



Titlul proiectului: „Întărirea capacității INA privind dezvoltarea de studii/ analize cu impact asupra sistemului de formare profesională în administrația publică”, Cod MySMIS 127558, Cod SIPOCA 617

Modul de formare 5

Etica mentoratului

Suport de curs

2022



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Obiectivul general al modului de formare

- Dezvoltarea abilităților care îi permit mentorului să acționeze cu integritate în timpul relației de mentorat

Obiectivele specifice (de învățare) ale modului de formare

Sesiunile de formare sunt astfel concepute încât să ofere cursantului/mentorului un set de cunoștințe, aptitudini, abilități și valori prin care:

- să evite orice consecințe nedorite ale unei relații de mentorat, cum ar fi: diminuarea încrederii în capacitățile de reușită ale beneficiarului mentoratului, teama de a fi judecat, teama de consecințele liberei exprimări, conflictul de interese, crearea de dependență
- să promoveze cel mai bun interes al beneficiarului mentoratului
- să respecte confidențialitatea relației de mentorat
- să arate beneficiarului mentoratului rolul eticii și al integrității în domeniul de expertiză al mentorului
- să promoveze atitudini de nediscriminare și egalitate de șanse

Competențe dobândite

La finalizarea cu succes a modului cursantul va avea competențe necesare pentru:

- C1. Cunoașterea standardelor etice și a reglementărilor aplicabile
- C2. Îmbunătățirea cunoștințelor referitoare la nediscriminare și egalitate de șanse



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Cuprins

1. Aspecte teoretice și legale	4
2. Comportamentul etic	5
3. Abordarea dilemelor etice	12
4. Analize, studii de caz și jocuri de rol.....	22
Bibliografie:	23

1. Aspecte teoretice și legale

Etica se confruntă cu ce este bine și ce este rău. Este un cod de reguli nescrise care ne guvernează în atitudinea față de ceilalți.¹ Ca specie a eticii, *etica profesională* impune stabilirea unor reguli interne în fiecare profesie, care pot lua forma unor bunelor practici, codurilor etice sau codurilor deontologice.²

Comportamentul etic se referă la capacitatea oamenilor de a acționa în conformitate cu etica. Comportamentul etic ne permite să echilibrăm opțiunile pe care le avem înaintea de a lua o decizie. Acesta este influențat de o serie de factori individuali (sistemul de valori, personalitate, inteligență), factori organizaționali (reguli, colegi, cultura, coduri), de factori sociali (familie, educație, religie, prieteni).

O *dilemă etică* poate fi definită ca o situație în care se poate afla o persoană care trebuie ia o decizie privind comportamentul adecvat de adoptat. O dilemă etică este o problemă morală dificilă, care implică două sau mai multe variante de acțiune ce se exclud reciproc și sunt egale moral.³

În fiecare zi, ne confrutăm adesea cu dileme etice profesionale, deoarece nu suntem întotdeauna de acord cu scara valorilor altor colegi, care la un moment dat influențează gândirea și acțiunile noastre de muncă, în contextul toleranței pe care conviețuirea socială și profesională trebuie să o aibă. Toate posibilitățile trebuie analizate atent, și nu expuse unei emoții viscerale care afectează relaționarea. Decizia finală trebuie să fie una care se încadrează în așteptările tuturor și cu beneficii mai mari pentru cei mai afectați.

Etica vizează multiple domenii specifice precum incompatibilitățile, conflictele de interese, integritatea și conduita profesională, aspectele de discriminare, relațiile de muncă și de serviciu ș.a. care implică opțiuni de acțiune/inacțiune adecvate.

¹“*Etica și eficiența profesională*”, ediția a doua, Biblioteca performanței în carieră, Editura All, București, 2005,p.32.

² Daniela Tatiana Corodeanu, “*Management. Etica în administrația publică. Dileme etice în organizații și instrumente de rezolvare a acestora*”, Editura Tehnopress, Iași, 2007,p.42.

