ETHICS OF MENTORING IN THE SCHOOL ENVIRONMENT

Pop Claudia Florina
Lecturer, PhD., University of Oradea

Abstract:Being a teacher means the certainty and the anxiety that you have chosen a complex profession, that you will go through a cognitive trail throughout your entire activity, but also that you have the power to give, to live under the sign of high aspirations, to find out solutions that is between art and science, between vocation and knowledge, between rationality and intuition. In this interesting and contradictory 21st Century, didactic activity means for teacher a dimension of knowledge and aquisition of scientific competences, of strict speciality, but also a pedagogical and psychological dimension, through which the young teacher gets in the schools world, mananging various activities-of a professional nature, but also of the human nature in general. And in all this, the mentor will be a guide through the labirinth of the profession, which conveys ideas, experiences, suggestions in a subtle process of initiation towards a possible professional perfection. The initial training, the academic stage of our training, is accomplished through this new professional relationship between the debutant/student and the experienced mentor who will illuminate a path of understanding the profession of active teacher or debutant teacher of the department.

Keywords: mentoring, school, ethical relationship, education field, teacher

A proiecta o activitate curriculară, a concepe strategii didactice, teste, proiecte, itemi relevanți, a completa şi armoniza domeniul formal de cunoaștere şi învățare cu cel nonformal de modelare a personalității, a cunoaște şi a înțelege natura umană, vârste, dificultăţi de relaționare, de comunicare sunt doar câteva ipostaze parcurse de orice profesor.

În acest sens devine axiomatica existența unui mentor care va fi o călăuză prin labirintul profesiei, care transmite idei, experiențe, sugestii într-un subtil proces de inițiere spre o posibilă desăvârșire profesională. Formarea inițială, etapa academică a pregătirii noastre se împlinește prin această nouă relație profesională între **profesoruldebutant/ student/ începător** şi **mentorul/ maestrul/ profesorul experimentat** care va lumina un drum al înțelegerii meseriei de profesor activ, de practician la catedră. Există diferențe majore şi ezitări tulburătoare între ceea ce ştii şi ceea ce trebuie să transmiți, să restructurezi adaptând în procesul didactic, pentru diferite secvențe temporale, vârste, clase, colective sau grupuri de elevi. Sunt procese de reflecție, de analiză şi sinteză, de autoanaliză, de înțelegere a contextelor educaționale extrem de diverse, sunt interogații ce par fără răspuns în absența unui spirit lucid, trecut deja prin etape similare şi care poate facilita selecția, înțelegerea, coborârea din templul cunoaşterii pure şi abstracte în lumea concretă şi ludică a copilului sau în lumea tumultoasă şi răzvrătită a adolescentului.

Dialogul între mentor şi debutant, fie el polemic, tensionat sau calm şi conciliant, înseamnă a aşeza în armonie cunoaşterea şi experiența, impetuozitatea începutului şi tentația totalității, cu selecția lucidă, cu adecvarea la context, cu adaptarea la obiectivele demersului educațional. Este un dialog necesar, care va fi dublat de studiu, de recomandări, de asistențe la ore, de constituirea unor portofolii prin care ceea ce pare nestructurat, excesiv, abstract devine clar şi structurat, adevărată paradigmă pentru o învățare activă, relevantă, contextualizată.

În cultura organizaţională rezidă moştenirea de experienţe, atitudini, eforturi educaţionale şi formative a generaţiilor de profesori care au format generaţii de oameni de succes, au clădit renumele şcolii. Menţinerea/clădirea unei culturi organizaţionale care

BDD-A28268 © 2018 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 00:54:17 UTC)

distinge şcoala, îi conferă acesteia caracter unic şi personalitate în spaţiul educaţional ar trebui să reprezinte prioritatea oricărui director de succes. Experienţa la nivel european –şi nu numai – ne arată că fiecare cadru didactic nou venit într–o unitate şcolară are nevoie de sprijin şi îndrumare pe parcursul primului an de activitate pentru a se integra în colectiv, pentru a fi cunoscut şi recunoscut de elevii şi de familiile acestora. Profesor debutant, stagiar sau cadru didactic cu experienţă, fiecare are nevoie să cunoască regulamentul intern de funcţionare al unităţii şcolare unde activează, procedurile specifice şcolii, valorile educaţionale şi morale pe care şcoala le promovează, are nevoie a i se clădi sentimentul de apartenenţă la colectivul în cadrul căruia lucrează, sentimentul că este apreciat ca persoană, că activitatea sa didactică este recunoscută şi valorizată, că ideile şi iniţiativele sale au impact, deci…are nevoie de un mentor.

