

INTÉZMÉNYI BELSŐ TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI SZABÁLYZAT

Raffay Lajos Általános Iskola Báránd



Raffay Lajos Általános Iskola

4161 Báránd Kossuth u. 53-55.

Tel./Fax.: 06 54 466 032

OM: 203667 www.altisk-barand.edu.hu

Báránd, 2024.szeptember 02.

módosítás időpontja: 2024. szeptember 16.

Majorosné Kovács Ildikó
mb. igazgató

Teljesítményértékelés
Raffay Lajos Általános Iskola
2024/2025
Jogsabályi rendelkezések

Törvényi háttér

- A TÉR-rendelet kiadásának törvényi háttere a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: életpályatörvény), 155. § (2) bekezdése
- a pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV. 4.) BM-rendeletet (a továbbiakban: TÉR rendelet).

A teljesítményértékelés célja

TÉR-rendelet 1. § (2) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató a vele jogviszonyban álló, értékelendő személyek teljesítményét a TÉR-rendelet szerint köteles értékelni az életpályatörvény 98. § (3) bekezdésében meghatározott illetménymegállapítás végrehajtása érdekében. A hivatkozott törvényi rendelkezés szerint:

- A munkáltató minden évben köteles a köznevelésért felelős miniszter rendeletében meghatározott szabályok szerint értékelni a pedagógus és a pedagógus-szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező, nevelő-oktatómunkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott teljesítményét.
- Gyakornok esetén a teljesítményértékelést nem kell lefolytatni.
- A teljesítményértékelést írásba kell foglalni.
- A munkáltató a teljesítményértékelés eredményének figyelembevételével a pedagógus havi illetményét az életpályatörvény 98. § (1) bekezdésében meghatározott illetménysáv keretein belül határozhatja meg.
- Ha az illetménysáv alsó és felső határát kormányrendeletben határozták meg, akkor a munkáltató a teljesítményértékelés eredményének figyelembevételével a pedagógus havi illetményét az illetménysáv keretein belül határozhatja meg.

Az értékelendő személy

A TÉR-rendelet 2. §-a alapján értékelendő személynek minősül:

a teljesítményértékelési időszak első napján

- legalább Pedagógus I. besorolással rendelkező, pedagógus-munkakörben foglalkoztatott, vagy
- pedagógus-szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező, nevelő-oktatómunkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személy.

Nem lehet a teljesítményértékelést lefolytatni, ha az értékelhető időszak nem éri el a kilencven napot, vagy az értékelendő személy Gyakornok fokozatba van besorolva.

Az értékelő vezető

- az értékelendő személy esetében az iskola igazgatója
- az igazgató esetében az iskola fenntartójának kijelölt képviselője.

A közreműködő

- az igazgatóhelyettes,
- az értékelendő személy munkaközösségének vezetője

A pedagógus

Pedagógusnak minősül a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról szóló 401/2023. (VIII. 30.) kormányrendeletben meghatározott pedagógus-munkakört betöltő, valamint – a pedagógus-szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező, nevelő-oktatómunkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személy.

A teljesítményértékelési elektronikus rendszer

A teljesítményértékelés elektronikus módon, a teljesítményértékelés lebonyolítására, az adatok rögzítésére, valamint azok továbbítására alkalmas informatikai rendszer alkalmazásával történik.

A teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkörök

A teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört az értékelő vezető gyakorolja. Az igazgató a teljesítményértékelés egészébe vagy egyes részeibe közreműködőket vonhat be (lásd az alapvető fogalmaknál).

A teljesítményértékelés

A TÉR-rendelet 4. §-a szerint az értékelő vezető évente a teljesítményértékelési időszakra vonatkozóan értékeli az értékelendő személy teljesítményét. A teljesítményt alapvetően két szempontból,

- a személyre szabott éves teljesítménycélok, valamint
- a feladatellátás egyes összetevőit megjelenítő, egységes értékelési szempontok alapján kell értékelni.

Az értékelési szempontokat a TÉR-rendelet határozza meg az alábbiak szerint

1. A vezetői megbízással nem rendelkező értékelendő személy teljesítményértékelésének szempontjai és az adható pontszámok (1. számú melléklet).

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

2. Igazgató, igazgatóhelyettes, teljesítményértékelési szempontjai és az adható pontszámok (3. számú melléklet).

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 egyedi intézményi értékelési szempontok

Az egyedi intézményi értékelési szempontot a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző augusztus 25-éig az értékelő vezető határozza meg az adott tanévre szólóan.

