

KARALIAUS MINDAUGO PROFESINIO MOKYMO CENTRO MENTORYSTĖS VEIKLOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Karaliaus Mindaugo profesinio mokymo centro (toliau – Karaliaus Mindaugo PMC) mentorystės veiklos aprašas (toliau – Aprašas) nustato mentorystės principus, tikslus ir uždavinius, mentoriaus ir pradedančio darbuotojo išsipareigojimus, mentorystės organizavimo procesą.

2. Mentorystės veikla Karaliaus Mindaugo PMC siekiama įgalinti pradedančius darbuotojus greičiau perprasti darbo specifiškumą, lengviau įsitvirtinti Karaliaus Mindaugo PMC bendruomenėje, lengviau kurti profesinius santykius, greičiau mokytis ir įgyti reikiamų kompetencijų profesinėms funkcijoms atlikti, efektyviau spręsti iškilusias problemas.

3. Apraše vartojamos sąvokos:

Mentorystė – kolegialus įgalinantis ryšys, kurio metu ilgiau Karaliaus Mindaugo PMC dirbantis darbuotojas, remdamasis savo patirtimi, moko, remia, skatina, konsultuoja pradedantį darbuotoją siekiant jo profesinio ir (ar) asmeninio tobulėjimo.

Mentorystės veikla – mentoriaus ir pradedančio darbuotojo bendri veiksmai siekiant numatytų tikslų;

Mentorius – ilgiau Karaliaus Mindaugo PMC dirbantis darbuotojas, turintis kompetencijų teikti konsultacinę, didaktinę, technologinę ir (ar) dalykinę pagalbą kitiems, besidalijantis asmenine patirtimi su pradedančiu darbuotoju.

Pradedantis darbuotojas – pirmus metus dirbantis ar profesinių sunkumų patiriantis darbuotojas.

II. MENTORYSTĖS PRINCIPAI, TIKSLAS IR UŽDAVINIAI

4. Mentorystės principai:

4.1. profesionalumas – mentorius ir pradedantis darbuotojas mentorystės procese dalykiškai bendrauja ir bendradarbiauja profesinės veiklos klausimais;

4.2. atvirumas – mentorius ir pradedantis darbuotojas atvirai dalijasi savo patirtimi, atskleidžia problemas;

4.3. konfidencialumas – mentorystės procese sužinota informacija yra konfidenciali, ji neatskleidžiama jokiai trečiajai šaliai, išskyrus tuos atvejus, kai pateikiama nuasmeninta ir apibendrinta;

4.4. partnerystė – bendraujama lygiateisiškai, geranoriškai ir pagarbiai, siekiant suderinti mentoriaus ir pradedančio darbuotojo interesus;

4.5. refleksija – mentorius ir pradedantis darbuotojas nuolat reflektuoja įvykusius susitikimus,

apmąsto veiklą, vertina ir analizuoja mentorystės procese įvykusius pokyčius;

4.6. atskaitomybė – tiesioginiam vadovui mentorius teikia ataskaitą apie įvykdytas veiklas, pradedantis darbuotojas – refleksiją apie patobulintas kompetencijas, įgytą profesinę patirtį.

5. Mentorystės tikslas - skatinti pradedančio darbuotojo asmeninį profesinį tobulėjimą, savivertės ir atsakomybės didinimą, individualių gebėjimų, stiprybių ugdymą.

6. Mentorystės uždaviniai:

6.1. padėti pradedančiam darbuotojui nustatyti profesinės veiklos ir asmeninio profesinio tobulėjimo tikslus;

6.2. suteikti pagalbą pradedančiam darbuotojui skirtingose profesinėse srityse: planuojant ir ruošiant veiklos turinį, aplinką, suteikiant konkrečias instrukcijas ir aptariant profesines atsakomybes;

6.3. įgalinti pradedantį darbuotoją rasti galimus problemų sprendimo būdus parenkant ir naudojant tinkamus metodus;

6.4. užtikrinanti pradedančio darbuotojo sėkmingą integraciją į Karaliaus Mindaugo PMC bendruomenę;

6.5. sukurti savigarba ir pasitikėjimu grįstą bendravimo ir bendradarbiavimo aplinką.

III. MENTORYSTĖS TAIKYMAS IR TRUKMĖ

7. Mentorystė gali būti taikoma:

7.1. naujai priimtiems darbuotojams;

7.2. darbuotojams, kurie perėjo dirbti iš vienos pareigybės į kitą;

7.3. kai darbuotojams pareigybė nesikeitė, bet visiškai ar iš esmės keitėsi jų darbo pobūdis;

7.4. darbuotojams, esant Karaliaus Mindaugo PMC direktoriaus rekomendacijai.

8. Aprašo 7.1 ir 7.4. punktuose nurodytiems darbuotojams mentorystė taikoma privalomai.

9. Aprašo 7.2 ir 7.3 punktuose nurodytiems darbuotojams mentorystės taikymo poreikį ir trukmę nustato tiesioginis vadovas.

