



IP CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN ECONOMIE ȘI FINANȚE

# ELEMENTE METODICE DE PROMOVARE A MENTORATULUI ÎN ÎPT



CHIȘINĂU, 2021



IP CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN ECONOMIE ȘI FINANȚE

# ELEMENTE METODICE DE PROMOVARE A MENTORATULUI ÎN ÎPT



**RECOMANDAT  
CADRELOR  
DIDACTICE  
MENTORI,  
CADRELOR  
DIDACTICE  
DEBUTANTE ȘI  
STUDENȚILOR  
STAGIARI**

Elaborat: Ludmila CERGUȚA,  
metodist

CHIȘINĂU, 2021

IP Centrul de Excelență în Economie și Finanțe

## EXTRAS

din Procesul-verbal nr.5 al ședinței

Consiliului Metodico-Științific din 22.02.2021

S-a examinat lucrarea metodică „*Elemente metodice de promovare a mentoratului în ÎPT*”, suport metodic, autor dna Cerguța Ludmila.

**Decizie: se aprobă și se recomandă pentru publicare.**

Președinte



Angela Botezatu

Secretar



Diana Ștefan

## Cuprins:

I.	Notă introductivă	4
II.	Documente de politici educaționale care reglementează activitatea de mentorat	5
III.	Mentoratul- concept, funcții, beneficii	6
IV.	Planificarea și organizarea activității de mentorat	13
V.	Repere de implementare a programului de mentorat în instituție	21
VII.	Referințe bibliografice:	26
VII.	Anexe:	27
	Anexa 1. Extras din Regulamentul cu privire la instituționalizarea activității de mentorat	28
	Anexa 2. Ghidul cadrului didactic mentor	35
	Anexa 3. Program anual de mentorat	42
	Anexa 4. Programul de activitate a cadrului didactic mentor	46
	Anexa 5. Programul de activitate a cadrului didactic debutant	55
	Anexa 6. Registru rezultatelor practicii pedagogice	63
	Anexa 7. Fișa de evaluare a activității didactice	69
	Anexa 8. Fișa de evaluare a orei de dirigenție	72
	Anexa 9. Fișa de evaluare a activității extracurriculare	74
	Anexa 10. Portofoliul cadrului didactic	76

## I. NOTĂ INTRODUCIVĂ

Politicile educaționale, adoptate în Republica Moldova sunt focusate pe oferirea unei educații de calitate, fapt care favorizează integrarea în spațiul educațional european, dar și internațional. Implementarea noilor politici educaționale solicită o adaptare rapidă a tuturor factorilor educaționali la multiplele schimbări. Pe lângă competențele profesionale și experiența acumulată, profesorul de azi trebuie să manifeste flexibilitate și receptivitate către nou, capabilitate să învețe continuu prin cursuri, seminare, traininguri, prin mentorat, în mod autodidact, de la colegi etc.

Promovarea în învățământ a capitalului uman de calitate devine o oportunitate orientată spre investiția în dezvoltarea profesională a cadrului didactic, aceasta devenind tot mai complexă pe fonul dinamicii sociale și profesionale, care solicită permanent noi răspunsuri, ajustări și adaptări.

Strategiile de modernizare a formării și dezvoltării profesionale a cadrului didactic necesită permanent noi viziuni și completări pentru îmbunătățirea paradigmatelor de dezvoltare profesională, inclusiv la locul de muncă. Mentoratul oferă o posibilitate unică de evitare a efortului individual ineficient, a neîncrederii în sine, de depășire a blocajelor, de afirmare profesională pozitivă.

Prezenta lucrare conține descrierea activității de mentorat desfășurată în IP CEEF, exemple de bune practici de dezvoltare a competențelor profesionale ale cadrelor didactice, informații utile pentru profesorii debutanți sau recent angajați în instituție, pentru studenți în cadrul practicii pedagogice.

Materialul reprezintă un instrument despre modalitățile de pregătire și de inserție profesională a cadrelor didactice cât și diseminarea aspectelor pozitive ale activității de mentorat care se desfășoară în cadrul instituției.

În elaborarea prezentei lucrări au fost valorificate materiale informativ-metodice care oferă sprijin tuturor celor care sunt antrenați în activitatea de mentorat- cadre didactice mentori, cadre didactice debutante, studenți stagiați în cadrul practicii pedagogice etc.

Scopul lucrării rezidă în prezentarea unor elemente de bune practici existente în IP CEEF care, cu siguranță contribuie la asigurarea calității procesului educațional în instituție.

## II. DOCUMENTE DE POLITICI EDUCAȚIONALE CARE REGLEMENTEAZĂ ACTIVITATEA DE MENTORAT

Activitatea de mentorat este abordată oficial în documente de politici educaționale precum Codul educației (aprobat prin Legea nr.152 din 17.07.2014) și Strategia „Educația 2020” (aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 994 din 14.11.2014).

Astfel, Codul Educației, definește termenii specifici de *mentor* și *mentorat* (art.3) precum urmează:

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.

Codul educației (art. 58) precizează că activitatea de mentorat este aceea „prin care o persoană cu experiență (mentorul) oferă sprijin, ajutor și schimb de experiență și cunoștințe unei alte persoane pentru a-i favoriza dezvoltarea profesională și achiziția de competențe sau cunoștințe”. Suplimentar, Codul formulează și principalele cerințe față de mentor - Cadrul didactic sau managerial cu „o pregătire specială obținută în cadrul formării inițiale sau continue și experiență în domeniul profesat”.

Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020” Califică mentoratul drept „sistem eficient de formare continuă a cadrelor didactice tinere la locul de muncă” și prevede instituirea acestuia la trei niveluri: mentoratul pentru stagiile de practică pedagogică, mentoratul pentru tinerii specialiști (de inserție), mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă (DIRECȚIA STRATEGICĂ 4, Obiectivul specific 4.4., Acțiunea prioritară 4.4.5.).

Pentru punerea în aplicare a prevederilor actelor normative menționate mai sus, Ministerul Educației, Culturii și Cercetării a elaborat și diseminat în instituțiile din subordine *Regulamentul cu privire la instituționalizarea activității de mentorat*, document pe care s-a întemeiat organizarea activității respective în IP CEEF.

### III. MENTORATUL - CONCEPT, FUNCȚII, BENEFICII

*„Să fii mentor înseamnă să susții și 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”*

*/ Eric Parsloe /*

Codul Educației prevede activitatea de mentorat ca un proces interactiv, de îndrumare, ghidare, sprijinire a învățării, educării și dezvoltării profesionale și îi atribuie mentorului rolul de îndrumător pentru alte cadre didactice și manageriale.

Mentoratul este un concept care este înțeles și interpretat în multiple moduri în diverse sectoare ale educației. Aceste diferențe se manifestă mai ales în calitatea relației dintre mentor și persoana mentorată, metodologia utilizată și rezultatul general preconizat al procesului de învățare. Cu toate acestea, în mod obișnuit, este agreat faptul că mentoratul constă, în esență, în a susține oamenii să învețe și să se dezvolte mai eficient decât ar face-o singuri.

Oamenii au nevoie de ajutor în munca de zi cu zi și în dezvoltarea lor personală și profesională. Nici o școală, oricât de bună ar fi ea, nu poate oferi pregătirea pentru întreaga viață și pentru a fi bun sau cel mai bun la locul de muncă. Tocmai de aceea, e nevoie de ajutor, de cineva care să ne facă să vedem acolo unde singuri nu putem vedea, să vedem ceea ce singuri nu putem vedea. Acest rol revine unei persoane care a acumulat suficientă experiență în domeniu, dornică să împărtășească din experiența personală, în beneficiul altuia, printr-o relație bazată pe încredere, respect și independență. Această persoană este mentorul, iar relația construită se numește mentorat.

**Mentoratul** este un proces interactiv, desfășurat între profesorul mentor și o altă persoană (student stagiar, cadru didactic debutant), de ghidare/sprijinire a învățării, educării, formării profesionale inițiale și/sau dezvoltării profesionale, fiind bazat pe premisa implicării interactive a ambelor părți, a asumării obligațiilor ce le revin conform statutului pe care îl dețin.

În educație, mentoratul este un proces complex care implică orientarea și sprijinirea unui profesor debutant sau student care își dorește să devină profesor. Un profesor mentor coordonează și îndrumă un alt profesor fără experiență în rezolvarea problemelor de predare-învățare-evaluare, oferă sprijin profesional și ghidează formarea noului profesor prin reflecție, colaborare și evaluare. Mentoratul este esențial pentru dezvoltarea profesională în toate etapele din cariera unui profesor și toți profesorii ar trebui să se vadă pe ei însuși ca mentori nu doar de către studenți și cadrele didactice recent calificate. Abilitățile necesare ar trebui să fie dezvoltate și actualizate, prin

formarea inițială a profesorilor, inducție și formare continuă. Aceste abilități în mentorat sunt folosite pentru a sprijini dezvoltarea colegilor, precum și pentru a ajuta profesorii să ofere tuturor tinerilor un suport personal de înaltă calitate, ca parte a curriculumului pentru excelență.

**MENTORUL** Un mentor este o persoană cu experiență și cunoștințe care poate contribui la dezvoltarea mentee-ului. Este un ghid care știe cum să-l ajute pe mentee să găsească direcția potrivită și să identifice soluții la problemele cu care se confruntă. Acesta are de obicei două roluri pentru cel mentorat: rolul legat de carieră, care presupune ca mentorul să ofere sfaturi, feedback, consiliere pentru a ajuta la creșterea performanței profesionale a celor mentorați și rolul psihologic, care presupune oferirea unui sistem de susținere a mentee-ului pe care acesta să se poată baza.

**MENTORATUL** Persoana mentorată este acea persoană care necesită consultare, ghidare și sfaturi. Persoană care se confruntă cu anumite probleme în carieră sau are anumite scopuri pe care vrea să le atingă și are nevoie de ajutor și consiliere de la o persoană cu mai multă experiență.

### **Beneficiile mentoratului**

Mentoratul aduce beneficii atât pentru profesorii începători cât și pentru profesorii cu experiență. Profesorii mentori contribuie la îmbunătățirea activității de predare a debutanților/stagiarilor și implicit își îmbunătățesc propria competență profesională. În perioada stagiilor de practică, studenții stagiari intră în contact și se confruntă cu situații reale de interacțiune cu clasa de elevi. Ajutorul profesorului mentor este esențial în această perioadă pentru studenții stagiari, deoarece experiențele pozitive pot afecta decizia acestora de a intra în sistemul de educație ca profesori definitivi. Suportul emoțional și feedback-ul pozitiv oferit de mentor contribuie la îmbunătățirea practicilor predare și la stimularea dorinței de a deveni un bun profesor. [13]

#### **Beneficiile mentoratului pentru Mentor:**

- Dezvoltarea abilităților de coaching, consiliere, ascultare;
- Crearea propriei imagini în calitate de mentor ;
- Dezvoltarea și practicarea un stil individual de leadership;
- Sporirea entuziasmul față de rolul de expert ;
- Consolidarea încrederii în sine, a autorealizării și dezvoltării de abilități soft prin participarea la procesul de mentorat ;
- Demonstrarea de cunoștințe și competență;
- Învățarea continuă prin schimbul de informații, tehnici de predare și oferirea de feedback.

#### **Beneficiile mentoratului pentru cel mentorat:**

- 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. [12]

### **Roluri, responsabilități într-o relație de mentorat**

Dezvoltarea celui mentorat depinde nu doar de talentul mentorului, ci foarte mult și de dedicația pe care o are acesta în a-și explora aspirațiile profesionale, punctele tari și slabe, de colaborarea cu mentorul asupra mijloacelor de a atinge scopurile, de angajamentul său față de programul de mentorat, de efortul pe care îl depune în implementarea strategiilor identificate. Mentorul v-a ajuta profesorul debutant să vadă calea pe care trebuie să o urmeze, acesta se va bucura de beneficiul pe care îl aduce posibilitatea de a învăța din experiența și greșelile mentorului.

### **Responsabilități**

MENTOR	CEL MENTORAT
Să se întâlnească personal cu mentee-ul și să desfășoare activități de mentorat	Să fie proactiv în contactarea mentorului și programarea ședințelor
Să-și împărtășească deschis experiența și succesul profesional	Să fie dedicat dezvoltării personale
Să fie accesibil, dedicat, implicat pe tot parcursul programului	Să-și asume responsabilitatea pentru obținerea și îmbunătățirea abilităților și cunoștințelor
Să asculte cu atenție	Să discute despre planificarea dezvoltării personale cu mentorul
Să ofere feedback deschis și onest	Să fie deschis și onest când este vorba de scopuri, așteptări, provocări și preocupări, astfel încât mentorul să poată ajuta
Să ofere încurajare și susținere	Să se pregătească de ședințe și să vină cu o agendă
Să fie un model de urmat pozitiv	Să solicite sfaturi, păreri, feedback și indicații de la mentor
Să împărtășească lecțiile învățate din propria experiență	Să respecte timpul și resursele mentorului
Să ofere resurse pentru lucru individual	Să fie accesibil, dedicat și implicat pe toată durata programului
Să dispună de aptitudini manageriale și aptitudini de învățare	Să manifeste interes pentru nou și consecvență în procesul de autoinstruire
Să păstreze confidențialitatea conversațiilor	Să ofere într-un mod confortabil feedback mentorului cu privire la metodele care funcționează și cele care nu funcționează în cadrul ședințelor de mentorat

Un mentor trebuie să aibă cunoștințele, calitățile personale și aptitudinile necesare pentru a răspunde nevoilor cadrelor didactice debutante și de a crea o relație colegială care să stimuleze în mod pozitiv participanții la program.

