

A KÖZÉPISKOLAI TANÁRI TELJESÍTMÉNY VIZSGÁLATA EGY LEHETSÉGES ÉRTÉKELÉSI RENDSZER TERVEZETE¹

Király Zsolt

ELTE BTK, Angol-Amerikai Intézet, Angol tanárképző Központ

kiralyzs@ludens.elte.hu

Az alábbi írás egy – a középiskolai tanárok oktató-nevelő munkában nyújtott teljesítményét vizsgáló – a hazai és a nemzetközi szakirodalom és a szerző saját kutatásai alapján² speciálisan a magyar viszonyokra kidolgozott értékelési rendszer legfontosabb alapelveit, céljait, módszereit, eljárásait és működtetési szabályait összefoglaló dokumentum, egy ún. Értékelési Szabályzat tervezetének rövidített változata.

ELŐSZÓ

A hagyományos szakfelügyeleti (majd később) szaktanácsadói látogatási rendszer 80-as évek vége-90-es évek eleje táján bekövetkezett elhalása-eltörlése óta – néhány önkormányzati (pl. Fővárosi Önkormányzat) és főként egyéni igazgatói kezdeményezéstől eltekintve (pl. mosonmagyaróvári Kossuth Lajos Gimnázium [Tóth Tiborné dr.], Illyés Gyula Gimnázium [Tóth Béla]) – gyakorlatilag semmiféle rendszerszerű tanári teljesítményértékelés nem folyik a közoktatásban. (Nem véletlen azonban, hogy például a magánnyelviskolák többségében és helyenként a felsőoktatásban viszont igen!)

Az így kialakult „exlex” állapot a tanárok nagy többségének kezdetben egyáltalán nem volt ellenére, mert a régi szisztémáról alkotott akkori közítélet leginkább közutálatot jelentett – így aztán megszüntetését mindenki a beinduló demokratizálódási folyamat egyik áldásos melléktermékének tekintette. A szaktanácsadói látogatási rendszert a szakma nagy része – így utólag megállapítható, hogy bizony jórészt joggal – túlzottan formálisnak, ad hoc jellegűnek, a helyi körülményektől és az oktatásról-nevelésről kialakított saját elképzelésitől idegennek, valamint elméletileg nem kellően megalapozottnak tartotta, amelyben kiszámíthatatlanok voltak a vizsgálat szempontjai és homályban maradtak a vizsgálat valódi céljai is. A tanártársadalom túlnyomó része – a szaktanácsadók többségének jóakarata és rátermettsége ellenére is – az értékelési procedúrát méltánytalan ellenőrzési aktusként élte meg, amelyről nem lehetett tudni, hogy valójában kinek, milyen haszna származik belőle.

Mára azonban – a felmérések egyértelmű tapasztalatai szerint – alapvetően megváltozott az érintettek hozzáállása az értékeléshez: a tanárok, diákok és szülők mintegy háromnegyede határozottan támogatná egy *tisztességes* vizsgálati rendszer bevezetését, mivel érzi, hogy valódi értékelés híján, adott esetben megalapozatlan ítéleteknek is ki lehet téve. Másrészt a megfelelő visszajelzés mára a fejlődés alapvető feltételévé vált. (Lásd nézettségi mutatók szerepét a médiában, a különböző intézmények egészére vonatkozó minőségbiztosítási rendszerek rohamos terjedését az élet majd minden területén, így az oktatásban is stb.).

Ezzel együtt persze nem szabad elfeledkezni arról, hogy az elmúlt mintegy másfél évtized alatt felnőtt egy új tanárnemzedék, akiknek nem sok tapasztalatuk lehet az értékelésről (tehát az ismeretlennel kell szembenézniük, ami már eleve mindig valamiféle

¹ Az írás rövidített változata megjelent a *Pedagógusképzés* 2 (31), 2004. 2. számában (pp. 55-75)

² A kutatás a Magyar Gallup Intézet támogatásával folyt 2002 és 2004 között.

félelmet kelt), és a tanári karban ott vannak azok a kollégák is, akik közül sokan meglehetősen kellemetlen emlékeket őriznek a régi rendszerről. Így – az általánosnak tekinthető elvi támogatás ellenére – nem lenne meglepő, ha egy értékelési rendszer bevezetésére irányuló konkrét kísérletet eleinte (különösen a javasolt rendszer alaposabb ismerete nélkül) komoly gyanakvással fogadna a pedagógustársadalom, és látatlanban inkább csak egy újabb teher fenyegető rémét látnák benne, mintsem egy olyan lehetőséget, amely pusztán létével komoly segítséget nyújthat a szakmai fejlődésben.

Ez azonban – azon túl, hogy teljesen természetes reakció –, megítélésem szerint így is van rendjén, hiszen semmiféle értelme nem lenne egy olyan értékelési rendszer bevezetésének, amelynek nem belátható a haszna, és amely nem egyértelműen elfogadható minden érintettek számára.

Az alábbi dokumentum (Értékelési Szabályzat – [Tervezet]) egy hosszú, angol nyelvű tanulmány egyik mellékletének magyar fordítása. Ennek megfelelően nem szerepelnek benne szakirodalmi utalások és szabatos indoklások, hiszen ezek helye magában a tanulmányban van: a dolgozat ezzel foglalkozó része 80 oldalnál hosszabb és a bibliográfia hatvanál több forrást sorol fel – nyilvánvaló, hogy ennek közlésére most nincs lehetőség, így itt mindössze csak egy rövidke, főleg a hozzáférhető fontosabb magyar munkákra vonatkozó irodalomjegyzéket mellékelek.

„Sokkal fontosabb az, hogy (a tanári teljesítmény méréséből) az egyénnek származzon előnye, mint hogy maga az intézmény profitáljon a dologból. (...) A tantestület – és ezen keresztül – az osztályokban folyó oktatás nyugalma és méltósága semmiképpen nem kerülhet veszélybe pusztán azért, mert az értékelés esetleg jobbá tehet egyet s mást.”

Robert E. Stake

A KÖZÉPISKOLAI TANÁRI TELJESÍTMÉNY ÉRTÉKELÉSE

SZABÁLYZAT

(TERVEZET)*

© Király Zsolt

2004

* Ez a Szabályzat nem tartalmazza az Iskolavezetés vezetői munkájának értékelését.

TARTALOM:

AZ ÉRTÉKELÉSI RENDSZER LEÍRÁSA	5
1. Bevezetés	5
A tanári teljesítmény értékelésére irányuló rendszer bevezetésének indokai	5
Az ajánlott értékelési rendszer természete	5
2. Az értékelési rendszerrel kapcsolatos alapelvek és az ezekből következő elvárások	7
A fejlesztő szándék elve	7
A sokoldalúság elve	7
A méltányosság elve	7
Az elméleti megalapozottság elve.....	8
A kivitelezhetőség elve.....	8
3. A teljesítményvizsgálat célja és jellege.....	8
Az oktatás-nevelés szakmai színvonalának emelésére irányuló célok.....	8
Az igazgatás színvonalának emelésére irányuló célok	8
A vizsgálat egyeztetett jellege és a helyi igények beépítése rendszerbe	9
4. Az értékelés tárgya, módszerei és menete	9
A követelményrendszer alapjai és összetevői.....	9
A vizsgálandó területek.....	10
Az információgyűjtés eszközei.....	10
Az értékelés lebonyolítói.....	11
Az értékelési ciklus.....	11
5. A értékelés részletes kritériumrendszere és az információgyűjtés eljárásai.....	11
Az Óralátogatási Lap	11
A Tanulói Kérdőív	13
Az Önértékelő Lap	13
A Véleménykérő Lap.....	15
Az Értékelési Beszélgetés és az Értékelési Összesítő Lap	15
6. Felelősök és feladatköreik.....	16
Az Értékelési Felelős	16
Az Értékelő Team	16
A Team igazgatósági tagja.....	16
A Team munkaközösség-vezető tagja vagy tagjai	16
Az iskolatitkár.....	16
Az érintett tanár.....	17
A tantestület	17
7. A vizsgálat dokumentálása és az adatok felhasználása	17
A dokumentumok kezelése és az adatokhoz való hozzáférés	17
Az adatok felhasználása	18
8. Eljárási szabályok.....	19
MELLÉKLETEK.....	20
1. sz. melléklet: Óramegfigyelési Lap	
2. sz. melléklet: Tanulói Kérdőív	
3. sz. melléklet: Önértékelő Lap	
4. sz. melléklet: Véleménykérő Lap	
5. sz. melléklet: Értékelési Összesítő Lap	
6. sz. melléklet: A rendszer vázlata	
7. sz. melléklet: Gyakran feltett kérdések	
Néhány hasznos mű	

AZ ÉRTÉKELÉSI RENDSZER LEÍRÁSA

1. Bevezetés

A tanári teljesítmény értékelésére irányuló rendszer bevezetésének indokai

Az 1993. évi Oktatási Törvény 1999-es kiegészítése kötelezően előírja, hogy a 2002/2003-as tanévtől kezdve az iskolai Pedagógiai Programnak tartalmaznia kell egy minőségbiztosítással kapcsolatos fejezetet.

Mivel az iskolában folyó munka minőségének egyik – valószínűleg messze a legfontosabb – tényezője az ott tanító tanárok teljesítménye, nyilvánvaló, hogy a minőség menedzselésének mindenekelőtt a *pedagógustevékenység színvonalának emelésére való törekvést* kell jelentenie, amelyhez viszont elengedhetetlen a tanári munka minőségének rendszeres *vizsgálata*. Az ajánlott nemzetközi minősítésbiztosítási rendszerekben azonban sajnos éppen erre a kulcsfontosságú elemre nincs megfelelő, a magyar viszonyokra, de még inkább az adott iskolai speciális körülményeire kidolgozott értékelő rendszer.

A közelmúltban tanárok és iskolavezetők, valamint diákok és szülei körében végzett felmérések tanúsága szerint, hosszú idő óta először – nyilván elsősorban az elmúlt néhány évben tapasztalt, a „minőségi munka” (amelyről valójában persze senki nem tudta, hogy mit is kell érteni alatta, a teljesítmények korrekt mérésének eszközeiről és módszereiről nem is beszélve) kiemelt anyagi elismerésére való kormányzati törekvések által keltett viták hatására – ismét határozott igény mutatkozik a közvetlenül érintettek köréből is valamiféle értékelő rendszer működtetésére.

A pedagógusi munka minőségének mérésére vonatkozó kormányzati igény már régóta a levegőben van (lásd pl. a minőségi bérpótlék kérdését): valószínűsíthető, hogy – ha nincsenek bejáratott, tanári kezdeményezésre létrehozott és az oktatási-nevelési munka *fejlesztését* elsődlegesnek tartó kezdeményezések a tanári munka értékelésére – az oktatási kormányzat előbb vagy utóbb előáll egy olyan elképzeléssel, amely alapvetően az ő érdekeinek megfelelően fog működni. Ez azt jelentené, hogy az értékelés fő célja a *minősítés* lesz, hiszen a kormányzat elsődleges érdeke az, hogy szükség esetén (költségvetési problémák, csökkenő diáklétszám stb.) legyen mire alapoznia a tanárok és az iskolák differenciált kezelésével kapcsolatos döntéseit. Reális veszély az is, hogy egy ilyen alapvetően minősítő célzatú rendszer jórészt olyan egyszerűen kezelhető, de formális és leegyszerűsítő mutatók alapján működne, mint például a különböző vizsgák (érettségi-felvételi, OKTV) eredményei vagy az elvégzett továbbképző kurzusok száma stb.

