

## COACHING SAU MENTORAT EDUCAȚIONAL ÎN SISTEMUL SUPERIOR DE ÎNVĂȚĂMÂNT

**Dănuț Simion SIMION**, lector superior, magistrul în psihologie drd.,  
Universitatea Tehnică a Moldovei Chișinău Moldova Rep.

**Abstract:** *In the educational system is mentioned one fact, that professional success and high educational performance depends on several factors and one of them, with a big impact from students potential at the beginning of the career is mentoring. The second factor I consider with some effort could be the coaching. It knows from economy the process of coaching has a big impact in the evolution of a company, in carrier and human resource development. If in economy the concept working the more so as it coming from management, psychology and some personal development techniques why could not be the same in the educattional system. In this article are presented notions of mentoring and coaching and some relationship between them through the complex process of academic education.*

Petre Țuțea: "Mi-ar fi plăcut să fiu profesor. Profesorul este fabricant de oameni. Profesorul seamănă cu un tâmplar care ia un lemn murdar din noroi și face mobilă de lux".

Cerințele față de școală și cadrele didactice în ultimile decade au crescut considerabil. Transformările sociale și economice atrag după sine într-un mod mai puțin onest și învățământul. Totul se schimbă și se transformă de la o zi la alta. Industriile migrează dintr-un spațiu geografic în altul în goana după profit mult mai des decât în trecut. În această dinamică sistemul educațional este

prins între ciocan și nicovală, acesta nu mai are timp să respire nu are timp să-și îndeplinească obiectivele. În Estul Europei în țările foste comuniste situația este aproape dezastruoasă. Se știe că un sistem are nevoie de timp pentru a produce efecte, apoi analiza rezultatelor, corecția lor și iarăși timp. Tăvălucul economic cu toate momentele lui de la criză până la creștere pozitivă nu așteaptă învățământul. Acesta din urmă trebuie să-l urmeze înde aproape. În atari condiții ce ne rămâne de făcut? Prima cerință ar fi implementarea unor noi concepții de curricule sau poate mularea altora din acele țări care în care și-au dovedit deja funcționalitatea, reiterez mulare nicidecum copiere cum se încearcă deseori. Trebuie în mod organic să se țină cont de specificul fiecărei țări. Avem autonomie universitară și în același timp contingente mai puțin pregătite de studenți. Avem specialități rigide ce nu-și mai găsesc locul pe piața muncii și unele cu totul noi.

Sub zodia reformei se scot din clasele liceale discipline importante se scot sau se hibridizează de asemenea în universități. Întrebarea imediată este ce tip de copil trebuie să pregătească școala ce tip de personalitate dar și ce specialist trebuie să pregătească universitatea. Pe acest mobil avem câteva posibilități. Prima dintre acestea este mentoratul. De-a lungul timpului, în mediul academic mentorul a fost acea persoană care ajută studenții în dezvoltarea carierei. Mai îndeplinea deasemenea și funcția de consilier. Cuvântul mentor este adesea folosit ca un sinonim pentru consilier sau tutore. Cert este că în acest moment mentoratul este egal cu practica pedagogică, și câteodată cu proiectele de cercetare determinate de legătura student-cercetător. Un mentor este de obicei o persoană cu mai multă practică care își împărtășește experiența și cunoștințele sale unei persoane cu o experiență mică sau fără de aceasta. Mentoratul implică sfaturi, sugestii, un proces de predare și se poate realiza formal sau informal. Profesorul de azi nu mai este o persoană care le știe pe toate în specialitate sa, ci o persoană care trebuie să fie conștientă că trebuie să se formeze continuu, să fie la curent și să integreze în activitatea didactică noile tehnologii de informare și de comunicare, să reflecteze permanent asupra demersurilor și acțiunilor sale și să promoveze o învățare de calitate. În dezbateră pentru introducerea obligatorie a mentoratului putem menționa statul turc. În sistemul universitar din Turcia începând cu anul 1997 un profesor din învățământul preuniversitar este desemnat drept mentor și coordonează un grup de studenți pe întreaga perioadă a studiilor universitare. Întâlnirile de lucru periodice se constituie într-o reflecție gradată, continuă, ce susține învățarea. Acest model de mentorat este foarte eficient pentru că vine în completarea formării teoretice, ajutându-i pe studenți să acumuleze cunoștințe și să-și formeze o identitate profesională. Mentorul profesor, este o persoană de înaltă considerație ce-ți ghidează pașii pe care-i parcurgi în atingerea obiectivelor, e un coordonator în lungul drum spre împlinire profesională. Mentoratul educațional are ca obiectiv principal promovarea și ridicarea calității pregătirii studenților nu doar de la facultățile cu profil pedagogic sau a profesorilor debutanți ci în toate specializările. Mentoratul depărtându-ne de sensul tradițional trebuie orientat mai mult spre studenți și mai puțin spre cadrele didactice debutante cum este perceput de obicei.

