

**UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI, CLUJ-NAPOCA
FACULTATEA DE PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI**

Eficiența mentoratului în domeniul educației sociale

TEZĂ DE DOCTORAT

COORDONATOR: Prof. Univ. Dr. Vasile Chiș

DOCTORAND: Hinanit Loyfer Peled

**CLUJ-NAPOCA
2011**

Cuprins

Capitol	Titlul	Page
	Cuprins	1
	Lista anexelor	4
	Lista diagramelor	5
	Lista tabelelor	6
	Introducere	7
<u>Capitolul 1</u>	Fundamentele teoretice ale cercetării	9
	Sumar	9
1.1	Fundamentele teoretice ale cercetării	9
	Educația socială: Formularea conceptului	9
	Conținut și metode	11
1.2	Dezvoltarea modelului de lucru al educației sociale	13
	Rolul supervisorului	14
	Dezvoltarea rolului coordonatorului de educație socială în școală	14
	Coordonatorul din educația socială – Fișa postului	15
	Creșterea și dezvoltarea educației sociale	17
	Rolul profesorilor-diriginți în educația socială	17
	Educația socială – Intersectări	18
	Esența documentului care atestă poziția educației sociale	19
	Sarcinile coordonatorului de educație socială astăzi	19
	Activitatea profesorului-diriginte	20
1.3	Programa școlară	20
1.3.1	Rolul directorului în modelarea unei programe	21
	Metode de management	26
	Modificarea strategiilor de impact împotriva rutinei	28
	Strategiile directoriale	29
1.4	Noua curriculă axată pe competențe	40
1.4.1	Taxonomia programelor școlare	42
	Taxonomia lui Bloom	44
	Definirea dimensiunilor cunoașterii	47
	Programa integrată - Educația socială	48
1.4.2	Standardele climatului de muncă	48
	Activitatea bazată pe standarde	50
	Semnificația standardelor	52
	Obiectivele activității bazate pe standarde	53
	Principii călăuzitoare	53
1.4.3	Inima social-morală	58
1.5	Teorii ale dezvoltării judecății morale	60
	Teorii ale educației morale	62
	Teoria lui Kohlberg despre dezvoltarea și educația morală	65
	Educația morală	70
	Rezumat	73
Capitolul	Titlul	Page

1.6	Elemente ale activității de mentorat	74
1.6.1	Mentoratul efficient prin învățarea organizațională	79
	Ce este o organizație de învățare?	82
	Învățarea organizațională	83
	Mecanismele învățării organizaționale	83
	Cultura învățării organizaționale	84
	Mentoratul organizațional	85
	Ce este Mentoratul organizațional?	86
1.6.2	Etapele mentoratului	87
	Evaluarea eficienței mentoratului	88
	Aspectele mentoratului	90
	Noi tendințe în mentorat	91
	Supervizarea în mediul de mentorat	92
	Eficiența mentoratului	96
	Evaluarea educației sociale în școală	96
	Aspecte ale evaluării	96
1.7	Cele patru niveluri de evaluare ale lui Kirkpatrick	97
	Nivelul 1 – Evaluarea reacției	98
	Nivelul 3 – Evaluarea transformării	99
	Metode de evaluare pe termen lung	100
1.8	Procesul de mentorat	101
1.9	Andragogia	102
1.10	Conexiunea dintre mentorat și andragogie	107
Capitolul 2	Designul cercetării -	108
	Metodologie, metodele calitativă și cantitativă	
	Sumar	108
2.1	Esența cercetării	109
2.2	Interogațiile și prezumpțiile cercetării	113
2.3	Obiectivele cercetării	113
2.4	Metodologia cercetării	113
2.4.1	Participanții la cercetare	116
2.5	Metodele calitative	118
	Principii și contribuții	118
	Interviurile semi-structurate	118
2.6	Intervievarea calitativă	119
	Intervievarea calitativă ca parte a etnografiei	119
	Designul chestionarelor	120
	Chestionarul cu întrebări închise	121
	Cercetarea de documentare	122
	Metodele cantitative	125
	Punerea problemei în cercetarea cantitativă	125
	<u>Exprimarea obiectivelor în cercetarea cantitativă</u>	125
2.7	Designul unei metode mixte: abordările în cercetarea cantitativă și calitativă în educație	126

	Neajunsurile ambelor metode	127
	Etnografia în cercetare	128
2.8	Etnografia ca metodă	130
2.9	Populația investigată și eșantionarea	132
2.10	Analiza de conținut	133
	Aplicarea în practică a analizei de conținut	134
	Efectuarea unei analize de conținut	135
	Analiza datelor	135
2.11	Triunghiularea	139
	Tipuri de triunghiulare	140
	Evaluarea triunghiulării	141
2.12	Fidelitatea	143
	Validitatea	145
	Generalizabilitatea	146
2.13	Măsurarea	147
2.14	Eșantionarea convenabilă	151
Capitolul 3	Programele sociale:	152
	"O cheie pentru inimă" și "Întâlnirile inimă la inimă"	
	Sumar	152
3.1	"O cheie pentru inimă"	153
3.1.1	Explorarea și investigarea valorii respectului (Clasa 1)	156
3.2	Eficacitatea mentoratului sub aspect social, și influența sa asupra perspectivei profesorului-diriginte și coordonatorului din domeniul educației sociale și pentru viață	158
3.2.1	Eficacitatea mentoratului sub aspect social, și influența sa asupra perspectivei profesorului-diriginte și mentorului	159
3.2.2	Mentorii, coordonatorii din domeniul educației sociale și pentru viață, și profesorii-diriginți: dezvoltarea profesională	161
3.3	Programul "Inimă la inimă"	167
3.4	Implementarea programului "Inimă la inimă"	170
	Impresii despre program adunate de mentorii regionali în 2009 – 2010	
Capitolul 4	Datele și analiza datelor	171
	Sumar	171
4.1	Metodă	172
	Eșantion	172
4.2	Rezultate	174
4.3	Răspunsul la întrebarea de cercetare	181
4.4	Layoutul cercetării	182
4.5	Diagrama stadiilor cercetării	183
4.6	Etapa cantitativă	184
4.6.2	Categoria 1: mentoratul de calitate	185
4.6.3	Categoria 2: comunicarea interpersonală	188

