



SZEKSZÁRDI
TANKERÜLETI
KÖZPONT

Iktatószám: TK/160/00392-1/2024.

**A Szekszárdi Tankerületi Központ
1/2024. számú útmutatója az igazgatók és a
főigazgatók teljesítményértékelésének szabályairól**

TARTALOMJEGYZÉK

I. Általános rendelkezések.....	3
II. A teljesítményértékelés módja.....	3
III. Záró rendelkezések.....	7
IV. Mellékletek.....	8
1. számú melléklet.....	8
A.) Az igazgató és a főigazgató teljesítményértékelési szempontjai és az adható pontszámok	8
B.) Az értékelési területekhez rendelt szempontok pontértékei intézménytípusonként.....	9
2. számú melléklet_Teljesítménycélok (fejlesztési célok) megfogalmazása	27
3. számú melléklet_VEZETŐI TELJESÍTMÉNYCÉLOK MEGHATÁROZÁSA.....	29
4. számú melléklet_Kivonat a köznevelési stratégiából.....	31
5. számú melléklet_Értékelő lap minta (Általános iskola).....	33
6. számú melléklet_TÉR _ Határidők	36

A Szekszárdi Tankerületi Központ fenntartásában működő köznevelési intézmények igazgatóinak és főigazgatóinak teljesítményértékelésével kapcsolatos eljárás szabályozására, a Szekszárdi Tankerületi Központ Szervezeti és Működési Szabályzata 8. § (1) bekezdése d) pontja alapján a következő útmutatót adom ki.

I. Általános rendelkezések

1. Az útmutató kiadásának célja, hogy a Szekszárdi Tankerületi Központ (a továbbiakban: tankerületi központ), mint munkáltató a vele jogviszonyban álló értékelendő személyek – a jelen útmutató alkalmazásában kizárólag az igazgatók és a főigazgatók – munkavégzésének színvonalát a *pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV. 4.) BM rendeletben* (a továbbiakban: TÉR rend.) szabályozott módon értékelje a *pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény* (a továbbiakban: Púétv.) 98. § (3) bekezdésében meghatározott kötelező teljesítményértékelés végrehajtása érdekében, melynek alapján a munkáltató évente köteles a pedagógusok előmeneteli rendszerének hatálya alatt álló alkalmazottak munkavégzésének értékelésére a köznevelésért felelős miniszter által kiadott rendelet előírásai alapján.

2. Az útmutató személyi hatálya a tankerületi központtal, mint munkáltatóval jogviszonyban álló igazgatókra és a főigazgatókra (a továbbiakban együtt: igazgatók) terjed ki.

3. A jelen útmutatóban használt fogalmak meghatározása:

1. *Értékelendő személy*: a tankerületi központ által fenntartott köznevelési intézmények igazgatói
2. *Értékelt személy*: az értékelendő személy az értékelés lezárását követően.
3. *Értékelő vezető*: alapesetben a tankerületi igazgató.
4. *Közreműködő*: a tankerületi igazgató által megbízott vezető beosztású kormánytisztviselő.
5. *Teljesítményértékelési elektronikus rendszer*: az E-KRÉTA teljesítményértékelési modulja.
6. *Teljesítményértékelési időszak*: a tanév első napjától a tanítási év tanév rendjéről szóló miniszteri rendeletben meghatározott utolsó napja.

4. A munkáltató nevében a teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört az értékelő vezető gyakorolja, aki a tankerületi igazgató.

4.1 A tankerületi igazgató legkésőbb a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző **június 30. napjáig** rendelkezhet arról, hogy értékelő vezetőnek a TÉR rend. 2. § 2. pontja alapján a tankerületi központ szakmai vezetőjét jelöli ki.

4.2 Az értékelendő személyek teljesítményértékelésében közreműködő vezető beosztású kormánytisztviselőket a tankerületi igazgató legkésőbb a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző **június 30. napjáig** jelöli ki, és számukra megbízólevelet bocsát ki.

II. A teljesítményértékelés módja

5. Az értékelő vezető évente a teljesítményértékelési időszakra vonatkozóan értékeli az értékelendő személy teljesítményét.

5.1 A teljesítményt

- a) a feladatellátás egyes összetevőit megjelenítő egységes értékelési szempontok (1-6.),
- b) fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont (7.), valamint
- c) a személyre szabott négy, éves vezetői teljesítménycél (8-11.) alapján kell értékelni.

5.2 Az értékelést az értékelendő személy esetében az *1. sz. A.)-B) melléklet* szerinti értékelési szempontok, pontértékek (a továbbiakban: értékelési szempont) alapján kell lefolytatni.

5.3 A személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempont meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanát és szakmai szabályait az Oktatási Hivatal honlapján közzétett TÉR-dokumentumok tartalmazzák. Az egyedi intézményi értékelési szempontot, jelen útmutató alkalmazásában a tankerületi központ által meghatározott, a fenntartott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempontot a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző **augusztus 25-ig** az értékelő vezető határozza meg, az adott tanévre szólóan, és rögzíti az E-KRÉTA „TÉR” moduljában. A közzétett módszertan és szakmai szabályok, valamint a fenntartott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont a teljesítményértékelési időszakban nem módosítható.

5.3.1 A tankerületi központ által fenntartott intézmények számára meghatározott, a fenntartott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempontot az értékelő vezető az értékelendő személlyel a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző **augusztus 25. napjáig** egyeztetni. Az egyeztetés formáját az értékelő vezető határozza meg.