Az ajánlott értékelési rendszer alapvonásai

Egy értékelési rendszer elméletileg számos különböző célt szolgálhat: például alkalmas lehet a kiemelkedően sikeres vagy éppen a kiemelkedően gyenge teljesítmények azonosítására egy tanár munkájának különböző területeit tekintve, alapul szolgálhat a tantestületen belül az egyes tanárok teljesítményének összehasonlításához, a tanárok teljesítményének egy országos normarendszerrel való összevetéséhez (lehetővé téve így egyes iskolák – és akár tanárok – teljesítményének összehasonlítását), segíthet a továbbképzések ésszerű megtervezésében stb. Bár mindegyik felsorolt cél – függően attól, hogy kinek az érdekében történik az értékelés – értelmes és indokolt lehet, az nyilvánvaló, hogy

egyetlen értékelő rendszer sem lehet képes arra, hogy mindegyiket egyszerre és azonos hatásfokkal kezelni tudja. A célok egy rendszeren belüli harmonizálása a szakirodalom (és saját tapasztalataim) szerint is az értékelés egyik legproblematisabb aspektusa.

Az alapvető kérdés az, hogy egy adott értékelő rendszer elsődlegesen *fejlesztő* vagy *minősítő* jellegű célokat fogalmaz-e meg; egyrészt mert ez a jelleg messzemenően meghatározza a rendszer elemeit, eljárásait és felhasználási lehetőségeit, másrészt pedig közvetlenül befolyásolja az érintettek viszonyát, hozzáállását az egész folyamathoz. A szakirodalom tanulságai és saját tapasztalatom is azt mutatja, hogy több okból is célszerű a két jelleget a lehető legszigorúbban elkülöníteni egymástól.

Nem tagadható, hogy a minősítő vagy fejlesztő jelleg – bár mindkettő proponálói elsősorban egy harmadik fél, a *fogyasztók*, magyarul a diákok és szülők érdekeire hivatkoznak, és az sem kétséges, hogy vannak a két célrendszer között átfedések – alapvetően a „Kinek az érdeke?” kérdés mentén válik el. A két fél itt egyrészt a tanárokat (akik a szakirodalom és – érdekes módon kevésbé ugyan, de – saját felméréseim szerint is a *szakmai fejlődésben* érdekelték leginkább), másrészt az oktatási kormányzatot (amely viszont az „*elszámoltathatóságban*” érdekelt) jelenti, úgy, hogy az iskolavezetés mintegy „beszorul” a két érdekcsoport közé.

Mindebből az következik, hogy feltétlenül választani kell a két meglehetősen nehezen összeegyeztethető jelleg között, mégpedig úgy, hogy alaposan mérlegeljük, hogy szerintünk melyik érdek a fontosabb és melyik kecsegtet több haszonnal minden érintett számára.

A tapasztalatok szerint a minősítés igényének elsődlegessége – mivel elkerülhetetlenül félelmet gerjeszt és önvédelmi reflexeket vált ki – törvényszerűen kioltja az értékelő rendszerekben rejlő fejlesztési potenciált, míg a fejlesztő jelleg elsődlegessége azért hagy némi szerepet a minősítésre is. A következtetés tehát az, hogy ha igény tartunk a fejlesztő hatásokra – márpedig a javaslattevő meggyőződése szerint ez áll leginkább minden érintett érdekében –, akkor csak olyan rendszert vehetünk számításba, amely az ilyen célokat tekinti elsődlegesnek. (Lásd még a fenti idézetet Stake-től.)

Ez azt jelenti, hogy az alább javasolt rendszer fő célja az, hogy segítsen az oktatás-nevelés színvonalának emelésében, azáltal, hogy lehetővé teszi a problematikus területek azonosítását és – alapvetően az érintett tanárok önkéntes kezdeményezéseire hagyatkozva – a kezelésükhöz szükséges reális célok kitűzését, valamint – anélkül, hogy explicite rangsorolná vagy minősítené a tanárokat – olyan információkhoz jutassa az iskolavezetést, amelyek segíthetnek bizonyos vezetői döntések (amelyek elvileg eddig is a tanárok teljesítményén kellett volna, hogy alapuljanak) igazságosabb és megalapozottabb meghozatalában.

Fontos megjegyezni, hogy az ajánlott rendszer nem alkalmas általános iskolai (a hatosztályos gimnázium – a tantestület jóváhagyása esetén azonban még beleférhet) használatra és az iskolavezetés vezetői tevékenységének értékelésére. (Szaktanárokként azonban természetesen az igazgatóság tagjai is részt vesznek benne).

2. Az értékelési rendszerrel kapcsolatos alapelvek és az ezekből következő elvárások

A fejlesztő szándék elve

Mivel alapvető célja az egyéni és intézményi szintű munka minőségének javítása:

- legyen alkalmas a sikeres teljesítmény és az eredményes munka kimutatására;
- legyen alkalmas a problematikus területek azonosítására és a teljesítmény javítására irányuló célok kijelölésére;
- egyértelműen mutassa ki a különböző területeken elért jó és a gyenge teljesítmények közötti különbséget;
- legyen alkalmas az egyéni teljesítmény változásának kimutatására;
- segítse a tanárok és az iskolavezetés közötti információcserét, segítsen az Iskolavezetésnek abban, hogy jobban megismerje a tanárok véleményét.

A sokoldalúság elve

Mivel a pedagógustevékenység rendkívül összetett, és az oktató-nevelő munka minőségének számos különböző aspektusa van:

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

A méltányosság elve

Mivel nagyon kényes kérdésről van szó:

- a tantestület vitassa meg, a helyi körülmények figyelembevételével módosítsa, majd hagyja jóvá az értékelési rendszert;
- kezeljen minden egyénre vonatkozó adatot bizalmasan, teljes mértékben zárja ki a megszegyenítés/megszegyenülés lehetőségét;
- törekedjen objektivitásra;
- csak olyan területeket vizsgáljon, amelyekről megfelelő adatok állnak rendelkezésre;
- a lehető legegyszerűbb és legegyszerűbb legyen;
- minden részletében átlátható legyen;
- lehetőség szerint minél jobban vonja be az érintettet az értékelési folyamatba;
- az érintett számára minden róla felvett adat hozzáférhető legyen;
- adjon lehetőséget az értékeltnek, hogy kifejthesse a véleményét a róla gyűjtött adatokkal kapcsolatosan;
- segítsen a fejlődés lehetséges útjainak megtalálásában, de az ezzel kapcsolatos egyéni döntések meghozatalát bízza az értékelt tanárra;
- ne keltsen érdekellentétet és ellenségeskedést a tantestület tagjai között.

Az elméleti megalapozottság elve

A rendszer csak olyan elemeket tartalmaz,

- amelyeket a nemzetközi irodalom bevált, általánosan elfogadott elemnek tekint;
- amelyekre a nemzetközi irodalomban általánosan elfogadott, a gyakorlatban bevált mérőeszközök állnak rendelkezésre.

A kivitelezhetőség elve

Mivel sem idő, sem pénz, sem pedig korlátlan energia nem áll rendelkezésre:

- legyen a lehető legkevésbé pénz-, idő- és munkaigényes;
- ne legyen szükség külső szakemberek bevonására.

3. A teljesítményvizsgálat célja és jellege

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

Az oktatás-nevelés szakmai színvonalának emelésére irányuló célok

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

Az igazgatás színvonalának emelésére irányuló célok

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

*Megjegyzés: A fenti, csillagokkal jelölt cél-pár a rendszer egyetlen minősítő és nem fejlesztő szándékú elemét képviseli.

A vizsgálat egyeztetett jellege és a helyi igények beépítése rendszerbe

A vizsgálat alapvetően fejlesztő szándékú célkitűzéséből következik, hogy *nem ellenőrző, hanem értékelő funkciót* tölt be. Mivel az a cél, hogy az értékelés szempontjai - szemben az ellenőrzéssel - ne egy központilag, előre meghatározott normarendszerre, hanem az intézményi sajátosságok figyelembevételével létrehozott kritériumokra épüljenek, kulcsfontosságú, hogy a vizsgálat egésze, illetve annak minden eleme a tantestület minél aktívabb közreműködésével nyerje el végső formáját, de az mindenképpen alapkövetelmény, hogy *kizárólag annak jóváhagyásával legyen alkalmazható.*

A rendszerrel kapcsolatos tantestületi egyeztetés – erre specializálódott szakemberek és intézményi háttér hiányában – jelenleg legkényelmesebben úgy lenne biztosítható, hogy bevezetése előtt – kiindulási- és/vagy vitaalapként – a tanári kar minden tagja megkapná az ajánlott rendszer általános leírását (azaz gyakorlatilag ezt az Értékelési Szabályzat tervezetét), amelyet aztán egy értekezleten közösen megvitátnának, és megegyeznének az alapelvekben valamint a további teendőkben. Ezután a tantestület – tematikus és/vagy munkaközösségi alapon szervezett csoportokra kiosztva – áttekintené az egyes elemeket (például a követelményrendszer kritériumait megfogalmazó egyes előre gyártott elemeket, mint az óralátogatás szempontrendszerét vagy a tanulói kérdőívek kérdéseit), majd módosítva, illetve alternatívákkal kiegészítve további vitára és végül (többségi) szavazásra a tantestület elé terjesztené.

Az egyes módosított részelemek elfogadásán túlmenően szükség van az – így már az iskola igényeihez igazított – rendszer egészének tantestületi jóváhagyására is. A továbbiakban újabb szavazásra csak akkor lesz szükség, ha a tanári karból valaki módosítási javaslattal állna elő.

4. Az értékelés tárgya, módszerei és menete

A korrekt teljesítményértékelés eszköze tehát a fent megfogalmazott alapelvek és célok szellemében kialakított, a gyakorlatban már bevált, általánosan elfogadott elemekből álló, adatok szolgáltatására alkalmas területeket vizsgáló rendszer lehet, amely egy közmegegyezésen alapuló, az adott iskola által értelmezett minőségi munka jellemzőit tükröző *komplex követelményrendszeren* alapul.