4.6.4	Categoria 3: resursele	191
4.6.5	Categoria 4: disciplina	192
4.6.6	Categoria 5: maniera de predare	194
4.7	Etapa 2: Etapa calitativă	196
4.7.1	Raționamentul pentru elaborarea chestionarului de eficiență a mentoratului	198
4.8	Rezultatele cercetării	200
4.8.2	Corelațiile dintre percepția asupra eficacității mentoratului și vechimea în muncă și numărul de forumuri de mentorat	201
4.8.3	Corelațiile dintre percepția asupra eficacității mentoratului și nivelul de profesionalizare	202
4.9	Discutarea rezultatelor care confirmă premisele literaturii de specialitate	203
Capitolul 5	Concluzii și recomandări	207
Sumar		207
5.1	Contribuția la cunoașterea existentă	208
5.2	Eficiența mentoratului	208
5.3	Relațiile dintre stilurile de mentorat și diferitele dimensiuni ale culturii muncii în echipă, și eficiența mentoratului	210
5.4	Îmbunătățirea eficacității mentoratului prin învățarea organizațională	211
5.5	Modelul SWOT	215
5.6	Modelul mentoratului – Trei aspecte ale mentoratului	217
5.6.1	Modelul mentoratului mentoratului	218
5.6.2	Defectele modelului	219
5.7	Limitele cercetării	222
5.8	Concluzii generale și rezumat	223
5.9	Cercetarea viitoare și puncte pentru creșterea eficacității mentoratului	227
	Formarea unei culturi a învățării organizaționale	228
	Referințe	231

Lista anexelor

Titlul	page
Anexa 1: Observarea ședinței de mentorat în domeniul Educației sociale și pentru viață	239
Anexa 2: Pregătirea ședinței de mentorat	246
Anexa 3: Chestionarul	248
Anexa 4: Fișa de mentorat	252
Anexa 5: Broșura părintelui	253
Anexa 6: Broșura școlii – "Un loc în inimă"	254

Anexa 7: Website-uri	254
Anexa 8: Website-ul regional	255
Anexa 9: Campusul virtual	255
Anexa 10: Conferința regională virtuală	256
Anexa 11: Conferința regională	257
Anexa 12: Rolul consilierului educațional	258
Anexa 13: Rolul consilierului educațional în Israel	259

Lista diagramelor

	Titlul	page
	Diagrama: O comparație vizuală între cele două taxonomii	46
	Diagrama: Procesele cognitive	47
	Diagrama: Ierarhia standardelor	53
	Ce trebuie să înveți în școală?)Perkins)	72
1.6	Elementele activității mentorului	73
	Nivelul 2 Evaluarea – Învățarea	98
	Nivelul 4 Evaluarea - Rezultatele	99
	Compararea performanțelor la test	98
	Evaluarea - Rezultatele	99
	Layoutul cercetării – Eficiența mentoratului în domeniul social prin examinarea programului “O cheie pentru inimă”	115
	Patru niveluri de măsurare	148
	Programa lunii Iyar Syllabus pentru “O cheie pentru inimă” – Respectul	152
4.5	Valoarea nominală ordinală a intervalului proporțional	154
	Diagrama etapelor cercetării	185
4.6.1	Datele care rezultă din cercetarea calitativă	186
	Percepția asupra eficienței mentoratului în funcție de domeniile de conținut	189
	Diagrama 1: Percepția asupra eficienței mentoratului în funcție de domeniile de conținut	200
	Diagrama 2: Percepția asupra eficienței mentoratului în funcție de nivelul de profesionalizare	202

Lista tabelelor

	Titlul	Page
	Tabel: Școala promovează și structurează relațiile de grijă și respect între toată lumea din școală. Școala prețuiește sentimentul apartenenței și implicarea socială	56

	în școală.	
	Layoutul cercetării – eficienței mentoratului în domeniul social prin examinarea programului “O cheie pentru inimă”	115
	Tabel: Metodele calitative: avantaje și provocări	123
	Tabelul 1: Distribuția forumurilor de mentorat pentru programul specific al coordonatorilor sociali (N=71)	172
	Tabelul 2: Distribuția itemilor de percepție asupra eficienței (N=71)	174
	Tabelul 3: Valoriile medii și devierile de la standard pentru sub-scalelele percepției asupra eficienței (N=71)	177
	Tabelul 4: Corelările Spearman între Valoriile medii, devierile de la standard și variabilele de fond (N=71)	178
	Tabelul 5: Valoriile medii, devierile de la standard și χ^2 testele de diferență în privința percepției asupra eficienței mentoratului în funcție de nivelul de profesionalizare (N=65)	179
4.6.1	Datele care rezultă din cercetarea calitativă	184
4.7.2	Tabel: Rezultatele analizei calitative a datelor	199

Eficiența mentoratului în domeniul educației sociale

Dezvoltarea educației sociale de-a lungul anilor se aseamănă foarte mult cu o "oglinză" care reflectă starea de spirit, valorile, interesele și nevoile existente la scară largă în societatea israeliană, în diferite perioade.

