

*Pilisszentkereszti Szlovák Nemzetiségi Általános Iskola
Slovenská národnostná škola Mlynky
2098 Pilisszentkereszt Rákóczi Ferenc utca 12.*



OM:032400
PB 1901

HELYI TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS

2024/2025

Tartalomjegyzék

A pedagógusok, vezetők helyi teljesítményértékelési rendszere	3
1. Cél	3
2. Egyedi intézményi értékelési szempont.....	3
3. Jogszabályi háttér.....	3
4. A TÉR szereplői.....	3
5. A teljesítményértékelési rendszer.....	4
5.1. A teljesítményértékelés szempontrendszere.....	4
5.1.1. Az értékelési skála.....	6
5.1.2 Egyedi intézményi értékelési szempont értékelési skálája	10
5.1.3. Teljesítményszintek.....	10
5.2. Béreltérítés	10
6. Az értékelés folyamata.....	11
6.1. Teljesítménycélok	11
6.2. Értékelés	11
6.2.1. Értékelő megbeszélés	11
6.2.2. Teljesítményszint megállapítása	12
7. Az értékelés zárása.....	12
8. Zárórendelkezők	12

A pedagógusok, vezetők helyi teljesítményértékelési rendszere

1. Cél

A Pilisszentkereszti Szlovák Nemzetiségi Általános Iskola célkitűzéseinek elérése a munkavállalók és az iskolahasználók teljesítményének megerősítésével, javításával, a képességek és készségek, a tudás és tapasztalat bővítésével. A teljesítményértékelés (TÉR) alkalmas kell legyen a munkavállalók teljesítményének felmérésére és megítélésére az egyes tanévekre vonatkozóan. Elősegítheti a szervezeti és vezetési kultúra megerősítését, az intézmény által értékként megfogalmazott kompetenciák, magatartásformák, célok elfogadtatását és fejlesztését, az erősségek, gyengeségek, illetve a további fejlődési irányok meghatározását.

2. Egyedi intézményi értékelési szempont

Köznevelési intézményünk szlovák nemzetiségi mivoltából adódóan egyedi intézményi értékelési szempontként az intézmény nemzetiségi arculatának folyamatos kifejezésre juttatását, illetve az eredményeink javítása érdekében általánosságban fejlesztendő kompetenciaterületekre, készségekre való fókuszálást határozzuk meg.

3. Jogszabályi háttér

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

4. A TÉR 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 a nevelési-oktatási intézmény igazgatója, az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartójának kijelölt képviselője,
- Közreműködő: az igazgatóhelyettes, valamint az értékelendő személy munkaközösségének vezetője/vezetői.

5. A teljesítményértékelési rendszer

Összetevői:

- 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.

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 személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanát és szakmai szabályait a köznevelésért felelős miniszter a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző július 31-ig a Púétv. 1. § (9) bekezdése szerinti hivatal által működtetett honlapon teszi közzé. 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.

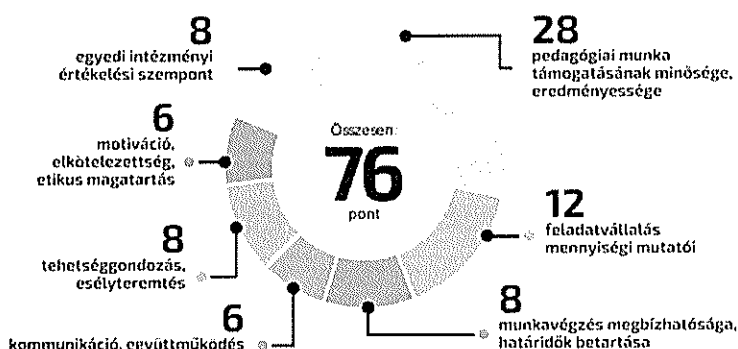
5.1. A teljesítményértékelés szempontrendszere

A pedagógus TÉR értékelés szempontrendszere

2 fő részből áll:

- 1 Személyre szabott szakmai követelmények – éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok meghatározása és értékelése: 3x8 pont, **összesen legfeljebb 24 pont;**

- 2 Munkavégzés meghatározott (mennyiségi és minőségi szempontokra egyaránt kiterjedő) értékelése 7 szempont alapján – ebből 6 egységes, további 1 értékelési szempont pedig intézményi szinten határozható meg. Pedagógusnál a 7 értékelt terület **összesen legfeljebb 76 pont:**



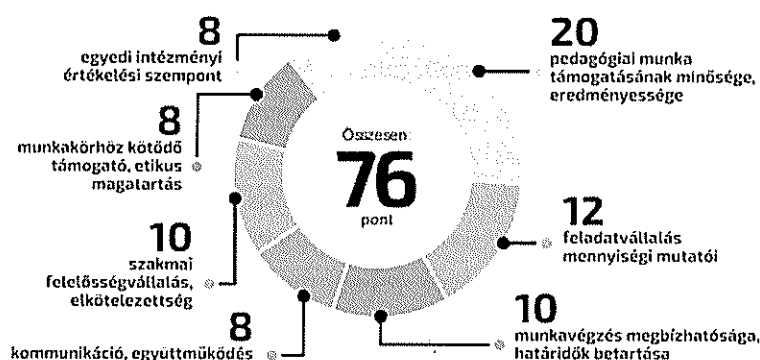
Forrás: https://www.oktatas.hu/pub_bin/download/kozoktatasi/ped_TER/TER_tajekoztato_OH_2024.pdf

A pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező NOKS-os TÉR értékelés szempontrendszere

2 fő részből áll:

- 1 Személyre szabott szakmai követelmények – éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok meghatározása és értékelése: 3x8 pont, **összesen legfeljebb 24 pont;**

- 2 Munkavégzés meghatározott (mennyiségi és minőségi szempontokra egyaránt kiterjedő) értékelése 7 szempont alapján – ebből 6 egységes, további 1 értékelési szempont pedig intézményi szinten határozható meg. NOKS-osnál a 7 értékelt terület **összesen legfeljebb 76 pont:**



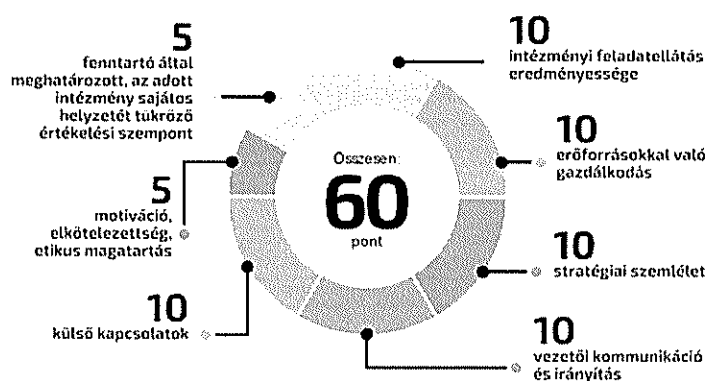
Forrás: https://www.oktatasi.hu/pub_bin/download/kozoktatasi/ped_TER/TER_tajekoztato_OH_2024.pdf

Igazgató, főigazgató, igazgató-helyettes, tagintézmény-igazgató, intézményegység-vezető, tagintézményigazgató-helyettes, intézményegységvezető-helyettes TÉR értékelés szempontrendszere

2 fő részből áll:

- 1 Személyre szabott szakmai követelmények – éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok meghatározása és értékelése: 4x10 pont, **összesen legfeljebb 40 pont;**

- 2 Munkavégzés meghatározott (mennyiségi és minőségi szempontokra egyaránt kiterjedő) értékelése 7 szempont alapján – ebből 6 egységes, további 1 értékelési szempont pedig a fenntartó által meghatározott. Vezetőnél a 7 értékelt terület **összesen legfeljebb 60 pont:**



Forrás: https://www.oktatasi.hu/pub_bin/download/kozoktatasi/ped_TER/TER_tajekoztato_OH_2024.pdf

5.1.1. Az értékelési skála

Az összes elérhető pont pedagógusok és a pedagógus végzettséggel rendelkező NOKS-os munkatársak esetében 100 pont:

- 3 teljesítménycél megvalósulása 3x8 pont, összesen legfeljebb 24 pont;
- 7 értékelt terület esetében összesen legfeljebb 76 pont.

