



BELÜGYMINISZTERIUM

Pedagógus teljesítményértékelési rendszer koncepciója alapfokú művészetoktatási intézmények számára

Pedagógus teljesítményértékelési rendszer felépítése

A pedagógusi vagy intézményvezetői munkával kapcsolatos általános elvárások

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 1.§ (1) bekezdése egyértelműen meghatározza a köznevelés küldetését, ezen keresztül pedig közvetve a pedagógusokkal és az intézményvezetőkkel szemben támasztott elvárásokat is. Ennek fő elemei a következők:

A köznevelés elősegíti a gyermekek, fiatalok harmonikus lelki, testi és értelmi fejlődését, készségeik, képességeik, ismereteik, jártasságaik, érzelmi és akarat tulajdonságaik, műveltségük életkori sajátosságaiknak megfelelő, tudatos fejlesztése révén, és ezáltal erkölcsös, önálló életvitelre és céljaik elérésére, a magánérdeket a köz érdekeivel összeegyeztetni képes embereket, felelős állampolgárokat nevel. Kiemelt célja a nevelés-oktatás eszközeivel a társadalmi leszakadás megakadályozása és a tehetséggondozás.

A köznevelés közszolgálat, amely a felnövekvő nemzedék érdekében a magyar társadalom hosszú távú fejlődésének feltételeit teremti meg, és amelynek általános kereteit és garanciáit az állam biztosítja. A köznevelés egészét a tudás, az igazságosság, a rend, a szabadság, a méltányosság, a szolidaritás erkölcsi és szellemi értékei, az egyenlő bánásmód, valamint a fenntartható fejlődésre és az egészséges életmódra nevelés határozzák meg. A köznevelés egyetemlegesen szolgálja a közjót és a mások jogait tiszteletben tartó egyéni célokat.

A nevelési-oktatási intézmények pedagógiai kultúráját az egyéni bánásmódra való törekvés, a gyermek, a tanuló elfogadása, a bizalom, a szeretet, az empátia, az életkornak megfelelő követelmények támasztása, a feladatok elvégzésének ellenőrzése és a gyermek, tanuló fejlődését biztosító sokoldalú, a követelményekhez igazodó értékelés jellemzi.

Alapelvek

A belső teljesítményértékelési rendszer kialakításánál a már működő rendszerek egyes elemeire és működésének tapasztalataira építenénk. Az új rendszer felépítésének elvei:

- a köznevelés célja mindenekelőtt a gyermekek, tanulók tervezett nevelése-oktatása, tehát a pedagógus teljesítmény-értékelés szempontrendszerének is elsősorban ebből a szemszögből kell vizsgálnia a pedagógusok munkáját;



BELÜGYMINISZTERIUM

a pedagógusok személyes szakmai autonómiáját vegye figyelembe, a pedagógus fejlődés iránti motivációjának és elkötelezettségének erősítése céljából ne pusztán egy adott szempontrendszer szerinti értékelést jelentsen, hanem jelenjenek meg benne az önreflexiókra épülő, az egyéni fejlődési igényeket is tükröző teljesítménycélok;

- egyszerű, világos felépítés;
- adatokra, tényekre épülő rendszer az objektivitás erősítése céljából;
- átlátható és kezelhető számú teljesítménykövetelmény;
- éves értékelési logika;
- jól definiált, közérthető szempontok (vezetők esetében eltérő tartalommal);
- a teljesítményértékelés a későbbiekben kerüljön összekapcsolásra a pedagógusok továbbképzési rendszerével;
- a személyes kapcsolat és értékelés megkerülhetetlen (a személyes értékelő beszélgetés kötelező elem, akárcsak a célok és a fejlesztési követelmények meghatározása);
- nagy hangsúly a rendszer bevezetésekor az értékelő vezetők felkészítésére, a folyamatos támogatás biztosítására;
- legyen lehetőség anyagi (bérbeli) differenciálásra az értékelés eredménye alapján, elsősorban ösztönző-motiváló jelleggel;
- az új intézkedési rendszer induláskor csak a köznevelési intézményben foglalkoztatott pedagógusokra terjedjen ki, a nevelő-oktató munkát segítő (NOKS) dolgozókra ne, mivel a legtöbb munkakör esetében nem áll rendelkezésre a teljesítményükre nézve olyan jellegű adat, mint a pedagógusok esetében.

