

A Danubia Alapfokú

Művészeti Iskola



**teljesítményértékelési rendszere
pedagógus, pedagógus-vezető
munkakörben foglalkoztatottak
részére**

2024

Hatályba lépés napja: 2024. szeptember 01.

Érvényes: visszavonásig

A PEDAGÓGUS TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZER FELÉPÍTÉSE

Jogszályi háttér

- 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.)
- 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.)
- 401/2023. (VIII. 30.) Korm. Rendelet a pedagógusok új életpályájáról
- 18/2024 (IV.04) BM rendelet a pedagógusok teljesítményértékeléséről

Alapelvek

A rendszer felépítésének alapelvei:

- a köznevelés célja mindenekelőtt a tanulók nevelése-oktatása, tehát a pedagógus teljesítményértékelés szempontrendszerének is elsősorban ebből a szempontból kell vizsgálnia a pedagógusok munkáját;
- 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, a pedagógiai kultúra fejlődése és fejlesztése szempontjából végzett tevékenységek;
- egyszerű, világos felépítés;
- adatokra, tényekre épülő rendszer az objektivitás erősítése céljából;
- átlátható és kezelhető számú teljesítménykövetelmény;
- tanévhez igazodó értékelési ütemezés;
- jól definiált, közérthető szempontok;
- a teljesítményértékelés a későbbiekben kerüljön összekapcsolásra a pedagógusok továbbképzési rendszerével;
- a személyes kapcsolat és értékelés az értékelővel megkerülhetetlen (a személyes értékelő beszélgetés kötelező elem, akárcsak a célok és a fejlesztési követelmények meghatározása);
- hangsúly helyeződik a rendszer bevezetésekor az értékelő vezetők felkészítésére, a folyamatos szakmai támogatás biztosítására;
- legyen lehetőség az értékeltek között az értékelés eredményére épülő bérezési differenciálásra az értékelés eredménye alapján, elsősorban ösztönző-motiváló jelleggel;

A gyakornokok esetében nem kerül sor teljesítményértékelésre.

Az értékelés szempontrendszere

Az értékelési rendszer 2 részből áll össze:

- személyre szabott szakmai követelmények (adott tanévre meghatározásra kerülő éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok) és azok évenkénti értékelése,
- a munkavégzés meghatározott (mennyiségi és minőségi szempontokra egyaránt kiterjedő) értékelési szempontjai alapján történő értékelés.

2. SZEMÉLYRE SZABOTT TELJESÍTMÉNYCÉLOK

A pedagógusok személyre szabott teljesítménycéljai (évente 3 meghatározott cél) jelenítik meg az értékelés komplex rendszerében a pedagógus saját magával szemben támasztott fejlődési elvárásait annak érdekében, hogy a kijelölt célok illeszkedjenek

- az intézmény pedagógiai programjában, éves munkatervében, belső szabályzataiban szereplő célokhoz;
- az adott pedagógus előző teljesítményértékelésben, illetve külső értékelésben (ha volt ilyen) meghatározott fejlesztendő tevékenységekhez.

A személyes teljesítménycélok szakmai, nevelési/módszertani, valamint egyéb területeket ölelhetnek át. A teljesítménycélok magukban foglalhatnak az alapfeladatként elvégzett tevékenységekkel kapcsolatos, egyértelmű minőségi vagy egyéb mutatóhoz kapcsolódó elemeket is. A pedagógus egyéni személyes teljesítménycéljainak végső jóváhagyása az igazgató feladata. Tanév közben csak kifejezetten indokolt esetben (pl. az intézmény pedagógiai működését, illetve az adott pedagógus munkavégzését döntően befolyásoló, előre nem látható esemény) van lehetőség a személyes teljesítménycélok módosítására, tanévenként egy alkalommal, február végéig. A módosítás az igazgató engedélyével történik.

