



2315 Szigethalom, Szabadkai út 64. ☎ + (36-70) 380-7695 József Attila u. 47. ☎ + (36-24) 402-861

Szigethalmi Szent István Általános Iskola

E-mail: titkarsag@szistvan-szhalom.edu.hu

Honlap: www.sziaiskola.hu

Szigethalmi Szent István Általános Iskola

INTÉZMÉNYI TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI SZABÁLYZATA

2024-2025. TANÉV

2024. szeptember 1.

Készítette:

Németh Leila

igazgató



TARTALOMJEGYZÉK

TARTALOMJEGYZÉK

2.	A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése	2
3.	A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása	3
4.	Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása a 2024/2025-ös tanévre	4
5.	A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje	4
6.	A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2024/2025-ös tanévben	6
7.	A pedagógusok teljesítményértékelésének szempontjai	11
8.	A vezetők teljesítményértékelésének szempontjai	15
9.	A pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítményértékelésének szempontjai	16
10.	Titoktartás	17



1. A teljesítményértékelést meghatározó jogszabályi háttér:

- A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (Púétv.)
- A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (Nkt.)
- A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról szóló 401/2023. (VIII.30.) Korm.rendelet (Púétv.Vhr.)
- A nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet
- A pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV.4.) BM rendelet (TÉR rend.)
- 40/2024. (IX. 2.) BM rendelet a nevelő-oktató munka során alkalmazott tartalomszabályozók ismeretéről szóló, miniszter által elrendelhető képzés teljesítési kötelezettségéről
- 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról



2. A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése

A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.) 98. § (3) bekezdésének rendelkezése szerint a munkáltató minden évben köteles a köznevelésért felelős miniszter rendeletében meghatározott szabályok szerint értékelni a pedagógusok és a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott teljesítményét. Gyakornok esetén a teljesítményértékelést nem kell lefolytatni.

A Púétv.160. § (7) bekezdése arról rendelkezik, hogy a teljesítményértékelés szabályainak alkalmazásával a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá tartozó személy munkavégzésének színvonalát, az általa nyújtott munkateljesítményt első alkalommal a 2024/2025-ös tanévre, óvodában foglalkoztatott esetén a 2024. szeptember 1-je és 2025. június 30-a közötti időszakra vonatkozóan kell értékelni. A pedagógus teljesítményértékelés bevezetésével kapcsolatos ágazati szabályozást a 18/2024. (IV.4.) BM rendelet rögzíti, amely meghatározza a teljesítményértékelés lefolytatásának szabályait, az érintettek értékelésének szempontjait és az egyes értékelési szempontokra adható maximális pontszámokat, valamint az összesített teljesítményértékelés alapján megállapítandó *kiemelkedő, átlagos vagy fejlesztendő teljesítményszintek* megállapítására szolgáló pontszámokat.

A fenti jogszabályi rendelkezések alapján a 2024/2025-ös tanév indításakor intézményünkben is el kell végezni a teljesítményértékelési rendszer bevezetésével, tervezésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatokat, és meg kell határozni a végrehajtás helyi szabályait annak érdekében, hogy a teljesítményértékelési rendszer feladatait az egész évre elosztva megfelelően tudjuk tervezni, valamint biztosítani tudjuk a TÉR intézményi irányításához, vezetéséhez és működtetéséhez szükséges személyi feltételeket. Ezek megteremtése érdekében szabályzatunk következő pontjaiban határozzuk meg az intézményi teendőket, valamint a teljesítményértékelés eredményes végrehajtásához nélkülözhetetlen feladatmegosztást.



3. A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása

A 18/2024. (IV.4.) BM rendelet – a továbbiakban: Rendelet – 3. § (1) bekezdésének rendelkezése szerint a teljesítményértékeléssel kapcsolatos munkáltatói jogkört az értékelő vezető gyakorolja. A Rendelet 2. § 2. pontjának rendelkezése alapján az értékelő vezető a nevelési-oktatási intézmény igazgatója (vagy főigazgatója), az igazgató (vagy főigazgató) esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartójának kijelölt képviselője. A teljesítményértékelés lezárása és az eredmények meghatározása tehát – az igazgató teljesítményértékelésének kivételével – az intézmény igazgatójának hatáskörébe tartozik.

