



**LEONARDO MÉDIA AKADÉMIA
GIMNÁZIUM, SZAKGIMNÁZIUM,
TECHNIKUM ÉS ÁLTALÁNOS ISKOLA**

OM 200779

Teljesítményértékelési szabályzat

Hatályos: 2024. 09. 01. napjától

Tartalomjegyzék

I. Általános szabályok	2
a) A szabályzat célja	2
b) A szabályzat hatálya	2
c) A teljesítményértékelés jogszabályi háttere	2
d) A teljesítményértékelés fogalma	2
e) A teljesítményértékelés alkalmazásának céljai	3
f) A teljesítményértékeléssel kapcsolatos fogalmak	3
II. A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése	4
a) Alapelvek	4
b) Az értékelés szempontrendszere	5
III. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje	5
c) Értékelési szempontok	7
IV. A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása	10
a) Az értékelés folyamata	10
b) Az értékelésben közreműködők	11
V. Az értékelendő személy bevonása a teljesítményértékelésbe és az értékelés eredményeinek meghatározásába	11
VI. Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása a 2024/2025-ös tanévre	13
a) Nyíregyháza székhelyintézmény gimnázium (nappali munkarend)	13
b) Nyíregyháza székhelyintézmény szakgimnázium (nappali, esti munkarend)	13
c) Nyírbátori Tagintézmény (általános iskola)	13
d) Szegedi Tagintézmény (általános iskola)	13
e) Intézményi telephelyek (esti munkarend)	14
VII. A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2024/2025-ös tanévben	14
a) Teljesítménycélok meghatározása	15
b) Előzetes értékelés	16
c) Értékelő beszélgetés	17
VIII. A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak teljesítményértékelése	17
IX. A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése	17
X. Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési időszak lezárása után	18
XI. Mellékletek	19

I. Általános szabályok

a) A szabályzat célja

Jelen teljesítményértékelési szabályzat (továbbiakban: szabályzat) célja a Leonardo Média Akadémia Gimnázium, Szakgimnázium, Technikum és Általános Iskola (továbbiakban: LMA Középiskola) által nyújtott oktatási, nevelési szolgáltatások minőségének fejlesztése a köznevelési foglalkoztatottak teljesítményének objektív és rugalmas értékelése által. A szabályzat a teljesítményértékelésre vonatkozó szabályokat, előírásokat, a teljesítményértékelésben résztvevő szereplők felelősségi köreit, feladatait, jogait rögzíti.

b) A szabályzat hatálya

A szabályzat hatálya kiterjed

- a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény 3. § 21. pontja szerinti munkáltatóra és
- az értékelendő személyre.

A munkáltató a vele jogviszonyban álló értékelendő személyek teljesítményét értékeli a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény 98. § (3) bekezdésében meghatározott illetmény-megállapítás végrehajtása érdekében.

c) A teljesítményértékelés jogszabályi háttere

- A belügyminiszter 18/2024. (IV. 4.) BM rendelete a pedagógusok teljesítményértékeléséről (továbbiakban: Rendelet)
- a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.)

d) A teljesítményértékelés fogalma

A teljesítményértékelés (továbbiakban: TÉR) az értékelendő személy olyan egyéni értékelése, mely

- évente ismétlődő,
- formalizált keretek között zajló vezetői tevékenység,
- során az értékelő vezető az értékelt köznevelési intézményben foglalkoztatott részére meghatározza a teljesítményértékelés kötelező valamint ajánlott elemeit,
- a teljesítményértékelés elemeket méri és értékeli,

- a mérés, értékelés eredményéről a köznevelési intézményben foglalkoztatott részére érdemi visszajelzést ad.