A követelményrendszer alapjai és összetevői

A követelményrendszer három egymást kiegészítő alapon nyugszik:

- az iskola Szervezeti és Működési Szabályzatában rögzített, a pedagógus munkakör általános, helyi (az adott iskolára jellemző) és, ha szükséges, személyre szóló (az érintett tanár és az igazgató megegyezésén alapuló) elemeket tartalmazó **munkaköri leírásán**;
- egy, a munkaköri leírás többnyire formális minimumkövetelményein túlmutató, a pedagógusi munka különböző szerepszintjeit és az ezeknek megfelelő képességeket és készségeket átfogó, közmegegyezésen (az igazgatóság, a tantestület és akár a szülői képviselő jóváhagyásán) alapuló szelektív, de a vizsgált területeken kellően részletes norma- vagy **kritériumrendszeren**;
- az előző értékelési ciklus végén született, egyénekre vonatkozó **megállapításokon**, amelyek rögzítik a kiemelkedően sikeres területeket és fejlesztési célok formájában kijelölik a jövőben fejlesztendő területeket. (Ez a pillér nyilván csak a már működő rendszerekben játszhat szerepet.)

A vizsgálandó területek

A fenti összetevők – a tanári munka komplexitásából adódóan – egy rendkívül összetett, szerteágazó követelményrendszert alkotnak, amelyről első látásra megállapítható, hogy a maga teljességében praktikus aligha vizsgálható. Éppen ezért feltétlenül szükség van valamiféle szelekcióra, bizonyos prioritások kijelölésére. Ez sok különböző elv alapján történhetne (például úgy, hogy ciklusról-ciklusra más-más terület kerülne a vizsgálat fókuszába, vagy kiemelnénk egy-egy elemet, mondjuk a tanulói teljesítmények standardizált tesztekkel mért változását stb.), de a követelményrendszer normajellegének erősítése és az időbeli összehasonlíthatóság lehetősége azt sugallja, hogy érdemesebb egy viszonylag tágabb, állandó vizsgálati területkört kijelölni (amely, a dolog természetéből adódóan, azért még mindig csak a mintavétel elve alapján működne).

Az itt ajánlott értékelési rendszer – a szakirodalom ajánlásai, a hazai felmérések tapasztalatai, az egyes területek „fontossága”, az adatok hozzáférhetősége és praktikus (pl. anyagi, munka- és időigényre vonatkozó) megfontolások alapján, valamint a fejlesztő jelleg elsődlegességének eleve deklaráltága okán – a következő területek rendszeres vizsgálatát tartaná szükségesnek:

- a tanár tanórai oktató-nevelő munkájának értékelése;
- a tanár tanórán kívüli iskolai tevékenységének értékelése;
- a tanár képzettségének és felkészültségének értékelése;
- a tanár által tanított tanulók *kiemelkedő* tanulmányi eredményeinek értékelése;
- a tanári teljesítmény egymást követő ciklusokban tapasztalt javulásának értékelése;
- a tanár hozzáállásának és munkafegyelmének értékelése;
- a tanár tanórán/iskolán kívüli szakmai tevékenységének értékelése.

Az információgyűjtés eszközei

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

- Óralátogatási Lap
- Tanulói Kérdőív
- Önértékelő Lap
- Véleménykérő Lap
- Értékelési Beszélgetés (és a vizsgálat tanulságait összegző Értékelési Összesítő Lap)

Egy-egy eszköz egyszerre az értékelés több komponensét (vagyis a pedagógusi munka különböző szerepszintjeit és az ezeknek megfelelő képességeket és készségeket átfogó kritériumrendszert, a munkaköri leírásban foglaltakat és az előző ciklus végén kijelölt egyéni fejlesztési célokat) is lefedheti, azaz egy-egy komponens vizsgálata több különböző eszközön keresztül történhet. (Pl. a Tanulói Kérdőív egyes kritériumai a tanár tanórai oktató-nevelő munkáján kívül vizsgálják a hozzáállást és munkafegyelmet is, ugyanakkor az előbbi terület terítékre kerül az Óralátogatási Lapon, az Önértékelő Lapon, a Véleménykérő Lapon és az Értékelési Beszélgetésen is, míg az utóbbival foglalkozik még az Önértékelő Lap és az Értékelési Beszélgetés is.)

Az értékelés lebonyolítói

Az értékelést az értékelt tanár munkaközösség-vezetőjéből (vagy több tárgy tanítása esetén munkaközösség-vezetőiből) és az igazgatóság egy tagjából álló Értékelő Team végzi az érintett tanár aktív (önértékelés, véleménynyilvánítás, vita formájában történő) közreműködésével. (A munkaközösség-vezetők értékelését annak helyettese vagy a legnagyobb tanítási tapasztalattal rendelkező munkaközösségi tag végzi.) Az információszolgáltatásban egy kérdőív kitöltésével a tanulók is részt vesznek.

A mérőeszközök közül az Óralátogatási Lap kritériumaival kapcsolatos információgyűjtés az Értékelő Team tagjainak feladata, a Tanulói Kérdőívben foglalt kritériumokról értelemszerűen maguk a diákok alkotnak ítéletet, míg az Önértékelő Lapon, a Véleménykérő Lapon megfogalmazott kritériumokkal összefüggő információk az érintett tanár és a Team tagjainak konszenzusával születnek meg az Értékelési Beszélgetés keretében, ahol az értékeltnek módja van a nem konszenzus útján keletkezett információkkal kapcsolatban is véleményt nyilvánítani.

Az értékelési ciklus

A vizsgálat folyamatosan zajlik, és egy tanár esetében egy kétéves ciklus után zárul. A ciklus során

- az értékelt tanár által tanított minden tárgy munkaközösség-vezetője évente legalább egyszer, az igazgatósági tag pedig ciklusonként legalább egyszer meglátogat és a megadott kritériumok alapján értékeli egy-egy teljes (45 perces) tanórát. Az óralátogatásokat (csak a látogató és az értékelt részvételével) óramegbeszélések követik;
- két alkalommal (minden év júniusának elején) a tanár által tanított összes csoport tanulói kérdőívek segítségével értékeli a tanár teljesítményét;
- a ciklus vége felé az érintett tanár (az adott év májusában-júniusában) két különböző típusú – egy önértékelő és egy véleményekre kérdező – kérdőívet tölt ki;
- a ciklus legvégén (az adott év júniusában), az összes adat birtokában, (az érintett tanár és az Értékelő Team tagjainak részvételével) egy Értékelő Beszélgetésre (ún. *interjúra*) kerül sor, amely során megbeszélik az összegyűjtött adatokból következő tanulságokat és kijelölik a következő két éves ciklusra vonatkozó egyéni célokat;
- a ciklus legvégén - minden érintett által egyetértően aláírt - Értékelési Összesítő Lapon rögzítik a tapasztaltakat és a kijelölt egyéni célokat;
- minden év szeptemberében az Értékelési Felelős tájékoztatást ad a tantestületnek az iskola egészére vonatkozó eredményekről.

5. A értékelés részletes kritériumrendszere és az információgyűjtés eljárásai

Az Óralátogatási Lap

A lap kritériumrendszere magyar és nemzetközi minták felhasználásával készült, amely hazai tesztelés, illetve egy 120 fős tanári minta véleményének megkérdezése után nyerte el jelenlegi formáját. Az ajánlott ív 26 általános, a tantárgyak többségére érvényes szempontot sorol fel. (Lásd az 1.sz. mellékletet.)

Mielőtt azonban az Óralátogatási Lapot bármely intézményben felhasználnák, az érintett tantestületnek meg kell tárgyalnia, illetve - szükség esetén - módosítania kell

a benne foglaltakat. Mindenekelőtt az egyes munkaközösségeknek kell külön-külön döntenie arról, hogy szerepel-e olyan kritérium az íven, amely a kérdéses tantárgy esetében a megadott módon nem értelmezhető (tehát módosítandó vagy törlendő), valamint hogy szükséges-e még kiegészíteni az ívet (legfeljebb) három, speciális, csak az adott tantárgy(csoport)ra jellemző kritériummal (*Speciális tantárgyi szempontok*: 27. 28. és 29. kritériumok). Például, mondjuk az idegen nyelvek esetében, a 26 alapkritérium mindegyike maradhat az ajánlott formában, és a lista kiegészíthető a következő három speciális tantárgyi szemponttal:

27. szaktárgyi ismeretek: nyelvtudás, nyelvismeret
28. az adott nyelvi szinthez való alkalmazkodás képessége
29. a magyar nyelv órai használata

A munkaközösségenként itt-ott különböző (és akár eltérő számú kritériumot tartalmazó) Óralátogatási Lapok felhasználhatóságát végül a tantestületnek az Értékelési Szabályzat elfogadásával, többségi szavazással kell engedélyeznie.

A kétéves ciklus során a munkaközösség-vezetője vagy munkaközösség-vezetői évente legalább egy teljes, 45 perces órát látogatnak meg, az igazgatóságot képviselő Team-tag pedig legalább egyet. (Azaz egy tárgy esetén három, két tárgy esetén öt látogatásra kerül sor.) Ha a látogató úgy ítéli meg, hogy egy órán nem kapott elég információt a lap megalapozott kitöltéséhez, tetszőleges számú látogatást tehet. A látogató dönti el, hogy milyen csoportot akar meglátogatni, de a látogatás időpontjában legalább egy héttel a tervezett időpont előtt meg kell egyeznie a látogatónak és az érintett tanárnak.

A látogatók csak az íven szereplő szempontok szerint értékelhetnek, úgy, hogy egy ötös skála alapján ítélik meg ez egyes kritériumokban mutatott teljesítményt:

A = kiváló, átlagon felüli

B = jó, de nem rendkívüli

C = közepes

D = gyenge, de nem elfogadhatatlan

E = külön figyelmet kell rá szánni (nagyon gyenge, elfogadhatatlan)

X = nem értékelhető, mert nincs elég adat

Minden esetben rendelkezésre áll egy "nincs elegendő információ ennek megítéléséhez" (X) választás is. Ha ezek aránya az íven meghaladja a kritériumok 25%-át, mindenképpen újabb látogatásra van szükség.

Az íven szereplő kritériumok közül a *Speciális tantárgyi szempontokat* (alaphelyzetben a 27. 28. és 29. kritériumok) a Team igazgatósági tagja nem értékeli (akkor sem, ha szakos tanár, ez a munkaközösség-vezető(k) kompetencia-körébe tartozik).

Az egyes minősítésekhez – *kizárólag az egyes kritériumok, illetve az egymást követő értékelő ciklusok közötti teljesítménykülönbségek szemléletessé tételének céljából* – utólag pontszámokat kell rendelni a következő séma szerint:

A = 5

B = 3

C = 1

D = mínusz 2

E = mínusz 4

A D-s és az E-s minősítést a látogatónak (szóban az óramegbeszélés során és a lapon írásban is) indokolni kell, mégpedig az órán tapasztalt konkrétumokkal alátámasztva.

Az így kapott pontszámokból átlagot is számítunk (természetesen ilyenkor a nem értékelhető kritériumokat figyelmen kívül hagyjuk).

Az óralátogatás után a lehető legrövidebb időn belül (lehetőleg közvetlenül az óra után) óramegbeszélést kell tartani. Az Óralátogatási Lap 7. sz. kritériuma értelemszerűen az itt tapasztaltak alapján, utólag értékelendő.

