

**A Szentkirályi Általános Iskola és Alapfokú
Művészeti Iskola
kompetencia- és teljesítményalapú értékelési
rendszere**

I. Jogsabályi háttér

Az intézmény kompetencia és teljesítményalapú értékelési rendszerének megalkotását (a továbbiakban: ÉR.) a nemzeti köznevelésről szóló 2011.évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 65.§ (1) illetve (1a) bekezdése írja elő.

II. Az ÉR. elfogadása és módosítása

II.1. Az ÉR. elkészítéséért az intézményvezető felelős.

II.2. Az ÉR. és annak módosítása a nevelőtestület jóváhagyásával válik érvényessé, első alkalommal 2017. szeptember 1. napjától, a további módosítások esetében a módosítást követő tanév első napjától.

II.3. Az ÉR. felülvizsgálatára szükség szerint, de legalább ötévente kerül sor.

III. Az ÉR. hatálya

Az Értékelési rendszer az intézményben pedagógus munkakörben foglalkoztatottakra terjed ki.

IV. Az ÉR. célja

Az ÉR. az intézmény pedagógusaira vonatkozó illetmény alapjogsabályban meghatározott módon való megállapítását szolgálja.

Az értékelési rendszer az intézményben dolgozó pedagógusok fejlődését szolgálja az intézményi oktató-nevelő munka hatékonysága és minősége érdekében az alábbiak szerint:

- A pedagógus törekedjen szaktudományi, szaktárgyi, tanuláselméleti és tantervi tudásának minél hatékonyabb integrálására, a képességek és a tudás fejlesztésének egységben való kezelésére.
- Ismerje fel a más szaktárgyakhoz, művelődési területekhez való kapcsolódás lehetőségeit, és munkája során használja is őket.

- Legyen képes a tervezés során a kollégákkal és a tanulókkal együttműködni; a taneszközöket, valamint az egyéb tanulási forrásokat kritikusan elemezni és a konkrét céloknak megfelelően kiválasztani.
- Legyen nyitott a tervezés során a kollégákkal és a tanulókkal való együttműködésre.
- Törekedjen az életkori, az egyéni és a csoport sajátosságoknak megfelelő, aktivitást, differenciálást elősegítő tanulási-tanítási stratégiák, módszerek alkalmazására. Legyen képes az önszabályozott tanulás szintjének megfelelő változatos feladatadásra, támogassa a tanulókat egyéni tanulási útjuk megtalálásában.
- Tudatosan kezelje az értékek sokféleségét, legyen nyitott mások véleményének, értékeinek megismerésére, tiszteletben tartására, legyen képes olyan pedagógiai helyzetek teremtésére, amelyek ezeknek az értékeknek elfogadását segítik.
- Tudatosan alkalmazza az értékelés különböző funkcióit a pedagógiai folyamat szabályozására, a tanulói személyiség fejlesztésére, önértékelési képességük kialakítására. Legyen képes pedagógiai céljainak megfelelő értékelési eszközök fejlesztésére.
- Tevékenysége során tudatosan építsen a szervezeten belüli és kívüli kapcsolatokra, együttműködési lehetőségekre. Kövesse és vegye figyelembe munkájában a helyi innovációk eredményeit. Szakmai kérdésekben tájékozottság és önálló, tudományos adatokon és tapasztalatai elemzésén nyugvó véleményalkotás jellemezze.
- Az iskolai, nevelési-oktatási problémák értelmezésében, a probléma megoldásban kezdeményező, aktív szerepet töltsön be.

V. Az ÉR. felelőse

V.1. Az ÉR. működtetéséért az intézményvezető felelős, ennek megfelelően

- az értékeléshez szükséges forrásokat összegyűjti és tárolja,
- az egyes pedagógusok értékelését határidőre elvégzi.

V.2. Az értékelésbe bevonhatja vezetőtársait, a nevelőtestület tagjait vagy a nevelőtestület tagjaiból létrehozott munkacsoportot.

