**Regulamentul**

**cu privire la instituționalizarea activității**

**de mentorat în învățămînt**

**Abrevieri**

anacip – Agenția Națională pentru Asigurarea Calității înînvățămîntul Profesional

IȘN – Inspectoratul Școlar Național

olsdî – Organul Local de Specialitate în domeniul Învățămîntului

ISCED - Clasificarea Internațională Standard a Educației, aplicată pentru organizarea de informații cu privire la educația și formarea profesională și pentru creșterea comparabilității internaționale a statisticilor în educație.

**Capitolul I. Dispoziţii generale**

**Articolul 1. Cadrul legal de referință**

Regulamentul cu privire la instituirea sistemului de mentorat pentru cadrele didactice din învăţămînt (în cele ce urmează – Regulamentul) este elaborat în conformitate cu prevederile Codului educaţiei 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 educaţiei pentru anii 2014-2020 „Educaţia-2020”, aprobate prin Hotărîrea Guvernului 994 din 14.11.2014.

**Articolul 2. Obiectul Regulamentului**

Regulamentul stabileşte:

1. Formele activității de mentorat în învățămîntul general;
2. scopurile activității de mentorat;
3. principiile de bază ale activității de mentorat;
4. statutul cadrului didactic-mentor;
5. cadrul de referință pentru obținerea statutului de cadru didactic-mentor (condițiiile de studii și pregătire profesională, evaluarea și certificarea cadrului didactic-mentor);
6. competențele și responsabilitățile specifice ale cadrului didactic-mentor;
7. drepturile și obligațiunile cadrului didactic-mentor;
8. organizarea activității de mentorat;
9. condițiile de normare și de salarizare a activității cadrului didactic-mentor.

**Articolul 3. Noțiuni de bază**

În sensul prezentului Regulament, noţiunile aferente de bază au următoarele semnificați:

* *Mentor* – cadru didactic sau managerial experimentat, cu rol de îndrumător pentru alte cadre didactice sau manageriale, debutante sau cu experienţă în profesie, care  acordă sprijin pentru dezvoltarea personală şi profesională;
* *Mentorat –* proces de îndrumare, ghidare, sprijinire a învăţării, educării şi/sau dezvoltării profesionale, desfăşurat între mentor şi o altă persoană, fiind bazat pe premisa implicării interactive a ambelor părţi, a asumării obligaţiilor ce le revin conform statutului deţinut;
* *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 învățămînt postsecundar nonterţiar (colegiu) cu profil pedagogic, care efectuează stagiul de practică într-o instituție de învățămînt general, în conformitate cu prevederile planului de învățămînt și regulamentului de practică respectiv.
* Student*-stagiar*: studentul dintr-o instituție de învățămînt superior care efectuează stagiul de practică într-o instituție de învățămînt general, în conformitate cu prevederile planului de învățămînt 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 Educaţiei, este promovată activitatea de mentorat prin care o persoană cu experienţă (mentorul) oferă sprijin, ajutor şi schimb de experienţă şi cunoştinţe unei alte persoane pentru a-i favoriza dezvoltarea profesională şi achiziţia de competenţe sau cunoştinţe. Mentoratul este un proces interactiv, în cadrul căruia participanții își asumă, în conformitate cu statutul pe care îl dețin, responsablitatea pentru rezultatele activității de învățare și dezvoltare profesională.
2. Cadrul didactic poate deveni mentor dacă are o  pregătire specială obţinută în cadrul formării iniţiale sau continue şi experienţă în domeniul profesat.
3. Activitatea de mentorat se desfăşoară sub următoarele forme:

a) mentorat de practică;

b) mentorat de inserţie 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 calităţii educaţiei** prin acțiuni care vizează:
	1. sprijinirea persoanei mentorate în procesul de autoobservare și reflecție asupra propriilor experiențe profesionale;
	2. facilitarea procesului de autoevaluare a persoanei mentorate pentru determinarea necesitгților de dezvoltare profesionalг;
	3. ghidarea оn procesul de schimb de experiențг 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 învățămînt general și are drept scop asigurarea conexiunii dintre achizițiile teoretice ale elevului / studentului- stagiar și realitatea practică a activității didactice.
3. **Mentoratul de inserţie 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 şi 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 şi 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 activitгții de mentorat includ:

1. Principiul respectării drepturilor şi demnităţii umane a oricărei persoane, indiferent de apartenența de gen, etnie, națonalitate, vîrstă, religie, condiție socială, abilități fizice sau intelectuale, religie etc.;
2. Principiul asigurării oportunităților egale de dezvoltare profesională petru toți;
3. Principiul confidenţialităţii și încrederii reciproce;
4. Principiul imparțialității și obiectivității;
5. Principiul responsabilităţii împărtășite pentru asigurarea calității activității;
6. Principiul integrităţii profesionale;
7. Principiul integrităţii morale;
8. Principiul stimulării inovației;
9. Principiul asigurării succesului comun prin colaborare și cooperare, dar nu prin competiție.

**CapitolulII. Roluri și Competențe specifice ale mentorilor**

**Articolul 7. Roluri ale cadrului didactic-mentor**

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

1. Rolul de **model profesional**: cadrul didactic-mentor este un model de urmat pentru stagiar/ cadru didactic, prin calitatea prestaţiei didactice şi prin implicarea în viaţa instituţiei, prin demnostrarea practicilor reflexive de observare şi analiză a propriei activităţi;
2. Rolul de **facilitator** pentru integrarea în comunitatea educaţională din instituţie: facilitează stabilirea de contacte şi găsirea de oportunităţi potrivite pentru o mai bună integrare în activitatea comunităţii educaţionale;
3. Rolul de **consilier** al stagiarului/ cadrului didactic: demonstrează empatie şi ascultare activă, încurajează succesul, performanţa şi încrederea în sine, păstrează confidenţialitatea în cadrul relaţiei cu persoana mentorată;
4. Rolul de **formator** specialist în dezvoltarea profesională: identifică necesităţile specifice pentru ghidare, consiliere şi formare, sprijină formarea de competenţe ale persoanei mentorate la diferite subiecte in care deţine expertiză profesională, evaluează activitatea didactică desfaşurată de stagiar / cadru didactic;
5. Rolul de **persoană-resursă**: oferă informaţie, ghidare şi feedback în contextul pregătirii, realizării şi evaluării activităţii didactice.

**Articolul 8. Competenţe specifice ale cadrului didactic-mentor**

Cadrul didactic-mentor demonstrează competenţe specifice care asigură calitatea activităţii de mentorat:

* 1. Competenţe de comunicare;
	2. Competenţe didactice;
	3. Competenţe de planificare şi organizare a activităţii de mentorat;
	4. Competențe de consiliere;
	5. Competenţe de evaluare.

**Articolul 9. Competenţele de comunicare**

1. Cadrul didactic-mentor foloseşte metode mijloace de comunicare adecvate situatiilor.
2. Cadrul didactic-mentor receptează, asimilează şi comunică informaţii în funcţie de obiectivele comunicării și formulează întrebări pertinente de diverse tipuri pentru a obţine informaţii suplimentare.
3. Cadrul didactic-mentor respectă opiniile şi drepturile celorlalţi colegi.
4. Cadrul didactic-mentor rezolvă diverse probleme ale grupului.
5. Cadrul didactic-mentor utilizeaza feedback-ul în comunicare, verifica receptarea corectă a mesajului.
6. Cadrul didactic-mentor asigură contextul pentru comunicare:
	1. stabileşte împreună cu stagiarul/ cadrul didactic, la începutul practicii pedagogice/ perioadei de inserţie/dezvoltare, un set de reguli care să previna dificultăţile ce pot apărea în comunicare;
	2. stabilește împreună cu elevul / studentul stagiar sau cadrul didactic mentorat obiectivele, pentru a preîntîmpina posibilele dificultăţi.