A látogatás utáni két munkanapon belül a tanár megkapja a kitöltött Óralátogatási Lap másolatát – ahol szükséges, konkrét indoklásokkal.

Az Értékelő Beszélgetés előtt a ciklus összes látogatásának laponkénti átlagpontszámaiból ismét átlagot számítunk, és ez kerül az Értékelési Összesítő Lapra. Az Értékelési Beszélgetés során a résztvevők megvitatják a levonható következtetéseket, és az Összesítő Lapon rögzítik a kiemelkedően sikeres és a még fejlesztendő területeket.

A Tanulói Kérdőív

A kérdőív 21 tételes kritériumrendszere hazai tesztelés, illetve a már említett 120 fős tanári minta, valamint több száz szülő és diák véleményének megkérdezése után alakult ki. (Lásd a 2. sz. mellékletet.) A felhasználhatóság feltételei itt is azonosak az Óralátogatási Lapnál leírtakkal, és itt is előfordulhat, hogy egyes kérdések bizonyos tantárgyak esetében nem értelmezhetők az itt megadott formában. (Például a 12. és 14. kérdések a testnevelés esetében.)

A kérdőíveket minden, a tanár által tanított csoportban ki kell tölteni, mégpedig név nélkül. Az előkészítés az iskolatitkár feladata, aki az utolsó előtti tanítási héten minden csoport részére egy felcímkézett, leragasztatlan borítékba teszi a megfelelő számú kérdőívet, majd a tanár beviszi az órára, amelynek vége előtt tíz perccel átadja a borítékot egy tanulónak, akit megbíz azzal, hogy kicsengetéskor gyűjtse össze a kitöltött kérdőíveket, tegye őket vissza a borítékba, ragassza azt le, majd a szünetben jutassa el a titkárságra. A tanár a kérdőívek kitöltésére szánt tíz percet ne a tanteremben, hanem az előtt töltsse.

Az egyes kritériumokhoz, az Óralátogatási Laphoz hasonlóan, itt is – *kizárólag az egyes kritériumok és csoportok, valamint az egymást követő értékelő ciklusok közötti különbségek szemléletessé tételének céljából* – pontszámokat kell rendelni a következő séma szerint:

A = az állítással maradéktalanul egyetértek = 5 pont

B = az állítással jórészt egyetértek = 3 pont

C = az állítással többnyire nem értek egyet = 1 pont

D = az állítással egyáltalán nem értek egyet = mínusz 2 pont

A kérdőívek kiértékelése az Értékelési Felelős feladata, amelyet számítógépes program segítségével végez el, és a tanár visszajelzést kap a csoportonkénti átlageredményekről, az összes csoport összesített eredményéről és a kritériumok szerinti összesített eredményekről. Maguk a kérdőívek nem kerülnek a tanár kezébe.

A tanulságokat az eredmények ismeretében elsősorban magának a tanárnak kell levonnia, de az Értékelő Beszélgetésen is szóba kerül a megfelelő következtetések levonása. Az Értékelési Összesítő Lapra a kiemelkedően sikeres és a különösen problémás területek felsorolása és a két év során született összes lap átlagpontszámának átlaga kerül, a visszajelző lapok pedig az Összesítő Lap mellékletét képezik

Az Önértékelő Lap

A lapon szereplő kérdések szintén hazai tesztelés, illetve a már többször említett 120 fős tanári minta, valamint több száz szülő és diák véleményének megkérdezése után kerültek a kritériumrendszerbe. A cél itt egyrészt az, hogy a lap mintegy

deklarálja, hogy a tantestület a konkrét tanórai tevékenységen túl milyen egyéb pedagógiai és az iskolai élet szervezésével kapcsolatos tevékenységeket és általában milyen munkavállalói hozzáállást tart értékesnek és fontosnak, másrészt pedig az, hogy rögzítse, dokumentálja az ezeken a területeken elért eredményeket. (Az ajánlott kérdéseket lásd a 3. sz. mellékletben.) A felhasználás feltételei itt is azonosak az Óralátogatási Lapnál leírtakkal.

Az Önértékelő Lapot ciklusonként egyszer, a kétéves ciklus vége felé, legkésőbb két héttel az Értékelési Beszélgetés megtartása előtt kell az értékeltek kitöltenie. A lap értékelése az Értékelési Beszélgetés keretében történik, ahol a résztvevők közösen megvitatják az egyes kritériumokat, majd megegyeznek abban, hogy az értékelte teljesítménye az adott kritériumban a tantestület átlagához képest kiemelkedően sikeres (ezt a lapon + jellel jelölik), az átlagnak megfelelő (ilyenkor vagy üresen hagyják a rubrikát, vagy egy pipát tesznek oda) vagy elmarad attól, tehát javításra szorul (ezt – jellel jelölik). Ezután közösen levonják a megfelelő konklúziókat, azaz rögzítik az Értékelési Összesítő Lapon a kiemelkedően sikeres területeket, valamint a fejlesztésre szoruló aspektusokat. A jelek pontokká konvertálására és laponkénti összesítésére itt nincs szükség, a tantestületi átlagok e nélkül is kiszámíthatók.

Megjegyzések a Lapon szereplő egyes kritériumok értelmezéséhez:

1. kérdés: Itt nyilvánvalóan – jel nem szerepelhet. + jelet kap az, aki rendelkezik valamilyen posztgraduális végzettséggel vagy éppen most vesz részt ilyen képzésben. Az hogy a fejlesztendő célok közé ezt a tételt felveszik-e, közösen döntenek el az Értékelési Beszélgetés résztvevői.
2. kérdés: Mint az 1. kérdésnél.
4. kérdés: Jelentős iskolai szintű feladatok, mint például iskolai ünnepélyek/rendezvények szervezése, fontos iskolai dokumentumok/pályázatok elkészítése, az iskolai órarend elkészítése, az iskola évkönyvének szerkesztése, külföldi diákcseré programok, túrák szervezése, érdekképviseleti tevékenység stb. tartoznak ide, *ha nem jár értük külön bérezés vagy órakedvezmény.*
5. kérdés: Jelentős, *fizetett és/vagy órakedvezménnyel járó*, iskolai szintű feladatok tartoznak ide, mint például osztályfőnökség, szakkörök, korrepetálások, önképző körök vezetése, munkaközösség-vezetés, igazgatóságban való részvétel, vezetőtanári tevékenység, ünnepélyek, rendezvények szervezése stb.
6. kérdés: Főleg, de nem feltétlenül, az osztályfőnökséggel kapcsolatos, de a kötelezőn felüli, osztályszintű tevékenységek tartoznak ide, mint például ünnepélyek, rendezvények szervezése, extra osztálykirándulások/táborozások szervezése, tanórán kívüli színház/mozi és múzeumlátogatások szervezése stb.
7. kérdés: Olyan a hétköznapi tanári tevékenységen túlmenő (iskolai vagy iskolán kívüli, fizetett vagy nem fizetett) *szakmai* tevékenységek tartoznak ide, mint tanulmányi versenyek szervezése, vizsgabizottságokban való részvétel, tananyagírás, publikáció, továbbképzés tartása, előadás tartása szakmai konferencián stb.
9. kérdés: Olyan mulasztások tartoznak ide, mint a késés, adminisztratív teendők (naplóbeírás, leadási határidők) elmulasztása, ügyeleti kötelezettség elhanyagolása stb.

A Véleménykérő Lap

A Véleménykérő Lap kritériumai is a többi mérőeszközhöz hasonló előzmények után alakultak ki. (Az ajánlott kérdéseket lásd a 4. sz. mellékletben.) A kérdőív alapvető célja az, hogy

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

A Véleménykérő Lapot is ciklusonként egyszer, a kétéves ciklus vége felé, néhány nappal az Értékelési Beszélgetés megtartása előtt kell az értékeltnek kitöltenie. A lapot a Team Igazgatósági tagja kapja meg és felhasználja az Értékelési Beszélgetésre való felkészülés során. A felmerült kérdéseket az Értékelési Beszélgetés keretében vitatják meg, konszenzust alakítanak ki velük kapcsolatban, majd levonják és rögzítik a megfelelő konklúziókat.

Az Értékelési Beszélgetés és az Értékelési Összesítő Lap

A ciklus tapasztalatait áttekintő és összegző Értékelési Beszélgetésre a ciklus második évében, a tanév vége felé kerülhet sor, amikor már rendelkezésre állnak az óralátogatások, a tanulói visszajelzések, az önértékelés tapasztalatai, és az értékelt kitöltötte a Véleménykérő Lapot is.

A Beszélgetést, amelyen az érintetten kívül az Értékelési Team tagjai vesznek részt, – a fenti dokumentumok alapján – a Team igazgatósági tagja vezeti. A tipikus napirend a következőképpen nézhet ki:

1. Áttekintik, megvitatják a következő dolgokat, majd konszenzust alakítanak ki a teljesítmény megítéléséről.
 - a. Az előző ciklus végén kijelölt egyéni célok megvalósulása;
 - b. A Tanulói Kérdőív alapján született eredmények, különös tekintettel az előző ciklusban elért eredményekhez képest történt változásokra és a kiemelkedően sikeres vagy problematikus területekre;
 - c. Az Óralátogatási Lapok alapján született eredmények, különös figyelemmel az előző ciklusban elért eredményekhez képest történt változásokra és a kiemelkedően sikeres vagy problematikus területekre;
 - d. Az Önértékelő Lapon szereplő területeken mutatott teljesítmények, különös figyelemmel az előző ciklusban elért eredményekhez képest történt változásokra és a kiemelkedően sikeres vagy problematikus területekre;
2. Megvitatják a Véleménykérő Lapon felvetett kérdéseket;
3. Megegyeznek a kijelölendő új egyéni célokkal kapcsolatosan. Ezek a célok – lehetőleg konkrét teendők formájában megfogalmazva (továbbképzés, hospitálás, mentor kijelölése stb.) – mintegy összefoglalják az Értékelési Összesítő Lap „Több figyelmet érdemlő területek” rovataiban felsorolt, fejlesztésre szoruló aspektusokkal kapcsolatos tennivalókat. (Az ajánlott Összesítő Lapot lásd az 5. sz. mellékletben.)

Legkésőbb egy héttel a Beszélgetés után az értékelt megkapja a Team igazgatósági tagja által véglegesített Értékelési Összesítő Lapot, amelyet mind az érintett, mind pedig a Team tagjai aláírásukkal hitelesítenek.

