

**Módszertani segédanyag  
a szakképzésben alkalmazott oktatók teljesítményértékelésének  
végrehajtásához**

A miniszter által kiadott *„Módszertani javaslat a szakképzésben alkalmazott oktatók és intézményi vezetők teljesítményértékeléséhez”* értelmező magyarázata

2024

## 1. Az oktató teljesítményértékelése

A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény 50. § (2) alapján az oktatót az igazgató **háromévente** értékeli a szakképzésért felelős miniszter által javasolt és a szakképző intézményre az alapján kialakított módszertan szerint. Időközi értékelésre kerülhet azonban sor például teljesítményértékelés alapú béremelés esetén.

### 1.1 Időközi oktatói teljesítményértékelés szabályai

1. Időközi teljesítményértékelés esetén lehetőség van azon oktatókat értékelni mind a 10 értékelési területen, akiknek még nem volt értékelésük, vagy csak az 1-3. értékelési területre vonatkozóan értékelték őket. Ebbe a körbe tartoznak:

- Az előző teljesítményértékelés során *újonnan belépő* oktatóként csak az 1-3. értékelési területen értékelt kollégák.
- Azok az előző teljesítményértékeléskor tartósan távollévő kollégák (pl.: GYES), akik azóta újra munkába álltak.
- Azok az oktatók, akiknek nincs értékelésük, mert az előző teljesítményértékeléskor még nem dolgoztak az intézményben.
- Azok a kollégák, akiknek megváltozott a munkakörük és így más értékelési szempontrendszer alapján kell értékelni őket. Például oktatói munkakörből igazgatói munkakörbe vagy igazgatóhelyettesi munkakörbe kerültek vagy fordítva.

2. Az oktató kérheti az időközi teljesítményértékelését, ha valamely értékelési területen olyan szintű fejlődés történt szakmai munkájában, amely kihathat teljesítményértékelésének valamely szempontjára. Például, ha az oktató felsőfokú végzettséget szerzett vagy az előző értékelés fejlesztendő területeihez kapcsolódó fejlesztéseket valósított meg.

Példák:

- Az előző teljesítményértékelés során fejlesztendő területként azonosításra került, hogy az adott oktató tanítási tevékenysége során nem vesz részt projektek tervezésében, megvalósításában. Az elmúlt időszakban azonban volt projekt módszerrel kapcsolatos továbbképzésen, részt vett osztályprojekt, szakmai projekt tervezésében és az adott osztályban tanító oktatókkal együttműködve meg is valósították a projektet. A projekt megvalósítás időszakában volt vezetői szintű foglalkozáslátogatás, készült róla jegyzőkönyv és így „A szakképzésreleváns korszerű módszertan alkalmazása” értékelési területre az oktató kérheti az időközi teljesítményértékelést.
- Az előző teljesítményértékelés során az intézményi fejlesztésekben, innovációban való aktív részvételt jelölték meg fejlesztendő területként. Adott oktató az elmúlt időszakban bekapcsolódott szakmai innováció kidolgozásába, erről a félévi/tanévi beszámolóban a munkaközösség-vezetője beszámolt, vagy saját beszámolót készített az oktató és így az „Innovációs tevékenység és szakmai elkötelezettség” értékelési területen az oktató kérheti a teljesítményértékelést.

3. Az igazgató amennyiben szakmailag indokoltnak tartja kezdeményezheti az időközi teljesítményértékelést a módszertani kiegészítések figyelembevételével. Ezek közül néhány kiemelt példa:

- A „*Szakmai tapasztalat*” értékelési terület az adott munkakör adottságára vonatkozik, vagyis az oktató munkakörének alakulására. Különbség a pályakezdő, a 30 éve pedagógus, illetve az oktatói pályafutása előtt 20 évig cégnél dolgozó oktató között van. Vagyis lehet 6 pont, aki csak pedagógusként (oktatóként dolgozott) 15-20 évet. Az is lehet 6 pont, aki 10 év munkaerőpiaci tapasztalat után jött tanítani, és 3-4 éve oktató, illetve aki külföldön szerzett ilyen tapasztalatot.

Itt is alkalmazandó tehát az az alapelv, hogy értékelési terület egészére állapítjuk meg a pontszámot és nem külön-külön szempontokra. **A pedagógusként eltöltött időt, a munkaerőpiacon eltöltött éveket és a szakirányú külföldi igazolt munkatapasztalat idejét együttesen kell figyelembe venni.** Ezzel ismeri el az igazgató a 30 éve pályán lévő kolléga tapasztalatát és a gazdaságból a szakképzésbe bejövő szakemberek munkaerő-piaci ismereteit.

- A „*Munkaerő-piaci érték*” értékelési terület esetén meg kell határozni, hogy melyek az intézmény eredményessége szempontjából fontos, a térségben keresett, **magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselői.** Itt ismeri el az igazgató például:

- o a szakmai-, érettségi vizsgatárgyakat oktatók, a nagy arányban hátrányos helyzetű tanulókat oktatók intézményi eredményességre gyakorolt hatását,
  - o ahol adott szakon évenként minimális a felsőfokú végzettek létszáma, mint a matematika, illetve a természettudományos tantárgyak, így ezen közismereti tárgyak oktatói munkakörei nehezen tölthetők be, az ezáltal keresett szakma képviselőit.
  - o az adott térségben nehezen betölthető szakmai területeken oktatók munkaköri értékét, (mint például a mérnöktanár). Térségenként itt is lehetnek különbségek. Az ország észak-keleti részében nem lehet villamosmérnököt találni, vagy az ország észak-nyugati régióiban gépészmérnököt, tehát ezek a munkakörök lesznek a legkeresettebbek.
- A teljesítményértékelés egyik alapelve, hogy a teljes értékelési területre vonatkozik az értékelés és nem egy-egy értékelési szempont. Amennyiben **egy értékelési területen belül az adott oktatóra vonatkozóan található nem releváns értékelési szempont, akkor is megkaphatja az oktató az adott értékelési területre adható maximális 6 pontot.**

Például: „Pedagógiai értékelés” értékelési területen belül „A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja értékelési gyakorlatát.” értékelési szempont nem minden oktatónál releváns, de minden oktató kaphat a „Pedagógiai értékelés” értékelési területre maximális 6 pontot, ha minden egyéb szempont alapján kiválóan teljesít. **A 2.3.2. pontban lévő táblázatban található, hogy mely értékelési szempont mely oktatói körre vonatkozik.**

4. Az időközi teljesítményértékelés folyamata, eljárásrendje megegyezik a hároméves ciklushoz igazodó teljesítményértékelés folyamatával, eljárásrendjével. Az értékelés legyen adat- és dokumentumalapú, az igazgatóval való személyes megbeszélésen megismerhesse azt az oktató és az „Egyeztetés az oktatói értékelés eredményéről” dokumentumot megjegyzéseivel elláthassa.

## 2. Az oktatói értékelési rendszer alkalmazása

### 2.1 Az oktatói értékelés intézményi elvárásrendszerének meghatározása

Az értékelés alapját az általános elvárások értelmezését követően kialakított **intézményi saját elvárások** alkotják, mely az intézmény valamennyi oktatójára, vagy csak bizonyos munkakörökre (pl.: szakmát oktatók, közismereti tantárgyat oktatók, iskolapszichológus, fejlesztő pedagógus, könyvtáros oktató stb.) vonatkozik. Az általános elvárások értelmezése lehetőséget biztosít az intézményeknek, hogy az egyes elvárások mögé olyan konkrét – az eredeti elvárás tartalmát tovább pontosító, értelmező – **magyarázatot** fogalmazzanak meg, amelyek levezethetők az adott intézményre jellemző sajátosságokból, támogatják az intézményi célok teljesülését.

### 2.2 Az oktatói értékelés területei, szempontok

Az értékelési rendszer tíz értékelési területből áll:

- az 1-3. értékelési terület az adott munkakör értékelésére vonatkozik.
- a 4-10. értékelési terület a munkakört betöltő oktató szakmai kompetenciáinak teljesítményértékelése.

Az értékelés során a szempontok figyelembevételével **az egész értékelési területre** kell 1-6 ponttal értékelni az oktató teljesítményét, kompetenciáit.

**Nem minden oktatói munkakörben releváns minden szempont**, ezektől a szempontoktól eltekintve **a teljes értékelési területet kell pontozni**. Tehát, ha az értékelési területen belül meghatározásra került nem releváns szempont, a teljesítményértékelés során az oktatónak továbbra is a maximális 6 pont megadható, ha minden egyéb szempont szerint kiválóan végzi tevékenységét. A magyarázat segíti az adott értékelési szempont szakképző intézményi értelmezését.

### 2.3 Mit jelent ez a gyakorlatban?

- Az intézményvezető a szakképző intézmény vezetőségével együtt javaslatot állít össze az eredeti elvárás tartalmát tovább pontosító, kiegészítő, értelmező magyarázatokról, illetve arról, melyik értékelési területen belül, melyik szempont nem releváns a különböző oktatói munkakörben foglalkoztatottak teljesítményértékelése során.
- Az igazgató a javaslatról az oktatói testületet tájékoztatja.

