

A pedagógus teljesítményértékelés kollégiumi pilot projektjének tapasztalatai

Posta László
igazgató

Debreceni Deák Ferenc Tehetségfejlesztő Középiskolai Szakkollégium

Intézményünk a Debreceni Deák Ferenc Tehetségfejlesztő Középiskolai Szakkollégium



Az intézmény nevelőtestülete

- 1 fő igazgató
- 2 fő igazgatóhelyettes
- 11 fő kollégiumi nevelőtanár
ebből 2 fő munkaközösségvezető
10 fő csoportvezető
1 fő könyvtáros tanár

Szakos összetétel:

- magyar nyelv és irodalom (1)
- matematika (4)
- történelem (5)
- angol (1)
- biológia (1)
- fizika (1)
- földrajz (2)
- kémia (2)
- informatika (2)

Egyéb: állampolgári ismeretek (1), etika (1), informatikus könyvtáros (2), néprajz (1), kollégiumi nevelő (1), könyvtárpedagógia (1), környezettan (1), mozgókép és média (1), népművelés (2)

Egyéb:

Mesterpedagógus: 3 fő
Pedagógus II: 6 fő
Pedagógus I: 3 fő
Gyakornok: 2 fő

Kollégiumunk tevékenységrendszer

- Felkészítő foglalkozások
- Egyéni és közösségi fejlesztést megvalósító foglalkozások
- A szabadidő eltöltését szolgáló foglalkozások
- **Szakkollégiumi foglalkozások**
- **Témahetek**
- **Hagyományos rendezvények**

• Szakkollégiumi foglalkozások

I.blokk tantárgyi fakultáció	2.blokk nem tantárgyi fakultáció	3.blokk szabadidős tevékenység
☐ magyar nyelv és irodalom ☐ helyesírás ☐ történelem ☐ angol ☐ matematika ☐ matek versenyfelkészítő ☐ digitális matek tehetségfejlesztő ☐ fizika ☐ kémia ☐ biológia ☐ földrajz érettségi felkészítő <i>sztint: közép / emelt</i> ☐ magyar ☐ történelem ☐ matematika ☐ kémia	☐ általános informatikai kultúra ☐ „DÁMA” általános műveltségfejlesztés ☐ informatika érettségi felkészítő <i>sztint: közép / emelt</i> ☐ jogi- és társadalmi ismeretek ☐ kommunikáció-fejlesztés ☐ környezet- és természetvédelem ☐ önismeret, személyiségfejlesztés ☐ sakk ☐ tanulásmódszertan ☐ természettudomány	☐ „DEAK” dekorációs alkotókör ☐ „DELTA” testedző foglalkozás ☐ „DESKÁK” mozgáskultúra és színjátszó szakkör (fellépési kötelezettséggel jár) ☐ „FIKUSZ” filmkultúra szakkör ☐ „GASZTRO KOLI” főzőiskola ☐ „HANG-FAL” zeneklub ☐ „KÖNYVJELZŐ” olvasó- és médiaklub ☐ Origami ☐ „TÜKÖR-REFLEX” fotó szakkör ☐ VERSENYSPORT (egyesületben sportolók számára választható, az egyesület igazolását csatolni szükséges)

• Témahetek



• Hagyományos rendezvények



Elsőévfolyam



Karácsonyi rendezvények



Farsang



Főzőverseny



Egészségnevelési Napok



Tanár-diák olimpia



Ballagás

Közvetlen és közvetett kapcsolatok

A pedagógusértékelés előzményei

Meghatározó a szervezeti kultúra és az intézmény hagyományai.

Pl.: - vezetői és munkaközösségvezetői értékelés félévkor és év végén

- önértékelés félévkor és év végén

- rendszeres vezetői óralátogatások, -értékelések

- illetménydifferenciálás, pótlékdifferenciálás

Részvétel a Pilot-programban

Tájékoztatás a programról: 2023. március 7.

A program célja:

- Az intézményi munkaszervezés jógyakorlatának kialakítása.
- Intézményi tapasztalatok, javaslatok összegyűjtése.
- A koncepció pontosítása.

A program zárása:

- A pedagógusok egyéni teljesítményértékelésének megküldése 2023. június 16-ig.
- Az eredmények, tapasztalatok összegzésének megküldése 2023. június 23-ig.