Departamentul de Educație Socială s-a implicat în dezvoltarea de programe special concepute pentru nevoile educației sociale din școlile elementare.

În primii ani, obiectivul era acela de a facilita și promova domenii moral-educative în școală, din convingerea că școala are capacitatea de a face față unor probleme sociale extinse. A existat o dorință puternică de a încuraja activitatea în două direcții: activitățile educative și sociale în școală, și încercarea de a integra subiecte noi, legate de societatea israeliană, de poporul evreu și lumea evreiască.

Acesta este un studiu de pionierat, primul de acest tip în Israel, în domeniul eficientizării mentoratului în predarea Științelor Sociale din școlile elementare. Contribuția studiului este extrem de importantă, rezultatele cercetării indicând caracteristici eficiente ale mentoratului, așa cum sunt percepute de către coordonatorii, formatorii, directorii de școală și profesorii-diriginți care activează în domeniul Științelor Sociale și Educației pentru viață. Aceste constatări pot fi de ajutor tuturor părților interesate în școală în direcția unei utilizări mai adecvate a mentoratului ca resursă. Concluziile pot ajuta, de asemenea, la construcția și dezvoltarea de modele diferite de mentorat în cadrul disciplinelor ce aparțin Științelor Sociale. În plus, concluziile au o contribuție semnificativă la cercetarea viitoare, prin stabilirea unor parametri suplimentari care aduc un nou nivel și o nouă dimensiune în domeniul eficienței mentoratului. Rezultatele indică faptul că mentoratul ajută coordonatorul social la asimilarea optimă și la punerea în aplicare a programelor. Aceste programe sunt esențiale pentru viața socială a elevilor. Contribuția cercetării este universală și globală, deoarece ea abordează o chestiune relevantă pentru bunăstarea socială a elevilor din întreaga lume.

Contextul de cercetare

Subiectul acestei cercetări este eficacitatea mentoratului în disciplina Educației Sociale și pentru Viață prin implementarea programelor sociale.

În Israel, în afară de programele de studii convenționale, cum ar fi matematica, istoria etc., există o disciplină numită "Educația Socială și pentru Viață", care dezvoltă aptitudinile și valorile necesare elevilor în viață.

Fiecare școală elementară din Israel are un coordonator social, care este responsabil cu punerea în aplicare a programelor sociale: "O cheie pentru inimă" și "Întâlniri inimă la inimă". De asemenea, el este responsabil cu întreaga disciplină Socială și pentru Viață din școală. În ultimii 3 ani toți coordonatorii sociali au fost obligați să participe la cursuri de profesionalizare, pentru a-și spori cunoștințele.

Conectarea programelor sociale la cercetare: examinarea eficacității mentoratului, prin implementarea programelor sociale.

Interogația cercetării

Eficientizarea mentoratului prin implementarea programelor sociale:

"O cheie pentru inimă" și "Întâlniri inimă la inimă"

Obiectivele cercetării

Să examineze eficacitatea mentoratului în Educația Socială și pentru Viață prin implementarea programelor “O cheie pentru inimă” și “Întâlniri inimă la inimă”

Să identifice nevoia actuală a procesului de mentorat (nevoi și valori), și să adapteze procesul de mentorat la nevoile din domeniu.

Să examineze gradul de eficacitate al formării de mentori pentru profesorii de școală elementară în vederea asimilării de programe, și să adopte cadrele adecvate.

Programa lunii "Iyar" pentru " O cheie pentru inimă"

Programa este împărțită în funcție de lunile ebraice ale anului.

A fost selectată o valoare pentru fiecare lună. Valoarea este împărțită în patru cercuri,

Fiecare se referă la o altă aptitudine, care corespunde cu vârsta elevului și se relaționează cu aceasta.

Aici este o programă eșantion pentru luna "Iyar ", care este echivalentul calendaristic al lunii mai, în care studenții se vor dedica valorii respectului.

