

Belső teljesítményértékelési szabályzat

Tartalom

I. Jogszabályi háttér	2
II. Az értékelés alapelvei	2
III. A teljesítményértékelés általános leírása	3
III.1. Az értékelési rendszer szereplői	3
III.2. Az értékelési rendszer részei	3
III.3. A munkavégzés meghatározott értékelési szempontjai	3
III.4. Az értékelés pontrendszere	3
III.4.1. A vezetői megbízással nem rendelkező pedagógus munkakörben foglalkoztatott értékelendő személy teljesítményértékelésének szempontjai és az adható pontszámok	4
III.4.2. A pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktatómunkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott értékelendő személy teljesítményértékelésének szempontjai és az adható pontszámok	4
III.4.3. Igazgató, igazgatóhelyettes teljesítményértékelési szempontjai és az adható pontszámok ...	5
III.5. A teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkörök	6
III.6. A teljesítményértékelés időszaka	6
III.7. A teljesítményértékelés dokumentálása	6
IV. Az értékelés folyamata	6
IV.1. Előkészítés	6
IV.2. A személyre szabott teljesítménycélok értékelése	6
IV.2.1. A teljesítménycélok meghatározása	6
IV.2.2. A személyre szabott teljesítménycélok értékelésének indikátorai	7
IV.2.3. A személyre szabott teljesítménycélok értékelésének folyamata.....	7
IV.3. Az teljesítményértékelés folyamata	7
IV.4. Teljesítményszintek	8
Mellékletek	9

I. Jogsabályi háttér

- a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény
- a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény
- a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról szóló 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet
- a pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV. 4.) BM rendelet (a későbbiekben: Tér.rend)
- a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet

II. Az értékelés 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, akár csak 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;

A személyhez igazodó értékelés hitelessége érdekében, az egyes szempontok értékelése során a vizsgált egyéni és intézményi tényezők relevanciája eltérő lehet az értékelt pedagógus esetében. Nem szükséges olyan adat, információforrás vizsgálata, amely egy adott pedagógus munkájában objektív okokból nem releváns. Ez egyben azt is jelenti, hogy nagy felelőssége van a vezetőnek az értékelési folyamat során, hogy a rendelkezésre álló információkat és adatokat, vezetői tapasztalatokat objektíven, arányosan, támogató és fejlesztő hozzáállással vegye

figyelembe.

Nagy létszámú nevelőtestület lévén az igazgatóhelyetteseket és a munkaközösség-vezetőket bevonjuk a kollégák értékelésébe.

A gyakornokok és a polgári megbízási jogviszonyban foglalkoztatottak esetében nem kerül sor teljesítményértékelésre.

III. A teljesítményértékelés általános leírása

III.1. Az értékelési rendszer szereplői

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 az igazgató, az igazgató és az igazgatóhelyettesek esetében a nevelési-oktató intézmény fenntartójának kijelölt képviselője

Közreműködő: az igazgatóhelyettesek, az értékelendő személy munkaközösségének vezetői, a Debreceni Tankerületi Központ másik nevelési-oktató intézmény feladatellátási helyén történő munkavégzés esetén az adott intézmény igazgatója

III.2. Az értékelési rendszer részei

- személyre szabott szakmai követelmények (adott tanévre meghatározásra kerülő éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok) és azok évenkénti értékelése
- a munkavégzés meghatározott (mennyiségi és minőségi szempontokra egyaránt kiterjedő) értékelési szempontjai alapján történő értékelés.

III.3. A munkavégzés meghatározott értékelési szempontjai

A munkavégzés meghatározott 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.

Az egyedi intézményi értékelési szempontot az igazgató a nevelőtestülettel egyetértésben határozza meg az adott tanévre, a teljesítményértékelési időszakot megelőző augusztus 25-ig.

A vezetők értékeléséhez az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempontot a fenntartó határozza meg.

