

PATVIRTINTA

Trakų r. Paluknio vidurinės mokyklos
direktoriaus 2015 m. sausio 05 d.
įsakymu Nr. V1-7

DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMO, ĮSIVERTINIMO IR KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Trakų r. Paluknio vidurinės mokyklos darbuotojų veiklos vertinimo, įsivertinimo ir kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato darbuotojų vertinimo, įsivertinimo, skatinimo bei kvalifikacijos tobulinimo organizavimą Trakų r. Paluknio vidurinėje mokykloje (toliau - Mokykla) bei lėšų naudojimo šiam tikslui tvarką.

2. Darbuotojų veiklos vertinimas, įsivertinimas ir kvalifikacijos tobulinimas organizuojamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu, kitais Lietuvos Respublikos įstatymais ir teisės aktais, Mokyklos nuostatais, Darbo tvarkos taisyklėmis ir šiuo Aprašu.

II. BENDRIEJI REIKALAVIMAI

3. Darbuotojų veiklos vertinimo, įsivertinimo ir kvalifikacijos tobulinimo paskirtis – sukurti aplinką, skatinančią mokyklos plėtrą bei darbuotojo profesinį tobulėjimą, ir teikti reikalingą informacinę ir konsultacinę pagalbą.

4. Darbuotojai vertinami bei įsivertina nuolat, tiek priimant į darbą, tiek perkeltant į kitas pareigas, tiek nuolat atestuojant dirbančiuosius.

5. Personalo į(si)vertinimas įgalina:

5.1. nustatyti darbuotojų tinkamumą tam tikroms pareigoms, planuoti(s) darbuotojo karjerą;

5.2. į(si)vertinti darbuotojų darbo kokybės gerinimo galimybes;

5.3. išaiškinti ypatingus tam tikros srities gebėjimus;

5.4. išaiškinti šalintinus trūkumus, suinteresuoti darbuotojus kelti kvalifikaciją ir asmeniškai tobulėti;

5.5. sudaryti teisingo darbo apmokėjimo prielaidas;

5.6. mažinti klaidų tikimybę, parenkant, atleidžiant darbuotojus, organizuojant jų pareigybinį augimą ir pan.

6. Darbuotojo veiklos į(si)vertinimo pagrindu yra pareigybių aprašymai bei Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatai, kuriuose suformuluoti reikalavimai atitinkamą pareigybę užimančiam darbuotojui.

7. Kvalifikacijos tobulinimas privalomas kiekvienam mokyklos darbuotojui.

8. Mokytojas turi teisę ne mažiau kaip 5 dienas per metus dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo renginiuose. Papildomos dienos gali būti jam suteikiamos mokyklos vadovybei pritarus ne pamokų metu;

9. Darbuotojai apie kvalifikacijos tobulinimo renginius sužino asmeniškai, skaitydami skelbimus, ieškodami informacijos internete.

10. Į kvalifikacijos tobulinimo renginius vyksta vienu metu po vieną to paties dalyko mokytoją, tos pačios pareigybės darbuotoją, jei renginio programa nereikalauja kitaip (komandos), išskyrus mokinių ar mokytojų atostogas, švenčių dienas ar savaitgalius (tuo laiku išvykstančių mokytojų skaičius nereglamentuojamas).

III. DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMO, ĮSIVERTINIMO ORGANIZAVIMAS

11. Darbuotojų veiklos vertinimas – tai procesas, apimantis įvairių priemonių rengimą mokykloje, norint apsvarstyti ir įvertinti ankstesnę profesinę veiklą ir numatyti ateities planus ir galimybes. Nuolatinis dėmesys darbuotojams konkrečiomis darbo sąlygomis padeda juos telkti bei skatinti.