Intézményi pilot megvalósítása

1. Nevelőtestület tájékoztatása a programról
2. Pedagógusok személyes teljesítménycéljainak meghatározása
3. Értékelési időszak
4. Egyéni beszélgetés az értékelés eredményéről

Pedagógusok személyes teljesítménycéljainak meghatározása

Elvárás:

A teljesítménycélok jelenítsék 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 szabályzatában vagy pedagógiai dokumentumaiban szereplő célokhoz;
- az adott pedagógus előző teljesítményértékelésében, illetve külső értékelésében (amennyiben volt ilyen) meghatározott fejlesztendő tevékenységekhez.

Az értékelés során használt dokumentum:

• Egyéni teljesítménycélok meghatározása

Pl.:

„A csoportom (9.) félévi tanulmányi teljesítményét megtartani évvégén is, ami nem lesz könnyű, mert 4,82 volt az eredményünk. Ennek érdekében, akinek szaktanári segítségre van szüksége, minél előbb kérek segítséget a kollégáktól a számukra vagy saját magam segítségére.”

„A saját tanulócsoporthoz tagjainak egyéni törődést biztosító foglalkozásokon történő motiválása (rendezvényeken, színházlátogatáson történő minél magasabb arányú részvétel, illetve a csoport tanulmányi átlagának növelése a félévihez képest).”

„Szakmai együttműködés keretében bázisintézményi programon való aktív közreműködés: DÁMA bemutató foglalkozás megtartása élményalapú tanulási megoldások alkalmazásával.”

Személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározása
2022/2023

Pedagógus neve	
Okirati azonosítója	
Intézménye	Debreceni Eszter Péter Általános Iskola és Kollégium Szakkollégium 4024 Debrecen, Tömör u. 1.

Teljesítménycélok meghatározása a 2022/2023. tanév március-június (országos pilot-programban részvevő) időszakára.

1.	
2.	
3.	

Megjegyzés:
A teljesítménycélok jelenítsék 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 szabályzatában vagy pedagógiai dokumentumaiban szereplő célokhoz;
- az adott pedagógus előző teljesítményértékelésében, illetve külső értékelésében (amennyiben volt ilyen) meghatározott fejlesztendő tevékenységekhez.

Debrecen, 2023. március 14.

Kollégiumi nevelőtanár

Az értékelés során használt dokumentum:

• Egyéni teljesítménycélok meghatározása

Pl.:

„A Digitális Témahét programjaihoz ötletek megfogalmazása és a programok szervezésében való közreműködés: előadás tartása, foglalkoztató tantermi és terepi gyakorlat lebonyolítása, Google Earth projekt feladatleírásának elkészítése, a projektfeladatok értékelése.”

„Digitális Témahét előkészítésében való részvétel, elsősorban a „Debrecen – városi vetélkedő” feladatainak kidolgozásában. A témahétbe való bekapcsolódás és a vetélkedő összeállítása révén célom a digitális kompetenciám, IKT-eszközhasználat fejlesztése, továbbá a foglalkozásokhoz felhasználandó ismereteim bővítése a honlapok, internetes felületek, applikációk tekintetében.”

„A tanévzáró Tanár-Diák Olimpia megszervezése és lebonyolítása. Célom elérni, hogy legalább 100 diák és a tanári kar 100%-a részt vegyen a sportrendezvényen. A sportrendezvényen legalább 10 versenyszám szervezése a cél.”

Személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározása 2022/2023

Pedagógus neve	
Okirati azonosítója	
Intézménye	Debreceni Lelek Péter Általános Iskola és Alapfokú Művelődési Központ 4024 Debrecen, Török u. 1.

Teljesítménycélok meghatározása a 2022/2023 tanév március-június (országos pilot-programban részvétel) időszaka:

1.	
2.	
3.	

Megjegyzés:

A teljesítménycélok jelentik meg az értékelés komplex rendszerében a pedagógus saját magával szemben tűzött fejlődési elvárásait annak érdekében, hogy a kijelölt célok teljesíthetők legyenek.

- az intézmény pedagógiai programjának, éves munkatervében, belső szabályzatában vagy pedagógiai dokumentumában szereplő célokból;
- az adott pedagógus előző teljesítményértékelésében, illetve külső értékelésében (amennyiben volt ilyen) meghatározott fejlesztendő területek alapján.