Az összes elérhető pont vezetők esetében 100 pont:

- 4 teljesítménycél megvalósulása 4x10 pont, összesen legfeljebb 40 pont;
- 7 értékelt terület esetében összesen legfeljebb 60 pont.

Az értékelés célja, hogy az adott intézményen belül ösztönözzön a minőségi munkavégzésre.

Általános iskolai pedagógusok értékelési szempontjai

1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége		28 pont
A) A tanulói kompetenciamérési eredmények alakulása (amennyiben a tanulók a kompetencia-mérésben részt vesznek) D) A kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat nevelő-oktató iskolák esetében, amennyiben a tanulók a kompetencia-mérésben nem vesznek részt, az A) ponttól eltérően: Egyéni és csoportos fejlesztési eredmények	A) Az adott tanévi kompetenciamérési eredményeket az azt megelőző mérés eredményeihez képest kell vizsgálni, amelyek elérhetők az OH intézményi gyorsvisszajelző felületén. Amennyiben az értékelt pedagógus több, mérési eredménnyel is rendelkező tanulócsoportban tanít, csoportonként kell a fejlődést értékelni, és ezek együttese alapján kell a pontszámot meghatározni. B) Az egyéni és csoportszintű fejlesztés dokumentumai (fejlesztési tervek, tanulói munkák, egyéni fejlődés értékelése).	16
Intézményi statisztikák, tanulóra kereshető adatok változásainak iránya	A pedagógus által tanított tanulók/csoportok félévi, év végi tantárgyi statisztikái, lemorzsolódással veszélyeztetett jelzőrendszeri mutatói alapján kell meghatározni, hogy ezek jók és/vagy javuló tendenciát mutatnak, vagy csökkenő vagy stagnáló értéket, és a továbbtanulási mutatók kedvezően alakulnak-e.	4
Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, eszközök, tanulásszervezési eljárások tanórai alkalmazása	A pedagógus a tanóráin rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket és a digitális tananyagtartalmakat. Élményalapú, interaktív munkaszervezési és értékelési módszereket alkalmaz (pl. csoportmunka, projektfeladat, folyamatba ágyazott értékelés), fejleszti a mérlegelő gondolkodási készségeket, erősíti a tantárgyak, műveltségi területek közötti tantárgyközi kapcsolódásokat.	6
Díjak, elismerések, kutatási eredmények, publikációk, mesterprogram, kutatótanári program megvalósítása és ezek hasznosulása az iskola életében.	Rendelkezik a pedagógiai munkája eredményességét bizonyító, az intézmény által alapított és/vagy helyi, települési, állami díjakkal, elismerésekkel. Mesterpedagógus és kutatótanári programjával, kutatási eredményeivel, publikációkkal hozzájárul az intézményi vagy tágabb értelemben (helyi, regionális, országos szinten) a pedagógiai munka minőségének fejlesztéséhez.	2