- Az oktatói testület véleményezi a javaslatot, amely alapján a vezetőség meghozza a végső döntést.
- A döntés alapján az intézményi MIR leírás megfelelő fejezetében vagy az ott hivatkozott dokumentumban rögzítik az intézményi sajátosságokat.

Az intézményi saját elvárások megfogalmazása során, a nem releváns szempontok meghatározása esetén érdemes különbséget tenni szakképző iskolai képzésben, illetve technikus képzésben tanító oktatók között.

### 2.3.1 Munkakör értékelése

A munkakör értékelés területeire (1-3.) a szakképző intézmény saját elvárásait vagy minden munkakörnél alkalmazandóan, vagy külön-külön az egyes munkakörökre vonatkozóan készíti el (pl.: a szakmai oktatókra, a közismereti oktatókra, a kollégiumi oktatókra stb.).

Értékelési terület		Értékelési szempont	Magyarázat	Magyarázat, kiegészítés	Szemponatok adatforrásai
1.	Képzettség - szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség	A szakvizsga önmagában nem jelent 6 pontot. Amennyiben megfelelő szakirányú végzettséggel és szakvizsgával rendelkezik az oktató, az 5 pont. A 6 ponthoz további végzettségek, továbbképzések megléte is szükséges.	oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok
		Pedagógiai végzettség	Tanári, szakoktatói végzettség		
		Szakirányú továbbképzés	Szakmai és pedagógiai továbbképzések		
		Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret		
		Megállapítás: 6: az 5 pontban felsoroltak mellett további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák) 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga); 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül; 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség; 2: középfokú szakirányú végzettség (érettségi) + mestervizsga; 1: középfokú szakirányú végzettség			
2.	Szakmai tapasztalat	Pedagógusként eltöltött idő	Szakmai gyakorlati (oktatói) tapasztalat	Ez a szempont az adott munkakör adottságára vonatkozik, vagyis az oktató munkakörének alakulására. Különbség a pályakezdő, a 30 éve pedagógus, illetve az oktatói pályafutása előtt 20 évig cégnél dolgozó oktató között van. A szakmai tapasztalat a korrallal együtt járó <b>tapasztalatok elismerését</b> jelenti.  Vagyis lehet 6 pont, aki csak pedagógusként (oktatóként dolgozott) 15-20 évet. Az is lehet 6 pont, aki 10 év munkaerőpiaci tapasztalat után jött tanítani, és 3-4 éve oktató, illetve aki külföldön szerzett ilyen tapasztalatot. Ahogyan minden értékelési terület esetén itt is alkalmazandó az az alapelv, hogy értékelési terület	szakmai önéletrajz (KIRA adatok)
		Releváns munkaerőpiaci tapasztalat	Szakirányú munkaerő-piaci tapasztalata		
		Nemzetközi szakirányú tapasztalat	Szakirányú gyakorlati vagy munkaerő-piaci tapasztalat külföldön		

					egészére állapítjuk meg a pontszámot és nem külön-külön szempontokra. A pedagógusként eltöltött időt, a munkaerőpiacon eltöltött éveket és a szakirányú külföldi igazolt munkatapasztalat idejét együttesen kell figyelembe venni. Ezzel elismerjük a 30 éve a pályán lévő kolléga tapasztalatát és a gazdaságból a szakképzésbe bejövő szakembereket egyaránt.	
3.	Munkaerőpiaci érték	Szervezetten belüli hatása az intézményi eredményességre	Az intézményen belül az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása (pl. szakmai - érettségi vizsgatárgy sikeres oktatója, hátrányos helyzetűek sikeres támogatása, eredményes tehetséggondozás stb.)	Meg kell határozni, melyek a térségben a keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselői.  Pl.: Minimális létszámú felsőfokú végzett van évenként az adott szakon, mint a <b>matematika</b> , illetve a <b>természettudományos tantárgyak</b> esetén, így ezen közismereti tárgyaknak az oktatói munkakörei nehezen tölthetők be, és keresett szakma képviselői.	az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	
		Stratégiai szakterület	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője (pl. nehezen betölthető munkakör (mérnökstanár), minimális létszámú felsőfokú végzett (matematika, természettudományos tantárgy) stb.)	Pl.: Nehezen betölthető munkakör a <b>mérnökstanár</b> , bár itt is lehetnek különbségek. Az ország észak-keleti részében nem lehet <b>villamosmérnököt</b> találni, vagy az ország észak-nyugati régióiban <b>gépészmérnököt</b> , tehát ezek a munkakörök lesznek a legkeresettebbek.		

**2.3.2 Az intézményi MIR leírásban például az alábbi módon lehet szerepeltetni az intézményi saját elvárásokat, és a javasolt oktatói kört, akiknél az adott szempont releváns.**

Amennyiben a szakképző intézmény a saját elvárásokat ilyen vagy hasonló módon szerepelteti a MIR leírásában, az itt megfogalmazott javasolt oktatói körtől eltérhet, azt pontosíthatja, módosíthatja azzal a megjegyzéssel, hogy minden terület esetében van értékelhető szempont valamennyi munkakör esetén.

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig	Súly szorzó	Súlyozott pontszám	Javasolt oktatói kör	
Munkakör értékelés	1.	Képzettség, szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség	oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	6	3	18	minden oktatói munkakörre alkalmazandó
			Pedagógiai végzettség	Tanári, szakoktatói végzettség					
			Szakirányú továbbképzés	Szakmai és pedagógiai továbbképzések					
		Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret						
		Megállapítás: 6: az "5" túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák); 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga); 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül; 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség; 2: középfokú szakirányú végzettség (érettségi) + mestervizsga; 1: középfokú szakirányú végzettség							
Munkakör értékelés	2.	Szakmai tapasztalat	Pedagógusként eltöltött idő	Szakmai gyakorlati (oktatói) tapasztalat	szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6	4	24	minden oktatói munkakörre alkalmazandó
			Releváns munkaerő-piaci tapasztalat	Szakirányú munkaerő-piaci tapasztalata					
			Nemzetközi szakirányú tapasztalat	Szakirányú gyakorlati vagy munkaerő-piaci tapasztalat külföldön					
Munkakör értékelés	3.	Munkaerőpiaci érték	Szervezetten belüli hatása az intézményi eredményességre	Az intézményen belül az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása (pl.: szakmai - érettségi vizsgatárgy sikeres oktatója, hátrányos helyzetűek sikeres támogatása, eredményes tehetséggondozás stb.)	az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6	8	48	minden oktatói munkakörre alkalmazandó
			Stratégiai szakterület	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője (pl. nehezen betölthető munkakör					
				(mérnökstanár), minimális létszámú felsőfokú végzett (matematika, természettudományos (matematika, természettudományos tantárgy) stb.					
Szakmai kompetenciák	4.	Szakmai felkészültség	Pedagógiai eredményesség	Szakmai területén mérhetően, bizonyíthatóan eredményes oktató. A tanulói teljesítményben mérhető a pedagógiai tevékenység hozzáadott értéke.	tanulói eredmények (KRÉTA adatok), központi mérések, vizsga-eredmények, versenyeredmények munkatervék és beszámolók	6	11	66	a könyvtáros oktató és az iskolapszichológus kivételével valamennyi oktatóra alkalmazandó

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig	Súly szorzó	Súlyozott pontszám	Javasolt oktatói kör	
		Szakirányában biztos, korszerű és naprakész. Szakmai tudással rendelkezik.	Biztos szakmai tudás jellemzi, képes és kíván is megújulni, tudása képi önmagát.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés,				minden oktatói munkakörre alkalmazandó	
		A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába	Figyelemmel kíséri és beépíti a tanulási-tanítási folyamatba a szakmai területének változó tartalmát, az új ismeretek, a duális partnerek elvárásait, az általuk alkalmazott eszközöket, technológiát, modern módszertant alkalmaz.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés				minden oktatói munkakörre alkalmazandó	
	5.	A szakképzés-releváns korszerű módszertan alkalmazása	Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.	Tanulási-tanítási tevékenysége során alkalmazza az olyan korszerű módszereket, mint a kooperatív módszertan, a digitális tanulás, az önálló tanulás, a projektmódszer. Fejleszti a "soft skill"-eket: problémamegoldás, kreativitás, együttműködés stb. A tanulási eredmény eléréshez tudatosan választja meg az eredményes módszereket.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	6	18	108	minden oktatói munkakörre alkalmazandó
			Digitális eszközök, módszerek alkalmazása	A tanulási-tanítási folyamatban rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket, azokat tudatosan a pedagógiai folyamat céljainak megfelelően, rutinszerűen alkalmazza.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek				minden oktatói munkakörre alkalmazandó
			A tanulók, tanulócsoportok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás,).	A módszereket a tanulók és a tanuló csoportok igényeinek, előzetes tudásának megfelelően választja ki, differenciált oktatást alkalmaz.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek				a könyvtáros oktató kivételével minden oktatói munkakörre alkalmazandó
			A szakképzési tartalomhoz megfelelő munkaformákat alkalmaz.	A pedagógiai folyamathoz választja a munkaformákat. A szakképzés elvárásainak megfelelően alkalmazza a frontális, csoportos és egyéni munkaformákat.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek				a könyvtáros oktató kivételével minden oktatói munkakörre alkalmazandó
	6.	Pedagógiai tervezés	Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.	Tananyagot készít, amely tükrözi a szakmai korszerűséget (tartalom, módszer, digitalizáció).	munkatervek és beszámolók, digitális anyagok, óralátogatás,	6	9	54	a könyvtáros oktató és az iskolapszichológus kivételével valamennyi oktatóra alkalmazandó
			Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az	Az intézményi tervek elkészítésében részt vesz; pedagógiai tervei összhangban vannak a szakképzés ágazati és intézményi céljaival.	munkatervek, tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek,				minden oktatói munkakörre alkalmazandó



