



Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova
Colegiul „Alexei Mateevici” din Chișinău



GHIDUL MENTORULUI

În ÎPT / Colegiul „Alexei Mateevici” din Chișinău

Rusu Irina, metodist

Chișinău 2023



Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova
Colegiul „Alexei Mateevici” din Chișinău

„Aprob”

Directorul Colegiului „Alexei Mateevici” din Chișinău

Victoria Bercu

Bercu, 18 mai 2022

Autor:

Rusu Irina, metodistă, profesoară de limba și literatura română, grad didactic superior, master „Științe ale educației”, Colegiul „Alexei Mateevici” Chișinău

Aprobat: la ședinta Consiliului metodico-științific al Colegiului „Alexei Mateevici” din Chișinău

Director adjunct Curoș Liudmila „27 aprilie” 2022

2

Coordonat cu :

Comisia de Evaluare Internă și Asigurarea Calității, Colegiul „Alexei Mateevici” din Chișinău
Şef secție CEIAC Boaghi Elena „27 aprilie” 2022

Recenzenți:

Curoș Ludmila, director adjunct instruire și educație, Colegiul „Alexei Mateevici” Chișinău;
Boaghi Elena, grad didactic I, profesoară de psihologie, master psihopedagogie, Colegiul „Alexei Mateevici” Chișinău;

Cașu Diana, grad didactic I, şef catedră „Ştiințe psihopedagogice, sociale și juridice”, Colegiul „Alexei Mateevici” Chișinău;

Banari Elena şef catedră „Limbă și comunicare”, catedră, grad didactic II Colegiul „Alexei Mateevici” Chișinău;

CUPRINS:

ARGUMENT	5
I. TENDINȚE ACTUALE ÎN FORMAREA CADRELOR DIDACTICE.....	6.
II. IMPORTANȚA ACTIVITĂȚII DE MENTORAT/TUTORIAT.....	7
III. CLARIFICĂRI CONCEPTUALE: „MENTOR” și „MENTORAT”	8
IV. GHIDUL CADRULUI DIDACTIC MENTOR.....	11
Capitolul I.....	11
Documente de politici educaționale care reglementează activitatea de mentorat.	
Capitolul II	12
Dispoziții generale.	
Capitolul III.....	13
Condițiile de studii necesare pentru ocuparea funcției de cadru didactic-mentor.	
Capitolul IV.....	15
Rolul cadrului didactic-mentor.	
Capitolul V.....	15
Competențele specifice ale cadrului didactic-mentor și moduri de exercitare.	
Capitolul VI.....	19
Portofoliul cadrului didactic-mentor.	
Capitolul VII.....	19
Planul de activitate a cadrului didactic-mentor.	
V. BIBLIOGRAFIE.....	22.
Anexa 1. Program anual de mentorat.....	24
Anexa 2. Programul de activitate a cadrului didactic mentor.....	25
Anexa 3. Programul de activitate a cadrului didactic debutant.....	26
Anexa 4. Registrul rezultatelor practicii pedagogice.....	28
Anexa 5. Fișa de evaluare a activității didactice.....	30
Anexa 6. Fișa de evaluare a orei de dirigenție.....	32.
Anexa 7. Fișa de evaluare a activității extracurriculare.....	34
Anexa 8. Portofoliul cadrului didactic.....	35

Motto:

„Modelul este ceea ce te modeleză, ceea ce te umple de admirare, ceea ce poate pune în mișcare puterea de a aspira în mod legitim.”

OBIECTIVE ALE GHIDULUI

- Creșterea abilităților în domeniul profesiei didactice;
- Facilitarea integrării cadrelor didactice debutante, tinerilor specialiști, studenților stagiari, viitorii profesori – în sistemul educational;
- Promovarea profesiei didactice în calitate de mentor în practică pedagogică.

Proiectul acestui Produs educational „**Ghidul mentorului în ÎPT”/ CAM** a pornit din:

- necesitate în urma analizei de nevoi la nivelul instituțional și stilului educațional de formare inițială și continuă a cadrelor didactice;
- dorința de a progrăsa în domeniul formării continue a cadrelor didactice-mentorii pentru pregătirea profesorilor debutanți, tinerilor specialiști, studenților-stagiari în activitatea didactică;
- necesitatea formării unor competențe de leadership și lucru în echipă pentru obținerea unui proces educativ de calitate;

ARGUMENT

Fiecare dintre noi am avut la un moment dat în viață un mentor, un model pe care l-am admirat și am încercat să îl imităm, un proverb chiar spune că „*imitația este cea mai sinceră foță de admirație.*” În literatura de specialitate, mentorul este conceput ca un proces a cărui esență constă în transmiterea abilităților și informațiilor de la persoane cu experiență către debutanți. Mentorii de succes trebuie să fie „cadre didactice, antrenori, formatori, modele, protectori și sponsori până la un anumit punct în timpul relațiilor lor cu tinerii specialiști / novicii... să ofere oportunități pentru dezvoltarea altora, prin identificarea situațiilor și evenimentelor care contribuie cu cunoștințe și experiențe la viața novicilor” (Barnett, 1995, apud. Crocker C., Harris S.)

Profesia didactică este una dintre cele mai complexe profesii, iar cerințele față de școală și cadrele didactice sunt și ele variate și provocatoare. Pe bună dreptate, astăzi cadrele didactice sunt nevoie să-și asume roluri din ce în ce mai complexe și mai variate, să lucreze cu elevi cu nevoi de învățare diferite, cu nivele culturale diferite, cu potențialuri de învățare diferite, într-un context socio-profesional din ce în ce mai puțin prietenos.

Pe lângă numeroasele activități desfășurate cu scopul de a fi în sprijinul cadrelor didactice din ÎPT/ Colegii, vă propunem Ghidul metodologic în activitatea mentorului, rezultat al unei experiențe, pentru orice persoană interesată de activitatea de mentorat. În cadrul Proiectului Shiht Edu, s-a realizat astfel o profesionalizare structurată a unor cadre didactice cu experiență, pentru ca acestea să poată transmite colegilor mai puțin experimentați măiestria de a fi bun profesor. A fost creată o amplă rețea de mentorat, pe deplin funcțională și dinamică, care a reunit peste 32 cadre didactice din diferite instituții profesional tehnic, Colegii, Centre de Excelență.

Profesorul de azi nu mai e o persoană care le știe pe toate în specialitate sa, ci o persoană care trebuie să fie conștientă că trebuie să se formeze continuu, să fie la curent și să integreze în activitatea didactică noile tehnologii de informare și de comunicare, să reflecteze permanent asupra demersurilor și acțiunilor sale, să promoveze o activitate/ o învățare de calitate.