Clasa	1	2	3	4	5	6
Teme de bază						
Cercul legăturilor individ-grup. Accent pe valori și aptitudini – respectul pentru imn și stema statului.	Respectul pentru stema statului, în același timp cu aprofundare a altor simboluri	Respectul pentru drapelul statului, în același timp cu aprofundarea diferitelor sale componente și semnificații personale și naționale	Respectul pentru stema statului, în același timp cu descoperirea valorilor și mesajelor sale	Respectul pentru drapelul statului și cunoașterea <i>Legii drapelului</i> și a semnificațiilor sale	Respectul pentru imnul național și familiarizarea cu evenimentele atunci când este ascultat și comportamentu l adecvat	Respectul pentru imnul național și familiarizare a cu semnificațiile personale și naționale
Cercul vieții de clasă.	Copiii activând alți copii și subliniind valorile și aptitudinile relevante pentru această lună			Copiii îi implică pe copii în <i>povestea lui...</i> , focalizându-se pe mesaje cu valoare socială dintr-o perspectivă personală		
Cercul vieții din școală - Ceremonii	Ceremonii personale – amintiri și sentimente	Ceremonie școlară – văzul, auzul, simțul tactil și comportamentu l	Ceremoniile de Ziua Independenței și Ziua Comemorării și semnificațiile lor personale și naționale	Ceremonia ca activitate unificatoare și oportunitate pentru o acțiune comunitară	Mesaje cu valoare socială ale sărbătoririi Zilei Independenței pe Muntele Herzl, Ierusalim	Diferite ceremonii în viața individului și semnificația lor
Cercul vieții naționale	Lag Ba'Omer "Iubește-ți aproapele ca pe tine însuși" legat de filosofia Rabinului Akiva	Ziua Ierusalimului – aspecte cu valoare socială în istoria Ierusalimului	Siguranța Lag Ba'Omer în focurile în aer liber Lag Ba'Omer	Lag Ba'Omer "Fii grijuliu față de cei blânzi" Atitudini față de cei slabi în legătură cu figura Rabinului Akiva	Ziua Ierusalimului – puterea unității de grup în diverse situații legate de istoria Ierusalimului	Ziua Comemorării Israelului – memorie și renaștere
Cercul vieții în comunitate	Activități comunitare în cinstea Zilei Comemorării, Zilei Independenței, Lag Ba'Omer, Zilei Ierusalimului, Zilei Herzl, sărbători în cinstea Zilei Independenței					

Programul “Întâlniri inimă la inimă”

Programul “Întâlniri inimă la inimă” se adresează profesorilor-diringinți care trebuie să gestioneze întâlniri cu grupuri mici de elevi (până la cinci elevi), în cadrul cărora să țină un discurs cu privire la chestiuni care sunt relevante pentru lumea elevilor.

Scopul principal este de a aprofunda cunoașterea între profesorii-diringinți și elevi și între cadrele didactice, de a cultiva solidaritatea socială și deschide noi posibilități grupului și individului.

Departamentul de educație pentru viața în societate a construit două instrumente pentru profesorii-diringinți: Un suport pentru cartonașe și un set de cartonașe. Instrumente sunt utile pentru implementarea dialogului profesor-elev într-o varietate de moduri.



Principalele teorii:

Mentoratul eficient prin învățarea organizațională
(Popper și Lipchitz, 1998)

Popper și Lipchitz (1998) indică faptul că existența unor mecanisme de învățare nu garantează, pur și simplu, o învățare organizațională productivă și eficientă. Pentru a crește probabilitatea de învățare eficientă, trebuie să existe o cultură a învățării bazată pe șase valori principale. Cele șase valori sunt:

Învățarea continuă

Învățarea continuă este o valoare, deoarece este esențială pentru supraviețuirea organizațiilor într-un mediu dinamic și competitiv.

Transparența

Capacitatea de a fi sincer și deschis, și de a-ți dezvălui gândurile și acțiunile altora, în scopul de a primi feedback.

Interogația

Capacitatea de a continua investigația și explorarea de-a lungul timpului, până când se ajunge la Înțelegere și satisfacție.

Integritatea

Capacitatea de a da și a primi feedback complet și corect, pe cât posibil, fără necesitatea de a se proteja sine și pe ceilalți.

Orientarea în funcție de subiect

Concentrarea pe relevanța informațiilor pentru subiect, indiferent de statutul social al beneficiarului sau sursă.

Responsabilitatea

Capacitatea membrilor organizației de a accepta responsabilitatea pentru învățare, precum și pentru implementare și pentru învățarea lecțiilor din rezultatele implementării.

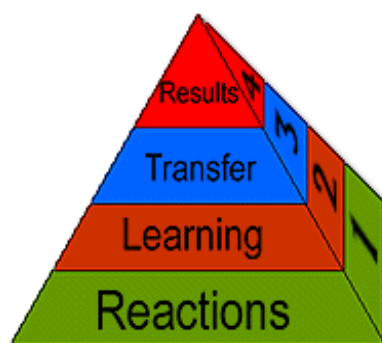
Se pare că una dintre direcțiile promițătoare pentru îmbunătățirea eficienței școlare în direcția organizatorică, pentru dezvoltarea profesionalismului cadrelor didactice și, îndeosebi, pentru îmbunătățirea calității procesului de predare-învățare, vizează adoptarea învățării organizaționale, și anume dezvoltarea unor mecanisme de învățare permanentă, care sunt sistematice și se bazează pe o cultură a învățării ce permite introspecția în activitatea școlii, în vederea unei îmbunătățiri constante.

Din toate cele de mai sus, se pare că este important ca fiecare mentor, fie că e vorba despre unul profesional sau unul holistic, să adopte învățarea organizațională ca un mijloc de îmbunătățire a activității de mentorat la școală, și de îmbunătățire a eficienței școlare, contribuind astfel la propria sa dezvoltare personală și profesională ca mentor și la dezvoltarea comunității profesionale a profesorilor care învață.

Urmărirea unei sugestii pentru un proces de mentorat bazat pe o abordare structurală/ culturală pentru învățarea organizațională (Popper & Lipchitz, 1998).