A Rendelet 2. §-ának 3. pontja lehetőséget teremt arra, hogy a teljesítményértékelésbe *közreműködőként* bevonható legyen a főigazgató-helyettes, az igazgatóhelyettes, a tagintézmény-igazgató, az intézményegység-vezető, a tagintézményigazgató-helyettes, az intézményegység-vezető-helyettes, valamint az értékelendő személy munkaközösségének vagy munkaközösségeinek vezetője/vezetői. Intézményünk sajátosságaira és szervezeti felépítésére tekintettel a teljesítményértékelésbe bevonható közreműködők körét az alábbiakban határozom meg:

- igazgatóhelyettesek
- munkaközösség-vezetők

Az értékelendő személy teljesítményértékelési eljárásába bevonandó személyek köréről legkésőbb az érintett teljesítményértékelésének megindításakor az intézmény igazgatója hoz döntést, amelyet az értékelendő személy tudomására hoz, és egyben felkéri a közreműködő kollégát. A teljesítményértékelésben történő közreműködésre az igazgató kéri fel a kiválasztott személyt.

Az értékelendő személy maga is felkérheti a munkaközösség-vezetőjét a saját értékelési folyamatában való közreműködésre. Az értékelendő személy kérheti, hogy az igazgató ne bízta meg közreműködőként a munkaközösség-vezetőjét. A kérést indokolnia kell. Az igazgató a kérés mérlegelését követően dönt arról, hogy az értékelendő személy számára kit von be közreműködőként az értékelés folyamatába.



4. Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása a 2024/2025-ös tanévre

A Rendelet 4. § bekezdése úgy rendelkezik, hogy az igazgatónak minden intézményben és minden tanévben döntést kell hoznia az *egyedi intézményi értékelési szempontokról*, amelyeket a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző augusztus 25-ig kell meghatározni az adott tanévre szólóan. A közzétett egyedi intézményi értékelési szempontok a teljesítményértékelési időszakban nem módosíthatók. Az igazgató által jóváhagyott egyedi intézményi értékelési szempontok minden értékelendő személy esetében a teljesítményértékelés egyik lényeges szempontját alkotják.

Az egyedi intézményi értékelési szempont meghatározásának lehetősége azt biztosítja, hogy az igazgató saját intézményének a legjobban megfelelő, az adott időszakban vagy helyzetben a leglényegesebbnek tartott feladatokat preferálja, illetőleg értékelhesse a pedagógusok annak megfelelő munkateljesítményét vagy annak hiányát. Ennek megfelelően az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározására, illetve azok módosítására, új értékelési szempontok meghatározására minden újonnan induló teljesítményértékelési időszakban, azaz minden tanév indulását megelőzően augusztus 25-ig van lehetőség.

Iskolánk nevelési feladatainak ismeretében **az intézmény belső kapcsolatainak, együttműködésének, kommunikációjának fejlesztése és a külső kapcsolatainak erősítése a cél.**

5. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje

A Rendelet 4. § (2) bekezdésének a) szakaszának elrendelése alapján a vezetői megbízással nem rendelkező pedagógusok és pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyek esetében a teljesítményértékelés megindítását megelőzően az igazgató három személyre szabott éves teljesítménycélra határoz meg, amelyeket a teljesítményértékelés során pontszámmal értékel. A Rendelet 5. § (1) bekezdésében foglaltak alapján *a személyre szabott éves teljesítménycélokat legkésőbb 2024. szeptember 30-ig meg kell határozni.* A személyre szabott teljesítménycélok megállapításakor ki kell kérni és figyelembe kell venni az értékelendő személy véleményét. A személyes teljesítménycélokat rögzíteni kell a teljesítményértékelés elektronikus rendszerében azzal, hogy 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.