Ghidul Mentorului în ÎPT/ CAM oferă informații și instrumente de sprijin pentru activitatea didactică, dar și recomandări și metode de intervenție, planuri de acțiune și de dezvoltare personală, strategii moderne în activitatea de mentorat, pe care experții din cadrul proiectului le-au considerat a vă fi utile.

Activitatea de mentorat este un proces interactiv complex, prin care persoana care îndeplinește rolul de mentor furnizează sprijin, încredere și îndrumare Tânărului mentorat, pentru ca acesta să se dezvolte până la a deveni autonom, liber de crispările date de preamultul întrebărilor fără răspuns și capabil ca, încrezător în propriul succes, să fie capabil de a transmite aceeași încredere motivantă elevilor săi. Dar dialogul între generații astfel instituit nu aduce beneficii doar "învățăcelului". Acest dialog traversează timpul și spațiul în ambele sensuri, iar în fluidul interacțiunii prezente și dincolo de satisfacția lucrului bine făcut, mentorul va avea partea sa de beneficiu. Dacă va ști să-l observe și să-l asculte cu modestie pe celălalt, va putea desluși poate mai bine cuvintele cu care începeam acest preambul: schimbare, provocări, mize, inovare. Pentru un cadru didactic, a rămâne Tânăr este un fel de îndatorire profesională. *Mentoratul este definit astfel:*

- „relația care furnizează oportunități pentru indivizi și grupuri, mai puțin și mai mult experimentați în cadrul instruirii și serviciului, să reflecte împreună despre măinile lor la lucru”(Fenichel,1991);

- „relația protejată în care învățarea și experimentarea poate apărea, potențiale abilități pot fi dezvoltate și rezultate măsurate în termeni de competență câștigate mai degrabă, decât acoperirea unui teritoriu circular” (Boston, 1976);
- „un efect semnificativ, pe termen lung și benefic în viața sau stilul altiei persoane, în general ca rezultat a contactului personal unu la unu. Un mentor este o persoană care oferă cunoștințe, introspectivă, perspectivă ori înțelepciune care este utilă persoanei mentorate.” (Shea, 1992);
- „un proces interactiv, unu la unu, de ghidare a dezvoltării învățării, bazat pe premisa implicării active a ambelor părți, a asumării obligațiilor ce le revin conform statusurilor. Kay (apud Croker C., Harris, S.) sugerează că mentoratul este „un efort comprehensiv direcționat spre a ajuta persoana mentorizată să-și dezvolte atitudinile și comportamentele de auto-relaționare și contabilitate în interiorul unui mediu bine definit”. Așadar, probabil că există tot atâtea definiții ale unui mentor câte programe de mentorat, definiția oferită de Shea (Shea, noi. 1992) rezumă ideile noastre foarte bine. „*Mentorii sunt oameni care, prin acțiunile și munca lor, sprijină pe alții să-și realizeze propriul potențial. îi ajută să devină ceea ce își doresc să fie.*”

Mentoratul nu este indoctrinare și nu presupune ca mentorul să impună modul său de a face lucrurile ca model unic. Mentorul propune și exemplifică prin statutul și calitățile sale, dar relația este una în dublu sens, de multe ori discipolul oferind, la rându-i, o viziune proaspătă, ori flexibilitatea în gândire specifică vîrstei.

I. TENDINȚE ACTUALE ÎN FORMAREA CADRELOR DIDACTICE.

Sistemul de învățământ din Republica Moldova are ca obiectiv prioritar profesionalizarea carierei didactice pe componenta formării inițiale și de dezvoltare continuă a personalului didactic. Instituțiile de învățământ, inclusiv din ÎPT, Colegiu, CEx. sunt responsabile pentru a asigura calitatea studiilor studenților /elevilor – principalii beneficiari ai sistemului educațional – prin faptul că:

- îl învață cum să învețe,
- îl învață să comunice într-un mod calitativ,
- îl învață cum să acceseze calitatea în propria muncă și în munca altora,
- îl învață cum să investească în propria formare pe parcursul întregii vieți.

Managementul participativ și leadership-ul sunt cruciale pentru succesul dezvoltării profesionale, furnizoare de programe de formare inițială și continuă în educație.

Această lucrare pornește din prețuirea pe care o avem pentru profesia didactică și din reflecția asupra realității care ne înconjoară în etapă a reformelor din toate domeniile. Tânării care au optat pentru a deveni cadre didactice se confruntă adesea cu ceea ce adulții numesc experiență. Auzim și spunem: „experiența este cântarul cel mai bun pentru cunoașterea umană”. Experiența trebuie să se sprijine pe cunoștințe, informații, pricepere și măiestrie în operaționalizarea informațiilor și, de asemenea, pe adoptarea unei atitudini adecvate cu ceea ce trebuie să realizăm ca să fim recunoscuți competenți, fiecare în domeniul în care ne desfășurăm activitatea.

Desigur fiecare profesie e importantă în societate, dar dacă nu investim în cea mai nobilă dintre ele, aceea de profesor, educator, cadru didactic, cine ne va îndruma învățarea, cine ne va forma, cine ne va determina să obținem experiență?

Acest Ghid al mentorului își propune să ofere material informativ de orientare a cadrelor didactice care colaborează în procesul de formare a profesorilor debutanți, a tinerilor specialiști, a studenților-

stagiari pentru profesia didactică. El se adresează în special tutorilor /mentorilor de practică pedagogică în ÎPT / Colegiu.

II. IMPORTANȚA ACTIVITĂȚII DE MENTORAT/TUTORIAT

Formarea împreună cu un mentor / tutore înseamnă să înveți, dar și să înveți să te dezveți, să te adaptezi, să te repliezi în raport cu schimbările din ce în ce mai profunde și mai rapide, să-ți stabânești temerile, angoasele, emoțiile, contradicțiile interioare; înseamnă să aduci o privire nouă, să reconsideri fundamentele învățăturii, ca ucenicie. Este o muncă de deschidere a sufletului și de acceptare a diferențelor. În acest proces, foarte important este să înveți cu plăcere, să faci ceva care creează un sens, să îndrăznești să fii tu însuți, dar să aduci și diversitate, să fii creativ, să îți alegi calea în viață și să-i determini și pe cei pe care îi mentorezi, îi îndrumi, îi pregătești, îi formezi.

Mentoratul constituie un proces al carui scop este cel de a forma un set de abilități coordonate de persoane cu experiență în domeniu. Din acest motiv, mentoratul trebuie privit ca fiind un proces interactiv între persoane, bazat pe premisa implicării ambelor părți, de ghidare a dezvoltării învățării și de asumare a obligațiilor ce le revin conform statusurilor lor. Orice relație de mentorat didactic are loc în cadrul unei organizații școlare, se desfășoară de-a lungul unei perioade de timp stabilite printr-un program, conform planului de învățământ național. Mentorul trebuie să se asigure că cel pe care îl mentorază, adică debutantul, studentul dezvoltă și folosește la cote maxime informațiile pe care acesta îi le oferă.