Az értékelés hitelessége érdekében, az egyes szempontok értékelése során a vizsgált tényezők relevanciája eltérő. Természetesen nem szükséges olyan adat, információforrás vizsgálata, amely egy adott pedagógus munkájában objektív okokból nem releváns. Ez egyben azt is jelenti, hogy nagy felelőssége van a vezetőnek az értékelés során, hogy az egyes adatokat, tapasztalatokat objektíven, arányosan, támogató és fejlesztő hozzáállással vegye figyelembe.

Nagy létszámú testületek, illetve speciális szervezeti struktúrában (pl. hálózatban vagy/és többcélúan) működő intézmények esetén fokozottan indokolt az intézményvezető tehermentesítése, és az intézményvezető-helyettesek, munkaközösség-vezetők bevonása a kollégák értékelésébe.

Az értékelés szempontrendszere

Az értékelési rendszer 2 részből áll össze:

- személyre szabott szakmai követelmények (éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok) meghatározása és értékelése,



BELÜGYMINISZTERIUM

- munkavégzés meghatározott (mennyiségi és minőségi szempontokra egyaránt kiterjedő) értékelési szempontjai alapján történő értékelés.

1. Személyre szabott teljesítménycélok

A személyre szabott teljesítménycélok száma 3 db (intézményvezetők esetében 4 db). Ezek a személyre szabott teljesítménycélok jelenítik meg az értékelés komplex rendszerében a pedagógus saját magával szemben fejlődési elvárásait, természetesen a vezetővel egyeztetve, annak érdekében, hogy a kijelölt célok illeszkedjenek

- az intézmény pedagógiai programjában, éves munkatervében, belső szabályzatában vagy pedagógiai dokumentumaiban szereplő célokhoz;
- az adott pedagógus előző teljesítményértékelésében, illetve külső értékelésében (amennyiben volt ilyen) meghatározott fejlesztendő tevékenységekhez.

Vezetők esetében a teljesítménycéloknak illeszkednie kell

- az intézményi tanfelügyeleti eljárás alapján készült intézményi fejlesztési tervben foglaltakhoz;
- a vezető esetében a fenntartó által elfogadott vezetői pályázatban foglaltakhoz, ha van ilyen, illetve a fenntartó írásban rögzített elvárásaihoz.

A pedagógus személyes továbbképzési tervét úgy kell kialakítani, hogy az elsősorban a személyes teljesítményértékelés, az intézményi tanfelügyelet és a pedagógust érintő minősítési eljárás során azonosított egyéni vagy az adott intézmény eredményének javítása érdekében általánosságban fejlesztendő kompetenciaterületekre, készségekre fókuszáljon (pl. módszertani felkészültség, kommunikációs készség).

A vezetők személyre szabott teljesítménycéljait a fenntartóval közösen kell meghatározni, illetve annak jóváhagyása fenntartói feladat.

Példák pedagógusok esetében személyre szabott, éves teljesítménycélokra (hangsúlyozzuk, hogy a teljesítménycélok minden pedagógus esetében eltérőek, az alábbiak tehát pusztán példák):

- „A következő tanítási évben indítsa el tanulóját tanulmányi versenyben.”
- „Azonosítsa az alulteljesítő tanulókat minden általa tanított csoportban, és dolgozzon ki, illetve hajtson végre egyéni fejlesztése terveket a tanév során;
- „Szervezen munkacsoportot az általa tanított tantárgy, műveltségi terület eredményeinek javítására egy adott tanulócsoporthoz tanító pedagógusokkal együtt.”
- „Vegyen részt aktívan a szervezetben belüli tudásmegosztásban, szervezen az év során legalább X munkaközösségi szakmai megbeszélést, rögzített tematikával, stb.”



