și structurate pentru o cariera de mentor didactic.
Felicitări organizatorilor și tuturor celor care s-au alăturat în timpul atelierelor cu exemple concrete!
Ateliere cu sarcini concise, realizate după criterii bine stabilite, eficiente, cu lucruri „de aplicat”.
De asemenea, Atelierele PROF au fost creative, interactive și educative. Vă mulțumesc pentru oportunitatea pe care mi-ați oferit-o!
Felicitări pentru implicare! Abordări interesante, creative, relevante pentru mentoratul de carieră didactică.
Mentoratul prinde viață în Atelierele PROF – prin dialog, prin împărtășire și prin dorința sinceră de a susține colegii la început de drum.
Vă felicit pentru Atelierele PROF și apreciez mult atenția pe care o acordați pentru formarea și susținerea tinerilor profesori în primii pași ai procesului educațional.
O experiență minunată.
Eficiente, interesante, inspiraționale.
Foarte utile pentru profesorii debutanți.
În beneficiul tuturor participanţilor.
Complex, flexibil, atractiv, reflexiv.
Un izvor de cunoaștere.
Atelierele PROF au fost o experiență interesantă cu multe informații valoroase.
Interactiune, colaborare intre cei prezenti care au participat, schimb de idei și impresii deosebite.
Mi-a făcut o deosebită plăcere să particip la atelierele PROF.
Foarte relevante pentru meseria noastra, frumos susținute.
Viziune clară, antrenante, creative, inspiraționale!
Felicitări! Și atelierele au demonstrat că învățarea nu se încheie după absolvirea Prof ci continuă să ne impacteze viața!”