De-a lungul perioadei de mentorare, atât nevoile cât și natura relației dintre cei doi actori educaționali – mentorul și menteleul – se modifică, se ameliorează, se dezvoltă, evoluează. Mentorul va fi cel care va conștientiza aceste schimbări și va modifica, în funcție de cerințe, gradul și tipul de atenție, ajutor, sprijin, încurajare pentru debutant/ student, recomandări bibliograice etc.

Procesul de mentorat/tutoriat se desfășoară pe o perioadă determinată, având ca scop atingerea unor obiective prestabilite – care sunt atât ale mentorului cât și ale persoanei mentorate, ale programului de practică pedagogică. Între mentor și Tânărul specialist se dezvoltă astfel o relație bazată pe scopul final care constă în utilizarea optimă a unor abilități necesare exercitării profesiei didactice.

Mentorul este persoana care te încurajează, te sfătuiește și te sprijină în evoluția în carieră. În același timp, el oferă asistență practică pentru a te asigura că ai posibilitatea să-ți atinge obiectivele de dezvoltare bune practice. Mentorii și debutanții, la rândul lor, trebuie să beneficieze de planuri de dezvoltare profesională și să fie prevăzute în program activități periodice de actualizare a informațiilor și de schimb de bune practici.

Activitatea de mentorat presupune o anumită filozofie relațională a prezentului cu viitorul și o anumită filozofie a acțiunii. Este vorba despre sinergia talentelor și experiențelor, empatia care se realizează între partenerii educaționali care comunică. Este un dialog, o conversație pentru a învăța să conduci lumea din interior. Este vorba de construirea unei relații de încredere între mentor și student. Mentorul îl ajută pe profesorul începător, studentul practicant să capete încredere în sine, să-și clarifice identitatea și să-și formeze o viziune, să obțină performanță, să-și dezvolte potențialul și valoarea. Activitatea de mentorat îl ajută pe tinerii profesori să își construiască personalitatea, astfel încât, din punct de vedere social și profesional să fie mult mai rapid acceptați ca parteneri sociali în relațiile cu semenii, cu partenerii educaționali.

III. CLARIFICĂRI CONCEPTUALE: „MENTOR” ȘI „MENTORAT”.

În Educație, mentoratul este un proces complex care implică orientarea și sprijinirea unui profesor debutant sau student care își dorește să devină profesor ce va urma procesul de atestare pentru conferire/ confirmare a gradului didactic. 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.

1. Mentorul. Un mentor este o persoană cu experiență 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 mentee: rolul legat de carieră, care presupune ca mentorul să ofere sfaturi, feedback, consiliere pentru a ajuta la creșterea performanței profesionale a mentee-ului și rolul psihologic, care presupune oferirea unui sistem de susținere a mentee-ului pe care acesta să se poată baza. Mentorul are responsabilitatea de a colabora *cu metodistul din instituție/ facultate*, acesta din urmă oferindu-i sprijin complementar. Totodată, *metodistul*, la rândul său fiind și el mentor, ajută și colaborează cu ceilalți profesori mentori de la catedră, în activitatea pe care aceștia o desfășoară cu debutanții sau studenții.

2. Mentee-ul/ debutantul. Un mentee este persoana care are nevoie de consultanță, ghidare și sfaturi. Persoană care se confruntă cu anumite probleme în carieră sau are anumite scopuri pe care vrea să le atingă, are nevoie de ajutor și consiliere de la o persoană cu mai multă experiență. Prin urmare, mentoratul este un succes și o strategie bună pentru a sprijini dezvoltarea socială, personală și profesională în rândul cadrelor didactice.

Dar mai întâi profesorul ca mentor: De ce am avea nevoie de mentorat într-o instituție școlară? Toți am trecut prin școală și teoretic știm ce presupune rolul de profesor, cum să ne instruim și educăm elevii, cum să relaționăm cu colegii sau superiorii. Este adevărat, dar fiecare organizație școlară are propria ei cultură organizațională, dincolo de reglementările formale, există o serie de reguli informale, un set de atitudini – valori pe care profesorii cu experiență le-au cultivat și le practică și pe care este bine să le împărtășească și profesorilor debutanți care vor „crește” astfel, atât profesional, cât și uman.

Mentoratul nu este îndoctrinare și nu presupune ca mentorul să impună modul său de a face lucrurile ca model unic. Mentorul propune și exemplifică prin statutul și calitățile sale. Relația este una în dublu sens, de multe ori discipolul oferind, la rându-i, o viziune proaspătă ori flexibilitatea în gândire specifică vârstei. În orice instituție de învățământ managementul instituțional ar trebui să ia în calcul printre procedeele de creștere a calității (atât a actului didactic, cât și a atmosferei/microclimatului de grup).

3. În instituție procesul de mentorat vizează următoarele aspecte:

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

4. 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 continuă la locul de muncă</i>
Scop: integrarea socio-profesională ale cadrului didactic debutant/nou în vederea persistării/ghidării în carieră.	Scop: asigurarea conexiunii dintre achizițiile teoretice a stagiarului cu realitatea practică a activității didactice	Scop: ameliorarea continuă a practicilor de predare în vederea asigurării progresului elevilor în învățare, cât și a dezvoltării comerențelor profesionale necesare pentru avansarea în carieră.
Responsabil: cadrul didactic mentor desemnat prin ordin intern al instituției.	Responsabil: cadrul didactic mentor din instituție desemnat prin ordin intern al instituției.	Responsabil: cadre didactice care dețin titlul de formator sau care au dobândit competențe specifice în acest domeniu.

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

5. Mentoratul de inserție profesională prevede o formă de mentorat ce este necesară, atât pentru profesorii debutanți, cât și profesorii cu experiență din domeniul educație, nou angajați, și mai mult pentru cadre didactice din alte domenii de activitate (economie, etc). 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 cadre 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 debunante a fost dovedită în timp și devine o necesitate pentru instituțiile de învățământ. În acest context sprijinirea și motivarea cadrelor didactice debutante cât și dezvoltarea competențelor profesionale ale tinerilor profesori devine obiectivul strategic al fiecărei instituții de învățământ (Planul managerial de organizare și desfășurare a procesului educational anului de studii 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023. Management și resurse umane-Dezvoltarea

profesională și personală 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- educativ.

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 nou-veniți;
- realizarea unor programe de instruire a mentorilor;
- identificarea perechilor mentor-debutant.

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/nou-veniți;
- 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.