Debrecen, 2023. március...

.....
Kollár Anna, nevelőtanár

Értékelési időszak

Értékelésbe bevontak köre:

- igazgató
- igazgatóhelyettesek
- munkaközösségvezetők

egymástól független 5 db értékelés

Az értékelés alapja:

- dokumentumelemzés
- megfigyelés
- foglalkozás-látogatások

Értékelés szempontrendszere



Értékelés szempontrendszere

1.
Eredményesség
hatékonyság

	Adható pont	Elért pont
➤ a tanulók vonatkozó szakmai normáknak, protokolloknak megfelelő ellátása, fejlesztése (házirend betartatása; figyelmeztetések; szobarend)	7	
➤ a tanulók szociális és családi hátterének, esetleges fejlesztési sajátosságainak nyomonkövetése (szociometriai felmérés; egyéni fejlesztési tervek; kapcsolattartás az osztályfőnökökkel)	4	
➤ az értékelt személy feladatkörében elvárt speciális kimeneti mutatók megfelelősége (csoportvezetők esetében a beilleszkedés problémái miatt távozó tanulók aránya a kollégiumi kiköltözők egészéhez viszonyítva; tanulmányi átlag alakulása)	7	

Értékelés szempontrendszere

2. Terhelhetőség

	Adható pont	Elért pont
➤ a foglalkozások száma, illetve a foglalkozástípusok száma; saját összeállítású digitális tananyagtartalmak készítése	1	
➤ ügyeleti tevékenységet érintő helyettesítésben segítő attitűd megvalósulása	1	
➤ munkatervben szereplő rendezvényeken és programokon való részvétel	1	
➤ nevelési-tanítási időn kívül vállalt feladatok (pl. csoportvezetői tevékenység; közösségi munka irányítása, támogatása; rendezvények és programok szervezése)	1	
➤ intézményen kívüli intézményi programok szervezése, azokon való aktív részvétel	1	
➤ nem kötelező programokon való aktív részvétel aránya	1	
➤ tanulói, szülői visszajelzések a programokról*	1	
➤ mesterpedagógusok, kutatótanárok esetében az általuk végzett intézményi fejlesztő feladatok vagy tudományos munka*	1	
➤ a vezető által az értékelt számára adott feladatok mennyisége	1	
➤ vezető által adott feladatok végrehajtásának minősége	1	

Értékelés szempontrendszere

3. Pedagógiai és szakmai minőség

	Adható pont	Elért pont
➤ korszerű tudományos ismeretek és gyakorlati tapasztalatok beépítése az egyéni, vagy csoportos tevékenységbe; korszerű módszertani megoldások, eljárások alkalmazása a pedagógiai (fejlesztő) tevékenység során	1	
➤ élményalapú, Interaktív Ismeretátadás, tanulási megoldások alkalmazása	2	
➤ digitális pedagógiai megoldások, digitális eszközök tanulók tanítását szolgáló eredményes tanórai alkalmazása	1	
➤ újszerű, innovatív tanórai munkaszervezési formák alkalmazása (mind tanulók, mind az adott feladatkörben irányított munkatársak tekintetében)	2	

Értékelés szempontrendszere

4.
Tanulók,
értékelésének
rendszeressége,
megfelelősége

	Adható pont	Elért pont
➤ az értékelés az intézményben használt szabályoknak megfelelő, időben történik	1	
➤ az értékelés módszerei sokrétűek	1	
➤ az értékelés, visszajelzés objektív, fejlesztő-támogató jellegű	1	
➤ az intézmény belső szabályzatában foglalt, nem érdemjegy jellegű szöveges visszajelzések (pl. dicséret, figyelmeztetés) alkalmazása rendszeres	1	
➤ intézményvezető-helyettes, munkaközösség-vezető esetén a feladatkörében érintett munkatársak felé adott szóbeli és írásbeli visszajelzések rendszeressége*	1	

Értékelés szempontrendszere

5.
Munkafegyelem,
határidők
betartása

	Adható pont	Elért pont
➤ pontos munkakezdés és befejezés, foglalkozások pontos megkezdése és befejezése	2	
➤ esetleges szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetések, fegyelmi büntetések, eljárások száma	- 1	
➤ vezető által kiadott egyéb feladatok esetében a pontos határidők betartása	1	
➤ intézményi dokumentáció szakszerű és pontos vezetésével kapcsolatos feladatok ellátása	2	