A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak esetén a személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározására 2024. augusztus 31-ig kerül sor. A teljesítménycélok meghatározásába az igazgató a közreműködőket is bevonhatja, intézményünkben a közreműködők bevonását kötelezettséggként rendelem el.

A Rendelet 5. § (8) bekezdése lehetővé teszi, hogy a teljesítményértékelés keretében az igazgató kikérheti az értékelendő személyről a szülők, tanulók véleményét is. Ezt a lehetőséget nem építjük be a teljesítményértékelésbe.

A személyre szabott éves teljesítménycélok (a továbbiakban ebben a bekezdésben: teljesítménycélok) intézményi meghatározásakor az alábbi gyakorlatot követjük:

- a teljesítménycélok megfogalmazása során egyértelmű és azonosítható, az adott teljesítményértékelési időszakban értelmezhető teljesítménycélokat kell kitűzni,
- csak olyan teljesítménycél tűzhető ki, amelynek megvalósulása értékelhető,
- a teljesítménycélok meghatározása rövid, tömör legyen, azok terjedelme egyenként ne haladja meg a négy sort (300 karakter), ennek alapján az érintett készíthet magának egy részletesebb tervet, amely majd segíti a konkrét értékelést,
- a teljesítménycéloknak olyanoknak kell lenniük, hogy azok megvalósulását a szóban forgó tanévben értékelni lehessen,
- a teljesítménycélok meghatározása során kiemelt figyelemmel kell lennünk a közösségépítő feladatokra, az osztályfőnöki és a munkaközösség-vezetői feladatokra, a munkatervben prioritásként meghatározott fontos feladatokra,
- a teljesítménycélok kitűzésekor ki kell kérni az értékelendő személy írásos javaslatát vagy javaslatait, ennek során az érintett háromnál több teljesítménycél kitűzését is javasolhatja azzal, hogy azok közül legfeljebb három teljesítménycél kerülhet be az értékelési szempontok közé,
- az értékelendő személy által javasolt teljesítménycélok között legyen legalább egy-egy célkitűzés, amely az alábbi szakmai területre irányul:
 - egy teljesítménycél a munkatervben szereplő feladat, program megvalósítására,



- egy teljesítménycél a tantárgyi, tantárgypedagógiai feladatok megvalósítására,
- egy teljesítménycél az érintett személyes szakmai fejlődésére vonatkozzék.
- *A személyes éves teljesítménycélokkal kapcsolatos feladatokról az igazgató az érintettek számára legkésőbb 2024. augusztus 26-ig részletes tájékoztatást ad, amelynek legfontosabb tudnivalóit írásban is megküldi az érintetteknek. 2024. szeptember 30-ig az igazgató áttekinti az egyes pedagógusok által rögzített egyéni éves teljesítménycélokat, szükség esetén azokat a pedagógus közreműködésével közösen korrigálják, majd a vezető azokat az informatikai rendszerben jóváhagyja, azaz megtörténik a személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározása és véglegesítése.*

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

A pedagógusok teljesítményértékelése minden tanévben kötelező. A TÉR első teljesítményértékelési időszakának kezdete 2024. szeptember 1., zárása 2025. június 15. napja. Az ebben a tanévben lebonyolítandó teljesítményértékelési időszakban az alábbi foglalkoztatottak teljesítményértékelésére kerül sor:

Értékelt személy	Értékelő vezető	Közreműködő vezető igh.	Közreműködő munkaközösség-vezető
Antal Zsuzsanna	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Katona Adrien
Áschinné Török Zsuzsanna	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Katona Adrien
Bagita-Virth Ágnes	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Barva Miklós
Balogh Csilla	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Barna Zsuzsanna
Barakonyi Anikó	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Katona Adrien
Barna Zsuzsanna	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Barva Miklós
Barnáné Papp Gyöngyi	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Katona Adrien
Barva Miklós	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Szigeti Zsolt Nándor