A pontszámok

A TÉR-rendelet 4. § (5) bekezdése alapján a teljesítmény értékelésére összesen 100 pont adható, amely

- a vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetében:
 - a) a négy, személyre szabott teljesítménycél megvalósulása esetén négyszer 10, összesen legfeljebb 40 pont,
 - b) a hét értékelési szempont – a 3. számú mellékletben feltüntetett pontszámokkal történő – értékelése alapján, összesen legfeljebb 60 pont összege.
- vezető megbízással nem rendelkező értékelendő személy esetén:
 - a) a három, személyre szabott teljesítménycél megvalósulása esetén háromszor 8, összesen legfeljebb 24 pont,

b) a hét értékelési szempont – az 1. és 2. számú mellékletben feltüntetett pontszámokkal történő értékelése alapján, összesen legfeljebb 76 pont,

A teljesítményszintek

Az értékelendő személy esetében az értékelés eredménye szerint

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

Az utóbbi esetben az értékelő vezető rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben a fejlesztendő terület megnevezését, valamint az értékelt személlyel közösen meghatározott fejlesztési eszközt.

A személyes teljesítménycélok meghatározása

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

- vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetén augusztus 31-éig,
- más értékelendő személy esetén szeptember 30-áig közösen, az értékelendő személy véleményének mérlegelésével határozza meg a személyes teljesítménycélokat, és ezeket rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben.

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

Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony a fenti időpontot követően jön létre, a teljesítménycélokat a jogviszony kezdetének időpontjától számított hatvan napon belül kell meghatározni, kivéve a hat hónapnál rövidebb határozott időre létesült jogviszonyt.

Ha a határozott idő meghosszabbítására vagy a jogviszony határozatlan idejűvé módosítására kerül sor, a teljesítménycélokat ezzel egyidejűleg, a teljesítményértékelési időszak hátralévő részére szólóan meg kell határozni, kivéve, ha a teljesítményértékelési időszakból augusztus 25-éig kevesebb, mint kilencven nap van hátra. A teljesítménycélok meghatározásába az értékelő vezető a közreműködőket is bevonhatja.

Az értékelési határidő

Az értékelendő személy teljesítményének értékelését június 30-áig kell elvégezni, amely során az értékelő vezető

- a) az értékeléshez szükséges adatok összegyűjtése és áttekintése alapján előzetes értékelési javaslatot készít, amelyet közöl az értékelendő személlyel. Ehhez az iskola drive felületen működő pedagógusokra bontott adatkezelő, adatgyűjtő felületet működtet. Az adatgyűjtés egész évben folyamatos. A felülethez a pedagógus és a számára kijelölt adatgyűjtő fér hozzá. Papír alapú dokumentumokat mappában gyűjtjük.
-
- a teljesítményértékelést követően a teljesítményszintek szerint besorolja az értékelendő személyeket, és dönt az illetményeltérítésről.

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

Ha az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatban észrevételt tesz, az észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell.

Az értékelő megbeszélés

Az értékelőmegbeszélésen részt vesz:

- az értékelő vezető,
- az értékelendő személy,
- az értékelő vezető által felkért közreműködő, valamint
- ha közreműködőként nem kérték fel, akkor az értékelendő személy kérésére annak a munkaközösségnek a vezetője, amelyben az értékelendő személy részt vesz.

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

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

A teljesítményszint megállapítása

Az értékelő vezető a teljesítményértékelés lefolytatását követően, az önértékelést is mérlegelve, megállapítja az értékelendő személy teljesítményszintjét, és erről őt tájékoztatja. Ennek érdekében a vezetői megbízással rendelkező, a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott,

valamint a pedagógusszakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező, NOKS munkakörben foglalkoztatott értékelendő személyek teljesítményét külön-külön kell összevetni egymással.

Rögzítés az elektronikus rendszerben

A véglegesített pontszámot és a teljesítményszintet az értékelt személlyel való közlését követően az értékelő vezetőnek rögzítenie kell a KRÉTA TÉR teljesítményértékelési elektronikus rendszerben.

Az értékelés kézbesítése

A véglegesített értékelést az értékelt személynek elektronikus dokumentumként, a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben kell kézbesíteni.