³ <https://enciclopedie.citatepedia.ro/index.php?c=dilem%E3+etic%E3>



Sub aspectul cadrului legal aplicabil, exemplificăm contextual prin normele de conduită pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul autorităților și instituțiilor publice reglementate la nivel primar prin Codul administrativ⁴, precum și prin cele referitoare la prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare⁵, acte normative având un suport constituțional și supraconstituțional înscris în tratate, acorduri sau convenții reglementând această problemă.

În acest sens notăm că potrivit legislației aplicabile prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

2. Comportamentul etic

Procesul de mentorat implică aspecte procedurale, de competență profesională și psihologice.

Potrivit lui Sebastian Pendino, autor al unor materiale dedicate procesului de mentorat, codul de etică se adresează în special mentorului, deoarece aproape sigur va exista o diferență notabilă în ceea ce privește vârsta, experiența de muncă și viața între el și mentee-ul său. Cu alte cuvinte, mentorul are mult mai multe instrumente pentru a putea stabili limitele și atitudinile cele mai potrivite pe parcursul procesului de mentorat. Acesta recomandă și câteva jaloane de urmat (*relative, s.n.*), cum ar fi:⁶

- Confidențialitatea relației de mentorat

Procesul de mentorat trebuie să promoveze un schimb de experiență total deschis și transparent. Cu toate acestea confidențialitatea trebuie garantată cu privire la

⁴ OUG nr.57/2019.

⁵ OUG nr.137/2000.

⁶ <https://sebastianpendino.com/codigo-de-etica-mentoring/>



informațiile obținute pe parcursul sesiunilor, altfel puține persoane se vor simți în siguranță dezvăluindu-și îndoielile, temerile și slăbiciunile.

- Evitarea asocierilor în activități viitoare

Încrederea mentor-mentee se instalează după primele sesiuni de mentorat și este foarte normal să se întâmple acest lucru. Deși s-ar putea datora bunelor intenții din partea mentee, propunerea de asociere în activități viitoare cu mentorul, poate duce la o deteriorare a relației.

- Nu-i face temele/munca mentee-lui

Mentorul nu ar trebui să îndeplinească niciodată o sarcină în locul mentee-ului său. De exemplu, dacă datoria noastră în calitate de mentori este să-l ghidăm pe mentee cu privire la modul de a întocmi un buget, de redactare a unei lucrări, de elaborare a unui raport ș.a, nu ar trebui să o facem niciodată în locul lui.

Mentorul ar trebui să-l ajute să înțeleagă motivele pentru care nu poate îndeplini aceste sarcini cu succes, dar nu sesubstituie acestuia în activitatea lui. Acest lucru poate genera doar dependență și lipsă de proactivitate din partea mentee.

- Respectați timpul celuilalt

Este important să se definească perioadele pe care mentee le va putea folosi pentru a comunica cu mentorul în perioada dintre fiecare sesiune de mentorat .

Mentorul nu trebuie să permită apeluri telefonice în afara orelor convenite în acest scop. La fel se întâmplă și cu alte mijloace de comunicare (Whatsapp) care trebuie să permită separarea vieții profesionale de viața personală.

De asemenea, este important să definiți dacă va fi posibil și cu cât timp înainte să anulați o sesiune de mentorat care a fost deja programată. Aceasta depinde de flexibilitatea mentorului și de programul mentee.

- Ajutor extern de la alți profesioniști

În cazul în care situația cu care se confruntă mentee depășește limitele mentoratului sau capacitățile noastre de mentori, este normal să apelăm la ajutor extern de la alți profesioniști, așa cum vom preciza în acordul de mentorat.

S-a spus deja, de exemplu, că mentoratul nu este terapie psihologică . Așadar, în cazul în care mentorul percepe că problemele abordate îl depășesc, poate face recomandări în consecință.

- Abordarea personală: suntem cu toții la fel

Pe tot parcursul procesului de mentorat nu există loc pentru discriminare bazată pe gen, rasă, religie sau orice alt tip. De asemenea, este convenabil să se evite atitudinile paterne/materne din partea mentorului.

Aceste probleme pot fi abordate în mentorat în cazul în care mentorul percepe existența unor probleme de gen, rasă, religie sau culturale și altele care împiedică dezvoltarea personală/profesională a mentee.

