

**ŠIAULIŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „BERŽELIS“
PRADEDANČIŲJŲ MOKYTOJŲ, PAGALBOS MOKINIUI SPECIALISTŲ, PROFESINIŲ
SUNKUMŲ PATIRIANČIŲ MOKYTOJŲ AR PEDAGOGINIŲ STUDIJŲ STUDENTŲ
MENTORYSTĖS VEIKLOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Šiaulių lopšelis-darželis „Berželis“ (toliau – Mokykla) mentorystės veiklos aprašas (toliau – Aprašas) nustato mentorystės principus, tikslus ir uždavinius, mentoriaus ir pradedančio mokytojo ar pagalbos mokiniui specialisto įsipareigojimus, mentorystės organizavimo procesą.

2. Mentorystės veikla Mokykloje siekiama įgalinti pradedančius mokytojus ar pagalbos mokiniui specialistus (toliau-darbuotojus), profesinių sunkumų patiriančiam darbuotojui bei pedagoginių studijų studentus greičiau perprasti darbo specifiškumą, lengviau įsitvirtinti Mokyklos 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 Mokykloje 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 Mokykloje dirbantis darbuotojas arba darbuotojas turintis išskirtinius įgūdžius ir žinias bei turintis kompetencijų teikti konsultacinę, didaktinę, technologinę ir (ar) dalykinę, pagalbą kitiems, besidalijantis profesine ir asmenine patirtimi su pradedančiu darbuotoju.

Pradedantis darbuotojas – pirmus metus dirbantis ar profesinės veiklos sunkumų patiriantis darbuotojas.

**II SKYRIUS
MENTORYSTĖS PRINCIPAI, TIKSLAS IR UŽDAVINIAI**

4. Mentorystės tikslas – skatinti pradedančio darbuotojo ar profesinių sunkumų patiriančio darbuotojo, pedagoginių studijų studento asmeninį profesinį tobulėjimą, savivertės ir atsakomybės didinimą, individualių gebėjimų, stiprybių ugdymą.

5. Mentorystės uždaviniai:

5.1. padėti pradedančiam darbuotojui ar profesinių sunkumų patiriančiam darbuotojui, pedagoginių studijų studentui nustatyti profesinės veiklos ir asmeninio profesinio tobulėjimo tikslus;

5.2. suteikti pagalbą pradedančiam darbuotojui, profesinių sunkumų patiriančiam darbuotojui ar pedagoginių studijų studentui skirtingose profesinėse srityse: planuojant ir modeliuojant veiklos turinį, aplinką, suteikiant konkrečias instrukcijas, dalinantis gerąja patirtimi bei aptariant profesines atsakomybes;

5.3. įgalinti pradedantį darbuotoją, profesinių sunkumų patiriantį darbuotoją ar pedagoginių studijų studentą rasti galimus problemų sprendimo būdus parenkant ir naudojant tinkamus metodus;

5.4. užtikrinanti pradedančio darbuotojo, sėkmingą integraciją į Mokyklos bendruomenę;

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

6. Mentorystės principai:

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

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

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

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

6.5. refleksija – mentorius ir pradedantis darbuotojas nuolat reflektuoja įvykčius susitikimus apmąsto veiklą, vertina ir analizuoja mentorystės procese įvykčius pokyčius;

6.6. atskaitomybė – tiesioginiam vadovui mentorius teikia veiklos plano ataskaitą (1 Priedas, 3 Priedas) apie įvykdytas veiklas, pradedantis darbuotojas – refleksiją (2 Priedas) apie patobulintas kompetencijas, įgytą profesinę patirtį.

III SKYRIUS 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. profesinių sunkumų patiriančiam darbuotojams;

7.5. darbuotojams, kuriems mentoriaus reikalingumą įžvelgė direktorius ar direktoriaus pavaduotoja ugdymui;

7.6. pedagoginių studijų studentams.

8. Aprašo 7 punkte nurodytiems darbuotojams mentorystės taikymo poreikį ir trukmę nustato tiesioginis vadovas, pedagoginių studijų studentams – aukštoji mokykla.

9. Mentorius pradedančiam darbuotojui, profesinių sunkumų patiriančiam darbuotojui bei pedagoginių studijų studentui tiesioginio vadovo siūlymu paskiriamas įstaigos direktoriaus įsakymu. Mentorystės vykdymo trukmę – nustato tiesioginis vadovas. 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 ar profesinių sunkumų patiriančio darbuotojo darbo sudėtingumą, turimas žinias, įgūdžius bei darbo patirtį.