A személyre szabott teljesítménycélok a pedagógusok esetében

A pedagógusok személyre szabott teljesítménycéljai évente három meghatározott célt jelentenek. Ezek igazodnak • az iskola pedagógiai programjában, éves munkatervében, belső szabályzataiban szereplő célokhoz,

- a pedagógus előző teljesítményértékelésében, illetve külső értékelésében (ha volt ilyen) meghatározott fejlesztendő tevékenységekhez, valamint
- az érintett munkaközösség feladatköréhez.

Lehetőség van rá, hogy a személyes teljesítménycélok szakmai, nevelési, módszertani, valamint egyéb területeket öleljenek át. A pedagógus egyéni személyes teljesítménycéljainak végső jóváhagyása az igazgató feladata. A tanév közben csak kifejezetten indokolt esetben van lehetőség a személyes teljesítménycélok módosítására, tanévenként csak egy alkalommal, február végéig. A módosítás az igazgató engedélyével történik.

Tanév közben az igazgató, vagy az általa kijelölt személy (igazgatóhelyettes, munkaközösség-vezető) követi nyomon az egyéni személyes teljesítménycélok teljesülését. Tanév végén – ha az igazgató által kijelölt személy feladata volt tanév közben az egyéni személyes teljesítménycélok teljesülésének nyomon követése – az igazgató által kijelölt személy feladata, hogy az igazgató számára átadja a pedagógusok személyes teljesítménycéljainak teljesülésére vonatkozó információkat, beleértve azt is, hogy a megszerezhető háromszor nyolc pontból hány pontot szerzett meg az adott pedagógus.

A személyre szabott teljesítménycélok a vezetők esetében

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

Az igazgató esetében a teljesítménycéloknak illeszkednie kell

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

Az értékelési szempontok

A munkavégzés értékelési szempontok száma hét, ebből

- hat darab egységes,
- további egy darab értékelési szempont pedig intézményi, illetve (igazgatók esetében) fenntartói szinten határozható meg.

1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége – 28 pont (4 részterület)																																
A tanulói kompetenciamérési eredmények alakulása	Intézményi statisztikák, tanulóra kereshető adatok változásainak iránya		Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, eszközök, tanulásszervezési eljárások tanórai alkalmazása, a vonatkozó irányelvek alkalmazása			Díjak, elismerések																										
16	4/16		6/10			2																										
a.)Kompetenciamérés: A pontszám kiszámítása: a maximális 16 pont tanulócsoportonként az elért fejlődés, stagnálás százalékanak arányában pontozunk. pl. 78% a fejlődés, 12,5 pont. Több tanulócsoport esetén, mindenhol elvégezzük a számítást és a kapott pontokat átlagoljuk. Az intézményi eredményt az összes pedagógusra vonatkozólag egységesen vesszük figyelembe. Alátámasztás: kompetenciamérés eredmények OKM_tajekoztato.pdf (oktatas.hu)	Mérési eredmények: alsó tagozat		<table><tr><td>munkaforma</td><td>módszer</td><td>differentiálás</td></tr><tr><td>egyéni (1pont/2pont)</td><td>Előadás (1pont/2pont)</td><td>2 pont/4pont</td></tr><tr><td>frontális(1 pont/2pont)</td><td>Magyarázat (1pont/2pont)</td><td></td></tr><tr><td>páros (2pont/3pont)</td><td>Project (2pont/3pont)</td><td></td></tr><tr><td>csoport,kooperatív (2pont/3pont)</td><td>Szemléltetés (2pont/3pont)</td><td></td></tr><tr><td></td><td>Megbeszélés Vita (2pont/3pont)</td><td></td></tr><tr><td></td><td>Tanulói kiselőadás(2pont/3pont)</td><td></td></tr><tr><td></td><td>Az anyagrész önálló feldolgozása ellenőrző feladatokkal (2pont/3pont)</td><td></td></tr><tr><td></td><td>Önálló, a tanuló munkájára, megfigyeléseire, kutatásaira támaszkodó tanulás(2pont/3pont)</td><td></td></tr></table>			munkaforma	módszer	differentiálás	egyéni (1pont/2pont)	Előadás (1pont/2pont)	2 pont/4pont	frontális(1 pont/2pont)	Magyarázat (1pont/2pont)		páros (2pont/3pont)	Project (2pont/3pont)		csoport,kooperatív (2pont/3pont)	Szemléltetés (2pont/3pont)			Megbeszélés Vita (2pont/3pont)			Tanulói kiselőadás(2pont/3pont)			Az anyagrész önálló feldolgozása ellenőrző feladatokkal (2pont/3pont)			Önálló, a tanuló munkájára, megfigyeléseire, kutatásaira támaszkodó tanulás(2pont/3pont)	
	munkaforma	módszer				differentiálás																										
	egyéni (1pont/2pont)	Előadás (1pont/2pont)				2 pont/4pont																										
	frontális(1 pont/2pont)	Magyarázat (1pont/2pont)																														
	páros (2pont/3pont)	Project (2pont/3pont)																														
	csoport,kooperatív (2pont/3pont)	Szemléltetés (2pont/3pont)																														
		Megbeszélés Vita (2pont/3pont)																														
		Tanulói kiselőadás(2pont/3pont)																														
		Az anyagrész önálló feldolgozása ellenőrző feladatokkal (2pont/3pont)																														
		Önálló, a tanuló munkájára, megfigyeléseire, kutatásaira támaszkodó tanulás(2pont/3pont)																														
%-ban	félév	év vége																														
olvasás																																
szövegért.																																
matemat.																																
Intézményi statisztika: felső tagozat																																
%-ban	félév	év vége																														
tantárgy																																
A kritériumorientált mérésben fejlődés mutatkozik 5%-kal a tavalyi évhez képest.																																
testnevelés: -netfit mérés tendenciája																																
Pontozás: felső/alsó tagozat 20 % javulás = 4 pont/16 pont 15 % =3 pont/12pont 10 % =2 pont/8pont 5 % =1 pont/4pont																																