- Evitarea recomandărilor

Mentorul nu ar trebui să-l recomande pe mentee pentru nicio poziție, promovare, sarcină sau proiect. La rândul său, mentorul nu ar trebui să fie un superior ierarhic direct cu menteeul său.

- Evitarea întâlnirilor informale

Se recomandă ca în timpul procesului de mentorat, mentorul și mentee să nu frecventeze aceleași spații de recreere socială, cum ar fi petreceri, evenimente sociale etc. Aceste medii se pretează la discuții informale cu terți, care pun în pericol confidențialitatea mentoratului, riscând în mod neintenționat să fie împărtășite informații sensibile.



Brad Johnson, PhD, autor de materiale pentru mentorat, sugerează câteva linii directoare precum:

Binefacerea. Promovați interesele cele mai bune ale mentee ori de câte ori este posibil.

Atenția sporită. Evitați vătămarea intereselor mentee (neglijarea, abandonul, exploatarea, încălcarea limitelor).

Autonomia. Lucrați pentru a consolida independența și maturitatea mentee.

Fidelitatea. Respectați promisiunile și rămâneți loiali celor pe care îi mentorați.

Justețea. Asigurați un tratament echitabil pentru toți participanții (indiferent de diferențele culturale).

Transparența. Încurajați transparența și comunicarea deschisă cu privire la așteptări.

Stabilirea limitelor. Evitați rolurile multiple, potențial dăunătoare pentru mentee, și discutați despre rolurile care se suprapun pentru a minimiza riscul de exploatare sau de rezultate proaste.

Confidențialitatea. Protejați informațiile partajate cu încredere de către mentee și discutați toate excepțiile de la confidențialitate.

Competență. Stabiliți și continuați dezvoltarea competențelor.

∞



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Aspecte cu privire la normele de etică și conduită pot fi transpuse și printr-o declarație de etică a mentorului:⁷

1. Mă voi comporta într-o manieră care să servească scopului de a face ceea ce este mai bun pentru mentee;
2. Îmi voi pregăti mentee cu scopul de a sprijini dezvoltarea acestuia potrivit standardelor profesionale acceptate;
3. Voi construi o relație de încredere fiind în mod constant sincer în comunicarea mea, în îndeplinirea angajamentelor mele și în realizarea domeniilor mele de competență;
4. Mă voi asigura, la începutul fiecărei relații de mentorat, că mentee înțelege termenii acordului dintre noi;
5. Voi respecta confidențialitatea informațiilor primite de la mentee, cu excepția acordului prealabil al acestuia pentru transparența lor sau a situațiilor reglementate de lege;
6. Voi susține obiectivele organizației din care provine mentee, păstrând în același timp confidențialitatea și promovând colaborarea între părți;
7. Voi fi atent să observ când mentee nu mai este eficient/nu mai acumulează beneficii profesionale pe parcursul relației noastre de mentorat, putând fi astfel ar fi mai bine ghidat de un alt mentor sau printr-o altă resursă și, în acel moment, îl voi încuraja pe mentee să facă această schimbare;
8. Voi evita conflictele între interesele mele și interesele mentee. Ori de câte ori apare potențialul unui conflict de interese, voi discuta conflictul cu mentee pentru a ajunge la un acord despre cum să o rezolv în orice mod îi servește cel mai bine mentee-ului meu.

⁷ <https://www.collierschools.com/cms/lib/FL01903251/Centricity/Domain/114/PrincipalMentorHandbook.pdf>

Elemente asociate cu un comportament etic adecvat în relația mentorat-mentor:⁸

- Promovarea respectului și încrederii reciproce;
- Păstrarea confidențialității;
- Sânguință în a oferi cunoștințe și sprijin pentru dezvoltare;
- Vigilență cu privire la relația de mentorat (diferența de poziție/putere mărește obligația mentorului de a fi conștient de sentimentele și drepturile mentee);
- Recunoașterea abilităților și experiențelor pe care fiecare le aduce în relația de mentorat
- Atenție la modalitatea de a oferi sfaturi și feedback.

Limitele relației - atât profesionale, cât și personale - tind să fie sensibile. Depășirea granițelor are efectul nefericit de a face ambele părți inconfortabile și are potențialul de a crea tensiune în relația mentor-mentor. Este important ca mentorii să fie atenți la solicitările lor către mentee, deoarece mentee sunt înclinați să-și mulțumească mentorii și pot percepe o solicitare orientativă ca pe o cerere imperativă.