Cs. Nagy Tamás	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Szél László
Dósa Kinga	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Katona Adrien
Dzsabrailova-Svajka Szevil	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Szigeti Zsolt Nándor
Fákiné Szalai Judit Rita	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Katona Adrien
Faragó Zsolt	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Barva Miklós
Faragó Zsuzsanna Éva	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Szél László
Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Katona Adrien
Ferencz Dominika	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Katona Adrien
Fodor Zsuzsanna Mária	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Barna Zsuzsanna
Földesi Zsanett	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Szél László
Gaálné György Szilvia	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Katona Adrien
Halasi Dominika	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	
Hézszer Péterné	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Katona Adrien
Hrotkoné Szűcs Judit	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Antal Zsuzsanna
Janis Pál Zoltán	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Antal Zsuzsanna
Katona Adrien	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Antal Zsuzsanna
Kiss Irén Éva	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Antal Zsuzsanna
Kovács Györgyi	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Antal Zsuzsanna



Laczkó Erika	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Szél László
Ladocki Viktor	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Szigeti Zsolt Nándor
Mezei Noémi	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Szél László
Minárcsik Eszter	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Barna Zsuzsanna
Nád Béla	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Szél László
Nagy Gézáné	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Antal Zsuzsanna
Nagyné Végh Ágnes Vera	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Szél László
Németh Leila	A Fenntartó képviselője		
Pelyva Csaba	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Barva Miklós
Pelyváné Szendrei Erzsébet Judit	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Barva Miklós
Pintér Sándor	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Antal Zsuzsanna
Rácz Erzsébet	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Antal Zsuzsanna
Somogyi Emese	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Antal Zsuzsanna
Szél László	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Szigeti Zsolt Nándor
Szigeti Zsolt Nándor	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Barna Zsuzsanna
Tallódiné Haraszi Edit	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Antal Zsuzsanna
Vinczéné Tóth Ibolya	Németh Leila	Fodor Zsuzsanna	Szél László
Wardmann Ildikó	Németh Leila	Feldéné Ledniczky Gyöngyi	Antal Zsuzsanna



Határidők

A 2024/2025-ös tanévben a TÉR intézményi lebonyolításával kapcsolatos legfontosabb határidőket, illetőleg időpontokat – ahol azt jogszabály elrendeli, azzal összhangban – az alábbiak szerint határozom meg:

- 2024. augusztus 25-ig: a teljesítményértékelés e tanévre szóló egyedi intézményi értékelési szempontjainak meghatározása,
- 2024. augusztus 26-ig: a nevelőtestület tájékoztatása a pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetéséről,
- 2024. augusztus 30-ig: a közreműködő személyek felkérése a teljesítményértékelésben történő közreműködésre,
- 2024. augusztus 31-ig: a vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak személyre szabott éves teljesítménycéljainak meghatározása,
- 2024. augusztus 31-ig: az intézményi teljesítményértékelési szabályzat kihirdetése, a teljesítményértékelés pedagógusokra, értékelőkre és közreműködőkre vonatkozó beosztásának közzététele,
- 2024. szeptember 1.: a teljesítményértékelési időszak kezdő napja,
- 2024. szeptember 13-ig: az egyeztetéseket követően az értékelendő foglalkoztatottak a személyre szabott éves teljesítménycélokra vonatkozóan, megküldik javaslataikat a közreműködő személyek (intézményi vezetők, munkaközösség-vezetők) részére,
- 2024. szeptember 23-ig: a pedagógusok a személyre szabott éves teljesítménycéljaikat rögzítik az eKRÉTA rendszerében,
- 2024. szeptember 30-ig az igazgató áttekinti az egyes pedagógusok által rögzített egyéni éves teljesítménycélokat, szükség esetén azokat a pedagógus korrigálja, majd a vezető azokat az informatikai rendszerben jóváhagyja, azaz megtörténik a személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározása,
- 2025. március 1-től: a konkrét teljesítményértékelések megindítása,
- 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.



