PATVIRTINTA

Rokiškio Juozo Tūbelio progimnazijos

direktoriaus 2024 m. kovo 26 d.

įsakymu Nr. V-79

**METINIO POKALBIO SU MOKYTOJU IR PAGALBOS MOKINIUI SPECIALISTU**

**TVARKOS APRAŠAS**

**I. ĮVADAS**

1. Metinio pokalbio (toliau- MP) su mokytoju ir pagalbos mokiniui specialistu tvarkos aprašas nustato pokalbio vykdymą ir skirtas pokalbį vedantiems mokyklos vadovams ir pokalbyje dalyvausiantiems progimnazijos mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams.

1. Tvarkos aprašas parengtas remiantis:

2.1.Pedagogų kompetencijų vertinimo, jų pripažinimo ir taikymo profesinėje veikloje instrumentų paketu, 2021 m. projektas ,,Tęsk“ Nr. 09.2.1-ESFA-V-727-01-0001;

2.2. Mokyklos, įgyvendinančios bendrojo ugdymo programas, veiklos kokybės įsivertinimo metodika, patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2016 m. kovo 29 d. įsakymu Nr. V-267 „Dėl mokyklos, įgyvendinančios bendrojo ugdymo programas, veiklos kokybės įsivertinimo metodikos patvirtinimo“;

2.3. Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų kompetencijų aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2023 m. lapkričio 27 d. įsakymu Nr. V-1499 „Dėl mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų kompetencijų aprašo patvirtinimo“;

2.4. Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. lapkričio 24 d. įsakymu Nr. ISAK-3216 „Dėl mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatų patvirtinimo“ (suvestinė redakcija nuo 2024-01-13).

**II. MP PASKIRTIS IR PRINCIPAI**

3. Metinis pokalbis – vadovo ar jo įgalioto asmens ir pedagogo susitikimas, per kurį pagal aiškius ir iš anksto sutartus kriterijus aptariamas praėjusio laikotarpio tikslų pasiekimas bei pedagogo darbinis elgesys, ir nustatomi ateinančio laikotarpio veiklos bei tobulėjimo tikslai. Rekomenduojama metinį pokalbį grįsti darbuotojo įsitraukimo į organizacijos tikslų siekimą ir įsipareigojimo siekiant tikslų aptarimu. MP tikslai siejami su praėjusių metų rezultatų ir pasiektų tikslų aptarimu ir tikslų numatymu kitiems metams.

4. MP principai: pedagogo darbuotojo aktyvus dalyvavimas, dialogu grįstas pokalbis, palaikymu, bendradarbiavimu, tarpusavio supratimu ir pasitikėjimu grįsta atmosfera.

5. Metinis pokalbis grindžiamas grįžtamojo ryšio suteikimu ir refleksija.

**III. MP PLANAVIMAS IR ORGANIZAVIMAS**

6. MP organizuojami vieną kartą per metus, pasibaigus ugdymo procesui iki mokslo metų pabaigos.

7. Prieš metinį pokalbį tiek pedagogui, tiek vadovui ar jo deleguotam asmeniui reikia pasiruošti. Tai padeda struktūruoti metinį pokalbį.

8. Metiniam pokalbiui informaciją rekomenduojama susirinkti iš trijų šaltinių: darbuotojo savirefleksijos (įsivertinimo formos), vadovo refleksijos apie darbuotojo veiklą ir kolegų grįžtamojo ryšio.

9. Kuruojantys vadovai:

9.1. aprūpina pokalbio dalyvius įsivertinimo anketomis (1-2 priedai), atmintinėmis (3, 5 priedai);

9.2. prieš dvi savaites iki MP pradžios sudaro pokalbių grafikus (4 priedas);

9.3. kaupia MP dokumentus.

**IV. MP VYKDYMAS**

10. MP dalyvauja du asmenys - darbuotojas ir pokalbį vykdantis asmuo. MP trukmė– iki 1 val.

11. Pirmojo MP tikslas- suderinti pareigybės pagrindinius tikslus ir užduotis ir susitarti dėl konkrečių sekančio laikotarpio užduočių.

12. Pirmojo MP uždaviniai:

12.1. išsiaiškinti vienas kito (darbuotojo ir vadovo) požiūrį į darbuotojo veiklą, galimybę matuoti, aptarti rezultatus;

12.2. susiderinti požiūrius į tai, kaip aptarsime darbo rezultatus;

12.3. susitarti dėl kito laikotarpio tikslų.