6. Mentoratul de practică – prevede activitatea de mentorat pentru practica pedagogică a studenților-stagiari, care se realizează sub ghidarea cadrelor didactice desemnate la nivelul instituției 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 stagiori practice. Pentru inițierea acestei forme de mentorat are loc numirea prin ordinal intern a instituției, a mentorului pentru studentul stagiar privind realizarea practicii pedagogice, organizarea/ monitorizarea/ evaluarea acivității 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 metodico, cu regulile și normele de securitate a muncii. Mentorul de comun acord cu studentul stagiar vor stabili un program /plan de activitate pentru efectuarea stagiului de practică în conformitate cu programele și planurile instituției. Studentul stagiar va asista la orele 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 consignate în Registrul rezultatelor practicii pedagogice (Anexa 4). La sfârșitul practicii va elabora raport de dare de seamă despre desfășurarea stagiului de practică în instituție. (Anexa 5 și 6.) Activitatea de mentorat de practică se încheie cu semnarea agendei de practică de către mentor cu constatăriile, concluziile și recomandările de rigoare.

7. Mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă

Această formă de mentorat este necesară pentru dezvoltarea unor abilități necesare asigurării unui proces educational de calitate și avansarea în carieră a cadrelor didactice. Activitatea de perfecționare a cadrelor didactice la locul de muncă este desfășurată prin:

- Activități metodico-științifice și psihopedagogice realizate în cadrul comisiilor metodice.
- Sesiuni de comunicări științifice, simpozioane, ateliere, schimburi de experiență.

Concluzii: Dacă în instituție este dezvoltat un sistem de mentorat, sistem care asigură continuitatea formare inițială – formare continuă, 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 va 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, șefi 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 coaching mult mai eficiente și se adaptează mai rapid în comunitate.

IV. GHIDUL CADRULUI DIDACTIC MENTOR

Capitolul I

Documente de politici educaționale care reglementează activitatea de mentorat.

1. Codul Educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 319-324/634 din 24.10.2014.

Art.3 Noțiuni de referință și definiții

Art. 55(d) Normarea activității didactice

Art.58 Activitatea de mentorat

Art.134 Drepturile și garanțiile sociale ale personalului didactic, științifico-didactic și științific

2. Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014 -2020” Educația -2020”, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.994 din 14.11.2014

Obiectivul 4.4 Eficientizarea și flexibilizarea sistemului de formare continuă a cadrelor didactice și manageriale(4.4.5)

3. Regulamentul cu privire la activitatea de mentorat, CAM, 2019

4. Strategia privind dezvoltarea cadrului didactic debutant în CAM, 2022-2027

Capitolul II

Dispozitii 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 stagiu este coordonată cu Administrația Colegiului și aprobată la Consiliul metodico-științific.

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

- cadrul didactic aflat în perioada de stagiu 0 (zero) – 3 (trei) ani;
- cadrul didactic care, indiferent de stagiu, întâmpină greutăți în adaptarea la cerințele învățământului central 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 Colegiul „Alexei Mateevici” (pe parcursul primului an de activitate); Cadrul didactic-debutant/stagiar beneficiază de asistență mentorială până la confirmarea în funcție, conferirea gradului didactic ori recunoașterea competențelor didactice într-un domeniu.

Capitolul III

Condițiile de studii necesare pentru ocuparea funcției de cadrul didactic-mentor

II. 1. Pentru a ocupa funcția de cadrul 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 .

Calitățile profesorului mentor

Calitatea unui mentor constă în dăruirea cu care împărtășește unui debutant experiența sa, oferind acestuia un model de conduită, de profesionalism și sprijin în tot ceea ce înseamnă proiectare, predare și evaluare. Astfel, mentorul deține cunoștințele profesionale și aptitudine necesare pentru îndeplinirea cu succes a sarcinilor. Deși a fi un bun profesor este o condiție pentru a deveni un bun mentor, nu înseamnă ca orice bun profesor va deveni, automat, un bun mentor. Mentorul trebuie să ofere patru tipuri de sprijin:

I. *Sprijin informațional*, mentorul trebuie să se constituie într-o resursă informațională pentru cursanții săi, în sensul că trebuie să ofere cele mai noi cunoștințe, să le facă accesibile, să caute latura acțională a acestora:

II. *Sprijin instrumental*, mentorul are sarcina de a cristaliza la cursanți deprinderea de a învăța, de a selecta un material, de a discerne asupra unei informații folosindu-se de dimensiunile cogniției.

Cursantul trebuie să facă diferență certă între abilitate, deprindere și competență, astfel va ști cum să instrumenteze orice informație;

III. *Sprijinul evaluativ*, mentorul trebuie să ofere un feed-back de substanță prin care să aprecieze atât calitatea cât și cantitatea prestației unui cursant;

IV. *Sprijinul emotional*, mentorul are sarcina de a oferi suport și înțelegere atunci când cursantul are nevoie de astfel de elemente, ceea ce determină sporirea gradului de încredere al cursantului față de mentor. În mod normal, creșterea gradului de încredere generează o mai mare implicare a curantului, o capacitate de efort voluntar crescută, o atmosferă propice învățării. Mentorul trebuie să dețină o personalitate bine cristalizată, să fie o bază sigură ce se reflectă într-o imagine de sine pozitivă transpusă în relațiile constructive stabilite cu participanții la programul de mentorat, astfel mentorul:

- comunică cu ușurință cu ceilalți;
- cunoaște posibilitățile și limitele de care dispune;
- cunoaște drepturile și știe să le folosească;
- este optimist, activ;
- este încrezător în propriile forțe;
- nu se lasă descurajat de eșecuri;
- își asumă responsabilitatea pentru faptele sale;
- își exprimă propriile opinii;
- nu are complexe față de ceilalți;
- acceptă schimbările;
- este dispus să învețe;
- nu se consideră atotștiitor;
- acceptă cu ușurință valorile altora, fără a renunța la propriile valori;
- dezvoltă relații pozitive cu cei din jur;
- se apropie de oamenii care au încredere în el.

Activitatea de mentorat este un proces interactiv complex de îndrumare, relaționare între două sau mai multe persoane care are ca scop dezvoltarea cunoștințelor și aptitudinilor. Mentorul furnizează constant suport, încredere și ajutor Tânărului mentorat. Din punct de vedere socio-uman, mentorul este acea persoană care încurajează, sfătuiește și acordă sprijin unei alte persoane în vederea evoluției carierei celei din urmă. Astfel, mentorul deține cunoștințele profesionale și aptitudinile necesare pentru îndeplinirea cu succes a sarcinilor. Din punct de vedere profesional, un mentor este extrem de important în a explica și îndruma atât moduri de comportament, cat și transferul rapid de cunoștințe. Mentoratul nu reprezintă doar împărtășirea experienței profesionale, ci presupune găsirea împreună a punctelor comune care să ducă la un deznodământ de succes.