6. Felelősök és feladatköreik

Az Értékelési Felelős

Iskolai szinten a vizsgálatot (ideális esetben) maga az igazgató vagy az egyik erre kijelölt igazgatóhelyettes, azaz az Értékelési Felelős felügyeli. Feladatai:

- a kétéves ciklusok egyénekre szóló megtervezése;
- az Értékelő Teamek beosztása;
- az év eleji tájékoztató/megújító értekezletek lebonyolítása, amelyen beszámol az egész tantestületre vonatkozó előző év végi összesített adatokról – ahol lehetséges –, a tantestületi átlagokról, valamint összegzi a Pedagógiai Programmal kapcsolatos tanulságokat és előterjeszti az Igazgatóság mindezzel kapcsolatos esetleges javaslatát, intézkedéseit;
- az értekezletre a fenti dolgokról rövid, összegző írásbeli feljegyzést is készít;
- a Tanulói Kérdőívek számítógépes feldolgozása, valamint az egyéni visszajelzések elkészítése a tanév végén. (Ezt a feladatot az igazgató, amennyiben ő az Értékelési Felelős, átruházhatja helyettesei valamelyikére, de másra nem!);
- a vizsgálat egységességének a biztosítása;
- bizalmas tanácsadás minden érintett számára a folyamat során.

Az Értékelő Team

Egy tanár értékeléséről az Értékelési Felelős által kijelölt Értékelő Team gondoskodik, amelynek tagjai a következők: az igazgatóság egyik (ciklusonként változó) tagja, valamint az érintett tanár által az iskolában tanított tantárgyak munkaközösség-vezetői.

A Team igazgatósági tagja

- felelős ciklusonként legalább egy óralátogatás és az azt követő óramegbeszélés lebonyolításáért; ő választja ki a meglátogatandó csoportot;
- felelős a vizsgált tanár teljesítményére vonatkozó adatok összegyűjtéséért, összesítéséért (óralátogatási lapok, tanulói kérdőívek eredményei, az önértékelő ívből és véleménykérő lapból származó információk);
- felelős az Értékelési Beszélgetés előkészítéséért és lebonyolításáért;
- felelős az Értékelési Összesítő Lap véglegesítéséért, majd az Értékelési Felelősnek való átadásáért.

A Team munkaközösség-vezető tagja vagy tagjai

- felelősök tárgyanként évente legalább egy óralátogatás és az azt követő óramegbeszélések lebonyolításáért; ők választják ki a meglátogatandó csoportot;
- részt vesznek az Értékelési Beszélgetésen;
- aláírják az Értékelési Összesítő Lapot.

Az iskolatitkár

- felelős a tanulói vélemények összegyűjtésének megszervezéséért.

Az érintett tanár

- fogadja a látogatók által kiválasztott csoport egyik óráján az Értékelő Team tagját; beleszólása van a látogatás időpontjának kiválasztásába;
- az óralátogatás után lehetőleg azonnal, de mindenképpen a lehető legrövidebb időn belül óramegbeszélésen vesz részt. A látogatás utáni két munkanapon belül megkapja a kitöltött Óralátogatási Lap másolatát – ahol szükséges, konkrét indoklásokkal;
- minden júniusban tájékoztatást kap az év végi tanulói visszajelzések személyére vonatkozó eredményéről;
- minden év szeptemberében szóbeli és írásbeli tájékoztatást kap az Értékelési Felelőstől az iskola összesített eredményeiről;
- önértékelő lapon ad tájékoztatást a konkrét tanórai munkán túlmenő tevékenységéről;
- véleménykérő lapon ad tájékoztatást arról, hogy hogyan látja a saját iskolai helyzetét, lehetőségeit, munkakörülményeit stb.;
- a ciklus végén Értékelési Beszélgetés keretében hangot adhat minden a vizsgálattal összefüggő véleményének, valamint tanácsot, segítséget kérhet. Ugyanitt részt vesz az egyénre szabott, következő ciklusra vonatkozó célok kijelölésében;
- a ciklus végén Értékelési Összesítő Lapot kap, amelyen rögzítik a vizsgálat eredményeit, tanulságait és a következő ciklusra vonatkozó célokat; ehhez egyetértő aláírása szükséges;
- panaszt tehet az Értékelési Felelősnél az eljárás bármely momentumával kapcsolatban, és ezt a panaszt köteles a Felelős az erre kijelölt bizottsággal kivizsgáltatni.

A tantestület egésze

- a rendszer bevezetése előtt többségi szavazással dönt az egyes elemek és a rendszer egészének használhatóságáról, azaz elfogadja az iskola Értékelési Szabályzatát;
- minden szeptemberben szóbeli és írásbeli tájékoztatást kap az Értékelési Felelőstől az egész tantestületre vonatkozó összesített adatokról, ahol lehetséges, a tantestületi átlagokról (amelyeket összevethet a saját teljesítményével), valamint az Igazgatóság ezekkel kapcsolatos intézkedéseiről;
- ugyanitt bármely tagja javaslatokat tehet módosításokra; ebben az esetben azonban mindenképpen új szavazás is szükséges.

7. A vizsgálat dokumentálása és az adatok felhasználása

A dokumentumok kezelése és az adatokhoz való hozzáférés

Az adatok bizalmas és biztonságos kezelése a vizsgálat egyik kulcskérdése, így erre különös figyelmet kell fordítani.

Az érintett tanár az óramegbeszélések után megkapja a kitöltött óralátogatási ívek másolatát, minden év végén megkapja a tanulói visszajelzések összesítését, és maga tölti ki az Önértékelő és Véleménykérő lapokat. Az Értékelési Összesítő Lap megírása után ezek a dokumentumok a Lap mellékleteként a következő ciklusig megőrizendők. Az Értékelési Összesítő Lapok és mellékleteik biztonságos tárolása az Értékelési Felelős kötelessége; az ezekhez való hozzáférés rajta kívül csak a tanár munkaközösség-vezetőire, valamint az igazgatóra és helyetteseire és természetesen magára az érintett tanárra terjed ki. Az Értékelési Összesítő Lap

mindaddig nem selejtezhető, amíg a tanár az iskolában tanít. Ha a tanár munkaviszonya megszűnik, a lapot a tanár kérésére át kell neki adni, amennyiben nem kéri, meg kell semmisíteni. Az Összesítő Lap más munkáltatónak nem adható át.

Az adatok felhasználása

Az érintett tanár

- megismerhet minden róla gyűjtött információt és adatot, és bármikor betekinthez a róla szóló dokumentumokba; valójában elsősorban az ő felelőssége, hogy hogyan hasznosítja az értékelés tapasztalatait és mit tanul az információkból;
- az igazgatóhoz fordulhat a feltárt problémák megoldásával kapcsolatban, aki vagy továbbképzés engedélyezésével vagy egy mentor kijelölésével köteles segíteni;
- amennyiben – az értékeléstől függetlenül, hiszen erre a rendszer nem alkalmazható (lásd részletesebben a *Munkáltató [az Igazgató és helyettesei]* alcím alatt) – valamiért elbocsátást kezdeményeznének ellene, álláspontja védelmében érvként felhasználhatja az értékelés tapasztalatait;
- kérheti, hogy referenciák írásakor a munkáltató használja fel az értékelésből származó információkat.

A munkaközösség-vezető

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

A munkáltató (az Igazgató és helyettesei)

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

Az Igazgató **nem** használhatja fel viszont a vizsgálat során szerzett névszerinti, személyes adatokat és információkat

- érvként a fenti személyi körnél tágabb körben meghozandó döntések befolyásolására;
- fegyelmi eljárás kezdeményezéséhez vagy az értékeléssel összefüggésben nem álló, egyéb ok miatt indított fegyelmi eljárás során érvként a hozandó döntés befolyásolásához;
- elbocsátás kezdeményezéséhez;
- információszolgáltatási célból sem iskolán belülre, sem iskolán kívülre, kivéve referenciákhoz, a tanár kifejezett kérésére.

8. Eljárási szabályok

1. Az értékelési rendszer működése minden vonatkozásban a tantestület által elfogadott Értékelési Szabályzatban megfogalmazott elvek, módszerek és eszközök alapján történik.

Mivel adatgyűjtés kizárólag a Szabályzatban leírt területekről lehetséges, nem gyűjthető és nem használható fel olyan adat,

- amely az értékelt által nem ismert vagy névtelen forrásból származik (kivétel a Tanulói Kérdőív);
- amely az érintett tanár tudta nélkül keletkezett;
- amely nem a tanár szakmai munkájával kapcsolatos;
- amelyről nem kap tájékoztatást a tanár az Értékelési Beszélgetés előtt.

2. Az Értékelési Szabályzatot bevezetése előtt a tantestület tagjai egy erre a célra összehívott Értékelési Értekezleten többségi szavazással érvényesítik.

3. A Szabályzat bármely részletének módosítása a továbbiakban minden év szeptemberében megtartandó Értékelési Értekezleten kezdeményezhető a tantestület bármely tagja által. Minden módosítás a tantestület többségi szavazatával lép érvénybe, de egy adott tanárra vonatkozóan egy cikluson belül a ciklus kezdetekor érvényes szabályok szerint történik az értékelés.

4. Az Értékelő Team tagjai egyszemélyes ítéletet csak az óralátogatási lap kritériumaival kapcsolatosan alkotnak, és ezt elfogultság nélkül, kedvezőtlen ítélet esetén kellően indokolva kell megtenniük. Az összes többi kritérium esetében az Értékelési Beszélgetés keretében a Team tagjainak és az érintett tanárnak konszenzusra kell jutnia. Ha ez nem sikerülne, a beszélgetés összes résztvevőjének többségi szavazatával kell a kérdést eldönteni, úgy, hogy szavazategyenlőség esetén a tanár szavazata legyen döntő.

5. Az adatok kezelése a 6. és 7. fejezetekben leírtak szerint történik, ezen túlmenően minden egyéni adat bizalmasan kezelendő. Az Értékelési Felelős egész tantestületre vonatkozó összesítésén kívül semmilyen más lista vagy rangsor nem készül, és az adatok egészéhez az Értékelési Felelősön, valamint igazgatón és helyettesein kívül senki sem férhet hozzá. Minden résztvevő erkölcsi felelőssége, hogy a személyes adatokat titokként kezeli, és ezekről senkivel nem beszél. Ez alól csak az igazgató, helyettesei és az érintett tanár munkaközösség-vezetője kapnak felmentést, de ők is kizárólag egymás között. A tanárok saját eredményeiket sem közölhetik senkivel sem.

6. A tanár – az Értékelési Összesítő Lap aláírása előtt – bármikor panasszal élhet az értékelés bármilyen aspektusával kapcsolatosan. A panaszt írásban kell benyújtani az Értékelési Felelősnek, aki annak elbírálására egy bizottságot állít fel. Ennek tagjai:

- az Értékelési Felelős, amennyiben nem tagja az érintett Értékelési Teamnek. Ha igen, akkor az igazgatóság egyik nem érintett másik tagja;
- egy, a panaszos által megnevezett tantestületi tag;
- a tantestület egyik sorsolással kiválasztott tagja;

A bizottság bizalmasan tárgyal, majd – tartózkodási tilalom mellett – titkos többségi szavazással dönt a panaszról.