Tanév közben az igazgató, vagy az igazgató által kijelölt személy (például igazgatóhelyettes, tanszakvezető) követi nyomon az egyéni személyes teljesítménycélok teljesülését. Tanév végén – ha az igazgató által kijelölt személy feladata volt tanév közben az egyéni személyes teljesítménycélok teljesülésének nyomon követése – az igazgató által kijelölt, az adott pedagógus értékelésében bevonásra kerülő személy feladata, hogy az igazgató számára átadja a pedagógusok személyes teljesítménycéljainak teljesülésére vonatkozó információkat, beleértve azt is, hogy a megszerezhető 3x8 pontból hány pontot szerzett meg az adott pedagógus.

Példák pedagógusok esetében személyre szabott, éves teljesítménycélokra:

- „A következő tanítási évben készítse fel X fő tanulóját regionális, területi, országos, vagy nemzetközi versenyre. Tanulóit képességük szerint vonja be a tehetséggondozás intézményi folyamatába”
- „Azonosítsa a felzárkóztatásra szoruló tanulókat minden általa tanított csoportban, és dolgozzon ki, illetve hajtson végre egyéni fejlesztése terveket a tanév során;
- Vegyen részt aktívan a szervezeten belüli tudásmegosztásban, az év során legalább X tanszaki, rögzített tematikával megvalósuló szakmai megbeszélés megszervezésében vegyen részt.”
- „Szervezzon a nevelési-tanítási év során legalább X db külső vagy iskolán belüli programot csoportjának. A programokon az általa tanított tanulók közül átlagosan a gyermekek legalább XX%-a vegyen részt.”
- „A csoportjában szervezzon a tanítási év folyamán legalább X alkalommal, a kulturális hagyományokhoz kapcsolódó eseményt a gyermekek aktív részvételével vagy vegyen részt ezek előkészítésében, megszervezésében.”

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

Az igazgató esetében a teljesítménycéloknak illeszkednie kell

- az intézményi tanfelügyeleti eljárás alapján készült intézményi intézkedési tervben foglaltakhoz;
- a fenntartóval közösen meghatározott, intézményi szintű stratégiai célokhoz;

- a fenntartó által elfogadott vezetői pályázatban foglaltakhoz – ha van ilyen –, illetve a fenntartó írásban rögzített elvárásaihoz.

Példák vezetők esetében személyre szabott éves teljesítménycélokra:

- „A vezető aktívan tesz azért, hogy a tanulók számaránya magas legyen vagy növekedjen a továbbképző évfolyamokon. És a tanulói kimaradás aránya alacsony legyen vagy csökkenjen az alapfokú évfolyamokon.”
- „A szülői véleményezés alapján mért, az intézmény egészére vonatkozó elégedettség mértéke emelkedik az előző tanévhez képest.”

3. A pedagógusok értékelési szempontjai:

1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége – 28 pont		adható	elért
Intézményi statisztikák, tanulóra kereshető adatok változásainak iránya	Az általa tanított tanulók/csoportok félévi, év végi tantárgyi statisztikái, az alap- és/vagy záróvizsgák eredményei, alapján kell meghatározni, hogy ezek jók és/vagy javuló tendenciát mutatnak, vagy csökkenő, vagy stagnáló értéket.	12	
Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, eszközök, tanulásszervezési eljárások tanórai alkalmazása	<p>A nevelési célnak és a feladatoknak, a tanítási helyzetnek, képesség és készségfejlesztésnek megfelelő élményalapú, interaktív munka szervezési és értékelési módszereket alkalmaz, fejleszti a mérlegelő gondolkodási készségeket, erősíti a tantárgyak, műveltségi területek közötti tantárgyközi kapcsolódásokat.</p> <p>Hangsúlyt fektet növendékei érzelmi nevelésére is, művészi látásmódjának fejlődésére, a nevelés-oktatási folyamat során elsajátítandó önálló alkotó folyamatokban való részvételre. Lehetőségeihez mértén részt vesz intézményi innovációban, pályázatokban, kutatásban, annak eredményeit kamatoztatja saját pedagógiai gyakorlatában. Innovációk, jógyakorlatok, bemutató foglalkozások, szervezője, résztvevője.</p> <p>A hagyományos pedagógiai eszköztár megújításában, a megújulást segítő folyamatokban részt vesz.</p>	8	
Az intézményen belüli programok szervezése	Az intézményen belül programokat, hangversenyeket, kiállításokat, táncos vagy színházi előadásokat szervez és/vagy megvalósításában aktívan részt vesz, tanítványaival azokat dokumentálja (forgatókönyv, beszámoló, elégedettségmérés/értékelés stb.). Az intézményi hagyományok ápolásában tevékenyen vesz részt.	4	
Díjak, elismerések, kutatási eredmények, publikációk, mesterprogram, kutató	Rendelkezik a pedagógiai munkája eredményességét bizonyító, az intézmény által alapított és/ vagy helyi, települési, tankerületi vagy egyéb állami díjakkal, elismerésekkel, a pedagógiai eredményességet alátámasztó sikerekkel. Mesterpedagógus és kutató tanári programjával, kutatási eredményeivel, publikációkkal hozzájárul az intézményi, vagy tágabb értelemben (helyi, regionális,	4	

