



A PEDAGÓGUSOK TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSÉNEK INTÉZMÉNYI SZABÁLYZATA A 2025/2026-OS TANÉVRE

Készült: a 18/2024. (IV.4.) BM rendelet alapján

A dokumentum tartalmazza
a **Szekszárdi Babits Mihály Általános Iskola**
pedagógusainak és pedagógus szakképzettséggel
rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül
segítő munkakörben foglalkoztatott dolgozóinak
teljesítményértékelési szabályait.

Készítette: Botos Ilona igazgató

Az intézmény igazgatója – az intézmény vezetőinek szakmai közreműködésével – saját munkáltatói hatáskörében jelen szabályzatban határozza meg az intézmény pedagógusainak, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítményének (a továbbiakban: pedagógus teljesítményértékelés, rövidítésben TÉR) intézményi szabályait. Szabályzatunk elkészítésekor figyelembe vettük a pedagógusok teljesítményértékelésének bevezetésével kapcsolatos alábbi jogszabályokat:

- A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény, rövidítésben **Púétv.**
- A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról szóló 401/2023. (VIII.30.) Korm. rendelet, rövidítésben **Vhr.**, valamint
- A pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV.4.) BM rendelet, a továbbiakban **Rendelet**.

Tartalom

1. A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése.....	1
2. A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása	2
3. Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása a 2025/2026-os tanévre.....	3
4. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje	4
5. A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2025/2026-os tanévben	6
6. Az értékelendő személy bevonása a teljesítményértékelésbe és az értékelés eredményeinek meghatározásába	10
7. A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak teljesítményértékelése	12
8. A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése	13
9. Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési időszak lezárása után.....	13

1. 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 2025/2026-os tanév indításakor intézményünkben is el kell végezni a teljesítményértékelési rendszer, 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.

2. 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:

- az igazgatóhelyettesek
- az értékelt személy munkaközösség-vezetője vagy – amennyiben az informatikai rendszer erre lehetőséget biztosít – munkaközösség-vezetői.

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. Amennyiben az értékelendő személy munkaközösség-vezetőjét/munkaközösség-vezetőit az igazgató nem kérte fel közreműködőként, akkor az értékelendő személy kérésére a teljesítményértékelésben részt vesz az értékelendő személy munkaközösségnek a vezetője/vezetői. Az értékelendő személy ezzel kapcsolatos kérését az igazgátónak a

teljesítményértékelésben közreműködő személyekről történő tájékoztatását követő nyolc napon belül írásban terjesztheti elő.

3. Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása a 2025/2026-os 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 vagy nevelési évre 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/nevelési év indulását megelőzően augusztus 25-ig van lehetőség.

Az iskolánk pedagógiai programja megfogalmazza és a Nat 2020 is előírja, hogy a tanulók ismerjék népünk kulturális örökségének jellegzetességeit, nagy múltú értékeit; tanulmányozzák kiemelkedő személyiségek (történelmi, tudományos, művészeti, irodalmi, sport stb.) munkáját. Továbbá ismerjék és becsüljék meg lakóhelyük, szülőföldjük történelmét, hagyományait. Valamint a hazánkban és szomszédságában élő más népek értékeit ismerjék meg és tiszteljék azokat. Alakítsuk és formáljuk a haza, a nemzet és a helyi közösségek iránti kötődés.

Kiemelkedő feladatunk a tanévben 2026. március 15-én az 1848/49-es Forradalom és Szabadságharc évfordulója alkalmából ünnepi műsorral való szereplés a városi megemlékezésen.

A fentiek megvalósítása érdekében a 2025/2026-os tanév egyedi intézményi értékelési szempontjaként a következő tevékenységet határozom meg:

A tanév során több olyan tanóra, tanórán kívüli alkalom kerüljön megszervezésre, ahol a tanulók elsajátíthatják azokat az ismereteket, gyakorolhatják azokat az egyéni és közösségi tevékenységeket, amelyek megalapozzák a szülőföld, a haza és népei megismerését, megbecsülését. Ennek révén kialakul bennük a szűkebb és tágabb közösséghez való tartozás, a hazaszeretet érzése.

Fejlesztési területek:

A tanuló

- *ismerje nemzeti kultúránk értékeit, hagyományainkat,*
- *életkorának megfelelő szinten ismerje az ország és a magyarság nemzeti szimbólumait,*

- ismerje meg az adott település kultúrtörténetét, hagyományait, jellegzetességeit,
- ismerje meg, hogy Magyarországon milyen nemzetiségek élnek,
- ismerje a magyar tudomány, kultúra és sport kiemelkedő személyiségeit.

A megvalósítás szinterei: tanórák, tanórán kívüli foglalkozások, témákhoz szervezett események, megemlékező műsorok, nemzeti ünnepekhez kapcsolódó események, tanulmányi kirándulások, könyvtár, múzeum, színház, koncert.

A pedagógusok esetében a tevékenységekre épülő tanulásszervezési formák tervezése, megszervezése, megvalósítása és értékelése érdekében végzett tevékenységek, nevelési-oktatási feladatok mennyiségét és minőségét értékeljük. A pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott esetében az e foglalkozások előkészítésében, lebonyolításában és lezárásában végzett feladatokat értékeljük.

4. 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 teljesítménycélt határoz meg, amelyeket a teljesítményértékelés során pontszámmal értékel. A Rendelet 5. § (1) bekezdésében foglaltak alapján *a személyre szabott éves teljesítménycélok legkésőbb 2025. szeptember 30-ig meg kell határozni.* A személyre szabott teljesítménycélok megállapításakor ki kell kérni és figyelembe kell venni az értékelendő személy véleményét. A személyes teljesítménycélok 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 2025. augusztus 31-ig kerül sor. A teljesítménycélok meghatározásába az igazgató a közreműködőket is bevonhatja, intézményünkben a közreműködők bevonását kötelezettséggént rendelem el.