Szempontok:
- ha van addig megszerzett díj (és nem abban a tanévben) - a mesterpedagógusnak és kutatótanárnak

Elismerések:
-tankerületi
-igazgatói
versenyszervezők által kapott

A kompetenciamérésben nem érintetteknek a 1. terület alatti tevékenység közt kell elosztani a pontot .	Alátámasztás: lemorzsolódási, továbbtanulási mutatók, az osztályok, csoportok tanulmányi mutatói	Alátámasztás: óralátogatás(ok) és óravázlat alapján, esetleg interjú/kérdőív/beszámoló/egyéb produktum	

2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói – 12 pont (4 részterület)			
Éves tartalmi tervezés, napi tervezés	Többletfeladatok, különböző megbízások vállalás	Az intézményen belüli szabadidős programok szervezés	Az intézményen kívüli programokban való részvétel (projektek, táborok, tanulmányi utak, múzeum és színházlátogatás stb.)
3	3	3	3
Hibátlan, pontos munkavégzés: 3pont Néha késve leadás: 2pont Többszöri figyelmeztetés. 1pont Alátámasztás: tervezés dokumentumai, valamint óralátogatás és naplóellenőrzés (haladási rész) alapján	-Osztályfőnök, munkaközösség-vezető, DÖK munkáját segítő, tehetséggondozó, mentoráló: 3pont -Munkaközösség aktív tagja: 2pont - Munkaközösség tagja: 1 pont	-1 vagy több szabadidős programot önállóan szervez, lebonyolít: 3pont - több szabadidős programban segítő: 2pont -1 szabadidős programban segítő: 1pont Alátámasztás: forgatókönyv, beszámoló, fotó, honlap stb.	-1 vagy több külsős szabadidős programot önállóan szervez, lebonyolít: 3pont - több külsős szabadidős programban segítő: 2pont -1 külsős szabadidős programban segítő: 1pont

3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása – 8 pont (3 részterület)		
A pedagógus szabály-és normakövető magatartása	Haladási napló vezetése	A tanulók értékelésével összefüggő adminisztrációs tevékenység
2	3	3
Ismeri az alapidokumentumokat, határidőket betartja. :2 pont Ismerete az alapidokumentumokban hiányos, határidőket nem mindig tartja. :1 pont	A napló vezetése pontos: 3 pont A napló vezetése apróbb hiányosságokat tartalmaz: 2 pont Sok hibával dolgozik: 1 pont	A napló vezetése pontos, elegendő érdemjegy, dolgozatjavítás határidejét betartja: 3 pont A napló vezetése apróbb hiányosságokat tartalmaz: 2 pont Sok hibával dolgozik: 1 pont