1. sz. mellélet:

ÓRAMEGFIGYELÉSI LAP

Tanár:

A = kiváló/átlagon felüli

B = maradéktalanul jó, de nem rendkívüli

C = közepes/nem rossz, de lehetne jobb

D = gyenge, de nem teljesen elfogadhatatlan

E = nagyon gyenge, elfogadhatatlan

X = itt most nem megállapítható/nem tudom megítélni

Osztály:

Értékelő:

Dátum:



indoklás (D és E esetén)

pont

SZEMÉLYES TULAJDONSÁGOK:			
1.	a tanításhoz, a tantárgyhoz, a tananyaghoz való hozzáállás		
2.	fellépés, megjelenés, hangnem, stílus, kapcsolat a tanulókkal		
3.	a figyelem és a fegyelem fenntartásának képessége		
4.	a tanári figyelem terjedelme		
5.	a tanulók kognitív szintjéhez való alkalmazkodás képessége		
6.	a tanulói teljesítmények objektív értékelésének képessége		
7.	a saját teljesítmény objektív értékelésének képessége		
ÓRATERVEZÉS MINŐSÉGE:			
8.	célok egyértelműsége, megválasztásuk indokoltsága		
9.	megfelelő számú és jellegű feladat kitűzése		
10.	a feladatok kidolgozottsága, előkészítettsége		
11.	feladattípusok és munkaformák változatossága, egyensúlya		
12.	időbeosztás		
13.	a tanítási anyagok/eszközök változatossága, előkészítettsége		
TANÍTÁS MINŐSÉGE:			
14.	órávezetés, a munka szervezése, átmenetek a fázisok között		
15.	gazdálkodás az idővel, az óra dinamikája		
16.	az egyes óraelemek/feladatok lebonyolítása		
17.	a tanítási anyagok/oktatási eszközök használata		
18.	az utasítások világossága		
19.	magyarázatok érthetősége, színessége		
20.	kérdezői technikák/kommunikáció a tanulókkal		
21.	a tanulók bevonása a munkába		
22.	a tanulók hibáinak kezelése		
23.	a kitűzött célok megvalósítása		
24.	a tanulók munkájának értékelése		
25.	a váratlan helyzetek kezelése		
26.	az óra hangulata, munkalétkör		
SPECIÁLIS TANTÁRGYI SZEMPONTOK:			
27.			
28.			
29.			

MEGJEGYZÉSEK:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

PONTSZÁM ÁTLAG:



2. sz. mellélet:

TANULÓI KÉRDŐÍV

A **TANÁR** **NEVE:**

OSZTÁLY/CSOPORT:

DÁTUM:.....

*A = az állítással maradéktalanul egyetértek**B = az állítással jórészt egyetértek**C = az állítással többnyire nem értek egyet**D = az állítással egyáltalán nem értek egyet*

Ez a tanár véleményem szerint ...	
1. kiválóan tudja a tárgyát (jól tud angolul/németül, nagyon ért a matematikához stb.).	
2. jól tud fegyelmet tartani.	
3. láthatóan élvezettel, lelkesen tanít.	
4. meg tudja szeretetni a tantárgyát a tanulókkal.	
5. ritkán hiányzik.	
6. az órákra pontosan érkezik, és pontosan fejezi be őket.	
7. nyilvánvalóan készül az órákra.	
8. a rendelkezésre álló időt hasznos munkával tölti ki.	
9. magas, de teljesíthető követelményeket támaszt a tanulókkal szemben.	
10. ideális légkört teremt az órán a munkához.	
11. érdekes és/vagy nyilvánvalóan hasznos órai feladatokat alkalmaz.	
12. ésszerű mennyiségű és jellegű házi feladatot ad.	
13. a számonkérésben igazságos és kiszámítható.	
14. a dolgozatokat elfogadható idő alatt kijavítja.	
15. a diákokat partnerként kezeli a munkában; véleményüket kikéri/meghallgatja.	
16. egyenlően kezeli a diákokat, nem kivételez.	
17. a diákokra mint egyénekre is tud figyelni.	
18. kiszámítható, viselkedése nem pillanatnyi hangulatától függ.	
19. olyan tanár, akinek a tantárgy tanulásával kapcsolatos tanácsaiban megbízok.	
20. olyan ember, akinek a véleménye nem tanulmányi ügyekben is mérvadó számomra.	
21. kiváló tanár; az iskola büszke lehet rá.	

3. sz. mellélet:

A TANÁRI MUNKA ÉRTÉKELÉSECiklus: _____
ÖNÉRTÉKELŐ LAP

Név: _____

Ennek az Önértékelő Lapnak egyrészt az a célja, hogy a benne foglalt kérdésekkel mintegy deklarálja, hogy a tantestület a konkrét tanórai tevékenységen túl milyen egyéb pedagógiai és az iskolai élet szervezésével kapcsolatos tevékenységeket és általában milyen tanári hozzáállást tart értékesnek és fontosnak, másrészt pedig az, hogy rögzítse, dokumentálja az ezeken a területeken elért eredményeket.

	+ ✓ -
<p>1. Rendelkezik-e valamilyen posztgraduális képesítéssel vagy rész vesz-e jelenleg olyan képzésben, amely újabb felsőfokú vagy a mostaninál magasabb képesítéshez vezethet?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>2. Részt vett-e vagy adott-e be kérelmet az iskolában akkreditált továbbképzésre az elmúlt két év során?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>3. Milyen külön bérezéssel/kedvezményel nem járó (az ezekért kapott esetleges pénzjutalom itt nem számít), nem órarendi, iskolai szintű feladatokat látott el az elmúlt két év során? (Iskolai szintű ünnepélyek/rendezvények szervezése, iskolai dokumentumok készítése, érdekképviselői tevékenység, órarendkészítés stb.)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

	+ ✓ -
<p>4. Milyen külön bérezzéssel/kedvezményel járó, nem órarendi, iskolai szintű feladatokat látott el az elmúlt két év során? (Osztályfőnökség, szakkörök vezetése, munkaközösség-vezetés, iskolai szintű ünnepélyek/rendezvények szervezése stb.)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>5. Milyen külön bérezzéssel/kedvezményel nem járó, nem órarendi, osztályszintű tevékenységeket végzett az elmúlt két év során? (Ünnepélyek rendezése, extra kirándulások, színház-/mozi-/múzeum-látogatások, egyéb.)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>6. Részt vett-e bármilyen iskolán belüli vagy iskolán kívüli eredetű/szervezésű, nem tanórai jellegű <i>szakmai</i> tevékenységben az elmúlt két év során? (Tananyagírás, vizsgáztatás, előadás konferencián, publikáció, vezetőtanári munka, továbbképzés tartása stb.)</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

7. Bejutott-e olyan tanuló az iskolai tanulmányi verseny első öt helyezettje közé az elmúlt két évben, akit Ön az adott tárgyból ebben az iskolában valaha is tanított? (Adja meg a tanuló nevét és az évet.)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

	+ ✓ -
<p>8. Bejutott-e olyan tanuló valamilyen országos tanulmányi verseny első húsz helyezettje közé, akit Ön ebben az iskolában valaha is tanított?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>9. Kapott-e valamilyen szóbeli elmarasztalást az elmúlt két évben munkafegyelemmel kapcsolatos mulasztás miatt (késés, adminisztratív teendők elmulasztása, ügyeleti kötelezettség elhanyagolása stb.)?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>10. Kapott-e az elmúlt két évben valamilyen írásbeli fegyelmi büntetést?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

4. sz. mellélet:

A TANÁRI MUNKA ÉRTÉKELÉSE

Ciklus: _____
VÉLEMÉNYKÉRŐ LAP

Név: _____

Ennek az egyéni Véleménykérő Lapnak egyrészt az a szerepe, hogy segítsen átgondolni a munkakörrel kapcsolatos személyes és szakmai kérdéseket, másrészt pedig, hogy információkat szolgáltatson az Iskolavezetésnek a fejlesztendő területekről – az egyes tanár szemszögéből. Ha úgy gondolja, hogy a kérdések nem fednek le minden fontos területet, kérjük szabadon fejtse ki véleményét az Egyéb észrevételek pontban.

1. Írja le (a legfontosabbnak tartottal kezdve a sort), hogy iskolai munkájának mely aspektusait tartja a legfontosabbnak.

.....

.....

.....

.....

.....

2. Ön szerint milyen területeken járult hozzá leginkább az iskola összteljesítményének magas színvonalon tartásához/emeléséhez? Iskolai munkájának mely területeire a legbüszkébb?

.....

.....

.....

.....

3. Megítélése szerint egyénileg milyen területeken fejlődött legtöbbet az utóbbi két évben?

.....

.....

.....

.....

4. Milyen haladást ért el az előző ciklus végén rögzített egyéni fejlesztési célok tekintetében?

.....

.....

.....

.....

.....

5. Van-e olyan területe az iskolai munkának, ahol javítani szeretne a teljesítményén? Milyen segítségre/feltételekre lenne szüksége ahhoz, hogy ez megtörténhessen?

.....

.....

.....

.....

6. Van-e olyan tényező vagy jelenség, feltétel, amely az Ön meglátása szerint akadályozza/hátráltatja azt, hogy munkája igazán magas színvonalú vagy hatékony legyen?

.....

.....

.....

.....

7. Van-e olyan egyéni erőssége/szakismerete/képessége, amelyről úgy érzi, hogy nem kellően hasznosul az iskolában?

.....

.....

.....

.....

8. Véleménye szerint az iskola egészének működésében mely területeken lenne leginkább szükség javulásra?

.....

.....

.....

.....

.....

9. Ha az iskola szabadon felhasználható - egyszeri, de mondjuk húszmillió - összeghez jutna, Ön mire fordítaná ezt a pénzt?

.....

.....

.....

.....

.....

10. Ha az iskola szabadon felhasználható – havonta rendelkezésre álló, mondjuk kétmillió - összeghez jutna, Ön mire fordítaná ezt a pénzt?

.....

.....

.....

.....

.....

11. Egyéb észrevételek:

.....

.....

.....

5. sz. melléklet:

BIZALMAS! BIZALMAS! BIZALMAS! BIZALMAS! BIZALMAS! BIZALMAS!**A TANÁRI MUNKA ÉRTÉKELÉSE**

Ciklus: _____

ÉRTÉKELÉSI ÖSSZESÍTŐ LAP

Név: _____

1. AZ ÓRALÁTOGATÁSOK EREDMÉNYE**PONTSZÁM****a. KIEMELKEDŐEN JÓ TERÜLETEK**

.....

.

.....

.

.....

.

b. FIGYELMET IGÉNYLŐ TERÜLETEK

.....

.

.....

.

.....

.

2. A TANULÓI KÉRDŐÍVEK EREDMÉNYEI**PONTSZÁM****a. KIEMELKEDŐEN JÓ TERÜLETEK**

.....

.

.....

.

.....
.

b. FIGYELMET IGÉNYLŐ TERÜLETEK

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

3. AZ EGYÉB TERÜLETEK ÉRTÉKELÉSE

a. KIEMELKEDŐEN JÓ TERÜLETEK

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

b. FIGYELMET IGÉNYLŐ TERÜLETEK

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

4. EGYÉNI CÉLOK A KÖVETKEZŐ ÉRTÉKELÉSI CIKLUSRA

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

.