2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói		12 pont
Éves tartalmi tervezés, napi tervezés	Az adott tanulócsoporthoz jellemzőinek ismerete alapján a tanulócsoporthoz és az egyes tanulók eltérő képességeire, szociokulturális helyzetére figyelemmel készít tanmenetet, foglalkozási tervet. Óráira felkészül, témavázlatot és/vagy óratervet készít, és ezek ütemezése alapján halad a tanítással, óravezetése, napi szakmai tevékenysége tervszerűen felépített. (Több tantárgy tanítása esetén több pont.)	3
Többletfeladatok, különböző megbízások vállalása	Osztályfőnök, munkaközösség-vezető, DÖK munkáját segítő pedagógus, OTM tagja, eseti vagy állandó munkacsoport tagja, pályázatfigyelő, pályázati író, mentorálja a végzős hallgatókat/gyakornokokat, mesterpedagógusként, kutatótanárként intézményfejlesztési feladatokat vállal, támogatja az intézményt, a pedagógusok munkáját. (Több megbízás esetén több pont.)	3
Az intézményen belüli szabadidős programok szervezése	Iskolai szabadidős programokat szervez és/vagy megvalósításában aktívan részt vesz tanulói közösségével, azokat dokumentálja (forgatókönyv, beszámoló, elégedettségmérés/ értékelés stb.). Az intézményi hagyományok ápolásában tevékenyen vesz részt.	3
Az intézményen kívüli programokban való részvétel (projektek, táborok, tanulmányi utak, múzeum- színházlátogatás stb.)	Iskolán kívüli programokat kezdeményez, szervez, tájékoztatja a tanulókat az iskolán kívüli programokról. Önálló feladatot vállal a programok megvalósítása során, vagy a programok megvalósításában aktívan részt vesz.	3
3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása		8 pont
A pedagógus szabály- és normakövetése	A pedagógusfoglalkoztatással kapcsolatos irányadó ágazati jogszabályokban rá vonatkozó rendelkezéseket ismeri és követi, az SZMSZ és Házi rend szabályait, a munkaköri leírásában foglaltakat maradéktalanul betartja. A tanügyi dokumentumokkal, vizsgákkal összefüggő adminisztrációs feladatokat - a feladatköréhez kapcsolódóan - szakszerűen, pontosan, határidőre elvégzi.	2
Haladási napló vezetése	Az e-naplóban tantárgyához kapcsolódóan naprakészen vezeti az előrehaladást, illetve a tanulók késését, hiányzását.	3
A tanulók értékelésével összefüggő adminisztrációs tevékenység	Szóbeli, írásbeli és egyéb, a tanuló által készített produktumokat folyamatosan, az intézményi belső szabályzóban meghatározott időtartamon belül értékeli, a tanulóknak megfelelő számú érdemjegyet, értékelést ad/ szóveges értékelését az előírt módon vezeti.	3