III.4. Az értékelés pontrendszere

A TÉR.rend szabályozása szerint az értékelés 100 pontos rendszerben történik.

III.4.1. A vezetői megbízással nem rendelkező pedagógus munkakörben foglalkoztatott értékelendő személy teljesítményértékelésének szempontjai és az adható pontszámok

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

A személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanát és szakmai szabályait a Púétv. 1. § (9) bekezdése szerinti hivatal által működtetett honlapon közzétett aktuális szakmai, módszertani ajánlások tartalmazzák. (1. sz. melléklet – pedagógusok; 2. sz. melléklet – iskolapszichológus)

A pedagógusok 1. és 5. szempont szerinti értékelésének intézményi szabályozását a 3. sz. melléklet tartalmazza.

III.4.2. A pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott értékelendő személy teljesítményértékelésének szempontjai és az adható pontszámok

A	B	C
Szempont sorszáma	Szempont megnevezése	Adható pontszám
1	Pedagógiai munka támogatásának minősége, eredményessége	20
2	Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12
3	Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	10

4	Kommunikáció, együttműködés	8
5	Szakmai felelősségvállalás, elkötelezettség	10
6	Munkakörhöz kötődő támogató, etikus magatartás	8
7	Egyedi intézményi értékelési szempont	8
8	Három, személyre szabott teljesítménycél	24
	Összesen	100

A személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanát és szakmai szabályait a Púétv. 1. § (9) bekezdése szerinti hivatal által működtetett honlapon közzétett aktuális szakmai, módszertani ajánlás tartalmazza. (4. sz. melléklet)

III.4.3. Igazgató, igazgatóhelyettes teljesítményértékelési szempontjai és az adható pontszámok

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

Az értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanát és szakmai szabályait a Púétv. 1. § (9) bekezdése szerinti hivatal által működtetett honlapon közzétett aktuális szakmai, módszertani ajánlás tartalmazza. (1. sz. melléklet)

III.5. A teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkörök

A teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört az értékelő vezető gyakorolja.

III.6. A teljesítményértékelés időszaka

Szeptember 1-től a tanítási év végéig tartó időszak.

III.7. A teljesítményértékelés dokumentálása

A teljesítményértékelés lebonyolítására, az adatok rögzítésére, valamint azok továbbítására a teljesítményértékelési elektronikus rendszert, a KRÉTA Pedagógus Teljesítményértékelő Rendszert (PED TÉR) használjuk. Az értékelést alátámasztó dokumentumok: az értékelendő személy által feltöltött teljesítést igazoló dokumentumok (személyre szabott teljesítménycélok esetén), a kompetenciamérések eredményei, intézményi statisztikai adatok, e-napló adatai, dokumentálható eredmények, óralátogatási jegyzőkönyvek, tanulói kérdőívek, értekezlet jegyzőkönyvek, félévi és év végi beszámolók

IV. Az értékelés folyamata

IV.1. Előkészítés

- A kibővített vezetőség a nevelőtestületi és munkaközösségi javaslatok alapján meghatározza az egyedi intézményi értékelési szempontot az adott tanévre, a teljesítményértékelési időszakot megelőző augusztus 25-ig. A közzétett módszertan és szakmai szabályok, valamint az egyedi intézményi értékelési szempontok a teljesítményértékelési időszakban nem módosíthatók.
- Az igazgató meghatározza a közreműködők konkrét feladatait a teljesítményértékelés folyamatában, legkésőbb az adott tanév szeptember 30-ig. Az igazgató arányos és egyenletes feladatelosztást biztosít.