.....

.

5. MEGJEGYZÉSEK

.....

.

.....

.

.....

.

Budapest, 200.....

.....

.....

tanár

.....

munkaközösség-vezető(k)

.....

igazgatósági tag

6. sz. melléklet: **A KÖZÉPISKOLAI TANÁRI TELJESÍTMÉNY ÉRTÉKELÉSE – A RENDSZER VÁZLATA**
KÉTEVES ÉRTÉKELÉSI CIKLUS

<u>ADATFORRÁS</u>	<u>1. ÓRAMEGFIGYELÉSI LAP</u>	<u>2. TANULÓI KÉRDŐÍV</u>	<u>3. ÖNÉRTÉKELŐ LAP</u>	<u>4. VÉLEMÉNYKÉRŐ LAP</u>	<u>5. ÉRTÉKELŐ BESZÉLGETÉS</u>
<i>értékelő</i>	Értékelő Team tagjai	tanár által tanított diákok	tanár és Team tagjai közösen	tanár	a tanár és az Értékelő Team
<i>vizsgált terület</i>	tanórai/szaktanári tevékenység	tanórai/szaktanári tevékenység	szaktanári és egyéb tevékenység, felkészültség, hozzáállás	tanórai és egyéb tevékenységek	összefoglalóan minden kritérium
<i>információ</i>	a) a tanárról b) a tanár teljesítményéről az órán látottak alapján	a) a tanárról b) a tanár teljesítményéről a tanulóknál kialakult képről kritériumok szerint értékelve	a) képzésről, továbbképzésről b) nem tanórai szakmai és szervező tevékenységekről c) munkafegyelméről	a) a tanár iskolai szerepe b) a tanár munkafeltételei c) az értékelés körülményei	a) 1. és 2. Lap kiemelkedően sikeres és problematikus kritériumai b) az Önértékelő Lap kritériumainak megbeszélése, konszenzus kialakítása c) a Véleménykérő Lap megbeszélése d) megegyezés az új fejlesztési célokban
<i>kritériumok száma</i>	26 vagy 29	21	10	10	----- az Értékelési Beszélgetés résztvevői
<i>értékelés módja</i>	a látogatók 5-ös skála alapján minősítik az egyes kritériumokat	a tanulók 4-es skála alapján minősítik az egyes kritériumokat	az Értékelési Beszélgetés résztvevői konszenzust alakítanak ki az egyes kritériumok minősítéséről 3-as skála alapján az Értékelési Beszélgetés előtt/alatt	az Értékelési Beszélgetés előtt/alatt	----- az Értékelési Beszélgetés résztvevői konszenzust alakítanak ki arról, hogy mi kerüljön az Értékelési Összesítő Lapra
<i>időpont</i>	ciklusonként/tárgyanként kétszer a mkv. + egyszer a Team ig. tagja	minden tanév végén	az Értékelési Beszélgetés résztvevői	az Értékelési Beszélgetés résztvevői	a ciklus zárásaként és az új ciklus kezdeteként
<u>FELDOLGOZÁS</u>		<i>előkészítés:</i> iskolatitkár <i>értékelés:</i> Értékelési Felelős	az Értékelési Beszélgetés résztvevői	az Értékelési Beszélgetés résztvevői	az Értékelési Beszélgetés résztvevői
<i>felelős</i>	az Értékelési Team-tagjai	5, 3, 1 és -2 pont kérdésenként	+ = átlag feletti, dicséretes - = átlagnál gyengébb, javítandó ✓ = rendben -----	-----	-----
<i>pontozás</i>	A=5, B=3, C=1, D=-2, E=-4 pont kérdésenként, a 27., 28. és 29. kérdésekre csak a mkv. pontoznak	a két év végi eredmény átlaga	-----	-----	-----
<i>összpontszám kiszámítása</i>	az összes látogatás átlaga				
<u>VISSZAJELZÉS</u>	- óramegbeszélés, Óralátogatási Lap másolat ciklusátlag - megbeszélés az Értékelési Beszélgetésen - tantestületi átlagok	- év végi átlagok csoportok és kritériumok szerint ciklusátlag - megbeszélés az Értékelési Beszélgetésen - tantestületi átlagok	- megbeszélés az Értékelési Beszélgetésen - tantestületi átlagok	- megbeszélés az Értékelési Beszélgetésen - beszámoló tantestületi tipikus és érdekes megjegyzéseiről	<i>egyéni: ÉRTÉKELÉSI ÖSSZESÍTŐ LAP</i> - PONTSZÁMOK - KIEMELKEDŐ ÉS PROBLEMATIKUS TERÜLETEK - FEJLESZTÉSI CÉLOK <i>tantestületi: ÉRTÉKELÉSI ÉRTEKEZLET</i> - TANTESTÜLETI ÁTLAGOK - TANULSÁGOK, TANTESTÜLETI CÉLOK (PEDAGÓGIAI PROGRAM)

7.sz melléklet:

GYAKRAN FELTETT KÉRDÉSEK

Nem lehetne olyan értékelési rendszert alkalmazni, amely egyszerre fejlesztő és minősítő jellegű?

A szakirodalom szinte egyöntetűen azt mondja, hogy NEM: egy értékelési rendszer vagy ilyen, vagy olyan, a két jelleg nem összeegyeztethető. Csak néhány olyan elméleti szakembert találtam, aki azt állította, hogy a dolog elvileg nem lehetetlen, de ők is hangsúlyozzák, hogy kizárólag akkor, ha a fejlesztő jelleget elsődlegesnek tekintjük és konszenzuson alapuló, demokratikus döntések során alakítjuk ki a rendszert. A biztonság kedvéért kipróbáltam, és a gyakorlat (saját, egyetemi tantestületben végzett kísérletem) egyértelműen kimutatta, hogy sajnos a gyakorlatban nem működik: a minősítő célok jelenléte menthetetlenül „lenullázza” a fejlesztő szándékokat. Az ilyen vegyes rendszer a tantestület többségében félelmet kelt, az eredmények ismeretében a gyengébben szereplők – tudatos vagy tudat alatti önvédelemből – elkezdik vitatni a vizsgálati eszközök és módszerek megbízhatóságát, valamint megkérdőjelezzik az egész eljárás hitelességét és szükségességét. (Lásd még az idézetet Stake-től.)

Van-e nemzetközi példa értékelő rendszerek használatára?

Sok példa van – erre is, arra is –, főleg az angolszász világban. Ehhez a rendszerhez legjobban a (kötelező!!!) angol rendszer hasonlít: ott különösen fontos az interjú (és legújabbban az óralátogatás is), de nincs benne pl. tanulói vélemény, és az eredmények közvetlenül kihatnak a bérezésre. Amerikában nagyon sok, államonként, városonként különböző – gyakrabban minősítő célzatú – rendszer működik, amelyek az óralátogatásokon kívül gyakran tanulói vizsgaeredményeken vagy akár *tanári* tantárgyi teszteken (!!!) alapulnak.

Mit ér az egész, ha nincs pénz a kiemelkedő teljesítmények elismerésére?

Néha azért van, és tény, hogy a teljesítmény szerinti anyagi differenciálás kérdése évek óta benne van a levegőben, biztosra vehető, hogy előbb-utóbb újból téma lesz. De itt és most ez a rendszer nem a pénzről szól – már csak azért sem, mert jelenleg az anyagi elismerésnek csak nagyon korlátozott eszközeivel rendelkezik az igazgató. Én azonban ettől eltekintve is óvakodnék az értékelést a pénzügyekkel *közvetlen módon* összekötni, részben mert ez már a minősítés előtérbe helyezését jelentené (ami szerintem a rendszer lényegét tenné tönkre), másrészt pedig akkor ennél sokkal megbízhatóbb, azaz alaposabb, pontosabb, sokrétűbb és persze drágább, munkaigényesebb stb. vizsgálatra lenne szükség, ami ráadásul garantáltan nem tenne jót a tantestületi hangulatnak sem.

Elismerve azt, hogy a kiemelkedő teljesítmény díjazása egy értékelési rendszer fontos célja lehet, ez mégis csak egy a lehetséges célok közül, és meg vagyok győződve arról, hogy a tanári teljesítmény vizsgálata egyéb területeken sokkal több haszonnal kecsegtet. Valószínűnek tűnik, hogy bölcsőbb dolog a kiemelkedő teljesítményeket külön, önmagukért díjazni (és főleg, alaphelyzetben, plusz feladatnak tekinteni és rendszeresen megfizetni).

Különben, az igazgató ismeri az eredményeket, és ha akarja (és persze tudja), figyelembe veheti azokat a döntéshozatalban.

Miért nem lehet egyértelműen rossz eredmény esetén megszabadulni az alkalmatlannak bizonyult tanártól?

Mert a rendszer egyszerűen nem erre való, ez a lehetőség nem szerepel a deklarált célok között. Ha mindenképpen minősíteni akarnánk, talán szerepelhetne, de ebben az esetben – szerintem – több adatra és biztosítékra lenne szükség ahhoz, hogy az eredmények megbízhatóak legyenek; pl. feltétlenül szükség lenne a tanulói teljesítmények változásának megbízható nyomon követésére, külső értékelők bevonására is sort kellene keríteni stb.).

Ráadásul, egy kezdő tanárnak illik arra is megadni a lehetőséget, hogy javítson. Másrészt viszont, egy hosszabb távon gyenge eredményeket produkáló tanár – szembesülve az eredményekkel – talán maga is arra a következtetésre jut, hogy ennek így nincs értelme, valamint adott esetben az Értékelő Interjú során a Team tagjai finoman fel is vethetik ennek megfontolását. Ha valaki nem teljesíti a Munkaköri Leírásban foglalt kötelességeit vagy kirívó etikai/fegyelmi vétséget követ el, az persze más kérdés, akkor az értékeléstől függetlenül fegyelmit kell indítani ellene.

Ha az itt kapott eredmények alapján elbocsátást lehetne kezdeményezni vagy fegyelmit lehetne indítani valaki ellen, a rendszer nehezen tölthetné be (a jelenlegi rendszerben kizárólagosnak tartott) fejlesztő funkcióját, hiszen félelmet gerjesztene stb., stb.

Mennyire megbízható a rendszer, ha csak ennyi területet és csak ilyen mélységben vizsgál?

Minden értékelés, vizsga stb. a mintavétel elvén alapul, természetes, hogy nem vizsgálhat minden aspektust. Az igazi kérdés itt egyrészt az, hogy meg tud-e egyezni a tanári kar abban, hogy ami benne foglaltatik a rendszerben az valóban releváns, másrészt pedig, hogy a kapott eredményeket mire, hogyan használjuk fel.

Miért a nagy titkolózás az értékelés eredményével kapcsolatban?

Először is személyiség-jogi okokból, de ettől eltekintve is, ha nem lenne garantált az adatok bizalmas kezelése, a rendszer nem teljesíthetné alapvető célját: az oktató-nevelő munka minőségének javítását. Ilyen hatást csak akkor lehet elvárni, ha a rendszer nem számonkérő, hanem segítő szándékú; ha nem félelmet gerjeszt, hanem tanulságokkal szolgál. (Lásd itt is az idézetet Stake-től.)