BELÜGYMINISZTERIUM

- „Szervezzék a nevelési-tanítási év során legalább X külső programot csoportjának. A programokon az általa tanított tanulók közül átlagosan a gyermekek legalább XX%-a vegyen részt.”
- „A csoportjában szervezzék a tanítási év folyamán legalább X, a kulturális hagyományokhoz kapcsolódó eseményt a gyermekek aktív részvételével.”

Vezetők esetében a 4 db, személyre szabott, éves teljesítménycél között jelenik meg a fenntartóval közösen meghatározott, intézményi szintű stratégiai célok teljesülésében való előrelépés.

Példák vezetők esetében személyre szabott éves teljesítménycélokra:

- „A művészeti alapvizsgát tett tanulók aránya az iskolában X%-kal növekszik az előző tanévhez képest.”
- „A szülői véleményezés alapján mért, az intézmény egészére vonatkozó elégedettség mértéke emelkedik az előző nevelési/tanévhez képest.”

2. Értékelési szempontok

A munkavégzés értékelési szempontjainak száma pedagógusok esetében 10, vezetők esetében 8. Ebből 9 (illetve vezetőknél 7) egységes, további 1 db értékelési szempont intézményi szinten határozható meg. Az egyes szempontok értékelését az értékelő a rendelkezésre álló adatok (mennyiségi, illetve minőségi mutatók), valamint a további információgyűjtések alapján végzi el.

Az intézményvezetőkre eltérő értékelési szempontok vonatkoznak, mivel jóval kevesebb tanítási órát tartanak, és a fenntartónak nem feltétlenül van közvetlen tapasztalata az igazgató pedagógusként végzett munkája minőségéről.

Alapfokú művészeti iskolában dolgozó pedagógusok értékelési szempontjai:

1. Eredményesség, hatékonyság

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen:

- minőségi mutatók (fejlődési, fejlesztési napló, e-napló, vizsgaeredmények és továbbtanulási adatok, egyéni fejlesztési terv, esettanulmány, vizsgálati dokumentáció alapján):
 - o a gyermekek, tanulók vonatkozó szakmai normáknak, protokolloknak megfelelő ellátása, fejlesztése,
 - o fejlesztési tevékenységek dokumentációja,
 - o koncerteken, előadásokon, kiállításokon való aktív részvétel, valamint az alap- és záróvizsgák eredményei,



BELÜGYMINISZTERIUM

- az értékelt személy feladatkörében elvárt speciális kimeneti mutatók megfelelése (pl. munkaközösség-vezető esetében a munkaközösség összetételének állandósága, az munkaközösségi együttműködések gyakorisága, esetmegbeszélések, óralátogatások).

2. Munkaterhelés, terhelhetőség

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen (e-napló, intézményi adminisztráció, munkaközösségi beszámolók, tanulói, szülői kérdőívek adatai alapján):

- mennyiségi mutatók:
 - iskolában megtartott tanítási órák száma, illetve a tanórai felkészüléssel töltött idő figyelembevétele a tanórai adminisztrációban (pl. óravázlat, saját összeállítású digitális tananyagtartalmak, dolgozatok javítása stb.) rögzítettek alapján,
 - túlórák, helyettesítések száma,
 - összességében nevelési-oktatási feladatokkal eltöltött idő intézményi programokon,
 - nevelési-tanítási időn kívül vállalt feladatok (pl. közösségi munka irányítása, támogatása, rendezvények és programok szervezése, stb.),
 - mesterpedagógusok, kutatótanárok esetében az általuk végzett intézményi fejlesztő feladatok vagy tudományos munka,
 - intézmények közötti, továbbá intézményen kívüli iskolai, intézményi programok szervezése (pl. táborok, stb.), szakmai fejlesztésekben való részvétel, azokon való aktív részvétel,
 - a vezető által az értékelt számára adott feladatok mennyisége a munkatervben meghatározott, egyenletes feladatelosztás szerint,
- minőségi mutatók:
 - nem kötelező programokon való aktív részvétel aránya,
 - tanulói, szülői visszajelzések a programokról,
 - vezető által adott feladatok végrehajtásának minősége.

