

Appendix A. Assessment of Personal Performance, City of Helsinki

Helsingin kaupunki
City of Helsinki

12.1.2009 Opetusvirasto
Education Department

Opettajat
Teachers

ARVIOINTITEKIJÖIDEN KONKRETISOINTI/ Concretization of the criteria

Henkilön toimintaa arvioidaan henkilökohtaisten työtulosten, monitaitoisuuden, oma-aloitteisuuden ja yhteistyökyvyn perusteella. Kaikki arviointitekijät vaikuttavat arviointiin, kuitenkin siten, että henkilökohtaiset työtulokset ovat ensisijainen ja tärkein määräytymisperuste.

Individual fulfilment of duties is evaluated according to one's personal performance, versatility, initiative and cooperation skills. All criteria is evaluated comprehensively, though, most emphasis is put on personal performance.

Henkilökohtaiset työtulokset / Personal performance

Työtuloksilla tarkoitetaan sitä, miten hyvin henkilö onnistuu työlleen asetettujen määrällisten ja laadullisten tavoitteiden saavuttamisessa. Hyvä työsuoritus edellyttää käytännössä hyvää ammatinhallintaa ja osaamista.

Evaluation of personal performance considers individual ability to fulfill the quantitative and qualitative objectives of one's work. In principle, good performance is in practical terms good mastery of the profession and know-how.

Opettajan henkilökohtaista työtulosta arvioitaessa kiinnitetään huomiota siihen, miten hän on saavuttanut työlleen asetetut määrälliset ja laadulliset tavoitteet ja miten hän suorittaa tehtäväkuvauksesta ilmenevät työtehtävät (kts. ao. opettajaryhmän mallitehtäväkuvaus).

The evaluation of teacher's personal performance focuses on how the teacher has fulfilled her/his individual quantitative and qualitative objectives, and duties listed on the job description.

Monitaitoisuus / Versatility

Monitaitoisuutta arvioitaessa otetaan huomioon, miten henkilö on käytettävissä erilaisissa, laaja-alaisissa työtehtävissä. Ammatillinen monitaitoisuus tarkoittaa sekä tavanomaisten tehtävien hyvää hallintaa että valmiutta muiden tehtävien vastaanottamiseen. Monitaitoisuutta on myös hankitun työkokemuksen ja koulutuksen hyödyntäminen työtehtävissä, samoin kuin kyky toimia erilaisissa moniammatillisissa tiimeissä ja työryhmissä. Monitaitoisuuden astetta voidaan arvioida esimerkiksi seuraavien seikkojen perusteella:

Evaluation of versatility focuses on individual's ability to be available for various and wide-ranging tasks. Professional versatility consists of mastery of routine tasks and readiness to manage and accept other tasks. Furthermore, versatility also means the ability to apply already gained work experience and education in work performance, and also the ability to work as a part of multiprofessional teams and work groups. The level of versatility can be evaluated in terms of following aspects:

- toimintatapojen ja -menetelmien monipuolinen ja tarkoituksenmukainen käyttäminen ja kehittäminen

- hyvien pedagogisten taitojen hallitseminen ja käyttö
 - monenlaisten oppijoiden huomioiminen ja kyky kohdata oppilaat eri tilanteissa
 - oppilaiden erilaisten opetuksellisten ja kasvatuksellisten tarpeiden huomioon ottaminen
 - hyvät tietotekniikkataidot ja koulussa olevien teknisten laitteiden hallinta
 - kiinnostus ja kyky uusien asioiden oppimiseen
 - monipuoliset työelämäsuhteet
- Versatile and meaningful use and development of course of action and working methods
 - The use and mastery of good pedagogical skills
 - Ability to acknowledge and meet diverse students in different circumstances
 - Ability to acknowledge diverse educational needs
 - Good ICT skills and mastery of (technical) devices
 - Ability to and interest in learning new things
 - Versatile working life relations (This may be “bad English”)

Oma-aloitteisuus / Skills related to initiative (spontaneity)

Oma-aloitteisuus tarkoittaa kykyä suorittaa tehtävänsä itsenäisesti ja aktiivisesti sekä kykyä toimia aloitteellisesti ja tarkoituksenmukaisesti odottamattomissakin tilanteissa. Oma-aloitteisuus tarkoittaa myös halua osallistua oman toiminnan kehittämiseen sekä valmiutta hankkia ja tuoda uutta tietoutta työyhteisön käyttöön. Oma-aloitteisuuden astetta voidaan arvioida esimerkiksi seuraavien seikkojen perusteella:

Personal initiative (or spontaneity) refers to one's ability to carry out duties independently and actively, and also one's skills to be initiative and act meaningfully even in unexpected situations. Initiative also means willingness to participate in development of own performance and to bring in new knowledge for the whole working community. The level of initiative can be evaluated in terms of following aspects:

- ammattitaidon kehittäminen
 - uusien tarkoituksenmukaisten työtapojen ja käytäntöjen esiintuominen työyhteisön hyödyksi helpottamaan ja tukemaan muiden työtä tai lisäämään työhyvinvointia
 - aktiivinen osallistuminen koulutukseen, työryhmiin, kehittämishankkeisiin, alueryhmän toimintaan ja koulun toimintaan
 - koulun kehittäminen yhteisönä
 - vastuuntuntoinen ja rakentava asioiden ja kehittämiskohteiden esille ottaminen
 - aktiivisuus suhteessa huoitajiin ja sidosryhmiin
 - muu oma-aloitteisuutta osoittava seikka
- Development of [own] professionalism
 - Bringing up new meaningful working methods and practices in terms of helping and supporting the work of the whole working community or in terms of increasing work wellbeing
 - Active participation in in-service training, [within school] work groups, development initiatives, regional work groups [they have these at least in bigger cities, such as Helsinki] and functioning of the school

- Engagement in the development of the school
- Responsible and constructive approach to bringing out targets for development of the school and [other] state of affairs
- Being active in relation to parents and interest groups
- Some other aspect that can be considered as unprompted activity

Yhteistyökyky / Ability to cooperate

Yhteistyökykyä arvioidaan sen perusteella, miten henkilö toimii työtovereiden, asiakkaiden ja muiden sidosryhmien kanssa. Samoin tarkastellaan sitä, miten henkilö osoittaa työyhteisössään kykyä ja halua hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen. Asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa toimittaessa edellytetään asiakasorientaation ja hyvän palvelun periaatteiden sisäistämistä. Hyvän työilmapiirin ylläpitäminen voi tarkoittaa esimerkiksi työyhteisön muiden jäsenten huomioon ottamista ja yhdessä sovittujen asioiden arvostamista. Yhteistyökyvyn astetta voidaan arvioida esimerkiksi seuraavien seikkojen perusteella:

The ability to cooperate is evaluated in terms of how an individual acts with colleagues, customers [such as students and parents] and interest groups. Furthermore, the evaluation includes the personal ability and willingness to maintain [uphold] good working climate. It is expected that individual has internalized the principles of customer orientation and good service in his/her work with customers and interest groups. Upholding the good working climate can, for example, include the following; taking into account other members of the work community and respecting common agreements. The level of ability to cooperate can be evaluated in terms of following aspects:

- toimiminen rakentavassa vuorovaikutuksessa oppilaiden ja näiden huoltajien, esimiehen, kollegojen, koulun muun henkilöstön sekä sidosryhmien kanssa
- sitoutuminen yhteisesti koulussa/oppilaitoksessa sovittuihin sääntöihin, aikatauluihin ja tavoitteisiin sekä koulun/oppilaitoksen kehittämiseen
- vastuunkantaminen yhteisistä asioista
- muu yhteistyökykyä osoittava seikka
- Constructive interaction with students and their parents, director [i.e. principal], colleagues, other staff and interest groups
- Commitment to the school rules, schedules and objectives, and the school development
- To be responsible for common matters
- Some other aspect [of behavior] that can be considered as indicating ability to cooperate

City of Helsinki

The evaluation form of personal performance

The evaluation form will be completed as a **part of conversation on employees' development***

Name:

Abbreviations	Evaluation criteria	Content of the criteria	Result of evaluation
NO = Not fully meets the objectives OO = Often meets the objectives RO = Regularly meets the objectives EO = Exceeds the objectives EP = Excellent performance	Personal performance	Link to the content	
	Versatility	Link to the content	
		Link to the content	
	Initiative	Link to the content	
	Ability to cooperate	Link to the content	
		Link to the content	

If the objectives are not regularly met write here the mutually agreed personal development plan

Date of evaluation of personal performance ___/___/200__
The person who did the evaluation, "evaluator"?? (the director/principal)

Concealment and storage of evaluation form**

The concealment of this document is based on **Act**** on the Openness of Government Activities Section 24, clause 1, item 29. Haven't translated all the details said after that; the main point is that only the evaluated person or person responsible for salary is allowed to get information of the content [not direct quotes though]. It must be storage in a place that has a lock, thus, "behind the latch", in a way that nobody outside of this one-to-one conversation can see the content. After being storage [until the next similar conversation] this file must be destroyed.

***NB:** I don't have accurate concept for that; Pasi perhaps could come up with a suitable equivalent for "Kehityskeskustelu"?

****T**he concealment of this document is based on Act on the Openness of Government Activities

Section 24

Secret official documents

(1)Unless specifically otherwise provided, the following official documents shall be secret:

(29) documents containing information on a psychological test or aptitude test on a person or the results thereof, or on the assessments for the assignment of conscripts, the selection of employees or the establishment of a basis for a salary;