Cele patru niveluri de evaluare ale lui Kirkpatrick

Teoria și modelul



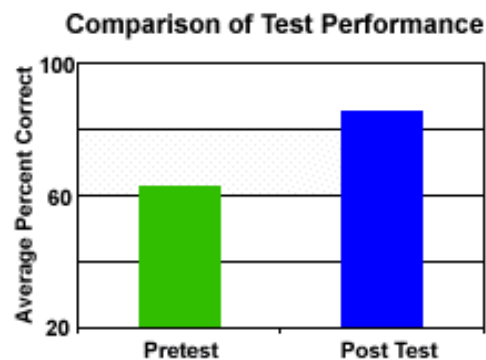
În modelul pe patru niveluri al lui Kirkpatrick, fiecare nivel de evaluare succesiv este construit pe baza unor informații furnizate de nivelul inferior.

Evaluarea eficienței mentoratului implică de multe ori utilizarea modelului pe patru niveluri dezvoltat de către Donald Kirkpatrick (1994). Conform acestui model, evaluarea ar trebui să înceapă întotdeauna cu nivelul unu, și apoi, în măsura în care timpul și bugetul va permite, ar trebui să treacă succesiv prin nivelurile doi, trei, și patru. Informația de la fiecare nivel anterior servește ca o bază pentru evaluarea de la nivelul următor. Astfel, fiecare nivel succesiv reprezintă o măsură mai exactă a eficienței programului de mentorat, dar, în același timp, necesită o analiză mai riguroasă, care consumă timp.

Nivelul 1 de evaluare - Reacțiile

Așa cum sugerează termenul, evaluarea de la acest nivel măsoară modul în care reacționează participanții la un program de mentorat. Ea încearcă să răspundă la întrebări referitoare la percepția participanților – Le-a plăcut? Materialul a fost relevant pentru activitatea lor? Acest tip de evaluare este adesea numit "smilesheet." Conform lui Kirkpatrick, fiecare program ar trebui să fie evaluat cel puțin la acest nivel pentru a oferi șansa unei îmbunătățiri a programului de mentorat. În plus, reacțiile participanților au consecințe importante pentru învățare (nivelul doi). Deși o reacție pozitivă nu garantează învățarea, o reacție negativă aproape sigur reduce posibilitatea sa.

Nivelul 2 de evaluare – învățarea



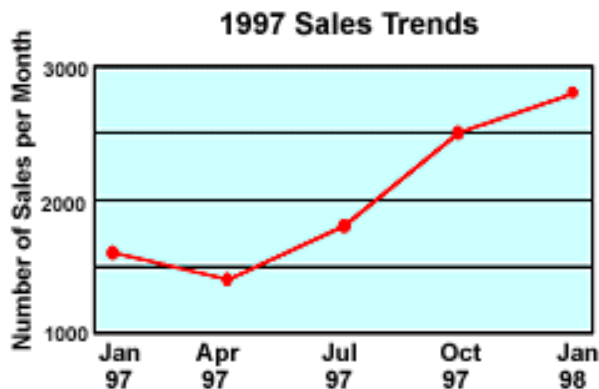
Pentru a evalua cât s-a învățat ca urmare a unui program de mentorat, evaluările de la nivelul doi folosesc adesea testele efectuate înainte de mentorat (pretest) și după mentorat (post test).

Evaluarea de la acest nivel duce evaluarea dincolo de satisfacția celui care învață și încearcă să estimeze măsura în care formabilii au avansat în competențe, cunoștințe, sau atitudine. Măsurarea la acest nivel este mai dificilă și mai laborioasă decât la nivelul unu. Metodele variază de la testarea formală și informală la evaluarea echipei și la auto-evaluare. Dacă este posibil, participanții sunt supuși testului sau evaluării înainte de mentorat (pretest) și după mentorat (post test) pentru a determina cât anume s-a învățat.

Nivelul 3 de evaluare – transferul

Acest nivel măsoară transferul care a avut loc în comportamentul formabililor ca urmare a programului de mentorat. Evaluarea de la acest nivel încearcă să răspundă la întrebarea - Sunt noile competențe dobândite, cunoștințele, sau atitudinea utilizate în mediul de zi cu zi al formabilului? Pentru mulți formatori, acest nivel reprezintă adevărata evaluare a eficienței unui program. Cu toate acestea, măsurarea la acest nivel este dificilă, deoarece este adesea imposibil să se prevadă când va avea loc schimbarea de comportament, necesitând, astfel, decizii importante în ceea ce privește momentul evaluării, frecvența evaluării, și modalitatea evaluării.

Nivelul 4 de evaluare – rezultatele



Nivel patru de evaluare încearcă să evalueze mentoratul în ceea ce privește rezultatele de afaceri. În acest caz, tranzacțiile de vânzare s-au îmbunătățit constant după mentoratul personalului de vânzări care a avut loc în aprilie 1997.

Adeseori privit ca rezultat decisiv, acest nivel măsoară succesul programului în termeni pe care managerii și directorii îi pot înțelege – creșterea producției, îmbunătățirea calității, scăderea costurilor, frecvența redusă a accidentelor, creșterea vânzărilor, chiar și profiturile mai mari sau randamentul investițiilor. Din perspectiva afacerilor și organizațională, acesta este motivul general pentru un program de mentorat, dar rezultatele de la nivelul patru nu sunt de obicei abordate. Determinarea rezultatelor din punct de vedere financiar este dificil de măsurat, și este greu de relaționat direct cu mentoratul.

Conceptele principale

Educația socială și pentru viață – dezvoltarea aptitudinilor și valorilor necesare în viață în rândul formabililor

Andragogia - Educația adulților (Knowles, 1980). Modelul andragogic se concentrează mai mult pe educator ca un facilitator care pune resursele și procedurile la dispoziția cursantului adult.