3. Pedagógiai és szakmai minőség

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen (tevékenységek látogatása, folyamatos nevelői munka megfigyelése, óralátogatások, vezetői látogatások, tanulói és szülői kérdőívek, e-napló, egyéni fejlesztési terv, esettanulmány, vizsgálati dokumentáció alapján):



BELÜGYMINISZTERIUM

- minőségi mutatók:
 - korszerű ismeretek és gyakorlati tapasztalatok beépítése az egyéni, vagy csoportos tevékenységbe, korszerű módszertani megoldások, eljárások alkalmazása a pedagógiai, fejlesztő tevékenység során,
 - a hagyományokon alapuló pedagógiai-módszertani eszköztár gyarapítása, magas szintű, eredményes alkalmazása,
 - élményalapú, interaktív ismeretátadási, tanulási megoldások alkalmazása,
 - digitális pedagógiai megoldások, digitális eszközök tanulók tanítását szolgáló eredményes tanórai alkalmazása,
 - újszerű, innovatív tanórai munkaszervezési formák alkalmazása (mind tanulók, mind az adott feladatkörben irányított munkatársak tekintetében),
 - pedagógiai, szakmai munkáért odaítélt (intézményen belüli vagy külső) díjak, elismerések.

- 4. Gyermekek, tanulók, munkatársak értékelésének rendszeressége, megfelelősége
Értékelést megalapozó adatok, információk, különösen a gyermekek fejlődéséről készült feljegyzések, e-napló, egyéni fejlesztési terv, esettanulmány, vizsgálati dokumentáció, tanulói, szülői kérdőívek:
 - mennyiségi mutatók:
 - a tevékenységek rendszeres értékelése,
 - a helyi szabályzatnak megfelelő, elegendő számú szóbeli, gyakorlati és írásbeli értékelés, osztályzat,
 - az értékelés az intézményben használt szabályoknak megfelelő, időben történik,
 - az értékelések a szülők és a gyermekek, tanulók számára megismerhetőek (az életkornak megfelelően)
 - az intézmény belső szabályzatában foglalt, nem érdemjegy jellegű szóveges visszajelzések (pl. dicséretetek, figyelmeztetések) alkalmazása rendszeres,
 - igazgató-helyettes, munkaközösség-vezető esetén a feladatkörében érintett munkatársak felé adott szóbeli és írásbeli visszajelzések rendszeressége,
 - minőségi mutatók:
 - az értékelési szempontrendszer világos, megismerhető,
 - az értékelés módszerei sokrétűek,
 - az értékelés, visszajelzés objektív, fejlesztő-támogató jellegű.



BELÜGYMINISZTERIUM

5. Munkafegyelem, határidők betartása

Értékelést megalapozó adatok, információk, különösen tervezés dokumentumai, e-napló, intézményi adminisztráció, munkaközösségi beszámolók, vezetői látogatások, tanulói kérdőívek adatai alapján:

- mennyiségi mutatók:
 - o pontos munkakezdés és befejezés, tanítási órák, foglalkozások pontos megkezdése és befejezése,
 - o esetleges szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetések, fegyelmi büntetések, eljárások száma,
 - o vezető által kiadott egyéb feladatok esetében a határidő túllépések száma,
- minőségi mutatók (e-napló, vezetői tapasztalat alapján):
 - o intézményi dokumentáció szakszerű és pontos vezetésével kapcsolatos feladatok ellátása.

6. Kommunikáció, szakmai együttműködés

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen (értekezlet jegyzőkönyvek és jelenléti ívek, vezetői tapasztalat, munkaközösség-vezetői visszajelzés stb. alapján):

- mennyiségi mutatók:
 - o szakmai eseményeken, belső megbeszéléseken, rendezvényeken való elvárt részvétel teljesítése,
 - o szakmai partnerekkel való együttműködés rendszeressége,
- minőségi mutatók:
 - o kommunikációs stílus, viselkedés,
 - o együttműködésre való nyitottság, szakmai kihívások megoldásában való közreműködés,
 - o fiatalok mentorálása, hospitálás szervezése,
 - o munkaközösség-vezetők esetében a munkaközösség tagjainak szakmai összefogása, óralátogatások, esetmegbeszélések megvalósítása.