Activitatea de mentorat este un proces interactiv complex de îndrumare, relaționare între două sau mai multe persoane care are ca scop dezvoltarea cunoștințelor și aptitudinilor într-un anumit domeniu. Mentorul furnizează constant suport, încredere și ajutor tânărului mentorat. Mentorul pe care ni-l alegem este de regulă o persoană foarte bine pregătită în domeniu care se arată dornică să ne împărtășească din secretele carierei, știe să fie prietenoasă, și deschisă. Activitatea de mentorat nu trebuie să fie doar spontană, neplanificată într-un cadru nonformal ci și o activitate coordonată din timp, planificată supusă unui proces instructiv organizat, unde sunt trasate obiective clare de atins. Dicționarele în marea lor majoritate îl definesc pe mentor ca fiind „un conducător spiritual, un sfetnic, un îndrumător, o călăuză, un profesor sau chiar un antrenor”. Mentorii sunt persoane care au o experiență practică într-un anumit domeniu și care împărtășesc cunoștințele dobândite și înțelepciunea unei alte persoane, de regulă unui debutant sau novice din același domeniu, într-o relație de ghidare de tipul mentor-elev. A lucra alături de un mentor este o cale excelentă de dezvoltare personală. Poți alege ca mentor pe cineva care se află cu mult în față pe drumul pe care ești sau pe care vrei să mergi și să modelezi cele mai bune abilități pe care le vezi la el. Un mentor poate fi de asemenea o persoană pe care o respecti pentru atitudinea sa de viață, pentru felul în care își creează relații cu cei din jur sau pentru felul în care gândește, acționează și se comportă. Într-un subtil proces de inițiere spre o posibilă desăvârșire profesională mentorul devine o călăuză printr-un labirint complex al noilor profesii, care cu unelte specifice transmite idei, experiențe, sugestii. Rolul mentorului este vital atât în sesiunile de observare, cât și în cele de analiză, el oferind un nucleu central de organizare pe întreg parcursul

activității teoretico-practice. În timpul activității de mentorat, profesorul dar și tânărul învățacel trebuie să-și coordoneze împreună eforturile pentru că explorarea unui domeniu atât de vast cum este cel didactic presupune în cel mai sumar caz o dualitate a perspectivei și o multitudine de metode.

Mentorul trebuie să-i furnizeze celui mentorat exerciții, experimente și experiențe planificate cu grijă și lipsite de ambiguitate. Instrucțiunile trebuie să fie clare și neinterpretabile, iar exemplele să fie relevante. Mentorul atrage atenția asupra trăsăturilor esențiale care diferențiază o temă sau un tip de problemă de alta, încurajează și răsplătește reușitele, corectează greșelile rapid și consecvent, anticipează dificultățile și știe să le depășească. Mentorii buni știu cum învață adulții. Acționând din intuiție sau din ceea ce au învățat din cărți, de la cursuri sau de la alți mentori, cei mai buni recunosc că într-un proces de descoperire și introspecție ei, înainte de toate, facilitează procesul devenind catalizatori. Mentorul îl ajută pe student să nu se descurajeze atunci când lucrurile nu merg bine și îi oferă sfaturi, învățându-l cum să se descurce în situații dificile. De asemenea, mentorii încearcă să dezvolte sentimentul competenței în grupele de studiu, prin încurajări, laude și recunoașterea succesului. El oferă feedback tânărului învățacel și îi arată cum să învețe și să-și îmbunătățească performanța la locul de muncă. În ceea ce privește domeniul nostru de interes, spațiul educațional, mentorii de succes nu pot fi alții, decât cadrele didactice, antrenori, formatori, modele care pot să ofere oportunități și sfaturi pentru dezvoltare. În funcție de relația stabilită, durata și intensitatea ei, natura activității, resursele utilizate, regăsim în literatura de specialitate diferite modele de mentoring:

- mentoring clasic (tradițional) acesta este axat pe dezvoltarea personală și profesională, face referire la relația informală mentor-discipol, bazată pe respect reciproc și interese comune;
- mentoring planificat sau formal este axat pe nevoile și obiectivele organizaționale, relația fiind una profesională, ce se încheie în momentul în care obiectivele au fost atinse;
- mentoring în echipă atunci când mai mulți mentori lucrează cu mai multe persoane;
- mentoring între egali; persoane aflate la un nivel relativ egal, care au multiple oportunități de a interacționa și de a-și urmări unul altuia performanțele;
- e-mentoringul presupune o relație mediată de calculator, ce se poate desfășura în orice moment și în orice loc;
- auto-mentoring este o strategie prin intermediul căreia persoana urmărește propria dezvoltare, strategie ce necesită din partea sa un nivel ridicat de motivare și autodisciplină [1, pag. 800].

A doua formă de intervenție pe care o putem implementa cu succes în sistemul de învățământ universitar mult mai nouă și derivată dintr-o necesitate continuă de dezvoltare profesională îl putem considera a fi coachingul. Conceptul de coaching a fost dezvoltat în ultimele decenii, cu prioritate în domeniul managementului, implicit al mediului de afaceri și definește o practică și un proces psihologic ce **implică schimbarea comportamentală**, o modalitate prin care oamenii își pot îmbunătăți diversele arii ale vieții profesionale, dar și personale. Coachingul este folosit atât în dezvoltarea personală și în probleme de viață (life coaching), cât și în domeniile profesionale: educație, sport, muzică, afaceri, teatru, reprezentând o metodă de dezvoltare care **permite abordarea unor nevoi de schimbare în timp scurt și care facilitează în același timp o mai mare personalizare a intervențiilor de schimbare**. O diferență importantă între coaching și mentoring este durata procesului. Coaching-ul se întinde în general pe o perioadă mai scurtă, 10-12 ședințe în funcție de obiectiv, în timp ce mentoring-ul este specific pentru o perioadă ceva mai lungă.

Coachingul reprezintă o sinergie, sinteză a unor metode, teorii și tehnici preluate îndeosebi din management și psihologie aplicată. Este o metodă de perfecționare a resurselor profesionale și personale ale unei persoane; prin coaching te ajuți să-ți identifici abilitățile și te învață care dintre acestea le poți pune în valoare mai bine. Principalul rol al coachingului în educație ar putea fi acela de a aborda studentul din punct de vedere al obiectivelor și circumstanțelor; accentul în proces se pune pe prezent. Acesta realizează din start o conexiune între abilitățile, comportamentele, convingerile și motivațiile persoanei și obiectivele ori schimbările dorite. Prin adresarea întrebărilor potrivite studentul poate să descopere adevărul. Coaching-ul și mentoratul reprezintă forme înrudite de instruire. În economie coaching-ul și mentoratul sunt metode folosite tot mai mult pentru a-i ajuta pe angajați să identifice nevoile de învățare (scopul fiind îmbunătățirea performanței) și să-și planifice cariera. Dintr-un anumit punct de vedere coaching-ul se apropie, ca proces și de **consilierea psihologică**, chiar de abordările din **domeniul psihoterapiei**, deoarece terapia este focalizată pe soluții. În acest cadru, coachingul poate fi privit ca procesul care are un deosebit impact în cunoașterea de

sine, în reevaluarea scopurilor personale, contribuind, în egală măsură, la construirea de soluții eficace pentru atingerea acestora. Coachingul **realizează eliberarea potențialului** unei persoane pentru ca aceasta să își **maximizeze performanța**. Coachingul în învățământ mai degrabă, „îi ajută să învețe” pe studenți decât „îi învață”.