tanári program megvalósítás a és ezek hasznosulása az iskola életében	országos szinten) a pedagógiai munka minőségének fejlesztéséhez.		
--	--	--	--

A pontszám megállapítását alapvetően az intézményi statisztikai adatokra, továbbtanulási, nyilvános szereplési mutatókra, valamint az óralátogatásokra, dokumentálható eredményekre kell építeni.

2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói – 12 pont		adható	elért
Éves tartalmi tervezés, napi tervezés	Jól ismeri a művészeti területének elméleti és gyakorlati területeit, ezek módszertani megoldásait beépíti tervezési feladataiba. Az adott gyermek- vagy tanulócsoport jellemzőinek ismerete alapján a tanulócsoport és az egyes tanulók eltérő képességeire, szociokulturális helyzetére figyelemmel készít foglalkozási tervet, tervezési dokumentumot. Óráira felkészül, témavázlatot és/vagy óratervet készít, és ezek ütemezése alapján halad a tanítással, óravezetése, napi szakmai tevékenysége tervszerűen felépített.	4	
Többletfeladatok, különböző megbízások vállalása	Eseti vagy állandó munkacsoport tagja, pályázatfigyelő, pályázatíró, mentorálja a végzős hallgatókat/gyakornokot, mesterpedagógusként, kutatótanárként intézményfejlesztési feladatokat vállal, támogatja az intézmény, a pedagógusok munkáját. (Több megbízatás esetén több pont.)	4	
Az intézményen kívüli programokban való részvétel (projektek, táborok, tanulmányi utak, múzeum és színházlátogatás stb.)	A művészeti nevelést segítő dúsító programokat szervez, tájékoztatja a tanulókat a programokról. A közös projektek, hagyományok, ünnepek, iskolai rendezvények, iskolán kívüli programok (bemutatók, foglalkozások, műsorok, fesztiválok, versenyek, kiállítások, kirándulások, művészeti táborok) megvalósítása során önálló feladatot vállal, vagy a programok megvalósításában aktívan részt vesz.	4	

A pontszám megállapítását alapvetően az óralátogatásokra, az éves munkatervre és annak teljesítési beszámolóira, valamint az e - KRÉTA adataira kell építeni.

3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása – 8 pont		adható	elért
A pedagógus szabály és normakövető magatartása	<p>A pedagógus foglalkoztatással kapcsolatos irányadó ágazati jogszabályokban rá vonatkozó rendelkezéseket ismeri és követi, az SZMSZ és Házi rend szabályait, a munkaköri leírásában foglaltakat maradéktalanul betartja.</p> <p>A tanügyi dokumentumokkal, vizsgákkal összefüggő adminisztrációs feladatokat – a feladatköréhez kapcsolódóan – szakszerűen, pontosan, határidőre elvégzi.</p>	2	
Haladási napló vezetése	Az e-naplóban tantárgyához kapcsolódóan naprakészen vezeti az előrehaladást, illetve a tanulók késését, hiányzását.	3	
A tanulók értékelésével összefüggő adminisztrációs tevékenység	Szóbeli, írásbeli és egyéb a tanuló által készített produktumokat folyamatosan, az intézményi belső szabályzóban meghatározott időtartamon belül értékeli, a tanulóknak megfelelő számú érdemjegyet, értékelést ad/ szöveges értékelését az előírt módon vezeti.	3	

A pontszám megállapítását alapvetően az e-naplóra, a vezetői tapasztalatokra, az intézményi dokumentációra kell építeni.