A Rendelet 5. § (8) bekezdése lehetővé teszi, hogy a teljesítményértékelés keretében az igazgató kikérheti az értékelendő személyről a szülők és a tanulók véleményét is. *Intézményünkben - ha az igazgató úgy ítéli meg - a szülők véleményének kikérésére kerülhet sor pedagógusok esetében,* – a személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanában és szakmai szabályaiban meghatározottak szerint. A szülők véleményének beszerzésekor biztosítani kell a véleményezők anonimitását, az adatkezelést úgy kell végezni, hogy a véleményezők személye sem közvetlenül sem közvetve ne legyen azonosítható.

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/nevelési évben értékelni lehessen,
- a teljesítménycélok meghatározása során kiemelt figyelemmel kell lennünk a kompetenciafejlesztési feladatokra, az osztályfőnöki és a munkaközösség-vezetői feladatokra, a munkatervben prioritásként meghatározott fontos feladatokra (pl. kiváló teljesítménycél lehet egy elsős vagy egy nyolcadikos osztály osztályfőnöki feladatainak eredményes ellátása),
- 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 pedig az érintett személyes szakmai fejlődésére/tudásmegosztás területén végzett tevékenységre vonatkozzék.
- *A személyes éves teljesítménycélok kapcsolatos feladatokról az igazgató az érintettek számára legkésőbb 2025. augusztus 26-ig részletes tájékoztatást ad, amelynek legfontosabb tudnivalóit kifüggeszti a tanárban, illetőleg az eKRÉTA rendszerben megküldi az érintetteknek. 2025. szeptember 19-ig a közreműködő személyek (intézményi vezetők, munkaközösség-vezetők) megküldik javaslataikat az érintett számára az értékelendő foglalkoztatott személyre szabott éves teljesítménycéljaira vonatkozóan. Az értékelt személy az önmaga számára javasolt személyes éves teljesítménycélokat szeptember 23-ig tölti fel az eKRÉTA felületére, ahol az értékelő azokat megtekintheti, szükség esetén pedig visszajelez a pedagógus számára a nem megfelelő vagy nem megfelelő konkrétsággal megfogalmazott teljesítménycélok módosításának szükségességéről. 2025. 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.*

5. A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2025/2026-os tanévben

A pedagógusok és a pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyek teljesítményértékelése minden tanévben kötelező. A TÉR második teljesítményértékelési időszakának kezdete 2025. szeptember 1., zárása 2026. június 19. napja az általános iskolákban. Ebben a tanévben lebonyolítandó teljesítményértékelési időszakban az alábbi foglalkoztatottak teljesítményértékelésére kerül sor:

- az intézmény igazgatója (a fenntartó megbízottjának közreműködésével),
- az intézmény két további vezetője (igazgatóhelyettesek),
- az intézmény vezetői beosztással nem rendelkező 41 további pedagógusa (az óraadók kivételével),
- az intézmény egy pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott pedagógiai asszisztense.

Intézményünkben a TÉR keretében ebben a tanévben értékelendő személyek száma tehát $1+2+41+1=45$ fő. Tekintettel arra, hogy az értékelt pedagógusok teljesítményét a számukra meghatározott egyéni éves teljesítményértékelési célok szerint az adott teljesítményértékelési időszakban mutatott tevékenységük alapján kell értékelnünk, *a tényleges teljesítményértékelést márciusig semmiképpen nem kezdjük meg.* Ez azonban azt jelenti, hogy a március, április és május hónapokban a konkrét teljesítményértékelések döntő többségével végeznünk kell. A tavasszal induló konkrét teljesítményértékelési feladatok előkészítése érdekében az októbertől márciusig tartó időszakban *el kell végeznünk az értékelendő pedagógusok óralátogatását/foglalkozáslátogatását,* amelyről a látogatóknak a teljesítményértékelést segítő és a pedagógus kompetenciákat értékelő feljegyzéseket kell készíteniük. A tanítási órák/foglalkozások látogatásával és március 1-jéig történő lezárásával az alábbi táblázatban meghatározott közreműködő vezető, valamint az érintett munkaközösség-vezető/munkaközösség-vezetőket bízom meg. A meglátogatott óra/foglalkozás tapasztalatait rögzítő értékelés, a már megvalósult teljesítménycélok értékelése menthető az informatikai rendszerben, így azokat a végleges teljesítményértékelés alkalmával már nem kell külön értékelnünk.

Az értékelt személy neve mellett megjelölöm azt a vezető, akit megbízok a teljesítményértékeléssel kapcsolatos konkrét teendők elvégzésével, valamint azokat a személyeket, akiket az adott személy teljesítményértékelési folyamatában közreműködőként kérek fel.