Értékelő megbeszélés:

A teljesítményértékelés lezárását megelőző *értékelő megbeszélésen* résztvevők köre az alábbi:

- az értékelési jogkört gyakorló igazgató,
- az igazgató által a teljesítményértékelésben való közreműködésre felkért személyek (pl. igazgatóhelyettes, munkaközösség-vezető),
- az értékelésben érintett személy.

Az igazgató által felkért közreműködő (vezetői megbízással rendelkező pedagógus, munkaközösség-vezető) javaslatot tehet egy vagy több értékelési szempont, vagy a teljes értékelés pontszámára az értékelő vezetőnek, aki a javaslatot köteles mérlegelni.

A Rendelet 5. § (5) bekezdésének rendelkezése szerint *az értékelendő személy az előzetes értékelési javaslat ismeretében önértékelést készíthet*, amelyre az értékelő beszélgetés során ki kell térni, helyi rendelkezésünk szerint az érintett önértékelésében foglaltakat minden alkalommal mérlegelni kell, ha az értékelési javaslat és az önértékelés pontszáma 3 pontnál nagyobb mértékben tér el egymástól.

Az értékelési jogkörét gyakorló igazgató (a Rendelet 5. § (4) bekezdésének rendelkezése szerint):

- az értékeléshez szükséges adatok összegyűjtése és áttekintése alapján az értékelő megbeszélés előkészítéseként *előzetes értékelési javaslatot készít*, amelyet az értékelő megbeszélésen közöl az értékelendő személlyel,
- az *értékelő beszélgetés* folyamán kitér az értékelt által – nem kötelezően – benyújtott önértékelésre,
- ezt követően értékelő beszélgetést folytat az értékelendő személlyel, és ez alapján *véglegesíti a pontszámot*.

Az értékelő vezető a teljesítményértékelés lefolytatását követően, az önértékelést is mérlegelve, megállapítja az értékelendő személy teljesítményszintjét, és erről őt tájékoztatja.

Az értékelés százalékos eredménye alapján:

- *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.

7. A pedagógusok teljesítményértékelésének szempontjai

A pedagógusok teljesítményértékelésének szempontjait és az egyes szempontokra adható maximális pontszámokat a Rendelet 1. sz. melléklete határozza meg az alábbiak szerint:

Szempont sorszáma és megnevezése pedagógusok számára		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 teljesítményértékelés szempontjai

1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége – 28 pont

A kompetenciamérésben érintett pedagógusok szempontjai		
Terület	Szempont	Pont
A kompetenciamérés eredménye	A hasonló települések által elért átlagpontot meghaladták vagy javult az eredmény.	3
	A hasonló települések által elért átlagpontot minden osztály elérte.	2
	A hasonló települések által elért átlagpontot az osztályok legalább fele elérte.	1
	Az eredmény az előző tanévhez viszonyítva romlott.	0
	Részpont	