**Articolul 10. Competenţele didactice**

1. Cadrul didactic-mentor îi asistă pe elevul / studentul stagiar sau cadrul didactic mentorat în elaborarea proiectului didactic.
2. urmăreşte proiectarea componentelor specifice și respectarea concordanței dintre competenţe, continut, strategiile didactice, acocarea timpului şi instrumentele de evaluare, pentru a ajuta elevul / studentul stagiar / cadrul didactic mentorat să sprijine la maximum progresul elevilor;
3. pe măsură ce elevul / studentul stagiar / cadrul didactic mentorat acumulează experienţa necesară, asistența mentorului se reduce.
4. Cadrul didactic-mentor, împreună cu elevul / studentul stagiar / cadrul didactic mentorat, identifică variante de îmbunătățire a proiectului didactic ca instrument de asigurare a unui proces de învățare centrat pe nevoile celor ce invață.
5. Cadrul didactic-mentor dezvoltă capacitatea elevului / studentului stagiar sau cadrului didactic mentorat de a observa şi de a analiza critic lecția.
6. Cadrul didactic-mentor realizează feedback-ul în baza unei analize obiective a activităţii observate:
7. persoanele mentorate sînt pregatite în primirea și oferirea feedback-ului;
8. discutarea activităţii observate se axează inițial pe elementele de succes și ulterior pe depistarea şi clarificarea dificultăților.
9. Cadrul didactic-mentor monitorizeaza activitatea didactică a elevului / studentului stagiar / cadrului didactic mentorat, raportatînd-o la obiectivele stabilite în comun:
10. datele acumulate din observarea celor mentorați sînt confidențiale;
11. cadrul didactic-mentor monitorizează progresul elevului / studentului stagiar / cadrului didactic mentorat;
12. cadrul didactic-mentor monitorizează aplicarea celor învăţate/discutate în cadrul activităţilor de instruire.
13. Cadrul didactic-mentor, împreună cu persoana mentorată, stabilește nivelul inițial de performanţă profesională și împreună stabilesc paşii pe care îi au de parcurs pentru sporirea calității activității.
14. Cadrul didactic-mentor discută cu persoanele mentorate fiecare activitate:
15. contextul de comunicare este unul focalizat pe dezvoltarea în profesie a elevului / studentului stagiar / cadrului didactic mentorat;
16. comunicarea constructivă oferă elevului / studentului stagiar / cadrului didactic mentorat posibilitatea de a ajunge la propriile concluzii şi soluţii prin intermediul reflecției.

**Articolul 11. Competențele de planificare şi organizare a activității de mentorat.**

1. Cadrul didactic-mentor identifică elementele necesare planificării practicii pedagogice, de stagiatură şi cele de dezvoltare profesională la locul de muncă:
2. Cadrul didactic-mentor contribule la alcătuirea orarului de practică pedagogică; alcătuiește orarul de activitate pentru activitățile de mentorat de inserție și de dezvoltare profesională la locul de muncă şi informează adecvat toate persoanele implicate:
3. stabileşte orarul de comun acord cu ceilalţi profesori şi profesori mentori, urmărind calitatea, continuitatea şi eficienţa activităţilor;
	1. urmăreşte atingerea obiectivelor propuse, fără să afecteze activitatea nstituţiei de învăţămînt.
4. Cadrul didactic-mentor informează persoanele implicate în activitatea de mentorat:
5. persoanele implicate sînt informate asupra programului de practică pedagogică, de inserție profesională sau dezvoltare profesională la locul de muncă, care urmează să se desfăşoare în instituţie;
6. persoanele mentorate sînt informate în detaliu despre orarul şi particularitățile instituției.

