

REGULAMENTUL CU PRIVIRE LA INSTITUȚIONALIZAREA ACTIVITĂȚII DE MENTORAT ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL GENERAL

Abrevieri

ANACEC – Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare
OLSDI – Organul Local de Specialitate în Domeniul Învățământului
ISCED - Clasificarea Internațională Standard a Educației
RACD – Regulamentul de Atestare a Cadrelor Didactice
CECD – Codul de etică al cadrului didactic

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1. Cadrul legal de referință

Regulamentul cu privire la instituționalizarea activității de mentorat în sistemul de învățământ general (în continuare – Regulament) este elaborat în conformitate cu prevederile Codului educației al Republicii Moldova Nr.152 din 17.07.2014 și cu prevederile Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”, aprobate prin Hotărârea Guvernului 994 din 14.11.2014, Regulamentul cu privire la formarea continuă a adulților, aprobat prin HG nr.193 din 24.03.2017

Articolul 2. Obiectul Regulamentului

Regulamentul stabilește:

- a) formele activității de mentorat în învățământul general;
- b) scopurile activității de mentorat;
- c) principiile de bază ale activității de mentorat;
- d) statutul cadrului didactic- mentor;
- e) cadrul de referință pentru obținerea statutului de mentor (condițiile de studii și pregătire profesională, evaluarea și certificarea mentorilor);
- f) competențele și responsabilitățile specifice ale mentor;
- g) organizarea activității de mentorat în instituția de învățământ.

Articolul 3. Noțiuni de bază

- *Mentor* – cadru didactic sau managerial experimentat, cu rol de îndrumător pentru alte cadre didactice sau manageriale, debutante sau cu experiență în profesie, care acordă sprijin pentru dezvoltarea personală și profesională
- *Mentorat* – proces de îndrumare, ghidare, sprijinire a învățării, educării și/sau dezvoltării profesionale, desfășurat între mentor și o altă persoană, fiind bazat pe premisa implicării interactive a ambelor părți, a asumării obligațiilor ce le revin conform statutului deținut.
- *Mentorabil* – cadru didactic sau managerial, elev sau student, care beneficiază de mentorat, de îndrumare și sprijin pentru dezvoltare profesională, personală.
- *Cadru didactic debutant* – cadru didactic aflat în primul an de activitate profesională după absolvirea unei instituții de formare inițială;
- *Elev-stagiar*: elevul dintr-o instituție de învățământ postsecundar nonterțiar cu profil pedagogic, care efectuează stagiul de practică într-o instituție de învățământ general.
- *Student-stagiar*: studentul dintr-o instituție de învățământ superior care efectuează stagiul de practică într-o instituție de învățământ general.

Articolul 4. Specificitatea activității de mentorat

1) Persoanele care se încadrează în activitatea de mentorat trebuie să conștientizeze că mentoratul este o filosofie ce vizează formarea modului de gândire și a unor atitudini, o acțiune de îndrumare și de protejare în care o persoană matură și experimentată sprijină, asistă persoane mai tinere, neexperimentate, deci o relație de confort și siguranță interactivă.

2) Mentor înseamnă să susții și să încurajezi oamenii să-și gestioneze propriul proces de învățare pentru a-și maximiza potențialul, a-și dezvolta abilitățile, a-și îmbunătăți performanța și a deveni persoana care își dorește să devină; un mentor este o persoană cu experiență și cunoștințe care poate contribui la dezvoltarea personală și profesională. Este un ghid care știe cum să-l ajute pe altul să găsească direcția potrivită și să identifice soluții la problemele cu care se confruntă. Acesta are de obicei două roluri: rolul relaționat de carieră, ce presupune ca mentorul să ofere sfaturi, feedback, consiliere pentru a ajuta la creșterea performanței profesionale a mentorabilului și rolul psihologic, ce presupune oferirea unui sistem de susținere a mentorabilului pe care acesta să se poată baza.

3) Mentoratul este prin excelență o preocupare *pro-bono* fundamentată de bunăvoința și calitatea aceluia care se oferă ca mentor.

4) Mentoratul se manifestă prin acceptarea nevoii de mentorat, prin întâlnirea a două valori de mare însemnătate în ceea ce reprezintă progresul în dezvoltarea personală și în profesie: înțelepciunea aceluia care înțelege că nu le știe pe toate și bogăția sufletului aceluia care dăruiește din experiența, timpul și înțelepciunea sa.