A kompetenciamérés eredménye	A kompetenciamérés eredményeiből minden tanított tanulócsoportha vonatkozóan összehasonlító elemzést készít.	4
	A tanóráin rendszeresen megjelenik a kompetenciafejlesztés és ez nyomon követhető a tanmenetében.	6
	A kompetenciaméréseken alapuló teljesítmények összehasonlításából tapasztalatokat von le és felhasználja a tanulók fejlődése érdekében.	3
	Részpont	13
	Összesen	16
Intézményi statisztikák, tanulóra kereshető adatok változásainak iránya	A tanított tanulók legalább 10%-ának javult az év végi átlageredménye a félévi átlaghoz viszonyítva.	4
	A tanított tanulók legalább 5%-ának javult az év végi átlageredménye a félévi átlaghoz viszonyítva.	2
	Minden egyéb esetben.	0
Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, eszközök, tanulásszervezési eljárások tanórai alkalmazása, a vonatkozó irányelvek alkalmazása.	Legalább 1 digitális tananyagot készít és megosztja a kollégáival és/vagy korszerű, innovatív tanulásmódszertani vagy tanulástechnikai projektet valósít meg, eredményét megosztja a kollégáival.	6
	Ismer és rendszeresen használ legalább 2 digitális platformot és programot, alkalmazást.	4
	Használja a számítógépet és ppt-t vagy digitális tankönyvet / tananyagot.	2
Díjak, elismerések, kutatási eredmények, publikációk, mesterprogram, kutató tanári program megvalósítása és ezek hasznosulása az iskola életében.	Legalább 1 cikket ír az iskola honlapjára/közösségi médiás felületére/ helyi újságba. A külső partnerek számára tájékoztató anyagot készít. (pl. beiskolázással kapcsolatosan.) Prevenációs anyagot készít és publikál. A belső tudásmegosztást segítő cikket/anyagot készít és oszt meg intézményen belül vagy intézmények közötti szakmai együttműködés keretében.	1
	Tankerületi, önkormányzati, iskolai vagy egyéb díjban, kitüntetésben, elismerésben részesült.	1
Összesen		28

A kompetenciamérésben nem érintett pedagógusok szempontjai		
Terület	Szempont	Pont
A tanulói kompetenciák fejlesztése	A tanóráin rendszeresen megjelenik a kompetenciafejlesztés/készségfejlesztés és ez nyomon követhető a tanmenetekben.	8
	A tantárgyi, mérési eredményekből, készségek fejlődésének analizéséből elemzést végez.	4
	A tantárgyi eredményeken és mérési eredményeken alapuló teljesítmények összehasonlításából tapasztalatokat von le és felhasználja a tanulói kompetenciák fejlesztése érdekében.	4
	Összesen	16
Intézményi statisztikák, tanulóra kereshető adatok változásainak iránya	A tanított tanulók legalább 10%-ának javult az év végi átlageredménye a félévi átlaghoz viszonyítva.	4
	A tanított tanulók legalább 5%-ának javult az év végi átlageredménye a félévi átlaghoz viszonyítva.	2
	Minden egyéb esetben.	0
Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, eszközök,	Legalább 1 digitális tananyagot készít és megosztja a kollégáival és/vagy korszerű, innovatív tanulásmódszertani vagy tanulástechnikai projektet valósít meg, eredményét megosztja a kollégáival.	6



tanulásszervezési eljárások tanórai alkalmazása, a vonatkozó irányelvek alkalmazása.	Ismer és rendszeresen használ legalább 2 digitális platformot és programot, alkalmazást.	4
	Használja a számítógépet és ppt-t vagy digitális tankönyvet / tananyagot.	2
Díjak, elismerések, kutatási eredmények, publikációk, mesterprogram, kutató tanári program megvalósítása és ezek hasznosulása az iskola életében.	Legalább 1 cikket ír az iskola honlapjára/közösségi médiás felületére/ helyi újságba. A külső partnerek számára tájékoztató anyagot készít. (pl. beiskolázással kapcsolatosan.) Prevenációs anyagot készít és publikál. A belső tudásmegosztást segítő cikket/anyagot készít és oszt meg intézményen belül vagy intézmények közötti szakmai együttműködés keretében.	1
	Tankerületi, önkormányzati, iskolai vagy egyéb díjban, kitüntetésben, elismerésben részesült.	1
Összesen		28