**Articolul 12. Competențele de consiliere**

1. Cadrul didactic-mentor informează persoanele consiliate despre beneficiile şi limitele procesului de consiliere.
2. Cadrul didactic-mentor desfașoară ședinţele într-un mediu fizic securizat și de încredere reciprocă.
3. Cadrul didactic-mentor promovează în relaţiile cu cel mentorat abordările de tip autoresponsabilizare şi autodezvoltare, își asumă responsabilitatea pentru consecinţele procesului de consiliere.
4. Cadrul didactic-mentor respectă drepturile studentului practicant /profesorului debutant/cadrul didactic de a alege şi aplica abordările de tip auto-ajutorare care trebuie să ducă la:
5. sporirea capacităţii acestora de mobilizare a resurselor personale pentru depăşirea situaţiilor problematice;
6. conştientizarea valorii contribuţiei individuale la rezolvarea problemelor sale;
7. folosirea experienţelor de viaţă în abordarea creativă a situaţiilor ulterioare de disconfort psihologic sau professional;
8. identificarea soluţiilor de integrare socio-profesională persoanelor cu nevoi speciale.
9. Cadrul didactic-mentor aplică metode şi tehnici de cercetare, metode şi tehnici de consiliere în carieră centrate pe identificarea punctelor tari şi minimalizarea vulnerabilităţii persoanelor mentorate în situaţii critice.
10. Cadrul didactic mentor preveine problemele legate de confidenţialitate:
11. stabilește, de comun acord cu cel mentorat, cadrul confidenţialităţii, ce informații pot fi furnizate, cînd și cui;
12. în cazul şedinţelor de mentorat în grup, cadrul didactic mentor stabilește o înţelegere de principiu cu privire la aria de raspîndire a informaţiilor, spiritul de colaborare al grupului şi rolul acestuia în ameliorarea cazurilor individuale;
13. ia decizii care sînt în acord cu regulamentele existente, cu codul de conduită profesională şi care nu aduc prejudicii de nici o natură persoanelor mentorate;
14. dă dovadă de imparţialitate şi integritate, respectînd şi manifestînd înţelegere pentru valorile fiecărei persoane consiliate în parte;
15. evită atitudinile preferențiale, ele fiind în afara conduitei profesionale a mentorului în raport cu persoanele consiliate.

**Articolul 13. Competențele de evaluare**

1. Cadrul didactic-mentor analizează şi evaluează activitatea elevilor/studenţilor-stagiari și cadrelor didactice mentorate:
2. analizează şi evaluează activitatea didactică a elevilor/studenţilor-stagiari și cadrelor didactice mentorate pe baza unor standarde profesionale minime pe care aceştia le cunosc de la începutul activităţii de mentorare;
3. evaluarea este constructivă, reliefează aspectele pozitive şi conţine propuneri adecvate de înlăturare a neajunsurilor.
4. Cadrul didactic-mentor încurajează autoevaluarea ca formă de autoreflecţie asupra activităţii didactice;
5. Cadrul didactic-mentor elaborează rapoarte de analiză a activităţii elevilor/studenţilor-stagiari și cadrelor didactice mentorate.

**Capitolul III**. **Cerințele față de cadrul didactic pentru implicarea în activitatea de mentorat. studii. formare. experiență**

**Articolul 14. Studii, formare și experiență necesare pentru activitatea de mentorat**

1. Pentru a fi cadru didactic-mentor, cadrul didactic trebuie să îndeplinească urmatoarele conditii privind **formarea inițială**
	1. În educația timpurie: deţinerea unei calificări în domeniu de cel puţin nivelul 5 ISCED – învăţămînt profesional tehnic postsecundar nonterţiar (colegiu);
	2. în învăţămîntul primar şi gimnazial – deţinerea unei calificări în domeniu de cel puţin  nivelul 6 ISCED – studii superioare de licenţă sau echivalente acestora (în perioada pre-Bologna), precum şi promovarea modulului psihopedagogic;
	3. în învăţămîntul liceal – începînd cu anul 2017, deţinerea unei calificări în domeniu de cel puţin nivelul 7 ISCED – studii superioare de master sau echivalente acestora (în perioada pre-Bologna), precum şi promovarea modulului psihopedagogic.
2. Pentru a fi cadru didactic-mentor, cadrul didactic trebuie să îndeplinească urmatoarele condiții privind **formarea** **continuă**:
	1. absolvirea unui program specializat de formare a mentorilor, avizat și autorizat de Ministerul Educației sau de ANACIP și organizat de către prestatori autorizați de formare continuă.
3. Cadrul didactic-mentor trebuie sa indeplineasca cumulativ urmatoarele conditii privind **experiența și calificarea profesională**:
	1. are cel putin 5 (cinci) ani vechime în munca pedagogică;
	2. are minimum 1 an pîna la împlinirea vîrstei de pensionare;
	3. a obtinut cel putin gradul didactic I (pentru cadrele didactice din educația timpurie și învățămîntul primar, această prevedere va intra în vigoare din a. 2020, pînă atunci obligatorie fiind deținerea cel puțin a gradului didactic II**);**
	4. are experiență de formator în cadrul activităților de formare locale, raionale sau naționale de cel puțin 2 (doi) ani.