*Mentorul ideal este cel care va da dovadă de:*

- *competență și experiență profesională* (privit de elevi și colegi ca un profesor remarcabil, bine pregătit profesional, bun manager al clasei, se simte confortabil în funcția de profesor, este conectat cu profesori din alte școli și alte țări, cunoaște politicile și procedurile din domeniul educației, colaborează bine cu elevii, părinții și colegii, are disponibilitate și deschidere pentru învățarea de-a lungul întregii vieți);
- *atitudine și caracter* (model pentru alte cadre didactice, dedicat profesiei didactice, disponibilitate pentru a face schimb de informații și de idei cu colegii, flexibil, deschis la umor, optimism și gândire pozitivă) ;
- *abilități de comunicare de ordin superior* (este capabil să elaboreze strategii eficiente de instruire și evaluare, să comunice eficient prin conversație euristică, vorbire clară și eficientă, să ofere feedback pozitiv și productiv, să ofere încurajare emoțională și morală, să utilizeze mijloace moderne de comunicare modernă în mod eficient, să dovedească entuziasm, pasiune pentru predare, discreție și confidențialitate) ;
- *abilități interpersonale* (este capabil să dovedească empatie, modestie, să comunice ușor cu cei din jur, să mențină o relație profesională de încredere, să manifeste atenție față de problemele politice, de discriminare, multiculturalitate și diversitate, să inspire o atmosferă de calm și siguranță) ;
- *abilități de planificare și cercetare* (este capabil să identifice și să definească nevoile și resursele, să colecteze informații, să elaboreze și să implementeze proiecte, să dezvolte strategii) ;
- *abilități digitale* pentru integrarea mijloacelor moderne de predare în procesul instructiv-educativ. [5]

Mentorul eficient dezvoltă relații pozitive, are abilități de a socializa și de a construi canale eficiente de comunicare pentru a oferi ajutor și feedback rapid.

În spațiul educațional - mentorii de succes nu pot fi alții, decât cadrele didactice cu experiență - formatori, modele care pot să ofere oportunități și sfaturi pentru dezvoltarea altora, care sunt compatibili, dată fiind pregătirea și experiența lor, să identifice situațiile și evenimentele în curs, în devenire sau posibile, ce pot interveni în viața novicilor, oferindu-le acestora cunoștințe și experiență spre a face față actualității și virtualităților viitorului în profesie, în viața socială, în comunitatea din care face parte și în mediul extern în care aceia își desfășoară misiunea.

Mentorii, sunt oameni cu experiență în carieră, depozitari ai unor calități psihosociale, comunicaționale și morale, sunt, în primul rând, modele de identitate, surse de ajutor și informație, tipul de profesioniști capabili să întrețină o relație dinamică. Fiind vorba de un parteneriat, caracteristicile mentorului și ale discipolului sunt importante în construirea relației. Modul în care fiecare își asumă și își îndeplinește rolurile și responsabilitățile aferente face ca relația să poată funcționa în beneficiul ambilor subiecți.

Mentorul este acel prieten loial, consilier, facilitator al procesului de învățare, model de urmat, care dispune de cunoștințe și experiența necesară pentru a-și ajuta discipolul în efortul lui de dezvoltare și de valorificare a potențialului. Un mentor de succes trebuie să fie încrezător, să posedă dorința de a ajuta, aptitudini manageriale și aptitudini de învățare etc. La rândul său, discipolul trebuie să fie deschis comunicării, dornic de a cunoaște, de a învăța, preluând inițiativa și manifestând un comportament proactiv în raport cu dezvoltarea propriei cariere, trebuie să știe să relaționeze și să coopereze cu toți ceilalți, să persevereze.

*Mentorul ca resursă oferă următoarele tipuri de sprijin:*

a) *sprijin informațional* – mentorul se constituie într-o resursă informațională pentru stagiarii îndrumați, oferind cele mai noi cunoștințe într-o formă accesibilă, accentuând latura practic-aplicativă a acestora ;

b) *sprijin instrumental* – mentorul îndrumă stagiarul în formarea deprinderii de a selecta materiale și informații ;

c) *sprijinul evaluativ* – mentorul oferă un feed-back de substanță prin care să îi formeze stagiarul competența de autoapreciere ;

d) *sprijin emoțional* – mentorul oferă stagiarul suport și înțelegere atunci când acesta are nevoie, în scopul creșterii gradului de încredere în forțele proprii.

*Activitatea de mentorat constă în:*

- asistența/îndrumarea acordată persoanei mentorate prin stimularea reflecției cu privire la propriile practici

- facilitarea procesului de conceptualizare a propriilor experiențe de către persoana mentorată, a procesului de folosire și diseminare a exemplelor de bune practici, a strategiilor de autodezvoltare

- încurajarea practicilor bazate pe învățare activă, învățare prin descoperire, utilizând învățarea prin cooperare, învățarea reciprocă.

### ***Principiile care guvernează conduita profesională a profesorilor mentori sunt:***

1. ***prioritatea interesului public***, principiu conform căruia profesorii mentori au îndatorirea de a considera interesul comunitar general mai presus decât interesul personal

2. ***imparțialitatea***, principiu conform căruia profesorii mentori au îndatorirea de a aplica aceleași reguli în situații similare, să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic sau de altă natură. În acest sens, aceștia au următoarele obligații:

- să nu se implice în activități sau în relații care ar putea afecta activitatea de mentorat pe care o desfășoară
- să facă o evaluare obiectivă a tuturor aspectelor relevante pentru stagiari care l-ar putea ajuta în dezvoltarea profesională
- să nu se lase influențați de interese personale sau ale unor terți în formularea propriei opinii, ci să-și fundamenteze opiniile exclusiv pe documente verificate, pe date provenite din surse neechivoce
- să nu trateze cu superficialitate nevoile stagiarului
- să nu omită, cu bună știință, informații, date și documente utile dezvoltării profesionale a stagiarului.

3. ***profesionalismul***, principiu conform căruia toate activitățile desfășurate de profesorii mentori sunt realizate cu responsabilitate, competență și eficiență, pe baza cunoștințelor și aptitudinilor proprii. În acest sens, cadrele didactice care desfășoară activități de mentorat au următoarele obligații:

- să cunoască legislația specifică activității desfășurate, să se preocupe în mod constant și continuu de creșterea nivelului de pregătire, conform standardelor recunoscute în domeniu
- să-și dezvolte permanent competențele profesionale cerute de procedurile de evaluare, prin participarea la programe de formare, la seminare, la conferințe și la alte activități specifice de dezvoltare profesională.

4. ***integritatea morală***, principiu conform căruia activitatea profesorilor mentori este exercitată cu onestitate și corectitudine, în deplină concordanță cu principiile etice asumate. În acest sens, mentorii trebuie să respecte următoarele reguli de conduită:

- să-și exercite atribuțiile de serviciu cu onestitate, corectitudine și responsabilitate;
- să respecte reglementările legale în vigoare și să acționeze în conformitate cu cerințele

activității pe care o desfășoară, în interesul stagiarului;

- să evite orice activitate care i-ar putea afecta credibilitatea și obiectivitatea;
- să nu se folosească de calitatea de mentor în alte circumstanțe sau situații decât cele pentru care a fost desemnat;
- să evite furnizarea de informații sau date false în timpul și/sau după efectuarea activităților de mentorat;
- să evite exercitarea activităților de mentorat sub influența băuturilor alcoolice sau a altor substanțe care le-ar putea afecta comportamentul.

5. *libertatea gândirii și a exprimării*, principiu conform căruia profesorii mentori pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri, cu respectarea unor opinii diferite de a lor, formulate de către stagiari.

6. *confidențialitatea*, principiu conform căruia, profesorii mentori trebuie să păstreze confidențialitatea în legătură cu datele, informațiile și documentele la care au acces, să nu utilizeze sau să facă publice aceste informații fără autorizare clară și expresă din partea discipolului sau fără avizul școlii.

- să evite utilizarea în interes personal sau în beneficiul unui terț informațiile dobândite în cursul desfășurării activității de mentorat;
- să trateze, în mod adecvat, toate informațiile și documentele obținute cu ocazia exercitării atribuțiilor și obligațiilor de serviciu;
- să nu facă publice informații sau documente care ar putea aduce atingere prestigiului și imaginii publice a stagiarului și/sau unității de învățământ în care-și desfășoară activitatea.[10]

## IV. PLANIFICAREA ȘI ORGANIZAREA ACTIVITĂȚII DE MENTORAT

Mentoratul este un demers a cărui proiectare, derulare și desfășurare sunt axate în formarea continuă a cadrelor didactice. Scopul general al activităților de mentorat este de a contribui la asigurarea calității educației prin acțiuni care vizează:

- sprijinirea persoanei mentorate în procesul de autoobservare și reflecție asupra propriilor experiențe profesionale;
- facilitarea procesului de autoevaluare a persoanei mentorate pentru determinarea necesităților de dezvoltare profesională;
- ghidarea în procesul de schimb de experiență și diseminare a bunelor practici.

*Activitățile de mentorat impun următoarele condiții:*

- formare psihopedagogică calitativă a mentorului trebuie să aibă loc înainte de debutul activității respective
- procesul de mentorat să fie intenționat și bine structurat
- asigurarea unui climat psihoafectiv favorabil între mentor și cel mentorat
- crearea unui consensus la nivel de valori partajate între mentor și discipol în cadrul activității.

*Cadrul didactic-mentor trebuie să demonstreze competențe care ar asigura calitatea activității de mentorat și care se regăsesc în Regulamentul cu privire la instituționalizarea activității de mentorat. Acestea ar fi:*

*Competențele de comunicare-* vor asigura crearea unui mediu deschis, sigur pentru învățare și comunicare eficientă pedagogică. Cadrul didactic-mentor va aplica metode, mijloace de comunicare adecvate situațiilor, va recepționa, asimila și va comunica informațiile în funcție de obiectivele comunicării, va formula întrebări pertinente.

Se vor stabili preventiv unele reguli care vor preveni impedimente în comunicarea didactică, care vor soluționa unele posibile dificultăți. Succesul inserției profesionale a cadrelor didactice debutane/noi este dependent de comunicarea eficientă care se va stabili între parteneri. Mentorul va disemina experiențe profesionale în scopul valorificării tehnicilor motivaționale de comunicare pedagogică eficientă. Prin comunicare se va ajunge la cunoaștere de sine, a nevoilor celorlalți, la înțelegerea unei procesualități ; comunicarea presupune a da feedback-uri, acceptarea și asumarea rezolvării unor situații de conflict.

*Competențele de planificare și organizare* a activității de mentorat rezidă în:

- identificarea elementelor necesare planificării practicii pedagogice, de stagiatură și cele de dezvoltare profesională la locul de muncă ;
- contribuția la elaborarea orarului de activitate de comun acord pentru activitățile de mentorat de inserție și de dezvoltare profesională ;
- informarea persoanelor implicate în activitatea de mentorat despre programele de practică pedagogică, de inserție profesională sau dezvoltare profesională,
- stabilirea obiectivelor motivaționale;
- realizarea unui plan de acțiuni, a pașilor de urmat pentru îndeplinirea obiectivelor ;
- proiectarea acvrităților anuale, săptămânale, zilnice.

*Competențele didactice:* cadrul didactic mentor demonstrează competențe specifice didactice care vor sta la baza:

- proiectării demersului educațional din perspectiva curriculară: elaborarea proiectelor de lungă și de scurtă durată, corelând competențe, conținuturi, strategii și tehnologii necesare;
- proiectării procesului de evaluare-elaborarea obiectivelor de evaluare, probelor de evaluare în conformitate cu vârsta elevilor;
- asigurării realizării procesului educațional de calitate.

*Competențele de consiliere* a cadrului didactic-mentor constau în:

- informarea persoanelor consiliate despre beneficiile și limitele procesului de consiliere;
- desfășurarea ședințelor într-un mediu fizic securizat și de încredere reciprocă;
- promovarea în relațiile cu cel mentorat a principiilor autoresponsabilizării și autodezvoltării ;
- motivarea cadrelor didactice debutante pentru învățarea pe tot parcursul vieții ;
- asumarea responsabilității pentru consecințele procesului de consiliere ;
- aplicarea metodelor și tehnicilor de cercetare, de consiliere în carieră ;
- prevenirea problemelor legate de confidențialitate;
- imparțialitatea și integritatea mentorului;
- consolidarea coeziunii sociale dintre partenerii mediului academic.