4. Kommunikáció, együttműködés – 6 pont 2 részterület	
Nevelőtestületi, szakmai munkaközösségi tevékenységekben való részvétel, együttműködés szakmai partnerekkel	Kapcsolattartás és kommunikáció a szülőkkel/törvényes képviselőkkel
3	3
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. (3pont) Munkaközösség értekezleten részt vesz, kevés hozzászólása van, ritkán tart kapcsolatot partnerekkel, szakmailag nyitott: (2pont) Munkaközösség értekezleten részt vesz, nincs hozzászólása, nem vagy ritkán tart kapcsolatot partnerekkel, szakmailag nyitott: (1pont)	A szülői értekezleteket, fogadó órákat hiánytalanul megtartja, objektíven tájékoztat, együttműködik. (3pont) A szülői értekezleteket, fogadó órákat hiánytalanul megtartja. (2pont) A szülői értekezleteket, fogadó órákat hiánytalanul megtartja, kapcsolata a szülőkkel nem mindig eredményes. (1pont)

5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás/ esélyteremtés – 8 pont (4 részterület)			
Tehetséges tanulókkal való foglalkozás	Felzárkóztatásra szoruló tanulók fejlesztése	Gyermekevédelmi megsegítést igénylő tanulókkal való foglalkozás	Továbbtanulás, pályaorientáció segítése
2	2	2	2
Részt vesz a különös bánásmódot igénylő gyerekek azonosításában, tehetséget gondoz és eredményeket ér el. (2pont) Tanóráin differenciál. Iskolai tanulmányi, sport, kulturális versenyeket szervez és bonyolít le, felkészíti a tanulókat az iskolai és iskolán kívüli versenyekre. (1pont)	Differenciált munkaformákat, tanulásszervezési eljárásokat alkalmaz. Egyéni fejlesztést végez, korrepetálást tart. (2pont) Differenciált munkaformákat, tanulásszervezési eljárásokat alkalmaz. (1pont)	Gyengén teljesítő tanulókat segíti, hiányzások, késések csökkentése érdekében intézkedéseket tesz. (2pont) Gyengén teljesítő tanulókat segíti. (1pont)	Személyes beszélgetés, tanácsadás. Pályaorientációs programokat szervez. (2pont) Segíti, hogy a tanulók érdeklődésüknek és képességeiknek megfelelő szakmát, hivatást, életpályát válasszanak. (1pont)

6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás – 6 pont (3 részterület)		
Motiváció, elkötelezettség	A szervezet képviselője	Etikus magatartás
2	2	2
Szakmai tudását folyamatosan megújítja, elkötelezett, kezdeményező. (2pont) Kevésbé fontos számára a szakmai megújulás. (1pont)	Gyakran vesz részt külső- belső szakmai fórumokon. (2pont) Ritkán vesz részt külső- belső szakmai fórumokon. (1pont)	Követi az etikus pedagógus normákat. (2pont) Néha vét a pedagógus normák ellen. (1pont)

7. Egyedi intézményi értékelési szempont – 8 pont		
1. A korábbi kritériumorientált mérési eredmények alapján minden évfolyamon behatároljuk a műveleti sebesség területén rosszul teljesítők körét, a fejlesztésre célokat határoozunk meg, év végén a tanulók legalább a 5% -ánál javulást várunk. 2 pont	A digitális kompetencia fejlesztésének érdekében, az IKT alapkészségek megerősítése céljából, hogy minél több digitális tartalomhoz hozzáférjenek a diákok a tanórák 50%-ban IKT eszközöket alkalmazunk, és minden évfolyam a tanóráinak legalább 5%-ban a tudásteremben tartja. 4 pont	A tehetséggondozás területén az intézmény elvégzi az akkreditációs feladatot, és elnyeri az akkreditált tehetségpont címet. 2 pont

8. Személyre szabott egyéni teljesítménycélok (24pont)

Dokumentáció: a vállalt feladatokról forgatókönyvek, fejlesztési tervek, jelenléti ívek, produktumok, fotók összegyűjtése egy teljesítményértékelő mappában egyénileg. A pedagógus az önálló felületén egész évben dokumentálja az elvégzett feladatokat.

A teljesítményértékelés 2024-25-ös tanévre meghatározott személyre szabott teljesítménycéljai és az azokhoz rendelt indikátorokat, sikerkritériumokat a nevelők írásbeli dokumentációban megkapják.

Jelen Pedagógus teljesítményértékelési rendszer a nevelőtestület bevonásával, véleményének kikérésével készült. Az iskola 2024-2025-ös tanévre vonatkozó munkatervének nyilvános mellékletét képezi. Jelen Pedagógus teljesítményértékelési rendszer 2024. szeptember 1-jén lép hatályba, és ezzel egyidejűleg minden korábbi e tárgykörben kiadott belső utasítás hatályát veszti.

Báránd, 2024. 09.02.