

PATVIRTINTA

Negalią turinčių asmenų centro „Korys“
direktoriaus 2023 m. gruodžio 15 d.
įsakymu Nr. V-125

NEGALIĄ TURINČIŲ ASMENŲ CENTRO „KORYS“ MENTORYSTĖS VEIKLOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Negalią turinčių asmenų centro „Korys“ (toliau – Centro) mentorystės veiklos aprašas (toliau – Aprašas) nustato mentorystės principus, tikslus ir uždavinius, mentorius ir pradedančio darbuotojo įsipareigojimus, mentorystės organizavimo procesą.

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

3. Apraše vartojamos sąvokos:

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

3.2. **Mentorystės veikla** – mentorius ir pradedančio darbuotojo bendri veiksmai siekiant numatytų tikslų;

3.3. **Mentorius** – ilgiau Centro dirbantis darbuotojas, turintis kompetencijų teikti konsultacijas, technologinę ir (ar) dalykinę pagalbą kitiems, besidalijantis asmenine profesine patirtimi su pradedančiu darbuotoju.

3.4. **Pradedantis darbuotojas** – pradėjęs naujai dirbti 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 mentorius 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, savi-vertės 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 Centro 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 nesikeičia, bet visiškai ar iš esmės keičiasi jų darbo pobūdis;

7.4. darbuotojams, esant Centro 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 Centro direktoriaus įsakymu. Mentorystės vykdymo trukmė – 3 mėnesiai. Esant poreikiui, jei mentorystės vykdymo trukmė nėra pasibaigusi, tiesioginis vadovas gali pakeisti mentorius, 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 Centro/padalinio bendruomene, tvarkomis, taisyklėmis, dokumentacija, vertybėmis ir tradicijomis vadovaujantis Preliminariu mentorystės veiklą ir supažindinimo su temomis grafiku (priedas);

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. sekti Preliminarų mentorystės veiklų ir supažindinimo su temomis grafiką (priedas) ir kreiptis į atsakingus darbuotojus dėl numatytų veiklų įgyvendinimo;
 - 12.2. prisiimti atsakomybę už susipažinimą su gaunama informacija mentorystės metu;
 - 12.3. bendradarbiauti su mentoriumi veikiant ir tobulėjant per praktinę profesinę veiklą;
 - 12.4. būti atviras identifikuoti, priimti, analizuoti ir spręsti konkrečias profesinės veiklos situacijas;
 - 12.5. kūrybiškai ir konstruktyviai, padedant mentoriui, ieškoti alternatyvių problemos sprendimų;
 - 12.6. išbandyti ar pritaikyti gerosios patirties pavyzdžius praktikoje;
 - 12.7. pozityviai reaguoti į mentoriaus patarimus ir kritiką;
 - 12.8. reflektuoti savo veiklą ir mokytis;
 - 12.9. laikytis konfidencialumo.

V. MENTORYSTĖS ORGANIZAVIMO PROCESAS

- 13. Mentorystės procesą sudaro etapai:
 - 13.1. mentorystės pradžios etapas. Direktorius pradedančiajam darbuotojui paskiria mentorių. Suderinami mentoriaus ir pradedančio darbuotojo tikslai bei lūkesčiai, susitariama dėl mentorystės proceso, rezultatų, vaidmenų, išteklių, komunikacijos ir konfidencialumo;
 - 13.2. mokymosi etapas. Šiame etape pagal Preliminarų mentorystės veiklų ir supažindinimo su temomis grafiką (priedas) vykdomos veiklos, įrašant atliktos veiklos datą. Mentorius konsultuoja pradedantį darbuotoją;
 - 13.3. refleksijos ir pabaigos 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 apibendrinanti informacija apie įvykusį mentorystės procesą.
- 14. Mentorystės proceso metu konsultaciniai susitikimai turi vykti pagal poreikį, bet ne mažiau kaip keturi per mėnesį: problemų identifikavimas, veiklos planavimas, stebėjimas, refleksija.

VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 15. Aprašas įsigalioja patvirtinus Centro direktoriaus įsakymu ir skelbiamas www.nckorys.lt svetainėje
- 16. Už Aprašo priežiūrą ir atnaujinimą atsakingas direktoriaus pavaduotojas socialiniams reikalams.

Priedas. Preliminarus mentorystės veiklų ir supažindinimo su temomis grafikas

		Rekomenduojamos savaitės (susipažinus- įrašyti datą)													
Veiklos		atsakingas	skirta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Fizinio ir psichologinio smurto prieš paslaugų gavėjus ir finansinio piktnaudžiavimo jų atžvilgiu prevencijos procedūrų aprašas	mentorius	tiesiogiai dirbantiems							x					
	Gyventojų pinigų, turto, dokumentų apskaitos, naudojimo ir saugojimo tvarkos aprašas	mentorius	tik Sava-rankiški ir trumpalaikė			x									
	Konfidencialumo, įrašų tikslumo, lankytojo privatumo, orumo ir fizinės neliečiamybės užtikrinimo tvarkos aprašas	mentorius	tiesiogiai dirbantiems					x							
Paslaugų gavėjų įgalinimas	Lankytojų įgalinimo koncepcija	mentorius	tiesiogiai dirbantiems						x						
	Paslaugų gavėjų įtraukimo į paslaugų planavimą, teikimą ir vertinimą politikos ir procedūrų aprašas	mentorius	tiesiogiai dirbantiems						x						
	Lankytojo įtraukimo į individualų planavimą aprašas	mentorius	tiesiogiai dirbantiems		x										
	gyvenimo kokybės įvertinimas ir ISGP sudarymas ir pritaikymas/ IPAP sudarymas	mentorius	tiesiogiai dirbantiems		x										
	Lankytojų portfelių sudarymas	mentorius	tiesiogiai dirbantiems								x				