*Competențele de evaluare* - cadrul didactic-mentor analizează și evaluează activitatea cadrelor didactice mentorate, studenților stagiați:

- analizează și evaluează activitatea didactică a celor mentorați pe baza unor standarde profesionale minime pe care aceștia le cunosc de la începutul activității de mentorare;
- evaluarea este constructivă, reliefează aspectele pozitive și conține propuneri adecvate de înlăturare a neajunsurilor;

- încurajează autoevaluarea ca formă de autoreflexie asupra activității didactice;
- elaborează rapoarte de analiză a activității desfășurate de cadrele didactice debutante/noi, studenților stagiați. [3]

Calitatea educației determină, în mare măsură, calitatea vieții și creează oportunități pentru realizarea în volum deplin a capacităților fiecărui cetățean. O educație de calitate axată pe dezvoltarea de competențe poate fi realizată de un cadru didactic bine pregătit, care are competențe profesionale bine formate. Una din sarcinile primordiale ale unei instituții de învățământ este de a menține nivelul înalt de pregătire profesională a profesorilor, dar și de a crea condiții de dezvoltare permanentă. Instituția de învățământ trebuie să răspundă necesităților individuale de învățare și să fie în pas cu realitatea. Aceste necesități se intercalează. Ele cer să i se ofere elevului suport educativ de cea mai înaltă calitate. Pentru aceasta școala trebuie să fie o comunitate dinamică de învățare, orice persoană care activează în cadrul instituției este un promotor al schimbărilor.

Succesul unei activități de mentorat este asigurat doar prin existența unor obiective bine stabilite, în concordanță cu politicile educaționale naționale și cele ale instituției.

În instituție procesul de mentorat vizează următoarele aspecte:

- Asigurarea legăturii dintre cunoștințele teoretice și cariera didactică prevenind eșecul și abandonul profesiei didactice, ca o consecință directă a eșecului ;
- Sporirea calității procesului educațional;
- Îmbunătățirea relațiilor profesionale, a stării de bine și de confort psihologic a cadrelor didactice ;
- Dezvoltarea competențelor celor care învață;
- Crearea bazei pentru creștere profesională pe termen lung, răspunzând imperativelor învățării pe parcursul întregii vieți.

La nivelul învățământului profesional tehnic mentoratul se desfășoară pe următoarele dimensiuni:

<i>Mentorat pentru inserția profesională a cadrelor didactice debutante/noi</i>	<i>Mentorat pentru practica pedagogică</i>	<i>Mentorat pentru formarea continua la locul de muncă</i>
Scop: integrarea socio-profesională ale cadrului didactic debutant/nou în vederea persistării în carieră	Scop: asigurarea conexiunii dintre achizițiile teoretice a stagiului cu realitatea practică a activității didactice	Scop: ameliorarea continua a practicilor de predare în vederea asigurării progresului elevilor în învățare, cât și a dezvoltării competențelor



		profesionale necesare pentru avansarea în carieră
<b>Responsabil:</b> cadrul didactic mentor desemnat prin ordin intern al instituției	<b>Responsabil:</b> cadrul didactic mentor din instituție desemnat prin ordin intern al instituției	<b>Responsabil:</b> cadre didactice care dețin titlul de formator sau care au dobândit competențe specifice în acest domeniu

Desfășurarea activității de mentor de dezvoltare profesională se realizează conform Regulamentului cu privire la instituționalizarea activității de mentorat în învățământ, fiind o funcție specifică instituției și sprijină activitatea de perfecționare profesională a cadrelor didactice.

### **Mentoratul de inserție profesională**

Această formă de mentorat este necesară, atât pentru profesorii debutanți, cât și profesorii cu experiență din domeniul educație, dar nou angajați, și mai mult pentru cadre didactice din alte domenii de activitate (economie). Fiecare instituție vine cu specificul său la mai multe domenii de activitate: proiectarea de lungă durată, proiectul lecției, completarea documentației, organizarea procesului educational, cadrul normativ etc...De obicei această formă de mentorat presupune familiarizarea și ghidarea pe parcursul unui an școlar pentru cadrele didactice cu experiență dar nou angajate, și 3 ani în cazul profesorilor debutanți. Oportunitatea aplicării unor acțiuni strategice și operaționale în domeniul managementului integrării profesionale a cadrelor didactice debutante a fost dovedită în timp și devine o necesitate pentru instituțiile de învățământ. În acest context spriginirea și motivarea cadrelor didactice debutante cât și dezvoltarea competențelor profesionale ale tinerilor profesori sunt prioritare pentru instituția noastră deoarece acestea se vor regăsi în Planul managerial de organizare și desfășurare a procesului educațional anul de studii 2020-2021, O.S.3- Management și resurse umane-Dezvoltarea profesională și personal a cadrelor didactice și manageriale în vederea creșterii performanțelor instituționale.

Activitățile de inserție profesională a cadrelor didactice debutante sunt oportune, deoarece asigură o formare continuă la locul de muncă și care prin urmare constituie o activitate sistemică, planificată, individualizată axată pe colaborare, monitorizare, învățare, evaluare, progres și performanță, iar finalitatea vine să asigure calitatea procesului instructiv.

Mentoratul la nivel de instituție de învățământ este orientat spre acțiune și implică un grup de profesori. Pentru a realiza obiectivele sale, mentoratul poate cuprinde o serie de etape concretizate prin proiectarea programului de mentorat, care are următorii pași:

- desemnarea responsabilului de organizarea și monitorizarea procesul de mentorat ;

- selectarea mentorilor;
- selecția angajaților debutanți și noi ;
- identificarea perechilor mentor-debutant;
- realizarea unor programe de instruire a mentorilor.

Un program de mentorat oferă un cadru structurat, în care se derulează o varietate de experiențe de învățare, sunt create oportunități de relaționare, comunicare și cooperare la diferite niveluri, diseminare a cunoașterii formale și informale, îmbunătățire a motivației individuale, a performanțelor în muncă etc. Punerea în aplicare a programului cuprinde trei etape: inițierea programului, lansare/ derulare și evaluare. Procesul este ciclic și se va iniția și se va încheia cu fiecare grup de nou veniți/ profesori debutanți care trec prin programul de mentorat.

Pentru a asigura un proces de mentorat de succes în cadrul instituției se vor organiza programe de inserție profesională. Implementarea programelor de inserție profesională necesită un demers sistematic și logic, având la bază anumite principii, metode și procedee.

*Obiective prioritare ale programelor de integrare pot fi:*

- crearea sentimentului de apartenență la instituția de învățământ, de identificare cu instituția și cu misiunea acesteia ;
- dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrelor didactice debutante/noi;
- dezvoltarea abilităților de lucru în echipă;
- dezvoltarea abilităților de comunicare.

*Obiectivele specifice ale inserției profesionale pot fi:*

- informarea cu noile condiții de muncă ;
- stabilirea relațiilor de comunicare eficiente între cadrele didactice debutante/noi și colegi ;
- crearea condițiilor prielnice pentru integrarea în comunitatea instituției;
- familiarizarea cadrelor didactice tinere și nou angajate cu specificul organizational a instituției, cu cadrul normative, Fișa de post etc.
- încurajarea planificării traseului propriu de dezvoltare profesională.

**Mentoratul de practică** – prevede activitatea de mentorat pentru practica pedagogică a studenților, care se realizează sub ghidarea cadrelor didactice desemnate la nivelul unității școlare pentru acest tip de mentorat.

Instituțiile de învățământ care asigură formarea inițială prin scrisoare de solicitare, cere permisiunea pentru susținerea Stagiului de practică în instituție, ulterior încheie contracte de

colaborare cu instituțiile de învățământ pentru stabilirea condițiilor de organizare și desfășurare a stagiilor practice.

Pentru inițierea acestei forme de mentorat are loc numirea prin ordinal intern a instituției, a mentorului pentru studentul stagiar privind realizarea practicii de producere, organizarea/monitorizarea/ evaluarea activității de mentorat conform agendei de practică.

Se vor crea condiții adecvate pentru realizarea programului de practică. Studentul stagiar va fi familiarizat cu Cadrul normativ al instituției, cu aspectele de funcționare ale catedrei, a cabinetului metodic, cu regulile și normele de securitate a muncii.

Responsabilitățile cadrului didactic-mentor **de practică și inserție profesională** sînt:

- a) stabilește planul de acțiune pentru perioada de practică/inserție;
- b) discută cu elevul / studentul stagiar /cadrul didactic debutant atribuțiile ce îi revin acestuia, conform fișei postului;
- c) oferă modele practice și eficiente pentru activitatea școlară și extrascolară;
- d) observă activitatea curriculară și extracurriculară a elevului / studentului stagiar / cadrului didactic debutant și realizează activități din ambele categorii cu acesta;
- e) asigură un feedback constructiv pentru toate aspectele activității profesionale a elevului / studentului stagiar / cadrului didactic debutant;
- f) facilitează accesul elevului / studentului stagiar / cadrului didactic debutant la resursele de care dispune școala în vederea susținerii activității profesionale și pentru integrarea acestuia în cultura organizațională a unității respective de învățământ;
- g) asigură sprijinul necesar pentru realizarea portofoliului profesional personal al elevului / studentului stagiar / cadrului didactic debutant;
- h) asigură consilierea cadrului didactic debutant în vederea întocmirii documentelor școlare;
- i) urmărește permanent rezultatele acțiunilor și progresul cadrului didactic debutant în raport cu obiectivele propuse. [3]

Mentorul de comun acord cu studentul stagiar vor stabili un program de activitate pentru efectuarea stagiului de practică în conformitate cu programele și planurile instituției. Studentul stagiar va asista la activitățile desfășurate de mentor și alte cadre didactice calificate, cu experiență pedagogică. Sub ghidarea cadrului didactic mentor, stagiarul va elabora demers didactic în baza căruia va desfășura activități didactice și extracurriculare. Activitățile realizate de către stagiar vor fi consemnate în Registrul rezultatelor practicii pedagogice (Anexa 7).

La sfârșitul practicii se va elabora raport de dare de seamă despre desfășurarea stagiului

de practică în instituție. (Anexa 7/1 și 7/2.) Activitatea de mentorat de practică se încheie cu semnarea agendei de practică de către mentor cu constatările, concluziile și recomandările de rigoare.

### **Mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă**

Mentorat de dezvoltare profesională. Această formă de mentorat este importantă pentru dezvoltarea unor abilități necesare asigurării unui proces educațional de calitate și avansarea în carieră a cadrelor didactice, necesară pentru dezvoltarea personală și profesională a fiecărui profesor.

Activitatea de perfecționare a cadrelor didactice la locul de muncă se desfășurată prin:

- Activități metodic-științifice și psihopedagogice realizate în cadrul comisiilor metodice
- Sesiuni de comunicări științifice, simpozioane, schimburi de experiență
- Participări la Consiliile metodice, Consiliile Pedagogice, conferințe, seminare, traininguri, sesiuni de formare etc. la nivel local

Desfășurarea activității de mentorat pentru formare continuă a cadrelor didactice se realizează la nivelul instituției și de către profesorii care dețin titlul de formator sau cadre didactice care au dobândit competențe specifice în acest sens, prin parcurgerea unui program de formare, acreditat în condițiile legii. Atribuțiile cadrelor didactice care desfășoară acest tip de mentorat sunt de îndrumare/informare/consultanță privind oportunitățile de formare continuă.

Responsabilitățile cadrului didactic-mentor **pentru dezvoltare profesională la locul de muncă** sînt:

- 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) comunică cu instituțiile care oferă servicii de formare continuă a cadrelor didactice din instituție pentru a stabili scopurile activității de mentorat pentru a monitoriza implementarea celor însușite la cursuri în practică;
- d) sprijină cadrele didactice, inclusiv cele care au beneficiat de formare continuă, în elaborarea și implementarea Planului personal de dezvoltare profesională;
- e) observă activitatea curriculară și extracurriculară a cadrului didactic mentorat
- f) urmărește permanent rezultatele acțiunilor și progresul cadrului didactic în implementarea Planului personal de dezvoltare profesională;
- g) la necesitate propune activități de formare pentru cadrele didactice și oferă

programe de mentorat pentru implementarea celor însușite în practică;

h) sintetizează experiența, rezultatele obținute și raportează echipei manageriale. [3]

Mentoratul de dezvoltare profesională realizat la locul de muncă va asigura dezvoltarea profesională și avansarea în carieră a cadrelor didactice. Succesul unei activități de mentorat este asigurat doar prin existența unor obiective bine stabilite, în concordanță cu politicile educaționale naționale și cele ale instituției. În instituția noastră procesul de mentorat vizează următoarele aspecte:

- Asigurarea legăturii dintre cunoștințele teoretice și cariera didactică prevenind eșecul și abandonul profesiei didactice, ca o consecință directă a eșecului;
- Sporirea calității procesului educațional;
- Îmbunătățirea relațiilor profesionale, a stării de bine și de confort psihologic a cadrelor didactice;
- Dezvoltarea competențelor celor care învață;
- Îmbunătățirea imaginii profesiei didactice;
- Crearea bazei pentru creștere profesională pe termen lung, răspunzând imperativelor învățării pe parcursul întregii vieți.