e) A teljesítményértékelés alkalmazásának céljai

- a szakmai munka színvonalának (minőségi és mennyiségi) növelése,
- a köznevelési intézményben foglalkoztatottakkal szembeni elvárások pontos tisztázása,
- a köznevelési intézményben foglalkoztatottak egyéni teljesítményének beazonosítása,
- a kiváló egyéni teljesítmény megerősítése,
- az erősségeinek és gyengeségeinek megítélése, és ezekről visszajelzés adása,
- az egyéni teljesítményhez igazodó ösztönzési rendszer kialakítása működtetése,
- a köznevelési intézményben foglalkoztatottak felelősségének, motivációjának és elkötelezettségének fejlesztése,
- az oktatási intézményünk céljaihoz igazodó, egyéni fejlesztési igények számbavétele, az intézmény alkalmazottai közötti nyílt és együttműködésen alapuló munkakapcsolat kialakítása és megerősítése,
- a köznevelési intézményben foglalkoztatottak elégedettségi szintjének növelése,
- az egyéni életpálya célok teljesülésének elősegítése.

f) A teljesítményértékeléssel kapcsolatos fogalmak

- *értékelendő személy*: a teljesítményértékelési időszak első napján legalább Pedagógus I. besorolással rendelkező, pedagógus munkakörben foglalkoztatott, valamint a Púétv. 98. § (3) bekezdésében meghatározott pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott,
- *értékelő vezető*: értékelendő személy esetében a nevelési-oktatási intézmény igazgatója, főigazgatója (a továbbiakban együtt: igazgató), az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartójának kijelölt képviselője,
- *közreműködő*: a főigazgató-helyettes, a tagintézmény-igazgató, valamint az értékelendő személy munkaközösségének vezetői és a 3. § (4) bekezdése szerinti igazgató,
- *pedagógus*: a Púétv. 3. § 29. pontja szerinti személy, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személy,
- *teljesítményértékelési elektronikus rendszer*: a teljesítményértékelés lebonyolítására, az adatok rögzítésére, valamint azok továbbítására alkalmas informatikai rendszer,

- *teljesítményértékelési időszak*: a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 7. § (1) bekezdés b), c), d) pontja szerint általános iskolában, gimnáziumban, szaggimnáziumban foglalkoztatott értékelendő személy esetében a szeptember 1-jétől a tanítási év végéig tartó időszak.
- *értékelés*: a teljesítmény megállapítására irányuló tevékenység, amikor — mérhető mutatók hiányában — az értékelő vezető megítélésén alapul a teljesítmény megállapítása;
- *mérés*: a teljesítmény megállapítására irányuló tevékenység, amikor konkrét eredményeken, határidőkön, mérőszámokon, indikátorokon alapul a teljesítmény megállapítása;
- *fejlesztési célok*: az egyén fejlődését és a munkavégzést együttesen támogató olyan célok, amelyek lehetnek munkavégzéshez kötődőek és a munkavégzésen kívüliek;

II. A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése

a) Alapelvek

Az új rendszer felépítésének alapelvei:

- a köznevelés célja mindenekelőtt a tanulók nevelése-oktatása, tehát a pedagógus teljesítményértékelés szempontrendszerének is elsősorban ebből a szemszögből kell vizsgálnia a pedagógusok munkáját;
- a pedagógusok személyes szakmai autonómiáját vegye figyelembe, a pedagógus fejlődés iránti motivációjának és elkötelezettségének erősítése céljából ne pusztán egy adott szempontrendszer szerinti értékelést jelentsen, hanem jelenjenek meg benne az önreflexiókra épülő, az egyéni fejlődési igényeket is tükröző teljesítménycélok, a pedagógiai kultúra fejlődése és fejlesztése szempontjából végzett tevékenységek;
- egyszerű, világos felépítés;
- adatokra, tényekre épülő rendszer az objektivitás erősítése céljából;
- átlátható és kezelhető számú teljesítménykövetelmény;
- tanévhez igazodó értékelési ütemezés;
- jól definiált, közérthető szempontok;
- a teljesítményértékelés a későbbiekben kerüljön összekapcsolásra a pedagógusok továbbképzési rendszerével;
- a személyes kapcsolat és értékelés az értékelővel megkerülhetetlen (a személyes értékelő beszélgetés kötelező elem, akárcsak a célok és a fejlesztési követelmények meghatározása);

- hangsúly helyeződik a rendszer bevezetésekor az értékelő vezetők felkészítésére, a folyamatos szakmai támogatás biztosítására;
- legyen lehetőség az értékeltek között az értékelés eredményére épülő bérezési differenciálásra az értékelés eredménye alapján, elsősorban ösztönző-motiváló jelleggel;

b) Az értékelés szempontrendszere

Az értékelési rendszer 2 részből áll össze:

- *Munkavégzés meghatározott értékelési szempontjai alapján történő értékelés:* az egyes területek, szempontok értékelését az értékelő igazgató a rendelkezésre álló adatok (mennyiségi, illetve minőségi mutatók), valamint a további információgyűjtések alapján végzi el. Az egy egyedi intézményi értékelési szempontot az értékelő vezető a rendelkezésre álló adatok, az intézmény adott tanítási évre szóló célkitűzései alapján határozza meg.
- *A személyes teljesítménycélok meghatározása és értékelése:* a személyes teljesítménycélok meghatározása illeszkedik az értékelt feladatköréhez. A teljesítménycélok magukba foglalhatnak az alapfeladatként elvégzett tevékenységekkel kapcsolatos, egyértelmű minőségi vagy egyéb mutatóhoz kapcsolódó elemeket is.

III. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje

a) A pedagógusok személyre szabott teljesítménycéljai

A pedagógusok személyre szabott teljesítménycéljai (évente 3 meghatározott cél) jelenítik meg az értékelés komplex rendszerében a pedagógus saját magával szemben támasztott fejlődési elvárásait annak érdekében, hogy a kijelölt célok illeszkedjenek

- az intézmény pedagógiai programjában, éves munkatervében, belső szabályzataiban szereplő célokhoz;
- az adott pedagógus előző teljesítményértékelésében, illetve külső értékelésében (ha volt ilyen) meghatározott fejlesztendő tevékenységekhez.

A személyes teljesítménycélok meghatározása – amely pedagógus esetében ez értelmezhető – illeszkedik a munkaközösség feladatköréhez. Lehetőség van rá, hogy a személyes teljesítménycélok szakmai, nevelési/módszertani, valamint egyéb területeket öleljenek át. A teljesítmény-

célok magukban foglalhatnak az alapfeladatként elvégzett tevékenységekkel kapcsolatos, egyértelmű minőségi vagy egyéb mutatóhoz kapcsolódó elemeket is. A célok meghatározásakor az intézmény belső teljesítményértékelését szabályozó intézményi dokumentumban azt is objektívan rögzíteni kell, hogy a teljesítménycélonként elérhető maximálisan 8 pontból milyen szintű teljesítés esetén hány pont szerezhető meg. A pedagógus egyéni személyes teljesítménycéljainak végső jóváhagyása a főigazgató feladata. Tanév közben csak kifejezetten indokolt esetben (pl. az intézmény pedagógiai működését, illetve az adott pedagógus munkavégzését döntően befolyásoló, előre nem látható esemény) van lehetőség a személyes teljesítménycélok módosítására, tanévenként egy alkalommal, február végéig. A módosítás a főigazgató engedélyével történik.

Tanév közben az igazgató, vagy az igazgató által kijelölt személy (például igazgatóhelyettes, munkaközösség-vezető) követi nyomon az egyéni személyes teljesítménycélok teljesülését (javasolt erre az eKRÉTA online felületének alkalmazása, ahová minden pedagógus feltöltheti a teljesülés tényét és az azt alátámasztó dokumentumokat, adatokat). Tanév végén – ha az igazgató által kijelölt személy feladata volt tanév közben az egyéni személyes teljesítménycélok teljesülésének nyomon követése – az igazgató által kijelölt, az adott pedagógus értékelésében bevonásra kerülő személy feladata, hogy az igazgató számára átadja a pedagógusok személyes teljesítménycéljainak teljesülésére vonatkozó információkat, beleértve azt is, hogy a megszerzhető 3x8 pontból hány pontot szerzett meg az adott pedagógus.

b) A vezetők személyre szabott teljesítménycéljai

A vezetők személyre szabott teljesítménycéljait (évente 4 meghatározott cél) a főigazgató esetében a fenntartóval közösen kell meghatározni, illetve annak jóváhagyása fenntartói feladat. A főigazgatóhelyettes, tagintézmény-igazgató személyre szabott teljesítménycéljait a főigazgatóval közösen kell meghatározni, illetve annak jóváhagyása főigazgatói feladat.