10. Mentorius pradedančiam darbuotojui tiesioginio vadovo siūlymu paskiriamas Karaliaus Mindaugo PMC direktoriaus įsakymu. Mentorystės vykdymo trukmė – 1 metai. Esant poreikiui, jei mentorystės vykdymo trukmė nėra pasibaigusi, tiesioginis vadovas gali pakeisti mentorių, mentorystės vykdymą pratęsti ar nutraukti. Tiesioginis vadovas, sprenddamas mentorystės trukmės pratęsimo arba nutraukimo klausimus, turi įvertinti pradedančiojo darbuotojo darbo sudėtingumą, turimas žinias, įgūdžius bei darbo patirtį.

IV. MENTORIAUS IR PRADEDANČIO DARBUOTOJO ĮSIPAREIGOJIMAI

11. Mentorius, vykdydamas šio Aprašo nuostatas, įsipareigoja:

11.1. supažindinti pradedantį darbuotoją su Karaliaus Mindaugo PMC/skyriaus bendruomene, tvarkomis, taisyklėmis, dokumentacija, vertybėmis ir tradicijomis;

11.2. supažindinti pradedantį darbuotoją su darbo aplinka ir pareiginėmis funkcijomis;

11.3. stebėti pradedančio darbuotojo veiklą siekiant įsitikinti kaip pradedantis darbuotojas supranta ir atlieka savo darbą;

11.4. atvirai dalytis sukauptomis profesinėmis žiniomis;

11.5. padėti pradedančiam darbuotojui suprasti esmines problemas/situacijos priežastis, kūrybiškai ir konstruktyviai ieškoti alternatyvių sprendimų; motyvuoti ir padėti susidaryti konkretų veiksmų planą problemai išspręsti;

- 11.6. pateikti sėkmingos veiklos pavyzdžių, patarimų;
- 11.7. analizuoti ir aptarti pradedančio darbuotojo darbo rezultatus;
- 11.8. pozityviai ir konstruktyviai išsakyti kritiką;
- 11.9. išsiaiškinti ar pradedantis darbuotojas patenkintas darbo aplinka;
- 11.10. pateikti mentorystės rezultatų įvertinimą tiesioginiam vadovui;
- 11.11. laikytis konfidencialumo.
- 12. Pradedantis darbuotojas, vykdydamas šio Aprašo nuostatas, įsipareigoja:
 - 12.1. bendradarbiauti su mentoriumi veikiant ir tobulėjant per praktinę profesinę veiklą;
 - 12.2. būti atviras identifikuoti, priimti, analizuoti ir spręsti konkrečias profesinės veiklos situacijas;
 - 12.3. kūrybiškai ir konstruktyviai, padedant mentoriui, ieškoti alternatyvių problemos sprendimų;
 - 12.4. išbandyti ar pritaikyti gerosios patirties pavyzdžius praktikoje;
 - 12.5. pozityviai reaguoti į mentoriaus patarimus ir kritiką;
 - 12.6. reflektuoti savo veiklą ir mokytis;
 - 12.7. laikytis konfidencialumo

V. MENTORYSTĖS ORGANIZAVIMO PROCESAS

- 13. Mentorystės procesą sudaro etapai:
 - 13.1. Mentoriavimo pradžios etapas. Tiesioginis vadovas pradedančiajam darbuotojui paskiria mentorių. Suderinami mentoriaus ir pradedančio darbuotojo tikslai bei lūkesčiai, susitariama dėl mentoriavimo proceso, rezultatų, vaidmenų, išteklių, komunikacijos ir konfidencialumo.
 - 13.2. situacijos analizės etapas. Šiame etape mentorius renka duomenis apie konkrečią situaciją, kartu su pradedančiu darbuotoju ieško veiksmingų sprendimo variantų. Pradedantis darbuotojas pasirenka sprendimą ir planuoja veiklą numatydamas pokyčių žingsnius, dalyvius, išteklius, terminus, rizikas ir jų valdymo priemones. Mentorius konsultuoja pradedantį darbuotoją.
 - 13.3. refleksijos etapas. Šiame etape periodiškai iš anksto sutartu metu vyksta įgyvendinimo pokyčio rezultatų aptarimas ir vertinimas, numatomi papildymai ir pakeitimai. Mentorius ir pradedantis darbuotojas įsivertina veiklas. Tiesioginiam pradedančiojo darbuotojo vadovui pateikiama mentoriaus ataskaita;
 - 13.4. mentoriavimo proceso metu konsultaciniai susitikimai turi vykti pagal poreikį, bet ne mažiau kaip keturi per mėnesį: problemų identifikavimas, veiklos planavimas, stebėjimas, refleksija.
 - 13.5. Mentorius ir pradedantis darbuotojas bendrauja kontaktiniu, pagal poreikį - nuotoliniu būdu.

VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 14. Aprašas įsigalioja patvirtinus Karaliaus Mindaugo PMC direktoriaus įsakymu.
- 15. Už Aprašo priežiūrą ir atnaujinimą atsakingas direktoriaus pavaduotojas ugdymui.