



1. Számú Általános Iskola

2440 Százhalombatta, Damjanich út 24.

Levélcím: 2440 Százhalombatta, Pf.:23.

Telefon/fax: 23/354-192, 23/359-845

E-mail: egyesisk@freemail.hu

PEDAGÓGUSOK TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI

SZABÁLYZATA

Tervezett felülvizsgálat időpontja: 2010

Hatályba lépés időpontja: 2008. szeptember 1.

Zentai Gáborné

igazgató

I. BEVEZETÉS

A teljesítményértékelés fogalma, célja

„A teljesítményértékelés kommunikációs csatorna a munkatársak és a szervezet között, segítve annak tisztázását, hogy mit várnak el egymástól.”

/ Cseh Györgyi/

Az értékelés alapvetően fejlesztő szándékú. Célja, hogy az intézmény érdekeit figyelembe véve, iskolán belül létrehozott kritériumokra építve valósuljon meg az értékelés.

Fontos az egyéni és a szervezeti célok összhangjának megteremtése, a munkavállalók teljesítményének megerősítése, képességek fejlesztése.

Az értékelés céljai:

- vezetői elvárások világossá tétele
- a teljesítmények vizsgálata, elemzése
- közös értékek megtartása/megteremtése
- vezetői segítség és motiváció
- teljesítménynövelés
- a bérezés megalapozása

Az értékelést egy közösen elkészített **fejlesztési-cselekvési terv** zárja.

II. A SZABÁLYZAT HATÁLYA

Az 1. Számú Általános Iskola pedagógus munkakörben foglalkoztatott dolgozók teljesítmény értékelésének szabályzata.

Ezen szabályzat:

- a Közoktatásról szóló – többször módosított – 1993. évi LXXXIX. törvény
- a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény végrehajtásáról szóló 20/1997. (II. 13.) Kormányrendelet
- a nevelési-oktatási intézmények működéséről szóló 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet rendelkezésein alapul.

A szabályzat hatálya kiterjed az 1. Számú Általános Iskolában foglalkoztatott pedagógusokra és vezetőkre.

Hatályba lépés: 2008. szeptember 1.

III. ÁLTALÁNOS ELŐÍRÁSOK

Az értékelési rendszerrel kapcsolatos alapelvek és az ezekből következő elvárások:

A fejlesztő szándék elve

Alapvető cél az egyéni és intézményi szintű munka minőségének javítása:

- legyen alkalmas a sikeres teljesítmény és az eredményes munka kimutatására
- legyen alkalmas a problematikus területek azonosítására és a teljesítmény javítására irányuló célok kijelölésére

- egyértelműen mutassa ki a különböző területeken elért jó és a gyenge teljesítmények közötti különbséget
- legyen alkalmas az egyéni teljesítmény változásának kimutatására
- segítse a tanárok és az iskolavezetés közötti információcserét

A sokoldalúság elve

A pedagógustevékenység rendkívül összetett, az oktató-nevelő munka minőségének számos különböző aspektusa van. Ezért:

- tegye egyértelművé, hogy az adott közösség vizsgálatával milyen kritériumrendszer alapján ítéli meg tanárainak teljesítményét
- vegye figyelembe mind a szaktárgy(ak) tanításával összefüggő (nevelési és oktatási), mind pedig az iskolai élet szervezésével kapcsolatos tevékenységeket
- minden munkaközösség külön vitassa meg, majd a speciális tantárgyi követelmények figyelembevételével pontosítsa az egyes mérőeszközöket és a bennük foglalt kritériumokat.

A méltányosság elve

Mivel nagyon fontos kérdésről van szó:

- a tantestület vitassa meg, a helyi körülmények figyelembevételével módosítsa, majd hagyja jóvá az értékelési rendszert
- kezeljen minden egyénre vonatkozó adatot bizalmasan, teljes mértékben zárja ki a megszégyenítés/megszégyenülés lehetőségét
- törekedjen objektivitásra
- csak olyan területeket vizsgáljon, amelyekről megfelelő adatok állnak rendelkezésre
- a lehető legegyszerűbb és legegyszerűbb legyen
- minden részletében átlátható legyen
- lehetőség szerint minél jobban vonja be az érintettet az értékelési folyamatba
- az érintett számára minden róla felvett adat hozzáférhető legyen