7. Tehetséggondozás, felzárkóztatás

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen (fejlesztési napló vezetése, e-napló, intézményi adminisztráció, tanulmányi verseny adatok, korai jelzőrendszer adatai alapján):

- mennyiségi mutatók:
 - o gyengén teljesítő, lemaradó tanulók számára szervezett korrepetálások, felzárkóztató foglalkozások száma,



BELÜGYMINISZTERIUM

- kiemelten tehetséges gyermekek azonosítása, támogatása, versenyeztetése,
 - továbbtanulás, pályaorientáció segítése,
 - minőségi mutatók (a fejlődés nyomon követésének dokumentációja, e-napló):
 - kimaradással veszélyeztetett gyermekek arányának csökkentése érdekében tett pedagógiai aktivitások, intézkedések,
 - az általános iskolával, közismereti iskolával, pedagógusokkal való rendszeres együttműködés,
 - indokolatlan távolmaradás, hiányzások, késések mennyiségének alakulása.
 - az egyénre szabott, hátránykompenzációt szolgáló intézkedések, fejlesztések, javaslatok.
8. Kapcsolat a szülőkkel, családokkal
- Értékelést megalapozó adatok, információk különösen (intézményi nyilvántartás, jelenléti ívek, szülői kérdőívek, vezetői tapasztalatok alapján):
- mennyiségi mutatók:
 - kommunikáció rendszeressége (nyílt napok, szülői értekezletek, fogadóórák, stb.),
 - minőségi mutatók (szülői kérdőív, vezetői tapasztalatok alapján):
 - fejlesztő-támogató, problémamegoldó kommunikáció,
 - kulturált, a közszolgálati feladatellátásnak megfelelő viselkedés.
9. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás
- Értékelést megalapozó adatok, információk különösen (vezetői tapasztalat, szülői visszajelzések, kérdőívek alapján):
- minőségi mutatók:
 - az intézményi pedagógus etikai kódex szerinti normák követése,
 - munka és teljesítmény motiváltság, elkötelezettség az intézmény céljai érdekében,
 - az intézmény jó hírének erősítése a személyes, írásos, online kommunikációban, viselkedésben.
10. Egyedi intézményi értékelési szempont
- Pl. Egyházi intézmény esetében az adott felekezetnek megfelelő világnézet hiteles átadása a tanulóknak.
- Szociokulturális szempontok figyelembe vétele.
- Szakmai fejlődés érdekében szakirodalom megosztása, feldolgozása.



BELÜGYMINISZTERIUM

Az egyes pedagógus értékelési szempontok, kompetenciaterek súlyozása a következő:

szempont sorszáma	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	összesen
pontérték	18	10	6	5	5	5	5	5	5	6	70

Alapfokú művészeti iskolában dolgozó intézményvezetők értékelési szempontjai:

1. Intézményi feladatellátás eredményessége

- intézménybe (feladat-ellátási helyre) járó gyermekek, tanulók fejlődésének üteme, tanulmányi eredményessége, felvételi-továbbtanulási mutatói, érettségi vizsga eredményei, versenyeredményei,
- kimaradási mutatók alakulása, hiányzások mennyiségének alakulása,
- az iskolába jelentkező tanulói számok alakulása,
- a vezető pedagógusi munkájának értékelése.

2. Erőforrásokkal való gazdálkodás

- humán-erőforrás gazdálkodás (szakember-ellátottság, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítmény-értékelés működtetése, a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő tantárgyfelosztás készítése, stb.),
- szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése),
- az intézmény pedagógusainak fejlődését támogató tevékenység (továbbképzések, belső képzések szervezése, segítése, pedagógiai szakmai támogatás, szaktanácsadás igénylése, pedagógus minősítésben résztvevők, gyakornokok felkészítésének támogatása, a nevelőtestülettel, szakmai munkaközösségekkel, egyes pedagógusokkal való közvetlen kapcsolat gyakorisága, stb.),
- intézményi hatáskörben lévő gazdálkodás precizitása, hatékony forrásfelhasználás,
- infrastruktúra intézményvezetői hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása.