5) Mentoratul semnifică:

a) Un instrument puternic de dezvoltare personală și împuternicire.

b) Este un mod eficient de a ajuta oamenii să progreseze în carieră.

c) Este un parteneriat special între două persoane bazate pe dedicația față de procesul de mentorat, scopuri și așteptări comune, concentrare pe sarcini, respect și încredere reciprocă.

d) Mentoratul presupune activități care au drept rezultat transferul de cunoștințe de la mentor la mentorabil. Atât mentorul, cât și mentorabilul îl ajută reciproc pe celălalt, dar și se dezvoltă în acest proces.

6) Mentoratul se manifestă:

- *Reciproc*: Mentorul și profesorul debutant muncesc împreună pentru a dezvolta relații de parteneriat reciproc, în care fiecare devine, în aceeași măsură, profesor și discipol; două persoane într-o relație de dezvoltare care susțin creșterea și învățarea reciprocă.

- *Dinamic*: Mentoratul influențează/schimbă contextul, iar contextul modelează relația.

- *Reflexiv*: Mentoratul facilitează reflecția din partea profesorului începător pentru a sprijini dezvoltarea identității profesionale; mentorul provoacă profesorul debutant, din punct de vedere profesional, să-și dezvolte propria filosofie cu privire la predare, precum și să-și definească eficacitatea ca profesor.

7) Mentoratul nu semnifică:

- O clonare, ori o substituție a părinților sau acapararea unui discipol, sau o oportunitate de a demonstra cât de minunați suntem, sau o oportunitate de a stabili o bază de putere.

- O alternativă la o consiliere sau relație confesională.

Articolul 5. Activitatea de mentorat

1) Activitatea de mentorat se realizează de către o persoană cu experiență (mentorul) care oferă sprijin, ajutor și schimb de experiență și cunoștințe unei alte persoane pentru a-i favoriza dezvoltarea profesională și achiziția de competențe sau cunoștințe. Mentoratul este un proces interactiv, în cadrul căruia participanții își asumă, în conformitate cu statutul pe care îl dețin, responsabilitatea pentru rezultatele activității de învățare și dezvoltare profesională.

2) Activitatea de mentorat se desfășoară sub următoarele forme:

a) **Mentoratul de practică** - se realizează prin îndrumarea elevului / studentului-stagiari de către un cadru didactic-mentor din instituția de învățământ în care se realizează stagiul de practică și are drept scop asigurarea conexiunii dintre achizițiile teoretice ale elevului / studentului- stagiari și realitatea practică a activității didactice.

- b) **Mentoratul de inserție profesională** - se realizează la locul de muncă prin îndrumarea cadrului didactic debutant, în primul an de activitate, de către un cadru didactic-mentor și are drept scop integrarea socio-profesională și dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrului didactic debutant, în vederea persistării acestuia în cariera didactică.
- c) **Mentoratul de dezvoltare profesională** - se realizează la locul de muncă și are drept scop îmbunătățirea/perfecționarea continuă a practicilor de predare în vederea asigurării progresului elevilor în învățare, precum și a dezvoltării competențelor profesionale necesare pentru avansarea în carieră a cadrelor didactice.

Articolul 6. Scopurile activității de mentorat

Scopul general al activităților de mentorat este de a contribui la asigurarea calității educației prin acțiuni care vizează:

- a) recunoașterea experienței și expertizei unor profesioniști în educație;
- b) sprijinirea persoanei menturate în procesul de autoobservare și reflecție asupra propriilor experiențe profesionale;
- c) facilitarea procesului de autoevaluare a mentorabilului pentru determinarea necesităților de dezvoltare profesională;
- d) ghidarea în procesul de dezvoltare profesională;
- e) valorificarea bunelor practici prin diseminare și schimb de experiență.

Articolul 7. Principiile de bază ale activității de mentorat:

- a) Principiul respectării drepturilor și demnității umane a oricărei persoane, indiferent de apartenența de gen, etnie, naționalitate, vârstă, religie, condiție socială, abilități fizice sau intelectuale, religie etc.;
- b) Principiul asigurării oportunităților egale de dezvoltare profesională pentru toți;
- c) Principiul confidențialității și încrederii reciproce;
- d) Principiul imparțialității și obiectivității;
- e) Principiul responsabilității împărtășite pentru asigurarea calității activității;
- f) Principiul integrității profesionale;
- g) Principiul integrității morale;
- h) Principiul stimulării inovației;
- i) Principiul asigurării succesului comun prin colaborare și cooperare, dar nu prin competiție.
- j) Principiul deontologiei și eticii profesionale

CAPITOLUL II. ROLURI, ATRIBUȚII, RESPONSABILITĂȚI ȘI COMPETENȚE SPECIFICE ALE MENTORILOR

Articolul 8. Roluri ale mentorului

1) Mentorul este profesorul de specialitate dintr-o instituție de învățământ general care are responsabilitatea de a conduce și a coordona practica pedagogică a studenților, prin intermediul căreia aceștia aplică noțiunile și cunoștințele de metodică dobândite la facultate și învață să predea.