- adjon lehetőséget az értékeltnek, hogy kifejtse a véleményét
- segítsen a fejlődés lehetséges útjainak megtalálásában, de az ezzel kapcsolatos egyéni döntések meghozatalát bízza az értékelt tanárra
- ne keltsen érdekellentétet és ellenségeskedést a tantestület tagjai között

Az elméleti megalapozottság elve

A rendszer csak olyan elemeket tartalmaz

- amelyeket a nemzetközi irodalom általánosan elfogadott elemnek tekint
- amelyek a nemzetközi irodalomban beváltak

A kivitelezhetőség elve

- legyen a teljesítményértékelés legkevésbé pénz-, idő- és munkaigényes
- ne legyen szükség külső szakemberek bevonására

IV. RÉSZLETES SZABÁLYOK 1. A teljesítményvizsgálat célja és jellege

A tanári teljesítmény vizsgálatának legáltalánosabb célja az, hogy – mintegy hidat képezve az iskola Pedagógiai Programjában megfogalmazott intézményi szintű célok és az iskolában dolgozó egyes tanárok munkateljesítménye között – **hozzájáruljon az iskolai munka színvonalának emeléséhez.** E cél elérése egyrészt közvetlenül az egyes tanárok oktató-nevelő munkájának színvonalát javító, másrészt pedig az iskolai munka szervezésével-irányításával összefüggő alcélokon keresztül valósulhat meg, azaz *mindkét cél alapvetően fejlesztő és nem minősítő jellegű. Az oktatás-nevelés szakmai színvonalának emelésére irányuló célok*

- segíteni abban, hogy minden tanár képet alkothasson arról, hogy teljesítménye hogyan ítéltetik meg kívülről, egy tantestületi konszenzus alapján létrehozott és a tanári közösség egésze által elfogadott mérce (kritériumrendszer) szerint
- elismerni és méltányolni az elért egyéni teljesítményeket és a kimutatható fejlődést
- segíteni az esetleges egyéni problémák feltárásában, és erre épülő tanácsadással és egyéni célok kitűzésével – végső soron azonban az érintett döntéseire hagyatkozva - elősegíteni a tanár szakmai fejlődését

Az igazgatás színvonalának emelésére irányuló célok

- elősegíteni a színvonal emeléséhez az iskolai tárgyi/igazgatási feltételekkel kapcsolatos problémák azonosítását és megoldását
- elősegíteni az iskolai feladatok jobb elosztását
- elősegíteni az egyéni igények, szükségletek és a továbbképzés összehangolását
- adatokat szolgáltatni az iskolai Pedagógiai Program aktualizálásához
- javítani a tanárok és az iskolavezetés közötti kommunikációt
- adatokat, információkat szolgáltatni a beosztással kapcsolatos személyi döntésekhez
- adatokat, információkat szolgáltatni a bérezéssel, jutalmazással kapcsolatos döntésekhez

2. Az értékelés tárgya, módszerei és menete

A követelményrendszer alapjai és összetevői A követelményrendszer három egymást kiegészítő alapon nyugszik:

- az iskola Szervezeti és Működési Szabályzatában rögzített, a pedagógus munkakör általános, helyi és, ha szükséges, személyre szóló (az érintett tanár és az igazgató megegyezésén alapuló) elemeket tartalmazó **munkaköri leírásán**;
- a munkaköri leírás követelményein túlmutató, a pedagógusi munka különböző szerepszintjeit és az ezeknek megfelelő képességeket és készségeket átfogó, közmegegyezésen alapuló szelektív, de a vizsgált területeken kellően részletes norma- vagy **kritériumrendszeren**;
- az előző értékelési ciklus végén született, egyénekre vonatkozó **megállapításokon**, melyek rögzítik a kiemelkedően sikeres területeket és fejlesztési célok formájában kijelölik a jövőben fejlesztendő területeket.