Programele sociale - Programele sociale “O cheie pentru inimă” și “Întâlniri inimă la inimă”

Lecția profesorului-diriginte - O lecție în care profesorii-diriginți din Israel sunt obligați să predea noile programe sociale.

Nișa de cercetare

Există deja cercetări asupra eficacității mentoratului în școli, în general; cu toate acestea, nu a fost efectuată nici o cercetare în Israel cu privire la eficacitatea mentoratului în disciplina Educației Sociale și pentru viață.

Aceasta este o cercetare de pionierat, care examinează eficiența mentoratului în disciplina Educației Sociale și pentru viață, în special prin implementarea programelor inovatoare din ultimii 3 ani.

Designul și Metodologia

Abordarea prin metode mixte

Această abordare are, pe de o parte, capacitatea de a fi generalizată, și pe de altă parte, capacitatea de înțelegere a parametrilor de bază ai eficacității mentoratului (Soltis, 1990).

Două etape:

- Etapa 1: Studiul calitativ

Scopul: Să examineze în ce măsură a fost implementat Programul “O cheie pentru inimă”, ca o caracteristică a mentoratului eficient în cadrul educației Sociale și pentru viață.

- Etapa 2: Studiul cantitativ

Scopul: Să adune date pentru consolidarea concluziilor obținute în etapa calitativă.

Eșantionul de populație investigat

107 școli elementare au participat la sondajul regional

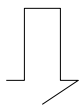
30 de directori de școli, profesori-diriginți și mentori au participat la interviuri

70 coordonatori din educația socială au răspuns la chestionar

Toți acești participanți sunt implicați în implementarea programelor din regiunea de nord.

Instrumentele de cercetare

Analiza de date	Calitativă sau Cantitativă	Scopul	Instrumentele de cercetare
Analiza de documente	deCalitativă	Să identifice gradul de implementare a programului ca o indice al eficacității mentoratului	Informațiile documentare
Analiza de conținut; Categorizarea	deCalitativă	Să colecteze date despre factorii care avansează sau stopează implementarea programului	Interviurile
Statistica: Corelațiile Spearman n Kruskal-Wallis Testele Mann-Whitney	Cantitativă	Să ierarhizeze factorii care au influențat implementarea în funcție de importanța lor	Chestionarele închise, (pilot iar apoi adresate tuturor)



Layoutul cercetării

Etapa calitativă

Colectarea datelor de la 107 de școli din regiunea de nord.

30 de interviuri:

(Primele interviuri pilot)

Interviuri cu toți participanții:

Profesori-diriginți; directori; mentori

Interviul a evidențiat mai multe teme,
care au fost percepute de către cei intervievați
drept caracteristici ale unui mentorat eficient.

Aceste teme au conturat cinci categorii principale:

Mentoratul optim

Comunicarea interpersonală

Utilizarea resurselor

Oferirea unui conținut relevant

Metodele de învățare

Etapa cantitativă

Chestionar de tip închis, elaborat de către cercetător,
la care au răspuns 70 de coordonatori sociali.

Chestionarul a constat din două părți:

Informații generale.

Examinarea eficienței mentoratului, așa cum este ea percepută de către coordonatorii din educația socială și pentru viață.

Rezultatele cercetării

Rezultate calitative

- Rezultatele cercetării indică faptul că vechimea în muncă și nivelul de profesionalizare au fost corelate pozitiv cu percepția asupra eficienței mentoratului;
- Cu cât profesorii au activat mai îndelung ca și coordonatori Sociali, și cu cât au fost mai avansați în procesul de profesionalizare, cu atât mai accentuată percepția lor asupra eficienței mentoratului.
- coordonatori de Studii Sociale din al treilea an de profesionalizare au perceput mentoratul ca fiind mai eficace decât coordonatorii din primul an și al doilea de profesionalizare.