Értékelés szempontrendszere

6.
Kommunikáció,
szakmai
együttműködés

	Adható pont	Elért pont
➤ kommunikációs stílus, viselkedés	1	
➤ együttműködésre való nyitottság, szakmai kihívások megoldásában való közreműködés	1	
➤ a tanulót oktató intézménnyel való együttműködés rendszeressége	1	
➤ fiatalok mentorálása, hospitálás szervezése; hallgatók gyakorlati képzésébe való bekapcsolódás	1	
➤ munkaközösség-vezetők esetében a munkaközösség tagjainak szakmai összefogása, óralátogatások, esetmegbeszélések megvalósítása*	1	

Értékelés szempontrendszere

7.
Tehetség-
gondozás,
felzárkóztatás

	Adható pont	Elért pont
➤ gyengén teljesítő, lemaradó tanulók számára szervezett korrepetálások, felzárkóztató foglalkozások száma	1	
➤ részvétel a kiemelten tehetséges gyermekek azonosításában, támogatásában	1	
➤ továbbtanulás, pályaorientáció segítése	1	
➤ lemorzsolódással veszélyeztetett gyermekek arányának csökkentése érdekében tett pedagógiai aktivitások, intézkedések	1	
➤ egyénre szabott, hátránykompenzációt szolgáló intézkedések, fejlesztések, javaslatok (egyéni törődést biztosító foglalkozások)	1	

Értékelés szempontrendszere

8.

Kapcsolat a
szülőkkel,
családokkal

	Adható pont	Elért pont
➤ kommunikáció rendszeressége (pl. szülői értekezletek, fogadóórák)	1	
➤ fejlesztő-támogató, problémamegoldó kommunikáció	2	
➤ kulturált, értékközvetítő, példamutató viselkedés	2	

Értékelés szempontrendszere

9.

Motiváció,
elkötelezettség,
etikai
magatartás

	Adható pont	Elért pont
➤ pedagógus etikai kódex szerinti normák követése	1	
➤ munka és teljesítmény motiváltság, elkötelezettség az intézmény céljai érdekében	2	
➤ az intézmény jó hírének erősítése a személyes, írásos, online kommunikációban, viselkedésben	2	

Az értékelés során használt dokumentum:

• Eredmények összesítése

	Adható pontszám	pedagógus 1	pedagógus 2	pedagógus 3	pedagógus 4	pedagógus 5	pedagógus 6	pedagógus 7	pedagógus 8	pedagógus 9	pedagógus 10	pedagógus 11	pedagógus 12	pedagógus 13	ÁTLAG
Átlagpont:															
Összesített pontok (5 értékelés)															
1. Eredményesség, hatékonyság	18														
2. Munkaterhelés, terhelhetőség	10														
3. Pedagógiai és szakmai minőség	6														
4. Tanulók, munkatársak értékelésének	5														
5. Munkafegyelem, határidők betartása	5														
6. Kommunikáció, szakmai együttműködés	5														
7. Tehetőség gondozás, felzárkóztatás	5														
8. Kapcsolat a szülőkkel, családokkal	5														
9. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	5														
10. Egyedi intézményi értékelési szempont	6														
Egyéni cél 1	10														
Egyéni cél 2	10														
Egyéni cél 3	10														

Egyéni beszélgetés az értékelés eredményéről



szempont sorszáma	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	Egyéni teljesítmény célok			Összesen
elérhető pontérték	18	10	6	5	5	5	5	5	5	6	10	10	10	70
intézményi átlag	14	7	5	3	4	3	4	4	5	4	8	8	8	53

Intézményi tapasztalatok

Az értékelés időigénye (értékelő / óra):

	igazgató	igazgatóhelyettes	munkaközösségvezető	pedagógus
egyéni teljesítménycél meghatározása		1	1	1
dokumentumok ellenőrzése	15	15	5	
konzultációk, egyeztető megbeszélések	20	10	2	1
kérdőívekkel kapcsolatos tennivalók				
egyéni záró értékelőlapok elkészítése	5	5	5	
személyes értékelő megbeszélés	15			1
egyéb részfeladatok időigénye		4	2	
összesen	55	35	15	3

Intézményi tapasztalatok



vezetői megállapítások

Az értékelés joga és felelőssége az igazgató hatáskörébe került.