Nem veszélyes-e a tanulók véleményének felhasználása?

A nemzetközi irodalom és az itthon, középiskolai tanárok körében végzett felmérés is azt mondja, hogy a tanulók véleménye általában meglehetősen megbízható, feltéve, hogy már elég érettek (a 14-18 éves korosztály már annak számít) és a kérdések megfogalmazása megfelel a tanulók életkorának/érettségének. Igyekeztünk ... A kérdéseket mindig pozitív hangnemben fogalmaztuk meg, és mindig a tanulók szubjektív véleményére kérdeztünk.

Nem kellene-e részletes munkaköri leírás ahhoz, hogy elvárásokat lehessen támasztani?

Remélhetőleg létezik ilyen, mert ez a rendszer egyik pillére, de azt tudni kell, hogy a munkaköri leírás – felsoroló jellegénél fogva – csak a minimális elvárások és követelmények úgymond „mennyiségi” rögzítésére alkalmas, a teljesítmény minőségének értékelésére viszont nem, vagy csak nagyon általános módon. Az itt ajánlott értékelési rendszer azonban túlmegy a kötelességek pusztá számonkérésén;

itt nem egyszerűen a kötelmek valamiféle ellenőrzésről van szó, hanem egyrészt a minőségi munka nyugtázásáról másrészt pedig – ahol szükséges – az oktatás és igazgatás színvonalának emeléséről. Ennek megfelelően szükség van egy finomabb kritériumrendszerre – a másik pillérre – is, amely a minőség szempontjából fogalmazza meg azokat az elvárásokat, amelyek alapján a közösség megítéli a tanárok munkáját.

Nem szubjektív-e az óralátogatási lap kitöltése?

De, az. Ennek ellenére, az igazi veszély itt nem az, hogy a látogatók gonosz módon lepontozzák az órán látottakat, hanem éppen ellenkezőleg - kerülendő a konfrontációt -, esetleg nem merik vállalni kritikus véleményüket kollégáikkal szemben.

Kétségtelen, hogy ez a nehéz, összetett, potenciálisan konfliktusokat hordozó emberi helyzet az óralátogatást az értékelés legbizonytalanabb elemévé teszi, különösen, ha az egész folyamatot – helytelenül – pusztán ellenőrzésként fogjuk fel. Ne felejtsük el azonban, hogy szándékaink szerint a cél itt nem az, hogy minősítsünk, hanem az, hogy felhívjuk a figyelmet azokra az aspektusokra, amelyek kiemelkedően jónak vagy problematikusnak *látszanak*. (Márpedig, ha valami valakinek valamilyennek *látszik*, az már önmagában is tanulságos lehet.)

Az óralátogatás mindenképpen feltételezi azt, hogy a tanárok elfogadják a látogatók szakmai legitimitását erre a szerepre, ez pedig végső soron a megfelelő emberek megfelelő pozícióba választásának kérdését jelenti. A hazai felmérések egyértelműen azt mutatják, hogy a tanárok – viszonylagos megbízhatatlansága ellenére is – az egyik legfontosabb mérési eszköznek tekintik az óralátogatást és azt is, hogy sokkal jobban elfogadják iskolán belüli feletteseiket ebben a szerepben, mint bármilyen kívülállót. Valamiféle biztosítékot nyújt az is, hogy amennyiben a látogató nagyon lepontoz valamit (D-t vagy E-t ad), azt meg is kell indokolnia.

Ideális esetben egyébként (más iskolában) videóra felvett órákon kell(ene) gyakorolni az egységes pontozást.

Miért ilyen kevés látogatás szerepel a rendszerben?

Sajnos, ennél több kötelező látogatás előírása túl nagy terhet róna a látogatókra.

Milyen hátrányok származhatnak abból, ha a tanár gyenge eredményeket ér el?

Természetesen a teljesítménymérés céljaiban megfogalmazott előnyök az eredménytől függetlenül mindenkire érvényesek, de az igaz, hogy ...

- Az Iskolavezetés és a munkaközösség-vezető (de rajtuk kívül más nem!!!) „tudja”, hogy rosszak az eredmények.
- A beosztással kapcsolatos személyi döntéseknél vagy a jutalmak elosztásánál az igazgató figyelembe *veheti* az értékelés eredményét, hiszen tud róla.

Milyen előnyök származhatnak abból, ha a tanár jó eredményeket ér el?

A teljesítménymérés általános céljaiban megfogalmazott előnyökön kívül...

- „Objektív”, nem megkérdőjelezhető bizonyítékot kínál arról, hogy valaki jó. (Függetlenül attól, hogy milyen viszonyban van feletteseivel, vagy általában mit *gondolnak* róla.)
- A beosztással kapcsolatos személyi döntéseknél vagy a jutalmak elosztásánál előnyt *jelenthet*, hiszen az igazgató ismeri az eredményeket.

Miért nem szerepel a vizsgált területek között a tanulói teljesítmények változásának mérése?

Mert nincs megfelelő, évfolyamokra és tantárgyakra kidolgozott standardizált vizsgarendszer, amelyet használni lehetne erre a célra.

Miért csak a tanár által tanított tanulók *kiemelkedő* tanulmányi eredményeinek értékelése szerepel a vizsgált területek között?

Mert csak erre vannak kellően „objektív” adatok (versenyeredmények). A bukottak száma vagy a csoport érdemjegyátlaga pl. az égvilágon semmi kézzelfoghatót nem mondana a tanár teljesítményéről.

Miért szempont a tanulmányi versenyen elért helyezés, amikor sokszor "külön tanár", egészen kiemelkedő tehetség stb. van a háttérben?

A kérdés jogos, de a felmérések ezt a szempontot „beszavazták” a rendszerbe. Az iskolának kétségkívül érdeke, hogy minél több ilyen tanuló legyen, tehát ezzel is érdekeltté akarja tenni a tanárokat abban, hogy az átlagosnál jobban odafigyeljenek a potenciális versenyzőkre. Egyébként statisztikailag mindenkinek ugyanolyan esélye van arra, hogy ilyen tanuló legyen a csoportjában, ha pedig még oda is figyel...

Milyen szempontokat „szavaztak” ki az előzetes felmérések a rendszer által vizsgálandó lehetséges területek sorából?

Hiányzás mennyiségének, a szülők véleményének, a kollégák véleményének vizsgálata, a pályán és az iskolában eltöltött idő értéként kezelése, valamint a külső értékelők bevonása. *Majdnem* kiszavazódtak még: fegyelmi kérdések és az iskolán kívüli szakmai tevékenység. „Beszavazták” viszont, de praktikus okokból nem használható a tanulói teljesítmények (változásának) összehasonlító vizsgálata.

Miért nem egyéves a vizsgálati ciklus?

Mert az értékelőkre túl nagy terhet róna az évenkénti vizsgálat.

Miért olyan nagyok a pontkülönbségek az óralátogatási lapok és a tanulói kérdőívek kedvező és kedvezőtlen minősítései között?

Mert csak így lehet szemléletessé tenni a teljesítmények közötti különbségeket. A pontszámoknak ezen kívül az égvilágon semmiféle jelentőségük nincs.

Miért csak a tágabb értelemben vett Iskolavezetés szerepel az értékelők között?

Minden (magyarországi) felmérés csak egy alapvetően felülről lefelé irányuló folyamatként tudja elképzelni az értékelést, kizárólag így hajlandó azt hitelesként elfogadni. Ez pl. Angliában nem így van; nyilván összefügg a dolog a magyar társadalmi tradíciókkal.

Miért nem von be a rendszer külső értékelőket a munkába?

A felmérések sokkal nagyobb bizalmat tükröznek az iskolai és egyéni körülményeket jól ismerő, iskolán belüli értékelők iránt, mint bármilyen külsősök iránt. Ettől eltekintve is, külső szakértők alkalmazásához anyagi forrásokra is szükség lenne.

Mekkora terhelést jelentene mindez az értékelők és az értékeltek számára?

- Ha három igazgatósági tag van, akkor egy 60 fős tantestület esetében évente az igazgatóság tagjainak fejenként 10 óralátogatást (és óramegbeszélést), valamint 10 Értékelési Beszélgetést kell lebonyolítania.

- Annak, aki egyben az Értékelési Felelős tisztét is betölti, ezen kívül még meg kell tervezni a következő ciklus Értékelési Teamjeit, évente egyszer fel kell dolgoznia a tanulói kérdőívek adatait, és szeptemberben az Értékelési Értekezleten (szóban és írásban) be kell számolnia a tanulásokról.
- A munkaközösség-vezetőkre évente munkaközösségi tagonként egy-egy óralátogatás (és óramegbeszélés), valamint változó számú, de kb. fele ennyi Értékelési Beszélgetés jut.
- Az értékelteknek évente fogadniuk kell a munkaközösség-vezető(k) és ciklusonként egyszer az egyik igazgatósági tag látogatásait, két évente ki kell töltenie a két kérdőívet, és részt kell vennie a cikluszáró Értékelési Beszélgetésen.
- A különböző lapok és kérdőívek sokszorosítása menthetetlenül pénz- és munkaigényes.
- A legnagyobb teher az, hogy a feladatok egy része (Tanulói Kérdőívek feldolgozása, az Értékelési Beszélgetések) az amúgy is sűrű június hónapra esik.

A kérdés itt természetesen az, hogy hogyan viszonyul a remélhető haszon mindehhez.

Néhány hasznos mű a témáról:

Bollington, R., Hopkins, D., West, M. (1990) *An Introduction to Teacher Appraisal*. (School Development) London, Cassel Educational Limited.

Jones, J., Mathias, J. (1995). *Training for Appraisal and Professional Development*. London, New York: Cassell.

Király, Zs. (1998). The Instructive Case of the CETT ELTE Staff Appraisal Scheme of 1995. In *Pre-Service Teacher Education Resources Pool Newsletter Hungary*, Volume 2 Number 2. Budapest: The British Council.

Király, Zs. (2004). A középiskolai tanári teljesítmény vizsgálata. In *Pedagógusképzés*, 2 (31), 2004. 2. (pp. 55-75)

Tóth, Tiborné dr. & Tóth, A.É. (1999). *Értékelés és minőség a közoktatásban*. (Pedagógus könyvek) Budapest: Műszaki Könyvkiadó.

Tóth, Tiborné dr. (2000). *Minőségmenedzsment az iskolában*. (Pedagógus könyvek) Budapest: Műszaki Könyvkiadó.

Statutory Instrument 2001 No. 2855 *Education (School Teacher Appraisal) (England) Regulations 2001*, London: HMSO (2001) (Elérhető: www.hmso.gov.uk)

(Idézet forrása: Stake, R. E. (1989). The evaluation of teaching. In *Rethinking Appraisal and Assessment*. Milton Keynes/Philadelphia: Open University Press.)