	Az értékelt személy és az értékelő vezető			Munkaközösség-vezető	
	Értékelt	Értékelő	Közreműködő vezető	Közreműködő	Közreműködő
1.	Babosné Csapó Erika	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	----	Privarics Zsuzsanna
2.	Dr. Balásné Gáspár Csilla	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Götz Csabáné	-----

3.	Bánfi Katinka	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Babosné Csapó Erika	----
4.	Beilert Kinga	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Götz Csabáné	----
5.	Biró Adrienn Márta	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Klág Beáta	----
6.	Dr. Biró Violetta	Botos Ilona igazgató	----	Privarics Zsuzsanna	----
7.	Botos Ilona	Fenntartó képv.	----	----	---
8.	Buschmann- Földesi Melinda Klára	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Götz Csabáné	----
9.	Csernusné Kiss Edit	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Babosné Csapó Erika	Götz Csabáné
10.	Csomor Anita	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Götz Csabáné	Babosné Csapó Erika
11.	Dr Dobainé Pintér Mária	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Babosné Csapó Erika	----
12.	Eppel Lászlóné	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Götz Csabáné	----
13.	Erni Krisztiánné	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Klág Beáta	----
14.	Farkas Éva	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Privarics Zsuzsanna	Kókainé Benedek Hajnalka
15.	Fejes Anita	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Götz Csabáné	----
16.	Götz Csabáné	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Kókainé Benedek Hajnalka	----
17.	Horváthné Keresztes Anikó	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Privarics Zsuzsanna	Kókainé Benedek Hajnalka
18.	Kaszás Edit	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Klág Beáta	----
19.	Klág Beáta	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Privarics Zsuzsanna	----

20.	Dr. Koncsekné Nemes Judit	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Privarics Zsuzsanna	----
21.	Kordiszné Pintér Katalin	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Kókainé Benedek Hajnalka	----
22.	Kovács Tímea	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Privarics Zsuzsanna	Götz Csabáné
23.	Dr. Kovácsné Baldauf Éva	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Babosné Csapó Erika	Götz Csabáné
24.	Kókainé Benedek Hajnalka	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Privarics Zsuzsanna	----
25.	Lőrincz- Franczia Vivien	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Privarics Zsuzsanna	Götz Csabáné
26.	Lőrincz-Varga Alexandra	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Babosné Csapó Erika	----
27.	Mészáros Dóra	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Klág Beáta	----
28.	Molnárné Csiki Erika	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Privarics Zsuzsanna	Götz Csabáné
29.	Nagné Molnár Anita	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Götz Csabáné	----
30.	Némediné Cserni Erika	Botos Ilona igazgató	---	Klág Beáta	----
31.	Nyutali Norbert	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Kókainé Benedek Hajnalka	----
32.	Orlováczné Mándi Erzsébet	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Götz Csabáné	----
33.	Palla Erika	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Götz Csabáné	----
34.	Patkó Andrásné	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Klág Beáta	----
35.	Papné Kátai Veronika	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Klág Beáta	----
36.	Pechár Csaba	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Kókainé Benedek Hajnalka	----
37.	Reinauer Adrienn	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Kókainé Benedek Hajnalka	----

38.	Privarics Zsuzsanna	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Kókainé Benedek Hajnalka	----
39.	Réderné Hegedűs Andrea	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Götz Csabáné	----
40.	Sáfrányné Fehér Csilla Anikó	Botos Ilona igazgató	Szijjártó Adrienn ig.h.	Privarics Zsuzsanna	Götz Csabáné
41.	Svehlik Márta	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Babosné Csapó Erika	----
42.	Szegedi Anikó	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Babosné Csapó Erika	----
43.	Szijjártó Adrienn	Botos Ilona igazgató	---	Kókainé Benedek Hajnalka	----
44.	Varga Ágnes Ildikó	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	Klág Beáta	----
45.	Vargáné Nagy Tünde	Botos Ilona igazgató	Némediné Cserni Erika ig.h.	----	----

A 2025/2026-os tanévben a TÉR intézményi lebonyolításával kapcsolatos legfontosabb határidőket, illetőleg időpontokat – ahol azt jogszabály elrendeli, azzal összhangban – az alábbiak szerint határozom meg:

- 2025. augusztus 25-ig: a teljesítményértékelés e tanévre szóló egyedi intézményi értékelési szempontjainak meghatározása,
- 2025. augusztus 26-ig: a nevelőtestület tájékoztatása a pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetéséről,
- 2025. augusztus 30-ig: a közreműködő személyek felkérése a teljesítményértékelésben történő közreműködésre,
- 2025. augusztus 31-ig: a vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak személyre szabott éves teljesítménycéljainak meghatározása,
- 2025. augusztus 31-ig: az intézményi teljesítményértékelési szabályzat kihirdetése, a teljesítményértékelés pedagógusokra, értékelőkre és közreműködőkre vonatkozó beosztásának közzététele,
- 2025. szeptember 1. a teljesítményértékelési időszak kezdő napja,
- 2025. szeptember 8-ig az értékelendő személy eljuttatja a tagozati igazgatóhelyetteshez a személyes teljesítménycéljaira tett javaslatát.
- 2025. szeptember 19-ig: a közreműködő személyek (intézményi vezetők, munkaközösség-vezetők) megküldik javaslataikat az értékelendő foglalkoztatott személyre szabott éves teljesítménycéljaira vonatkozóan,
- 2025. szeptember 23-ig: a pedagógusok a személyre szabott éves teljesítménycéljaikat rögzítik az eKRÉTA rendszerében,

- 2025. 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,
- 2026. március 1-től: a konkrét teljesítményértékelések megindítása,
- 2026. május 31: a teljesítményértékelések befejezésének határideje,
- 2026. június 19: a teljesítményértékelési időszak záró napja,
- 2026. július 05-ig: a teljesítményértékelési időszakban végzett intézményi tevékenység értékelése nevelőtestületi értekezleten.

Az igazgató – a minél több szempontot beemelő teljesítményértékelési rendszer biztosítása érdekében – az intézmény minden pedagógusa esetében *felkéri közreműködésre azon munkaközösség vagy munkaközösségek vezetőit, amelyeknek az értékelt pedagógus tagja.* Kivételt képez ez alól az az eset, amikor az értékelt pedagógus kifejezetten azt kéri az igazgatótól, hogy ne bízza meg közreműködőként a munkaközösség-vezetőt. A pedagógus szakképzettséggel nem rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyek esetében ilyen megbízás a munkaközösség-vezetőknek nem adható.