IV SKYRIUS MENTORIAUS IR PRADEDANČIO DARBUOTOJO ĮSIPAREIGOJIMAI

10. Mentorius, vykdydamas šio Aprašo nuostatas, įsipareigoja:

10.1. supažindinti pradedantį darbuotoją, profesinių sunkumų patiriantį darbuotoją ar pedagoginių studijų studentą su Mokyklos bendruomene, tvarkomis, taisyklėmis, dokumentacija, vertybėmis ir tradicijomis;

10.2. supažindinti pradedantį darbuotoją, profesinių sunkumų patiriantį darbuotoją ar pedagoginių studijų studentą su darbo aplinka ir pareiginėmis funkcijomis;

10.3. abiem pusėms sutarus pasirengti mentorystės veiklos planą (1 Priedas, 3 Priedas), jį

pasirengti ir duoti tvirtinti įstaigos vadovui;

10.4. stebėti pradedančio darbuotojo, profesinių sunkumų patiriantį darbuotoją ar pedagoginių studijų studentą veiklą siekiant įsitikinti kaip pradedantis darbuotojas supranta ir atlieka savo darbą;

10.5. atvirai dalytis sukauptomis profesinėmis žiniomis;

10.6. padėti pradedančiam darbuotojui, profesinių sunkumų patiriančiam darbuotojui ar pedagoginių studijų studentui suprasti esmines problemas/situacijos priežastis, kūrybiškai ir konstruktyviai ieškoti alternatyvių sprendimų; motyvuoti ir padėti susidaryti konkretų veiksmų planą problemai išspręsti;

10.7. pateikti sėkmingos veiklos pavyzdžių, patarimų;

10.8. analizuoti ir aptarti pradedančio darbuotojo darbo rezultatus;

10.9. pozityviai ir konstruktyviai išsakyti kritiką;

10.10. pateikti mentorystės rezultatų įvertinimą tiesioginiam vadovui;

10.11. laikytis konfidencialumo.

11. Pradedantis darbuotojas, profesinių sunkumų patiriantis darbuotojas ar pedagoginių studijų studentas vykdydamas šio Aprašo nuostatas, įsipareigoja:

11.1. bendradarbiauti su mentoriumi veikiant ir tobulėjant per praktinę profesinę veiklą;

11.2. abipusiu susitarimu pasirengti mentorystės veiklos planą (1 priedas, 3 priedas);

11.3. būti atviras, identifikuoti, priimti, analizuoti ir spręsti konkrečias profesinės veiklos situacijas;

11.4. kūrybiškai ir konstruktyviai, padedant mentoriumi, ieškoti alternatyvių problemos sprendimų;

11.5. išbandyti ar pritaikyti gerosios patirties pavyzdžius praktikoje;

11.6. pozityviai reaguoti į mentoriaus patarimus ir kritiką;

11.7. reflektuoti savo veiklą ir mokytis;

11.8. laikytis konfidencialumo.

V SKYRIUS

MENTORYSTĖS ORGANIZAVIMO PROCESAS

12. Mentorystės procesą sudaro etapai:

12.1. mentorystės pradžios etapas. Tiesioginis vadovas pradedančiajam darbuotojui pradedančiam darbuotojui, profesinių sunkumų patiriančiam darbuotojui ar pedagoginių studijų studentui paskiria mentorį. Suderinami mentoriaus ir pradedančio darbuotojo tikslai bei lūkesčiai, susitariama dėl mentorystės proceso, rezultatų, vaidmenų, išteklių, komunikacijos ir konfidencialumo;

12.2. situacijos analizės etapas. Šiame etape mentorius renka duomenis apie konkrečią situaciją, kartu su pradedančiu darbuotoju ieško veiksmingų sprendimo variantų. Pradedantis darbuotojas, profesinių sunkumų patiriantis darbuotojas ar pedagoginių studijų studentas pasirenka sprendimą ir planuoja veiklą numatydamas pokyčių žingsnius, dalyvius, išteklius, terminus, rizikas ir jų valdymo priemones, nusimato veikos planą (1 Priedas arba 3 Priedas). Mentorius konsultuoja pradedantį darbuotoją, profesinių sunkumų patiriantį darbuotoją ar pedagoginių studijų studentą;

12.3. refleksijos etapas. Šiame etape periodiškai iš anksto sutartu metu vyksta įgyvendinimo pokyčio rezultatų aptarimas ir vertinimas, numatomi papildymai ir pakeitimai. Mentorius ir pradedantis darbuotojas, profesinių sunkumų patiriantis darbuotojas ar pedagoginių studijų studentas įsivertina veiklas. Tiesioginiam pradedančiojo darbuotojo ar profesinių sunkumų patiriančio darbuotojo vadovui mentorius pateikia veiklos plano įgyvendinimo ataskaita (1 Priedas), o

pradedantysis ar sunkumų patiriantis darbuotojas refleksija (2 Priedas). Pedagoginių studijų studentas, kartu su mentoriumi pateikia veiklos plano įgyvendinimo ataskaita (3 Priedas).