V.3. Az intézményvezető mint pedagógus értékelését a nevelőtestület által kiválasztott pedagógus végzi el.

VI. Az ÉR. eszközei és módszerei

VI.1. Az ÉR. alapját képezi

- az egyes pedagógusok intézményi önértékelés keretében végzett önértékelése,

- az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés pedagógusokra vonatkozó megállapításai,
- az egyes pedagógusok minősítővizsgájának, minősítési eljárásának eredménye, illetve az eljárás során készült portfólió.

VI.2. Amennyiben a VI.1. pontban felsorolt dokumentumokból több is rendelkezésre áll, a legutolsót kell figyelembe venni.

VI.3. Az ÉR. keretében forrásként használt portfóliót a pedagógus évente frissítheti, kiegészítheti.

VI.4. A VI.1.pontban felsorolt forrásokat a pedagógus általa fontosnak tartott információkkal kiegészítheti ,mely kiegészítéseket az intézményvezető az értékelés során köteles figyelembe venni.

VI.5. Az ÉR. keretében az egyes pedagógusok külön-külön értékelendők, munkájuk nem viszonyítható egymás munkájához, nem állítható fel rangsor közöttük.

VI.6. A megadott források alapján az intézményvezető az egyes pedagógusokról értékelőlapot készít, amelyen az alábbi szempontokat 1-10-ig terjedő skálán értékeli:

- Szakmai és dokumentációs feladatok, szaktudományos, szaktárgyi, tantervi tudás
- Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése, ezekhez kapcsolódó önreflexiók
- A tanulás támogatása, támogató környezet megteremtése, módszertani sokszínűség
- A tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, SNI-s vagy BTMN-es gyermekek többi tanulóval együtt történő sikeres neveléséhez, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültség
- A tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, osztályfőnöki tevékenység
- Nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység
- Pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése
- Kommunikáció és szakmai együttműködés intézményen belül és kívül, problémamegoldás
- Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért
- Innovációs tevékenység, munkaközösségi munka

VI.7. A pedagógus adott tanévre vonatkozó munkaköre és feladatai szempontjából nem releváns szempontokat nem pontozza. A kapott pontszámokból százalékos eredményt számít.

VII. Az ÉR. éves ciklusa

VII.1. Az értékelést tanévenként kell elvégezni, minden év július 30. napjáig.

VII.2. Az ÉR. keretében végzett értékelés csak azokra a pedagógusokra vonatkozóan készíthető el, akik vonatkozásában rendelkezésre áll az összes VI.1. pontban meghatározott alapforrás.

VIII. Eltérő illetményalap megállapítása az ÉR. alapján

VIII.1. Eltérő illetményalapra vonatkozó javaslat kizárólag olyan pedagógus esetében lehetséges, akinek százalékos eredménye 50% alatt vagy 90% fölött van.

VIII.2. Az előző pontban megadott százalékos eredmény nem jelent automatikusan eltérő illetményalapot. Javaslattétele előtt az intézményvezetőnek az alábbi szempontokat kell mérlegelnie:

- A rendelkezésre álló források alapján kellően indokolt-e az eredmény?
- Alátámasztják-e az eredményt óralátogatások, illetve az ezek során rögzített megjegyzések, javaslatok?
- A kiemelt vagy csökkentett illetményalap várhatóan jelent-e motivációt a pedagógus számára?
- A javasolt intézkedés várhatóan milyen hatást gyakorol majd a nevelőtestületre?

VIII.3. Az intézményvezető köteles javaslatát indokolással ellátni, melynek alapját az előző pontban felsorolt szempontok képezik.

VIII.4. Az intézményvezető kizárólag abban a tanévben tehet javaslatot az Nkt.65.§(2) bekezdésében meghatározott illetményalaptól eltérő illetményalap megállapítására, amelynek megelőző tanévében az intézmény valamennyi pedagógusát értékelni tudta az VII.2.pontnak megfelelően.