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

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 értékelő által felkért közreműködő (abban az esetben, ha az igazgató nem kérte fel közreműködőként az érintett munkaközösség-vezetőt vagy munkaközösség-vezetőket),
- 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. Az igazgató a teljesítményértékelés keretében kikérheti az értékelendő személy tekintetében a szülők, tanulók véleményét is, és a teljesítményértékelés során a szülői, tanulói véleményeket is figyelembe veszi.

A Rendelet 5. § (5) bekezdésének rendelkezése szerint *az értékelendő személy az előzetes értékelési javaslat ismeretében 3 munkanapon belül önértékelést készíthet*, amelyre az értékelő beszélgetés során ki kell térni. Továbbá az 5.§ (11) bekezdésben foglaltak szerint *az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatosan az értékelő megbeszélést követően legfeljebb 5 munkanapon belül észrevételt tehet, amelyet a teljesítményértékeléshez csatolni kell.*

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 önértékelésről,
- 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.

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

A pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyek értékelési szempontjait és maximális pontszámait a Rendelet 2. sz. melléklete határozza meg az alábbiak szerint:

Szempont sorszáma és megnevezése nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak 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

7. A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak teljesítményértékelése

Az igazgató esetében a teljesítményértékelés értékelő vezetői feladatait a nevelési-oktatási intézmény fenntartójának kijelölt képviselője gyakorolja. Az intézmény egyéb vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottjai (igazgatóhelyettesek) esetében az értékelő vezető az intézmény igazgatója. A vezetői megbízással rendelkező pedagógusok teljesítményértékelésének értékelési szempontjai eltérnek a pedagógusok értékelési szempontjaitól, azokat 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

8. A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése

A teljesítményértékelési elektronikus rendszer feladata az egyes érintettek teljesítményértékelési eljárásával kapcsolatos adatok, szempontok és értékelések rögzítése, valamint a teljesítményértékelés végleges eredményeinek és az elért teljesítményszintnek a rögzítése. A teljesítményértékelési elektronikus rendszerben rögzíteni kell az intézmény adott tanévre vonatkozó egyedi intézményi értékelési szempontjait, amelyek a teljesítményértékelési időszakban nem változtathatók meg és a rendszerből nem törölhetők. Az informatikai rendszerben rögzíteni kell továbbá az értékelt kollégák személyre szabott éves teljesítménycéljait, és azokat az igazgatónak jóvá kell hagynia.

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

A teljesítményértékelés adatainak, értékelési szempontjainak, az egyéni teljesítménycéloknak, valamint a teljesítményértékelés pontszámának rögzítésére az eKRÉTA rendszere szolgál, amelyben az intézménynek rögzítenie kell az alábbiakat:

- egyéni teljesítménycélok rögzítése, jóváhagyása,
- egyedi intézményi értékelési szempontok rögzítése,
- vezetői értékelések rögzítése, véglegesítése,
- közreműködő személy értékelésének rögzítése.

A teljesítményértékelési elektronikus rendszer kezelésének adminisztrátori jogosultsága az igazgatót illeti meg. A teljesítményértékelési elektronikus rendszerbe az értékelt személy vonatkozásában értékelést tölthetnek fel a közreműködőként az igazgató által megbízott személyek (igazgatóhelyettesek, munkaközösség-vezetők), valamint saját önértékelése vonatkozásában az értékelt személy. A teljesítményértékelés eredményét és a teljesítményszint megállapítását a teljesítményértékelési elektronikus rendszer rögzíti és archiválja.

9. Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési időszak lezárása után

A munkáltató a vele jogviszonyban álló értékelendő személyek teljesítményét a Rendelet szerint értékeli a Púétv. 98. § (3) bekezdésében meghatározott illetmény-megállapítás végrehajtása érdekében. Az igazgató a teljesítményértékelést követően az elért teljesítményszintek szerint besorolja az értékelt személyeket, és dönt az esetleges illetmény-eltérítésről.

A Púétv. 98. § (3) 2024. május 11-i hatályba lépéssel úgy rendelkezik, hogy a munkáltató a teljesítményértékelés eredményének figyelembevételével a pedagógus havi illetményét a Púétv. 98. § (1) bekezdésben meghatározott illetménysáv – ha az illetménysáv alsó és felső határa e törvény felhatalmazása alapján kormányrendeletben került meghatározásra, akkor a kormányrendeletben meghatározott illetménysáv – keretein belül a 43. §-nak megfelelően határozhatja meg azzal, hogy a havi illetmény a teljesítményértékelés eredménye alapján alacsonyabb összegben nem határozható meg. Tekintettel arra, hogy az illetménysávok alsó és felső határát a 401/2023. (VIII.30.) Korm. rendelet 88/A. § (1) bekezdése határozza meg, a

Púétv. most idézett, 2024. május 11-től érvényes rendelkezése szerint az értékeltek illetménye a teljesítményértékelést követően sem lehet alacsonyabb, mint a Korm. rendelet 88/A. §-ban meghatározott összeg, azaz Pedagógus I. fokozat esetében 538 eFt, Pedagógus II. fokozat esetében 555 eFt, Mesterpedagógus fokozatnál 630 eFt, míg Kutatótanár fokozat esetében pedig 750 eFt. Ezek az alsó határok a 2026-ös naptári évben természetesen módosulhatnak.