3. Stratégiai szemlélet

- az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása,



BELÜGYMINISZTERIUM

- az intézmény jövőjére hatást gyakorló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomon követése, reagálóképesség a változásokra,
 - a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete.
4. Vezetői kommunikáció és irányítás
- egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés,
 - folyamatos tájékoztatás a munkatársak felé az őket érintő tudnivalókról,
 - a munkatársak rendszeres értékelése,
 - korrekt, emberséges kommunikációs stílus, együttműködésre törekvés ,
 - pedagógusok megfelelő munkabeosztása.
5. Kapcsolat a szülőkkel, a családokkal
- kiegyensúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkel, a szülői közösséggel,
 - megfelelő tájékoztatás a szülők, családok felé,
 - nyugodt, békés légkör, szükség esetén a fizikai, verbális és online bántalmazás megelőzésére, kiküszöbölésére tett intézkedések.
6. Kapcsolat a fenntartóval
- terhelhetőség,
 - határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága,
 - fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás,
 - az elfogadott vezetői pályázatában foglaltak megvalósítása,
 - fenntartóval való együttműködés és kapcsolat rendszeressége, minősége.
7. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás
- hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció,
 - felelős vezetői attitűd az intézmény, a gyermekek és a foglalkoztatottak irányába,
 - a gyermekek érdekeinek mindenekelőtti figyelembe vétele, a nevelőtestület egységének megőrzése.
8. Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont pl.:
- az iskolai adminisztráció pontosságának javítása,
 - pedagógusok közötti tudásmegosztás formái, rendszeressége.



BELÜGYMINISZTERIUM

Az egyes vezetői értékelési szempontok, kompetenciaterületek súlyozása a következő:

szempont sorszáma	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	összesen
pontérték	10	10	10	10	5	5	5	5	60

Az értékeléshez rendelkezésre álló adatok, információk forrásai:

- fejlesztési tevékenységeket tartalmazó naplók adatai (intézményi adminisztráció),
- e-napló (pl. KRÉTA), intézményi adminisztráció adatai (hiányzások, késések száma, érdemjegyek, osztályzatok alakulása, dicséretetek, figyelmeztetések),
- eredmények, továbbtanulási adatok (OH és intézményi adatgyűjtés),
- kimaradási adatok, lemorzsolódással veszélyeztetettek korai jelzőrendszerének adatai (OH),
- egyéni fejlesztési terv, esettanulmány,
- szülői és tanulói kérdőíves értékelés eredményei (KRÉTA vagy egyéb helyettesítő felület),
- intézményvezetői, munkaközösség-vezetői látogatások, foglalkozások, órák megtekintésének dokumentált tapasztalatai,
- külső OH értékelések megállapításai (pedagógus minősítés, pedagógiai-szakmai ellenőrzés alapján),
- egyéb egyedi visszajelzések,
- intézményvezetők esetében a pedagógusok kérdőíves formában kifejtett véleménye, fenntartók rendelkezésére álló adatok, visszajelzések, az intézmény munkaterve és egyéb, a szakmai munkát és a napi működést meghatározó dokumentumai.

Fontos, hogy a külső és különösen a nem szakemberektől érkező megállapításokat (pl. szülői és tanulói visszajelzések) megfelelő körültekintéssel kell figyelembe venni az értékelés során.

Értékelési szempontok súlyozása, értékelési skála

Az összes elérhető pont pedagógusoknál 100 pont, amely a következőképpen áll össze:

- 3 teljesítménycél megvalósulása 3x10 pont, összesen legfeljebb 30 pont;
- 10 értékelt kompetenciaterület esetében összesen legfeljebb 70 pont.

Az összes elérhető pont vezetők esetében 100 pont, amely a következőképpen áll össze:

- 4 teljesítménycél megvalósulása 4x10 pont, összesen legfeljebb 40 pont;
- 8 értékelt kompetenciaterület esetében összesen legfeljebb 60 pont.