2) Mentorul îndeplinește anumite roluri în activitatea de mentorat:

- a) Rolul de **model profesional**: mentorul este un model de urmat pentru stagiar/ cadru didactic, prin calitatea prestației didactice și prin implicarea în viața instituției, prin demonstrarea practicilor reflexive de observare și analiză a propriei activități;
- b) Rolul de **facilitator** pentru integrarea în comunitatea educațională din instituție: facilitează stabilirea de contacte și găsirea de oportunități potrivite pentru o mai bună integrare în activitatea comunității educaționale;

- c) Rolul de **consilier** al stagiaryului / cadrului didactic: demonstrează empatie și ascultare activă, încurajează succesul, performanța și încrederea în sine, păstrează confidențialitatea în cadrul relației cu persoana mentorată;
 - d) Rolul de **formator** specialist în dezvoltarea profesională: identifică necesitățile specifice pentru ghidare, consiliere și formare, sprijină formarea de competențe ale persoanei mentorate la diferite subiecte în care deține expertiză profesională, evaluează activitatea didactică desfășurată de stagiary / cadru didactic;
 - e) Rolul de **persoană-resursă**: oferă informație, orientare, susținere, ghidare și feedback în contextul dezvoltării inventarului axiologic și filosofic al educației, al pregătirii, realizării și evaluării activității didactice.
- 3) Mentorul oferă sprijin mentorabilului:
- a) *sprijin informațional*: mentorul constituie o resursă informațională pentru studentul de practică/debutant/profesor;
 - b) *sprijin instrumental*: mentorul îndrumă studentul de practică/ debutantul/profesorul în selectarea informațiilor și a materialelor necesare activității profesionale;
 - c) *sprijin evaluativ*: mentorul, prin feedback-ul oferit, formează/dezvoltă competența de autoapreciere a studentului de practică/a debutantului/a profesorului;
 - d) *sprijin emoțional*: mentorul oferă încurajare în creșterea gradului de încredere în forțele proprii.
- 4) În rolul său, mentorul își ghidează activitatea în baza Codului de Etică ce acoperă următoarele domenii profesionale: competență, context, limite ale managementului, integritate și profesionalism, în care trebuie să acționeze etic.

Articolul 9. Atribuții și responsabilități

8.1. Mentorul are următoarele atribuții și responsabilități:

- a) să-și împărtășească deschis experiența și succesul profesional;
- b) să fie accesibil, dedicat, implicat pe tot parcursul programului;
- c) să ofere feedback deschis și onest;
- d) să ofere încurajare și susținere;
- e) să fie un model de urmat;
- f) să conducă și să coordoneze practica pedagogică a studenților;
- g) să împărtășească lecțiile învățate din propria experiență;
- h) să organizeze lecții demonstrative și ore de predare pentru studenții practicanți;
- i) să ajute mentorabilul să analizeze obiectiv procesul predării;
- j) să ofere resurse pentru lucrul individual;
- k) să întocmească fișele de evaluare și să acorde o notă pentru activitatea didactică a studenților practicanți;
- l) să păstreze confidențialitatea conversațiilor

8.2. Mentorabilul are următoarele atribuții și responsabilități:

- a) să fie proactiv în contactarea mentorului și programarea ședințelor
- b) să-și asume responsabilitatea pentru obținerea și îmbunătățirea abilităților și cunoștințelor
- c) să discute despre planificarea dezvoltării personale cu mentorul
- d) să formuleze scopuri, așteptări, provocări și preocupări, astfel încât mentorul să-l poată ajuta
- e) să realizeze lucrul individual solicitat de mentor
- f) să păstreze confidențialitatea conversațiilor
- g) să respecte timpul și resursele mentorului
- h) să ofere feedback mentorului cu privire la metodele care funcționează și cele care nu funcționează în cadrul ședințelor de mentorat

Articolul 10. Competențe specifice mentorului

Mentorul demonstrează competențe specifice care asigură calitatea activității de mentorat:

- a) Competențe de comunicare;

- b) Competențe didactice;
- c) Competențe de planificare și organizare a activității de mentorat;
- d) Competențe de consiliere;
- e) Competențe de evaluare.