În temeiul reflexiilor cu privire la activitatea de mentorat emitem convingerea că cele expuse – noțiunile, exemplele, modelele prezentate sunt importante și vor asigura o practică eficientă de mentorat de dezvoltare profesională și personal la locul de muncă.

## V. REPERE DE IMPLEMENTARE A PROGRAMULUI DE MENTORAT ÎN INSTITUȚIE

Mentoratul este conceput ca tip de relații umane cu caracter informal sau formal, cu particularități creative, axate pe învățare, progres, carieră și performanță care desemnează o persoană cu experiență ce oferă consiliere, ajutor unei alte persoane cu mai puțină experiență. Persoana care poate oferi această asistență de sprijin poate fi mentorul. Indiferent în care domeniu ar fi aplicată, activitatea de mentorat poartă caracter de dezvoltare personală și profesională. Mentoratul este apreciat în sistemul de învățământ ca un demers care facilitează în mod direct dezvoltarea profesională a celor implicați în activitatea educațională.

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

- sprijinirea persoanei menturate în procesul de autoobservare și reflecție asupra propriilor experiențe profesionale;
- facilitarea procesului de autoevaluare a persoanei menturate pentru determinarea necesităților de dezvoltare profesională;
- ghidarea în procesul de schimb de experiență și diseminare a bunelor practici.

Pentru a asigura condiții favorabile la locul de muncă pentru dezvoltarea profesională și integrarea în mediul educațional a cadrelor didactice debutante/noi se va iniția activitatea de mentorat prin:

### 1. *Analiza nevoilor de dezvoltare profesională* a cadrelor didactice prin activități de mentorat.

Acțiuni derulate de către administrație în luna august-septembrie:

- Autoevaluarea potențialului profesional al cadrului didactic prin intermediul unor metode și instrumente specifice: observarea prestației proprii a cadrului didactic, aprecierea colegilor în urma interasistențelor, activităților demonstrative, analiza rezultatelor elevilor.
- Analiza nevoile de dezvoltare profesională, prin selectarea subiectelor de interes pentru cadrele didactice debutante/noi.

### 2. *Identificarea potențialilor mentori.*

Administrația vine cu propuneri de inițiere a activității de mentorat la catedre. Emiterea ordinului intern de numire a mentorilor.

- Stabilirea punctelor slabe și tari ale mentoraților;
- Instruirea mentorilor prin delegarea la stagii de formare;

- Activitățile de mentorat mentorii le vor desfășura în conformitate cu Regulamentul cu privire la instituționalizarea activității de mentorat (Anexa 1) și a Ghidului cadrului didactic mentor (Anexa 2).

### 3. *Elaborarea programului de mentorat.*

Activitățile desfășurate în luna septembrie prin colaborare administrație- catedră- cabinet metodic:

- Organizarea activității de mentorat în baza microședințelor metodice. Elaborarea Planului anual de mentorat ( Anexa 3);
- Stabilirea unui program, orar și a calendarului de desfășurare a programului de mentorat: durata programului, desfășurarea cronologică;
- Activitatea de mentorat se va desfășura la locul de muncă;
- Discuțiile privitor la planificarea activităților se vor desfășura la nivel de catedră de comun acord cu cabinetul metodic;
- Oferirea programelor de mentorat individual și mentorat în grup. Pe parcursul anului debutanții vor beneficia de cel puțin o ședință de lucru pe lună: analiza de nevoi, plan de dezvoltare, training, masă rotundă, ședințe individuale despre unele necesități consultative.

### 4. *Aplicarea programului de mentorat.*

Acțiunile care sunt reflectate în programul de inserție în cadrul instituției:

#### *La nivel de documentare, informare a cadrelor didactice debutante cu:*

- documente de politici educaționale care reglementează activitatea educațională-Codul Educației, Codul muncii, Codul de etică al cadrului didactic, Standarde de competență profesională ale cadrelor didactice ;
- cadrul normative a instituției;
- procedurile interne a instituției;
- aspecte de funcționare a catedrei;
- aspecte de relaționare și responsabilități.

#### *La nivel de elaborare, aplicare, informare a cadrelor didactice debutante/noi cu:*

- Cadrele didactice debutante vor fi direcționate spre elaborarea propriului traseu de dezvoltare profesională prin imprimarea acesteia în Programul de activitate în care se vor regăsi obiectivele și modalități de realizare a acestora (Anexa 6);
- Tehnici de elaborare a proiectării de lungă durată cu formarea competențelor și eșalonarea conținuturilor;
- Tehnici de elaborare a proiectului de lecții în baza cadrului ERRE ;
- Întocmirea subiectelor pentru lucrările de evaluare formative/summativă;
- Criterii de evaluare a testelor de evaluare sumativă;
- Aplicarea metodelor interactive la ore;
- Desfășurarea activităților didactice, extracurriculare și a orelor de dirigenție;

- Evaluarea rezultatelor și formularea concluziilor școlare, notarea;
- Sprijinirea cadrelor didactice, inclusiv a celor care au beneficiat de formare continuă, în elaborarea și implementarea Planului personal de dezvoltare profesională ;
- Interasistențe cu participare la analiză activităților, consemnate în Registrul de asistență ;
- Asistență la orele colegilor de altă specialitate, analiza, Fișa de evaluare ( Anexa 8 );
- Participare la discuții în cadrul Comisiei metodice, participarea/organizarea a activităților extracurriculare, a orelor de dirigiență, analiza, Fișa de evaluare ( Anexa 9), ( Anexa 10).

Profesorii debutanți/noi vor perfectă portofoliul care va cuprinde: fișă de evidență și evaluare, fișe de analiză a activităților, fișe de evidență a lecțiilor la care a asistat, proiectele didactice întocmite de cel mentorat, fișele de feedback completate de mentor.

La rândul său și cadrul didactic-mentor va dispune de portofoliu, care se va completa cu materiale aferente procesului educativ în conformitate cu cerințele unice de perfectare a portofoliului cadrului didactic ( Anexa11).

#### *5. Monitorizare.*

Monitorizarea programului de mentorat este sarcina directorului adjunct pentru instruire și educație, metodistului și șefului de catedră. Este deosebit de important, în cazul în care în conformitate cu reglementările legale în vigoare există o obligație, să se furnizeze documentația de mentorat.

#### *6. Evaluarea programului de mentorat.*

Dintre metodele utilizate în evaluare se vor menționa: autoevaluarea, aprecierea beneficiarilor (chestionar, interviu), aprecierea colegilor (interasistențe, activități demonstrative), rezultatele elevilor, evaluarea realizată de mentor. Instrumente utile în evaluare sunt: fișa de observare a progresului profesional, raportul asupra progresului profesional. La sfârșitul anului de studii fiecare cadru didactic mentor vine cu un raport despre activitatea de mentorat, care nemijlocit s-a desfășurat în baza Programului de activitate a mentorului, unde se pune accent pe rezultatele obținute de cei mentorați și acțiunile ulterioare în raport cu activitatea acestora.

( Anexa 5)

#### *7. Îmbunătățirea.*

Programul de mentorat desfășurat în instituție va satisface necesitățile profesionale ale cadrelor didactice și va contribui la realizarea obiectivelor de formare profesională. Despre eficiența implementării Programului de mentorat a cadrelor didactice la nivel de instituție se va diagnostica



în baza indicatorilor de performanță. Recomandările pentru îmbunătățirea competențelor profesionale, a scopurilor, a strategiilor de lucru vor facilita calitatea procesului educațional în instituție.

Prin eforturi comune instituția v-a asigura crearea unui sistem de dezvoltare profesională, care ar permite tinerilor specialiști și nou angajați, să se integreze și să avanseze, iar celor experimentați să se perfecționeze.

În baza unor constatări, analize a procesului de mentorat au fost identificate următoarele puncte forte:

- Planificarea activității didactice se realizează în baza cadrului de învățare ERRE, aplicând tehnici eficiente de învățare ;
- evaluarea didactică este efectuată cu utilizarea itemilor de diferit nivel de gândire;
- procesul didactic devine mai atractiv, apare motivația în procesul de învățare pentru toți actorii implicați ;
- mentorii fac progrese în analiză, sinteză și evaluare a informației și a procesului de învățare;
- cadrele didactice debutante au parte de un proces de integrare mult mai eficient și de scurtă durată ;
- conform datelor statistice a secției Serviciul personal în instituție nu se atestă o fluctuație a cadrelor didactice la general, cât și a celor debutant/noi.
- conform unor analize, constatări, recomandări este necesară o abordare mai eficientă a activității de mentorat în instituție.

Tânărul absolvent al oricărei instituții de învățământ superior pedagogic are o pregătire teoretică și practică semnificativă, care îi permite să activeze ca profesor. Acesta nu este însă pregătit pentru evenimentele de natură socială, interrelațională, psihologică sau civică din viața școlii. Orice profesie necesită o anumită formă de investigare reflectivă, cu atât mai mult cele din învățământ. Fiind o instituție morală, școala implică grija față de copii și responsabilitatea pentru dezvoltarea lor într-o societate democratică și complexă. Prin urmare, profesorul stagiar trebuie să se gândească nu numai la conținuturile curriculare, cât și la finalitățile pentru care se face educația. Ideea responsabilității morale nu este inclusă explicit în pregătirea viitorilor profesori. De aceea este necesar ca la începutul carierei didactice, în anii de stagiatură, profesorul debutant să fie ajutat să se integreze cu succes în viața profesională. Cel care are această menire este mentorul. A învăța să fii profesor este un proces permanent, fluid, care se deschide și evoluează pe parcursul vieții noastre profesionale, nu este un program static sau o procedură fixă, pe care cineva o poate stăpâni

o dată pentru totdeauna. De aceea, menirea dascălului este de a fi permanent ancorat în prezentul cultural, social, civic, comportamental al lumii în care trăiește, pentru a fi în măsură să ofere un model viu de conduită și de măiestrie pedagogică elevilor și dicipolilor săi.

Calitatea învățământului este un rezultat al formării continue a cadrelor didactice. Formarea continuă a cadrelor didactice reprezintă o perspectivă de devenire profesională a cadrului didactic în plan cognitiv, afectiv și psihosocial, constituind un prilej de dezvoltare personală care să-i permită să creeze noi cunoștințe și să adapteze cunoștințele acumulate la contexte aflate într-o continuă schimbare.

**Concluzii:** Dacă în instituție este dezvoltat un sistem de mentorat, sistem care asigură continuitatea formării inițiale, sistem care dezvoltă activități de mentorat pe cele trei dimensiuni: mentoratul pentru practica, cel de inserție și mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă, atunci acestea vor spori calitatea procesului educațional și calitatea educației în general deoarece:

- prin mentorat se transmite experiența acumulată de cadre didactice, se face tranziția de la o generație de profesori la alta ;
- mentoratul pune în valoare cadrele didactice cu experiență și profesionalismul acestora ;
- mentoratul oferă oportunități de învățare și de dezvoltare profesională tuturor actorilor implicați fie individual, fie instituțional: mentori, cadre didactice debutante, șei de catedre etc.

Procesul de mentorat devine un instrument din ce în ce mai eficient în dezvoltarea carierei, având un impact deosebit asupra instituției, asupra dezvoltării resurselor umane și a carierei, datorită căruia angajații progresează mai rapid, au un sentiment de satisfacție și de realizare profesională, devin mai încrezători în propriile forțe, au abilități de coping mult mai eficiente și se adaptează mai rapid în comunitate.

Activitățile de mentorat susțin mesajul cheie în cadrul învățământului permanent, cel al garantării accesului la învățământ continuu pentru a se forma noi competențe de bază, acestea constituind fundamentul esențial al cetățeniei active și al dezvoltării resurselor umane, în care se înscriu: cultura tehnologică, spiritul antreprenorial, competențele sociale și competențele profesionale.