Relația de mentorat poate prezenta o serie de probleme sau dileme. Adesea, nu există soluții ușoare sau evidente și este posibil să nu existe un sens clar, situațional, a ceea ce este „bine” sau „greșit”.

Scopul recomandărilor de etică este acela de a evidenția un set de comportamente care ar putea avea un impact asupra relației de mentorat.⁹

Responsabilitatea - Sarcina revine atât mentorului, cât și mentee, în aceea de a fi conștienți de faptul că comportamentul lor are potențialul de a afecta negativ relația de mentorat.

⁸ <https://www.ohsu.edu/school-of-medicine/mentoring/ethics>

⁹ <https://www.southampton.ac.uk/professional-development/mentoring/mentoring-guidelines-in-a-nutshell.page>

Confidențialitatea identității mentee - Implică păstrarea discreției asupra numelui mentee, cu excepția cazului în care aceștia și-au dat consimțământul activ pentru a le fi dezvăluit. **Confidențialitatea conversației de mentorat** - Atât mentorul, cât și mentee au o mare responsabilitate de a menține și de a respecta confidențialitatea tuturor informațiilor transmise în timpul relației de mentorat, deoarece pot schimba informații sensibile și personale. Cu toate acestea, dacă astfel de informații sunt periculoase sau ilegale, o abordare necesară pentru mentor este să încurajeze mentee să ia el însuși măsurile adecvate.

Managementul limitelor și rolurilor - Cei care sunt implicați într-o relație de mentorat pot dezvolta prietenii în timp. Este important să aveți o relație clară de mentorat și să nu permiteți laturii personale să influențeze acțiunile profesionale. Fiți atenți la menținerea confidențialității, a obiectivității și a parteneriatului egal.

Competență - Mentorii trebuie să fie conștienți de propriile niveluri de competență și experiență de mentorat și să nu le exagereze niciodată. O abordare adecvată pentru mentori pentru a promova acest lucru ar putea fi exercițiul unei practici reflexive folosind un jurnal sau o abordare similară. Atunci când relația de mentorat pare să se îndepărteze de la scopul său (concentrat pe soluții) către consiliere (de obicei, pe discuții ferm înrădăcinate în probleme din trecut), o abordare adecvată ar putea fi sugerarea că acel subiect ar putea fi abordat de mentee cu ajutorul unor experți în domeniu.

Derularea - Acordul de mentorat ar trebui să includă cu claritate durata și frecvența sesiunilor; posibilitatea sau nu de a utiliza e-mail/telefon/mesaje cu privire la problemele de mentorat între sesiunile de mentorat; responsabilitatea de a găsi o locație potrivită pentru sesiunea de mentorat etc.

Managementul abaterilor/distragerilor - Mentorii trebuie să recunoască faptul că părtinirea, ideile preconcepute, impresiile inițiale, opiniile și stereotipurile pot influența capacitatea de a acorda o atenție deplină și de a fi prezenți și concentrați asupra nevoilor mentee. Dacă nu este posibil să se atingă acest nivel de autogestionare, o abordare adecvată ar putea fi ca mentorul fie să propună o pauză „temporară”, fie să sugereze ca mentee să lucreze cu altcineva.

3. Abordarea dilemelor etice

În ciuda inegalității de putere din relația de mentorat, avantajele relative ale mentorilor pot fi folosit pentru binele mentee. Adică puterea unui mentor dată de poziție, cunoștințe, experiență, conexiuni interpersonale și alte resurse este o formă de capital profesional care poate fi investit în avantajul mentee. Mentorii trebuie să fie atenți și sinceri față de relația de mentorat în sensul de a evita așteptările false. Mentorii trebuie să fie conștienți de obligațiile față de mentee, precum și de semnificația pe care o acordă activităților, deoarece chiar și dezamăgirile minore ori întârzierile se pot manifesta în moduri care să erodeze încrederea și apropierea. Se așteaptă ca mentorii să poarte responsabilitatea suplimentară în găsirea unor modalități de a comunica eficient și consecvent cu mentee, de a respecta drepturile și demnitatea acestuia.¹⁰