Rezultatele cantitative

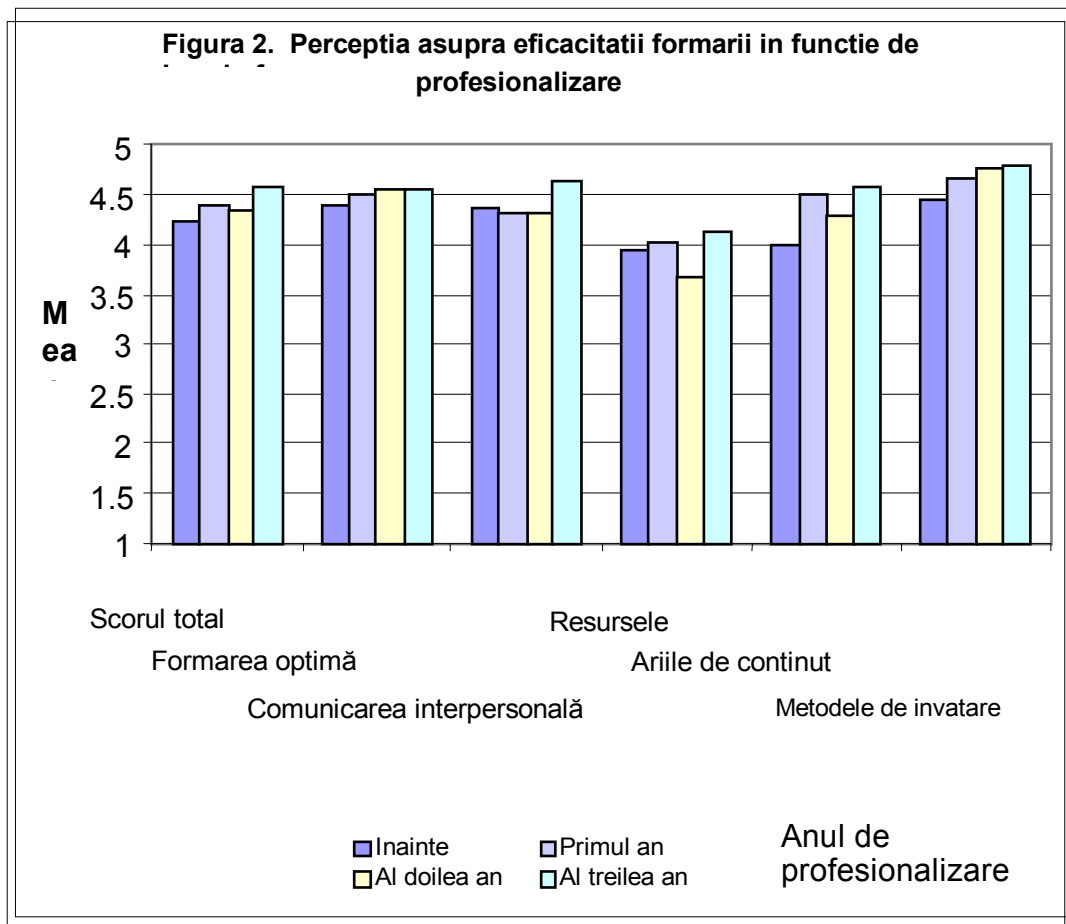


Figura 2 indică o tendință generală a percepției asupra calității înalte a formării pe măsură ce profesionalizarea progresează.

Contribuția la cunoaștere

Contribuția teoretică

Cinci parametri de bază ai eficacității mentoratului

Formarea optimă

Comunicarea interpersonală

Utilizarea resurselor

Oferirea unui conținut relevant

Metodele de învățare

Contribuția este universală

Cercetarea este utilă și pentru alte țări/ culturi, deoarece tema eficacității mentoratului este relevantă pretutindeni, nu numai în sistemul de învățământ din Israel.

Eficacitatea mentoratului este relevantă și pentru alte sectoare publice/ private, cum ar fi industria, high-tech etc.

Concluzii generale:

Diferite elemente ale mentoratului contribuie la percepția asupra eficacității mentoratului:

Cursurile de profesionalizare

Cursurile pentru profesorii-diriginți

Diverse forumuri

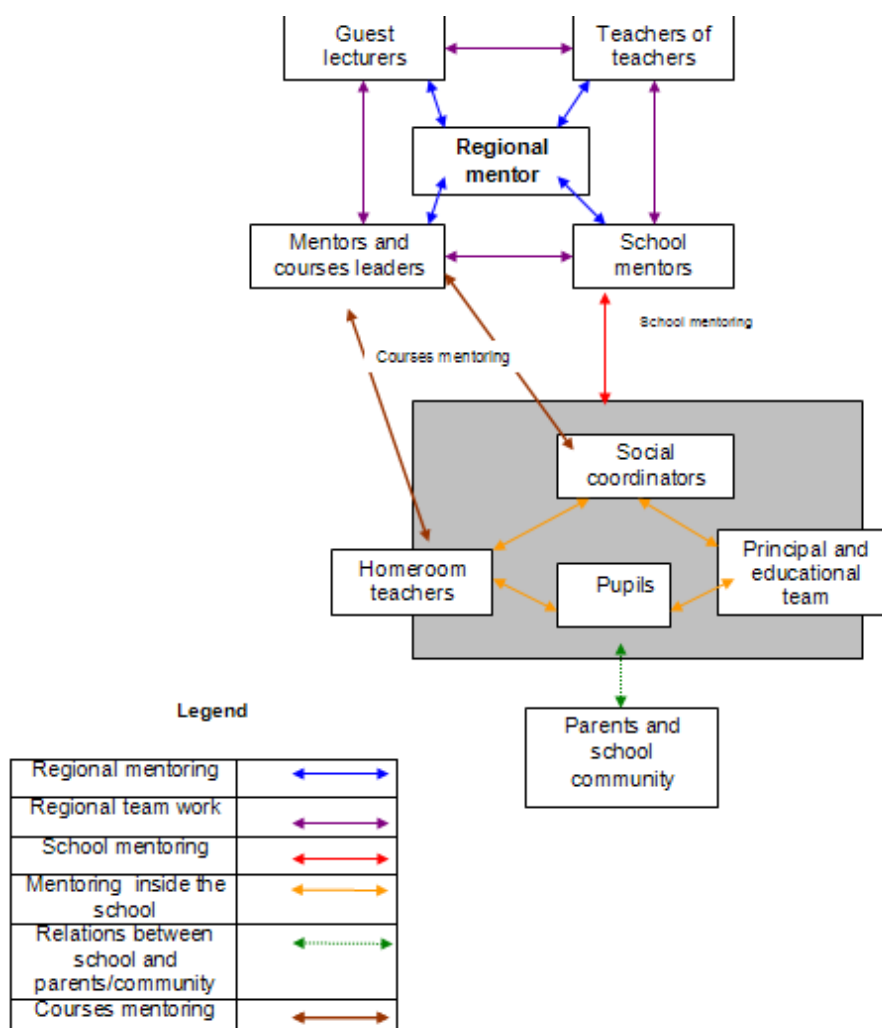
Comunicarea interpersonală

Contribuția practică

Un nou model de Mentorat al Mentorilor

Modelul de Mentorat al Mentorilor

Elaborat de Hinanit Loyfer Peled



Concluzii generale și Rezumat

Mentorii îndeplinesc un rol cheie în asimilarea și implementarea programelor sociale. Constatările indică faptul că eficacitatea mentoratului este un subiect foarte important, care este direct legat de punerea în aplicare a programelor. Un grad mai mare al eficacității mentoratului este direct legat de asimilarea programelor. Eficacitatea mentoratului cuprinde mai mulți parametri care au fost examinați în acest studiu. Dintre toți parametrii, se poate observa că o serie de parametri au un impact semnificativ asupra eficienței în opinia profesorilor-diriginți, a coordonatorilor sociali și a directorilor de școală.

Unul dintre parametrii cei mai importanți este comunicarea interpersonală. Rezultatele cercetărilor indică faptul că mentoratul coerent și continuu al cadrelor didactice poate constitui o forță motivațională-cheie în îmbunătățirea calității pedagogiei, în special atunci când el susține evoluția culturii școlare, prin aportul adus la formarea un model consecvent de colaborare, de învățare, și asistență reciprocă a cadrelor didactice pentru îmbunătățirea educației și calitatății predării (Hargrives & Pollen, 2000).

Cercetarea a examinat gradul de eficiență a mentoratului prin implementarea programelor "O cheie pentru inimă" și "Întâlniri inimă la inimă". În acest moment, ar trebui să menționăm imensitatea plăcerii pe care cercetătorul a resimțit-o în explorarea acestui subiect, descoperind, după ani întregi de activitate ca mentor regional, și în urma cercetării, eficiența reală a mentoratului, amploarea evoluțiilor din sistemul de învățământ, atât în ceea ce privește poziția coordonatorului social, cât și abordarea și evoluția atitudinii Ministerul educației față domeniul educației sociale.

Pentru a încheia, acest studiu a discutat pe larg mentoratul și mentorul. Mentorul are o foarte mare influență asupra profesorilor îndrumați, dar are și multe responsabilități. Mentorul ar trebui să dețină numeroase aptitudini unice, datorită acestei poziții unice și extrem de responsabile.

Un mentor bun consideră că o persoană poate să se ridice deasupra provocărilor actuale, pentru a realiza lucruri mari. El crede în promovarea potențialului personal al celui pe care îl îndrumă. Un mentor bun împarte frustrările cu cel pe care îl îndrumă și modul său de a face față situațiilor într-un mod care evidențiază susținerea și grija conferă o mare încredere celui pe care îl îndrumă (Lasely, 1996). Mentorul trebuie să capabil să ridice întrebări provocatoare, care să stimuleze dezvoltarea, să fie selectiv în alegerea de întrebări care pe care urmează să le adreseze celui pe care îl

formează. Întrebările vor provoca punctul de vedere al formabilului, solicitându-i angajarea în gândirea reflexivă. Aceste întrebări vizează stimularea, clarificarea, și explicația (Fuchs, 2002). Mentorul trebuie să știe cum să-și planifice eficient acțiunea de mentorat. Stadiul de planificare constă din mai multe aspecte, cum ar fi identificarea nevoilor populației de formabili, ierarhizarea acestor nevoi, stabilirea de obiective, selecția conținuturilor și modalităților adecvate de mentorat (Fuchs, 2002). Vonk (1993) afirmă, de asemenea, că un mentor bun trebuie să posede următoarele atribute: deschidere, reflexivitate, flexibilitate, abilități de ascultare, empatie, creativitate, o atitudine de sprijin. De asemenea, s-a constatat că supravegherea eficientă din partea unui mentor provine din experiența vastă acumulată, care îi permite să extindă profesionalismul celui format. Este de așteptat ca mentorul să fie un partener, un coleg de profesie, care este capabil să formeze procese de socializare cu profesorul, fără a reprezenta o amenințare pentru acesta din urmă (Rubinstein, 2000). Mentorul acționează ca un model pentru profesori; de aceea este important ca el să pună și în practică ceea ce afirmă. Este important ca mentorul să fie familiarizat cu teoria, în scopul de a ajuta profesorul în construirea poziției sale. Doar puțini mentori sunt familiarizați cu modul în care oamenii învață. Cei mai mulți mentori învață din greșeli, sau pe baza învățării tradiționale și a cunoștințelor practice ale profesorului. Ajutorul mentorului poate permite profesorului novice să dezvolte o abordare metodică a profesiei și să dezvolte abilități cognitive și afective față de progresul studenților. Un mentor ar trebui să învețe din experiență, pentru că un mentorat decent va permite formabilului să adapteze o teorie la o activitate specifică din faza de planificare prin examinarea rezultatul final (Kirkham, 1982). Abilitățile interpersonale, cum ar fi ascultarea, clarificarea, încurajarea, negocierea, și rezolvarea problemelor contribuie, de asemenea, la un mentorat eficient.

"Profesorul mediocru spune. Profesorul bun explică. Profesorul excelent demonstrează. Marele profesor inspiră."

William Arthur Ward