## Referințe bibliografice:

1. Codul Educației al Republicii Moldova, Nr. 152 din 17.07.2014. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 24.10.2014, Nr. 319-324 (634).
2. Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 21.11.2014, Nr. 345-351 (1014)
3. Regulamentul cu privire la instituționalizarea activității de mentorat în învățământul din Republica Moldova, MECC
4. Planul Managerial de organizare și desfășurare a procesului educațional, anul de învățământ 2020-2021..
5. Cadrul normativ al IP CEEF, 2019
6. Andrițchi V., Balan T. Abordări teoretice ale mentoratului din perspectiva dezvoltării profesionale. În revista *Univers Pedagogic*, nr. 4(48), 2015. p. 62-67
7. Balan T., Andrițchi V. ”Repere psihologice ale activității de mentorat în contextul dezvoltării profesionale”. *Psihologie* nr. 3-4, 2015. p.26-35
8. Balan T.”Evoluția istorică a mentoratului în educație”. În revista *Studia universitatis moldaviae*, nr.9 (89), 2015 p.66-70.
9. Chișiu C. „Mentorat și dezvoltare vocațională”, Note de curs, Sibiu, Editura Universității „L.Bлага”, 2011. 106 p.
10. Datcu M., „Mentoratul modalitate de pregătire și inserție profesională a viitoarelor cadre didactice”, Cluj-Napoca, 2011
11. Fairstein E., Silistraru N., Burea S., ”Mentoratul ca factor esențial în dezvoltarea identității profesionale a unui cadru didactic tânăr,” Simpozion Novice teacherațional Ediția a VI-a, Responsabilitate publică în educație, 2014. p.233-238.
12. Karkowska M., Czesław Krzysztof Cieplik,”Metoda de mentorat între profesori în învățământul secundar și liceal”, Erasmus, 2015. 83 p.
13. Luchian T.”Mentoratul – componentă importantă a procesului de îmbunătățire a calității pregătirii cadrelor didactice. În revista *Analele științifice ale universității de stat „B. P. Hasdeu” din Cahul*, Vol. VII, p.19
- 14.V. Andrițchi Abordări teoretice ale mentoratului din perspectiva dezvoltării profesionale, *Universul pedagogic*, nr4, 2015
- 15.V. Andrițchi Fundamente teoretice și metodologice ale managementului resurselor umane în învățământul preuniversitar. Teza de doctor, Chișinău, 2012
16. V. Andrițchi Modalități și conținuturi ale integrării resurselor umane în învățământ, Chișinău, 2012
17. Balan T. V. Andrițchi Repere psihologice ale activității de mentorat în contextul dezvoltării profesionale, *Psihologie* 3-4, 2015
18. Pânișoară G. Integrarea organizațională. Pași spre un un management de succes, Iași, 2006
19. V. Andrițchi Abordări teoretice ale mentoratului din perspectiva dezvoltării profesionale, *Universul pedagogic*, nr.4, 2015
20. V. Andrițchi Fundamente teoretice și metodologice ale managementului resurselor umane în învățământul preuniversitar. Teza de doctor, Chișinău, 2012
21. V. Andrițchi Modalități și conținuturi ale integrării resurselor umane în învățământ, Chișinău, 2012
22. Balan T. V. Andrițchi Repere psihologice ale activității de mentorat în contextul dezvoltării profesionale, *Psihologie* 3-4, 2015

# ANEXE

### III. EXTRAS DIN REGULAMENTUL CU PRIVIRE LA INSTITUȚIONALIZAREA ACTIVITĂȚII DE MENTORAT ÎN ÎNVĂȚĂMÎNT

#### CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

##### Articolul 1. Cadrul legal de referință

Regulamentul cu privire la instituirea sistemului de mentorat pentru cadrele didactice din învățământ (în cele ce urmează – Regulamentul) este elaborat în conformitate cu prevederile Codului educației al Republicii Moldova Nr.152 din 17.07.2014, în vigoare din 23.11.2014 (art. nr. 55, 58 și 134) și cu prevederile Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”, aprobate prin Hotărârea Guvernului 994 din 14.11.2014.

##### 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 cadru didactic-mentor (condițiile de studii și pregătire profesională, evaluarea și certificarea cadrului didactic-mentor);
- f) competențele și responsabilitățile specifice ale cadrului didactic-mentor;
- g) drepturile și obligațiunile cadrului didactic-mentor;
- h) organizarea activității de mentorat;
- i) condițiile de normare și de salarizare a activității cadrului didactic-mentor.

##### Articolul 3. Noțiuni de bază

În sensul prezentului Regulament, noțiunile aferente de bază au următoarele semnificații:

- *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;
- *Cadru didactic debutant* – cadrul 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 (colegiu) cu profil pedagogic, care efectuează stagiul de practică într-o instituție de învățământ general, în conformitate cu prevederile planului de învățământ și regulamentului de practică respectiv.
- *Student-stagiar*: studentul dintr-o instituție de învățământ superior care efectuează stagiul de practică într-o instituție de învățământ general, în conformitate cu prevederile planului de învățământ și regulamentului de practică respectiv.
- *Cadrul didactic mentorat* – cadrul didactic debutant, aflat în primul an de activitate, care beneficiază de mentoratul de inserție profesională, sau orice cadru didactic care participă la un program de mentorat pentru dezvoltare profesională la locul de muncă.

#### **Articolul 4. Activitatea de mentorat**

- 1) În conformitate cu Codul Educației, este promovată activitatea de mentorat prin care o persoană cu experiență (mentorul) 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) Cadrul didactic poate deveni mentor dacă are o pregătire specială obținută în cadrul formării inițiale sau continue și experiență în domeniul profesat.
- 3) Activitatea de mentorat se desfășoară sub următoarele forme:
  - a) mentorat de practică;
  - b) mentorat de inserție profesională;
  - c) mentorat de dezvoltare profesională.

#### **Articolul 5. Scopurile activității de mentorat**

- 1) **Scopul general al activităților de mentorat este de a contribui la asigurarea calității educației** prin acțiuni care vizează:
  - a) sprijinirea persoanei mentorate în procesul de autoobservare și reflecție asupra propriilor experiențe profesionale;
  - b) facilitarea procesului de autoevaluare a persoanei mentorate pentru determinarea necesităților de dezvoltare profesională;
  - c) ghidarea în procesul de schimb de experiență și diseminare a bunelor practici.
- 2) **Mentoratul de practică** se realizează prin îndrumarea elevului / studentului-stagiar de către un cadru didactic-mentor din instituția de învățământ general și are drept scop asigurarea conexiunii dintre achizițiile teoretice ale elevului / studentului-stagiar și realitatea practică a activității didactice.
- 3) **Mentoratul de inserție profesională** se realizează prin îndrumarea cadrului didactic debutant, în primul an de activitate, de către un cadru didactic-mentor la locul de muncă și are drept scop integrarea socio-profesională și dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrului didactic debutant, în vederea persistării acestuia în cariera didactică.
- 4) **Mentoratul de dezvoltare profesională** se realizează la locul de muncă și are drept scop ameliorarea 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. Principiile de bază ale activității de mentorat**

Principiile de bază ale activității de mentorat includ:

- 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.

## **Articolul 8. Competențe specifice ale cadrului didactic-mentor**

Cadrul didactic-mentor 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 17. Mentoratul de practică**

- 1) Mentoratul de practică se desfășoară în conformitate cu Metodologia / Regulamentul cadru privind stagiile de practică, aprobată de Ministerul Educației, 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 din partea catedrelor de profil, iar instituția de învățământ general – cadre didactice-mentori din cadrul unității de învățământ general care servește drept instituție-bază de realizare a stagiului de practică.
- 3) Cadrul didactic-mentor va monitoriza activitatea didactică a elevului / studentului stagiar:
  - a. cadrul didactic-mentor urmărește activitatea elevilor / studenților stagiar pe întreg parcursul desfășurării stagiilor de practică;
  - b. activitatea studenților practicanți este permanent raportată la obiectivele stagiilor de practică.
  - c. informațiile rezultate din observarea elevilor / studenților stagiarii sunt confidențiale;
  - d. cadrul didactic-mentor monitorizează progresul elevilor / studenților stagiar.
- 4) Instituția de învățământ superior va încheia Acorduri de parteneriat specifice cu fiecare instituție de învățământ general, în care se vor stipula drepturile și obligațiunile ambelor părți, astfel încât conducătorii stagiilor de practică și cadrele didactice-mentori să fie motivați/ stimulați să se implice plener în procesul de asistență/ mentorare a studenților stagiar. De asemenea, profesorii universitari vor organiza programe de formare comune pentru profesorii-mentori și studenți, în vederea racordării cerințelor și standardelor de formare inițială.

## **Articolul 18. Mentoratul de inserție profesională**



- 1) Modul de selectare a cadrelor didactice-mentori, de monitorizare și evaluare a activității de mentorat de inserție profesională este reglementat prin Metodologia/ Regulamentul de organizare, monitorizare și evaluare a activității de mentorat de inserție profesională, aprobată de Ministerul Educației.
- 2) Mentoratul de inserție profesională reprezintă sprijinul acordat la locul de muncă de către un cadru didactic mentor unui cadru didactic debutant, pentru a asigura integrarea și dezvoltarea profesională a acestuia.
- 3) Mentoratul de inserție profesională se realizează pe parcursul primului an de activitate al cadrului didactic debutant. În caz de necesitate, în conformitate cu prevederile Codului educației, art. 134, p.7, cadrul didactic mentorat poate beneficia de sprijin din partea unui cadru didactic mentor în primii trei ani de activitate pedagogică, în calitatea sa de tînăr specialist.

#### **Articolul 19. Mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă**

- 1) Modul de selectare a cadrelor didactice-mentori, de monitorizare și evaluare a activității de mentorat de dezvoltare profesională este reglementat prin Metodologia / Regulamentul de organizare, monitorizare și evaluare a activității de mentorat de dezvoltare profesională la locul de muncă, aprobată de Ministerul Educației.
- 2) Pentru a asigura condiții de dezvoltare profesională la locul de muncă pentru cadrele didactice, instituția va pregăti un grup de mentori.
- 3) Mentorul de dezvoltare profesională la locul de muncă:
  - a) ajută cadrul didactic să analizeze și să rezolve probleme;
  - b) îndreaptă cadrul didactic spre resurse utile rezolvării problemelor identificate împreună;
  - c) ajută cadrul didactic în elaborarea unui plan de dezvoltare profesională;
  - d) îl asistă în analiza performanțelor cu scopul de a planifica mai bine învățarea.
- 3) Grupul de mentori va include și cadre didactice cu experiență de formator, sau va beneficia de formare în domeniu.
- 4) Grupul de mentori va elabora programe de formare axate pe necesitățile cadrelor didactice mentorat și raportate la prioritățile instituției.
- 5) Responsabilul pentru mentorat va colabora cu instituțiile de formare continuă pentru a asigura sinergia intervențiilor.

#### **Articolul 21. Responsabilitățile cadrului didactic-mentor**

- 2) Responsabilitățile cadrului didactic-mentor **de practică și inserție profesională** sînt:
  - a) stabilește planul de acțiune pentru perioada de practică/inserție;

- b) discută cu elevul / studentul stagiar /cadrul didactic debutant atribuțiile ce îi revin acestuia, conform fișei postului;
- c) oferă modele practice și eficiente pentru activitatea școlară și extrascolară;
- d) observă activitatea curriculară și extracurriculară a elevului / studentului stagiar / cadrului didactic debutant și realizează activități din ambele categorii cu acesta;
- e) asigură un feedback constructiv pentru toate aspectele activității profesionale a elevului / studentului stagiar / cadrului didactic debutant;
- f) facilitează accesul elevului / studentului stagiar / cadrului didactic debutant la resursele de care dispune școala în vederea susținerii activității profesionale și pentru integrarea acestuia în cultura organizațională a unității respective de învățământ;
- g) asigură sprijinul necesar pentru realizarea portofoliului profesional personal al elevului / studentului stagiar / cadrului didactic debutant;
- h) asigură consilierea cadrului didactic debutant în vederea întocmirii documentelor școlare;
- i) urmărește permanent rezultatele acțiunilor și progresul cadrului didactic debutant în raport cu obiectivele propuse.

3) Responsabilitățile cadrului didactic-mentor **pentru dezvoltare profesională la locul de muncă** sînt:

- i) participă activ la identificarea priorităților educaționale la nivel de instituție, planificarea și implementarea schimbărilor pentru sporirea calității educației;
- j) identifică necesitățile cadrelor didactice raportate la prioritățile politicii educaționale și instituționale;
- k) comunică cu instituțiile care oferă servicii de formare continuă a cadrelor didactice din instituție pentru a stabili scopurile activității de mentorat pentru a mobnitoriza implementarea celor însușite la cursuri în practică;
- l) sprijină cadrele didactice, inclusiv cele care au beneficiat de formare continuă, în elaborarea și implementarea Planului personal de dezvoltare profesională;
- m) observă activitatea curriculară și extracurriculară a cadrului didactic mentorat
- n) urmărește permanent rezultatele acțiunilor și progresul cadrului didactic în implementarea Planului personal de dezvoltare profesională;
- o) la necesitate propune activități de formare pentru cadrele didactice și oferă programe de mentorat pentruimplementarea celor însușite în practică;
- p) sintetizează experiența, rezultatele obținute și raportează echipei manageriale.