**Articolul 15. Conținutul formării profesionale specializate a cadrului didactic-mentor**

1. Programul specializat de formare a mentorilor, prevazut la Articolul 13, 1.c, va fi organizat pe parcursul a minimum (șase) zile, totalizînd un număr de cel puțin 48 de ore academice de formare prin contact direct, în baza unui curriculum de formare, care va include în mod obligatoriu, dar nu se va limita la următoarele aspecte / module:
	1. Rolul mentorului. Importanța activității de mentorat. Profilul mentorului eficient;
	2. Abilități de comunicare eficientă şi consiliere. Feedback-ul constructiv. Construirea relației profesionale dintre mentor și persoana mentorată;
	3. Specificul activităţilor de mentorat. Teorii ale învățării adulților. Analiza necesităților la diverse etape în carieră. Învățarea reflexivă. Tehnici și modele de mentorare;
	4. Evaluare. Așteptările privind activitatea de mentorat. Planificarea activității;
	5. Alte subiecte.

**Articolul 16. Evaluarea şi certificarea formării profesionale a mentorilor**

1. Evaluarea și certificarea cadrelor didactice care au absolvit programul specializat de formare a mentorilor se realizează prin activitatea de follow-up. Activitatea de follow-up reprezintă o activitate de autoevaluare, evaluare și certificare a mentorului, după o perioadă de 1-2 luni de aplicare în practică a cunoștințelor și abilităților formate, și se realizează printr-un program de minimum o zi (8 ore academice).
2. Cadrului didactic care a absolvit programul de formare a mentorilor și a obținut în cadrul activității de follow-up calificativul *admis* la toate componentele, i se oferă certificatul care atestă absolvirea programului. Institutiile-prestatori autorizați ai programelor elibereaza absolvenților certificate, cu menţiunea “Cadrul didactic a absolvit programul de formare a mentorilor și poate efectua activitatea de cadru didactic-mentor”.

**CapitolulIV. Abordarea sistemică a mentoratului: Organizare şi corelări**

**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 instituţiilor de formare inițială.
2. Pentru coordonarea practicii, instituţia de formare inițială desemnează conducători ai stagiului de practică - cadre didactice din partea catedrelor de profil, iar instituția de învățămînt general – cadre didactice-mentori din cadrul unităţii de învățămînt general care servește drept instituție-bază de realizare a stagiului de practică.
3. Cadrul didactic-mentor va monitoriza activitatea didactică a elevului / studentului stagiar:
	1. cadrul didactic-mentor urmăreşte activitatea elevilor / studenţilor sttagiari pe întreg parcursul desfaşurării stagiilor de practică;
	2. activitatea studenţilor practicanţi este permanent raportată la obiectivele stagiilor de practică.
	3. informaţiile rezultate din observarea elevilor / studenţilor stagiarii sînt confidenţiale;
	4. cadrul didactic-mentor monitorizează progresul elevilor / studenților stagiari.
4. Instituţia de învăţămînt superior va încheia Acorduri de parteneriat specifice cu fiecare instituţie de învățămînt general, în care se vor stipula drepturile şi obligaţiunile ambelor părţi, astfel încît conducătorii satgiilor de practică și cadrele didactice-mentori sa fie motivaţi/ stimulaţi să se implice plenar în procesul de asistenţă/ mentorare a studenţilor stagiari. De asemena, profesorii universitari vor organiza programe de formare comune pentru profesorii-mentori şi studenţi, în vederea racordării cerinţelor şi standardelor de formare iniţială.

**Articolul 18. Mentoratul de inserţie 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 inserţie profesională reprezintă sprijinul acordat la locul de muncă de către un cadru didactic mentor unui cadru didactic debutant, pentru a asigură  integrarea şi 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.

# Pentru a asigura condiții de dezvoltare profesională la locul de muncă pentru cadrele didactice, instituția va pregăti un grup de mentori.

# Mentorul de dezvoltare profesională la locul de muncă:

1. ajută cadrul didactic să analizeze și să rezolve probleme;
2. îndreaptă cadrul didactic spre resurse utile rezolvăarii problemelor identificate împreună;
3. ajută cadrul didactic în elaborarea unui plan de dezvoltare profesională;
4. îl asistă în analiza performanţelor cu scopul de a planifica mai bine învăţarea.

