



BELÜGYMINISZTERIUM

Pedagógus teljesítményértékelési rendszer koncepciója kollégiumok részére

Pedagógus teljesítményértékelési rendszer felépítése

A pedagógusi vagy intézményvezetői munkával kapcsolatos általános elvárások

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. számú 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, akár csak 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 magát szemben támasztott 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 tanulók szövegértési eredményeinek javítása érdekében egy általa tanított csoportra vonatkozóan dolgozzon ki fejlesztési tervet a bemeneti mérés eredményei alapján.”
- „Azonosítsa az alulteljesítő tanulókat a bemeneti mérés eredményei alapján minden általa tanított csoportban, és dolgozzon ki, illetve hajtson végre egyéni fejlesztése tervet a tanév során.”
- „Szervezen munkacsoportot az általa tanított tantárgy, műveltségi terület eredményeinek javítására egy adott tanulócsoporthoz tanító pedagógusokkal együtt (pl. a matemati-



BELÜGYMINISZTERIUM

kai eszköztudás kontextusfüggetlen fejlesztésére matematika és természettudomány órákon, foglalkozásokon egyaránt).”

- „Vegyen részt aktívan a szervezeten belüli tudásmegosztásban, szervezzen az év során legalább X munkaközösségi szakmai megbeszélést, rögzített tematikával, stb.”
- „Szervezzen a nevelési-tanítási év során legalább X külső programot az osztályának/csoportjának, amelyek között egyaránt legyen szellemi, testi fejlődést szolgáló program. A programokon az általa tanított tanulók közül átlagosan a gyermekek legalább XX%-a vegyen részt.”
- „A csoportjában szervezzen a nevelési év folyamán legalább X, a kulturális hagyományokhoz kapcsolódó eseményt (betlehemezés, májusfa-állítás, stb.) a tanulók 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 szülői véleményezés alapján mért, az intézmény egészére vonatkozó elégedettség mértéke emelkedik az előző nevelési/tanévhez képest.”
- „Negyedévente beszámolót kér a tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról, változásáról.”
- „Lehetővé teszi, hogy a pedagógusok és tanulók olyan projektekből vegyenek részt, amelyek a fenntartható fejlődés szemléletmódját erősítik a tanulóknak, az intézmény pedagógusaiban.”

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.



BELÜGYMINISZTERIUM

Kollégiumi pedagógusok értékelési szempontjai:

1. Eredményesség, hatékonyság

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen:

- minőségi mutatók (szakmai dokumentumok) mérések, fejlesztési napló alapján):
 - o a tanulók vonatkozó szakmai normáknak, protokolloknak megfelelő ellátása, fejlesztése,
 - o a tanulók szociális és családi hátterének, esetleges fejlesztési sajátosságainak nyomonkövetése,
 - o az értékelt személy feladatkörében elvárt speciális kimeneti mutatók megfelelése (pl. osztályfőnök esetében a beilleszkedés problémái miatt távozó tanulók aránya az iskola egészéhez viszonyítva, munkaközösség-vezető esetében a munkaközösség összetételének állandósága).

2. Munkaterhelés, terhelhetőség

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

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



BELÜGYMINISZTERIUM

3. Pedagógiai és szakmai minőség

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

- minőségi mutatók:

- korszerű tudományos ismeretek és gyakorlati tapasztalatok beépítése az egyéni, vagy csoportos tevékenységbe, korszerű módszertani megoldások, eljárások alkalmazása a pedagógiai (fejlesztő) tevékenység során,
- 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 az értékelt időszak vonatkozásában odaítélt (intézményen belüli vagy külső) díjak, elismerések.