A Kormányrendeletben meghatározott illetménysáv adott fokozatra érvényes minimális illetményénél alacsonyabban tehát nem lehet megállapítani az értékelt személy illetményét. Arra azonban van lehetőség, hogy a munkáltató a pedagógus illetményét a teljesítményértékelés lezárása előtti illetményéhez képest – a teljesítményértékelés eredményének figyelembe vételével – alacsonyabb mértékben határozza meg. *A Púétv. 160. § (7) bekezdésének rendelkezése szerint azonban a teljesítményértékelés eredményeként a munkáltató első alkalommal 2025. szeptember 1-jével állapíthat meg módosított illetményt.*

*

Jelen szabályzatot az intézmény igazgatója a nevelőtestülettel 2025. augusztus 27-én ismertette, az értekezletről iktatott jegyzőkönyv készült. A dokumentumot az érintettek számára elérhetővé tette az intézmény informatikai hálózatán.

Ez a szabályzat, mint munkáltatói utasítás 2025. szeptember 1-jén lép hatályba.

Szekszárd, 2025. augusztus 27.




Botos Ilona
igazgató

Mellékletek:

- 1.sz. melléklet: Személyes teljesítménycélok megfogalmazása a 2025-2026. tanévre -
(pedagógus javaslata)
- 2.sz. melléklet: Óralátogatások értékelésének szempontrendszere
- 3.sz. melléklet: TÉR - egyéni teljesítménycélok megvalósításának időszakos önértékelése
- 4.sz. melléklet: Pedagógusok teljesítményértékelése - 2025-2026. tanév vége

Név:

Személyes teljesítménycélok megfogalmazása a 2025-2026. tanévre (pedagógus javaslata)

Szakmai terület	Teljesítménycél	Mi az én saját szerepem a cél megvalósításában? (Konkrétan milyen feladatokat, tevékenységeket fogok elvégezni annak érdekében, hogy a cél megvalósuljon.)	Célérték (Jól mérhető, értékelhető legyen pl.: hány db, hány fő, mennyi alkalom, milyen átlag, hány százalékkal %, stb.)	Elvárt eredmény (sikerkritérium) (Mikor mondhatom azt, hogy elértem a kitűzött célt?)	Alátámasztó dokumentumok (Az értékelési időszakban – 2026. június – az intézményvezetőnek és az értékelő vezetőnek milyen dokumentumok állnak majd rendelkezésére ahhoz, hogy értékelni tudja a cél megvalósításának mértékét)
1. Munkatervben szereplő feladat, program megvalósítása					
2. Tantárgyi, tantárgypedagógiai feladatok megvalósítása					
3. Személyes szakmai fejlődés/Tudásmegosztás területén végzett tevékenység vagy a Pedagógiai programban kitűzött cél megvalósítása					

Szekszárd, 2025. szeptember

pedagógus aláírása

Óralátogatások értékelésének szempontrendszere

Értékelendő pedagógus neve:

Szempontok	Teljesült	Részből teljesült	Nem teljesült	Nem releváns
A pedagógus				
➤ pedagógiai tevékenysége biztos szaktudományos tudást tükröz.				
➤ szakmai fogalomhasználat pontos, következetes.				
➤ a tanórát a kitűzött céloknak megfelelően, logikusan építi fel.				
➤ beszédkulturája, kérdésfeltevése az életkori sajátosságoknak és a szaktárgyának megfelelő.				
➤ tanítványait önálló gondolkodásra, a tanultak alkalmazására készíti.				
➤ tervező dokumentuma (óravázlata) áttekinthető.				
➤ a tanóra céljának elérését biztosító stratégiákat, módszereket és eszközöket használ.				
➤ célszerűen, rutinosan használja a digitális, online eszközöket.				
➤ a tanórán a tanulói összetételnek, dinamikájának megfelelően alkalmazza az egyéni, páros, csoportos tanulásszervezési módokat, él a szociális tanulás lehetőségeivel.				
➤ él a differenciált feladatadás lehetőségével.				
➤ a különleges bánásmódot igénylő tanulók számára egyéni segítséget nyújt.				
➤ szemléletességre törekszik, több információs csatornát alkalmaz.				
➤ élményalapú, interaktív munkaszervezési módszereket alkalmaz (csoport munka, projekt munka...).				
➤ épít a tanulók előzetes tudására, erősíti a tantárgyak közötti kapcsolódásokat.				
➤ fejleszti a kritikai, mérlegelő gondolkodást.				
➤ törekszik a tanulók motiválására, aktivizálására.				
➤ pozitív támogató szemléletű, elfogadó légkört teremt.				
➤ a tanórán folyamatosan visszajelez a tanulóknak.				
➤ tanulók számára adott visszajelzései egyértelműek és világosak.				
➤ nyitott a tanulók visszajelzéseire.				
➤ a tanulókat folyamatosan ellenőrzi és értékeli.				
➤ a tanulók értekelését fejlesztő céllal és szemlélettel alkalmazza.				
➤ fejleszti a tanulók önértékelési képességét.				
➤ ismeri és alkalmazza a már kialakult konfliktusok kezelésének technikáját, módszereit.				

Szemponatok	Teljesült	Részb teljesült	Nem teljesült	Nem releváns
A pedagógus				
➤ a célok eléréséhez megfelelő munkafegyelmet biztosít.				
➤ a házi feladat kijelölésénél egyértelmű és előremutató információkat ad.				
➤ elérte a kitűzött célt, a tanítási óra eredményes volt.				

Szekszárd, 202.. ..

Értékelő neve:

.....