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 mentorate și raportate la prioritățile instituției.

5) Responsabilul pentru mentorat va colabora cu instituțiile de formare continuă pentru a asigura sinergia intervențiilor.

**Capitolul V. drepturi și obligațiuni ale cadrului didactic-mentor**

**Articolul 20. Drepturile cadrului didactic-mentor**

1. Cadrul didactic-mentor beneficiază de reducerea cu 2 (două) ore pe săptămână a normei didactice, în perioada desfăsurării activității de mentorat .
2. Cadrul didactic-mentor care realizează activitatea de mentorat de practică poate coordona activitatea a 2-3 elevi/studenți-stagiari.
3. Cadrul didactic-mentor care realizează activitatea de mentorat de inserție profesională poate coordona activitatea a 1-2 cadre didactice debutante.
4. Cadrul didactic-mentor care realizează activitatea de mentorat de dezvoltare profesională la locul de muncă poate coordona activitatea a 10-15 profesori.
5. Cadrul didactic-mentor poate desfășura activitatea de mentorat pentru disciplina/disciplinele de specialitate, în conformitate cu specializările din diploma de studii sau de recalificare profesională.
6. În cazuri justificate, cadrul didactic-mentor poate desfășura activitatea de mentorat de inserție profesională și de mentorat pentru dezvoltare profesională pentru cadrele didactice din aceeasi arie curriculară sau și din alte arii currciulare
7. Cadrul didactic-mentor beneficiază de sprijin din partea administraţiei înstituţiei în care activează, pentru exercitarea funcţiei de mentor, pentru a invita la activităţile educaţionale desfăşurate de el cadrele didactice mentorate, pentru a folosi spaţiul şcolii în care activează pentru schimb de experienţă și promovarea bunelor practici, precum și pentru a implementa/ pilota practici didactice inovative.

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

1. Responsabilitățile cadrului didactic-mentor **de practică și inserție profesională** sînt:
	1. stabileşte planul de acțiune pentru perioada de practică/inserție;
	2. discută cu elevul / studentul stagiar /cadrul didactic debutant atribuțiile ce îi revin acestuia, conform fişei postului;
	3. oferă modele practice şi eficiente pentru activitatea scolară şi extrascolară;
	4. observă activitatea curriculară şi extracurriculară a elevului / studentului stagiar / cadrului didactic debutant şi realizează activități din ambele categorii cu acesta;
	5. asigură un feedback constructiv pentru toate aspectele activității profesionale a elevului / studentului stagiar / cadrului didactic debutant;
	6. facilitează accesul elevului / studentului stagiar / cadrului didactic debutant la resursele de care dispune şcoala în vederea susținerii activității profesionale și pentru integrarea acestuia în cultura organizațională a unității respective de învățămînt;
	7. asigură sprijinul necesar pentru realizarea portofoliului profesional personal al elevului / studentului stagiar / cadrului didactic debutant;
	8. asigură consilierea cadrului didactic debutant în vederea întocmirii documentelor scolare;
	9. urmăreşte permanent rezultatele acțiunilor si progresul cadrului didactic debutant în raport cu obiectivele propuse.
2. Responsabilitățile cadrului didactic-mentor **pentru dezvoltare profesională la locul de muncă** sînt:
3. participă activ la identificarea priorităților educaționale la nivel de instituție, planificarea și implementarea schimbărilor pentru sporirea calității educației;
4. identifică necesitățile cadrelor didactice raportate la prioritățile politicii educaționale și instituționale;
5. 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;
6. sprijină cadrele didactice, inclusiv cele care au beneficiat de formare continuă, în elaborarea și implementarea Planului personal de dezvoltare profesională;
7. observă activitatea curriculară si extracurriculară a cadrului didactic mentorat
8. urmăreste permanent rezultatele acțiunilor si progresul cadrului didactic în implementarea Planului personal de dezvoltare profesională;
9. la necesitate propune activități de formare pentru cadrele didactice și oferă programe de mentorat pentruimplementarea celor însușite în practică;
10. sintetizează experiența, rezultatele obținute și raportează echipei manageriale.