IV.2. A személyre szabott teljesítménycélok értékelése

IV.2.1. A teljesítménycélok meghatározása

- A vezetői megbízással nem rendelkező értékelendő személy legkésőbb az adott tanév szeptember 20-ig három teljesítménycélt határoz meg, az intézmény éves munkatervével, a munkaközösségben vállalt feladatokkal, saját szakmai területén adódó éves feladataival összhangban; figyelembe véve az elmúlt tanév értékelése során adott visszajelzéseket munkájáról, a vezető által javasolt és közösen egyeztetett fejlesztési lehetőségekről. A teljesítménycélokat az igazgató hagyja jóvá. Az igazgató új teljesítménycél megfogalmazására kérheti fel az értékelendő személyt, amennyiben nem hagyja jóvá valamelyiket. A véglegesített teljesítménycélok elektronikus rendszerben történő rögzítésének határideje szeptember 30.
- Az igazgató legkésőbb az adott tanévet megelőző augusztus 31-ig négy személyre szabott teljesítménycélt határoz meg a fenntartóval egyeztetve. A teljesítménycéloknak illeszkedniük 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, valamint az országos kompetenciamérés iskolai eredményei alapján meghatározható problémás területek fejlesztéséhez. A teljesítménycélok jóváhagyása fenntartói feladat.

- Az igazgatóhelyettes az adott tanévet megelőző augusztus 31-ig négy személyre szabott teljesítménycélt határoz meg az igazgatóval egyeztetve. A teljesítménycélok jóváhagyása igazgatói feladat.
- A személyes teljesítménycélok módosítására abban az esetben van lehetőség, ha a munkaköri feladatokban jelentősebb változás áll be. Ebben az esetben a változást követő 30 napon belül, de legkésőbb a naptári év februárjának utolsó napjáig lehet elvégezni a módosítást.
- Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony a teljesítménycélok meghatározásának határideje után jön létre, a teljesítménycélokat a jogviszony kezdetének időpontjától számított 60 napon belül kell meghatározni, kivéve a hat hónagnál 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 június 30-ig kevesebb, mint 90 nap van hátra.

IV.2.2. A személyre szabott teljesítménycélok értékelésének indikátorai

- intézményi hasznosulás
- az értékelendő személy fejlődésére gyakorolt hatás
- a teljesítménycél számossága
- a teljesítménycél folyamatossága
- a megvalósulás mértéke

IV.2.3. A személyre szabott teljesítménycélok értékelésének folyamata

- A célok megvalósulását az értékelendő személy rögzíti a KRÉTA PED TÉR felületen, csatolja a megvalósítást alátámasztó dokumentumokat.
- Az egyéni teljesítménycélok megvalósulásáról tanév közben (dátum, cél konkrét megnevezése, elvégzett feladat) az ezzel megbízott közreműködő (munkaközösség-vezető, igazgatóhelyettes) kimutatást készít. A kimutatását rendszeresen egyeztetni vezetőjével és értékelési javaslatot tesz a meghatározott indikátorok alapján.
- Az igazgató az értékelendő személy beszámolóit, a közreműködők adatszolgáltatása, valamint saját tapasztalatai alapján rögzíti a KRÉTA felületen a megvalósítás tényét és a feladat elvégzéséért adott pontszámot.

IV.3. Az teljesítményértékelés folyamata

- Az értékelést az adott tanév június 30-ig kell elvégezni.
- Az értékeléshez szükséges előzetes adatgyűjtést a kibővített vezetőség végzi.
- A pedagógus munkakörben foglalkoztatottak egyéni teljesítménycéljainak teljesülését munkaközösség-vezető követi nyomon és dokumentálja.
- A pedagógus munkakörben foglalkoztatottak esetében a munkavégzés meghatározott értékelési szempontjai alapján történő értékeléshez az adatgyűjtést igazgatóhelyettes végzi.
- A pedagógus munkakörben foglalkoztatott, munkaközösségbe nem tartozó pedagógusok értékeléséhez az adatgyűjtést igazgatóhelyettes végzi.