A főigazgató esetében a teljesítménycéloknak illeszkednie kell

- az intézményi tanfelügyeleti eljárás alapján készült intézményi intézkedési tervben foglaltakhoz;
- a fenntartóval közösen meghatározott, intézményi szintű stratégiai célokhoz;
- a fenntartó által elfogadott vezetői pályázatban foglaltakhoz – ha van ilyen –, illetve a fenntartó írásban rögzített elvárásaihoz;
- az országos kompetenciamérés iskolai eredményei alapján meghatározható problémás területek fejlesztéséhez.

c) Értékelési szempontok

Az értékeléshez rendelkezésre álló adatok, információk forrásai:

Pedagógusok esetén:

- igazgatói, munkaközösség-vezetői látogatások,
- foglalkozások dokumentált tapasztalatai,
- e-napló (eKréta),
- intézményi adminisztráció adatai,
- pedagógiai program,
- éves munkaterv,
- országos kompetenciamérési eredmények,
- versenyeredmények,
- szülői, tanulói kérdőívek,
- egyéb intézményi dokumentumok.

Vezetők esetén:

- a szakmai munkát és a napi működést meghatározó dokumentumai,
 - szervezeti és működési szabályzat,
 - pedagógiai program,
 - éves munkaterv, beszámoló,
 - szakmai ajánlások,
- külső értékelések megállapításai (intézményi pedagógiai-szakmai ellenőrzések alapján),
- fenntartó rendelkezésére álló adatok,
- egyéb egyedi visszajelzések.

A munkavégzés értékelési szempontjainak száma 7. Ebből 6 egységes, további 1 db értékelési szempont pedig intézményi, illetve (igazgatók esetében) fenntartói szinten határozható meg. Az egyes területek, szempontok értékelését az értékelő a rendelkezésre álló adatok (mennyiségi, illetve minőségi mutatók), valamint a további információgyűjtések alapján végzi el.

Ajánlott, hogy az alábbi szempontok alapján a pedagógus önmaga is tegyen javaslatot a pedagógiai tevékenységei értékelésére. Van arra lehetőség, hogy javaslatot tegyen az értékelt pedagógus szakmai munkaközösségének vezetője (ha van), így a teljesítményértékelés során támaszkodhat a felsoroltak javaslataira.

(1) Az értékelő vezető évente a teljesítményértékelési időszakra vonatkozóan értékeli az értékelendő személy teljesítményét.

(2) A teljesítményt

a) személyre szabott éves teljesítménycélok, valamint

b) a feladatellátás egyes összetevőit megjelenítő egységes értékelési szempontok alapján kell értékelni.

(3) Az értékelést

– vezetői megbízással nem rendelkező, pedagógus munkakörben foglalkoztatott értékelendő személy esetében az alábbi táblázat:

Szempont sorszáma	Szempont megnevezése	Adható pontszám
1.	Pedagógiai munka minősége, eredményessége	28 pont
2.	Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12 pont
3.	Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	8 pont
4.	Kommunikáció, együttműködés	6 pont
5.	Tehetséggondozás, felzárkóztatás	8 pont
6.	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	6 pont
7.	Egyedi intézményi értékelési szempont	8 pont
8.	Három, személyre szabott teljesítménycél	24 pont
	Összesen	100 pont

– pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott értékelendő személy esetében az alábbi táblázat:

Szempont sorszáma	Szempont megnevezése	Adható pontszám
1.	Pedagógiai munka támogatásának minősége, eredményessége	20 pont
2.	Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12 pont
3.	Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	10 pont
4.	Kommunikáció, együttműködés	8 pont
5.	Szakmai felelősségvállalás, elkötelezettség	10 pont
6.	Munkakörhöz kötődő támogató, etikus magatartás	8 pont
7.	Egyedi intézményi értékelési szempont	8 pont
8.	Három, személyre szabott teljesítménycél	24 pont
	Összesen	100 pont

– a pedagógiai szakszolgálati intézmények számára és a nevelési-oktatási intézményekben foglalkoztatott óvoda- és iskolapszichológusok számára

Szempont sorszáma	Szempont megnevezése	Adható pontszám
1.	Pedagógiai munka minősége, eredményessége	28 pont
2.	Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12 pont
3.	Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	8 pont
4.	Kommunikáció, együttműködés	6 pont
5.	Tehetséggondozás, felzárkóztatás / esélyteremtés	8 pont
6.	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	6 pont
7.	Egyedi intézményi értékelési szempont	8 pont
8.	Három, személyre szabott teljesítménycél	24 pont
	Összesen	100 pont

– vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy (főigazgató, főigazgató-helyettes, a tagintézmény-igazgató) esetében az alábbi táblázat szerinti értékelési szempontok alapján kell folytatni.