**Articolul 22. Normarea şi salarizarea mentorilor sau finanţarea activităţii mentorilor**

1. În conformitate cu prevederile Codului educației (art. 55, p.3), cadrul didactic-mentor care realizează activități de mentorat beneficiază de reducerea normei didactice de predare-învăţare-evaluare şi instruire practică. În condițiile prezentului Regulament, norma didactică de predare-învăţare-evaluare şi instruire practică a cadrului didactic-mentor se reduce cu două ore, de la 18 ore la 16 ore săptămînal, în perioada de efectuare a activității de mentorat.
2. În cazul în care activitatea de mentorat solicită implicarea suplimentară a cadrelor didactice-mentori, în special în cazul instituțiilor de educație timpurie, acestea vor fi remunerate suplimentar prin plata cu ora.
3. Un cadru didactic-mentor poate asista, cu aprobarea OLSDÎ, cadre didactice mentorate de la mai multe instituţii educaţionale, aflate pe raza uneia sau a mai multor localităţi, în cazul în care acest lucru este determinat de condițiile și circumstanțele concrete, stabilite de către OLSDÎ.
4. Cheltuielile de deplasare, acolo unde este cazul, se efectuează de către OLSDÎ.
5. Salarizarea cadrelor didactice-mentori se va face de catre instituţia educaţională în care aceştia activează, potrivit reglementărilor în vigoare.

**CapitolulVI. evaluarea activității cadrului didactic-mentor. portofoliul cadrului didactic mentor. Instrumente aplicate de mentori.**

**Articolul 23. Portofoliul cadrului didactic mentor**

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

* 1. diploma, certificat sau adeverinţa care să ateste calitatea de cadru didactic-mentor;
	2. programul de desfăşurare a practicii pedagogice şi a stagiaturii (zile pe săptămînă, orar instituţie de învăţămînt, orar universitate, orar profesor mentor, orar stagiar etc.);
	3. evidenţa orelor tinute de profesorul mentor şi asistate de elevi/studenți-stagiari / cadre didactice mentorate;
	4. evidența orelor predate de elevi/ studenți-stagiari / cadre didactice mentorate şi asistate de profesorul mentor;
	5. analiza punctelor tari şi a punctelor slabe ale activităţii de mentorat, propuneri de eficientizare a acesteia;
	6. fişa de observare pentru fiecare elev/student-stagiar / cadru didactic mentorat;
	7. cel puţin patru proiecte de lecţie/unitate de învăţare oferite practicanţilor sau stagiarilor într-un an şcolar;
	8. raportul final al profesorului mentor asupra activităţii practicantului/ stagiarului, care va fi înaintat metodistului / cadrului didactic universitar responsabil de practică – sau metodistului/ specialistului responsabil de dezvoltarea profesională din cadrul OLSDÎ. Raportul va cuprinde evoluţia profesională a candidaţilor şi calificativul acordat prin raportare la standarde;
	9. propuneri de perfecţionare a activităţii 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 instituţia de învăţămînt se va elabora:

1. calendarul activităţilor de mentorat;
2. fişa de parcurs/de activitate individuală;
3. fişa de observare a activităţii educative/a lecţiei;
4. fişa de dialog profesional;
5. planuri de activitate/de acţiune;
6. fişa de autoevaluare a elevului/studentului-stagiar / cadrului didactic mentorat;
7. fişa de evaluare a lecţiei, cu un set/sistem de descriptori pentru evaluarea lecţiei etc.

**capitolul VII. roluri și responsabilități instituționale**

**Articolul 25. Instituții și roluri ale acestora**

1. În instituția de învățămînt general se desemnează un cadru managerial în calitate de responsabil general pentru acticitatea de mentorat (directorul adjunct pentru studii sau altă persoană calificată).
2. Activitatea cadrului didactic-mentor de inserţie şi de dezvoltare profesională este coordonată de cadrul managerial desemnat în cadrul instituției respective de învățămînt general,
3. Activitatea cadrului didactic-mentor de practică pedagogică este realizată prin coordonare cu reprezentanul instituției de formare inițială, responsabil de stagiul de practică?
4. Activitatea cadrului didactic-mentor de inserţie şi de dezvoltare profesională este monitorizată și evaluată de către administrația instituției, în strînsă colaborare cu OLSDÎ,