4. Kommunikáció, együttműködés – 6 pont		adható	elért
Nevelőtestületi, szakmai munkaközösségi tevékenységekben való részvétel, együttműködés szakmai partnerekkel	<p>Konstruktív, építő jelleggel részt vesz a nevelőtestületi, tanszaki értekezleteken. Pedagógiai jellegű előadások, műhelyfoglalkozások tartásával segíti a testülete szakmai munkáját. Aktívan közreműködik a tanszaki közössége éves programjainak tervezésében, szervezésében, megvalósításában, értékelésében. Törekszik arra, hogy naprakész információval rendelkezzen. Az információk átadásában és fogadásában mindig szakszerű és objektív.</p> <p>Munkavégzése során folyamatosan kezdeményezően együttműködik a pedagógustársaival, szakmai partnerekkel (pl. telephelyek vezetői, partnerintézmények dolgozói, iskolapszichológus, tehetségfejlesztő szakember, stb.)</p> <p>Nyitottság, szakmai kihívások megoldásában való aktivitás jellemzi</p>	3	
Kapcsolattartás és kommunikáció a szülőkkel/törvényes képviselőkkel	<p>A szülői értekezleteket, fogadó órákat, nyílt napok bemutató óráit, koncerteket, egyéb szülők számára nyílt rendezvényeket (pl. kiállítás, előadás) hiánytalanul megtartja.</p> <p>A szülőket igény szerint szakszerűen, közérthetően és objektíven tájékoztatja, velük a folyamatos együttműködésre való törekvés jellemzi.</p>	3	

A pontszám megállapítását alapvetően az intézményi dokumentációra (pl. értekezlet jegyzőkönyvek) kell építeni.

5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás/ esélyteremtés – 8 pont		adható	elért
Tehetséges tanulókkal foglalkozás	<p>Felismeri a tehetségigéretet, ismeri a tehetségazonosítás módszertanát és részt vesz a kiemelten tehetséges tanulók azonosításában. A közismereti tantárgyakat oktató iskola pedagógusaival jól együttműködik. Tanóráin differenciál, a növendékek személyiségfejlődését folyamatában szemléli. Az órák, foglalkozások keretei között hatékonyan segíti a tehetséges gyermekek pályaorientációját is.</p> <p>Felkészíti a tanulókat az iskolai és iskolán kívüli versenyeken, rendezvényeken való részvételre. Tanítványai sikeresen szerepelnek települési, városi, megyei, területi, országos, nemzetközi művészeti versenyeken, rendezvényeken.</p>	4	
Felzárkóztatásra szoruló tanulók fejlesztése	<p>A gyermekek, tanulók közötti egyéni különbségek figyelembevételével differenciált munkaformákat, tanulószervezési eljárásokat alkalmaz. Egyéni fejlesztést végez, korrepetálást tart. Figyelemmel van az SNI illetve BTMN tanulók egyedi igényeire. Képes az egyéni, személyre szabott fejlesztési célok és értékelési normák helyes kialakítására, az egyéni fejlődés pontos, lelkiismeretes nyomon követésére.</p>	4	

A pontszám megállapítását alapvetően az óralátogatásokra és az intézményi dokumentációra kell építeni. Adható pontszámok arányát az intézmény vezetője határozza meg.