Articolul 11. Competențele de comunicare

- 1) Mentorul utilizează metode mijloace de comunicare adecvate situațiilor;
- 2) Mentorul receptează, asimilează și comunică informații în funcție de obiectivele comunicării;
- 3) Mentorul respectă opiniile și drepturile celorlalți colegi;
- 4) Mentorul rezolvă diverse probleme ale grupului;
- 5) Mentorul utilizează feedback-ul în comunicare;
- 6) Mentorul asigură contextul pentru comunicare;
 - a) stabilește împreună cu mentorabilul un set de reguli care să prevină dificultățile ce pot apărea în comunicare;
 - b) stabilește împreună cu mentorabilul obiectivele comunicării.

Articolul 12. Competențele didactice

- 1) Mentorul asistă mentorabilul în elaborarea proiectului didactic;
 - a) urmărește proiectarea componentelor specifice și respectarea concordanței dintre competențe, conținut, strategiile didactice, alocarea timpului și instrumentele de evaluare, pentru a ajuta elevul / studentul stagiar / cadrul didactic mentorat să sprijine la maximum progresul elevilor;
 - b) pe măsură ce mentorabilul acumulează experiența necesară, asistența mentorului se reduce.
- 2) Mentorul împreună cu mentorabilul identifică variante de îmbunătățire a proiectului didactic instrument de asigurare a unui proces de învățare centrat pe nevoile celor ce învață.
- 3) Mentorul dezvoltă capacitatea mentorabilului de a observa și de a analiza critic lecția.
- 4) Mentorul realizează feedback-ul în baza unei analize obiective a activității observate;
 - a) mentorabilii sunt pregătiți în primirea și oferirea feedback-ului;
 - b) analiza activității observate se axează inițial pe elementele de succes și ulterior pe depistarea și clarificarea dificultăților.
- 5) Mentorul monitorizează activitatea didactică a mentorabilului, raportând-o la obiectivele stabilite în comun:
 - a) datele acumulate din observarea celor mentorați sînt confidentiale;
 - b) cadrul didactic-mentor monitorizează progresul mentorabilului;
 - c) mentorul monitorizează aplicarea celor învățate/discutate în cadrul activităților de instruire.
- 6) Mentorul, împreună cu mentorabilul, stabilește nivelul inițial de performanță profesională și împreună stabilesc pașii pe care îi au de parcurs pentru sporirea calității activității.
- 7) Mentorul discută cu mentorabilul fiecare activitate:
 - a) contextul de comunicare este unul focalizat pe dezvoltarea în profesie a mentorabilului;
 - b) comunicarea constructivă oferă mentorabilului posibilitatea de a ajunge la propriile concluzii și soluții prin intermediul reflecției.

Articolul 13. Competențele de planificare și organizare a activității de mentorat.

- 1) Mentorul identifică elementele necesare planificării practicii pedagogice, de stagiatură și cele de dezvoltare profesională la locul de muncă;
- 2) Mentorul contribuie la alcătuirea orarului de practică pedagogică; alcătuiește orarul pentru activitățile de mentorat de inserție și de dezvoltare profesională la locul de muncă și informează adecvat toate persoanele implicate;

- a) stabilește orarul de comun acord cu ceilalți profesori și profesori mentori, urmărind calitatea, continuitatea și eficiența activităților;
 - b) monitorizează atingerea obiectivelor propuse, fără să afecteze activitatea instituției de învățământ.
- 3) Mentorul informează persoanele implicate în activitatea de mentorat:
- a) persoanele implicate sînt informate asupra programului de practică pedagogică, de inserție profesională sau dezvoltare profesională la locul de muncă, care urmează să se desfășoare în instituție;
 - b) mentorabilii sînt informați în detaliu despre orarul și particularitățile instituției.