Atât pentru mentori, cât și pentru mentee, înțelegerea diferențelor se poate face doar prin dialog. Nu orice dialog, ci dialog care promovează atât introspecția - înțelegerea propriilor valori de bază și modul în care încercăm să le trăim - cât și înțelegerea și aprecierea unor perspective mai largi și diferite. Conectarea cu propriile noastre valori ne întărește capacitatea de a ne autoproteja împotriva comportamentului neetic. Conectarea cu perspective mai largi ne ajută să îndepărtăm ipotezele lipsite de etică pe care eventual le-am internalizat din mediului nostru de lucru curent. Dilemele etice pot fi soluționate având următorii parametri ai discuției:¹¹

- reflectă problema;
- ia în considerare contextul;
- ia în considerare implicațiile;
- ce alte opinii/perspective pot fi relevante?
- echilibrează argumentele;
- fă o evaluare finală înainte de a te pronunța.

¹⁰ <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED522075.pdf>

¹¹ <https://artofmentoring.net/ethical-mentoring-reputational-risk/>

O dezvoltare a acestora este redată de David Clutterbuck:¹²

Reflectă problema

Acest pas este vital, deoarece persoana poate să nu fi avut timp să se gândească la problema sau poate evita să facă acest lucru, deoarece conflictul este prea acut.

Ajutând la înțelegerea și să descrierea problemei, putem pune întrebări precum:

- Pe cine afectează, cum și de ce?
- Care este natura conflictului?
- Ce valori specifice personale, organizaționale și/sau societale sunt implicate?
- Ce te face să te simți inconfortabil?

la în considerare contextul

Aici încercăm să înțelegem sfera problemei și mediul în care are loc, folosind întrebări precum:

- Cine este implicat, direct și indirect?
- Este aceasta o problemă nouă sau una veche într-o formă nouă?
- Care sunt responsabilitățile tale/mele specifice și generale?
- Cine a fost consultat?
- Cine trebuie consultat?
- Există un cod de conduită sau un ghid relevant pentru problema aceasta?
- Care este climatul etic general aici?

la în considerare implicațiile

Acum putem începe să explorăm ce se va întâmpla sau ce este probabil să se întâmple ca urmare a alegerii unei căi sau alta. Foarte des, atenția persoanei este concentrată pe imaginea imediată/îngustă și pe termen scurt. Lărgându-le viziunea și privind pe termen mai lung, începem să creăm o perspectivă diferită/mai largă.

- Ce riscuri sunt implicate? (siguranță, financiar, reputație etc.)

¹² <https://coachingandmentoringinternational.org/working-with-ethical-dilemmas/>

- Ce precedente pot fi create prin această decizie?
- Care ar fi impactul dacă acest lucru s-ar face la o scară mult mai mare?
- Implicațiile ar fi diferite dacă acest lucru s-ar desfășura în mod public sau în privat?

Ce alte opinii/perspective pot fi relevante?

Aici lărgim și mai mult perspectiva, folosind întrebări precum:

- Ce ai putea evita să recunoști?
- Cine ar putea oferi o provocare puternică gândirii tale?
- Ai căutat și ai ascultat cu adevărat opinii divergente?

O abordare utilă aici este explorarea problemei din perspectiva persoanelor care sunt afectate de aceasta. „A te pune în pielea cuiva/altcuiva” ne ajută să apreciem cum s-ar putea simți ei - și cum ne-am putea simți noi în locul lor.

Echilibrează argumentele

Până acum, problema va fi devenit atât *mai complexă* (în sensul că există mult mai multe informații de luat în considerare) și *mai simplă* - deoarece alegerile, par a fi mai clare. Putem alege ceea ce este corect de făcut comparând alegerile atât din punct de vedere rațional, cât și din punct de vedere emoțional. Ne dăm seama că nicio decizie nu va fi pur corectă sau greșită, dar că o decizie etică este una care încearcă să atingă un echilibru corect și să prezinte emoție/empatie.