A vizsgálandó területek A fenti összetevők – a tanári munka komplexitásából adódóan – egy rendkívül összetett, szerteágazó követelményrendszert alkotnak. Ezért szükséges a szelekció, a prioritások kijelölése. Az értékelési rendszerünk a következő területek rendszeres vizsgálatát tartja szükségesnek:

- az oktató – nevelő munka színvonala a tanítási órán
- a helyi tantervben előírt követelmények teljesítésének szintje
- az osztályfőnöki munka eredményei, a közösségformálás
- a tehetséggondozás megvalósítása
- a tanulók továbbtanulásának segítése
- kapcsolattartás a szülőkkel, tanulókkal
- iskolai ünnepek, évfordulók, programok megrendezése
- versenyek, vetélkedők szervezése
- a nevelő – oktató munkához kapcsolódó pedagógiai dokumentáció vezetése
- pályázatok írásában való közreműködése
- munkaközösségek tevékenysége
- diákönkormányzat tevékenységének segítése

Az információgyűjtés eszközei

Az értékelés részletes követelményrendszere a vizsgálandó területeken nyújtott teljesítmény értékelésére kidolgozott mérőeszközökben rögzített kritériumokban fogalmazódik meg. Ez a rendszer különböző eszköz segítségével gyűjti be a kritériumokra vonatkozó információkat:

- teljesítményértékelő lap
- óra-megfigyelési lap
- önértékelő lap
- véleménykérő lap
- értékelési összesítő lap
- vezetői teljesítményértékelő lap
- összesített vezetői teljesítményértékelő lap
- összefoglaló értékelés

Az értékelés lebonyolítói Az értékelést az értékelt tanár munkaközösség-vezetőjéből (vagy több tárgy tanítása esetén munkaközösség-vezetőiből) és az iskolavezetés egy tagjából álló Értékelő Team végzi az érintett tanár aktív (önértékelés, véleménynyilvánítás, vita formájában történő) közreműködésével. (A munkaközösség-vezetők értékelését az iskolavezetőség tagjai értékelik.) ***Az értékelési ciklus*** A vizsgálat folyamatosan zajlik, egy tanár esetében egy kétéves ciklus után zárul. A ciklus során

- az értékelt tanár által tanított minden tárgy munkaközösség vezetője és az iskola vezetőség egy tagja évente legalább kétszer meglátogat és a megadott kritériumok alapján értékeli egy-egy teljes (45 perces) tanórát. Az óralátogatásokat (csak a látogatók és az értékelt részvételével) óramegbeszélések követik - a ciklus vége felé az érintett tanár (az adott év májusában-júniusában) két- egy önértékelő és egy véleménykérő - lapot tölt ki
- a ciklus legvégén (az adott év júniusában) az összes adat birtokában, (az érintett tanár és az értékelő team tagjainak részvételével) egy értékelő beszélgetésre (ún. *interjúra*) kerül sor, amely során megbeszéljük az összegyűjtött adatokból következő tanulságokat és kijelöljük a következő két- éves ciklusra vonatkozó egyéni célokat
- a ciklus legvégén - minden érintett által egyetértően aláírt - értékelési összesítő lapon rögzítik a tapasztaltakat és a kijelölt egyéni célokat - minden évben az

értékelésiteam - vezető tájékoztatást ad a tantestületnek az iskola egészére vonatkozó eredményekről

3. A értékelés részletes kritériumrendszere és az információgyűjtés eljárásai

Óralátogatási lap, pedagógus és vezetői teljesítményértékelő lap

A kétéves ciklus során az iskolavezetés egy tagja, a munkaközösség-vezető évente legalább két teljes, 45 perces órát látogatnak meg. Ha a látogató úgy ítéli meg, hogy egy órán nem kapott elég információt a lap megalapozott kitöltéséhez, tetszőleges számú látogatást tehet. A látogató dönti el, hogy milyen tanuló csoportot akar meglátogatni, de a látogatás időpontját legalább egy nappal a tervezett időpont előtt meg kell beszélni a látogatonak és az érintett tanárnak. Az óralátogatás után óramegbeszélést kell tartani. A látogatás után a tanár megkapja a kitöltött óralátogatási lap másolatát. Az értékelő beszélgetés előtt a ciklus összes látogatásának eredménye kerül az értékelési összesítő lapra. Az értékelési beszélgetés során a résztvevők megvitadják a levonható következtetéseket, és az értékelési összesítő lapon rögzítik a kiemelkedően sikeres és a még fejlesztendő területeket.