Szempont sorszáma	Szempont megnevezése	Adható pontszám
1.	Intézményi feladatellátás eredményessége	10 pont
2.	Erőforrásokkal való gazdálkodás	10 pont
3.	Stratégiai szemlélet	10 pont
4.	Vezetői kommunikáció és irányítás	10 pont
5.	Külső kapcsolatok	10 pont
6.	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	5 pont
7.	Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont	5 pont
8.	Négy, személyre szabott teljesítménycél	40 pont
	Összesen	100 pont

(4) A személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanát és szakmai szabályait a köznevelésért felelős miniszter határozza meg.

Az egyedi intézményi értékelési szempontot a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző augusztus 25-ig az értékelő vezető határozza meg, az adott tanévre vagy nevelési évre szólóan. A közzétett módszertan és szakmai szabályok, valamint az egyedi intézményi értékelési szempontok a teljesítményértékelési időszakban nem módosíthatók.

A személyes teljesítménycélok módosítására a meghatározásra vonatkozó eljárás szerint, a munkaköri feladatok jelentős mértékű változását követő 30 napon belül, legkésőbb a naptári év februárjának utolsó munkanapjáig van lehetőség.

(5) A teljesítmény értékelésére összesen 100 pont adható, amely

- a) vezető megbízással nem rendelkező értékelendő személy esetén
 - aa) a három, személyre szabott teljesítménycél megvalósulása esetén háromszor 8, összesen legfeljebb 24 pont,
 - ab) a hét értékelési szempont értékelése alapján, összesen legfeljebb 76 pont,
- b) a vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetében
 - ba) a négy, személyre szabott teljesítménycél megvalósulása esetén négyszer 10, összesen legfeljebb 40 pont,
 - bb) a hét értékelési szempont értékelése alapján, összesen legfeljebb 60 pont összege.

(6) Az értékelendő személy esetében az értékelés eredménye szerint

- a) *kiemelkedő teljesítményszintű* az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti,
- b) *átlagos teljesítményszintű* az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a vagy afeletti, és 80%-a alatti,
- c) *fejlesztendő teljesítményszintű* az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a alatti.

IV. A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása

a) Az értékelés folyamata

Az értékelés folyamata a személyes teljesítménycélok kijelölésével kezdődik. A TÉR dokumentálásában az eKRÉTA rendszer nyújt segítséget. A munkáltató nevében a teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört az értékelő vezető gyakorolja.

Az értékelő vezető az értékelendő személlyel egyeztetve elsősorban június 30-ig, de legfeljebb

- a) vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetén augusztus 31-ig,
- b) más értékelendő személy esetén szeptember 30-ig

közösen, az értékelendő személy véleményének mérlegelésével határozza meg a személyes teljesítménycélokat, és ezeket rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben (az eK-RÉTA informatikai felületén).

Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony az előző bekezdés a) és b) pontjában foglalt időpontot követően jön létre, a teljesítménycélokat a jogviszony kezdetének időpontjától számított 60 napon belül kell meghatározni, kivéve a hat hónapnál rövidebb határozott időre létesült jogviszonyt. Ha a határozott idő meghosszabbítására vagy a jogviszony határozatlan idejűvé módosítására kerül sor, a teljesítménycélokat ezzel egyidejűleg, a teljesítményértékelési időszak hátralévő részére szólóan meg kell határozni, kivéve, ha a teljesítményértékelési időszakból kevesebb, mint 90 nap van hátra.

b) Az értékelésben közreműködők

Ha a munkáltató több tagintézménnyel vagy intézményegységgel rendelkező intézmény, és az értékelendő személyek létszáma ezt indokolja, a köznevelési intézmény szervezeti és működési szabályzata rendelkezhet úgy, hogy az igazgató a helyetteseit, a tagintézmények igazgatóit értékeli a vezetők értékelési szempontrendszere szerint.