Întrebările utile includ:

- Ce ar considera corect un mentor imparțial?
- Ce priorități ar trebui să aplic valorilor conflictuale?
- Care sunt „zonele de acceptabilitate etică” și ce se află în afara lor?

Fă o evaluare finală înainte de a te pronunța

Acest ultim pas este la fel de important, dar ușor de ratat, deoarece necesită o doză suplimentară de energie și onestitate la sfârșitul a ceea ce este probabil să fi fost o conversație obositoare și contradictorie. Întrebările utile pe care le putem pune includ:

- Ce decizie părtinitoare/ușoară ai putea lua fără să-ți dai seama?



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



- Cât de sincer ești cu tine însuși? (Cât de infailibile sunt motivele tale?)
- Chiar simți că acesta este lucrul corect de făcut?
- Dacă ar fi să acorzi mai mult timp acestei probleme, ai ajunge la o concluzie diferită?

Potrivit COMENSA¹³, etica este definită ca o filozofie morală ce implică sistematizarea, apărarea și recomandarea conceptelor de conduită referitoare la ceea ce este „corect” și ceea ce este „greșit”. Etica este un set de principii morale care guvernează comportamentul unei persoane sau al unui grup.

De regulă, cu toții simțim că înțelegem diferența dintre bine și rău și, ca mentori, cu siguranță intrăm în relația cu mentee cu dorința de a ajuta mai degrabă decât de a face rău. Totuși, simplul fapt că intrăm în contact cu persoane care pot avea valori nuanțate sau convingeri puternice subiective, înseamnă că trebuie să acordăm o atenție deosebită practicilor etice și standardelor.

A fi mentor înseamnă să ne plasăm într-o poziție de încredere față de mentee și să ne asigurăm că nu doar acționăm într-un mod responsabil din punct de vedere moral și profesional, dar că ne dotăm cu instrumente pentru a rezolva conflictele etice care ar putea apărea ca o consecință a interacțiunii din cadrul relației de mentorat.

Singura soluție reală pentru evitarea conflictelor etice este evitarea interacțiunii cu alte persoane. Deoarece aceasta nu este o opțiune realistă, următorul lucru cel mai bun este să fii conștient de natura tuturor părților interesate implicate într-un proces de mentorat, să evaluezi potențialele probleme și să stabilești reguli și limitele care vor minimiza daune inevitabile și, de preferință, asigurați-vă că interesele și integritatea tuturor părților sunt susținute la cele mai înalte standarde posibile.

Comportamentul etic este chestiune de a face alegerile corecte, iar acele alegeri devin mai ușoare atunci când există o conștientizare solidă a convingerilor și valorilor personale.

¹³ Coaches and Mentors of South Africa; https://www.comensa.org.za/Content/Images/The_Ethics_Toolkit_for_Coaches_and_Mentors.pdf

Exercițiu

Exercițiul oferă indicii pentru o conștientizare a profilului tău etic. Cu acest instrument, te vei simți mai încrezător în a face alegerile care reflectă cel mai bine valorile convingerile tale de bază.

Valorile de bază

Enumerați, în ordinea importanței, 3 - 5 valori care considerați că sunt cele mai importante pentru dumneavoastră ca parte a “busolei morale”.

✍ Exemple:

- Realizarea ☐
- Caritatea ☐
- Contribuția ☐
- Comunitatea ☐
- Afacerea ☐
- Familia ☐
- Iertarea ☐
- Independență ☐
- Spiritualitatea ☐

Valori operaționale

Enumerați, în ordinea priorității 3 - 5 valori care reflectă importanța modului în care vă comportați cu mentee-ul dumneavoastră.

✍ Exemple:

- Atenția ☐
- Îndrumarea ☐
- Sprijinul ☐
- Onestitatea ☐
- Respect ☐

Valori relaționale



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Enumerați, în ordinea priorităților 3 - 5 valori care sunt importante într-o relație de mentorat.

Exemple:

- De a accepta ☐
- De a fi prietenos ☐
- De a nu judeca ☐
- De a fi o minte deschisă ☐
- De a fi politicos ☐
- De a fi discret ☐

Virtuți

Virtuțile sunt acele caracteristici care exprimă excelența morală și bunul caracter. Cărei virtuți îi acordați cea mai mare importanță în procesul de mentorat?