Önértékelő lap

Az önértékelő lapot ciklusonként egyszer, a kétéves ciklus vége felé, legkésőbb az értékelési beszélgetés megtartása előtt kell az értékeltnek kitöltenie. A lap értékelése az értékelési beszélgetés keretében történik, ahol a résztvevők közösen megvitadják az egyes kritériumokat, majd megegyeznek abban, hogy az értékelt teljesítménye kiemelkedő, jó vagy fejlesztésre szorul. Ezután közösen levonják a megfelelő konklúziókat, azaz rögzítik az értékelési összesítő lapon a kiemelkedően sikeres, jó területeket, valamint a fejlesztésre szoruló területeket.

Véleménykérő lap

A kérdőív alapvető célja az, hogy:

- lehetőséget adjon az értékelt tanárnak arra, hogy átgondolja és kifejtse nézeteit saját iskolai szerepével, teljesítményével és az értékelés feltételeivel kapcsolatban;
- segítsen az iskolavezetésnek a szervezés hiányosságainak feltárásában és a javítás lehetőségeinek kidolgozásában;
- segítsen a következő ciklusra vonatkozó egyéni célok kijelölésében.

A véleménykérő lapot is ciklusonként egyszer, a kétéves ciklus vége felé, az értékelési beszélgetés megtartása előtt kell az értékeltnek kitöltenie. A lapot a team iskolavezetőségi tagja kapja meg és felhasználja az értékelési beszélgetésre való felkészülés során. A felmerült kérdéseket az értékelési beszélgetés keretében vitatjuk meg, konszenzust alakítunk ki velük kapcsolatban, majd levonjuk és rögzítjük a megfelelő konklúziókat.

Értékelési beszélgetés és az értékelési összesítő lap

A ciklus tapasztalatait áttekintő és összegző értékelési beszélgetésre a tervezett időpontban kerülhet sor, amikor már rendelkezésre állnak az óralátogatások, az önértékelés tapasztalatai, és az értékelt kitöltötte a véleménykérő lapot is. A beszélgetést, amelyen az érintetten kívül az értékelési team vesz részt – a fenti dokumentumok alapján – a team iskolavezetőségi tagja vezeti.

A napirend:

1. Áttekintés, majd konszenzus kialakítása a teljesítmény megítéléséről.
 - a. Az előző ciklus végén kijelölt egyéni célok megvalósulása;b. Az óralátogatási és a teljesítményértékelő lapok alapján született eredmények, különös figyelemmel az előző ciklusban elért eredményekhez képest történt változásokra és a kiemelkedően sikeres vagy problematikus területekre;c. Az önértékelő lapon szereplő területeken mutatott teljesítmények, különös figyelemmel az előző ciklusban elért eredményekhez képest történt változásokra és a kiemelkedően sikeres vagy problematikus területekre
2. Megvitatjuk a véleménykérő lapon felvetett kérdéseket.
3. Megegyezünk a kijelölendő új egyéni célokban. Ezek a célok – lehetőleg konkrét teendők formájában megfogalmazva (továbbképzés, hospitálás, mentor kijelölése stb.) – mintegy összefoglalják az értékelési összesítő lapon a fejlesztést. Legkésőbb egy héttel a beszélgetés után az értékelt megkapja az értékelő team iskolavezetőségi tagja által véglegesített értékelési összesítő lapot, amelyet mind az érintett, mind pedig a team tagjai aláírásukkal hitelesítenek.

4. Felelősök és feladatköreik

Az értékelésiteam- vezető Iskolai szinten a vizsgálatot.....(az igazgató vagy az erre kijelölt igazgatóhelyettes), azaz az értékelésiteam-vezető felügyeli. Feladatai:

- a kétéves ciklusok egyénekre szóló megtervezése
- az értékelő teamek beosztása
- az év eleji tájékoztató/megújító értekezletek lebonyolítása, amelyen beszámol az egész tantestületre vonatkozó előző év végi összesített adatokról – ahol lehetséges – a tantestületi átlagokról, valamint összegzi a Pedagógiai Programmal kapcsolatos tanulságokat és előterjeszti az iskola- vezetés mindezzel kapcsolatos esetleges javaslatait, intézkedéseit

- az értekezletre a fenti dolgokról rövid, összegző írásbeli feljegyzést is készít
- a vizsgálat egységességének a biztosítása
- tanácsadás minden érintett számára a folyamat során