	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig	Súly szorzó	Súlyozott pontszám	Javasolt oktatói kör
7.	Pedagógiai értékelés	intézményi célokkal.		óralátogatás	6	10	60	
		Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.	Pedagógiai tervei tanuló és csoportfókuszúak, differenciáltan tervezi meg a pedagógiai folyamatokat; terveiben a korszerű (a generációra jellemző) digitális oktatás hangsúlyosan jelen van.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói vélemény,				a könyvtáros oktató és az iskolapszichológus kivételével valamennyi oktatóra alkalmazandó
		Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.	Tudatosan tervezi meg a tanulók motivációjának fejlesztését a feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel. Tervezett módszerei, munkaformái a tanulói aktivitást, a gyakorlatorientált képzést támogatják	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói vélemény				a könyvtáros oktató és az iskolapszichológus kivételével valamennyi oktatóra alkalmazandó
		Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.	Terveiben figyelembe veszi a tanuló szakmáját, épít az ezzel kapcsolatos előzetes tudásukra és a duális képzőhelyen megszerzett tudásukra és tapasztalataikra.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói, duális partneri vélemény				minden oktatói munkakörre alkalmazandó
	A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.	Ismeri, és pedagógiaileg tudatosan alkalmazza az értékelési módszereket.	óralátogatás, tanulói vélemény, tanulói eredmények (KRÉTA napló)	minden oktatói munkakörre alkalmazandó				
	A pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a képzési és kimeneti követelményekhez (KKK) illeszkedő értékelést alkalmaz.	Értékelési rendszere koherens, a követelmények alapján meghatározott.	óralátogatás, tanulói vélemény (szakmai program és értékelési gyakorlat összevetése)	csak közismereti és szakmai oktatókra alkalmazandó				
	Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.	A tanulók és a szülők számára ismert az értékelési szempontrendszer.	óralátogatás, tanulói vélemény (szakmai program és értékelési gyakorlat összevetése), szülői vélemény	csak közismereti és szakmai oktatókra alkalmazandó				

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig	Súly szorzó	Súlyozott pontszám	Javasolt oktatói kör
		A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja értékelési gyakorlatát.	Értékelési rendszerét összehangolja a duális képzőhely értékelési rendszerével.	duális partneri vélemény, tanulói vélemény, tanulói eredmények (KRÉTA napló), vizsgaeredménye k,				csak a duális képzésben résztvevő tanulókat oktató szakmai oktatókra alkalmazandó
		Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.	Az értékelés eredményeinek elemzésével visszacsatol a pedagógiai folyamatra (tartalom, módszer, munkaforma), annak fejlesztéséhez használja fel.	tanulói eredmények (KRÉTA napló), vizsgaeredménye k, központi mérések, óralátogatás				minden oktatói munkakörre alkalmazandó
8.	Együttműködés más oktatókkal, a szülőkkel és a gyakorlati oktatási partnerekkel	Együttműködik az egy osztályban tanító oktatókkal, a tantárgyköziség megvalósításában és a tanulók személyiség-fejlesztése érdekében.	Kiemelten fontos a szakmai oktatók, illetve a közismereti és a szakmai oktatók együttműködése.	munkatervek és beszámolók	6	7	42	minden oktatói munkakörre alkalmazandó
		Részt vesz tudásmegosztásban.	Tudását megosztja, és nyitott a szakmai együttműködésre, támogatja, segíti kollégáinak a munkáját.	munkatervek és beszámolók				minden oktatói munkakörre alkalmazandó
		Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.	A szülőkkel való kapcsolat fenntartására törekszik, ehhez használja a digitális eszközöket is (KRÉTA stb.). A tanulók érdekében együttműködik a segítő munkatársakkal és szervezetekkel (pszichológus, iskolaorvos, védőnő, gyógypedagógus, szociális munkás, gyámügyi szakemberek stb.)	munkatervek és beszámolók, szülői vélemény				minden oktatói munkakörre alkalmazandó
		Aktív pályaaorientációs tevékenységet végez.	Feladatkörének megfelelően bekapcsolódik a pályaaorientációs munkába (rendezvények, társszervezetekkel, általános iskolákkal, gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolattartás)	munkatervek és beszámolók				minden oktatói munkakörre alkalmazandó
		Együttműködik a duális képzőhelyekkel.	Részt vesz a duális partnerekkel folytatott kommunikációban, kapcsolatot tart velük.	duális partneri vélemény				csak azon osztályfőnökökre, mentorra és kollégiumi oktatókra alkalmazandó, akiknek tanulói duális képzésben vesznek részt, és a szakmai oktatókra alkalmazandó
9.	Személyiség-fejlesztő, csoportvezetői, tanulás	Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.	A foglalkozásokon és az azon túli intézményi pedagógiai munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését, közös programokat, kirándulásokat szervez.	munkatervek és beszámolók, tanmenetek, óralátogatás	6	15	90	minden oktatói munkakörre alkalmazandó

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig	Súly szorzó	Súlyozott pontszám	Javasolt oktatói kör
	támogató tevékenység	Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozóikompetenciáik fejlesztését.	Épít a tanulói kreativitásra, jól kezeli a tanulói sokszínűségét, az egyéni ötleteket, kezdeményezéseket támogatja. Fejleszti a munkaerőpiac által igényelt kompetenciákat: önállóság, kreativitás, problémamegoldás, csapatmunka, felelősségvállalás, érzelmi intelligencia, rugalmasság stb.	munkatervek és beszámolók, tanmenetek, óralátogatás				minden oktatói munkakörre alkalmazandó
10.	Innovációs tevékenység és szakmai elkötelezettség	Aktívan részt vesz projektekben, intézményi fejlesztésekben, innovációkban.	Szervező, fejlesztő, oktató tevékenységet végez a projektekben és a fejlesztésekben. Pl.: pályázatok megvalósítása, korszerű szakmai tartalmak, módszertan és a digitális oktatás alkalmazása, innovatív ötletek kidolgozása. Az iskolai élet aktív tagja, nyitott az újra, aktívan részt vállal az iskola eredményességében, a külső megítélésének alakításában.	munkatervek és beszámolók	6	15	90	minden oktatói munkakörre alkalmazandó
		Külső-belső szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkezik.	Szakmai kapcsolatait támogatják, segítik és ösztönzik a pedagógiai munkájának fejlesztését. Elhivatottság jellemzi iskolai munkáját.	munkatervek és beszámolók				minden oktatói munkakörre alkalmazandó
		Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére.	munkatervek és beszámolók				minden oktatói munkakörre alkalmazandó
<b>Összesen</b>					<b>60</b>	<b>100</b>	<b>600</b>	

**2.3.3 Az intézményi MIR leírásban például külön munkakörönként meg lehet jeleníteni az intézményi saját elvárásokat (Szakmát oktató, közismereti tantárgyat oktató, kollégiumi oktató, iskolapszichológus, fejlesztő pedagógus, gyógypedagógus stb.)**

PL: Kollégiumi oktatói értékelési szempontrendszer a szakmai kompetenciák 7 értékelési területén.

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Magyarázat, <b>intézményi elvárásokkal való kiegészítés</b>	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig
4.	Szakmai felkészültség	Pedagógiai eredményesség	Szakmai területén mérhetően, bizonyíthatóan eredményes oktató. A tanulói teljesítményben mérhető a pedagógiai tevékenység hozzáadott értéke.	<b>Szakmai területén mérhetően, bizonyíthatóan eredményes oktató. Az oktató eredményessége, pedagógiai tevékenysége hozzáadott értéke mérhető és bizonyítható tanulócsoportjának eredményei (fejlődés tapasztalható), kollégiumoknak hirdetett versenyeredmények által (tanulmányi, szakmai, kulturális verseny, házi bajnokság, iskolák közötti verseny, bajnokság, diáknap).</b>	tanulói eredmények (KRÉTA adatok), központi mérések, vizsga-eredmények, versenyeredmények, munkaterv és beszámoló	6
		Szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.	Biztos szakmai tudás jellemzi, képes és kíván is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képi önmagát.	<b>Biztos szakmai tudás jellemzi, képes és kíván is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képi önmagát. Szakirányú, kollégiumi neveléshez kapcsolódó (kifejezetten kollégiumi nevelőknek meghirdetett) továbbképzéseken való részvétel.</b>	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés	
		A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.	Figyelemmel kíséri és beépíti a tanulási-tanítási folyamatba a szakmai területének változó tartalmát, az új ismeretek, a duális partnerek elvárásait, az általuk alkalmazott eszközöket, technológiát, modern módszertant alkalmaz.	<b>A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítási folyamatába. A nemzeti és európai nevelési elvek alkalmazásával, az alapvető emberi és szabadságjogok, valamint a gyermekeket megillető jogok érvényesítésére hívja fel a figyelmet a tanuló munkaerőpiacon való megjelenésekor, a munkavállalói kötelességei mellett. Alkalmazkodik a duális partneri elvárásokhoz (déléltől-délutáni műszak, eseti feladatok teljesítése).</b>	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés	