4. Tanulók, munkatársak értékelésének rendszeressége, megfelelősége

Értékelést megalapozó adatok, információk, különösen a tanulók fejlődéséről készült feljegyzések, e-napló, tanulói, szülői kérdőívek:

- mennyiségi mutatók:

- a helyi szabályzatnak megfelelő, elegendő számú szóbeli és írásbeli értékelés, osztályzat,
- az értékelés az intézményben használt szabályoknak megfelelő, időben történik,
- az értékelések a szülők és tanulók számára megismerhetőek (az életkornak megfelelően),
- az intézmény belső szabályzatában foglalt, nem érdemjegy jellegű szöveges visszajelzések (pl. dicséretes, figyelmeztetések) alkalmazása rendszeres,
- intézményvezető-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, 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 (pl. iskolapszichológus, szociális segítő, iskolaorvos, hallgatók gyakorlati képzésébe való bekapcsolódás), a tanulót oktató intézménnyel 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, intézményi adminisztráció adatai alapján):

- mennyiségi mutatók:
 - o BTMN, SNI gyermekekkel, tanulókkal való külön foglalkozás,



BELÜGYMINISZTERIUM

- gyengén teljesítő, lemaradó tanulók számára szervezett korrepetálások, felzárkóztató foglalkozások száma,
 - részvétel a kiemelten tehetséges gyermekek azonosításában, támogatásában, versenyeztetésében,
 - továbbtanulás, pályaorientáció segítése,
 - minőségi mutatók (a fejlődés nyomon követésének dokumentációja, e-napló, OH korai jelzőrendszer adatai alapján):
 - lemorzsolódással veszélyeztetett gyermekek arányának csökkentése érdekében tett pedagógiai aktivitások, intézkedések,
 - a pedagógiai szakszolgálati ellátást igénybe vevő tanulók esetében 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 (pl. nyílt napok, szülői értekezletek, fogadóórák),
 - 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:
 - 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. A 9-14. évfolyamba járó tanulók sajátítsanak el és legyenek képesek alkalmazni X féle tanulási technikát.

Heti rendszeres könyvtárlátogatással elősegíti, hogy megfelelő módon és hatékonyan tudják használni a tanulók a könyvtár nyújtotta ismeretszerzési lehetőségeket.



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

Kollégiumi intézményvezetők értékelési szempontjai:

1. Intézményi feladatellátás eredményessége

- intézménybe (feladat-ellátási helyre) járó tanulók fejlődésének üteme, tanulmányi eredményessége.

2. Erőforrásokkal való gazdálkodás

- humán-erőforrás gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítmény-értékelés működtetése, a feladatok és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő tantárgyfelosztás készítése),
- szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése),
- 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

- a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása,
- a fejlesztési irányvonalak meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása,
- a meglévő gyakorlat támogatásához szükséges szakpolitikai támogatások meghatározása,
- az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása,
- az intézmény jövőjére hatást gyakorló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomon követése, reagálóképesség a változásokra,



BELÜGYMINISZTERIUM

- a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete,
 - a befogadó szemlélet, az inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések.
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 szülőkkal, a családokkal
- kiegyensúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkal, 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 tanulók érdekeinek mindenekelőtti figyelembe vétele, a nevelőtestület egységének megőrzése.
8. Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont pl.:
- Az előző tanévhez képest XX%-kal több – különböző formátumú – belső tudásmegosztás szervezésének, lebonyolításának biztosítása.



BELÜGYMINISZTERIUM

- Valamely szakma, tantárgy, művészet, sport területén a minőségi fejlesztés érdekében – a pedagógiai programjában kidolgozott szabályozás alapján, a fenntartó hozzájárulásával – X szakkollégium létrehozása.
- Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval a humán, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.

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:

- tanulói mérési adatok (pl. Oktatási Hivatal a kompetenciamérések, tantárgyi mérések alapján),
- fejlesztési tevékenységeket tartalmazó naplók adatai (intézményi adminisztráció),
- e-napló (pl. KRÉTA), intézményi adminisztráció adatai (hiányzások, késések száma, érdemjegyek, osztályzatok alakulása, dicséretetek, figyelmeztetések),
- az adott tanulói kör tekintetében a tanulók családi háttér indexe (OH),
- szülői kérdőíves értékelés eredményei (KRÉTA vagy egyéb helyettesítő felület),
- intézményvezetői, munkaközösség-vezetői látogatások, foglalkozások 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.



BELÜGYMINISZTERIUM

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.

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.



BELÜGYMINISZTERIUM

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.

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.