Articolul 14. Competențele de consiliere

- 1) Mentorul informează persoanele consiliate despre beneficiile și limitele procesului de consiliere.
- 2) Mentorul desfășoară ședințele într-un mediu fizic securizat și de încredere reciprocă.
- 3) Mentorul promovează în relațiile cu mentorabilul abordările de tip autoresponsabilizare și autodezvoltare, își asumă responsabilitatea pentru consecințele procesului de consiliere.
- 4) Mentorul respectă drepturile mentorabilului de a alege și aplica abordările de tip auto-ajutorare care trebuie să ducă la:
 - a) sporirea capacității acestora de mobilizare a resurselor personale pentru depășirea situațiilor problematice;
 - b) conștientizarea valorii contribuției individuale la rezolvarea problemelor sale;
 - c) folosirea experiențelor de viață în abordarea creativă a situațiilor ulterioare de disconfort psihologic sau profesional;
 - d) identificarea soluțiilor de integrare socio-profesională a persoanelor cu nevoi speciale.
- 5) Mentorul aplică metode și tehnici de cercetare, metode și tehnici de consiliere în carieră centrate pe identificarea punctelor tari și minimalizarea vulnerabilității persoanelor mentorate în situații critice.
- 6) Mentorul previne problemele ce țin de confidențialitate:
 - a) stabilește, de comun acord cu mentorabilul, cadrul confidențialității, ce informații pot fi furnizate, când și cui;
 - b) în cazul ședințelor de mentorat în grup, mentorul stabilește o înțelegere de principiu cu privire la aria de extindere a informațiilor, spiritul de colaborare al grupului și rolul acestuia în ameliorarea cazurilor individuale;
 - c) ia decizii care sînt în acord cu regulamentele existente, cu codul de etică profesională și care nu aduc prejudicii de nici o natură mentorabililor;
 - d) dă dovadă de imparțialitate și integritate, respectînd și manifestînd înțelegere pentru valorile fiecărei persoane consiliate în parte;
 - e) evită atitudinile preferențiale, ele fiind în afara conduitei profesionale a mentorului în raport cu persoanele consiliate.

Articolul 15. Competențele de evaluare

- 1) Mentorul analizează și evaluează activitatea mentorabilului:
 - a) analizează și evaluează activitatea didactică a mentorabilului pe baza unor standarde profesionale minime pe care aceștia le cunosc de la începutul activității de mentorare;
 - c) evaluarea este constructivă, reliefează aspectele pozitive și conține propuneri adecvate de înlăturare a neajunsurilor.
- 2) Mentorul încurajează autoevaluarea ca formă de autorefecție asupra activității didactice;
- 3) Mentorul elaborează rapoarte de analiză a activității mentorabilului

CAPITOLUL III. CERINȚELE FAȚA DE MENTOR

Articolul 16. Studii, formare și experiență necesare pentru activitatea de mentorat

- 1) Pentru a fi mentor, persoana trebuie să îndeplinească următoarele condiții privind **formarea inițială**:
 - a) în educația timpurie: deținerea unei calificări în domeniu de cel puțin nivelul 5 ISCED – învățământ profesional tehnic postsecundar nonterțiar (colegiu);
 - b) în învățământul primar și gimnazial: deținerea unei calificări în domeniu de cel puțin nivelul 6 ISCED – studii superioare de licență sau echivalente acestora (în perioada pre-Bologna), precum și promovarea modului psihopedagogic;
 - c) în învățământul liceal: începând cu anul 2017, deținerea unei calificări în domeniu de cel puțin nivelul 7 ISCED – studii superioare de master sau echivalente acestora (în perioada pre-Bologna), precum și promovarea modului psihopedagogic.
- 2) Pentru a fi mentor, persoana trebuie să îndeplinească următoarele condiții privind **formarea continuă**:
 - a) absolvirea unui program specializat de formare a mentorilor, avizat și autorizat de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării sau de ANACEC și organizat de către prestatori autorizați de formare continuă.
- 3) Pentru a fi mentor, persoana trebuie să îndeplinească următoarele condiții privind **experiența și calificarea profesională**:
 - a) are cel puțin 5 (cinci) ani vechime în munca pedagogică;
 - b) a obținut cel puțin gradul didactic I;
 - c) are experiență certificată de formator național de cel puțin 2 (doi) ani.

Articolul 17. Conținutul formării profesionale specializate a mentorului

- 1) Programul de formare a mentorilor va fi organizat pe parcursul a minimum 6 (șase) zile, totalizând un număr de cel puțin 48 de ore academice de formare prin contact direct;
- 2) Curriculumul de formare va include în mod obligatoriu, dar nu se va limita la următoarele aspecte / module:
 - a. Rolul mentorului. Importanța activității de mentorat. Profilul mentorului eficient;
 - b. Abilități de comunicare eficientă și consiliere. Feedback-ul constructiv. Construirea relației profesionale dintre mentor și persoana mentorată;
 - c. Teorii ale învățării adulților. Analiza necesităților la diverse etape în carieră.
 - d. Specificul activităților de mentorat: Tehnici și modele de mentorare. Învățarea reflexivă. Observarea. Dialogul reflexiv;
 - e. Evaluare. Așteptările privind activitatea de mentorat. Planificarea activității;
 - f. Alte subiecte.