6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás – 6 pont (3 részterület)		adható pontszám	elért pontszám
Motiváció, elkötelezettség	Szakmai tudását folyamatosan megújítja, módszertani kultúráját fejleszti, beépíti a mindennapi pedagógiai gyakorlatba. Fontos számára az erősségeinek és fejlesztendő területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása. Elkötelezett az intézmény küldetése, céljai és a pedagógiai program iránt, a megvalósításban kezdeményező szerepet vállal.	2	
A szervezet képviselője	Külső és belső fórumokon, programokon eredményesen képviseli és menedzseli az intézmény érdekeit, öregbíti az intézmény jó hírnevét	2	
Etikus magatartás	A rá vonatkozó pedagógus etikai szabályok szerinti normákat követi, betartja.	2	

A pontszám megállapítását alapvetően a pedagógus önértékelésére, a felettes vezető/ vezetőik tapasztalataira kell építeni.

7. Egyedi intézményi értékelési szempont – 8 pont		adható	elért
Teljesítménycél	a pedagógus oktató munkájával kapcsolatos eseményeket az intézményi eredménytáblázatban folyamatosan és pontosan dokumentálja.	8	

8. Személyre szabott teljesítménycélok – 24 pont		adható	elért
1.	infokommunikációs eszközök és e-csatornák hatékony használata a pedagógiai munkában és a kapcsolattartásban	8	
2.	újabb módszerek, lehetőségek megismerése, kiaknázása a tehetséges és speciális igényű tanulók fejlesztésére	8	
3.	hatékony tudásmegosztás elősegítése (bemutató óra, szakmai továbbképzés vállalása a tantestület részére)	8	
4.	külső partnerekkel történő kapcsolat fenntartásának és hatékony működésének elősegítése (szülői értekezletek, nyílt napok szervezése)	8	
5.	az oktatáshoz szükséges tárgyi eszközök használható állapotban tartásának elősegítése (jelmezek, viseletek ápolása, hangszerek karbantartása)	8	
6.	intézményi tábor-és rendezvényszervezés	8	
7.	tanórán kívüli tevékenység az intézményi érdekek figyelembe vételével (kirándulás, előadások látogatása a tanulókkal, rendezvényekre történő kíséret,...stb)	8	
8.	forgatókönyv írása, rendezés, koreográfiakészítés	8	
9.	tanulók, tanulócsoporthoz felkészítése versenyekre, előadásokra	8	
10.	Danubia médiumok használata az oktatás szolgálatában, karbantartása, bővítése, újabbak létrehozása	8	

A pedagógusok személyre szabott teljesítménycéljai (évente 3 meghatározott cél) jelenítik meg az értékelés komplex rendszerében a pedagógus saját magával szemben támasztott fejlődési elvárásait annak érdekében, hogy a kijelölt célok illeszkedjenek:

- az intézmény pedagógiai programjában, éves munkatervében, belső szabályzataiban szereplő célokhoz;
- az adott pedagógus előző teljesítményértékelésében, illetve külső értékelésében (ha volt ilyen) meghatározott fejlesztendő tevékenységekhez

szempont sorszáma	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	összesen
pontérték	28	12	8	6	8	6	8	24	100

Az intézményi teljesítményértékelési rendszert a helyben szokásos módon nyilvánosságra kell hozni.

A vezetők értékelési szempontjai:

Vezetők értékelési szempontjai	adható	elért
1. Intézményi feladatellátás eredményessége (10 pont) <ul style="list-style-type: none"> intézménybe (feladatellátási helyre) járó gyermekek, tanulók fejlődésének üteme, tanulmányi eredményessége, versenyeredményei, lemorzsolódási mutatók alakulása, hiányzások mennyiségének alakulása, az iskolába jelentkező tanulók számának alakulása 	10	
2. Erőforrásokkal való gazdálkodás (10 pont) <ul style="list-style-type: none"> humánerőforrás-gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítményértékelés működtetése, a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő tantárgyfelosztás készítése), szakmai tudás megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése), intézményi hatáskörben lévő gazdálkodás precizitása, hatékony forrásfelhasználás, infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása. 	10	
3. Stratégiai szemlélet (10 pont) <ul style="list-style-type: none"> a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása, a fejlesztési irányvonalak meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása, 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, a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete. 	10	
4. Vezetői kommunikáció és irányítás (10 pont) <ul style="list-style-type: none"> egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés, folyamatos tájékoztatás a munkatársak felé az őket érintő tudnivalókról, a munkatársak rendszeres értékelése, korrekt, emberséges kommunikációs stílus, együttműködésre törekvés, pedagógusok arányos munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása. 	10	
5. Külső kapcsolatok (10 pont) <ul style="list-style-type: none"> kiegyensúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkel/törvényes képviselővel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülők/törvényes képviselő, családok felé, együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel, határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága, fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás, vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása 	10	
6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás (5 pont) <ul style="list-style-type: none"> hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció, 	5	