4. Kommunikáció, együttműködés		6 pont
Nevelőtestületi, szakmai munkaközösségi tevékenységekben való részvétel, együttműködés szakmai partnerekkel	Konstruktív, építő jelleggel részt vesz a nevelőtestületi értekezleteken, hozzászólásokkal, pedagógiai jellegű előadások tartásával (pl. nevelési értekezleten) segíti a testület munkáját. Aktívan közreműködik a szakmai munkaközössége éves programjainak tervezésében, szervezésében, megvalósításában, értékelésében. Törekszik arra, hogy naprakész információval rendelkezzen, az információk átadásában és fogadásában mindig szakszerű és objektív. Munkavégzése során kezdeményezően együttműködik a pedagógustársaival, szakmai partnerekkel (pl. iskolapszichológus, pedagógiai szakszolgálat munkatársai, szociális segítő, iskolaorvos, családsegítő stb.) Nyitottság, szakmai kihívások megoldásában való aktivitás jellemzi.	3
Kapcsolattartás és kommunikáció a szülőkkel	A szülői értekezleteket, fogadó órákat hiánytalanul megtartja. A szülőket/törvényes képviselőket igény szerint szakszerűen, közérthetően és objektíven tájékoztatja, velük a folyamatos együttműködésre való törekvés jellemzi.	3
5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás/ esélyteremtés		8 pont*
Tehetséges tanulókkal való foglalkozás	Részt vesz a kiemelten tehetséges tanulók azonosításában. Tanóráin differenciál. Iskolai tanulmányi, sport, kulturális versenyeket szervez és bonyolít le, felkészíti a tanulókat az iskolai és iskolán kívüli versenyekre. Tanítványai eredményesen szerepelnek tanulmányi és egyéb versenyeken.	
Felzárkóztatásra szoruló tanulók fejlesztése	A gyermekek, tanulók közötti egyéni különbségek figyelembevételével differenciált munkaformákat, tanulásszervezési eljárásokat alkalmaz. Egyéni fejlesztést végez, korrepetálást tart. Figyelemmel van az integráltan nevelt-oktatott SNI illetve BTMN tanulók egyedi igényeire	
Gyermekvédelmi megsegítést igénylő tanulókkal való foglalkozás	Lemorzsolódással veszélyeztetett, gyengén teljesítő tanulók arányának, valamint a tanulói hiányzások, késések mennyiségének és a veszélyeztetett tanulók arányának csökkentése érdekében tett pedagógiai aktivitások, intézkedések.	
Továbbtanulás, pályaeorientáció segítése	Személyes beszélgetéssel, tanácsadással, pályaeorientációs foglalkozások szervezésével segíti, hogy a tanulók érdeklődésüknek és képességeiknek megfelelő szakmát, hivatást, életpályát válasszanak. Iskolán kívüli pályaeorientációs programokat, nyílt napokat ajánl, hogy megkönnyítse a pályaválasztást, intézményválasztást, továbbtanulást.	

1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége	20 pont
2. Tantervalkotás mennyiségi mutató	10 pont
3. Munkavégzés megbízhatósága, határidőbetartása	10 pont
4. Kommunikáció, együttműködés	10 pont
5. Fejlesztő munkák, vállalkozások, pályázatok	10 pont
6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	6 pont
Motiváció, elkötelezettség	2
A szervezet képviselője	2
Etikus magatartás	2
1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége	20 pont
2. Tantervalkotás mennyiségi mutató	10 pont
3. Munkavégzés megbízhatósága, határidőbetartása	10 pont
4. Kommunikáció, együttműködés	10 pont
5. Fejlesztő munkák, vállalkozások, pályázatok	10 pont
6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	6 pont
7. Egyedi intézményi értékelési szempont	8 pont
Az egyedi intézményi értékelési szempontot az értékelő vezető a nevelőtestülettel egyetértésben határozza meg az adott tanévre.	

5.1.2 Egyedi intézményi értékelési szempont értékelési skálája

7. Egyedi intézményi értékelési szempont	8. pont
7.1. Az intézmény szlovák nemzetiségi arculatának folyamatos kifejezésre juttatása. Értékelési szempont leírása: A intézmény minden pedagógusa legyen tudatában annak, hogy az intézmény a szlovák nyelv, a nemzetiségi kultúra közvetítésében és a nemzetiségi identitás megalapozásában is kiemelt szerepet tölt be. Oktató-nevelő tevékenysége során segítse ezen célok elérését.	2 pont
7.2. Együttműködés a szlovák munkaközösséggel a programok szervezésében és lebonyolításában. Értékelési szempont leírása: Aktív közreműködés az intézményi szlovák nemzetiségi programok szervezése és lebonyolítása kapcsán.	2 pont
7.3. Részvétel az iskolai és intézményen kívüli szlovák nemzetiségi rendezvényeken. Értékelési szempont leírása: Részvétel az intézményi és a községi szlovák nemzetiségi programokon.	2 pont
7.4. Az eredményeink javítása érdekében általánosságban fejlesztendő kompetenciák fejlesztése. Értékelési szempont leírása: Korrepetálás, felzárkóztató foglalkozás, tehetséggondozás, aktív szabadidős, illetve szakköri tevékenység.	2 pont

5.1.3. Teljesítményszintek

- kiemelkedő teljesítmény (az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti),
- átlagos teljesítmény (50% vagy afeletti, és 80% alatti),
- fejlesztendő teljesítmény (50% alatti).