értékelő aláírása

2. (teljesítménycél megnevezése) Megvalósulás bemutatása a megfogalmazott elvárt eredmény (sikerkritérium) alapján. Dokumentációk beillesztése (fotó, feljegyzés....stb.):
(sorok bővíthetők)

3. (teljesítménycél megnevezése) Megvalósulás bemutatása a megfogalmazott elvárt eredmény (sikerkritérium) alapján. Dokumentációk beillesztése (fotó, feljegyzés....stb.):
(sorok bővíthetők)

Szekszárd, 2026. január

Pedagógusok teljesítményértékelése - 2025-2026. tanév vége

NÉV:

1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége – 28 pont (4 részterület)		Megjegyzés	adható pont-szám	elért pont-szám
A tanulói kompeten- ciamérési eredmények alakulása (ha a tanulók a kompetenciamérésben részt vesznek)	Az adott tanévi kompetencia mérési eredményeket az azt megelőző mérési eredményeihez képest kell vizsgálni, amelyek elérhetők az OH intézményi gyorsvisszajelző felületén. Ha az értékelt pedagógus több, mérési eredménnyel is rendelkező tanulócsoportban tanít, csoportonként kell a fejlődést értékelni és ezek együttese alapján kell a pontszámot meghatározni.	Alátámasztás: kompetenciamérés eredmények OKM_tájékoztató (oktatas.hu)	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 jóak és/vagy javuló tendenciát mutatnak, vagy csökkenő, vagy stagnáló értéket, és a továbbtanulási mutatók kedvezően alakulnak-e. Az értékelésnél azt is figyelembe kell venni, hogy a tanulói eredményesség statisztikai mutatóira a pedagógustól független tényezők is hatással lehetnek (pl. egészségi és/vagy pszichés állapot változása).	Szempontok: - az I. és II. féléves tanulmányi eredmény összehasonlítása, - elégtelen osztályzatok, - továbbtanulási mutatók 8. évfolyamon, A tanított tanulócsoportok számához arányosítva. Értékelés: - javítás – 4 pont - stagnálás – 3 pont - romlás – 2 pont Alátámasztás: lemorzsolódási, továbbtanulási mutatók, az osztályok, csoportok tanulmányi mutatói	4	
Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, eszközök, tanulásszervezési eljárások tanórai alkalmazása, a vonatkozó irányelvek 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. Egyénre szabottan és céltudatosan fejleszti a tanulók készségeit, a sajátos nevelési igényű, illetve beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő tanulók számára differenciált ellátást biztosít.	Szempontok: - NAT-nak megfelelő, - digitális, - élményalapú, - gondolkodás fejlesztése, - külső koncentráció, - egyéni bánásmód, - egyénre szabott fejlesztés, Értékelés: 0 pont - nem teljesül 3 pont - részben teljesül 4 pont - inkább teljesül 6 pont - teljesül Alátámasztás: óralátogatás(ok) és óravázlat, tanulói füzetek, egyéb tanulói termékek, esetleg interjú/kérdőív/beszámoló <i>Csak akkor kaphatja meg erre a részre a pontot, ha határidőre teljesítette a 40/2024. (IX. 2.) a nevelő- oktató munka során</i>	6	

		alkalmazott tartalomszabályozók ismeretéről szóló, miniszter által elrendelt (NAT) NKE online képzést.		
Díjak, elismerések, kutatási eredmények, publikációk, mesterprogram, kutató tanári program megvalósítása és ezek hasznosulása az iskola életében.	Rendelkezik a pedagógiai munkája eredményességét bizonyító, az intézmény által alapított és/ vagy helyi, települési, tankerületi vagy egyéb állami díjakkal, elismerésekkel. Mesterpedagógus és kutató tanári programjával, kutatási eredményeivel, publikációkkal hozzájárul az intézményi, vagy tágabb értelemben (helyi, regionális, országos szinten) a pedagógiai munka minőségének fejlesztéséhez.	Szempontok: - meglévő díj, elismerés, - a mesterpedagógusi/ kutatótanári program megvalósítása, - publikációk, Értékelés: 0 pont vagy 2 pont	2	

A pontszám megállapítását alapvetően a országos kompetenciamérési eredményekre, az intézményi statisztikai adatokra, továbbtanulási mutatókra, valamint az óralátogatásokra, dokumentálható eredményekre kell építeni.

A tanulói kompetenciamérési eredmények figyelembe vétele azonban kiárólag akkor lehetséges, ha a pedagógus az értékelés évében és az azt közvetlenül megelőző tanévben is olyan tantárgyat tanított, amelyben az adott osztály vagy csoport vonatkozásában vannak kompetenciamérési eredmények.

Ha az egymást követő két évben nem áll rendelkezésre felhasználható kompetenciamérési eredmény, akkor az Oktatási Hivatal ajánlása szerint a 16 pontot a másik három értékelési szempont között kell elosztani. Vélhetően a pedagógusok többsége esetében inkább erre az utóbbi eljárásra kerül majd sor.