Termenul este folosit pentru a numi un prieten şi un model, în acelaşi timp, un sfătuitor - consilier, o persoană care oferă suport, în moduri diferite, pentru a atinge obiectivele propuse. Mentorul îl ajută pe profesorul debutant să-şi dezvolte calităţile de care are nevoie pentru scopurile profesionale propuse.

"**Mentoratul** este termenul general folosit pentru a descrie relațiile dintre un individ mai neexperimentat, numit discipol sau protejat de către un alt individ, mai experimentat, numit mentor. În mod tradițional, mentoratul este văzut ca o relație diadică, față-în-față, pe termen lung dintre un supervizor adult și un învățăcel pentru a-i întări celui din urmă dezvoltarea profesională, academică sau personală."

În context educațional, mentoratul este o relație de colaborare temporară între doi profesori bazată pe relația dintre un profesor mai experimentat și un novice, sau un profesor debutant.

Scopul acestei relații este acela de a oferi noului profesor, un sistem de sprijin care să-l poată ajuta pe acesta să reușească. Cercetările au arătat că există o legătură între colaborarea dintre profesorul experimentat și debutant, în sensul că sunt mai multe șanse ca acesta din urmă să rămână în profesia de cadru didactic, decât cei care nu sunt susținuti. Mentorii eficienți trebuie să aibă pregătirea și practica lucrului cu adulții, să știe să asculte, să facă observații, și să fie capabili de rezolvarea problemelor. Mai mult decât atât, succesul relației de mentorat se bazează pe emoția reciprocă dintre mentor și profesorul debutant, pe modul comun în care văd aceștia munca împreună și stilurile de învățare pe care le abordează. În parteneriatele cele mai de succes, participantii realizează o creștere intelectuală și creativă cu idei comune care acționează ca un stimul pentru această creștere.

Mentoratul este:

Reciproc: Mentorul și profesorul debutant muncesc împreună pentru a dezvolta relații de parteneriat reciproc, în care fiecare devine, în aceeași măsură, profesor și discipol.

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

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

In acest context, **mentoratul nu este …**

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

• O alternativă la o consiliere sau relație confesională.

• Despre o persoană (profesorul debutant) care devine cunoscător; este despre două persoane într-o relație de dezvoltare care susțin creșterea și învățarea reciprocă.

În cele din urmă, în domeniul educației, mentoratul este un proces complex și multi-dimensional de orientare, de predare, influențare și sprijinire al unui nou profesor. Este

BDD-A28268 © 2018 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 00:54:17 UTC)

general acceptat faptul că un profesor mentor conduce, ghidează și sfătuiește un altul mai tânăr în profe-sie și experiențe, într-o situație de muncă caracterizată prin încredere reciprocă și convingere. Mentoratul va necesita de multe ori utilizarea unor tehnici de coaching și consiliere, dar diferă de ambele.

O relație de coaching este mult mai limitată în scop și este adesea concentrată pe dezvoltarea unor abilități particulare de muncă și pe achiziția de cunoștințe. Coaching–ul este de obicei orientat pe termen scurt și spre performanță. O persoană poate împărtăși o relație de coaching cu mai multe alte persoane.

Coaching –ul este (procesul de) deblocarea a potențialului oamenilor, de a maximiza performanța lor. El îi ajută mai degrabă să învețe decât învățându-i. La fel ca mentoratul, coaching-ul poate fi înțeles într-un număr de moduri, deoarece există mai multe tipuri și abordări de coaching.

Consilierea este un proces realizat de consilieri sau psihologi care se adresează problemelor și tulburărilor psihologice. Mentorii joacă rolul de consilieri, atunci când oferă tipuri speciale de sprijin pentru cei care se află în situații stresante sau dificile.

Instruirea este un proces structurat de predare prin care formatorul se axează pe dezvoltarea de aptitudini, cunoștințe și atitudini necesare pentru a finaliza o activitate sau de a per-forma la un loc de muncă. Formare ca o formă directă de instruire poate să se bazeze uneori pe coaching si mentoring.

Aşa cum am menţionat, când vorbim despre mentorat, ne gândim la o relaţie bazată pe încredere, nu doar la o activitate în care o persoană cu înaltă expertiză din punct de vedere profesional îndrumă o altă persoană, aflată la începutul carierei sale, stimulând procesul de adaptare la cerinţele de rol. Mentorul urmăreşte identificarea şi actualizarea potenţialului stagiarului, contribuind astfel la satisfacerea nevoii fireşti a acestuia de împlinire.

Fără îndoială, relația impusă de mentorat este sinonimă clasicului raport maestru-discipol, fiecare cristalizându-se în interiorul unui parcurs de formare conștient, motivat și asumat. Indiferent de schimbările din sfera politicilor educaționale, de promovarea din ce în ce mai accentuată a filosofiei pluralității și a alterității ca emanație a „spiritului veacului" în care trăim, mentoratul își are rolul bine stabilit în piramida formării didactice.