<ul style="list-style-type: none"> • felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába, • a tanulók érdekeinek mindenekelőtti figyelembe vétele, a nevelőtestület egységének megőrzése. 		
7. Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont (5 pont) <ul style="list-style-type: none"> • Az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontása, összehangolása, a tanévre lebontott rövidtávú terv megvalósítása, értékelése, továbbfejlesztése. 	5	
8. Személyre szabott teljesítménycél – 4x10 pont		
<ul style="list-style-type: none"> • Infokommunikációs eszközök hatékony használatának elősegítése a dolgozók pedagógiai munkájában és a kapcsolattartásban. 	10	
<ul style="list-style-type: none"> • Környezettudatos nevelés fókuszba helyezése a tanított tárgyak lehetősége szerint. 	10	
<ul style="list-style-type: none"> • Tanórán kívüli tevékenységek anyai és egyéb feltételeinek biztosítása fenntartói együttműködéssel. 	10	
<ul style="list-style-type: none"> • Külső partnerekkel történő kapcsolat fenntartása, ápolása és hatékony működtetése. 	10	
<ul style="list-style-type: none"> • A tanulók versenyekre jutásának, felkészítésének és utaztatásának biztosítása, nyomon követése 	10	
<ul style="list-style-type: none"> • A pedagógusok óráinak személyes látogatása, majd részvétel azt követő megbeszéléseken. 	10	
<ul style="list-style-type: none"> • Az intézményi telephelyek közötti hatékony kommunikáció fenntartásának elősegítése (fizikai távolságok leküzdése) 	10	

Az egyes vezetői értékelési szempontok, területek súlyozása a következő:

szempont sorszáma	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	összesen
pontérték	10	10	10	10	10	5	5	40	100

3.3. Az értékeléshez rendelkezésre álló adatok, információk forrásai:

- fejlesztési tevékenységeket tartalmazó naplók adatai (intézményi adminisztráció),
- e-napló (e- KRÉTA), intézményi adminisztráció,
- vezetői, tanszakvezetői látogatások, foglalkozások, órák megtekintésének tapasztalatai, külső OH értékelések megállapításai (intézményi pedagógiai-szakmai ellenőrzés alapján),
- egyéb egyedi visszajelzések,
- 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 visszajelzések) megfelelő körültekintéssel kell figyelembe venni az értékelés során.

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

- 3 teljesítménycél megvalósulása 3x8 pont, összesen legfeljebb 24 pont;
- 7 értékelt terület esetében összesen legfeljebb 76 pont.

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

- 4 teljesítménycél megvalósulása 4x10 pont, összesen legfeljebb 40 pont;
- 7 értékelt terület esetében összesen legfeljebb 60 pont.

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 a következők:

- kiemelkedő teljesítmény (az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti),
- átlagos teljesítmény (50–80% között),
- fejlesztendő teljesítmény (50% alatti).

Az értékelés a béreltérítést befolyásolhatja, illetve ez alapján kerülhet sor fejlesztési szükséglet megfogalmazására, az alábbiak szerint:

- a kiemelkedő teljesítményt nyújtók esetén indokolt lehet a többletjuttatás biztosítása;
- az átlagos teljesítmény nem, vagy csak kivételes esetben alapozza meg többletjuttatást;
- a fejlesztendő értékelési tartományban lévők esetében az értékelő rögzíti a fejlesztendő terület megnevezését, valamint az értékelt személlyel közösen meghatározott fejlesztési eszközt (pl. továbbképzésen való részvétel, hospitálás).