2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói – 12 pont

Feladatvállalás mennyiségi mutatói		
Terület	Szempont	Pont
Éves tartalmi tervezés, napi tervezés	A tanulócsoporthoz jellemzőinek és sajátosságainak ismerete alapján készít tanmenetet/foglalkozási tervet /csoportprofil. Óravezetése, napi szakmai tevékenysége tervszerűen felépített.	1
	A témazáró dolgozatok száma megegyezik a tanmenetben tervezettekkel.	1
	Az órái szinkronban vannak a tanmenettel.	1
TöbblETFeladatok, különböző megbízások vállalása	Osztályfőnök vagy munkaközösség-vezető vagy DÖK-segítő.	1
	Részt vesz az intézmény pályázati tevékenységeiben.	1
	Részt vesz éves munkatervben meghatározott feladatok megvalósításában.	1
Az intézményen belüli szabadidős programok szervezése	Legalább 2 szabadidős programot szervez 1 osztálynak.	1
	Legalább 1 szabadidős programot szervez, amelyben több osztály érintett.	1
	Legalább 1 egész iskolát vagy tagozatot érintő szabadidős programot vagy hagyományápoló vagy ünnepi műsort szervez.	1
Az intézményen kívüli programokban való részvétel	Legalább 2 intézményen kívüli programot szervez.	3
	Legalább 1 intézményen kívüli programot szervez.	2
	Részt vesz legalább 1 intézményen kívüli program szervezésében, megvalósításában.	1
Összesen		12

3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása – 8 pont

Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása		
Terület	Szempont	Pont
A pedagógus szabály – és normakövető magatartása	A munkaköri leírásban foglaltakat maradéktalanul betartja.	1
	Az adminisztrációs feladatokat szakszerűen, pontosan, határidőre elvégzi.	1
Haladási napló vezetése	A Kréta naplót mindig pontosan, naprakészen vezeti, különös tekintettel a tanulók értékelésére és mulasztásainak kezelésére.	3
	A Kréta naplót – maximum 3 kivétellel - pontosan, naprakészen vezeti, különös tekintettel a tanulók értékelésére és mulasztásainak kezelésére.	1
A tanulók értékelésével összefüggő	A tanulói értékelések száma összhangban van az intézmény pedagógiai programjában foglaltakkal.	1
	A tanulói dolgozatokat, egyéb produktumokat határidőre kijavítja.	1



adminisztrációs tevékenység	A tanulók számára a pedagógiai programban meghatározottnál több értékelést ad.	1
Összesen		8

4. Kommunikáció, együttműködés – 6 pont

Kommunikáció, együttműködés		
Terület	Szempont	Pont
Nevelőtestületi, szakmai munkaközösségi tevékenységekben való részvétel, együttműködés szakmai partnerekkel	A nevelőtestületi/munkaközösségi értekezleten konstruktívan vesz részt, hozzászólásaival segíti a szakmai munkát.	1
	A tanév folyamán legalább 1 alkalommal megosztja szakmai tapasztalatait a nevelőtestülettel / munkaközösséggel.	1
	Aktívan közreműködik a munkaközössége szakmai munkájában, a munkaközösség munkatervében meghatározott feladatok megvalósításában. Aktívan együttműködik pedagógustársaival, szakmai partnerekkel (pl. iskolapszichológus, gyermekjóléti szolgálat, stb.)	1
Kapcsolattartás és kommunikáció a szülőkkel/törvényes képviselőkkel	A kapcsolattartás több formáját biztosítja a szülők felé: személyes megbeszélés, telefon, írásos tájékoztatás.	2
	A szülők írásbeli és szóbeli megkeresésére minden esetben reagál.	1
Összesen		6

5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás / esélyteremtés – 8 pont

Tehetséggondozás, felzárkóztatás		
Terület	Szempont	Pont
Tehetséges tanulókkal való foglalkozás	Tanítványait versenyen/versenyeken indítja, ideértve a levelezős versenyeket is.	2
Felzárkóztatásra szoruló tanulók fejlesztése	A tanóráin rendszeresen végez differenciálást, egyéni fejlesztést.	1
	Az SNI/BTMN tanulók szakvéleményében foglaltakkal tisztában van, a szakértői bizottság javaslatait maradéktalanul érvényesíti.	1
Gyermekvédelmi megsegítést igénylő tanulókkal való foglalkozás	Nyomon követi a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók előrehaladását, segíti a felzárkóztatásukat.	1
	Felismeri a gyermekek veszélyeztetettségére utaló jeleket, azokat jelzi a gyermekvédelmi jelzőrendszer működtető kollégának.	1
Továbbtanulás, pályaorientáció segítése	Részt vesz az intézmény pályaorientációs tevékenységében.	2
Összesen		8