Temeiurile filosofice ale acestui tip de raport formativ se găsesc în arealul conceptelor de *relație* și de *alteritate*, piloni semnificativi ai educației secolului al XXI-lea. Definită ca „un eveniment ontologic, întrucât spaţiul ei este locul de manifestare a Spiritului, dimensiunea superioară a existenţei umane", *relația* este o formă de manifestare a umanității conștiente, ale cărei efecte vin din exploatarea *intervalului* dintre Eu şi Tu, care lasă loc multiplelor atitudini specifice intercunoașterii.

Pe de altă parte, mentoratul, ca activitate de modelare profesional-științifică asumată programatic și conștient, se încadrează în sfera mai largă a *socialității*, dacă avem în vedere funcționarea sa în interiorul comunităților profesionale.

Necesitatea menținerii mentoratului la toate nivelurile și formele de realizare a educației prin școală – tradițională/ modernă, de stat/ particulară, piramidală/ descentralizată, canonică/ experimentală etc. – este stringentă la momentul actual, dată fiind lipsa de atractivitate a domeniului educațional și tendința tinerilor profesori de a-și abandona, din varii rațiuni, meseria.

Una din premisele obligatorii ale mentoratului o reprezintă existența unei necesare „tensiuni etice" între mentor și cel mentorat, întrucât este ideal ca modelul reprezentat de cel dintâi să fie imitat diferențial. În altă ordine de idei, căutarea şi crearea unui stil personal de înlesnire a învăţării constituie o satisfacție și o împlinire în sine pentru cel implicat în actul de educaţie. Dacă unul dintre principiile şcolii umaniste de psihologie este acela că noi avem o profundă dispoziţie înnăscută de a încerca să devenim ceea ce putem să fim, atunci se poate

BDD-A28268 © 2018 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 00:54:17 UTC)

accepta idea că mentorul se autoformează, printr-o acţiune deliberată, programată şi gestionată algoritmic, într-un continuu proces de activare a potenţialului personal.

Mentorul îl ajută pe profesorul debutant – care este orientat de către facultate mai ales asupra aspectelor tehnice ale învăţământului – să nu ignore principiile morale care trebuie să-l călăuzească în activitatea didactică. Un profesor poate fi un foarte bun specialist la disciplina sa. El aplică tehnici variate de lucru la clasă, dar nu are rezultate. Atunci el trebuie să-şi pună probleme referitoare la copiii cu care lucrează: Care este nivelul cultural din care provin? Pot fi identificate diferenţe etnice, culturale, de stil de învăţare?; Ce îndemânări/abilităţi și ce cunoştinţe au ei totuşi și cum modul de instruire abordat este adecvat abilităţilor deja existente? etc. Prin astfel de investigaţii reflective profesorul poate angaja în mod conştient dimensiunile morale ale instruirii, cunoscându-şi mai bine elevii și posibilităţile lor de învăţare. Şcoala trebuie să se ghideze după principii morale: justiţia, egalitatea, libertatea, cinstea, echitatea în distribuirea resurselor și respectul pentru fiecare persoană. Profesorii, ca îndrumători, îşi vor concentra efortul, în consecință, și pe dimensiunile morale ale şcolii: cultivarea copiilor în spiritul unei democraţii sociale şi politice, asigurarea pentru toţi elevii a accesibilităţii cunoştinţelor şi practicarea unei pedagogii care să asigure suport şi încurajare pentru toţi copiii.

În cadrul programelor de mentorat desfăşurate în şcoli, în cadrul unor proiecte europene sau naţionale, s-a constatat că profesorii debutanţi sunt atât receptori, cât şi generatori de cunoştinţe pe parcursul experienţei lor de învăţare a meseriei de profesor. Mentorului îi revine sarcina de a le crea oportunităţi, astfel încât reflecţia şi investigarea să devină parte integrantă a experienţei lor. Recomandăm ca profesorul debutant să redacteze rapoarte reflective regulate privind experienţele trăite, sub forma unui *jurnal didactic*, în care îşi investighează propriile practici. În felul acesta se internalizează ceea ce învaţă, se realizează reflecția asupra acestor lucruri, apoi analiza, ajungându-se astfel la o viziune proprie asupra carierei didactice.