VIII.5. Az intézményvezető javaslattétele előtt köteles személyesen konzultálni az érintett pedagógussal és beszerezni a nevelőtestület véleményét.

VIII.6 .Az eltérő illetményalapot évente felül kell vizsgálni és újra javasolni kell. Csak akkor tartható fenn az előző tanévhez képest változatlanul, ha minden szempont alapján bizonyítható, hogy a pedagógus munkavégzésének minőségében nem történt változás. A felülvizsgálatba be kell vonni az érintett pedagógust és általa kiválasztott legalább két munkatársát.

IX. Az ÉR. nyilvánossága

IX.1. Az ÉR. nyilvános, megtalálható az intézmény honlapján és irattárában.

IX.2. Az intézmény alkalmazásában álló pedagógusokat az ÉR. szabályairól annak elfogadása és módosítása után illetve a jogviszony létesítésekor tájékoztatni kell.

IX.3. Az ÉR. egyes pedagógusokra vonatkozó megállapításai kizárólag a munkáltató és az adott pedagógus számára nyilvánosak. Kivétel ez alól a VIII.5. pontban előírt véleménykérés esete, a nyilvánosság azonban ekkor sem terjedhet a nevelőtestületen túl.

X. Záró rendelkezések

A Szentkirályi Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola kompetencia-és teljesítményalapú értékelési rendszerét az előírt vélemények figyelembevétele után a nevelőtestület megtárgyalta, és a benne foglaltakkal egyetértve jelen formájában elfogadta. A véleményezésről szóló nyilatkozatok és a nevelőtestületi értekezlet jegyzőkönyve az iskola irattárában megőrzésre került.

Fentiek értelmében az Értékelési rendszer jelen formájában 2017.szeptember 1-jén hatályba lép.

Melléklet: 1. Értékelő lap
2. Pedagógusokat megillető pótlékok megállapítása

Szentkirály, 2017. augusztus 30.




Intézményvezető

Pedagógus értékelő lap

Név:

OM:

Dátum:

Értékelési terület	Értékelés 1-10 pont
Szakmai és dokumentációs feladatok, szaktudományos, szaktárgyi, tantervi tudás	
Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése, ezekhez kapcsolódó önreflexiók	
A tanulás támogatása, támogató környezet megteremtése	
A tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, SNI-s vagy BTMN-es gyermekek többi tanulóval együtt történő sikeres neveléséhez, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültség	
A tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, osztályfőnöki tevékenység	
Nyitottsága különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység	
Pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése	
Kommunikáció és szakmai együttműködés intézményen belül és kívül, problémamegoldás	
Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért	
Innovációs tevékenység, munkaközösségi munka	
Összpontszám:	pont/ %

Megjegyzés:

.....
.....
.....

.....
intézményvezető

6031 Szentkirály, Kossuth L. u. 24.

OM: 027925

Pedagógusokat megillető pótlékok megállapítása

A köznevelési intézményekben alkalmazottak számára járó pótlékokat és azok mértékét a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 8. melléklete szabályozza.

A Szentkirályi Általános Iskolában minden év július 31-ig az intézményvezető értékeli az osztályfőnökök és a munkaközösség-vezetők munkáját. Az egyedi értékelési szempontsor a munkaköri leírásban foglaltaknak felel meg.

Amennyiben az értékelés alapján az osztályfőnöki vagy a munkaközösségi munka nem éri el az intézményvezető által elvárt minőséget, vagy esetleg meghaladja azt, tehát kiemelkedő munkát végez az osztályfőnök vagy a munkaközösség-vezető, akkor a pótlék összege eltérhet a megállapítottól.

A megállapított pótlék: a nemzeti köznevelésről szóló 2011. CXC. törvény 8. melléklete szerinti szabályozás középértéke.

Az intézményvezető javaslattétele előtt köteles személyesen konzultálni az érintett pedagógusokkal.