### **Articolul 23. Portofoliul cadrului didactic mentor**

Fiecare cadru didactic-mentor va alcătui, anual, un portofoliu care conține următoarele componente:

- a) diploma, certificat sau adeverința care să ateste calitatea de cadru didactic-mentor;
- b) programul de desfășurare a practicii pedagogice și a stagiaturii (zile pe săptămână, orar instituție de învățământ, orar universitate, orar profesor mentor, orar stagiar etc.);
- c) evidența orelor ținute de profesorul mentor și asistate de elevi/studenti-stagiari / cadre didactice mentorate;
- d) evidența orelor predate de elevi/ studenți-stagiari / cadre didactice mentorate și asistate de profesorul mentor;
- e) analiza punctelor tari și a punctelor slabe ale activității de mentorat, propuneri de eficientizare a acesteia;
- f) fișa de observare pentru fiecare elev/student-stagiar / cadru didactic mentorat;
- g) cel puțin patru proiecte de lecție/unitate de învățare oferite practicanților sau stagiariilor într-un an școlar;
- h) raportul final al profesorului mentor asupra activității practicantului/ stagiariului, care va fi înaintat metodistului / cadrului didactic universitar responsabil de practică – sau metodistului/ specialistului responsabil de dezvoltarea profesională din cadrul OLSDÎ. Raportul va cuprinde evoluția profesională a candidaților și calificativul acordat prin raportare la standarde;
- i) propuneri de perfecționare a activității din cadrul stagiului de practică pedagogică / perioadei de inserție / perioadă de mentorare pentru dezvoltare profesională.

### **Articolul 24. Alte instrumente aplicate în activitatea de mentorat**

Pentru activitatea de mentorat în instituția de învățământ se va elabora:

- a) calendarul activităților de mentorat;
- b) fișa de parcurs/de activitate individuală;
- c) fișa de observare a activității educative/a lecției;
- d) fișa de dialog profesional;
- e) planuri de activitate/de acțiune;
- f) fișa de autoevaluare a elevului/studentului-stagiar / cadrului didactic mentorat;
- g) fișa de evaluare a lecției, cu un set/sistem de descriptori pentru evaluarea lecției etc.

ANEXA 2.

**MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII AL  
REPUBLICII MOLDOVA**



**IP CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN ECONOMIE ȘI FINANȚE**

**GHIDUL**

**CADRULUI DIDACTIC-MENTOR**

**CHIȘINĂU, 2020**

## **Capitolul I**

### **Dispoziții generale**

I.1. Cadrul didactic-mentor este cadrul didactic care are responsabilitatea îndrumării și evaluării cadrului didactic-stagiar (debutant).

I.2. Activitatea cadrului didactic-mentor de stagiatură este coordonată cu Administrația Centrului și aprobată la Consiliul metodic-științific.

I.3. Se consideră cadrul didactic - stagiar în sensul prezentului statut:

- cadrul didactic aflat în perioada de stagiu 0 (zero) – 3 (trei) ani;

- cadrul didactic care, indiferent de stagiul, întâmpină greutăți în adaptarea la cerințele învățământului centrat pe elev (perioada de recalificare la o altă disciplină/unitate de curs);

- cadrul didactic cu studii medii de specialitate și în proces de studiu la o instituție superioară de profil;

- cadrul didactic nou angajat în Centrul de Excelență în Economie și Finanțe (pe parcursul primului an de activitate);

Cadrul didactic-stagiar beneficiază de asistență mentorială până la confirmarea în funcție, conferirea gradului didactic ori recunoașterea competențelor didactice într-un domeniu.

## **Capitolul II**

### **Condițiile de studii necesare pentru ocuparea funcției de cadru didactic-mentor**

II. 1. Pentru a ocupa funcția de cadru didactic-mentor, acesta trebuie să îndeplinească, după caz, următoarele condiții de studii:

a) absolvirea unei instituții de învățământ superior;

b) absolvirea cursurilor organizate de instituțiile abilitate pentru pregătirea personalului didactic.

II. 2. Cadrul didactic-mentor trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) are cel puțin 8 (opt) ani vechime pedagogică și minimum un an până la pensionare;

- b) deține gradul didactic I sau superior;
- c) are succese remarcabile în activitatea didactică .

### **Capitolul III**

#### **Rolul cadrului didactic-mentor**

Cadrul didactic-mentor îndeplinește mai multe roluri în activitatea de mentorat:

- a) este model pentru cadrul didactic-stagiar prin calitatea prestației didactice și prin implicarea în viața instituției;
- b) este resursa în contextul ofertei de activități didactice publice și al feedback-ului activităților didactice;
- c) este consilier al cadrului didactic-stagiar;
- d) este evaluator al activității didactice desfășurate de cadrul didactic-stagiar.

### **Capitolul IV**

#### **Competențele specifice ale cadrului didactic-mentor și moduri de exercitare**

*IV.1. Cadrul didactic-mentor are competențe de comunicare.*

1.1. Cadrul didactic-mentor folosește metode diverse și eficiente de comunicare:

- a) folosește mijloace de comunicare adecvate situațiilor concrete în vederea realizării scopurilor educaționale și în raport cu conținutul comunicării;
- b) are autoritate reală în raport cu cadrul didactic-stagiar.

1.2. Cadrul didactic-mentor este sursă de informații:

- a) posedă cunoștințe de operare a mijloacelor informatice aplicabile în activitatea de mentorat;
- b) receptează, asimilează și comunică informații permanente;
- c) folosește în comunicare un limbaj lingvistic expresiv, specific profesiei;
- d) formulează întrebări pertinente și logice pentru a obține informații suplimentare.

1.3. Cadrul didactic-mentor asigură confortul psihologic al cadrului didactic-stagiar:

- a) comunică în mod deschis opiniile proprii, pe care le susține cu argumente clare și logice;
- b) respectă opiniile și drepturile cadrului didactic-stagiar;
- c) rezolvă diverse probleme ale cadrului didactic-stagiar într-un mod agreat și acceptat de el.

1.4. Cadrul didactic-mentor comunică informații specifice activității pedagogice:

- a) are un sistem funcțional de cunoștințe din domeniul pedagogic, cu accente pe metodologia predării-învățării-evaluării;
- b) selectează și comunică informațiile esențiale, în funcție de obiectivele de stagiatură.

1.5. Cadrul didactic-mentor utilizează feedback-ul în comunicare:

- a) verifică receptarea corectă a mesajului;
- b) descoperă eventualele deficiențe în receptarea mesajului.

1.6. Cadrul didactic-mentor identifică sursele potențiale de disfuncționalitate:

- a) stabilește împreună cu cadrul didactic-stagiar, la începutul practicii de stagiatură, un set de reguli care să prevină disfuncționalitățile ce pot apărea la un moment dat;
- b) anunță criteriile unice de evaluare la începutul activității de stagiatură pentru a preîntâmpina posibilele elemente de subiectivism.

*IV.2. Cadrul didactic-mentor are competențe de planificare și organizare a activității de mentorat.*

2.1. Cadrul didactic-mentor identifică elementele necesare planificării practicii pedagogice și de stagiatură.

*IV.3. Cadrul didactic-mentor are competențe didactice.*

3.1. Cadrul didactic-mentor îl asistă pe cadrul didactic-stagiar în elaborarea proiectului didactic:

- a) urmărește ca proiectul didactic să includă toate componentele specifice acestuia;
- b) verifică dacă este respectată în proiect concordanța dintre obiectivele propuse, conținutul ce trebuie predat, strategiile didactice, structura lecției și instrumentele de evaluare.

Asistența în elaborarea proiectului scade treptat, pe măsură ce cadrul didactic-stagiar câștigă experiență.

3.2. Cadrul didactic-mentor propune variante de îmbunătățire a proiectului didactic:

a) variantele propuse de cadrul didactic-mentor îl ajută pe cadrul didactic-stagiar să-și îmbunătățească tehnicile de predare;

b) variantele propuse de cadrul didactic-mentor oferă cadrului didactic-stagiar posibilitatea de a-și exercita libertatea de a alege în funcție de obiectivele didactice pe care le urmărește, de competențele ce urmează a fi consolidate.

3.3. Cadrul didactic-mentor dezvoltă capacitatea cadrului didactic-stagiar de a asista și a analiza critic lecția:

a) cadrul didactic-stagiar este îndrumat să perceapă lecția ca un ansamblu de componente interdependente;

b) dezvoltă cadrului didactic-stagiar capacitatea de a face analiza critică a lecției;

c) gândirea critică a cadrului didactic-stagiar este dezvoltată prin abilitarea acestuia pentru identificarea de metode alternative în vederea realizării obiectivelor lecției.

3.4. Cadrul didactic-mentor realizează feedback-ul:

a) feedback-ul se bazează pe o analiză obiectivă a lecției asistate;

b) în discutarea lecției asistate este încurajată reliefaarea aspectelor pozitive;

c) discutarea lecției asistate facilitează depistarea și explicarea de către cadrul didactic-mentor a conceptelor neînțelese de cadrul didactic-stagiar.

3.5. Cadrul didactic-mentor monitorizează activitatea didactică a cadrului didactic-stagiar:

a) cadrul didactic-mentor urmărește activitatea cadrului didactic-stagiar pe întreg parcursul desfășurării perioadei de stagiatură;

b) activitatea cadrului didactic-stagiar este permanent raportată la obiectivele perioadei de stagiatură;

c) informațiile rezultate din observarea cadrului didactic-stagiar sunt confidențiale.

3.6. Cadrul didactic-mentor apreciază nivelul individual de performanță profesională:

a) nivelul de performanță profesională este stabilit în funcție de standardele de competențe;



b) stabilirea nivelului de performanță facilitează cadrului didactic-stagiar identificarea următorilor pași pe care îi are de parcurs.

3.7. Cadrul didactic-mentor transmite observațiile sale cu privire la fiecare activitatea a cadrului didactic-stagiar:

a) observațiile sunt obiective, fără prejudecăți și comentarii subiective, focalizate pe activitățile didactice care vizează dezvoltarea în profesie a cadrului didactic-stagiar;

b) observațiile oferă cadrului didactic-stagiar posibilitatea de a ajunge la propriile concluzii și soluții prin intermediul reflectării;

c) observațiile facilitează explorarea de către cadrul didactic-stagiar a propriei gândiri și dezvoltarea propriei teorii în ceea ce privește predarea disciplinei/unității de curs.

*IV.4. Cadrul didactic-mentor are competențe de evaluare.*

4.1. Analizează și evaluează activitatea cadrului didactic-stagiar:

a) analizează și evaluează activitatea didactică a cadrului didactic-stagiar pe baza unor standarde minime de competențe profesionale pe care aceștia le cunosc de la începutul stagiaturii;

b) evaluarea este constructivă, reliefează aspectele pozitive și conține propuneri adecvate de înlăturare a neajunsurilor;

c) evaluarea este individualizată prin raportarea performanțelor fiecărui cadru didactic-stagiar la standardul corespunzător.

4.2. Cadrul didactic-mentor încurajează autoevaluarea ca formă de autorefecție asupra activității didactice.

4.3. Cadrul didactic-mentor întocmește rapoarte de analiză a activității cadrului didactic-stagiar.

## **Capitolul V**

### **Portofoliul cadrului didactic-mentor**

Portofoliul cadrului didactic-mentor conține următoarele componente:

a) diplomă de studii;

b) orarul de desfășurare a orelor de curs a cadrului didactic-stagiar și a cadrului didactic-mentor;

- c) evidența orelor desfășurate de cadrul didactic-mentor și asistate de cadrul didactic-stagiar;
- d) evidența orelor predate de cadrul didactic-stagiar și asistate de cadrul didactic-mentor;
- e) analiza punctelor tari și a punctelor slabe ale activității de mentorat, propuneri de eficientizare a acesteia;
- f) fișa de observare pentru cadrul didactic-stagiar pe care acesta o elaborează;
- g) trei proiecte de lecție oferite cadrului didactic-stagiar;
- h) trei proiecte de lecție prezentate de cadrul didactic-stagiar pentru instruire;
- i) raportul final al cadrului didactic-mentor despre activitatea cadrului didactic-stagiar care va fi înaintat directorului adjunct pentru instruire și educație. Raportul va cuprinde evoluția profesională a cadrului didactic-stagiar și calificativul acordat prin raportare la standarde;
- j) propuneri de perfecționare a activității de stagiu.

## **Capitolul VI**

### **Planul de activitate a cadrului didactic-mentor**

Planul de activitate a cadrului didactic-mentor include următoarele compartimente:

1. Obiectivele activității cadrului didactic-mentor;
2. Activități organizatorice;
3. Activități didactico-metodice;
4. Activități extracurriculare;
5. Perfectarea documentelor didactice;
6. Analiza rezultatelor obținute de cadrul didactic-stagiar;
7. Propunerile cadrului didactic-mentor pentru cadrul didactic-stagiar;
8. Raportul de evaluare a cadrului didactic-stagiar.

**MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII AL  
REPUBLICA MOLDOVA**



**IP CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN ECONOMIE ȘI FINANȚE**

***PROGRAMUL ANUAL DE MENTORAT  
pentru anul de studii \_\_\_\_\_***

**CADRUL DIDACTIC-MENTOR \_\_\_\_\_**

**CADRUL DIDACTIC DEBUTANT \_\_\_\_\_**

**PROGRAMUL ANUAL DE MENTORAT**

Nr. d/o	Domeniul de evaluare	Activități desfășurate de cadrul didactic debutant	Termen
I.	Proiectarea demersului didactic în conformitate cu rigorile cadrului curricular al disciplinei	1. Familiarizarea și aplicarea noilor documente de politici educaționale	la început de an școlar
		2. Elaborarea proiectelor didactice de lungă și de scurtă durată corelând competențe, conținuturi, strategii, resurse în funcție de necesitatea elevului	1-5 septembrie
		3. Identificarea modelului de proiectare eficientă a demersului didactic în comun cu cadrul didactic mentor	1-5 septembrie
		4. Prezentarea materialelor proiectate pentru verificare și aprobare	1-5 septembrie
		5. Proiectarea evaluării rezultatelor școlare în proiectarea de lungă și de scurtă durată	1-5 septembrie
II.	Asigurarea realizării procesului educațional	1. Elaborarea programului individual de activitate	la început de an școlar
		2. Aplicarea în procesul educațional a resurselor educaționale adecvate a mijloacelor oferite de tehnologia informației și a comunicațiilor	pe parcursul anului
		3. Colectarea datelor despre elevi, evidența elevilor cu nevoi	la început de an școlar

		special și a elevilor cu performanțe sporite	
		4. Organizarea spațiului fizic, asigurarea cu material didactice necesare și cu echipamente tehnice	la început de an școlar
		5. Elaborarea materialelor didactice necesare pentru desfășurarea activităților didactice	pe parcursul anului
		5. Desfășurarea activităților didactice și extracurriculare în conformitate cu cerințele curriculare	pe parcursul anului
III.	Evaluarea rezultatelor școlare	1. Familiarizarea cu noțiunile specifice ale evaluării rezultatelor școlare, cu metode și instrumente de evaluare	
		2. Elaborarea și aplicarea testelor de evaluare inițială	septembrie
		3. Elaborarea și aplicarea testelor de evaluare formativă	noiembrie
		4. Elaborarea și aplicarea comună (mentor, debutant) a testelor de evaluare sumativă, analiza rezultatelor	sfârșit de semestru
		5. Perfectarea Portofoliului de evaluare	sfârșit de an studii
IV.	Gestionarea propriei dezvoltări profesionale continue	1. Stabilirea, obiectivelor, sarcinilor în comun cu mentorul, șeful de catedră, metodistul	septembrie
		2. Participarea activă la ședințe ale catedrei, consilii profesionale, sesiuni de formare la nivel local	permanent pe parcursul anului
		3. Asistența la orele desfășurate de cadre didactice cu experiență	pe parcursul anului
		4. Participare la cursuri de perfecționare în funcție de nevoile identificate (Formare la	pe parcursul anului

		didactica disciplinei, curs de recalificare profesională)	
		5. Prezentarea activităților publice în cadrul Decadei profesorului debutant	mai
		6. Prezentarea Raportului anual de activitate	mai
V.	Implicarea în activitatea instituției, contribuția personală la promovarea imaginii instituției	1. Participarea la concursuri, festivaluri, proiecte educaționale, acțiuni de voluntariat desfășurate în instituție și comunitate	pe parcursul anului
		2. Colaborarea cu familia elevului, personalul didactic, nedidactic al instituției	pe parcursul anului

Cadrul didactic mentor \_\_\_\_\_

Cadrul didactic debutant \_\_\_\_\_

MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA



IP CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN ECONOMIE ȘI FINANȚE

”Aprob”

Director-adjunct pentru

instruire și  
educație

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 2020

**PROGRAMUL DE ACTIVITATE  
AL CADRULUI DIDACTIC-MENTOR**

Numele, prenumele: \_\_\_\_\_

Disciplina-unitatea de curs: \_\_\_\_\_

Gradul didactic: \_\_\_\_\_

Vechimea în muncă: \_\_\_\_\_

Anul de studii: \_\_\_\_\_

Numele, prenumele cadrului didactic-stagiar: \_\_\_\_\_

Aprobat la ședința catedrei

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Pr.v. nr. \_\_\_\_\_

din \_\_\_\_\_ 2020

Șef catedră \_\_\_\_\_

CHIȘINĂU, 2020

## I. Obiectivele activității cadrului didactic-mentor

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## II. Activitățile organizatorice

Nr. ord.	Denumirea activității	Perioada	Observații




### III. Activitățile didactico-metodice

Nr. ord.	Denumirea activității	Perioada	Observații
<i>III. A. Prezentate</i>			
<i>III. B. Evaluate</i>			


#### IV. Activitățile extracurriculare

<b>Nr. ord.</b>	<b>Denumirea activității</b>	<b>Perioada</b>	<b>Observații</b>
<i>IV. A. prezentate</i>			

**IV. B. Evaluate**


**V. Completarea documentelor didactice**

<b>Nr. ord.</b>	<b>Denumirea activității</b>	<b>Perioada</b>	<b>Observații</b>

## VI. Analiza rezultatelor obținute de cadrul didactic-stagiar

<b>Nr. ord.</b>	<b>Denumirea activității</b>	<b>Perioada</b>	<b>Competența formată</b>	<b>Recomandări</b>





**MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICA MOLDOVA**



**IP CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN ECONOMIE ȘI FINANȚE**

***PROGRAMUL DE ACTIVITATE  
A CADRULUI DIDACTIC DEBUTANT  
pentru anul de studii \_\_\_\_\_***

**CADRUL DIDACTIC-MENTOR (grad didactic)\_\_\_\_\_**

**CADRUL DIDACTIC DEBUTANT\_\_\_\_\_**

Nr. d/o	<b>Obiective:</b>
1.	Familiarizarea cu cadrul normativ intern al instituției
2.	Cunoașterea activităților generale care se realizează în instituție
3.	Implicarea în activitatea instituției, contribuția personală la prestigiul și imaginea instituției
4.	Dezvoltarea comunicării didactice eficiente la nivel de catedră/elevi
5.	Elaborarea proiectelor didactice de lungă și de scurtă durată la disciplinele de specialitate și activitățile extrașcolare și extracurriculare
6.	Determinarea interdependenței dintre metodele de predare-învățare-evaluare
7.	Predarea lecțiilor la disciplinele de specialitate asistate de cadrul didactic mentor și a colegilor
8.	Proiectarea evaluării didactice sub diferite forme și strategii de evaluare
9.	Formarea competențelor de realizare a activităților practice, de laborator, a studiului individual
10.	Formarea competențelor interdisciplinare la disciplinele predate
11.	Gestionarea propriei dezvoltări profesionale
12.	Îmbunătățirea continuă a competențelor profesionale
13.	Dezvoltarea relațiilor de colaborare în comunitatea academică
14.	Planificarea direcțiilor de perspectivă



### 1. Activități didactice asistate și ghidate de cadrul didactic- mentor

<b>Nr. d/o</b>	<b>Data</b>	<b>Grupa</b>	<b>Subiectul activității</b>	<b>Recomandările cadrului didactic -mentor</b>
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

### 2. Activități extrașcolare și extracurriculare complementare procesului de învățământ

<b>Nr. d/o</b>	<b>Data</b>	<b>Grupa</b>	<b>Subiectul activității</b>	<b>Recomandările cadrului didactic -mentor</b>
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

### 3. Activități de dirigenție

<b>Nr. d/o</b>	<b>Data</b>	<b>Grupa</b>	<b>Subiectul activității</b>	<b>Recomandările cadrului didactic -mentor</b>
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

### 4. Formare la nivel local, național, internațional ( conferințe, mese rotunde traininguri, sesiuni de formare)

<b>Nr.d/o</b>	<b>Data</b>	<b>Forma de organizare</b>	<b>Tematica modului de formare</b>	<b>Locul desfășurării/ prestatorul</b>


**5. Alte activități desfășurate**

<b>Nr. d/o</b>	<b>Data</b>	<b>Forma de organizare a activității</b>	<b>Denumirea activității</b>	<b>Locul desfășurării</b>

**6. Asistența la ore și consultanța metodică**

<b>Nr. d/o</b>	<b>Data</b>	<b>Grupa</b>	<b>Disciplina</b>	<b>Profesor</b>	<b>Subiectul lecției</b>	<b>Constatări</b>

**7. Darea de seamă despre activitatea pedagogică desfășurată în anul de studii \_\_\_\_\_ ghidată de cadrul didactic mentor**

*Nivelul de realizare a obiectivelor preconizate:*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

*Descrierea activității:*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

*Numărul activităților desfășurate, ghidate de mentor:*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

*Concluzii: (observații, sugestii, aprecieri)*

---

---

---

---

---



**REGISTRUL**

REZULTATELOR PRACTICII PEDAGOGICE

AL STUDENTULUI (EI) \_\_\_\_\_

DIN ANUL \_\_\_ FACULTATEA \_\_\_\_\_

SPECIALITATEA \_\_\_\_\_

DE LA \_\_\_\_\_ PÂNĂ LA \_\_\_\_\_ ANUL 20 \_\_\_\_\_

ADRESA INSTITUȚIEI PUBLICE UNDE S-A DESFĂȘURAT PRACTICA PEDAGOGICĂ

\_\_\_\_\_

CADRUL DIDACTIC-MENTOR (grad didactic)

\_\_\_\_\_

**1. Activități didactice condorm Planului-cadru de învățământ**

Nr. crt.	Data	Clasa	Obiectul	Tema lecțiilor și a altor activități didactice	Nota	Semnăturile			Însemnări
						Coordonatorul practicii	Metodiștii	Cadrul didactic-mentor	
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									



**2. Activități extrașcolare (de educație) și complementare procesului de învățământ**

Nr. crt.	Data	Tema lecțiilor și a altor activități didactice	Nota	Semnăturile			Însemnări
				Coordonatorul practicii	Metodiștii	Cadrul didactic-mentor	
1							
2							
3							
4							
5							
6							

### 3. Activități de dirigenție

Nr. d/o	Data	Tema lecțiilor și a altor activități didactice	Nota	Semnăturile			Observații
				Coordonatorul practicii	Metodiștii	Cadrul didactic- mentor	
1							
2							
3							
4							
5							
6							

**4. Plasarea documentației în portofoliu:**

---

---

---

---

---

**5. Jurnalul de asistență a lecțiilor la clasă:**

---

---

---

---

---

**6. Jurnalul de reflecții:**

---

---

---

---

---

**7. Caracteristica psihologo-pedagogică a elevului/a clasei:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**IP CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN ECONOMIE ȘI FINANȚE**

**FIȘĂ DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII DIDACTICE**

Disciplina/Unitatea de curs \_\_\_\_\_

Subiectul \_\_\_\_\_

Grupa \_\_\_\_\_ Cadrul didactic asistat \_\_\_\_\_

Evaluator/Evaluatori \_\_\_\_\_ Data asistării \_\_\_\_\_

Nr. de ordine al lecției asistate conform planului de lungă durată \_\_\_\_\_

Nr.	Itemii testului	Puncte acordate
<b>I.</b> a) b) c) d)	<b>Crearea premiselor necesare pentru instruirea eficientă a elevilor</b> [2] Obiectivele operaționale ale lecției sunt formulate taxonomic și orientate spre formarea unităților de competență concrete [3] Conținutul lecției și strategiile didactice utilizate sunt adecvate obiectivelor preconizate, particularităților de vârstă, tipului lecției și sunt orientate spre formarea de competențe [2] Timpul în cadrul lecției și în ansamblul de lecții este folosit adecvat, eficient, rațional [2] Profesorul delegă (transmite) elevilor unele din funcțiile sale: verificarea temelor efectuate la lecție, aprecierea și corectarea lor etc.	
<b>II.</b> a) b) c)	<b>Adaptarea profesorului la particularitățile de pregătire intelectuală și școlară a elevilor</b> [2] Cele mai dificile momente ale materialului de predare sunt semnalate și puse în evidență [2] Se asigură șanse egale de însușire a materiei de studiu elevilor cu grad diferit de pregătire intelectuală și școlară [2] Instruirea este concepută și realizată ca proces de interacțiune a cadrului didactic cu elevii	
<b>III.</b> a) b) c) d)	<b>Competența teoretică și practică a profesorului</b> [2] Informația științifică și comentariile care o însoțesc sunt exacte [3] Exemplele date și demonstrațiile efectuate ilustrează adecvat tezele teoretice expuse [1] Folosește cu ușurință și abilitate nu mai puțin de două metode de predare [2] Pe lângă metode obișnuite și general cunoscute mai folosește și metode netradiționale, originale, jocuri pe roluri, dezbateri, brainstorming etc.	
<b>IV.</b> a)	<b>Priceperea profesorului de a acorda lecției un ritm optim și firesc</b> [1] Lecția începe cu o introducere energetică ce le captează atenția elevilor și îi mobilizează la lucru	