Un bun mentor:

1. Are o înțelegere profundă a individului, a educație și culturii instituționale;
2. Identifică punctele tari și punctele slabe ale profesorilor, folosind o varietate de instrumente de analiză a nevoilor înainte și pe tot parcursul sesiunii. Planifică și desfășoară sesiuni în consecință;
3. Utilizează experiența și atitudinile profesorilor ca o componentă esențială a principiilor de formare. Răspunde în mod flexibil și eficient nevoile emergente;
4. Demonstrează o cunoaștere profundă și sensibilitate la aspectele individului, instituționale și culturale dintr-o gamă largă de medii de predare și formare;
5. Demonstrează o gamă largă de principii și practici de predare eficiente;

6. Face referire la o serie de teorii stabilite și de actualitate care stau la baza practicii la clasă;
 7. Relaționează practica la clasă la o serie de modele teoretice variate de învățare;
 8. Acceptă și se ocupă în mod intenționat și empatic de provocările practicii didactice, folosind o serie de strategii;
 9. Cunoaște și folosește o gamă largă de practici și abordări de formare;
 10. Are o înțelegere profundă a nevoilor specifice de dezvoltare ale indivizilor. Oferă informații despre căile de dezvoltare pe termen lung pentru profesori. Oferă o gamă largă de resurse, inclusiv specializări;
 11. Face apel în mod regulat la o gamă largă de cercetări în domeniul dezvoltării cadrelor didactice;
 12. Utilizează cunoașterea indivizilor și a dinamicii grupului pentru a maximiza învățarea, a gestiona problemele și a face față conflictului în timpul sesiunii de instruire;
- Integrează în mod constant informațiile de la stagiar în analiza lecțiilor și practica la clasă;
13. Utilizează o serie de tehnici pentru colectarea feedback-ului pe parcursul instruirii;
 14. Sintetizează propriile reflecții dar și feedback-ul stagiarilor post-activitate pe măsură ce apar în timpul activității de formare;
 15. Îi ajută pe profesori, prin negociere, să-și definească strategiile și activitățile clar și adekvat pentru dezvoltare;
 16. Conduce și motivează profesorii. Inițiază programe de dezvoltare pentru profesori. Le permite acestora să se angajeze critic și creativ cu resurse și instrumente relevante, actualizate;
 17. Planifică și stabilește observațiile la clasă, cu acordul comun al rezultatelor și considerentelor practice;
 18. Proiectează instrumentele, criteriile și documentația adekvată de observare a lecțiilor;
 19. Oferă feedback clar, constructiv și sensibil, folosind o gamă largă de stiluri;
 20. Stabilește pașii cheie și strategii concrete de îmbunătățire, acordând prioritate unei căi de dezvoltare clare, cu un număr de pași;
 21. Utilizează o serie de strategii pentru abordarea și gestionarea feedback-ului negativ;
 22. Utilizează practica experimentală (reflecție, interogare și acțiune) ca bază a unui ciclu continuu de îmbunătățire;
 23. Demonstrează o înțelegere profundă și sensibilitate față de rolurile și responsabilitățile profesor-instructor;
 24. Se țin la curent cu evoluțiile din domeniu. Se specializează în anumite domenii ale dezvoltării contemporane și le evaluatează critic pe acestea în lumina propriei practici de formare;
 24. Are opinii clare, bazate pe cercetare, cu privire la practicile eficiente și ineficiente în predare și formare;
 25. Utilizează opiniile ca un instrument de formare și îi ajută pe alții să își dezvolte și să își articuleze propriile convingeri, chiar dacă nu sunt împărtășite.

Convingerile proprii se bazează pe o gamă largă de experiențe de predare și formare, practici observate, lectură și cercetare. În timp ce îndrumarea poate lua mai multe forme, de la *mentorat individual* sau *de grup*, *mentorat în echipă* sau *mentorat online*, procesul începe întotdeauna cu colaborarea dintre mentor și noul profesor pentru a dezvolta o strategie individuală specifică.

Beneficiile mentoratului.

Profesorii mentori contribuie la îmbunătățirea activității de predare a debutanților/ stagiarilor și implicit își îmbunătățesc propria competență profesională. Prin stagii de practică, profesorii debutanți

intră în contact și se confruntă cu situații reale de interacțiuni cu clasa de elevi. Ajutorul profesorului mentor este esențial pentru debutanți, 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.

Beneficiile mentoratului pentru Mentor:

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

Beneficiile mentoratului pentru Mentee:

- a) Înțelege mai bine de ce are nevoie pentru a crește din punct de vedere profesional.
- b) Obține capacitatea de a transforma valorile și strategiile în acțiuni productive.
- c) Completează activitățile continue de instruire și dezvoltare.
- d) Obține oportunități de avansare în carieră.
- e) Obține comentarii la idei și feedback onest.
- f) Dezvoltă rețeaua profesională și obține acces la mai multe personae.
- g) Sporește abilitatea de a-și exprima așteptările, scopurile, preocupările.

Capitolul IV

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;
- e) este evaluator al activității didactice desfășurate în procesul de atestare.

Capitolul V

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 informatiche 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 tehniciile 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 percepă 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 reliefarea 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 rezultante 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, reliefază aspectele pozitive și conține propuneri adecvate de înlăturare a neajunsurilor;
- c) evaluarea este individualizată prin raportarea performanțelor fiecărui cadrul didactic-stagiar la standardul corespunzător.

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

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

Cadrul didactic-mentor trebuie să demonstreze competențe care ar asigura calitatea activității de mentorat. Acestea ar fi:

1. **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 vă comunica informațiile în funcție de obiectivele comunicării, va formula întrebări pertinente.

Se vor stabili preventiv unele reguli care vor preveni impiedimente 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 tehniciilor motivaționale de comunicare

pedagogică eficientă. Prin comunicare se va ajunge la cunoaștere de sine, a nevoilor celorlalți, la înțelegerea unei procesualități; comunicarea presupune și feedback-uri, acceptarea și asumarea rezolvării unor situații de conflict.

2. Competențele de planificare și organizare a activității de mentorat rezidă în: identificarea elementelor necesare planificării practicii pedagogice, de stagiu 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 pasilor de urmat pentru îndeplinirea obiectivelor; proiectarea activităților anuale, săptămânale, zilnice.

3. 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.

4. Competențele de consiliere a cadrului didactic-mentor constau în: informarea persoanelor consiliante 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 tehnicii de cercetare, de consiliere în carieră; prevenirea problemelor legate de confidențialitate; imparțialitatea și integritatea mentorului; consolidarea coeziunii sociale dintre partenerii mediului academic.