A főigazgatót a vezetők értékelési szempontrendszere szerint a fenntartó értékeli.

A pedagógust a pedagógusok értékelési szempontrendszere szerint a főigazgató értékeli.

A főigazgató a teljesítményértékelés egészébe vagy egyes részeibe közreműködőket vonhat be.

V. Az értékelendő személy bevonása a teljesítményértékelésbe és az értékelés eredményeinek meghatározásába

A teljesítményértékelés során az értékelő vezető az értékeléshez szükséges adatokat összegyűjti és áttekinti, majd előzetes értékelési javaslatot készít, amelyet közöl az értékelendő személlyel. Az értékelt személy számára ismertek a vonatkozó szempontok, az előzetes értékelési javaslat, amelyet kiegészíthet az önértékelésével.

Ezután kerül sor a személyes értékelő megbeszélésre tanítási évenként egy alkalommal, ahol a vezetői és a pedagógus saját értékelésének ismeretében megszületik a végleges értékelés.

Fontos, hogy az értékelés személyes megbeszélésen záruljon, a munkatársak számára fontos az egyértelmű és rendszeres visszacsatolás.

Az értékelő megbeszélésen részt vesz

- a) az értékelő vezető,

- b) az értékelendő személy,
- c) az értékelő vezető által felkért közreműködő, valamint
- d) ha az értékelendő személy munkaközösségnek a vezetőjét közreműködőként nem kérték fel, akkor az értékelendő személy kérésére a munkaközösségnek a vezetője.

A közreműködő javaslatot tehet egy vagy több értékelési szempont vagy a teljes értékelés pontszámára az értékelő vezető számára, aki a javaslatot mérlegeli.

Az értékelő vezető a teljesítményértékelés keretében kikérheti az értékelendő személy tekintetében a szülők, tanulók véleményét is, és a teljesítményértékelés során – a személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanában és szakmai szabályaiban meghatározottak szerint – a szülői, tanulói véleményeket is figyelembe veszi.

Az Oktatási Hivatal (a továbbiakban: OH) módszertani ajánlásai alapján szülői kérdőív önkéntes alapon kitölthető óvodában, általános iskolában, fejlesztő-nevelés oktatásban dolgozó pedagógusokról (utazó fejlesztő pedagógusok. esetében is) és csak ezekben az intézménytípusokban, máshol nincs szülői kérdőív.

Tanulói kérdőív csak középfokú intézményekben: gimnáziumban, szakgimnáziumban, szakiskolában érhető el.

A kérdőívek a KRÉTA rendszeren keresztül lesznek elérhetőek, minden év április 1-től.

Az értékelő vezető a teljesítményértékelés lefolytatását követően, az önértékelést, közreműködői javaslatot is mérlegelve, megállapítja az értékelendő személy teljesítményszintjét, és erről őt tájékoztatja. Ha az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatban észrevételt tesz, az észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell.

A véglegesített pontszámot és a teljesítményszintet az értékelt személlyel való közlését követően rögzíteni kell a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben. A véglegesített értékelést az értékelt személynek elektronikus dokumentumként, a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben kell kézbesíteni.

Az értékelő vezető a teljesítményértékelést követően a teljesítményszintek szerint besorolja az értékelendő személyeket, és dönt az illetményeltérítésről.

A főigazgató által jóváhagyott végleges értékelést a fenntartó ellenőrizheti, kérheti a pontszám indokolását.

A vezetők és pedagógusok értékelését június 30-ig kell lebonyolítani.

Nem lehet teljesítményértékelést lefolytatni, ha

- a) az alkalmazott óraadó (az óraadók nem köznevelési foglalkoztatottak),
- b) az értékelhető időszak nem éri el a 90 napot, vagy
- c) az értékelendő személy Gyakornok fokozatba van besorolva.

A személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertana és szakmai szabályai a „szakmai, módszertani ajánlás a pedagógusok, vezetők teljesítményértékeléséhez” dokumentum az Oktatási Hivatal honlapján megtalálható, melyben részletezésre kerültek a pedagógusok értékelési szempontjai.

VI. A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2024/2025-ös tanévben

2024. augusztus 25-ig a teljesítményértékelés e tanévre szóló egyedi intézményi értékelési szempontjának meghatározása.

2024. augusztus 26-ig a nevelőtestület tájékoztatása a pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetéséről.

2024. augusztus 30-ig az egyes pedagógusokhoz rendelt közreműködő személyek felkérése a teljesítményértékelésben történő közreműködésre.

2024. augusztus 31-ig az intézményi teljesítményértékelési szabályzat kihirdetése, a teljesítményértékelés pedagógusokra, értékelőkre és közreműködőkre vonatkozó beosztásának közzététele.

2024. szeptember 16-ig a közreműködő személyek megküldik javaslatukat az értékelendő foglalkoztatott személyre szabott éves teljesítménycéljaira vonatkozóan.

2024. szeptember 23-ig a pedagógusok a személyre szabott éves teljesítménycéljaikat rögzítik a Kréta rendszerben.

2024. szeptember 30-ig a főigazgató áttekinti a pedagógusok, köznevelési foglalkoztatottak által rögzített egyéni teljesítménycélokat, szükség esetén a módosításokat a pedagógus elvégzi, majd a vezető azokat jóváhagyja azelektronikus rendszerben.

2025. március 01. után elindulnak az előzetes teljesítményértékelések.

2025. május 31. a teljesítményértékelések befejezésének határideje.

2025. június 15. a teljesítményértékelési időszak záró napja.

2025. június 30-ig a teljesítményértékelési időszakban végzett intézményi tevékenység értékelése nevelőtestületi értekezleten.

a) Teljesítménycélok meghatározása

A TÉR működtetésének eredményességének fokozását a munkaközösség-vezetők hatékony és érdemi bevonásával kívánjuk megvalósítani. Az alábbiakban segítik a pedagógusok munkáját a munkaközösség-vezetők:

- a) az egyéni teljesítménycélok meghatározásában,
- b) a teljesítménycélok megvalósulásának követésében,
- c) és a teljesítmény értékelésében.

A munkaközösségek munkaközösségi foglalkozást tartanak a lehetséges célok meghatározásáról, a munkaközösség-vezetők

- a) mindenkivel személyesen konzultálnak a kitűzhető / kitűzendő saját teljesítménycélja-iról, azok módosításáról,
- b) javaslatokat tesznek a kívánatos teljesítménycélokra.

A munkaközösség-vezetők követik a személyes teljesítménycélok megvalósulását, ezzel kapcsolatban feljegyzéseket készítenek.

Az egyéni teljesítménycélok meghatározásának elvei:

- a) a teljesítménycélok meghatározása rövid legyen, terjedelme ne haladja meg a négy sort (300 karaktert),
- b) megvalósulásukat a tanévben/nevelési évben értékelni lehessen,
- c) kiemelt figyelemmel legyünk a kompetenciafejlesztési feladatokra, valamint az osztályfőnöki és a munkaközösség-vezetői feladatokra,
- d) a teljesítménycélok között legyen legalább egy-egy olyan személyes cél, amely:
 - a munkatervben szereplő feladat, program megvalósítása,
 - a tantárgyi, tantárgypedagógiai, szakmai feladatok megvalósítására,
 - az érintett személyes szakmai fejlődésére vonatkozik.

A saját teljesítményértékelési céljaira a pedagógus tesz javaslatot, ezeket rögzíti a Kréta informatikai rendszerében. A teljesítményértékelési célokat a főigazgató hagyja jóvá.

A teljesítménycélokra vonatkozóan:

- a) el kell kerülni az azonos típusú teljesítménycélok alkalmazását,
- b) olyan teljesítménycélokat kell meghatározni, amelyek kerülnek az általánosságokat, konkrét mutatók vagy teljesítmény elérésével azonosíthatók, értékelhetők!