b)	[1] Profesorul utilizează diverse procedee de activizare a elevilor, menținându-le atenția pe tot parcursul lecției	
c)	[2] Folosește modalități speciale de organizare și stimulare a activității de învățare a elevilor pasivi (făcându-i activi)	
d)	[2] Profesorul este perseverent în realizarea obiectivelor trasate	
e)	[2] Rezultatele învățării obținute la lecția curentă se pun în evidență, se fixează și se consolidează	
f)	[1] La sfârșitul lecției se face bilanțul de învățare și generalizare a subiectului lecției	
<b>V.</b>	<b>Capacitatea profesorului de a explica materia de predare</b>	
a)	[1] Profesorul explică materia de predare clar, folosind limbajul științific corespunzător	
b)	[1] Momentele cheie ale lecției (noțiunile de bază, regulile, legitățile, formulele) își găsesc reflectarea pe tablă (ecran)	
c)	[1] Înscrierile de pe tablă, planșe, tabele și alte materiale demonstrative destinate elevilor sunt făcute citeț, îngrijit în ordinea cuvenită	
d)	[2] Profesorul evidențiază cuvintele și frazele neînțelese de elevi și le explică, le înlocuiește cu cuvinte și expresii cunoscute lor	
e)	[2] Explică subiectele greu de înțeles pentru elevi cu ajutorul exemplelor vii și al analogiilor	
<b>VI.</b>	<b>Evaluarea, verificarea și corectarea răspunsurilor elevilor</b>	
	[4] Realizarea eficientă, obiectivă a evaluării rezultatelor școlare în cadrul lecției	
<b>VII.</b>	<b>Folosirea ideilor și propunerilor elevilor privind conținutul și desfășurarea lecției</b>	
	[4] Relația dintre profesor și elevi este de parteneriat, în care fiecare își asumă responsabilitatea pentru atingerea finalităților preconizate	
<b>VIII.</b>	<b>Priceperea de a trezi și a menține interesul elevilor față de lecție</b>	
a)	[2] Profesorul relevă semnificația subiectului lecției în cadrul disciplinei/unității de curs și din perspectiva vieții viitoare	
b)	[2] Profesorul folosește momente interesante și neobișnuite în legătură cu tema curentă (fapte, date, istorii, paradoxuri cu conținut incitat)	
c)	[2] Lecția se bazează pe legăturile intra și interdisciplinare	
d)	[1] Profesorul propune elevilor teme și sarcini de învățare productivă	
e)	[2] Încurajează gândirea și atitudinea creatoare a elevilor	
<b>IX.</b>	<b>Comportamentul profesorului și modul de a reacționa la încălcările de disciplină a elevilor</b>	
	[4] Deontologia pedagogică și etica profesională sunt respectate	

Total puncte acordate \_\_\_\_\_

Concluzii:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Recomandări:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Semnăturile evaluatorilor \_\_\_\_\_

Semnătura cadrului didactic evaluat \_\_\_\_\_

Note:

1. Fișa de evaluare are funcția de a măsura și evalua calitatea activității didactice (lecției) desfășurate de cadrul didactic în următoarele scopuri:
  - Luarea de decizii despre dezvoltarea și perfecționarea procesului de instruire în instituție și a strategiilor de realizare a acestor acțiuni;
  - Luarea de decizii privind conferirea/confirmarea de grade didactice;
  - Formarea de programe de autoperfecționare a competenței didactice.
2. Numărul maxim de puncte acordat fiecărui item este indicat în paranteze pătrate de la începutul itemului corespunzător: [1], [2], [3] sau [4]. Punctele se acordă în caz de răspuns preponderent pozitiv la item. Apoi punctele se adună și se determină calitatea lecției conform grilei de evaluare:
  - 51 – 60 puncte: lecție foarte bună și eficientă
  - 41 – 50 puncte: lecție bună
  - 31 – 40 puncte: lecție satisfăcătoare
  - 1 – 30 puncte: lecție nesatisfăcătoare.

**IP CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN ECONOMIE ȘI FINANȚE**  
**FIȘA DE EVALUARE A OREI DE DIRIGENȚIE**

Profesor \_\_\_\_\_ Grupa \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

Subiectul \_\_\_\_\_

Tipul activității \_\_\_\_\_

Criterii de evaluare	Indicatori	Calificarea			
		f.b.	b.	s.	nes.
<b>Corectitudinea proiectării</b>					
<b>Corectitudinea formulării scopului activității educative</b>	Scopul reflectă obiectivele pedagogice generale ale educației: intelectuale-morale-tehnologice-estetice-fizice-profesionale etc.				
<b>Identificarea corectă a tipului activității educative</b>	Se formulează corect tipul activității (dezbatere etică proiectată conform obiectivelor specifice și metodei adoptate cu proprietate/exercițiul moral,convorbire morală, problematizare, asalt de idei cu conținut moral etc.).				
<b>Rigoarea formulării obiectivelor și sarcinilor de lucru</b>	Obiectivele operaționale sunt formulate corect (accent pe componența afectivă). Sarcinile de lucru sunt deduse corect.				
<b>Corectitudinea selectării metodologiei activității educative</b>	Metodologia activității educative este stabilită conform obiectivelor concrete și angajează: exerciții morale, exemple morale, mijloace pedagogice adecvate, material documentar ilustrativ, bibliografic, informatizat etc.				
<b>Logica și coerența realizării activității</b>					
<b>Evocarea</b>	Modul de captare a atenției/motivarea elevilor (pentru dezbaterea etică proiectată), din punct de vedere: moral, intelectual, tehnologic, estetic, fizic.				
	Modul de actualizare a informațiilor anterioare importante pentru desfășurarea dezbaterii etice proiectate.				
	Nivelul de pregătire al elevilor pentru dezbaterea etică/verificarea materialului documentar necesar (ilustrativ, bibliografic, informatizat etc.) și a modului în care au fost îndeplinite sarcinile prevăzute anterior (referate, conspecte, informații suplimentare, mijloace de instruire disponibile/casetofon, video,calculator etc.).				
	Modul de comunicare a obiectivelor concrete ale activității/ comunicare axiologică – accent pe valorile morale ale temei, subiectului supus dezbaterii.				



<b>Realizarea sensului</b>	Se va aprecia calitatea dezbaterii și modul de valorificare, în funcție de specificul colectivului clasei de elevi, a procedurii pedagogice al exemplificării (modele consacrate din știință, artă, economie, politică, filozofie, religie etc.; din viața socială, din viața comunității educative locale, din viața școlii și a clasei de elevi).				
	Se va aprecia caracterul adecvat al metodelor educative selectate: exercițiul moral, convorbire morală, demonstrație morală, cercetare/ investigație morală, problematizare, studiul de caz moral, asalt de idei cu conținut moral.				
	Se va aprecia gradul de implicare al elevilor la discuții. Se va aprecia motivația și relațiile de parteneriat.				
<b>Reflecția</b>	<b>Se va aprecia calitatea sintetizării</b> Modul de sistematizare și fixare a ideilor importante, rezultate din dezbaterile etice provocată la nivel de: atitudini comportamentale, strategii de analiză-sinteză, evaluarea critică a unor situații de viață, cunoștințe și capacități susținute pedagogic, psihologic și social, la nivel de educație: intelectuală-morală-tehnologică-estetică-fizică; Modul de asigurare a circuitelor de conexiune inversă, externă și internă, necesare pentru autoreglarea activității educative pe tot parcursul desfășurării acesteia, în funcție de nivelul (calitativ și cantitativ) de participare al elevilor la dezbaterile etice proiectate.				
<b>Extinderea</b>	Se va aprecia calitatea formulării concluziilor: - în legătură cu activitatea educativă realizată; - în legătură cu liniile de perspectivă stabilite pentru evoluția colectivului. Se va aprecia complexitatea realizării sarcinilor și a repartizării sarcinilor suplimentare pentru dezvoltarea subiectului propriu-zis și în afara orelor de dirigenție.				
<b>Calitatea evaluării</b>	Se va aprecia caracterul evaluării elevilor: orientativ, stimulat, pozitiv.				
<b>Valențele educative ale activității</b>	Se va menționa contribuția activității la dezvoltarea gândirii, limbajului, imaginației, a altor procese de cunoaștere, autonomiei elevilor.				

**Calificativul acordat** \_\_\_\_\_

**Comentarii:** \_\_\_\_\_

**Recomandări:** \_\_\_\_\_

**Evaluatorul** \_\_\_\_\_

**Evaluatul** \_\_\_\_\_

**IP CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN ECONOMIE ȘI FINANȚE**  
**FIȘA DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII EXTRACURRICULARE**

**Profesor** \_\_\_\_\_ **Grupa** \_\_\_\_\_ **Data** \_\_\_\_\_

**Subiectul** \_\_\_\_\_

**Tipul activității** \_\_\_\_\_

Indica- tori	Aspectele monitorizate	Calificarea			
		f.b.	b.	s.	nesat.
1.	<b>Impactul afectiv și cognitiv asupra elevilor</b>				
	Raportul dintre obiectivele cognitive și afective planificate				
	Formularea obiectivelor și numărul de obiective realizate				
	Aspectul cognitiv și afectiv al conținutului				
	Conținuturile raportate la temă/obiect				
2.	<b>Îmbinarea mijloacelor de influență afectivă</b>				
	Utilizarea mijloacelor verbale și nonverbale de influență				
	Stimularea participării elevilor în activitate				
	Rolul cognitiv și afectiv al materialelor didactice				
3.	<b>Nivelul de includere a elevilor în activitate</b>				
	Mobilizarea elevilor în activitate				
	Capacitatea elevilor de a transmite mesajul				
	Diversitatea formelor de organizare				
4.	<b>Nivelul de competențe valorificate</b>				
	Planificate				
	Realizate				
	Evaluate				
5.	<b>Climatul psihologic al activității</b>				
	Conținutul valorificat corespunde particularităților de vîrstă				
	Impactul activității asupra spectatorilor				

6.	<b>Originalitatea prezentării/amenajării spațiului</b>				
	Utilizarea eficientă a tehnologiilor educaționale				
	Aspectul cognitiv și afectiv al sălii				
7.	<b>Conținuturile valorificate și rolul lor formativ</b>				
	Valorificarea conținuturilor majore, actuale				
	Rolul formativ al conținuturilor				
8.	<b>Parteneriatul cu diverși factori</b>				
	Relații de parteneriat (cu elevi, profesori, părinți, etc.)				
9.	<b>Nivelul comportamentului profesional</b>				
	Abilitatea de a dirija activitatea				
	Capacitatea de adaptare la situații neprevăzute				
	Logica acțiunilor				
	Limbajul utilizat				
	Cultura intelectuală				

**Calificativul acordat** \_\_\_\_\_

**Comentarii:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Recomandări:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Evaluatorul** \_\_\_\_\_

(numele, prenumele, semnătura)

**Evaluatul** \_\_\_\_\_

(semnătura)



## IP CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN ECONOMIE ȘI FINANȚE

### PORTOFOLIUL CADRULUI DIDACTIC

#### *Compartimentul I. Date generale*

- 1.1. Curriculum Vitae
- 1.2. Copia actelor de studii/recalificare profesională
- 1.3. Fișa de post

#### *Compartimentul II. Formare profesională continuă*

- 2.1. Copii certificate de formare la didactica de specialitate la nivel național
- 2.2. Copii certificate de formare prin stagii, ateliere, training-uri etc. la nivel local, raional, municipal și alte tipuri de formare prevăzute de acte normative

#### *Compartimentul III. Activități la disciplina școlară*

- 3.1. Proiectare didactică de lungă durată aprobată pentru anul curent de studii
- 3.2. Proiecte didactice zilnice ale activităților didactice
- 3.3. Proiecte didactice ale activităților extradidactice
- 3.4. Suporturi didactice/metodice la disciplină - ghid, suport de curs, curs de lecții, indicații metodice, materiale didactice-fișe, teste etc.
- 3.5. Instrumente de evaluare - conținutul probei de evaluare, matricea de specificație, baremul de corectare, schema de convertire a punctajului în note-pentru anul curent de învățământ
- 3.6. Rezultatele lucrărilor de evaluare
- 3.7. Informații referitoare la didactica disciplinei predate - forme de organizare a activității, tipologia lecției, metode de instruire etc.
- 3.8. Materiale elaborate de către elevi: portofoliu/proiect
- 3.9. Dovezi care confirmă participarea elevilor în activitățile didactice și extradidactice - diplome, certificate, poze, trofee etc.
- 3.10. Registrul de evidență a lecțiilor asistate pentru anul curent de studii
- 3.11. Dovezi despre activitatea de mentorat

3.12. Programul de activitate al cadrului didactic, raportul anual/semestrial - fișa de atestare semestrială care reflectă nota medie, procentul reușitei, procentul calității la nivel de clasă, indicatori statistici

3.13. Fișa cu criteriile de apreciere a activităților cadrelor didactice în Ratingul profesorilor

#### *Compartimentul IV. Activitatea de diriginte/Portofoliul dirigintelui*

4.1. Fișa de post a dirigintelui

4.2. Extras din Regulamentul intern al IP CEEF

4.3. Proiectare de lungă durată a orelor de dirigenție

4.4. Proiecte ale activităților extrașcolare/extracurriculare

4.5. Procesele verbale ale ședințelor cu părinții

4.6. Instrumente didactice aplicate în sondaj: chestionare, anchete, teste care vor fi aplicate colectivului de elevi/părinți

4.7. Rezultatele sondajului/chestionării. Constatări