Articolul 18. Evaluarea și certificarea formării profesionale a mentorilor

- 1) Evaluarea și certificarea persoanelor care au absolvit programul de formare a mentorilor se realizează prin activitatea de follow-up. Activitatea de follow-up (monitorizare, urmărire, continuare) reprezintă o activitate de autoevaluare, evaluare și certificare a mentorului, după o perioadă de 2 luni de aplicare în practică a cunoștințelor și abilităților formate, și se realizează printr-un program de minimum o zi (8 ore academice).
- 2) Persoana care a absolvit programul de formare a mentorilor și a obținut în cadrul activității de follow-up calificativul *admis* la toate componentele, i se oferă certificatul care atestă absolvirea programului. Instituțiile prestatoare autorizate la programele de formare profesională a mentorilor eliberează absolvenților certificate, cu mențiunea „A absolvit programul de formare a mentorilor și poate efectua activitatea de mentor”.

CAPITOLUL IV. ORGANIZAREA SI CORELĂRILE MENTORATULUI

Articolul 19. Mentoratul de practică

- 1) Mentoratul de practică se desfășoară în conformitate cu Metodologia/Regulamentul cadru privind stagiile de practică, aprobată de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării și Regulamentele privind stagiile de practică ale instituțiilor de formare inițială.
- 2) Pentru coordonarea practicii, instituția de formare inițială desemnează conducători ai stagiului de practică - cadre didactice ale catedrelor de profil, iar instituția de învățământ general – mentori. Mentorul va monitoriza activitatea didactică a elevului / a studentului stagiar:
 - a. Mentorul urmărește activitatea elevilor / studenților stagiați pe întreg parcursul desfășurării stagiilor de practică;
 - b. activitatea studenților practicanți este planificată și evaluată în conformitate cu obiectivele stipulate în curriculum pentru stagiile de practică.
 - c. informațiile rezultate din observarea activităților realizate de către elevii/studenții stagiații sunt confidențiale;
 - d. mentorul monitorizează progresul elevilor / studenților stagiați.
- 3) Atribuțiile mentorilor și a coordonatorilor stagiilor de practică din instituțiile de formare inițială se vor stipula într-un Acord între instituții.

Articolul 20. Mentoratul de inserție profesională

- 1) Mentoratul de inserție profesională reprezintă sprijinul acordat la locul de muncă de către un mentor unui cadru didactic debutant, pentru a asigura integrarea și dezvoltarea profesională a acestuia.
- 2) Mentoratul de inserție profesională se realizează pe parcursul primului an de activitate. În caz de necesitate mentorabilul poate beneficia de sprijin din partea unui mentor în primii trei ani de activitate.

Articolul 21. Mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă

- Mentorul;
- a) ajută mentorabilul să analizeze și să rezolve probleme;
 - b) sugerează, orientează cadrul didactic spre resurse adecvate și utile privind soluționarea în comun a problemelor identificate;
 - c) ajută mentorabilul în elaborarea unui plan de dezvoltare profesională;
 - d) asistă mentorabilul la analiza performanțelor în scopul planificării eficiente și eficace dezvoltarea și învățarea;

CAPITOLUL V. DREPTURI ȘI OBLIGAȚIUNI ALE MENTORULUI

Articolul 22. Drepturile mentorului

- 1) Mentorul care realizează activitatea de mentorat de practică poate coordona activitatea nu mai mult de 5 elevi/studenți-stagiați.
- 2) Mentorul care realizează activitatea de mentorat de inserție profesională poate coordona activitatea a cel mult 2 cadre didactice debutante.
- 3) Mentorul care realizează activitatea de mentorat de dezvoltare profesională la locul de muncă poate coordona activitatea a cel mult 10 profesori.
- 4) Mentorul poate desfășura activitatea de mentorat pentru disciplina/disciplinele de specialitate, în conformitate cu specializările din diploma de studii.
- 5) În cazuri justificate, mentorul poate desfășura activitatea de mentorat de inserție profesională și de mentorat pentru dezvoltare profesională pentru cadrele didactice din aceeași arie curriculară sau și din alte arii curriculaire.