5. Competențele de evaluare - cadrul didactic-mentor analizează și evaluează activitatea cadrelor didactice mentorate, studenților stagiaři: analizează și evaluează activitatea didactică a celor mentorati pe baza unor standarde profesionale minime pe care aceștia le cunosc de la începutul activității de mentorare; evaluarea este constructivă, reliefază 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 cadre didactice debutante/noi, studenților stagiaři; dezvoltă feedback constructiv, sugerează modalități de îmbunătățire a unor aspect privitor la activitatea didactică desfășurată a cadre didactice debutante/noi, stagiaři.

Calitatea educației determină, în mare măsură, calitatea vieții și creează oportunități pentru realizarea în volum deplin a capacitaților fiecărui cetățean. O educație de calitate axată pe dezvoltarea de competențe poate fi realizată de un cadrul 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 pregăire 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 acivități de mentorat este asigurat doar prin existența unor obiective bine stabilite, în concordanță cu politicile educaționale naționale și cele ale insituției.

Capitolul VI

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 cadrului 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 VII

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.

Repere de implementare a procesului de mentorat în instituție.

Scopul 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.

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: 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.

Identificarea potențialilor mentorii.

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 mentorătilor

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).

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.

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 3)

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/summative. 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 cadrele didactice, inclusiv a celor care au beneficiat de formare continuă, în elaborarea și implementarea Planului personal de dezvoltare profesională. Asistențe la lecții și participarea la sesiunile de analiză a lor, completarea Registrului de asistență .Asistență la orele

colegilor de altă specialitate, analiza, Fișa de evaluare (Anexa 5) Participarea la discuții în cadrul Comisie metodice, participarea/organizarea de activități extracurriculare, a orelor de dirigenție, analiza, Fișa de evaluare (Anexa 6), (Anexa 7). Profesorii debutanți/noi-veniți vor perfecta 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 mentorat, fișele de feedback complete de mentor. La rândul său cadrul didactic-mentor va dispune de portofoliu, care se va completa cu materiale aferente procesului educational în conformitate cu cerințele unice de perfectare a portofoliului cadrului didactic (Anexa8)

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.

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: fișă de observare a progresului profesional, raportul asupra progresului profesional. La sfârșitul anului de studii fiecare cadrul didactic mentor vine cu un raport despre activitatea de mentorat, care nemijlocit să desfășurăt în baza Programului de activitate a mentorului, (Anexa 2) unde se pune accent pe rezultatele obținute de cei mentorați și acțiunile ulterioare în raport cu activitatea acestora.

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 evaluarea 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. Aceasta nu este însă pregătit pentru evenimentele de natură socială, interrelațională, psihologică sau civică din viața scolii. 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.

V. BIBLIOGRAFIE

1. Codul Educației al Republicii Moldova, Nr. 152 din 17.07.2014. In: Monitorul Oicial 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, 2014 .
4. Planul Managerial de organizare și desfășurare a procesului educațional, anul de învățământ 2022-2023.
5. Cadrul normativ al IP CAM, 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. Bucun, N.; Guțu, Vl.; Ghicov, A. „Evaluarea curriculumului școlar”, Ghid metodologic. Chișinău: IȘE, 2017
10. CalloT., Paniș A., Andrițchi V., „Educația centrată pe elev”, Ghid methodologic, Chișinău, Print Caro SRL, 2010
11. Chișiu C. „Mentorat și dezvoltare vocațională”, Note de curs, Sibiu, Editura Universității „L. Blaga”, 2011. 106 p.
13. Cristea, Sorin, „Curriculum pedagogic” E.D.P., București, 2018
14. Datcu M., „Mentoratul modalitate de pregătire și inserție profesională a viitoarelor cadre didactice”, Cluj-Napoca, 2011

15. 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.
16. Karkowska M., Czesław Krzysztof Cieplik, „Metoda de mentorat între profesori în învățământul secundar și liceal”, Erasmus, 2015. 83 p.
17. Luchian T. „Mentoratul – componentă importantă a procesului de îmbunătățire a calității pregătirii cadrelor didactice. În revista Analele științifice ale universității de stat „B. P. Hașdeu” din Cahul, 2019, Vol. VII, p.19
18. Dex Online, <https://dexonline.net/definitie-mentor>
19. Boston, B.O. (1976), *The sorcerer's apprentice: A case study in the role of the mentor*, Reston, VA: Council for Exceptional Children.
20. Crocker, C.; Harris, S. (2002), *Facilitating growth of administrative practitioners as mentors*, Journal of Research of Educational Leaders, I(2), 5- 20.
21. Shea, Gordon, F. (1992), *Mentoring: A Practical Guide (Fifty-Minute)*: Crisp Publications Inc.
<https://www.euroed.ro/userfiles/MANUALUL%20MENTORULUI.pdf>
http://edu-mentoring.eu/guidebook/MENTOR_Guidebook_RO.pdf

Anexa 1. Program 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 2. Elaborarea proiectelor didactice de lungă și de scurtă durată corelând competențe, conținuturi, strategii, resurse în funcție de necesitatea elevului 3. Identificarea modelului de proiectare eficientă a demersului didactic în comun cu cadrul didactic mentor 4. Prezentarea materialelor proiectate pentru verificare și aprobare 5. Proiectarea evaluării rezultatelor școlare în proiectarea de lungă și de scurtă durată	la început de an școlar 1-5 septembrie 1-5 septembrie 1-5 septembrie 1-5 septembrie la început de an școlar
	II. Asigurarea realizării procesului educațional	1. Elaborarea programului individual de activitate 2. Aplicarea în procesul educațional a resurselor educaționale adecvate a mijloacelor oferite de tehnologia informației și a comunicațiilor 3. Colectarea datelor despre elevi, evidența elevilor cu nevoi speciale și a elevilor cu performanțe sporite 4. Organizarea spațiului fizic, asigurarea cu material didactic necesare și cu echipamente tehnice 5. Elaborarea materialelor didactice necesare pentru desfășurarea activităților didactice 5. Desfășurarea activităților didactice și extracurriculare în conformitate cu cerințele curriculare	pe parcursul anului la început de an școlar la început de an școlar la început de an școlar pe parcursul anului pe parcursul anului
	III. Evaluarea rezultatelor școlare	1. Familiarizarea cu noțiuni specific ale evaluării rezultatelor școlare, cumetode și instrumente de evaluare 2. Elaborarea și aplicarea testelor de evaluare inițială 3. Elaborarea și aplicarea testelor de evaluare formativă 4. Elaborarea și aplicarea comună (mentor, debutant) a testelor de evaluare sumativă, analiza rezultatelor 5. Perfectarea Portofoliului de evaluare 1. Stabilirea, obiectivelor, sarcinilor în comun cu mentorul, șeful de catedră, metodistul	septembrie noiembrie sfârșit de semestrul I sfârșit de an studiilor septembrie permanent pe parcursul anului pe parcursul anului
	IV. Gestionarea propriei dezvoltări profesionale continue	2. Participarea activă la ședințe ale catedrei, consiliilor profesorale, sesiuni de formare la nivel local 3. Asistența la orele desfășurate de cadre didactice cu experiență 4. Participare la cursuri de perfecționare în funcție de nevoile identificate (Formare la didactica disciplinei, curs de recalificare profesională) 5. Prezentarea activităților publice în cadrul Decadei profesorului debutant 6. Prezentarea Raportului anual de activitate	pe parcursul anului mai mai pe parcursul anului
V.	Implicarea în activitatea instituției, contribuția personală la promovarea imaginii	1. Participarea la concursuri, festivaluri, proiecte educaționale, acțiuni de voluntariat desfășurate în instituție și comunitate 2. Colaborarea cu familia elevului, personalul didactic, nedidactic al instituției	pe parcursul anului