În cadrul procesului de mentorat din România, profesorul debutant este încadrat în echipă împreună cu un mentor care îl va îndruma pe tot parcursul experienței sale, în primii doi ani de activitate. Profesorul debutant și profesorul mentor se angajează continuu într-un dialog care aduce la suprafaţă unele din modelele mentale care ghidează practicile lor. Lor li se poate alătura directorul instituției, aceste conversaţii vizând probleme substanţiale legate de specificul clasei sau contextul şcolii, precum şi al comunităţii. Ei reflectează asupra modurilor în care experienţele pe care le-au avut în şcoli şi universităţi au contribuit la formarea identităţii lor, precum și asupra manierei în care construcţia culturală a profesorului mentor îl defineşte şi îl susţine în realizarea rolului şi a imaginii sale profesionale.

O componentă principală a unei astfel de abordari de tip parteneriat este efortul de învăţare în echipă, în care mentorul şi profesorul debutant conduc proiecte de cercetare (de investigare), care au drept scop obţinerea unei mai bune înţelegeri a practicilor şi a rolurilor lor ca profesori. Acest proces comunică profesorilor debutanţi ideea că atât stagiarii, cât şi profesorii cu experienţă învaţă în mod continuu cum să predea. Totodată, se scoate în relief ideea că cea mai bună cale de a lega teoria şi practica este aceea care implică procesul de investigare sistematică şi autocritică asupra învăţării.

Conceptul de *mentor* este la fel de vechi precum însăși educația reprezentând activitatea pe care o desfășoară *mentorul*, într-o instituție de învățământ, împreună cu practicantul, în folosul celui din urmă pentru a-i sădi încrederea în sine, în perioada practicii pedagogice și, ca propunere de ultimă oră, chiar până la obținerea definitivării în învățământ (T. Pătrăuță, 2008). Conceptul de *mentor de succes* este asociat cu următoarele însuşiri, calităţi sau abilităţi psihice: înaltă expertiză profesională, entuziasm, naturaleţe, flexibilitate mentală, disponibilitate pentru comunicare, dorinţa de a împărtăşi celor mai tineri din propria

BDD-A28268 © 2018 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 00:54:17 UTC)

experienţă sau generativitate, uşurinţă în interacţiunea cu ceilalţi şi construirea unui climat de încredere, integritate, răbdare, încurajarea şi atitudinea suportivă faţă de stagiar, capacitatea de a empatiza şi, nu în ultimul rând, deschiderea pentru învăţarea permanentă.

Dacă am grupa aceste noţiuni în funcţie de mecanismele psihice predominant implicate, am observa că este vorba de aspecte cognitive, socio-afective, motivaţionale şi de personalitate. Cu alte cuvinte, competenţa de mentor integrează factori *intelectuali* (flexibilitate mentală, autodidaxie şi învăţare permanentă, expertiză profesională) şi *nonintelectuali* (abilităţi sociale, de comunicare, trăsături de personalitate: generativitate sau atitudine suportivă, capacitate de empatizare, integritate, entuziasm, naturaleţe – expresie a autopercepţiei pozitive şi acceptării de sine).

De subliniat că aspectele cognitive, socio-afective şi morale sunt absolut necesare pentru dezvoltarea competenţei de a mentoriza pe cei aflaţi la începutul carierei lor. Mai mult decât atât, Johnson şi Campbell (2002) consideră că „personalitatea şi nu factorii intelectuali reprezintă primul determinant al succesului unui mentor". Dorim să accentuăm rolul aspectelor morale în crearea unei relaţii eficiente, mai precis importanţa conduitei mentorului în raport cu principii etice şi deontologice. Deficitul la acest nivel ridică serioase semne de întrebare legate de competenţa mentorului. Este vorba despre verticalitate morală, integritate, onestitate şi consistenţă comportamentală în diverse contexte, respectarea confidenţialităţii.
Mentorul este profesorul de specialitate dintr-o școală, care are responsabilitatea de a conduce și coordona practica pedagogică a studenților, prin intermediul acesteia, ei aplică noțiunile și cunoștințele de metodică dobândite în facultate și învață să predea.

Mentorii de succes trebuie să fie „cadre didactice, antrenori, formatori, modele, protectori şi sponsori până la un anumit punct în timpul relaţiilor lor cu novicii..... să ofere oportunităţi pentru dezvoltarea altora, prin identificarea situaţiilor şi evenimentelor care contribuie cu cunoştinţe şi experienţe la viaţa novicilor" ().

Mentoratul este văzut ca un proces a cărui esenţă constă în transmiterea abilităţilor şi informaţiilor de la persoane cu experienţă către debutanţi.