13. MP eiga:

13.1. pirmojo etapo metu aptariama esama situacija: kas pasiekta, požiūriai, jausena, nuostatos, faktai, kompetencijos;

13.2. antrajame etape akcentuojama kitų metų perspektyva: ko siekiama, ką planuojama keisti, kokias kompetencijas planuojama stiprinti, kokius vaidmenis prisiimti ar toliau plėtoti;

13.3. trečiasis etapas skirtas abipusių įsipareigojimų prisiėmimui, kai vadovas ir pedagogas sutaria, kaip veiks ateinančius metus kartu, kokių rezultatų sieks, kokia paramos sistema bus pasitelkta ir pan.

14. MP metu:

14.1. vadovas ir pedagogas naudojasi bendrąja pokalbio vedimo kompetencija ir pasitelkia visus efektyvaus pokalbio vedimo ir palaikymo įgūdžius;

14.2. laikomasi nuostatos, kad bet koks vertinimas yra subjektyvus ir vertinant kartais klystama. Tačiau, siekiant tobulėjimo ir veiklos kokybės gerinimo, būtina keistis grįžtamuoju ryšiu apie tai, kaip sekasi atlikti pavestus darbus, kuriose srityse esame stiprūs, o kur reikėtų tobulėti;

14.3. formaliąją metinio pokalbio dalį pradeda vadovas. Jis įvardija (primena) pokalbio tikslą ir pirmiausia pakviečia darbuotoją pasidalinti įsivertinimo, savirefleksijos rezultatais;

14.4. pedagogas pasidalija savęs įsivertinimo rezultatais, pagrindžia juos pavyzdžiais, atsako į patikslinančius vadovo klausimus;

14.5. išklausęs įsivertinimo, vadovas atvirai pasidalija tuo, kaip jis, kaip vadovas, vertina pedagogą. Jei buvo pasirinkta į vertinimo procesą įtraukti kolegas, vadovas pristato, kaip darbuotoją įvertino jo kolegos;

14.6. vyksta diskusija dėl konkrečių įsivertinimo / įvertinimo aspektų bei pedagogo įsivertinimo ir išorinio (vadovo, kolegų) atitikimo ar neatitikimo. Vadovas nesiekia primesti savo nuomonės apie tai, kokia situacija yra „iš tikrųjų“, tačiau sąžiningai pasidalija tuo, kaip jis mato vertinamą asmenį kaip darbuotoją. Pedagogas išklauso vadovo vertinimo ir siekia suprasti vadovo argumentus.

**V. MP APLINKA IR PRIEMONĖS**

15. Vietą, kur vyks MP, pasirenka darbuotojas.

16.Vykstant MP turi būti prieinami diskusijai reikalingi dokumentai ir informacijos šaltiniai:

16.1. mokyklos strateginis ir metų veiklos planas;

16.2. kiti, su MP susiję, dokumentai (aprašai, rekomendacijos ir pan.);

16.3. mokyklos poreikių tyrimų ir analizės rezultatai;

16.4. užfiksuotos informacijos apie darbuotoją faktai (stebėtų pamokų protokolai ir pan.).

17. MP gali būti vykdomas ir nuotoliniu būdu (pavyzdžiui, pedagogui išvykus į ilgalaikę stažuotę užsienyje), naudojant internetinio ryšio priemones.

**VI. MP IŠVADOS IR PASIEKTŲ SUSITARIMŲ FIKSAVIMAS**

18.Vadovas ir pedagogas siekia prieiti vieningos nuomonės apie tai, kaip pedagogas turėtų būti vertinamas už darbą praėjusias metais pagal atskirus kriterijus, kokiose srityse jis įrodė, kad yra stiprus, o kokiose turėtų tobulėti. Pedagogas įvardija, kokios jam reikia pagalbos (jei tokios pagalbos reikia) iš vadovybės ar kolegų, kad jis galėtų tobulėti kaip darbuotojas ir asmuo.

19. Metinis pokalbis baigiamas konkrečiais vadovo ir pedagogo susitarimais dėl kitų metų darbinės veiklos tobulinimo ir asmeninio tobulėjimo pastangų bei krypčių. Svarbu, kad susitarimai būtų fiksuojami vadovo ir pedagogo. Jie tampa darbuotojo kitų metų tobulėjimo plano dalimi ir kito MP atskaitos tašku.

20. MP rezultatai yra fiksuojami raštu, dalyvaujančiam darbuotojui pildant MP įsivertinimo formą (1-2 priedai), kurioje fiksuojami galutiniai per pokalbį sutarti ateities tikslai.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_