Az értékelés eredményeként anyagi elismerés megállapítására van lehetőség.

Megfelelő vezetői attitűddel lehetőség nyílik a fejlesztő értékelés alkalmazására.

A vezetői értékelésbe becsatornázhatók a munkaközösségvezetők és az igazgatóhelyettesek értékelései is.

Helyes döntésnek tartjuk, hogy a kollégiumokban nem kellett kérdőíveztetni.

Intézményi tapasztalatok



munkaközösségvezetői megállapítások

Az egyéni célkitűzések megfogalmazása nem okozott problémát a pedagógusoknak, a munkánk sok lehetőséget ad ezen a téren.

A pilot rámutatott annak fontosságára, hogy a nevelőtestület tagjai már tanév elején az értékelési szempontokat is figyelembe véve átgondoltabban és hatékonyabban tudják tervezni a munkájukat.

Az egyéni értékelés a pedagógusokban tudatosította azokat a területeket, ahol még vannak hiányosságok, a jövőben hol lehet javítani a munka minőségén, mely területeket lehet vagy kell fejleszteni.

Intézményi tapasztalatok



pedagógusok megállapításai

Az értékelési szempontokat előre megismertük, tisztában voltunk az elvárásokkal.

Az egyéni teljesítménycélokat annak megfelelően tudtuk megfogalmazni, hogy a tanév pilot értékelési szakaszában is teljesíthetők legyenek.

Az értékeléssel kapcsolatban sem voltak számunkra új dolgok, hiszen a foglalkozásátogatások és azok tapasztalatainak megbeszélései rendszeresek az intézményünkben valamint a tanév végén is rendszeres a vezetői visszajelzés a munkánkkal kapcsolatban.

Évek óta bevett gyakorlat az intézményben a bérek differenciálása, melynek alapja egy részletesen kidolgozott értékelési szempontsor.

Intézményi tapasztalatok



vezetői megállapítások

Az egyes intézmények működési színvonala, szakmai eredményessége közötti különbségek elismerésének lehetősége a TÉR-ben jelenleg nem adott. Ez feszültségek forrása lehet.

Az igazgatóhelyettesek értékelésére külön szempontsort érdemes készíteni.

Intézményi tapasztalatok



munkaközösségvezetői megállapítások

Az értékelés szempontjait nem sokkal a pilot programban való bekerülés előtt tudtuk meg. Munkaközösségvezetőként pedig nincs minden területre rálátásunk, így az értékelést ez kissé nehezebbé tette.

A nevelőtestület egyik tagja nem lát el csoportvezetői feladatokat, az ő esetében bizonyos kérdések nem relevánsak, nem értékelhetők - szerencsésebb lenne, ha az ő értékelése bizonyos kérdéseknél eltérne a többiekétől.

Intézményi tapasztalatok



pedagógusok megállapításai

A pilot szakasz rövidsége miatt az egyéni teljesítménycélokat úgy határoztuk meg, hogy a tanév ezen szakaszában teljesíthetők legyenek. Más esetben, egész tanévet figyelembe véve sokkal könnyebb lesz a három cél kiválasztása, meghatározása.

Szaktanácsadóként szerzett tapasztalatok, esetleges veszélyek, javaslatok

- Kis kollégiumok esetén nincs igazgatóhelyettes illetve munkaközösség-vezető. Az igazgató egyedül marad az értékelési feladatokban.
- A munkaközösségvezető nem szeretne részt venni az értékelési feladatokban.
- A pedagógusok az értékeléssel nem biztos, hogy egyet fognak érteni, akár meg is sértődhetnek.
- Összevont intézmények esetén NE az iskolavezetés értékelje a kollégiumi pedagógusok munkáját.

Az Oktatási Hivatal

A pedagógus szempont

2 fő részből áll:

1. Személyre szabott szakmai követelmény meghatározása és értékelése: 3x8 pont
2. Munkavégzés meghatározott (mennyiségű, kiterjedő) értékelése 7 szempont alapján, az egyéni intézményi szinten legfeljebb 76 pont:



szempont sorszáma	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	Egyéni teljesítmény célok			Összesen
elérhető pontérték	18	10	6	5	5	5	5	5	5	6	10	10	10	70



Köszönöm a figyelmet!