Formarea cadrelor didactice de cea mai bună calitate, pentru formarea şi instruirea de cea mai bună calitate a elevilor, a devenit un leitmotiv a politicilor educaţionale la nivelul tuturor ţărilor europene. Sectorul educaţional poate furniza răspunsuri şi soluţii pentru toate provocările societăţii, datorită impactului asupra tuturor sferelor activităţii umane. A asimila ştiinţa predării, a activităţii educaţionale este tocmai ceea ce conferă identitatea profesională celui care se pregăteşte pentru o *carieră didactică.* (Păun, E, 2017)

James B. Rowley (M. Craşovan, 2005) identifică şase calităţi de bază, esenţiale ale unui bun mentor:

1. *Un bun mentor este implicat în sarcina de a ajuta studenţii practicanţi, dar şidebutanţi în succesul şi gratificarea în noua lor muncă.* Mentorii sunt capabili să aibă un impact important şi pozitiv asupra vieţii altora.
2. *Un bun mentor acceptă cadrele didactice debutante.*

La baza oricărei relaţii stă empatia – acceptarea altei persoane fără a face judecăţi. Empatia este definită ca fiind disponibilitatea educatorului de a înţelege atât de mult pe elev şi student încât să fie în stare, fără a neglija distanţarea faţă de acesta, să trăiască stările acestuia (bucuriile şi necazurile).

Mentorii buni nu judecă sau resping persoanele mentorate ca fiind slab pregătite, naive sau retrase, ci văd aceste caracteristici ca pe nişte provocări ce trebuie depăşite.

3. *Un bun mentor dovedeşte suport instrucţional.*

Cadrele didactice intră în carierele lor cu grade variate de abilităţi despre designul instrucţional. Debutanţii trebuie ajutaţi de către *mentori* să-şi îmbunătăţească performanţele, oricare ar fi nivelul lor de abilităţi.

BDD-A28268 © 2018 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 00:54:17 UTC)

Este de un real folos discuţiile purtate între mentori şi persoanele mentorate. Discuţiile bazate pe împărtăşirea experienţelor pot lua mai multe forme:

a. mentorii şi persoanele mentorate se pot angaja să predea în echipă sau să planifice activităţile în echipă;
b. persoana mentorată să asiste mentorul;
c. mentorul să asiste persoana mentorată,
d. mentorul şi persoana mentorată să asiste alte cadre didactice.

4. *Un bun mentor este eficient în contexte interpersonale diferite*.

Fiecare relaţie de mentorat are loc într-un cadru interpersonal unic. Cadrul didactic debutant poate da dovadă, în mare măsură, de atitudini diferite în ceea ce priveşte ajutorul oferit de mentor.

Mentorii buni trebuie să posede o înţelegere profundă a stilurilor proprii de comunicare şi bunăvoinţa de a observa obiectiv comportamentul debutantului.

5. *Un bun mentor este un model de învăţare continuu.*

Transparenţa, deschiderea în colaborarea cu colegii, inclusiv cu debutanţii, privind optimizarea procesului instructiv-educativ constituie atributele unui bun mentor. *Mentorii* conduc şi iau parte la ateliere de lucru, predau şi se înscriu la diferite forme de formare, dezvoltă şi experimentează noi practici, îşi împărtăşesc noile cunoştinţe, într-o manieră colegială cu cadrele didactice debutante.

6. *Un bun mentor comunică speranţă şi optimism.*

Un *mentor* bun capitalizează oportunităţile pentru a afirma potenţialul uman al persoanelor mentorate. Aceasta se realizează prin conversaţii private şi în întâlniri publice.

Așa cum am menționat, etica este importantă în procesul de mentorat. Cercetarea în domeniul educației profesorilor afirmă că profesia didactică presupune cerințe etice și deontologice în dezvoltarea personală și în cea profesională. Așa cum apreciază Sadio, ”educația reprezintă mult mai mult decât formarea abilităților, dobândirea abilităților sau competențelor, socializarea și cu siguranță mult mai mult decât predarea. O conștiință profesională puternică și deontologia corespunzătoare ar trebui să fie o dimensiune esențială în formarea cadrelor didactice”. Comportamentul lipsit de etică poate să distrugă încrederea și respectul între profesori și colegii lor. Profesorul trebuie să fie cinstit, echitabil, imparțial și cu responsabilitate profesională.

Codurile de etică au scopul de a ghida asupra felului în care un individ ar putea să acționeze ca membru responsabil moral al grupului, când situația cere un element de compromis între principii. Un cod deontologic al profesorilor ar trebui să unifice diferitele reglementări care sunt dispersate în acte, legi, statute sau standarde. Un cod deontologic pentru profesori cuprinde de obicei două părți, prima dintre ele referindu-se la Angajamentul față de elevi și cea de-a doua la Angajamentul față de profesie. Aceasta din urmă ar putea fi extinsă cu cerințele față de mentor. Pentru acest scop am putea să adaptăm Codul Etic propus de Consiliul European pentru Mentoring și Coaching (EMCC). Unele tipuri de comportamente, cerute fiecărui mentor (inclusiv profesorului-mentor) sunt universale. Printre acestea se numără nevoia de a trata activitățile de mentorat cu seriozitate, și cele referitoare la demnitatea, autonomia discipolului și la responsabilitatea comportamentului fiecăruia.