Pentru individualizarea noțiunii de coaching și studierea fenomenului, diferențierile sunt importante însă atât coachingul, cât și mentoringul sunt **metode sigure de dezvoltare**. Mentoratul este orientat pe termen lung și are o abordare extinsă a problemelor, dar pune în evidență nevoile individuale putem vorbi aici de un **mentoring evolutiv**, pe când cel **tradițional atrage atenția** în primul rând, la necesitățile instituției. **Coachingul în schimb**, este orientat pe termen scurt și se concentrează pe sarcini specifice, luând în considerare, în primul rând, nevoile individuale. Există desigur o serie de asemănări dar și deosebiri între cele două procese. Mentorii se concentrează pe individ, pe carieră și susținerea creșterii individuale precum și pe maturizarea individului, în timp ce coachingul se concentrează mai mult pe performanță. Observăm deci că mentorul are un interes profund personal, se implică, apare ca un prieten căruia îi pasă de student și de dezvoltarea acestuia pe un termen ceva mai lung. Coachingul însă dezvoltă abilități specifice pentru necesități și oportunități legate de sarcină, se orientează pe provocări și creștere în performanță la locul de muncă.

Spre o concluzie: schimbările de natură social-economică, culturală dar și politică au un impact direct asupra sistemului de învățământ și asupra rolului pe care-l joacă din ce în ce mai mult cadrele didactice. Acestea sunt nevoite să-și asume comportamente din ce în ce mai complexe și mai variate. Coachingul este o formă de dezvoltare, în care o persoană asemeni mentorului joacă rolul de coordonator ajutând un client, în cazul nostru un student pentru atingerea unui obiectiv personal sau profesional specific într-un interval de timp relativ scurt. Un coach are o agendă prestabilită, obiective pentru fiecare discuție pentru a consolida sau modifica competențele și eventuale comportamente. Un mentor de succes trebuie să fie încrezător, să posede dorința de a ajuta, să dețină aptitudini manageriale și aptitudini de învățare continuă. Discipolul trebuie să fie deschis comunicării să știe să relaționeze, dornic de a cunoaște și a coopera, de a asimila informații noi constant, preluând inițiative și manifestând un comportament proactiv în raport cu dezvoltarea propriei cariere.

Un program de mentoring sau coaching în mediul academic poate oferi un cadru structurat, o mai bună organizare, o adaptare relativ mai ușoară a propriilor comportamente dar și a profesiei într-un cadru al forței de muncă aflat în dinamică constantă. Printr-un asemenea instrument se pot crea oportunități de relaționare, comunicare și cooperare la diferite niveluri mult mai profunde, poate determina o îmbunătățire a motivației individuale, și a performanțelor academice dar și în practica universitară în pregătirea pentru noua calificare profesională. Dacă în organizații procesul de mentoring sau coaching și-a dovedit pe deplin eficacitatea devenind un instrument eficient în dezvoltarea carierei, cu un impact deosebit asupra organizației, asupra dezvoltării resurselor umane și a carierei, datorită căruia angajații progresaază mai rapid, au un sentiment de satisfacție și de realizare profesională, devin mai încrezători în forțele propriile, și se adaptează mai rapid în organizație de ce nu am putea transpune toate acestea și în instituțiile de învățământ superior. Timpul în cele din urmă îți poate fi un bun prieten dar și cel mai mare dușman.

#### **Bibliografie:**

1. Avram, E., Cooper, G. Psihologie organizațional-managerială, Polirom, Iași, 2008.
2. G.A. Cole, *Managementul personalului*, Editura Codecs, București, 2000.  
<https://dexonline.ro/definitie/mentor>