Cadrul didactic mentor _____

Cadrul didactic debutant _____

Anexa 2. Programul de activitate a cadrului didactic mentor

„Aprob”
Director-adjunct pentru instruire și educație _____

Numele, prenumele:

Disciplina-unitatea de curs:

Gradul didactic:

Numele, prenumele cadrului didactic-stagiar: _____

Aprobat la ședința
catedrei _____
Pr.v. nr. _____ din _____
Şef catedră _____

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
III. A. Prezentate			
III. B. Evaluate			

IV. Activitățile extracurriculare

Nr. ord.	Denumirea activității	Perioada	Observații
IV. a. Prezentate			
IV. b. Evaluate			

V. Completarea documentelor didactice

Nr. ord.	Denumirea activității	Perioada	Observații

VI. Analiza rezultatelor obținute de cadrul didactic-stagiar

Nr. ord.	Denumirea activității	Perioada	Competența formată	Recomandări

VII. Mențiuni privind desfășurarea activității de către cadrului didactic debutant /cadrul didactic-stagiar.

VIII. Recomandările cadrului didactic mentor pentru cadrul didactic debutant/cadrul didactic stagiar.

Anexa 3. Programul de activitate a cadrului didactic debutant

PROGRAMUL DE ACTIVITATE A CADRULUI DIDACTIC DEBUTANT

pentru anul de studii _____

Cadrul didactic-mentor (grad didactic) _____

Cadrul didactic debutant _____

Nr. d/o	Obiective:	Note de realizare
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 prestigiu 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	

Cadrul didactic mentor _____

Cadrul didactic debutant _____

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

Nr. d/o	Data	Grupa	Subiectul activității	Recomandările cadrului didactic - mentor
1.				
2.				
3.				

2. Activități extrașcolare și extracurriculare complementare procesului de învățământ

Nr. d/o	Data	Grupa	Subiectul activității	Recomandările cadrului didactic -mentor
1.				
2.				

3. Activități de dirigenție

Nr. d/o	Data	Grupa	Subiectul activității	Recomandările cadrului didactic - mentor
1.				
2				

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

Nr. d/o	Data	Forma de organizare	Tematica modulului de formare	Locul desfășurării/ prestatatorul

5. Asistență la ore și consultanță metodică

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

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:

Activitățile desfășurate, ghidate de mentor: Concluzii: (observații, sugestii, aprecieri)

Cadrul didactic mentor _____*Cadrul didactic debutant* _____

Anexa 4. 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.									

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

Nr. crt.	Data	Tema lecțiilor și a altor activități didactice	Nota	Semnăturile			Observații
				Coordonatorul practicii	Metodiștii	Cadrul didactic-mentor	
1							
2							

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							

Cadrul didactic mentor _____

Cadrul didactic debutant _____

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.

Note:

Cadrul didactic mentor _____

Cadrul didactic debutant _____

Anexa 5. Fișă de evaluare a activității didactice

FIŞĂ DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII DIDACTICE A CADRULUI DEBUTANT

Disciplina/Unitatea de curs: _____

Subiectul lecției: _____

Grupa _____ Cadrul didactic asistat: _____

Evaluatoare/Evaluatori: _____

Data asistării: _____

Nr. de ordine al lecției asistate conform planului de lungă durată: _____

Nr.	Itemii testului	Puncte acordate
I.	<p>Crearea premiselor necesare pentru instruirea eficientă a elevilor a) [2] Obiectivele operaționale ale lecției sunt formulate taxonomic și orientate spre formarea unităților de competență concrete b) [3] Conținutul lecției și strategiile didactice utilizate sunt adecvate obiectivelor preconizate, particularităților de vârstă, tipului lecției și sunt orientate spre formarea de competențe c) [2] Timpul în cadrul lecției și în ansamblul de lecții este folosit adecvat, eficient, rațional d) [2] Profesorul deleagă (transmite) elevilor unele din funcțiile sale: verificarea temelor efectuate la lecție, aprecierea și corectarea lor etc.</p>	
II.	<p>Adaptarea profesorului la particularitățile de pregătire intelectuală și școlară a elevilor a) [2] Cele mai dificile momente ale materialului de predare sunt semnalate și puse în evidență b) [2] Se asigură șanse egale de însușire a materiei de studiu elevilor cu grad diferit de pregătire intelectuală și școlară c) [2] Instruirea este concepută și realizată ca proces de interacțiune a cadrului didactic cu elevii</p>	
III.	<p>Competența teoretică și practică a profesorului a) [2] Informația științifică și comentariile care o însotesc sunt exacte b) [3] Exemplele date și demonstrațiile efectuate ilustrează adekvat tezele teoretice expuse c) [1] Folosește cu ușurință și abilitate nu mai puțin de două metode de predare d) [2] Pe lângă metode obișnuite și general cunoscute mai folosește și metode neтрадиционнă, originale, jocuri pe roluri, dezbatere, brainstorming etc.</p>	
IV.	<p>Priceperea profesorului de a acorda lecției un ritm optim și firesc a) [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</p>	
V.	<p>Capacitatea profesorului de a explica materia de predare 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 citet, 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</p>	
VI.	Evaluarea, verificarea și corectarea răspunsurilor elevilor a) [4] Realizarea eficientă, obiectivă a evaluării rezultatelor școlare în cadrul lecției	
VII.	Folosirea ideilor și propunerilor elevilor privind conținutul și desfășurarea lecției a) [4] Relația dintre profesor și elevi este de parteneriat, în care fiecare își asumă responsabilitatea pentru atingerea finalităților preconizate	
VIII.	Priceperea de a trezi și a menține interesul elevilor față de lecție a) [2] Profesorul relevă semnificația subiectului lecției în cadrul disciplinei/unității de curs și din perspectiva vieții viitoare	

c)	[2] Profesorul folosește momente interesante și neobișnuite în legătură cu tema curentă (fapte, date, istorii, paradoxuri cu conținut incitat)	
d)	[2] Lecția se bazează pe legăturile intra și interdisciplinare	
e)	[1] Profesorul propune elevilor teme și sarcini de învățare productivă [2] Încurajează gândirea și atitudinea creațoare a elevilor	
IX.	Comportamentul profesorului și modul de a reacționa la încalcările de disciplină a elevilor [4] Deontologia pedagogică și etica profesională sunt respectate	

Total puncte acordate:

Concluzii:

Recomandări:

Semnăturile evaluatorilor _____ **Semnătura cadrului didactic evaluat** _____

Note:

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.