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Magyarázat, <b>intézményi elvárásokkal való kiegészítés</b>	Szempontok adatforrásai	Érték 1- 6-ig
5.	A szakképzésreleváns korszerű módszertan alkalmazása	Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.	Tanulási-tanítási tevékenysége során alkalmazza az olyan korszerű módszereket, mint a kooperatív módszertan, a digitális tanulás, az önálló tanulás, a projektmódszer. Fejleszti a "soft skill" -eket: problémamegoldás, kreativitás, együttműködés stb. A tanulási eredmény eléréshez tudatosan választja meg az eredményes módszereket.	<b>A kollégiumi közösségi élet fejlesztéséhez alkalmazza a kooperatív módszertant, a digitális tanulást, az önálló tanulást, a projektmódszert. Fejleszti a "soft skill" -eket: problémamegoldás, kreativitás, együttműködés stb. A tanulási eredmény eléréshez tudatosan választja meg az eredményes módszereket. Tanulócsoportjában az egyes szakmákhoz kapcsolódó, szabadon választható foglalkozásokat szervez (pl. fodrásverseny, terfővárrás)</b>	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	6
		Digitális eszközök, módszerek alkalmazása	A tanulási-tanítási folyamatban rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket, azokat tudatosan a pedagógiai folyamat céljainak megfelelően, rutinszerűen alkalmazza.	<b>Tanulási-tanítási folyamatban rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket (pl. okostelefon), azokat tudatosan a pedagógiai folyamat céljainak megfelelően, rutinszerűen alkalmazza.</b>	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	
		A tanulók, tanulócsoportok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).	A módszereket a tanulók és a tanuló csoportok igényeinek, előzetes tudásának megfelelően választja ki, differenciált oktatást alkalmaz.	<b>A módszereket a tanulók és a tanuló csoportok igényeinek, előzetes tudásának megfelelően választja ki, differenciált oktatást alkalmaz. Egyéni, illetve csoportos fejlesztést végez a jobb tanulási eredmények eléréséért, a lemorzsolódás csökkentéséért (pl. differenciált képességfejlesztő, tehetség-kibontakoztató felkészítő foglalkozást tart, diagnosztizáló mérés után).</b>	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Magyarázat, <b>intézményi elvárásokkal való kiegészítés</b>	Szempontok adatforrásai	Érték 1- 6-ig
		A szakképzési tartalomhoz megfelelő munkaformákat alkalmaz.	A pedagógiai folyamathoz választja a munkaformákat. A szakképzés elvárásainak megfelelően alkalmazza a frontális, csoportos és egyéni munkaformákat.	<b>A pedagógiai folyamathoz választja a munkaformákat. A szakképzés elvárásainak megfelelően alkalmazza a frontális, csoportos és egyéni munkaformákat.</b>	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	
6.	Pedagógiai tervezés	Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.	Tananyagot készít, amely tükrözi a szakmai korszerűséget (tartalom, módszer, digitalizáció).	<b>Tananyagot készít, amely tükrözi a szakmai korszerűséget (tartalom, módszer, digitalizáció).</b>	munkatervek és beszámolók, digitális anyagok, óralátogatás,	6
		Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.	Az intézményi tervek elkészítésében részt vesz; pedagógiai tervei összhangban vannak a szakképzés ágazati és intézményi céljaival.	<b>Az intézményi alapdokumentumok elkészítésében részt vesz; pedagógiai tervei összhangban vannak a szakképzés ágazati és intézményi céljaival.</b>	munkatervek, tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás	
		Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.	Pedagógiai tervei tanuló- és csoportfókuszúak, differenciáltan tervezi meg a pedagógiai folyamatokat; terveiben a korszerű (a generációra jellemző) digitális oktatás hangsúlyosan jelen van.	<b>Pedagógiai tervei tanuló és csoportfókuszúak, differenciáltan tervezi meg a pedagógiai folyamatokat; terveiben a korszerű (a generációra jellemző) digitális oktatás hangsúlyosan jelen van. Az egyéni és életkori sajátosságok, valamint a sajátos nevelési igényű tanulók szükségleteinek figyelembevételével tervez.</b>	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói vélemény	
		Tervezőtevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.	Tudatosan tervezi meg a tanulók motivációjának fejlesztését a feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel. Tervezett módszerei, munkaformái a tanulói aktivitást, a gyakorlatorientált képzést támogatják.	<b>Tudatosan tervezi meg a tanulók motivációjának fejlesztését, a feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel. Tervezett módszerei, munkaformái a tanulói aktivitást, a gyakorlatorientált képzést támogatják. Épít a tanulók aktivitására, öntevékenységére, önszervező képességére. Nevelési folyamatában szakmaspecifikusan is épít a kollégium pedagógiai programjában szereplő nevelési területre (pl. fenntarthatóság, környezet-tudatosság az adott szakmában, témaheteken aktív szerepvállalás, programszervezés).</b>	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói vélemény	
		Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.	Terveiben figyelembe veszi a tanulók szakmáját, épít az ezzel kapcsolatos előzetes tudásukra, és a duális képzőhelyen megszerzett tudásukra és tapasztalataikra.	<b>Kollégiumi foglalkozásainak tervezésekor épít a tanulók duális képzőhelyen megszerzett tudására (pl. karácsonyi vacsoránál bevonja a pincér, szakács tanulókat, a villanyszerelő, informatikus, kreatív ágazat tanulóit)</b>	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás,	

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Magyarázat, intézményi elvárásokkal való kiegészítés	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig
					tanulói, duális partneri vélemény	
7.	Pedagógiai értékelés	A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.	Isméri, és pedagógiailag tudatosan alkalmazza az értékelési módszereket.	<b>A kollégiumi nevelési folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. Visszajelzései fejlesztő hatásúak, közösség építők. A tanulók és közösségeik iránti felelősség, a bizalom, a szeretet, a segítőkészség jellemzi (pl. fegyelmezésnél a tanuló által meghatározott, illetve elfogadott, közösségért végzett tevékenységet alkalmazza.)</b>	óralátogatás, tanulói vélemény, tanulói eredmények (KRÉTA napló)	6
		A pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a képzési és kimeneti követelményekhez (KKK) illeszkedő értékelést alkalmaz.	Értékelési rendszere koherens, a követelmények alapján meghatározott.	<b>A kollégium házirendjében meghatározott értékelési módszereket következetesen alkalmazza (pl. szoba tisztaságának az ellenőrzése, pontozása, meghatározott időciklusokban való értékelése, jutalmazása).</b>	óralátogatás, tanulói vélemény (szakmai program és értékelési gyakorlat összevetése)	
		Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.	A tanulók és a szülők számára ismert az értékelési szempontrendszer.	<b>A tanulók és a szülők számára ismert az értékelési szempontrendszer.</b>	óralátogatás, tanulói vélemény (szakmai program és értékelési gyakorlat összevetése), szülői vélemény	
		A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja értékelési gyakorlatát.	Értékelési rendszerét összehangolja a duális képzőhely értékelési rendszerével.	<b>A duális partner által alkalmazott munkamorál, időbeosztás, pontosság értékeit összehangolja a szilenciumi foglalkozások rendszerével.</b>	duális partneri vélemény, tanulói vélemény, tanulói eredmények (KRÉTA napló), vizsgaeredmények,	
		Ellenőrzéseinek, méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.	Az értékelés eredményeinek elemzésével visszacsatol a pedagógiai folyamatra (tartalom, módszer, munkaforma), annak fejlesztéséhez használja fel.	<b>Értékelései humánusak, ösztönzőek, a teljesítménnyel összhangban állóak. Az eredményeket elemzi és felhasználja a diákközpontú, az egyén és a közösség harmóniáján alapuló környezet és tevékenységrendszer fejlesztéséhez.</b>	tanulói eredmények (KRÉTA napló), vizsgaeredmények, központi mérések, óralátogatás	
8.	Együttműködés más oktatókkal, a szülőkkel és a gyakorlati oktatói partnerekkel	Együttműködik az egy osztályban tanító oktatókkal, a tantárgyköziség megvalósításában és a tanulók személyiségfejlesztése érdekében.	Kiemelten fontos a szakmai oktatók, illetve a közismereti és a szakmai oktatók együttműködése.	<b>Az osztályfőnökökkel, oktatókkal, kollégiumhoz kapcsolódó más iskolákkal, a társadalmi környezettel való konstruktív együttműködés jellemzi.</b>	munkaterv és beszámoló	6