6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás – 6 pont

Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás		
Terület	Szempont	Pont
Motiváció, elkötelezettség	Szakmai tudását fejleszti legalább 2 alkalommal intézményen belül vagy kívül (továbbképzések, hospitálás, stb.) A munkájára önreflexiót készít.	2
A szervezet képviselete	Kommunikációja hiteles, a valóságnak megfelel.	2
	Az iskolán kívüli programokon, rendezvényeken ő és a tanítványai is úgy viselkedik és kommunikál, hogy azzal öregbíti az iskola jó hírét.	1



	A pedagógus etikai normákat maradéktalanul betartja, a hivatali titkokat megőrzi.	1
Összesen		6

7. Egyedi intézményi értékelési szempont – 8 pont

Az intézmény belső kapcsolatainak, együttműködésének, kommunikációjának fejlesztése és a külső kapcsolatainak erősítése.		
Terület	Szempont	Pont
	A munkaközösségi kapcsolati háló erősítésében aktívan részt vesz.	2
	Intézményi szintű tudásbázis létrehozásában szorosan együttműködik a kollégáival.	2
	Törekszik a családok és az iskola közötti összhang megteremtésére.	2
	Hatékony személyes partnerkapcsolatot alakít ki a városi társintézményekkel.	2
Összesen		8

8. Személyes teljesítménycélok – 24 pont

Személyes teljesítménycélok megvalósulása		
Terület	Szempont	Pont
1. személyes cél	Teljes mértékben teljesült.	8
	Nagy részben teljesült.	4
	A vállalt feladat kisebb része teljesült.	2
	Nem teljesült	0
2. személyes cél	Teljes mértékben teljesült.	8
	Nagy részben teljesült.	4
	A vállalt feladat kisebb része teljesült.	2
	Nem teljesült	0
3. személyes cél	Teljes mértékben teljesült.	8
	Nagy részben teljesült.	4
	A vállalt feladat kisebb része teljesült.	2
	Nem teljesült	0
Összesen		24

8. A vezetők teljesítményértékelésének szempontjai

A vezetők személyre szabott teljesítménycéljai évente négy meghatározott célt tartalmaznak. Az igazgató esetében a fenntartóval közösen kell azokat meghatározni, illetve annak jóváhagyása a fenntartó feladata.

Az igazgatóhelyettesek személyre szabott teljesítménycéljait az igazgatóval közösen kell meghatározni, annak jóváhagyása igazgatói feladat.

Az igazgató 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.

A **vezetők teljesítményértékelésének szempontjait** és az egyes szempontokra adható maximális pontszámokat a Rendelet 3. sz. melléklete határozza meg az alábbiak szerint:

Szempont sorszáma és megnevezése vezetők számára		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

9. A pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítményértékelésének szempontjai

A pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak *teljesítményértékelésének szempontjait* és az egyes szempontokra adható maximális pontszámokat a Rendelet 2. sz. melléklete határozza meg az alábbiak szerint:



Szempontról sorszáma és megnevezése a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott számára		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

10. Titoktartás

Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotv.) alapján a TÉR-értékelés folyamán be kell tartani az alábbi GDPR adatok védelmét:

- A személyes adatok (név, értékelés tartalma, illetmény összege) védelme
- Igazgató nem hozhatja nyilvánosságra név szerint az eredményeket, a teljesítmény szerinti rangsort.
- Összesítve személyes adatok és beazonosíthatóság nélkül hozhatók nyilvánosságra.
- Az adatok csak az illetmény-megállapítás céljából használhatók fel

Szükséges a Belső adatkezelési szabályzat kiegészítése a TÉR körében keletkezett adatokra vonatkozóan.