BELÜGYMINISZTERIUM

Százalékosan a 3 személyes teljesítménycél az értékelés 30%-át, a 10 kompetenciaterület a 70%-át teszi ki a beosztottnál. Vezetők esetében – mivel a teljesítménycélok egyúttal a szervezeti stratégiai célokat és a fenntartói elvárásokat képezik le – a teljesítménycélok hangsúlyosabbak (40%).

Az értékelés célja, hogy az adott intézményen belül ösztönözzön a minőségi munkavégzésre. Nem cél, hogy más intézményekhez hasonlítsa az értékelő a teljesítményeket, hiszen az eredmények nem is feltétlenül összevethetőek.

Ezért a **pedagógusok** esetében alkalmazandó értékelési kategóriák az intézményi mediánhoz igazítva, az adott intézményen belüli sorrendiséget tükrözik:

- intézményi átlag feletti teljesítmény (legjobb 25%),
- átlagos teljesítmény (középső 50%),
- átlag alatti teljesítmény (alsó 25%).

Az értékelés alapján kerülhet sor béreltérítésre, illetve fejlesztési szükséglet megfogalmazására, az alábbiak szerint:

- átlag feletti teljesítményt nyújtók esetén többletjuttatás adandó;
- átlagos teljesítményt nyújtók esetén egyedi indoklás alapján van lehetőség többletjuttatásra, ha egyébként az érintett pedagógus elérte legalább a megszerezhető pontszám 70%-át;
- átlag alatti teljesítményt nyújtók esetén többletjuttatást nem adható, a fejlesztés eszközeit az értékelőnek az értékelttel közösen meg kell fogalmaznia és rögzítenie (pl. továbbképzésen való részvétel, óralátogatások).

Az értékelés folyamata, résztvevői

Az értékelés folyamata a személyes teljesítménycélok kijelölésével kezdődik. Ezt először a fenntartó végzi el az intézményvezetővel, a nevelési-tanítási évet közvetlenül megelőzően, augusztusban. A pedagógusok a nevelési-tanítási év elején, szeptemberben tesznek javaslatot személyes teljesítménycélokra, amelyeket személyes célkijelölő beszélgetés keretében végleges és hagy jóvá az intézményvezető. A teljesítménycélokat ezt követően írásban (a KRÉTA informatikai felületén) is rögzíteni kell.

A célok kijelölését követően június-júliusban kerül sor a pedagógus és az intézményvezető értékelésére. A pedagógust, az intézményvezető-helyettest az intézményvezető, az intézményvezetőt a fenntartó értékeli. Ennek első lépése az értékelő részéről a szükséges adatok begyűjtése.



BELÜGYMINISZTERIUM

Az adatok ismeretében a vezető elvégzi az értékelést. Az értékelt személy számára ismertek a vonatkozó szempontok, amelyet kiegészít a saját értékelése. Az értékelésbe be kell vonnia az adott pedagógus munkájára rálátással bíró munkaközösség-vezető(ke)t, tagintézmény-vezetőket.

A munkaközösség-vezetők esetében ez egy kiemelten fontos és egyúttal felelősséggel járó új feladatelem lehet, amely elősegíti például a rendszeres óralátogatást is a kollégáknál, ami a szakmai értékelés egyik fontos alapja. Emellett hozzájárul ahhoz, hogy a munkaközösség-vezetői szerepkör valódi intézményi középvezetői szerepkörre tudjon válni.

Ez után kerül sor a személyes értékelő megbeszélésre tanítási-nevelési évenként egy alkalommal, ahol a vezetői és a pedagógus saját értékelésének ismeretében megszületik a végleges értékelés. Fontos, hogy az értékelés személyes megbeszélésen záruljon, a munkatársak számára a kérdőíves felmérés alapján ugyanis kiemelten fontos az egyértelmű és rendszeres visszacsatolás.

A folyamat utolsó lépése az értékelés rögzítése írásban az informatikai felületen, az értékelés kinyomtatása és aláírása, valamint a teljesítményértékelés eredménye alapján a bér differenciálás mértékének megállapítása a következő nevelési-tanítási évre. Tankerületi fenntartású intézmény pedagógusának értékelése esetében az intézményvezető tesz javaslatot az értékelésre, amit a munkáltató tankerület vezetője hagy jóvá.