	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Magyarázat, intézményi elvárásokkal való kiegészítés	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig
		Részt vesz tudásmegosztásban.	Tudását megosztja, és nyitott a szakmai együttműködésre, támogatja, segíti kollégáinak a munkáját.	Tudását megosztja és nyitott a szakmai együttműködésre, támogatja, segíti kollégáinak a munkáját. <b>Belső tudásmegosztást végez munkaközösségi értekezleteken, fórumokon. Kollégiumi nevelők számára tartott (külső) tudásmegosztó fórumok szervezésében részt vesz, jó gyakorlatokat mutat be.</b>	munkatervek és beszámolók	
		Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.	A szülőkkel való kapcsolat fenntartására törekszik, ehhez használja a digitális eszközöket is (KRÉTA stb.). A tanulók érdekében együttműködik a segítő munkatársakkal és szervezetekkel (pszichológus, iskolaorvos, védőnő, gyógypedagógus, szociális munkás, gyámügyi szakemberek stb.)	<b>A szülőkkel, iskolapszichológussal, szociálpedagógussal, szociális munkatárssal, bűnmegelőzési referenssel együttműködik, kollégiumi foglalkozást szervez a bevonásukkal. A szülőkkel a KRÉTA-n keresztül is tartja a kapcsolatot (saját tanuló esetében).</b>	munkatervek és beszámolók, szülői vélemény	
		Aktív pályaeorientációs tevékenységet végez.	Feladatkörének megfelelően bekapcsolódik a pályaeorientációs munkába (rendezvények, társszervezetekkel, általános iskolákkal, gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolattartás)	<b>Iskolai pályaeorientációs és szakmai rendezvényeken való aktív részvétel jellemzi a munkáját (pl. nyílt nap, a kollégista tanulókon keresztül az általános iskoláik megkeresése, iskolai kollégiumi lehetőségek bemutatása).</b>	munkatervek	
		Együttműködik a duális képzőhelyekkel.	Részt vesz a duális partnerekkel folytatott kommunikációban, kapcsolatot tart velük.	<b>A duális képzőhellyel vagy a duális képzésért felelős igazgatóhelyetttel való kapcsolattartás, együttműködés jellemzi a munkáját (pl. duális képzőhelyen a munkaidő beosztás egyeztetése).</b>	duális partneri vélemény	
9.	<b>Személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenység</b>	Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.	A foglalkozásokon és az azon túli intézményi pedagógiai munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését, közös programokat, kirándulásokat szervez.	<b>Egészségnevelési és környezeti nevelési elveknek megfelelő programokat, tevékenységeket szervez. Sportolási, művelődési tevékenységet, rendezvényeket szervez.</b>	munkatervek és beszámolók, tanmenetek, óralátogatás	6



	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Magyarázat, <b>intézményi elvárásokkal való kiegészítés</b>	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig
		Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciáik fejlesztését.	Épít a tanulói kreativitásra, jól kezeli a tanulói sokszínűséget, az egyéni ötleteket, kezdeményezéseket támogatja. Fejleszti a munkaerőpiac által igényelt kompetenciákat: önállóság, kreativitás, problémamegoldás, csapatmunka, felelősségvállalás, érzelmi intelligencia, rugalmasság stb.	<b>Épít a tanulói kreativitásra, jól kezeli a tanulói sokszínűségét, az egyéni ötleteket, kezdeményezéseket támogatja. Fejleszti a munkaerőpiac által igényelt kompetenciákat: önállóság, kreativitás, problémamegoldás, csapatmunka, felelősségvállalás, érzelmi intelligencia, rugalmasság stb. Az önálló életkezdést segíti elő a tevékenységével.</b>	munkatervek és beszámolók, tanmenetek, óralátogatás	
10.	<b>Innovációs tevékenység és szakmai elkötelezettség</b>	Aktívan részt vesz projektekben, intézményi fejlesztésekben, innovációkban.	Szervező, fejlesztő, oktató tevékenységet végez a projektekben és a fejlesztésekben. Pl. pályázatok megvalósítása, korszerű szakmai tartalmak, módszertan és a digitális oktatás alkalmazása, innovatív ötletek kidolgozása. Az iskolai élet aktív tagja, nyitott az újra, aktívan részt vállal az iskola eredményességében, a külső megítélésének alakításában.	<b>Szervező, fejlesztő, oktató tevékenységet végez a projektekben és a fejlesztésekben. Pl: pályázatok megvalósítása, korszerű szakmai tartalmak, módszertan és a digitális oktatás alkalmazása, innovatív ötletek kidolgozása. Az iskolai élet aktív tagja, nyitott az újra, aktívan részt vállal az iskola eredményességében, a külső megítélésének alakításában. A kollégiumi nevelés, kollégiumi élet fejlesztésére irányuló kreatív tevékenységet végez. A kollégiumi élet aktív tagja, mellyel a kollégium mellett az iskolai eredményességet támogatja, azt a külső pozitív megítélésében erősíti.</b>	munkatervek és beszámolók	6
	Külső-belső szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkezik.	Szakmai kapcsolatai támogatják, segítik és ösztönzik a pedagógiai munkájának fejlesztését. Elhivatottság jellemzi iskolai munkáját.	<b>Szakmai kapcsolatai támogatják, segítik és ösztönzik a pedagógiai munkájának fejlesztését. Elhivatottság jellemzi iskolai munkáját.</b>	munkatervek és beszámolók		
	Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére.	<b>Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére. Nevelési céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, nevelői karrierjét.</b>	munkatervek és beszámolók		

## 2.4 Az oktatói teljesítményértékelés területeinek értékelése

A legfontosabb kérdések, amelyeket meg kell válaszolni a teljesítményértékelés megkezdése előtt:

- hogyan lehet az adott értékelési területet reálisan értékelni és az értékelést alátámasztani tényekkel és adatokkal?
- miként tudjuk az értékelést differenciálni 1-6 pont között?
- mi az elvárható teljesítmény? Hogyan értékelhető, ha az oktató az általános munkaköri elvárásokat végzi el? (1-4 pont?)
- hogyan értékeljük, ha az általános munkaköri elvárásokon kívül is számíthatunk az oktató munkájára? (5-6 pont?)

Ahhoz, hogy a teljesítményértékelés elérje a kitűzött célját, vagyis **a pedagógiai-szakmai munka fejlesztését** intézményi és egyéni szinten egyaránt, szükség van **differenciálásra**. A teljesítményértékelésnek célja, hogy visszajelzést adjon az oktatóknak, vezetőknek, hogy az elvártakhoz képest az értékelők szerint az értékeltek hol tartanak, és hogy az erősségeik további erősítése mellett miben kell fejlődniük. A rendszerrel és az értékelőkkel szembeni bizalom kialakulását és fenntartását segítheti az **elvárások közös értelmezése** a teljesítményértékelési folyamat kezdetén, az adatokkal alátámasztott, objektív értékelés és a fejlesztések intézményi, vezetői támogatásának folyamatos biztosítása.

**Az elvárások közös értelmezése során a szakképző intézmény megfogalmazza elvárásait (általános munkaköri elvárások teljesítése 4 pont), vagy elvégzi az értékelési területek differenciálását (mit kell tenni az 1- 6 pontért).** (Lásd: 1.6. alfejezet példáit.)

## 2.5 Alapelvek az oktatók szakmai-pedagógiai munkájának értékeléséhez

A Szakképzés 4.0 koncepció tartalmazza, hogy az Ipar 4.0 megváltoztatta a kompetenciaelvárásokat.

Ezek olyan kompetenciák (komplex problémamegoldás, kritikus gondolkodás, kreativitás, emberek kezelése, csapatmunka stb.), amelyek nem bízhatóak egy gépre, nem automatizálhatóak, az emberhez, emberi együttműködéshez kapcsolódnak. Az utóbbival kapcsolatos készségek tehát jelentősen felértékelődnek. Ezért az **ipar 4.0 szempontjainak megfelelő képzésben** részesült munkaerőre van szükség.

Mindemellett az iskolákban alkalmazott oktatók módszertana, tervező, ellenőrző, értékelő munkája összhangban kell, hogy álljon **a digitalizáció fejlődésével, a „Z,” illetve a következő néhány évben belépő „Alfa” generáció** – motivációinak, tanulási szokásainak és kommunikációjának sajátosságait is figyelembe vevő tanulási eredményt és sikerélmény biztosító – **oktatásával, képzésével, nevelésével.**

## 2.6 Mit jelent a gyakorlatban, hogy a szakképző intézmény megfogalmazza elvárásait vagy elvégzi az értékelési területek differenciálását?

### Például a 7. Pedagógiai értékelés területén

A pedagógiai értékelést az oktatás folyamatában többféle cél érdekében végezzük.

Egy-egy tantárgy, témakör, téma, projekt elején diagnosztikus értékeléskor (megfigyelés, teszt) a helyzetfeltárás a cél, az eredmények az oktató tervezési munkáját segítik.

A formatív értékelés (portfólió, tanulói napló, csoportmegbeszélés, tanulói önértékelés, társak értékelése) a téma, projekt közbeni a tanulók fejlesztését szolgálja.

A tantárgy, témakör, téma, projekt végi szummatív értékelés (témazáró dolgozat, vizsga), a célok (követelmények) tükrében végzett minősítést jelent.

Az érettségi vizsga részletes követelményei is tanulási eredmény alapú szemléletet tükröznek, tartalmazzák az egyes tantárgyak részletes vizsgakövetelményeit (elérendő kompetenciák, illetve középszintű, illetve az emelt szintű témakörök).