- Asertivitatea ☐
- Angajamentul ☐
- Cooperarea ☐
- Recunoștința ☐
- Integritatea ☐
- Loialitatea ☐
- Fiabilitatea ☐
- Încrederea ☐

Odată ce ați terminat exercițiul de mai sus, notați răspunsurile dumneavoastră pentru a le putea consulta în mod regulat ca un ajutor pentru menținerea reperelor etice. Cum credințele și valorile noastre se dezvoltă și se maturizează în timp ar fi util să se repete acest exercițiu la intervale regulate.

Minimul care se poate aștepta de la un comportament etic este să nu faci rău. Însă procesul de mentorat este mai complex decât pare la început și este ușor pentru cei care nu conștientizează și trec neintenționat cu vederea unele probleme, că în cele din urmă acestea pot dăuna sau împiedica progresul mentee. Există patru domenii în care ar putea exista probleme legale sau etice și cărora ar trebui să le fie acordată o atenție sporită la începerea relației de mentorat.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



Acestea sunt:

- Limitele;
- Confidențialitatea;
- Competența;
- Dependența.

Limitele	Sunt clar limitele mele și sunt în conformitate cu valorile mele?	
	Am stabilit limitele pentru mentee-ul meu?	
Confidențialitatea	Sunt pregătit/capabil să păstrez confidențialitatea deplină?	
	Există probleme care ar putea necesita o încălcare a confidențialității? S-au discutat aceste posibilități / excepții?	
Competența	Sunt pe deplin conștient de cerințele misiunii de mentorat?	
	Sunt pe deplin conștient de nevoile mentee în ceea ce privește așteptările/ rezultatele?	
	Am abilitățile, cunoștințele și experiența necesare pentru a putea	

	contribui la dezvoltarea mentee?	
	Sunt pregătit să recomand mentee pe altcineva (alt mentor) care este mai capabil să-l ajute, dacă este nevoie?	
Dependența	Îl încurajez pe mentee să extindă procesul de mentorat în mod inutil?	
	Îl descurajez pe mentee să se bazeze pe contribuția mea?	
	Există o determinare clară a rezultatelor așteptate la sfârșitul procesului de mentorat?	

Cadrul pentru decizii etice și dileme

În ciuda faptului că acționezi cu inteligență etică și folosești toate instrumentele de care dispui, pot exista momente în care să te confrunți cu o dilemă etică sau cu o decizie de etică care trebuie luată. Astfel de decizii pot fi facilitate/sprijinite prin utilizarea unui cadru de decizie etică. O soluție simplă în șase pași este redată mai jos:

Pasul 1 Efectuați o analiză obiectivă

Odată ce ați recunoscut că există o problemă etică, adunați toate informațiile relevante împreună și evaluați toate opțiunile posibile care vă sunt disponibile. Poate fi necesar să ocoliți prejudecățile personale în timpul acestui pas pentru a ajunge la o listă cuprinzătoare de opțiuni.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Pasul 2 Luați în considerare consecințele

Vor exista atât consecințe pozitive, cât și negative asociate cu fiecare dintre opțiunile tale. Gândește atât cu privire la fapte, cât și la ipotezele implicate.

- Sunt sursele dumneavoastră de informare credibile?
- Cine sunt părțile interesate și cine ar suporta posibilele sarcini și riscuri?
- Cine sau ce ar putea fi rănit?
- Cine sau ce ar putea beneficia și în ce mod?
- Cât de semnificative ar fi beneficiile și/sau daunele?
- Care sunt implicațiile în timp?
- Vreuna dintre opțiuni înseamnă renunțarea la principiile etice?

Pasul 3 Decideți cel mai potrivit curs de acțiune

În timp ce analizați și luați în considerare întrebările-vă următoarele.

- Cum s-ar raporta acțiunea la principiile și valorile tale morale?
- Acțiunile tale ar implica tratarea altora așa cum te-ai aștepta să fii tratat?
- Te-ai simți confortabil dacă acțiunile tale ar fi o chestiune de cunoștință publică?