12.4. mentorystės proceso metu konsultaciniai susitikimai turi vykti pagal poreikį, bet ne mažiau kaip 1 kartą į savaitę: problemų identifikavimas, veiklos planavimas, stebėjimas, refleksija;

12.5. mentorius ir pradedantis darbuotojas, profesinių sunkumų patiriantis darbuotojas ar pedagoginių studijų studentas bendrauja kontaktiniu būdu, o esant poreikiui nuotoliniu būdu.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

12. Aprašas įsigalioja patvirtinus Šiaulių lopšelio-darželio „Berželis“ direktoriaus įsakymu.

Šiaulių lopšelio-darželio „Berželis“
Pradedančiųjų mokytojų, Pagalbos mokiniui specialistų,
Profesinių sunkumų patiriančių mokytojų ar pedagoginių
studijų studentų mentorystės veiklos tvarkos aprašo
1 priedas

Laikotarpis: 202...-...-.../202...-...-.....

**Pradedančiojo ar profesinių sunkumų patiriančio darbuotojo mentorystės veiklos
planas/ataskaita**

Eil. Nr.	Veikla	Mentoriaus veikla	Darbuotojo veikla
1. ugdymo programos „.....“ apžvalga ir esminių principų aptarimas.		
2.	Ilgalaikio plano rengimo principai.		
3.	Trumpalaikio plano rengimo principai. Plano rengimas.		
4.	Dienos ritmas. Ugdomojo proceso dienos ypatumų aptarimas.		
5.	Reikalavimų keliamų ugdomajai veiklai aptarimas.		
6.	Mentoriaus ugdomosios veiklos stebėjimas.		
7.	Darbuotojo ugdomosios veiklos vedimas.		
8.	Diskusija apie sėkmes ir nesėkmes.		

Mentoriaus išvada:

.....

.....

.....

.....

.....

Šiaulių lopšelio-darželio „Berželis“
 Pradedančiųjų mokytojų, Pagalbos mokiniui specialistų,
 Profesinių sunkumų patiriančių mokytojų ar pedagoginių
 studijų studentų mentorystės veiklos tvarkos aprašo
 2 priedas

Laikotarpis: 202...-...-.../20.2...-...-.....

Pradedančiojo ar profesinių sunkumų patiriančio darbuotojo mentorystės proceso refleksija

<i>Jūsų lūkesčiai:</i>	
<i>asmeniniai</i>	<i>profesiniai</i>

<i>Įsivardinkite:</i>	
<i>ko išmokote?</i>	<i>kokios žinios paskatino susimąstyti. Kodėl?</i>
<i>kuris epizodas buvo įdomiausias?</i>	<i>kokios žinios buvo naudingiausios. Kodėl?</i>

<i>Kaip ir kur įgytas patirtis pritaikysite ateityje ?</i>

<i>Įsivardinkite:</i>	
<i>Jūsų stipriausios sritys ...</i>	<i>Jūsų tobulintinos sritys...</i>

Šiaulių lopšelio-darželio „Berželis“
Pradedančiųjų mokytojų, Pagalbos mokiniui specialistų,
Profesinių sunkumų patiriančių mokytojų ar pedagoginių
studijų studentų mentorystės veiklos tvarkos aprašo
3 priedas

Laikotarpis: 202...-...-.../202...-...-.....

Pedagoginių studijų studentės(-o) mentorystės veiklos planas/ataskaita

Eil. Nr.	Veikla	Mentoriaus veikla	Ugdytinio veikla
1. ugdymo programos „.....“ apžvalga ir esminių principų aptarimas.		
2.	Ilgalaikio plano rengimo principai.		
3.	Trumpalaikio plano rengimo principai. Plano rengimas.		
4.	Dienos ritmas. Ugdomojo proceso dienos ypatumų aptarimas.		
5.	Reikalavimų keliamų ugdomajai veiklai aptarimas.		
6.	Mentoriaus ugdomosios veiklos stebėjimas ir analizė.		
7.	Žaidybinės veiklos stebėjimas ir analizė.		
8.	Ugdomosios veiklos planavimas ir organizavimas.		
9.	Renginio plano-konspekto rengimas.		
10.	Praktikos apskaitos dokumentų pildymas.		

Mentoriaus išvada:

.....