### 2.6.1 A szakképző intézmény megfogalmazza általános elvárásait az adott területen (minden intézménynek magának kell kialakítani az intézmény céljainak megfelelően)

Pedagógiai értékelés	Általános munkaköri elvárás
A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.	Többféle értékelést használ. Az értékelés során a Szakmai programban előírtaknak megfelelő érdemjegyet ad. Az érdemjegyek eloszlása egyenletes a tanév során, és a témát is megjelöli. (KRÉTA). A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.
A pedagógiai célokhoz, a Szakmai programhoz és a KKK-hoz illeszkedő értékelést alkalmaz.	Többféle (3-4 féle), a szakmai programhoz és a KKK-hoz illeszkedő értékelést használ
Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.	A tanulók számára ismert több forrásból az értékelési szempontrendszer, a szülőkkel csak a fogadóórán tartja a kapcsolatot.
A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja ki értékelési gyakorlatát.	A duális képzőhely értékelési gyakorlata egyrészt követi a szakmai (képzési) programban lefektetett elveket, másrészt olyan tanulási eredmény alapú értékelést jelent, amely a munkaerőpiac által elvárt kompetenciákat mér, és amely kompetenciák birtokában a tanuló megállja a helyét a munkaerőpiacon. Amennyiben az oktató értékelési rendszere ilyen, az összhang megvalósul. Esetleg <b>nem releváns</b> , és a szakképző intézmény nem veszi figyelembe az oktatói teljesítményértékelés során, ezt a szempontot mellőzve értékeli <b>1-6 pontig</b> az oktató teljesítményét. (Ha ezt figyelmen kívül hagyja, de minden más szempontnál maximálisan teljesít az oktató, az értékelése 6 pont.)
Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.	Ellenőrzéseinek, méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen elemzi, s időnként visszacsatol.

**2.6.2 Szakképző intézményi példa az értékelési terület differenciálására (minden intézménynek magának kell kialakítani az intézmény céljainak megfelelően) (mit kell tenni az 1- 6 pontért).**

Pedagógiai értékelés	1 pont	2 pont	3 pont	4 pont	5 pont	6 pont
A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.	Csak szummatív értékelést használ. Nincs megfelelő számú érdemjegy, vagy az érdemjegyek eloszlása kampányszerű, félévkor és év végén sűrűsödik. Visszajelzései nincsenek (csak kiosztja a témazárót.), vagy egysíkúak.	Döntően szummatív értékelést használ. Az értékelés során a Szakmai programban előírtaknak megfelelő érdemjegyet ad. Nem egyenletes az értékelése. A visszajelzései egysíkúak.	Döntően szummatív értékelést használ. Az értékelés során a Szakmai Programban előírtaknak megfelelő érdemjegyet ad. Az érdemjegyek eloszlása egyenletes, de értékelésének jelentős részéből nem derül ki, hogy mire kapta az érdemjegyet, azaz nincs téma (KRÉTA). A visszajelzései a szummatív értékelések alkalmával rendszeresek és fejlesztő hatásúak.	Többféle (3-4 féle) értékelést használ. Az értékelés során a Szakmai Programban előírtaknak megfelelő érdemjegyet ad. Az érdemjegyek eloszlása egyenletes a tanév során, és téma is meg van jelölve. (KRÉTA). A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.	Többféle (több mint 4 féle) értékelést használ. Az értékelés során a Szakmai Programban előírtaknak megfelelő érdemjegyet ad. Az érdemjegyek eloszlása egyenletes a tanév során, és téma is meg van jelölve. (KRÉTA). A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.	Értékelési módszerei sokszínűek. Az értékelés során a Szakmai Programban előírtaknak megfelelő érdemjegyet ad. Az érdemjegyek eloszlása egyenletes a tanév során, és téma is meg van jelölve. (KRÉTA). A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.
A pedagógiai célokhoz, a Szakmai programhoz és a KKK-hoz illeszkedő értékelést alkalmaz.	Kevés értékelési módszert alkalmaz, általában témazáró dolgozatot írat.	Kevés értékelési módszert alkalmaz, általában témazáró dolgozatot írat, néha szóban számonkér (félévente egyszer).	Néhány, a Szakmai programhoz és a KKK-hoz illeszkedő értékelési módszert alkalmaz.	Többféle (3-4 féle), a Szakmai programhoz és a KKK-hoz illeszkedő értékelést használ	Többféle (több mint 4 féle), a Szakmai programhoz és a KKK-hoz illeszkedő értékelést használ.	A Szakmai programhoz és a KKK-hoz illeszkedő sokszínű értékelést alkalmaz.

Pedagógiai értékelés	1 pont	2 pont	3 pont	4 pont	5 pont	6 pont
Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.	A tanuló és a szülő számára nem ismert az oktató értékelési szempontrendszere.	Csak a tanulók számára és csak a tanórákon ismerteti az oktató az értékelési szempontrendszerét.	Csak a tanulók számára ismert, de több forrásból az értékelési szempontrendszer.	A tanulók számára ismert több forrásból az értékelési szempontrendszer, a szülőkkel csak a fogadóórán tartja a kapcsolatot.	Tanórán, Krétában, fogadóórán megtörténik a tanulók, szülők tájékoztatása az elvárásokról (KRÉTA üzenetek).	Tanórán, Krétában, szülői értekezleten, fogadóórán megtörténik a tanulók, szülők tájékoztatása az elvárásokról (KRÉTA üzenetek, szülői értekezletek).
A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja ki értékelési gyakorlatát.	A duális képzőhely értékelési gyakorlata egyrészt követi a szakmai (képzési) programban lefektetett elveket, másrészt olyan tanulási eredmény alapú értékelést jelent, amely a munkaerőpiac által elvárt kompetenciákat mér, és amely kompetenciák birtokában a tanuló megállja a helyét a munkaerőpiacon. Amennyiben az oktató értékelési rendszere ilyen, az összhang megvalósul. Esetleg <b>nem releváns</b> , és a szakképző intézmény nem veszi figyelembe az oktatói teljesítményértékelés során, ezt a szempontot mellőzve értékeli <b>1-6 pontig</b> az oktató teljesítményét. (Ha ezt figyelmen kívül hagyja, de minden más szempontnál maximálisan teljesít az oktató, az értékelése 6 pont.)					
Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.	Nem végez rendszeres ellenőrzést, mérést, értékelést, ezeket nem elemzi.	Végez kellő számú ellenőrzést, mérést, értékelést, de ezeket nem elemzi.	Ellenőrzéseinek, méréseinek, értékeléseinek eredményeit elemzi, de nincs visszacsatolás.	Ellenőrzéseinek, méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen elemzi, s időnként visszacsatol.	Ellenőrzéseinek, méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen elemzi, s rendszeresen visszacsatol, de nem használja fel rendszeresen a tervezési dokumentumokban.	Ellenőrzéseinek, méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen elemzi, s rendszeresen visszacsatol, és rendszeresen felhasználja a tervezési dokumentumokban.

A differenciálásnak megfelelően minden sort áttekintünk, és soronként meghatározzuk, hogy hány pontra értékelnénk az adott oktató tevékenységét, majd vesszük az intézményi elvárások teljesülésének megfelelő átlagát.

Az alábbiakban néhány példa, hogy milyen logika mentén célszerű végiggondolni és értékelni konkrét tantárgyakat oktató kollégák esetén a fenti táblázat általános elvárásait.

Értékelési terület	Lehetséges intézményi értelmezés
Pedagógiai értékelés	<p><b>Pl: technikumban történelmet oktató 1.</b>  Diagnosztikus értékelést alkalmaz tanév vagy témakör elkezdésekor, mely olyan feladatokat tartalmaz, mint pl:  <i>„Azonosítsa a személyeket, fogalmakat, kulturális emlékeket, korszakokat, korstílusokat, illetve ezek jellemzőit jellemző kép alapján, folyamatokat térképvázlatok alapján, jelenségeket, folyamatokat ábra alapján.”</i> (40/2002)  Formatív értékelésnél az oktató azt a feladatot adja, hogy a tanuló  <i>„A megadott térképvázlat, kronológiai tábla, képi forrás segítségével mutassa be az első világháború fő jellemzőit.”</i> (40/2002)  – akkor a pedagógiai célokhoz, a Szakmai programhoz illeszkedő tanulási eredmény alapú értékelést alkalmaz. (Az nem lehet feladat, hogy „Mondd el az első világháború eseményeit”).  Vagy azt a feladatot kapja a tanuló, hogy prezentáció keretében <i>„Mutassa be a felsorolt történelmi tényezők közül az okokat és a következményeket”</i> – szintén olyan értékelési módszert alkalmaz, mellyel a munkaerőpiacon elvárt kompetenciákat fejleszti, így illeszkedik a szakképzés elvárásaihoz. <i>(A munkahelyen be kell mutatni gyártási technológiákat kollégáknak pl. ábra alapján, bemutatót kell tartani valamiről, értelmezni kell útmutatót stb.)</i>  Ha ilyen értékelési technikát alkalmaz az oktató, amely óralátogatás keretében felmérhető, tanmeneteiből kiderül, hogy témazáró dolgozattal zárja a témakört, mely szintén forrásalapú, a tanulói kérdőívekből kiderül, hogy ismerteti elvárásait a tanulókkal, és a Kréta rendszerből, illetve az óralátogatások során kiderül, hogy visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak, és azokat felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében, akkor <b>maximálisan</b> teljesíti az értékelésre vonatkozó elvárásokat, a területet értékelésekor <b>6 pont</b> ítélhető az oktatónak.</p> <p><b>Pl. technikumban történelmet oktató 2.</b>  A témakörök végén témazárót írat, és minden óra elején van egy szóbeli felelet, így értékelés során a Szakmai programban előírtaknak megfelelő érdemjegyet ad. Az érdemjegyek eloszlása egyenletes. A visszajelzései a szummatív értékelések (témazárók, szóbeli feleletek) alkalmával rendszeresek és fejlesztő hatásúak.  A tanulók számára ismert több forrásból az értékelési szempontrendszere, a szülőkkel csak a fogadóórán tartja a kapcsolatot. Ellenőrzéseinek, méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen elemzi, s időnként visszacsatol.  Az oktató értékelés 3 és 4 pont között mozog (a táblázat sorainál értékelés 3 vagy 4 pont), azonban nem használja értékelésnél sem azokat a módszereket, amelyeket a munkaerőpiacon alkalmazni tudna a tanuló, így az értékelése <b>3 pont</b>.</p> <p><b>Pl: szakképző iskolában matematikát oktató 1.</b>  A tanév elején bemeneti-, év végén kimeneti mérést végez. Témazáró és röpdolgozatokat írat. A dolgozatok példái általában a szakmához kapcsolódnak. Bekapcsolódik a projektoktatásba, a projekthez kapcsolódó számításokat végeznek tanítási órán, és értékelésnél figyelembe veszi a tanulók saját önértékelését, a társak értékelését, szövegesen is értékeli a tanulók előrehaladását.</p>