Pasul 4 Puneți-vă în aplicare decizia și acționați cu angajament

Odată ce v-ați decis asupra cursului de acțiune care ar maximiza beneficiile și ar minimiza daunele, dezvoltați și urmați-vă planul, asumându-vă întreaga responsabilitate pentru decizia dumneavoastră. Asigurați-vă că sunteți capabil pentru a vă justifica alegerea și că sunteți confortabil cu raționamentul făcut.

Pasul 5 Monitorizați, evaluați și modificați

Monitorizați efectul deciziei dumneavoastră, rămâneți deschis pentru noi informații și dovezi care pot apărea și, dacă este necesar, fiți pregătit să vă revizuiți alegerea sau să luați măsuri alternative în lumina noilor cunoștințe.

Pasul 6 Învățați din experiență

Examinați circumstanțele care au condus la dilemă, precum și consecințele acțiunilor de soluționare și, acolo unde este posibil, eliminați condițiile care pot duce la repetarea problemei. Asigurați-vă că toate chestiunile problematice și deciziile rezultate sunt înregistrate pentru referințe viitoare și revizuiți standardele personale și ale relației pentru a se adapta măsurilor preventive.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



În cartea lui Bruce Weinstein, *Inteligența etică*¹⁴, el afirmă că excelența este creată atunci când aceste principii sunt respectate ca o chestiune de obicei.

- Nu face rău
- Fă lucrurile mai bune
- Respectă-i pe ceilalți
- Fii corect
- Fii iubitor

Deși cei mai mulți dintre noi am fost crescuți pentru a înțelege aceste principii simple, ele pot deveni extrem de greu de trăit în lumea noastră din ce în ce mai complexă. Merită să facem un efort amintindu-ne în mod conștient de ele, în mod regulat.

Pe lângă dobândirea de cunoștințe pentru a-și îmbunătăți abilitățile teoretice și practice, mentorii ar trebui să caute să-și crească capacitatea în ceea ce privește inteligența emoțională și etică. Construirea *capacității emoționale* implică elemente de raportare, profunzime, angajament și inspirație. Construirea *capacității etice* implică îmbunătățirea capacității de: a crea sensibilitate etică, a alege acțiuni adecvate, a ține conversații etice, implementa decizii etice și de a trăi cu ambiguitatea deciziilor etice.

¹⁴ Ethical Intelligence, New World Lib, 2011

4. Analize, studii de caz și jocuri de rol

- Raportările privind etica funcționarilor publici și personalului contractual
- Practica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)
- Cercetări și analize. *Studiu privind bullyingul, hărțuirea și comportamentul inadecvat în serviciul public britanic* (<https://www.gov.uk/government/publications/bullying-harassment-and-misconduct-review>)

Bibliografie:

- *“Etica și eficiența profesională”*, ediția a doua, Biblioteca performanței în carieră, Editura All, București, 2005,p.32;
- Daniela Tatiana Corodeanu, *“Management. Etica în administrația publică. Dileme etice în organizații și instrumente de rezolvare a acestora”*, Editura Tehnopress, Iași, 2007,p.42;
- <https://enciclopedie.citatepedia.ro/index.php?c=dilem%E3+etic%E3>;
- Constituția României;
- OUG nr.57/2019;
- OUG nr.137/2000;
- <https://sebastianpendino.com/codigo-de-etica-mentoring/> ;
- <https://www.collierschools.com/cms/lib/FL01903251/Centricity/Domain/114/PrincipalMentorHandbook.pdf>;
- <https://www.ohsu.edu/school-of-medicine/mentoring/ethics> ;
- <https://www.southampton.ac.uk/professional-development/mentoring/mentoring-guidelines-in-a-nutshell.page>;
- <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED522075.pdf> ;
- <https://artofmentoring.net/ethical-mentoring-reputational-risk/> ;
- <https://coachingandmentoringinternational.org/working-with-ethical-dilemmas/> ;
- Coaches and Mentors of South Africa https://www.comensa.org.za/Content/Images/The_Ethics_Toolkit_for_Coaches_and_Mentors.pdf;
- <https://www.gov.uk/government/publications/bullying-harassment-and-misconduct-review> ;
- <https://youtu.be/kBdfcR-8hEY>;
- <https://www.cncd.ro/ce-este-discriminarea>