Az értékelő team Egy tanár értékeléséről az értékelésteam - vezető által kijelölt értékelő team gondoskodik, amelynek tagjai a következők: ***A team iskolavezetői tagja***

- felelős ciklusonként legalább két óralátogatás és az azt követő óramegbeszélés lebonyolításáért; ő választja ki a meglátogatandó csoportot;
- felelős a vizsgált tanár teljesítményére vonatkozó adatok összegyűjtéséért, összesítéséért (óralátogatási, teljesítményértékelő lapok, az önértékelő és véleménykérő lapból származó információk)
- felelős az értékelési beszélgetés előkészítéséért és lebonyolításáért
- felelős az értékelési összesítő lap véglegesítéséért

A team munkaközösség-vezető tagja vagy tagjai

- felelősek tárgyanként / személyenként évente legalább két óralátogatás és az azt követő óramegbeszélések lebonyolításáért, közreműködnek a meglátogatandó csoport kiválasztásában
- részt vesznek az értékelési beszélgetésen
- aláírják az értékelési összesítő lapot

Az érintett tanár

- fogadja a látogatók által kiválasztott csoport egyik óráján az értékelő team tagjait; beleszólása van a látogatás időpontjának kiválasztásába
- az óralátogatás után óramegbeszélésen vesz részt, a látogatás utáni két munkanapon belül megkapja a kitöltött óralátogatási lap másolatát
- minden évben szóbeli tájékoztatást kap az iskolai teljesítményértékelés eredményeiről
- véleménykérő lapon ad tájékoztatást arról, hogy hogyan látja a saját iskolai helyzetét, lehetőségeit, munkakörülményeit stb.
- a ciklus végén értékelési beszélgetés keretében hangot adhat minden a vizsgálattal összefüggő véleményének, valamint tanácsot, segítséget kérhet, ugyanitt részt vesz az egyénre szabott, következő ciklusra vonatkozó célok kijelölésében

- a ciklus végén értékelési összesítő lapot kap, amelyen rögzítik a vizsgálat eredményeit, tanulságait és a következő ciklusra vonatkozó célokat; ehhez egyetértő aláírása szükséges
- panaszt tehet az értékelésteam-vezetőnél az eljárás bármely momentumával kapcsolatban, és ezt a panaszt köteles a teamvezető az erre kijelölt bizottsággal kivizsgáltatni

A tantestület egésze

- a rendszer bevezetése előtt többségi szavazással dönt az egyes elemek és a rendszer egészének használhatóságáról, azaz elfogadja az iskola értékelési szabályzatát
- minden évben szóbeli tájékoztatást kap az értékelésteam – vezetőtől az egész tantestületre vonatkozó teljesítményértékelés eredményeiről, a tantestületi átlagokról (amelyeket összevethet a saját teljesítményével), valamint az iskola vezetés ezekkel kapcsolatos intézkedéseiről

5. A vizsgálat dokumentálása és az adatok felhasználása *A dokumentumok kezelése és az adatokhoz való hozzáférés* Az adatok bizalmas és biztonságos kezelésére különös figyelmet kell fordítani. Az érintett tanár az óramegbeszélések után megkapja a kitöltött óralátogatási ívek másolatát, és kitölti az önértékelő és véleménykérő lapokat. Az értékelési összesítő lap megírása után ezek a dokumentumok a lap mellékleteként a következő ciklusig megőrizendők. Az értékelési összesítő lapok és mellékleteik biztonságos tárolása az értékelésteam-vezető kötelessége. Az értékelési összesítő lap mindaddig nem selejtezhető, amíg a tanár az iskolában tanít. Ha a tanár munkaviszonya megszűnik, a lapot a tanár kérésére át kell neki adni, amennyiben nem kéri, meg kell semmisíteni. Az összesítő lap más munkáltatónak nem adható át. ***Az adatok felhasználása*** *Az érintett tanár*

- megismerhet minden adatot és bármikor betekinthez a róla szóló dokumentumokba, valójában elsősorban az ő felelőssége, hogy hogyan hasznosítja az értékelés tapasztalatait
- az igazgatóhoz fordulhat a feltárt problémák megoldásával kapcsolatban, aki vagy továbbképzés engedélyezésével vagy egy mentor kijelölésével köteles segíteni
- amennyiben valamiért elbocsátást kezdeményeznének ellene, álláspontja védelmében érvként felhasználhatja az értékelés tapasztalatait
- kérheti, hogy referenciák írásakor a munkáltató használja fel az értékelésből származó információkat