2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói – 12 pont (4 részterület)		Megjegyzés	adható pont-szám	elért pont-szám
Éves tartalmi tervezés, napi tervezés	Az adott tanulócsoporthoz jellemzőinek ismerete alapján a tanuló- csoport 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.)	Szempontok pl: -differenciálást tervez -tervszerűen halad, indokoltan tér el Több tárgy vagy tanulócsoporthoz száma szerint arányosítva. Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - inkább teljesül 3 pont - teljesül Alátámasztás: tervezés dokumentumai, valamint óralátogatás és naplőellenőrzés (haladási rész) alapján	3	
Többlétfeladatok, különböző megbízások vállalása	Osztályfőnök, munkaközösség-vezető, DÖK munkáját segítő pedagógus, BECS tagja, eseti vagy állandó munkacsoport tagja, pályázatfigyelő, pályázatíró, mentorálja a végzős hallgatókat/gyakor-nokot, mesterpedagógusként, kutatótanárként intézményfejlesztési feladatokat vállal, támogatja az intézmény, a pedagógusok munkáját. (Több megbízás esetén több pont.)	Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - inkább teljesül 3 pont - teljesül Alátámasztás: Az aktuális tantárgyfelosztás illetve egyéb dokumentumok.	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.	Szempontok pl.: - szabadidős program tervezése, szervezése - szabadidős programon való részvétel - hagyományok ápolása Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - inkább teljesül 3 pont - teljesül Alátámasztás: forgatókönyv, beszámoló, fotó, honlap, egyéb dokumentumok stb.	3	
Az intézményen kívüli programokban való részvétel (projektek, táborok, tanulmányi utak, múzeum- és 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.	Szempontok pl.: - iskolán kívüli program tervezése, szervezése - tájékoztatás iskolán kívüli programokról - feladatvállalás Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - inkább teljesül 3 pont - teljesül Alátámasztás: forgatókönyv, beszámoló, fotó, honlap, egyéb dokumentumok stb.	3	

A pontszám megállapítását alapvetően az óralátogatásokra, az éves munkatervre és annak teljesítési beszámolóira kell építeni, valamint az eKRÉTA adataira, szülői kérdőívek válaszaira.

3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása – 8 pont (3 részterület)		Megjegyzés	adható pont-szám	elért pont-szám
A pedagógus szabály- és normakövető magatartása	A pedagógus foglalkoztatással 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.	Szempontok: Szabályok, határidők betartása, pontosság. Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - teljesül Alátámasztás: -adminisztráció	2	
Haladási napló vezetése	Az e-naplóban tantárgyához, foglalkozásaihoz kapcsolódóan naprakészen vezeti az előrehaladást, illetve a tanulók késését, hiányzását.	Szempontok: Pontos naplóvezetés. Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - inkább teljesül 3 pont - teljesül Alátámasztás: eKRÉTA	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/ szöveges értékelését az előírt módon vezeti.	Szempontok: -időben értékeli (eKréta) -megfelelő számú jegy (óraszámától függően, Ped.Programban meghatározottan) Értékelés: 0 pont - nem teljesül		

		1 pont - részben teljesül 2 pont - inkább teljesül 3 pont - teljesül Alátámasztás: naplóellenőrzéssel: az ellenőrzés gyakorisága lehet havi vagy ritkább)	3	
--	--	---	---	--

A pontszám megállapítását alapvetően az e-naplóra, a vezetői tapasztalatokra, az intézményi dokumentációra kell építeni.

4. Kommunikáció, együttműködés – 6 pont (2 részterület)		Megjegyzés	adható pont-szám	elért pont-szám
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, család- segítő stb.) Nyitottság, szakmai kihívások megoldásában való aktivitás jellemzi.	Szempontok: -együttműködés, -nyitottság -aktivitás, -informálódás -kezdeményezés, -interaktivitás Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - inkább teljesül 3 pont - teljesül Alátámasztás: jegyzőkönyvek, feljegyzések, beszámolók alapján	3	
Kapcsolattartás és kommunikáció a szülőkkel/törvényes képviselőkkel	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.	Szempontok: -hiánytalan szülői/fogadóóra, -objektíven és rendszeresen tájékoztatja a szülőket -szülőkkel való együttműködés Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - inkább teljesül 3 pont - teljesül Alátámasztás: naplóellenőrzés, intézményi dokumentáció, kivizsgált szülői jelzések	3	

A pontszám megállapítását alapvetően az intézményi dokumentációra (pl. értekezlet jegyzőkönyvek), valamint a szülői kérdőívek válaszaikra kell építeni.

5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás/ esélyteremtés – 8 pont (4 részterület)		Megjegyzés	adható pont-szám	elért pont-szám
A pontok a helyi sajátosságok szerint kerülnek szétosztásra				
Tehetséges tanulókkal való foglalkozás	Részt vesz a kiemelten tehetséges tanulók, illetve a kettős különlegességű (sajátos nevelési igényű, vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő 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 művészeti és egyéb versenyeken.	Szempontok: -differenciál, -felkészít, -versenyt szervez, lebonyolít -eredményes tanulói szereplés Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - teljesül Alátámasztás: óralátogatás, óravázlat, szakkör, versenyeredmény dokumentáció, egyéb dokumentumok stb.	2	
Felzárkóztatásra szoruló tanulók fejlesztése	A gyermekek, tanulók közötti egyéni különbségek figyelembevételével differenciált munkaformákat, tanulásszervezési eljárásokat alkalmaz. Egyéni fejlesztést végez, korrepetálást tart. Figyelemmel van az SNI illetve BTMN tanulók egyedi igényeire.	Szempontok: -differenciál -felzárkóztatást segíti: plusz korrepetálást tart, tanulást támogató anyagot készít a tanulóknak Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - teljesül Alátámasztás: óralátogatás, óravázlat, fejlesztési tervek, egyéb dokumentumok stb.	2	
Gyermekvédelmi megsegítést igénylő tanulókkal való foglalkozás	Lemorzsolódással veszélyeztetett, gyengén teljesítő tanulók arányának csökkentése érdekében, valamint a tanulói hiányzások, késések mennyiségének csökkentése érdekében és a veszélyeztetett tanulók arányának csökkentése érdekében pedagógiai intézkedéseket tesz.	Szempontok: -hiányzások, késések, házi feladat és felszerelés hiányának adminisztrálása és a probléma jelzése (o.főnek, vezetőségnek) Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - teljesül Alátámasztás: eKRÉTA adminisztráció	2	
Továbbtanulás, pályaorientáció segítése	Személyes beszélgetéssel, tanácsadással, pályaorientációs foglalkozások szervezésével segíti, hogy a tanulók érdeklődésüknek és képességeiknek megfelelő szakmát, hivatást, életpályát válasszanak. Iskolán kívüli pályaorientációs programokat, nyílt napokat ajánl, hogy megkönnyítse a pályaválasztást, intézményválasztást, tovább- tanulást.	Szempontok: -1-8. évfolyam: pályaorientációs nap szervezése, lebonyolítása -7-8. évfolyam: -továbbtanulási programok, -továbbtanulási dokumentáció készítése Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - teljesül Alátámasztás: feladatterra, beszámolók egyéb dokumentációk	2	