- 6) Mentorul beneficiază de suport din partea administrației instituției în care activează, în exercitarea funcției de mentor, pentru a invita la activitățile educaționale desfășurate de el mentorabilii, pentru a folosi spațiul școlii în care activează pentru schimb de experiență și promovarea bunelor practici, precum și pentru a implementa/a pilota practici didactice inovative.

Articolul 23. Responsabilitățile mentorului

- 1) Responsabilitățile mentorului în cadrul mentoratului **de practică** sunt:
- a) stabilește planul de acțiuni pentru perioada de practică/insertie;
 - b) discută cu elevul / studentul stagiar atribuțiile ce îi revin acestuia, conform fișei postului;
 - c) co-crează împreună cu mentorabilul modele eficiente pentru activitatea școlară și extrascolară;
 - d) monitorizează activitatea curriculară și extracurriculară a elevului / studentului stagiar și realizează activități din ambele categorii cu acesta;
 - e) asigură un feedback constructiv pentru toate aspectele activității profesionale a elevului / studentului stagiar;
 - f) identifică soluții pentru remedierea problemelor ce apar: demonstrează flexibilitate în relația sa cu studentul stagiar;
 - g) facilitează accesul elevului / studentului stagiar la resursele de care dispune școala în vederea susținerii activității profesionale și pentru integrarea acestuia în cultura organizațională a unității respective de învățământ;
 - h) identifică și răspunde nevoilor de formare ale studentului stagiar și proiectează strategiile de formare;
- 2) Responsabilitățile mentorului în cadrul mentoratului **de insertie profesională** sunt:
- a) asigură sprijinul necesar pentru realizarea portofoliului profesional cadrului didactic debutant;
 - b) consiliază cadrul didactic debutant în vederea întocmirii documentelor școlare;
 - c) monitorizează progresul cadrului didactic debutant în raport cu obiectivele propuse;
 - d) contribuie la integrarea și acceptarea persoanei menturate într-o anumită comunitate;
 - e) asigură coeziunea activității împreună cu profesorul debutant;
 - f) anticipează posibilele dificultăți și/sau disfuncționalități ce pot apărea la un moment sau altul;
 - g) identifică soluții pentru remedierea problemelor ce apar: demonstrează flexibilitate în relația sa cu profesorul debutant;
 - h) adaptează modalități de comunicare la situații concrete și la individualitatea fiecărui profesor debutant;
 - i) stabilește o relație corectă, sinceră cu mentorabilul;
 - j) identifică acțiuni și strategii pentru cadrele didactice care au lipsit o perioadă de timp din sistemul educațional și care se re-integrează în activitatea didactică.
- 3) Responsabilitățile mentorului în cadrul mentoratului **de dezvoltare profesională la locul de muncă**:
- a) participă activ la identificarea priorităților educaționale la nivel de instituție, planificarea și implementarea schimbărilor pentru sporirea calității educației;
 - b) identifică necesitățile cadrelor didactice raportate la prioritățile politicii educaționale și instituționale;
 - c) sprijină cadrele didactice, inclusiv cele care au beneficiat de formare continuă, în elaborarea și implementarea Planului personal de dezvoltare profesională;
 - d) monitorizează activitatea curriculară și extracurriculară a mentorabilului;
 - e) monitorizează progresul mentorabilului în implementarea Planului personal de

- dezvoltare profesională (PPDR);
- f) propune activități de formare pentru cadrele didactice și oferă programe de mentorat pentru implementarea celor însușite în practică;
 - g) sintetizează experiența, rezultatele obținute și raportează echipei manageriale.

Articolul 24. Beneficiile activității de mentorat

- 1) Activitatea de mentorat solicită o activitate suplimentară, se va cuantifica în credite transferabile și se va lua în considerare în procesul de atestare.
- 2) Un mentor poate realiza activitate de mentorat, cu aprobarea OLSDÎ, în mai multe instituții, aflate pe raza uneia sau a mai multor localități, în cazul în care realitatea/situațiile sunt determinate de condițiile și circumstanțele concrete, stabilite de către OLSDÎ.
- 3) Remunerarea activității mentorului în cadrul practicii de specialitate a elevilor/a studenților practicanți se va realiza în baza contractului dintre instituții.
- 4) Beneficiile mentoratului pentru Mentor:
 - Își reînnoiește entuziasmul față de rolul de expert;
 - Dezvoltă abilitățile de coaching, consiliere, ascultare;
 - Dezvoltă și practică un stil individual de leadership;
 - Demonstrează cunoștințe și competență.
- 5) Beneficiile mentoratului pentru Mentorabil:
 - Înțelege mai bine de ce are nevoie pentru a crește din punct de vedere profesional;
 - Obține capacitatea de a transforma valorile și strategiile în acțiuni productive;
 - Completează activitățile continue de instruire și dezvoltare;
 - Obține oportunități de avansare în carieră;
 - Obține comentarii la idei și feedback onest;
 - Dezvoltă rețeaua profesională și obține acces la mai multe persoane;
 - Sporește abilitatea de a-și exprima așteptările, scopurile, preocupările.
- 6) Pentru a maximiza rezultatul acestei experiențe pentru mentorabil și pentru a asigura că mentorul obține valoare din timpul dedicat dezvoltării profesionale a mentorabilului, se recomandă ca acesta din urmă să acorde programului cel puțin 5 ore pe lună.