Tanév során nélkülözhetetlen a folyamatos, rendszeres óralátogatási tapasztalatok összegyűjtése. A munkaközösség-vezetőknek a munkaközösségükbe tartozó pedagógusoknak legalább két tanítási óráját szükséges meglátogatni tanévenként. Az óralátogatás tapasztalatiról jegyzőkönyv készül. Az óralátogatási jegyzőkönyv elkészítéséhez az intézmény saját óralátogatási-jegyzőkönyv-sablonját szükséges használni.

A tanulói kompetenciák fejlesztésének értékelése

- ha a pedagógusnak két érintett csoportja van, mindkettőre max. 8-8 pont adható,
- a változást csoportonként kell megállapítani, a pontszámot az országos mutató és az iskolai mutató változása tükrében kell megállapítani,
- ha az országos / iskolai mutatóhoz képest magas a mutató, akkor stagnálás vagy minimális romlás esetén is lehet magas pontot adni,
- vizsgálni kell a rontó / javító tanulók számát is,
- az értékelésnél figyelembe kell venni a CSH-indexet is.

Ha a pedagógusnak ebben a tanévben van kompetenciamérésben érintett csoportja, de tavaly nem volt, akkor a mérési eredmények alapján nem értékelhető.

b) Előzetes értékelés

A főigazgató az értékeléshez szükséges adatok összegyűjtése és áttekintése alapján előzetes értékelési javaslatot készít, amelyet közöl az értékelendő személlyel,

- az adatok összegyűjtése az útmutatóban az egyes értékelési szempontoknál szereplő információforrások alapján történik,
- az előzetes értékelés a TÉR rendelet mellékletét képező értékelő táblázat alapján történik.

Az értékelendő személy az előzetes értékelési javaslat ismeretében önértékelést készíthet, amelyre az értékelő beszélgetés során ki kell térni.

c) Értékelő beszélgetés

Az értékelő beszélgetés során a közreműködő javaslatot tehet a főigazgatónak egy vagy több értékelési szempont vagy a teljes értékelés pontszámára, aki a javaslatot köteles mérlegelni.

Az értékelő beszélgetést követően kerül sor a pontszám véglegesítésére. A pontszám ismeretében a teljesítményszintek szerint megtörténik az értékelendő személy besorolása. Ezt követően kell meghatározni az illetményeltérítést, mely első alkalommal 2025. szeptember 1-jével realizálódik.

A fejlesztendő értékelési tartományban lévők esetében az értékelő rögzíti a fejlesztendő terület megnevezését, valamint az értékelt személlyel közösen meghatározott fejlesztési eszközt.

VII. A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése

A teljesítményértékelés adatainak, értékelési szempontjainak, az egyéni teljesítménycéloknak, valamint a teljesítményértékelés pontszámának rögzítésére a Kréta rendszer szolgál, amelyben az alábbiakat kell végrehajtani:

- az egyéni pedagógus teljesítménycélok rögzítése, jóváhagyása,
- az egyedi intézményi értékelési szempont rögzítése,
- igazoló dokumentumok rögzítése,
- vezetői egyedi személyes teljesítménycélok és értékelési szempontok rögzítése,
- közreműködői javaslatok rögzítése,
- előzetes vezetői értékelési javaslatok rögzítése,
- pedagógusi önértékelés rögzítése,
- a vezető általi teljesítményértékelések rögzítése, véglegesítése,
- értékelendő személy észrevételének rögzítése,
- a fejlesztendő értékelési tartományban lévők esetében a fejlesztendő terület rögzítése.

A TÉR adminisztrátori jogosultsága a főigazgatót illeti meg. Az elektronikus rendszerbe értékelést tölthetnek fel:

- a közreműködőként felkért személyek,
- saját önértékelésének ügyében az értékelt személy.

VIII. Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési idő- szak lezárása után

Az értékelendő személy esetében az értékelés eredménye szerint

- kiemelkedő teljesítményszintű* az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti,
- átlagos teljesítményszintű* az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a vagy afeletti, és 80%-a alatti,
- fejlesztendő teljesítményszintű* az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a alatti.

Kelt: Nyíregyháza, 2024. 08. 15.

.....
Rubóczkiné Bodnár Anikó Kinga
főigazgató