A munkaközösség-vezető

- a ciklus zárásakor megismerheti minden, az adott munkaközösségbe tartozó tanár értékelési összesítő lapját
- egy – *de nem kizárólagos* – adatforrásként felhasználhatja a vizsgálat során megismert információkat a hatáskörébe tartozó, (munkaközösségen belüli) feladat kijelöléssel kapcsolatos döntéseinek meghozatalához

A munkáltató (az igazgató és helyettesei)

- bármikor hozzáférhet minden tanár személyes értékelési összesítő lapjához
- egy – *de nem kizárólagos* – adatforrásként felhasználhatja a vizsgálat során szerzett információkat a tanárok beosztását érintő személyi döntések, valamint a bérezéssel és jutalmazással kapcsolatos döntések meghozatalára, amennyiben a döntéseket az igazgató egy személyben vagy helyetteseinek és az érintett tanár munkamunkaközösség-vezetőinek körében hozza meg
- felhasználhatja a vizsgálat során szerzett adatokat az iskola vezetési gyakorlatának javítására (jobb munkamegosztás, az eszközök jobb elosztása stb.), ha ezzel kapcsolatos döntéseit a fenti személyi körben hozza meg
- felhasználhatja a szerzett információkat a továbbképzésekkel kapcsolatos döntéseiben, ha ezeket a fenti személyi körben hozza meg
- az összesített iskolai adatokat felhasználhatja PR/marketing célokra
- a tanár kérésére köteles megfelelő továbbképzést engedélyezni vagy kijelölni egy kollégát, aki segít a feltárt problémák megoldásában

6. Eljárási szabályok

1. Az értékelési rendszer működése minden vonatkozásban a tantestület által elfogadott értékelési szabályzatban megfogalmazott elvek, módszerek és eszközök alapján történik. Mivel adatgyűjtés kizárólag a szabályzatban leírt területekről lehetséges, nem gyűjthető és nem használható fel olyan adat,

- amely az értékelt által nem ismert vagy névtelen forrásból származik
- amely az érintett tanár tudta nélkül keletkezett
- amely nem a tanár szakmai munkájával kapcsolatos
- amelyről nem kap tájékoztatást a tanár az értékelési beszélgetés előtt

2. Az értékelési szabályzatot - bevezetése előtt - a tantestület tagjai egy erre a célra összehívott értékelési értekezleten többségi szavazással érvényesítik.

3. A szabályzat bármely részletének módosítása egy adott tanárra vonatkozóan egy cikluson belül a ciklus kezdetekor érvényes szabályok szerint történik.

4. Az értékelő team tagjai egyszemélyes véleményt csak az óralátogatási lap kritériumaival kapcsolatosan alkotnak, és ezt elfogultság nélkül kell megtenniük. Az összes többi kritérium

esetében az értékelési beszélgetés keretében a team tagjainak megegyezésre kell jutni. Ha ez nem sikerülne, a beszélgetés összes résztvevőjének többségi szavazatával kell a kérdést eldönteni.

5. Az adatok kezelése a leírtak szerint történik. Az értékelésiteam

- vezető egész tantestületre vonatkozó összesítésén kívül semmilyen más lista vagy rangsor nem készül, és az adatok *egészéhez* az értékelésiteam

- vezető valamint igazgatón és helyettesein kívül senki sem férhet hozzá. Minden résztvevő erkölcsi felelőssége, hogy a személyes adatokat megfelelően kezelie.

6. A tanár – az értékelési összesítő lap aláírása előtt – bármikor panasszal élhet. A panaszt írásban kell benyújtani az értékelésiteam –vezetőnek.

Kiegészítés: 2009. február 4.

A 323/2008. (XII.29.) Kormányrendelet 8. § (1.,2.) alapján a teljesítményértékelés helyi rendszerét az alábbiakkal egészítjük ki:

Közalkalmazott minősítése a teljesítményértékelés eredménye alapján:

- kiválóan alkalmas

- alkamas

- kevésbé alkalmas

vagy alkalmatlan.