**Articolul 26. Roluri în instituțiea de învățămînt general**

1. Acordînd susţinere în dezvoltarea competenţelor cadrelor didactice prin activităţi multiple de formare și perfecţionare**, directorul instituției** contribuie nemijlocit la creșterea șanselor de succes ale instituţiei sale și la creșterea calităţii procesului educațional.
2. Rolul directorului include:
3. să cunoască și să promoveze înșcoală și în comunitate programul de mentorat;
4. să determine nevoile de formare ale personalului didactic din instituţia pe care o conduce;
5. să contribuie la evaluarea punerii în aplicare a programului şi să ofere sugestii de ameliorare;
6. să asigure cunoaşterea activităţii mentorilor în cadrul şcolii;
7. să valorifice posibilitățile oferite de mentorat pentru dezvoltarea instituției.
8. Directorul instituţiei numește managerul responsabil pentru activităţile de mentorat în instituţie.
9. **Managerul responsabil pentru activitățile de mentorat** va elabora și va propune pentru discuție și aprobare planul de lucru pentru realizarea activităților de mentorat.
10. Rolul managerului responsabil pentru activitățile de mentorat include:
11. să faciliteze coordonarea programului, asocierea dintre mentor și stagiar;
12. să sprijine formarea mentorilor și a stagiarului;
13. să cunoască nevoile stagiarului, evoluţia sa și să-i faciliteze integrarea activă în comunitate;
14. să acţioneze ca o persoană resursă pentru stagiar și ca persoană de legătură între instituţiile direct implicate în mentorat și stagiar;
15. să participe la reuniunile comune de lucru al echipei de mentorat;
16. să promoveze și să pună în valoare contribuţia mentoratului la dezvoltarea profesională a cadrelor didactice.
17. Instituţia de învăţămînt general va promova şi va sprijini mentoratul de toate tipurile, incluzînd în organigrama ei, dar şi în planificarea strategică aspecte ce ţin de instituirea mentoratului ca sistem de dezvoltare profesională în instituţie şi de responsabilizarea angajaţilor cu privire la implicarea pe larg în acest proces, în calitate de cadre didactice mentori, dar şi de beneficiari direcţi.
18. Instituţia de învățămînt general va facilita activitatea cadrelor-didactice mentori prin asigurarea cu spaţiu pentru şedinţele de mentorat, prin includerea în orarul activităţilor metodice a activităţilor de mentorat, dar şi prin crearea condiţiilor de dezvoltare profesională a cadrelor didactice-mentori.

**Art. 27. Rolul OLSDÎ**

1. OLSDÎ va sprijini, va promova şi va coordona activitatea de mentorat de toate tipurile pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, încluzînd în fişa de post a metodiţtilor responsabilitatea respectivă.
2. OLSDÎ va organiza în mod sistematic activităţi de dezvoltare și actualizare profesională pentru mentori, inclusiv schimburi de experienţă și promovarea bunelor practici în instituţiile de învăţămînt.
3. OLSDÎ va monitoriza și va evalua, în colaborare cu administrația instituției de învățămînt general, prestaţia mentorilor, dar şi satisfacţia profesională /progresul individual şi contextual al persoanelor mentorate, efectuînd bilanţuri calitative şi cantitative, ce se vor reflecta în rapoartele aferente,

**Articolul 28. Rolul Inspectoratului Școlar Național**

1. IȘN va asigura includerea aspectelor aferente activității de mentorat în documentele și instrumentele de autoevaluare şi evaluare a instituţiilor de învăţămînt şi a cadrelor manageriale, precum și în cele ce țin de metodologia de autoevaluare şi evaluare a cadrelor didactice.
2. IȘN va acorda sprijin metodologic OLSDÎ, pentru a realiza cu succes monitorizarea și evaluarea activității cadrelor didactice-mentori, în baza competențelor profesionale ale mentorilor, stabilite de prezentul Regulament.
3. Inspectoratul Şcolar Naţional, în conformitate cu misiunea sa de a contribui la asigurarea calităţii în învăţămîntul general, va monitoriza, la nivel naţional, procesul de dezvoltare profesională a cadrelor didactice prin intermediul mentoratului, analizînd contribuția activităților de mentorat la realizarea Standardelor profesionale a cadrelor didactice și la sporirea calității în învățămîntul general..