În plus, privitor la competențe, profesorul-mentor ar trebui să fie conștient dacă experiența și cunoștințele sale sunt proporționale cu așteptările și cerințele discipolului.

Privitor la context, profesorul–mentor ar trebui să înțeleagă că relația de mentorat reflectă contextul pe care se bazează și să se asigure că așteptările discipolului sunt înțelese corect de el/ea și că discipolul înțelege modurile în care aceste așteptări ar putea să fie satisfăcute

BDD-A28268 © 2018 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 00:54:17 UTC)

Privitor la management și la limitele funcției lui/ei-profesorul-mentor ar trebui să acționeze întotdeauna în limitele responsabilității lui/ei și să fie capabil să observe situația în care aceste limite sunt sau ar putea fi depășite și să fie conștient de conflictele potențiale care pot să apară în timpul relației de mentorat și să fie pregătit să se descurce în acele situații.

Profesorul-mentor ar trebui să fie drept și onest: ea /el ar trebui să mențină confidențialitatea ale cărei limite ar trebui să fie stabilite la începutul relației cu discipolul.

Privitor la profesionalism-profesorul-mentor ar trebui:

- să reacționeze pozitiv la nevoile legate de dezvoltarea vocațională a discipolului
- să nu profite de pe urma discipolului în niciun fel, mai ales financiar sau profesional
- să respecte regula potrivit căreia responsabilitatea rămâne chiar și după încheierea oricărei relații cu discipolul.

În toate profesiile, când vorbim despre mentoratul profesional este necesar să ne referim și la un cod etic. Într-adevăr, Consiliul European Pentru Mentoring și Coaching (EMCC) și-a actualizat Codul de Etică pentru profesionisti în general și pentru membrii ai EMCC în 2008 cu scopul principal ” să promoveze cele mai bune practici și să se asigure că sunt menținute cele mai înalte standarde posibile în mediul antrenor/mentorat, oferind cea mai mare oportunitate de învățare și de dezvoltare”.

Codul de Etică al EMCC acoperă următoarele domenii profesionle: competență, context, limite ale managementului, integritate și profesionalism, în care mentorii de profesie trebuie să acționeze etic. Bazându-ne pe propunerile sale în contextul acestui manual, vrem să subliniem următoarele aspecte:

1. **Competență**. Mentorul (se) va:
   - asigura că nivelul său de experiență și cunoaștere este suficient pentru a răspunde nevoilor celor mentorați (discipolilor)
   - dezvolta și apoi spori nivelul competenței participând la stagii relevante de training potrivite activităților de dezvoltare profesională continuă
   - menține o relație cu supraveghetorul calificat corespunzător care va evalua regulat competența lui/ei și va sprijini dezvoltarea acesteia
2. **Context.** Mentorul (se) va:
   - înțelege și se va asigura că relația de mentorat reflectă contextul în care are loc mentoratul
   - asigura că așteptările celui mentorat (discipolului) sunt înțelese și că mentorul înțelege cum trebuie atinse aceste aștaptări
   - căuta să creeze un mediu în care discipolul și mentorul se concentrează și au oportunitatea să învețe
3. **Limite.** Mentorul va:
   - opera tot timpul în limitele competenței proprii, va recunoaște când această competență poate fi depășită și când este necesar să trimită discipolul la un mentor mai experimentat
   - fi conștient de posibilitatea să apară conflicte de interese din relația de mentorat și să se ocupe de ele rapid și eficient pentru a se asigura că nu există niciun prejudiciu pentru discipol.
4. **Integritate.** Mentorul va:
   - menține mereu nivelul de confidențialitate care este potrivit și agreat de la începutul relației.
5. **Profesionalism.** Mentorul (se) va:
   - răspunde la nevoile de dezvoltare ale discipolului, așa cum sunt definite de agenda adusă la relația de mentorat

BDD-A28268 © 2018 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 00:54:17 UTC)

- asigura că durata contractului de mentorat este numai atât de lungă cât este necesar pentru procesul de mentorat

Alte considerații de natură etică

Organizația London Deanery Coaching and Mentoring, propune propriul cod etic pentru mentori pe care l-am adaptat pentru a fi utlizat în acest manual:

- Rolul mentorului este să răspundă la nevoile și la agenda discipolului; nu să impună propria sa agendă
- Mentorii trebuie să respecte în cadrul acordului actual cu discipolul confidențialitatea potrivită în context
- Mentorii trebuie să fie la curent cu orice lege actuală și să lucreze în cadrul legii
- Discipolii ar trebui să fie conștienți de drepturile lor și de orice proceduri de reclamare
- Mentorii și discipolii ar trebui să-și respecte reciproc timpul și responsabilitățile asigurându-se că ei nu impun dincolo de ceea ce este rezonabil.
- Discipolul trebuie să accepte responsabilitatea crescândă pentru gestionarea relației de mentorat; mentrorul ar trebui să-l împuternicească pe discipol să facă așa și trebuie în general să promoveze autonomia celui care învață
- Fiecare parte poate să dizolve relația
- Mentorii trebuie să fie conștienți de limitele propriei competențe în practica mantoratului
- Mentorul nu va pătrunde în domeniile pe care discipolul dorește să le păstreze private până când nu va fi invitat să o facă. Totuși, el ar trebui să-l ajute pe discipol să înțeleagă cum pot fi relaționate alte probleme cu aceste domenii
- Mentorii și discipolii ar trebui să-și propună să fie deschiși și sinceri unii cu ceilalți și cu ei înșiși în legătură cu relația lor
- Mentorii și discipolii împărtășesc responsabilitatea pentru lichidarea relației când aceasta și-a atins scopul-ei trebuie să evite să creeze dependență.
- Relația de mentorat nu trebuie să fie de exploatare în niciun fel, nici nu poate fi deschisă la interpretări greșite.

Ca atare, este necesar să se stabilească un acord etic între discipoli și mentori pentru a garanta o relație profesională și eficientă.

Chiar dacă privite din exterior, școlile sunt percepute în mod similar, fiecare dintre ele are trăsături distincte si culturi ce le face diferite de alte școli. Cultură organizației școlare este unul dintre cei mai importanți factori care contribuie la eficiența și succesul școlii.

Există diferite definiții ale culturii organizaționale. De exemplu, Edward Sapir identifică trei sensuri principale ale culturii:

• sensul tehnic, care are ca scop pentru unificarea tuturor elementelor umane (cultura umană coextensivă, termenul identic cu "civilizația"),

• cultura ca un ideal de personalitate, în ceea ce privește educația și formarea,

• cultura ca spirit sau geniu al unei națiuni.

Prin urmare, putem concluziona prin a defini cultura organizațională ca fiind formată din valorile, simbolurile, ritualurile, ceremoniile, miturile, atitudinile și comportamentele tipice pentru un anumit societate. Aceste elemente sunt apoi transmise din generație în generație. Cultura organizațională poate fi înțeleasă ca un mod de a gândi, simți și acționa, având o influență enormă asupra rezultatelor și evoluției unei anumite organizații.

Cultura organizațională este definită de credințe, valori și norme de comportament legate de ceea ce reprezintă nivelul de bază cu privire la percepția participanților cu privire la lucrurile care se întâmplă în organizație, aspecte care sunt necesare și acceptate, precum și potențialele amenințări. Normele și valorile în organizațiile necesită o percepție comună asupra lucrurilor care sunt importante, pozitive și dorit. În acest fel, idealurile și

BDD-A28268 © 2018 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 00:54:17 UTC)

comportamentele participanților în organizație ar trebui să poată fi prefigurate. Valorile sunt esențiale pentru cultura organi-zațională. Unele dintre domeniile în care putem identifica valorile școlare sunt: performanta, competența, competitivitatea, inovația, calitatea, serviciile pentru clienți, lucrul în echipă, grija și considerația pentru oameni.

Pentru un mediu organizațional de succes, un rol deosebit de important în mentoratul între profesori aparține mentorului, care este un profesor ce lucrează în aceeași școală cu discipolul. Aptitudinile și competențele lui sunt cruciale pentru succesul programului de mentorat.

Pentru a decide dacă un anumit profesor, poate acționa în mod corespunzător cu statutul de mentor, trebuie să dispună de următoarele:

1) caracteristicile personale adecvate,
2) cunoștințe adecvate, abilități și experiență ca profesor,
3) atitudine și motivație adecvată.

Activitățile mentorului trebuie să se bazeze pe implicarea acestuia voluntar în rolul de mentor și pentru a asigura familiarizarea cu rolul de cadru didactic și integrarea profesorului începător în noul mediu, la locul de muncă. În acest sens, cel mai important pentru succesul mentoratului între profesori este implicarea voluntară și personală a mentorului.