Értékelési terület	Lehetséges intézményi értelmezés
	<p>Beszámolójában értékeli a tanulók kompetenciáinak fejlődését. Többféle (több mint 4 féle), a Szakmai programhoz és a KKK-hoz illeszkedő értékelést használ.</p> <p>Az érdemjegyek száma megfelel a Szakmai programban meghatározottaknak. Az érdemjegyek eloszlása egyenletes. Visszajelzései az értékelések során rendszeresek. Tanév elején az értékelési szempontrendszerrel tájékoztatást ad a tanulóknak és a szülőknek (a KRÉTA-n keresztül kiküldi). Értékelése <b>5 pont</b>. (a táblázat sorainál értékelés általában 5 pont)</p> <p><b>Pl.: szakképző iskolában matematikát oktató 2.</b></p> <p>A tanév elején bemeneti mérést végez. Témazáró és röpdolgozatokat írat. Az érdemjegyek száma megfelel a Szakmai programban meghatározottaknak. Az érdemjegyek eloszlása egyenletes. Visszajelzései az értékelések során rendszeresek Tanév elején az értékelési szempontrendszerrel tájékoztatást ad a tanulóknak és a szülőknek (a KRÉTA-n keresztül kiküldi).</p> <p>Értékelései során nem jelennek meg a KKK elvárásai, a kapcsolat a szakmai oktatással, ezért az értékelése <b>3 pont</b> (a táblázat bizonyos sorainál az értékelés 1 pont, más esetekben 5 pont)</p>

### 3. Az oktatói értékelés folyamata

Az oktatói értékelés megvalósítását segíti, ha a MIR leírás részeként folyamatszabályozásban vagy eljárásrendben a szakképző intézmény meghatározta a következőket:

- a fenntartó/szakképzési centrum és a szakképző intézmény felelősségi körét,
- az oktatók tájékoztatásának tartalmát, módját, rendszerességét és hogy a folyamat mely lépéseibe, hogyan vonja be az intézmény őket,
- kiket értékelnek: az oktatói munkakörben foglalkoztatott valamennyi munkavállalót (kitérve a tartósan távollévőkre, az új belépőkre, a nyugdíj előtt állókra vonatkozó speciális szabályokra),
- kik értékelnek,
- kik értékelik az áttanító oktatókat (főállású munkavégzési helyén, mindegyik munkavégzési helyen?)
- milyen feladata van azoknak, akik értékelnek (igazgató, igazgatóhelyettes, munkaközösség-vezető),
- milyen feladata van a MICS vezetőjének, a MICS tagjainak, milyen feladata van az értékelt oktatóknak és intézményi vezetőknek,
- a teljesítményértékelési folyamat szakaszaiban (előkészítés, végrehajtás, eredmények felhasználása) mely munkatársnak milyen feladata, felelőssége van,
- a teljesítményértékelés során alkalmazott módszereket az előkészítés, a végrehajtás és az eredmények felhasználása szakaszokban,
- az ütemezés átgondolt, az egyes tevékenységek sorrendje, időtartama, határideje, felelőse, elvárt eredménye feltüntetésre került,
- a teljesítményértékelés eredményének felhasználása szakasz lépéseit,
- a fejlesztendő területekből hogyan lesz olyan egyéni fejlesztési cél, amely illeszkedik, összhangban van az intézmény egészének fejlesztési tervével (ki, hogyan biztosítja ezt intézményi szinten),
- ki a felelős, ki(k)nek a feladata a cselekvési tervek összeállításában való segítségnyújtás,
- ki(k) és milyen módon követi(k) nyomon a cselekvési tervekben megfogalmazott fejlesztések megvalósítását,
- az intézmény úgy alakította-e ki az oktatók teljesítményértékelési rendszerét, hogy az biztosítsa az oktatók folyamatos szakmai, módszertani fejlesztését/fejlődését (továbbképzés és önképzés), elősegítse az intézmény tanulószervezetként való működését és ezáltal eredményesen valósítsa meg az intézmény egészére vonatkozóan a folyamatos szakmai-pedagógiai minőségfejlesztést.



Az alábbiakban egy példa az oktatók teljesítményértékelésének folyamatszabályozására. Ha az intézmény szabályozza az oktatók teljesítményértékelésének folyamatát, azt a minőségirányítási rendszerének folyamatmodelljében jeleznie kell, mint szabályozandó folyamat, például a „vezetési-irányítási folyamat-terület folyamatai” között V10. sorszámmal.

	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Időtartam	Határidő	Bemenet	Kimenet	Kapcsolódó folyamat
1	Centrumszintű tájékoztatás, az oktatói értékelés értelmezése, közös eljárásrend kialakítása Az oktatói értékelés területeinek, szempontrendszerének centrumszintű értelmezéséről, eljárásrendjéről, a súlyszorzók meghatározásáról egyeztető megbeszélés, tájékoztatás	Főigazgató	Igazgatók	10 óra	Értékelési ciklus kezdetét megelőző nap	Módszertani segédlet Az oktatói értékelés centrumszintű elvárásainak eljárásrendje, Az értékelési szempontrendszer, Súlyszorzók	Feljegyzés Jegyzőkönyv, Jelenléti ív	V1 Stratégiai tervezés
2	Az oktatói értékelésben résztvevők körének meghatározása	Igazgató	Igazgatóhelyettesek, MICS vezető	2 óra	Értékelési ciklus kezdetét megelőző nap	Vezetői és oktatói munkakörben dolgozók névsora	Az oktatói értékelésben résztvevők névsora	V1 Stratégiai tervezés
3	Eljárásrend és ütemterv meghatározása	Igazgató	Igazgatóhelyettesek, MICS vezető	4 óra	Értékelési ciklus kezdetét megelőző nap	Módszertani segédlet, Minőségirányítási Kézikönyv	Minőségirányítási Kézikönyv, tanévi munkaterv Az oktatói értékelés ütemterve (Éves munkatervben rögzítve)	V1 Stratégiai tervezés
4	Oktatói értékelés szempontrendszerének intézményspecifikus	Igazgató	Igazgatóhelyettesek, MICS vezető, munkaközösség-vezetők	30 óra	Értékelési ciklus kezdetét	Módszertani segédlet, Minőségirányítási Kézikönyv	Intézményspecifikus, a speciális munkakörökre (könyvtáros oktató,	V1 Stratégiai tervezés