Az adható 8 pont az intézményi helyi sajátosságoknak megfelelően került szétosztásra.

6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás – 6 pont (3 részterület)		Megjegyzés	adható pont-szám	elért pont-szám
Motiváció, elkötelezettség	Szakmai tudását folyamatosan megújítja, módszertani kultúráját fejleszti, beépíti a mindennapi pedagógiai gyakorlatba. Fontos számára az erősségeinek és fejleszthető területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása. Elkötelezett az intézmény küldetése, céljai és a pedagógiai program iránt, a megvalósításban kezdeményező szerepet vállal.	Szempontok: részvétel és/vagy szervezés: -képzés, -önképzés, -egyéb tudásmegosztó fórumok -számoosság/időtartam pl. 30 óra... stb. Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - teljesül Alátámasztás: tanúsítvány, igazolás, jelenléti, fotó stb.	2	
A szervezet képviselte	Külső és belső fórumokon, programokon eredményesen képviseli és menedzseli az intézmény érdekeit, öregbíti az intézmény jó hírnevét.	Szempontok -közszégi, szakmai rendezvényeken való részvétel, szereplés, -közös program más intézménnyel stb. Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - teljesül Alátámasztás: forgatókönyv, fotók, beszámolók alapján mennyiségtől, időtartamtól függően a pontok aránya	2	
Etikus magatartás	A rá vonatkozó pedagógus etikai szabályok szerinti normákat követi, betartja.	Szempontok: Etikai szabályokat, normát betartja. Értékelés: 0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - teljesül	2	

A pontszám megállapítását alapvetően a pedagógus önértékelésére, a felettes vezető/ vezetőik tapasztalataira, a szülői kérdőív adataira kell építeni.

7. Egyedi intézményi értékelési szempont – 8 pont Az egyedi intézményi értékelési szempontot az értékelő vezető a nevelőtestülettel egyetértésben határozza meg az adott tanévre.	Megjegyzés	adható pont-szám	elért pont-szám
<i>A tanév során több olyan tanóra, tanórán kívüli alkalom kerüljön megszervezésre, ahol a tanulók elsajátíthatják azokat az ismereteket, gyakorolhatják azokat az egyéni és közösségi tevékenységeket, amelyek megalapozzák a szülőföld, a haza és népei megismerését, megbecsülését. Ennek révén kialakul bennük a szűkebb és tágabb közösséghez való tartozás, a hazaszeretet érzése.</i> <i>Fejlesztési területek:</i> <i>A tanuló</i> ○ ismerje nemzeti kultúránk értékeit, hagyományainkat, ○ életkorának megfelelő szinten ismerje az ország és a magyarság nemzeti szimbólumait, ○ ismerje meg az adott település kultúrtörténetét, hagyományait, jellegzetességeit, ○ ismerje meg, hogy Magyarországon milyen nemzetiségek élnek, ○ ismerje a magyar tudomány, kultúra és sport kiemelkedő személyiségeit. <i>A megvalósítás színterei: tanórák, tanórán kívüli foglalkozások, témákhoz szervezett események, megemlékező műsorok, nemzeti ünnepekhez kapcsolódó események, tanulmányi kirándulások, könyvtár, múzeum, színház, koncert.</i>	Szempontok: A pedagógusok esetében a tevékenységekre épülő tanulószervezési formák tervezése, megszervezése, megvalósítása és értékelése érdekében végzett tevékenységek, nevelési-oktatási feladatok mennyiségét és minőségét értékeljük. Értékelés: 0 pont - nem teljesül 4 pont - részben teljesül 5 pont – inkább teljesül 8 pont - teljesül Alátámasztás: projektervek, óratervek, beszámolók, tanulói produktumok, fotók, egyéb dokumentációk	8	

8. Három személyre szabott teljesítmény cél – 24 pont	Megjegyzés	adható pont-szám	elért pont-szám
1. személyre szabott teljesítménycél	Értékelés: -megjelölt célérték/célértékek elérése 0-2 pont -megnevezett feladatok, tevékenységek igazolt elvégzése 0-2 pont	8	
2. személyre szabott teljesítménycél	-PDCA logika érvényesülése a folyamatban 0-2 pont -teljesítést alátámasztó dokumentáció teljessége 0-2 pont	8	
3. személyre szabott teljesítménycél	Alátámasztás: projektervek, óratervek, beszámolók, tanulói produktumok, fotók, egyéb dokumentációk	8	

Összegzés:

szempont sorszáma	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	összesen	Teljesítmény aránya (%)
adható pontszám	28	12	8	6	8	6	8	24	100	
elért pontszám										

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.

Szekszárd, 2026.

.....
értékelő közreműködő

.....
értékelő közreműködő

.....
igazgató