Pe de altă parte profesorul mentorat trebuie să fie deschis și dispus pentru o astfel de relație, să aibă încredere în mentor. În caz contrar, activitatea de mentorat nu va fi eficientă și va duce la frustrare si descurajare. Pentru eficiența cadrelor didactice de mentorat, este important ca profesorii (atât mentorii cât și cei mentorați) să înțeleagă rolul mentoratului.

În lucrarea sa "Păstrarea excelenței cu trei tipuri de mentori" Anthony K. Tjan a descris trei tipuri de mentori: **1**. mentor prieten; **2**. mentor pentru carieră; **3**. mentor pentru viață.

Cu toate acestea, în educație, în școală, nu numai în cazul în care mentorul combină toate aceste trei tipuri, dar, de asemenea, în funcție de situație, el trebuie să preia sarcinile un antrenor, a unui ghid, a unui expert, a unui model, a unui motivator.

Referitor la tipurile de mentori menționate mai sus, un exemplu de mentor pentru carieră este un supraveghetor al profesorului care intră în sistemul de învățământ, cu scopul promovării, dezvoltării și formării profesionale. Acest rol apare în unele dintre țările Uniunii Europene.

De asemenea, este de remarcat faptul că, în mediul școlar mentorul este ca un prieten, care sprijină profesorul debutant, nu numai psihologic, dar în primul rând în dezvoltarea competențelor profesionale. În general, debutanții in învățământ îți exprimă continuu nevoia și dorința de a avea un mentor dispus să împărtășească cunoștințele, abilitățile și întreaga experiență pe care o are. Aceasta este caracteristica cea mai dorită a mentorului. Gândirea pozitivă este, de asemenea, esențială în acest loc de muncă. Când vine vorba de abilitățile de mentor foarte dorite de către discipoli, acestea sunt abilitățile de comunicare și coaching interpersonale. Mentorul trebuie să știe, de asemenea, modul în care să încurajeze și să-i motiveze pe alții și dorește să contribuie la creșterea, la formarea altor oameni de succes.

Calitatea unui mentor constă în dăruirea cu care împărtășește unui debutant experiența sa, oferind acestuia model de conduită, de profesionalism și sprijin în tot ceea ce înseamnă proiectare, predare și evaluare. Mentorul, având o experiență pedagogică, oferă debutantului în învățământ, instrumentele și metodele folosite în cunoașterea elevului, îl poate sprijini în toate acțiunile sale, fiind deschis spre a încuraja găsirea unor noi tehnici eficiente pentru a surprinde cât mai natural personalitatea copilului.

BIBLIOGRAPHY

BDD-A28268 © 2018 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 00:54:17 UTC)

Craşovan, M., 2005, „Rolul mentorului în activitatea cadrului didactic debutant", în *Preocupări actuale în ştiinţele educaţiei,* vol. I, Editura Eikon, Cluj-Napoca, pp. 112-130.
Ezechil L., Dănescu E., 2009, Caiet de practică pedagogică, (NIVEL II), Ed. Paralela 45, Seria Ştiinţele educaţiei, Piteşti
***Ghid MENTOR. Cum să implementăm modelul de mentorat în școală – sfaturi pentru școală, an școlar 2016/2017, Project and agreement number - 2014-1-PL01-KA200-003335
H.G. 536/2011 - Ordinul privind aprobarea Regulamentului de organizare şi funcţionare
*** Ghidul pentru mentori și coordonatori de programe de mentorat, în cadrul proiectului *Learning to Be a Good Mentor* (LeGMe), un proiect Grundtvig Parteneriat pentru Învățare (2013-1-RO1-GRU06-29565) a învăţământului special şi integrat – L.E.N. nr.1/2011
*** **Ghidul profesorului debutant** , Andreescu Magda Cornelia, Apetroae Mihaela, Apopei Alla, Iaşi , Editura Spiru Haret, 2014, ISBN 978-973-579-247-3
*** **Manualul mentorului** , Andreescu Magda Cornelia, Apetroae Mihaela, Apopei Alla, Iaşi , Editura Spiru Haret, 2014, ISBN 978-973-579-246-6
Sas, C.; Popa, C., 2004, *Practica pedagogică. Suporturi teoretice şi metodologice pentrustudenţi şi mentori*, Editura Imprimeriei de Vest, Oradea.
*** *Strategia de implementare a unui program de mentorat la nivel institutional,* Râmnicu-Vâlcea, 2014, **ISBN 978-973-0-17246-1**
Pătrăuță, T., 2008, *Caietul îndrumător de practică peagogică,* Editura „Vasile Goldiș" University Press, Arad.
Păun, E., 2017, *Pedagogie. Provocări și dileme privind școala și profesia didactică,* Editura Polirom, Iași

BDD-A28268 © 2018 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 00:54:17 UTC)