CAPITOLUL VI. EVALUAREA ACTIVITĂȚII MENTORULUI.

Articolul 25. Portofoliul mentorului

Mentorul completează portofoliul profesional cu următoarele :

- a) diploma, certificatul sau adeverința ce să ateste calitatea de cadru mentor;
- b) evidența orelor tinute de profesorul mentor și asistate de elevi/studenți-stagiari / cadre didactice mentorate;
- c) evidența orelor predate de elevi/studenți-stagiari / cadre didactice mentorate și asistate de profesorul mentor;
- d) fișa de observare a activităților pentru fiecare elev/student-stagiar / cadru didactic mentorat;
- e) raportul final al activității de mentorat

Articolul 26. Instrumente aplicate în activitatea de mentorat:

- a) calendarul activităților de mentorat;
- b) fișa de observare a activității mentorabilului
- c) planuri de activitate/de acțiune;
- d) fișa de autoevaluare a mentoabilului;
- e) fișa de evaluare a lecției.

CAPITOLUL VII. ROLURI ȘI RESPONSABILITAȚI INSTITUȚIONALE

Articolul 27. Coordonarea mentoratului la nivel de instituție

- 1) În instituția de învățământ general se desemnează un cadru managerial în calitate de responsabil pentru activitatea de mentorat (directorul adjunct pentru studii sau altă persoană calificată).
- 2) Instituția de învățământ stabilește perioada sau timpul activității de mentorat în conformitate cu planul, strategia de dezvoltare instituțională și nevoile de dezvoltare personală și profesională a cadrelor didactice.
- 3) Activitatea mentorului de inserție și de dezvoltare profesională este coordonată de managerul responsabil de mentorat,
- 4) Activitatea mentorului de practică pedagogică este realizată prin coordonare cu reprezentantul instituției de formare inițială, responsabil de stagiul de practică.
- 5) Activitatea mentorului de inserție și de dezvoltare profesională este monitorizată și evaluată de către administrația instituției.
- 6) Responsabilitățile directorului în organizarea mentoratului:
 - a) să cunoască și să promoveze în școală și în comunitate programul de mentorat;
 - b) să determine nevoile de formare ale personalului didactic din instituția pe care o conduce;
 - c) să contribuie la evaluarea punerii în aplicare a programului și să ofere sugestii de ameliorare;
 - d) să asigure cunoașterea și recunoașterea activității mentorilor în cadrul școlii;
 - e) să valorifice posibilitățile oferite de mentorat pentru dezvoltarea instituției.
- 7) Atribuțiile managerului responsabil pentru activitățile de mentorat:
 - a) să faciliteze coordonarea programului, asocierea dintre mentor și stagiar;
 - b) să sprijine formarea mentorilor și a stagiului;
 - c) să acționeze ca persoană de legătură între instituțiile direct implicate în mentorat, în cazul elevilor/studentilor stagiați;
 - d) să participe la reuniunile comune de lucru al echipei de mentorat;
 - e) să promoveze și să pună în valoare contribuția mentoratului la dezvoltarea profesională a cadrelor didactice.
- 1) Instituția de învățământ general va promova și va sprijini mentoratul de toate tipurile, incluzând în organigrama ei, dar și în planificarea strategică aspecte ce țin de instituirea mentoratului ca sistem de dezvoltare profesională în instituție și de responsabilizarea angajaților cu privire la implicarea în acest proces, în calitate de mentori și mentorabili.

Art. 28. Atribuțiile OLSDÎ:

- 1) va sprijini, va promova activitatea de mentorat de toate tipurile pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice;
- 2) va organiza în mod sistematic activități de dezvoltare și actualizare profesională pentru mentori, inclusiv schimburi de experiență și promovarea bunelor practici în instituțiile de învățământ general.