5.2. Béreltérítés

Az értékelés a béreltérítést befolyásolhatja, illetve ez alapján kerülhet sor fejlesztési szükséglet megfogalmazására, az alábbiak szerint:

- a kiemelkedő teljesítményt nyújtók esetén indokolt lehet a többletjuttatás biztosítása;
- az átlagos teljesítmény nem, vagy csak kivételes esetben alapozza meg többletjuttatást;

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

6. Az értékelés folyamata

Az értékelés folyamata a személyes teljesítménycélok kijelölésével kezdődik. Dokumentálása az eKRÉTA rendszeren keresztül történik. A munkáltató nevében a teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört az értékelő vezető gyakorolja.

6.1. Teljesítménycélok

- Az értékelő vezető az értékelendő személlyel egyeztetve elsősorban június 30-ig, de legfeljebb
 - vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetén augusztus 31-ig,
 - 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 eKRÉTA informatikai felületén).

6.2. Értékelés

Az igazgatót a vezetők értékelési szempontrendszere szerint a fenntartó értékeli. A pedagógust a pedagógusok értékelési szempontrendszere szerint az igazgató értékeli, aki az értékelésbe közreműködőként bevonhatja az adott pedagógus munkájára rálátással bíró munkaközösség-vezető(ke)t és az igazgatóhelyettest.

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.

6.2.1. Értékelő megbeszélés

Az előzetes értékelési javaslat és az értékelt személy önértékelésének elkészültét követően kerül sor a személyes értékelő megbeszélésre tanítási évenként egy alkalommal, ahol a vezetői és a pedagógus saját értékelésének ismeretében megszületik a végleges értékelés. Az értékelés személyes megbeszéléssel zárul.

Az értékelő megbeszélésen részt vesz

- az értékelő vezető,
- az értékelendő személy,
- az értékelő vezető által felkért közreműködő, aki még az értékelő megbeszélés előtt javaslatot tehet egy vagy több értékelési szempont vagy a teljes értékelés pontszámára az értékelő vezető számára, amit ő mérlegel,
- ha az értékelendő személy munkaközösségnek a vezetőjét közreműködőként nem kérték fel, akkor az értékelendő személy kérésére a munkaközösségnek a vezetője.

6.2.2. Teljesítményszint megállapítása

Az értékelő vezető a teljesítményértékelés lefolytatását követően, az önértékelést, és a 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.

7. Az értékelés zárása

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.

Az igazgató által jóváhagyott végleges értékelést a fenntartó ellenőrizheti, kérheti a pontszám indokolását.

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

8. Zárórendelkezések

A Pilisszentkereszt Szlovák Nemzetiségi Általános Iskola nevelőtestülete az intézmény igazgató által előterjesztett Helyi teljesítményértékelésre vonatkozó eljárásrendjét, valamint az intézmény egyedi értékelési szempontját megismerte, annak alkalmazásával a 2024/2025. tanévtől egyetért.

Pilisszentkereszt, 2024. 06. 28.



Szabóné Dr. Marlok Júlia
Szabóné Dr. Marlok Júlia
igazgató

A nevelőtestület nevében:

Bíró Ágnes
Bíró Ágnes

munkaközösség-vezető

Papucsek Márta
Papucsek Márta

munkaközösség-vezető

Misákné Wágner Gabriella
Misákné Wágner Gabriella
munkaközösség-vezető

Felhasznált források:

https://www.oktatas.hu/pub_bin/download/kozoktatas/ped_TER/TER_tajekoztato_OH_2024.pdf

<https://nemzetipedkar.hu/wp-content/uploads/2024/06/a-teljesitmenyertekeles-helyi-protokollja-1.pdf>

https://www.oktatas.hu/pub_bin/download/kozoktatas/ped_TER/Pedagogus_TER_Altalanos_iskola.pdf