12. Vertinant laikomasi šių pagrindinių taisyklių:

12.1. vertinama nuolatos, vis atnaujinamų duomenų pagrindu;

12.2. privalu vengti asmeninės draugystės, simpatijų ir antipatijų poveikio, svarbus nepriklausomų ekspertų vaidmuo;

12.3. įvertinama kompleksiškai, o ne vadovaujantis „pirmu įspūdžiu“;

12.4. įvertinimas neturi remtis anksčiau vertintais duomenimis ir rezultatais;

12.5. labai svarbios vertinimo metodikos: jos turi būti teoriškai pagrįstos ir praktiškai aprobuotos;

12.6. įvertinimo rezultatus būtina aptarti vadovo (komisijos) ir vertinamojo pokalbyje. Tikslas – išaiškinti vertinamojo privalumus ir trūkumus, suformuluoti pastarųjų šalinimo būdus.

13. Profesinės veiklos vertinimas derinamas su materialiu skatinimu. Darbuotojo darbo įvertinimo rezultatas yra atlyginimas, galimybės kelti kvalifikaciją suteikimas, paaukštinti pareigas.

14. Darbuotojų veikla vertinama siekiant šių tikslų:

14.1. didinti mokyklos veiksmingumą, veiksmingai išnaudojant darbuotojų gebėjimus ir įgūdžius,

14.2. numatyti darbuotojus, kurie būtų geriausi kandidatai į atsakingas pareigas ateityje,

14.3. sudaryti sąlygas darbuotojų saviraiškai, atkreipiant dėmesį į jų sugebėjimus, veiklos motyvus, skatinti jų norą tobulėti,

14.4. siekti darbo užmokestį derinti su darbuotojų profesiniu lygiu ir didinti jį, atsižvelgiant į profesionalumo augimą.

15. Svarbiausi darbuotojų vertinimo kriterijai yra šie:
- 15.1. profesionalumas: dalyko išmanymas, darbo kokybė, patikimumas, pajėgumas, darbo tempas, organizaciniai sugebėjimai,
 - 15.2. tarpusavio santykiai: gebėjimas bendradarbiauti, paslaugumas, atvirumas, tolerancija,
 - 15.3. laiko planavimas,
 - 15.4. asmens savybės: imlumas, gera atmintis, kūrybiškumas, loginis mąstymas,
 - 15.5. asmens įvaizdis: tinkamas elgesys, gebėjimas aiškiai reikšti mintis.
16. Vertinant darbuotojų profesionalumą, laikomasi tokios taktikos:
- 16.1. didinti darbuotojų suinteresuotumą profesine veikla,
 - 16.2. siekti geresnių vadovo ir pavaldinių tarpusavio santykių,
 - 16.3. didinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, nustatyti nesklandumus ir kliūtis, rasti būdų juos pašalinti,
 - 16.4. aiškiai informuoti darbuotojus apie jų veiklos vertinimą,
 - 16.5. prireikus darbuotojus mokyti ir perkvalifikuoti,
 - 16.6. numatyti tikrus, įgyvendinamus mokyklos veiklos tikslus,
 - 16.7. parengti galimus darbuotojų persikirstymo mokyklos viduje variantus.
17. Darbuotojų vertinimo metodai:
- 17.1. aprašomieji (kokybiniai), kur remiamasi laisvos charakteristikos formomis, o ne aiškiais kiekybiniais vertinimo rodikliais,
 - 17.2. kombinuotieji (tarpiniai), kur pagal pirmines aprašomąsias charakteristikas pateikiama ir kai kurių skaitmeninių vertinimų,
 - 17.3. kiekybiniai, padedantys įvertinti konkrečias darbuotojų savybes arba atliekamų darbų sudėtingumą.
18. Mokytojai ir pagalbos mokiniui specialistai kiekvienų mokslo metų veiklą į(si)vertina pildydami savianalizės anketą (priedas 1).
19. Aptarnaujančio personalo darbuotojai veiklą į(si)vertina per visuotinį darbuotojų susirinkimą.
20. Mokyklos administracija turi teisę atlikti bendruomenės narių apklausas, kad išsiaiškintų darbuotojų veiklos rezultatus.