	<b>Tevékenység</b>	<b>Felelős</b>	<b>Közreműködő</b>	<b>Időtartam</b>	<b>Határidő</b>	<b>Bemenet</b>	<b>Kimenet</b>	<b>Kapcsolódó folyamat</b>
	értelmezése, szükség szerinti súlyozása				megelőző nap	(intézményi), oktatói munkakörök listája, intézményi misszió, vízió, célrendszer	fejlesztő pedagógus stb.) is értelmezett, súlyozott oktatói szempontrendszerek	
5	Az intézményspecifikus oktatói szempontrendszerek egyeztetése Döntés: jóváhagyás esetén tovább a 7. pontra, jóváhagyás hiányában tovább a 6. pontra	Főigazgató	Igazgató	2 óra	Értékelési ciklus kezdetét megelőző nap	Intézményspecifikus, súlyozott oktatói szempontrendszerek	Jóváhagyott/elutasított intézményspecifikus, súlyozott oktatói szempontrendszerek	V1 Stratégiai tervezés
6	Az intézményspecifikus oktatói szempontrendszerek felülvizsgálata, ismételt egyeztetése	Igazgató	Igazgatóhelyettesek, MICS vezető, munkaközösség-vezetők	1-3 óra	Értékelési ciklus kezdetét megelőző nap	Elutasított intézményspecifikus, súlyozott oktatói szempontrendszerek	Felülvizsgált intézményspecifikus, súlyozott oktatói szempontrendszerek	V1 Stratégiai tervezés
7	Oktatók tájékoztatása	Igazgató	Igazgatóhelyettesek, MICS vezető	2 óra	Értékelési ciklus kezdetét megelőző nap	Jóváhagyott intézményspecifikus, súlyozott oktatói szempontrendszerek	Jelenléti ív, OT jegyzőkönyv	
8	Gyűjtendő adatok körének és adatforrásának meghatározása	Igazgató	Intézményi MICS vezető, főigazgató-helyettes, minőségirányítási vezető	3 óra	Értékelési ciklus kezdetét megelőző nap	Minőségirányítási Kézikönyv (intézményi), oktatói értékelési szempontrendszerek adatforrásai	A gyűjtendő adatok és a hozzá rendelt adatforrások listája	V7 Partnerek azonosítása, partnerek igényeinek és elégedettségének mérése
9	Adatgyűjtés KRÉTA rendszerből, adatok elemzése	Igazgató	MICS vezető, KRÉTA felelős	2 óra/oktató	Minden év október 01. És augusztus 31.	KRÉTA, Fókusz modul	Adatösszesítő	
10	Adatgyűjtés tanmenetekből, óratervekből, egyéni	Igazgató	Igazgatóhelyettesek, munkaközösség-vezetők	1 óra/oktató	Minden év október 31.	Tanmenet, óraterv, egyéni fejlesztési terv	Adatösszesítő	

	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Időtartam	Határidő	Bemenet	Kimenet	Kapcsolódó folyamat
	fejlesztési tervekből, adatok elemzése							
11	Adatgyűjtés munkatervekből, adatok elemzése	Igazgató	Igazgatóhelyettesek, MICS vezető	0,5 óra/oktató	Minden év szeptember 30.	Intézményi, munkaközösségi, oktatói munkaterv	Adatösszesítő	
12	Adatgyűjtés óralátogatás során, adatok elemzése	Igazgató	Az értékelést végző vezető (igazgató, igazgatóhelyettesek), érintett oktató	1,5 óra/alkalom	Minden évben a tanítási év során	Dokumentum sablon az óra / foglalkozáslátogatás megfigyeléséhez és a látogatást követő értékelő megbeszéléshez	Dokumentum az óra / foglalkozáslátogatás megfigyeléséhez és a látogatást követő értékelő megbeszéléshez, adatösszesítő	
13	Adatgyűjtés a partneri igény és elégedettségmérés tanulói kérdőívéből, adatok elemzése	Lásd: V7. A partnerek azonosítása, a partnerek igényeinek és elégedettségének mérése 9. Részfolyamat/tanulói elégedettségmérés						
14	Adatgyűjtés beszámolókból, adatok elemzése	Igazgató	Igazgatóhelyettesek, MICS vezető	0,5 óra/oktató	Minden év augusztus 31.	Intézményi, munkaközösségi, oktatói beszámoló	Adatösszesítő	
15	Az oktató egyéni értékelése a bevont vezetők által, javaslat erősségekre, fejlesztendő területekre	Igazgató	Az értékelésbe bevont vezetők	20 perc/fő	Értékelési ciklus 3. Év április 10.	Dokumentumok, adatösszesítő Az oktatói értékelésnél figyelembe veendő információk, adatok listája	Oktató munkájának egyéni értékelése, javaslatok az erősségek és fejlesztendő területek meghatározására	
16	Az oktató közös vezetői értékelése, erősségek, fejlesztendő területek meghatározása	Igazgató	Az értékelésbe bevont vezetők	20 perc/fő	Értékelési ciklus 3. Év április 15.	Oktató munkájának egyéni értékelése, javaslatok az erősségek és fejlesztendő területek meghatározására	Értékelőlap (a súlyozott pontszámmal)	
17	A súlyozott oktatói értékelés jóváhagyása Döntés: jóváhagyása	Igazgató	Az értékelésbe bevont vezetők	15 perc	Értékelési ciklus 3. Év április 15.	Összesített értékelőlap (a	Jóváhagyott/elutasított összesített értékelőlap	

	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Időtartam	Határidő	Bemenet	Kimenet	Kapcsolódó folyamat
	esetén tovább a 20 pontra, jóváhagyás hiányában tovább a 19 pontra					súlyozott pontszámmal)	(a súlyozott pontszámmal)	
18	Az oktató értékelésének adataalapú felülvizsgálata (szükség szerint)	Igazgató	Az értékelésbe bevont vezetők	1 óra/fő	Értékelési ciklus 3. Év április 20.	Dokumentumok, interjúk, értékelőlapok, adatösszesítő,	Felülvizsgált értékelőlap(ok), felülvizsgált összesített értékelőlap	
19	Értékelés egyeztetése az oktatóval, erősségek, fejlesztendő területek rögzítése	Igazgató	Az értékelést végző vezető, oktató	20 perc/fő	Értékelési ciklus 3. Év április 25.	(felülvizsgált) értékelőlap	Egyeztetőlap az egyeztetés eredményéről	V4 Intézményi és intézményvezetői önértékelés
20	A fejlesztendő területekhez feladatok, határidők rendelése, és egyeztetése az értékelést végzővel Cselekvési terv készítése	Oktató	Oktató, az értékelést végző vezető	0,5 óra/fő	Értékelési ciklus 3. Év május 26.	Egyeztetőlap az oktatói egyeztetés eredményéről	Cselekvési terv	V3 Emberi erőforrások menedzselése V4 Intézményi és intézményvezetői önértékelés SZK3 Oktatók szakmai-képzési együttműködése SZK4 Módszertani kultúra és eszköztár fejlesztése
21	A cselekvési terv jóváhagyása Döntés: a cselekvési terv jóváhagyása esetén tovább a 24 pontra, jóváhagyás hiányában tovább a 23 pontra	Igazgató	Oktató, az értékelést végző vezető	15 perc	Értékelési ciklus 3. Év május 26.	Cselekvési terv	Jóváhagyott/elutasított cselekvési terv	V3 Emberi erőforrások menedzselése V4 Intézményi és intézményvezetői önértékelés SZK3 Oktatók szakmai-képzési együttműködése

	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Időtartam	Határidő	Bemenet	Kimenet	Kapcsolódó folyamat
								SZK4 Módszertani kultúra és eszköztár fejlesztése
22	Cselekvési terv tervezetének felülvizsgálata, ismételt egyeztetése az értékelővel (szükség szerint)	Oktató	Oktató, az értékelést végző vezető	0,5 óra/fő	Értékelési ciklus 3. Év augusztus 31.	Elutasított cselekvési terv	Felülvizsgált cselekvési terv	V3 Emberi erőforrások menedzselése V4 Intézményi és intézményvezetői önértékelés SZK3 Oktatók szakmai-képzési együttműködése SZK4 Módszertani kultúra és eszköztár fejlesztése
	Az oktatói értékelés dokumentumainak (értékelőlap, cselekvési terv) iktatása	Igazgató	Iskolatitkár	10 perc/fő	Értékelési ciklus 3. Év augusztus 31.	Oktatói értékelés értékelő lapjai, Az oktatók cselekvési tervei	Iktatott értékelőlapok, cselekvési tervek	V3 Emberi erőforrások menedzselése
23	A cselekvési tervek megvalósításának nyomon követése	Az értékelést végző vezető	Oktató	20 perc/fő	Félévente	Cselekvési terv	A haladást alátámasztó dokumentáció (továbbképzés tanúsítványa stb.)	V3 Emberi erőforrások menedzselése V4 Intézményi és intézményvezetői önértékelés SZK3 Oktatók szakmai-képzési együttműködése SZK4 Módszertani kultúra és

	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Időtartam	Határidő	Bemenet	Kimenet	Kapcsolódó folyamat
								eszköztár fejlesztése
24	Cselekvési terv megvalósításának kiértékelése	Igazgató	Értékelést végző vezető, oktató	0,5 óra/fő	Következő értékelési ciklus 3. Év május 31.	Jóváhagyott cselekvési terv, beszámoló	Kiértékelés	V3 Emberi erőforrások menedzselése V4 Intézményi és intézményvezetői önértékelés SZK3 Oktatók szakmai-képzési együttműködése SZK4 Módszertani kultúra és eszköztár fejlesztése
25	Bérfejlesztés a teljesítményértékelés alapján	Főigazgató, Kancellár	Főigazgató-helyettes, igazgató, munkaügyi vezető	3 óra	A fenntartó által megállapított határidő	Kiértékelés	Bérfejlesztési javaslat	
26	Az oktatói értékelés folyamatának értékelése, felülvizsgálata	Igazgató	MICS vezető, igazgatóhelyettesek, munkaközösség-vezetők	0,5 óra	Minden év július 01-augusztus 31.	Folyamatszabályozás, jogszabályváltozások, alapidokumentumok, oktatói értékelés szempontrendszere, intézményspecifikus értelmezés, súlysorzók, tapasztalatok	Folyamatszabályozás módosítási javaslata	