- A pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak és az iskolapszichológus értékeléséhez az adatgyűjtést az igazgató vagy igazgatóhelyettes végzi.
- Az értékelő vezető összegyűjti és áttekinti az értékeléshez szükséges adatokat, ezek alapján előzetes értékelési javaslatot készít, amelyet közöl az értékelendő személlyel.
- 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 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 tanulói véleményeket is figyelembe veszi.
- Az értékelendő személy az előzetes értékelési javaslat ismeretében önértékelést készíthet.
- Az értékelő vezető értékelő beszélgetést folytat az értékelendő személlyel. Az értékelő beszélgetésen részt vesz az értékelő által felkért közreműködő, illetve az értékelendő pedagógus kérésére annak a munkaközösségnek a vezetője, amelyben az értékelendő személy részt vesz (amennyiben a munkaközösség-vezető nem volt közreműködő).
- A beszélgetés során ki kell térni a pedagógus önértékelésére. Ha az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatban észrevételt tesz, az észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell.
- Az értékelő az értékelendő személlyel folytatott értékelő beszélgetés alapján véglegesíti a pontszámot.
- A teljesítményértékelést követően az értékelő vezető a teljesítményszintek szerint besorolja az értékelendő személyeket, és dönt az illetmény-eltérítésről.

IV.4. Teljesítményszintek

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.

Fejlesztendő teljesítményszintű értékelt személy esetében az értékelő vezető rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben a fejlesztendő terület megnevezését, valamint az értékelt személlyel közösen meghatározott fejlesztési eszközt.

Mellékletek

1. sz. melléklet

SZAKMAI, MÓDSZERTANI AJÁNLÁS A PEDAGÓGUSOK, VEZETŐK TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSÉHEZ

Gimnáziumok, szakgimnáziumok számára

https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/kozoktatas/ped_TER/Pedagogus_TER_Gimnaziumok_szakgimnaziumok.pdf

2. sz. melléklet

SZAKMAI, MÓDSZERTANI AJÁNLÁS A PEDAGÓGUSOK, VEZETŐK TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSÉHEZ

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

https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/kozoktatas/ped_TER/Pedagogus_TER_Pedagogiai_szaszolgalmati_intezmenyek.pdf

3. sz. melléklet

A pedagógusok 1. és 5. szempont szerinti értékelésének intézményi szabályozása

Az 1. szempont (Pedagógiai munka minősége, eredményessége) részpontszámainak megállapítása során az országos kompetenciamérés eredményeit az alábbiak szerint vesszük figyelembe a tanított tantárgyak vonatkozásában: szövegértés – magyar; matematika – matematika; természettudomány – fizika, kémia, biológia, földrajz, természettudomány; angol nyelv – angol nyelv; német célnyelv – német célnyelv; történelem – történelem; digitális kultúra – digitális kultúra. Ha olyan tantárgya(ka)t tanít a pedagógus, amely(ek)re vonatkozóan nincs mérési eredmény, az értékelés az alábbiak szerint történik:

Részterület megnevezése	Adható pontszám
Intézményi statisztikák, tanulóra kereshető adatok változásainak iránya	9
Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, eszközök, tanulásszervezési eljárások tanórai alkalmazása, a vonatkozó irányelvek alkalmazása	14
Díjak, elismerések, kutatási eredmények, publikációk, mesterprogram, kutatótanári program megvalósítása és ezek hasznosulása az iskola életében.	5
Összesen	28

Az 5. szempont (Tehetséggondozás, felzárkóztatás) részterületei és az adható pontszámok a nevelőtestület döntése alapján:

Részterület megnevezése	Adható pontszám
Tehetséges tanulókkal való foglalkozás	3
Felzárkóztatásra szoruló tanulók fejlesztése	3
Továbbtanulás, pályorientáció segítése	2
Összesen	8

4. sz. melléklet

SZAKMAI, MÓDSZERTANI AJÁNLÁS A NEVELŐ-OKTATÓ MUNKÁT
KÖZVETLENÜL SEGÍTŐ MUNKAKÖRBEN FOGLALKOZTATOTTAK
TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSÉHEZ

https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/kozoktatas/ped_TER/Pedagogus_TER_NOKS.pdf