5. AZ ÉRTÉKELÉS FOLYAMATA, RÉSZTVEVŐI

Az értékelés folyamata a személyes teljesítménycélok kijelölésével kezdődik. A TÉR dokumentálásában az eKRÉTA rendszer nyújt segítséget.

A munkáltató nevében a teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört az értékelő vezető gyakorolja.

Az értékelő vezető az értékelendő személlyel egyeztetve elsősorban június 30-ig, de legfeljebb

- a vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetén augusztus 31-ig,
- b) más értékelendő személy esetén szeptember 30-ig

közösen, az értékelendő személy véleményének mérlegelésével határozza meg a személyes teljesítménycélokat, és ezeket rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben (az eKRÉTA informatikai felületén).

Ha a munkáltató több tagintézménnyel vagy intézményegységgel rendelkező intézmény, és az értékelendő személyek létszáma ezt indokolja, a köznevelési intézmény szervezeti és működési szabályzata rendelkezhet úgy, hogy az igazgató a helyetteseit, a tagintézmények igazgatóit, a tagintézmény igazgatója a tagintézmények tagintézményigazgató-helyetteseit, az intézményegység-vezető az intézményegységvezető-helyetteseit értékeli a vezetők értékelési szempontrendszer szerint.

Az igazgatót/főigazgatót a vezetők értékelési szempontrendszer szerint a fenntartó értékeli. A pedagógust a pedagógusok értékelési szempontrendszer szerint az igazgató értékeli.

Az igazgató a teljesítményértékelés egészébe vagy egyes részeibe közreműködőket vonhat be. Az igazgató az értékelésbe bevonhatja az adott pedagógus munkájára rálátással bíró munkaközösség-vezető(ke)t, igazgatóhelyetteseket, tagintézmény-igazgatókat. 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.

A teljesítményértékelés során az értékelő vezető az értékeléshez szükséges adatokat összegyűjti és áttekinti, majd előzetes értékelési javaslatot készít, amelyet közöl az értékelendő személlyel. Az értékelt személy számára ismertek a vonatkozó szempontok, az előzetes értékelési javaslat, amelyet kiegészíthet az önértékelésével.

Ezután kerül sor a személyes értékelő megbeszélésre tanítási 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 fontos az egyértelmű és rendszeres visszacsatolás.

Az értékelő megbeszélésen részt vesz

- a) az értékelő vezető,
- b) az értékelendő személy,
- c) az értékelő vezető által felkért közreműködő, valamint
- d) ha az értékelendő személy munkaközösségnek a vezetőjét közreműködőként nem kérték fel, akkor az értékelendő személy kérésére a munkaközösségnek a vezetője.

A közreműködő javaslatot tehet egy vagy több értékelési szempont vagy a teljes értékelés pontszámára az értékelő vezető számára, aki a javaslatot mérlegeli.

Az értékelő vezető a teljesítményértékelés lefolytatását követően, az önértékelést, közreműködői javaslatot is mérlegelve, megállapítja az értékelendő személy teljesítményszintjét, és erről őt tájékoztatja. Ha az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatban észrevételt tesz, az észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell.

A véglegesített pontszámot és a teljesítményszintet az értékelt személlyel való közlését követően rögzíteni kell a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben. A véglegesített értékelést az értékelt személynek elektronikus dokumentumként, a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben kell kézbesíteni.

Az értékelő vezető a teljesítményértékelést követően a teljesítményszintek szerint besorolja az értékelendő személyeket, és dönt az illetményeltérítésről.

Az igazgató által jóváhagyott végleges értékelést a fenntartó ellenőrizheti, kérheti a pontszám indokolását.

A vezetők és pedagógusok értékelését június 30-ig kell lebonyolítani.