IV. DARBUOTOJŲ SKATINIMO ORGANIZAVIMAS

21. Už nepriekaištingą pareigų vykdymą mokyklos darbuotojai skatinami:
- 21.1. padėka (įsakymu ar padėkos raštu),
 - 21.2. vardine dovana,

21.3. pirmumo teise apmokant kvalifikacijos kėlimo kursus, skiriant pamokų krėvį, renkantis neformalaus ugdymo ar kitos veiklos rėšį,

21.4. vienkartinė pinigine išmoka (esant lėšoms įstatymų numatyta tvarka),

21.5. pristatymu aukštesnių institucijų skatinimui,

21.6. suorganizuota ir iš dalies finansuota išvyka.

22. Metų gale gali būti išmokamos priemokos pagal darbo užmokestį (jei yra mocos fondas).

23. Drausminės nuobaudos galiojimo metu skatinimo priemonės darbuotojui netaikomos.

V. KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO ORGANIZAVIMAS

24. Kvalifikacijos tobulinimo formos: savišvieta, metodiniai užsiėmimai, kvalifikacijos tobulinimo renginiai ir kt.

25. Savišvietos paskirtis – suteikti galimybes asmeniui nuolat savarankiškai mokytis, remiantis supančia informacijos erdve (bibliotekos, žiniasklaida, internetas, muziejai ir kt.) ir iš kitų perimama gyvenimo patirtimi.

26. Savišvietos būdu asmens įgyta kompetencija Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka gali būti pripažįstama kaip kvalifikacijos dalis.

27. Metodinių užsiėmimų paskirtis – gerosios patirties sklaida, veiklos vertinimas ir įsivertinimas.

28. Kvalifikacijos tobulinimo renginių paskirtis – teikti kokybišką edukacinę paramą mokyklos darbuotojams, gerinant ugdymo bei kitų paslaugų kokybę ir siekiant efektyvių rezultatų, įgyvendinant šalies ir Europos (Pasaulio edukacinę tendenciją) visą gyvenimą trunkančio mokymosi nuostatą.

29. Kiekvienas darbuotojas pats pasirenka savišvietai patogų laiką ir formas, mokslo metų pabaigoje rezultatus fiksuoja veiklos ataskaitoje ar visuotiniame susirinkime.

30. Raštinės vedėja vykdo dalyvavimo kvalifikacijos tobulinimo renginiuose apskaitą.

31. Metodiniai užsiėmimai planuojami atsižvelgiant į mokytojų siūlymus ir veiklos prioritetus.

32. Metodinę veiklą vykdo mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų metodinė grupė.

33. Kvalifikacijos tobulinimo biudžetas apskaičiuojamas metams skirtų mokinio krepšelio lėšų sumą dalijant iš pagrindinėje darbovietėje dirbančių mokytojų skaičiaus ir iš 5 dienų.

34. Su kvalifikacijos tobulinimui skirtomis lėšomis mokytojai supažindinami kiekvienų metų sausio mėnesį.

35. Mokytojai, išnaudoję kvalifikacijai skirtas lėšas, už kitus kvalifikacijos tobulinimo renginius moka patys.

36. Kelionės išlaidos ir dienpinigiai, vykstantiems į kvalifikacijos tobulinimo renginius Trakų rajone, neapmokamos.

37. Darbuotojas, pageidaujantis vyksti į kvalifikacijos tobulinimo renginį:

37.1. rašo argumentuotą prašymą mokyklos direktoriui, kuriame nurodo renginio pavadinimą, datą, laiką, vietą ir trukmę,

37.2. gavęs mokyklos direktoriaus leidimą, mokytojas suderina su direktoriaus pavaduotoju ugdymui pamokų pavadavimo tvarką,

37.3. grįžęs iš kvalifikacijos tobulinimo renginio, mokyklos vyr. buhalteriai pateikia išlaidų apmokėjimo dokumentus, kvalifikacijos pažymėjimo kopiją.

37.4. naujoves ir rekomendacijas mokytojai ir pagalbos mokiniui specialistai pristato metodinės grupės užsiėmimuose, kiti darbuotojai – visuotiniuose darbuotojų susirinkimuose.