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

Anexa 6. Fișă de evaluare a orei de dirigenție

FIŞA DE EVALUARE A OREI DE DIRIGENȚIE

Profesor _____ Grupa _____ Data _____
 Subiectul _____
 Tipul activității _____

Criterii de evaluare	Indicatori	Calificarea			
		E X	F B	B	S.
Corectitudinea proiectării					
Corectitudinea formulării scopului activității educative	Scopul reflectă obiectivele pedagogice generale ale educației: intelectuale-morale-tehnologice-estetice-fizice-profesionale etc.				
Identificarea corectă a tipului activității educative	Se formulează corect tipul activității (dezbatere etică proiectată conform obiectivelor specifice și metodei adoptate cu proprietate/exercițiul moral, con vorbire morală, problematizare, asalt de idei cu conținut moral etc.).				
Rigoarea formulării obiectivelor și sarcinilor de lucru	Obiectivele operaționale sunt formulate corect (accent pe compoziția afectivă). Sarcinile de lucru sunt deduse corect.				
Corectitudinea selectării metodologiei activității educative	Metodologia activității educative este stabilită conform obiectivelor concrete și angajează: exerciții morale, exemple morale, mijloace pedagogice adecvate, material documentar ilustrativ, bibliografic, informatizat etc.				
Logica și coerenta realizării activității					
Evocarea	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 dezbatării 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 dezbatării.				
Realizarea sensului	Se va aprecia calitatea dezbatării și modul de valorificare, în funcție de specificul colectivului clasei de elevi, a procedeului pedagogic 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: exercițiu moral, con vorbire morală, demonstrație morală, cercetare/investigație morală, problematizare, studiu 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.				
Reflecția	Se va aprecia calitatea sintetizării				

	Modul de sistematizare și fixare a ideilor importante, rezultate dindezbaterea etică provocată la nivel de: atitudini comportamentale, strategii de analiză-sinteză, evaluarea critică a unor situații de viață, cunoștințe și capacitate 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 dezbaterea etică proiectată.			
Extinderea	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.			
Calitatea evaluării	Se va aprecia caracterul evaluării elevilor: orientativ, stimulativ, pozitiv.			
Valențele educative ale activității	Se va menționa contribuția activității la dezvoltarea gîndirii, limbajului, imaginației, a altor procese de cunoaștere, autonomiei elevilor.			

Calificativul acordat _____

Comentarii: _____

Recomandări: _____

Evaluatorul _____

Evaluatul _____

Anexa 7. Fișa de evaluare a activității extracurriculare
FIŞA DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII EXTRACURRICULARE

Profesor: _____

Grupa: _____

Data: _____

Subiectul: _____

Tipul activității: _____

Indica-tori	Aspectele monitorizate	Calificarea			
		EX	FB	B	S
1.	Impactul afectiv și cognitiv asupra elevilor 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.	Îmbinarea mijloacelor de influență afectivă Utilizarea mijloacelor verbale și nonverbale de influență Stimularea participării elevilor în activitate Rolul cognitiv și afectiv al materialelor didactice				
3.	Nivelul de includere a elevilor în activitate Mobilizarea elevilor în activitate Capacitatea elevilor de a transmite mesajul Diversitatea formelor de organizare				
4.	Nivelul de competențe valorificate Planificate Realizate Evaluate				
5.	Climatul psihologic al activității Conținutul valorificat corespunde particularităților de vîrstă Impactul activității asupra spectatorilor				
6.	Originalitatea prezentării/amenajării spațiului Utilizarea eficientă a tehnologiilor educaționale Aspectul cognitiv și afectiv al sălii				
7.	Conținuturile valorificate și rolul lor formativ Valorificarea conținuturilor majore, actuale Rolul formativ al conținuturilor				
8.	Parteneriatul cu diversi factori Relații de parteneriat (cu elevi, profesori, părinți, etc.)				
9.	Nivelul comportamentului profesional Abilitatea de a dirija activitatea Capacitatea de adaptare la situații neprevăzute Logica acțiunilor Limbajul utilizat Cultura intelectuală				

Calificativul acordat: _____

Comentarii: _____

Recomandări: _____

Evaluatorul _____ *semnătura* _____

Anexa 8. 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 certificatelor de formare la didactica de specialitate la nivel național
- 2.2. Copii certificatelor de formare prin stagii, ateliere, trening-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 - fișă de atestare semestrială care reflectă nota medie, procentul reușitei, procentul calității la nivel de clasă, indicatori statistici
- 3.13. Fișa cu criterii 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 Colegiul „Alexei Mateevici” din Chișinău
- 4.3. Proiectare de lungă durată a orelor de dirigenție
- 4.4. Proiecte ale activităților extrașcolare/extracurriculare
- 4.5. Procese 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

Compartimentul V. Atestarea

- 5.1. Materiale necesară pentru acest domeniu de activitate conform cerințelor Regulamentului de atestare, ord. 62 din 23.01 2019 al MECC
- 5.2. Copia ultimului certificat de conferire/confirmare a gradului didactic
- 5.3. Copia certificatului de formare continuă la didactica disciplinei (20 credite) și alte forme de cursuri prevăzute de acte normative (10 credite)
- 5.4. Dovezile activităților didactice evaluate în baza Hărții creditare (Anexa 3) - Proiecte didactice/extradidactice aprobată și însoțite de Fișă de evaluare
- 5.5. Dovezi de participare la conferințe, mese rotunde trening-uri, proiecte naționale/internăționale, activități de voluntariat etc.
- 5.6. Diverse forme de diseminare a bunelor practici și a propriei experiențe prin publicarea materialelor didactice – manuale, ghiduri, articole științifice în culegeri de articole, ziar etc.
- 5.7. Dovezi despre activitatea de mentorat
- 5.8. Dovezi de participare în elaborare a documentelor de politici educaționale -Curriculum, Plan de învățământ aprobată de MECC sau la decizia instituției
- 5.9. Fișa de atestare a cadrului didactic (Anexa 5), Fișă integrată de evaluare (Anexa 6)