5.3.2 Az intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont kijelölésénél figyelembe kell venni:

- a tankerületi esélyegyelőségi intézkedési tervhez kapcsolódó intézményfejlesztési és intézkedési terv helyzetelemzését és célkitűzéseit,
- az intézményre vonatkozó országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés (tanfelügyelet) eredményeképpen kialakított öt évre szóló, hatályos intézkedési tervet,
- az intézmény komplex ellenőrzésének szakértői értékelése alapján készített intézkedési tervet,
- az adott intézményre vonatkozó legutóbbi törvényességi, hatósági és a miniszter által elrendelt pedagógiai-szakmai ellenőrzések, valamint a fenntartói belső ellenőrzés megállapításait, következtetéseit,
- az adott intézményre, tanévre vonatkozó aktuális, operatív munkatervi feladatokat.

5.4 A teljesítmény értékelésére összesen 100 pont adható, amely az értékelendő személy esetében

- a) a négy, személyre szabott teljesítménycél megvalósulása esetén négyszer 10, összesen legfeljebb 40 pont,
- b) a hét értékelési szempont – az *1. számú mellékletben* feltüntetett pontszámokkal történő – értékelése alapján, összesen legfeljebb 60 pont.

5.5 Az értékelendő személy esetében az értékelés eredménye szerint

- a) kiemelkedő teljesítményszintű az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti (80-100 pont),
- b) átlagos teljesítményszintű az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a vagy afeletti, és 80%-a alatti (50-79 pont),
- c) fejlesztendő teljesítményszintű az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a alatti (0-49 pont).

6. Az értékelő vezető az értékelendő személy javaslatát - a személyes célokra vonatkozóan írásban, a *2. sz. mellékletnek* megfelelően - bekérve, ezt követően vele – szükség esetén többször - egyeztetve elsősorban **június 30-ig**, legfeljebb azonban **augusztus 31-ig** az értékelendő személy véleményének mérlegelésével határozza meg a személyes teljesítménycélokat és azt írásba foglalást (*3. sz. melléklet*) követően elhelyezi az értékelendő személy személyi anyagában.

6.1 Az értékelendő személy - az értékelő vezetővel egyeztetett - személyes teljesítménycélokat legkésőbb **augusztus 31-ig** rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben 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.

6.2 A személyre szabott négy teljesítménycél meghatározásánál a következő szempontokat kell figyelembe venni (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, illetve a fenntartó írásban rögzített elvárásaihoz,
- az országos kompetenciamérés (OKM) iskolai eredményei alapján meghatározható problémás területek fejlesztéséhez,
- a köznevelési stratégia (2021-2030) célkitűzéseire (*4. sz. melléklet Kivonat a köznevelési stratégiából*),
- szakmai megalapozottság [intézményi alapidokumentumokból és a fenntartói intézkedési tervekből való levezethetőség],
- olyan célok legyenek amelyek, konkrétak, mérhetők, elérhetők, relevánsak és határidővel rendelkeznek (SMART cél),
- értékelése dokumentálható legyen [E-KRÉTA, vezetői beszámoló, feljegyzések, fotódokumentáció, jegyzőkönyvek, elégedettségmérő kérdőív eredményei stb.].

6.3 Ha az igazgatói megbízás az (1) bekezdésben foglalt időpontot követően jön létre, a teljesítménycélokat az igazgatói megbízás kezdetének időpontjától számított 60 napon belül kell meghatározni.

6.4 A teljesítménycélok meghatározásába az értékelő vezető közreműködőként bevonja a gazdasági vezetőt, a szakmai vezetőt, a főosztályvezetőket, valamint az osztályvezetőket.

6.5 Többcélú intézmények esetében az értékelendő személy tesz javaslatot arra vonatkozóan, hogy az adott nevelési-oktatási évben melyik intézménytípus a hangsúlyosabb, mely intézménytípusra megállapított szempontrendszer alapján történjen az értékelés.

6.6 Az értékelendő személy teljesítményének értékelését **június 30-ig** 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,
- b) értékelő beszélgetést folytat az értékelendő személlyel, és ez alapján véglegesíti a pontszámot,

- c) a teljesítményértékelést követően a teljesítményszintek szerint besorolja az értékelendő személyeket, és erre a célra rendelkezésre álló költségvetési keretek alapján dönt az illetmény-eltérítésről.

6.6.1 Az értékelő vezető előzetes értékelési javaslatát az értékelő megbeszélést megelőzően három nappal az értékelendő személy hivatalos e-mail címére jelszóvédtet csatolt Excel fájlban küldi el (5. sz. melléklet *Értékelő lap*), melyre az értékelendő személy legkésőbb két munkanapon belül küldheti el észrevételeit.

6.7 Az értékelendő személy az előzetes értékelési javaslat ismeretében önértékelést készíthet, amelyre az értékelő beszélgetés során ki kell térni. Ha az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatban észrevételt tesz, az észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell. Az értékelendő személy önértékelését az elektronikus teljesítményértékelési rendszerben rögzíti.

6.7.1 Amennyiben az értékelendő személy nem készít önértékelést, abban az esetben az értékelő vezető megállapításait, teljesítményértékelését, a megállapított összes pontszámot nem vitathatja, észrevételt nem tehet rá.

6.7.2 Az értékelő vezető - az általa meghatározott módszerrel - az értékelendő személyről az „Erőforrásokkal való gazdálkodás” továbbá a „Vezetői kommunikáció és irányítás” szempontok értékelésekor kikérheti a fenntartott intézménnyel jogviszonyban álló pedagógusok véleményét, és azt figyelembe veheti az értékelésnél.

6.8 Az értékelő megbeszélésen részt vesz

- a) az értékelő vezető,
- b) az értékelendő személy,
- c) az értékelő vezető által felkért közreműködő.

6.8.1 Az értékelő megbeszélést **június 1. és június 30.** napja közötti időpontban az értékelő vezető által meghatározott naptári napon kell megtartani. A megbeszélés formájáról (személyes beszélgetés, videokonferencia stb.) az értékelő vezető dönt. Az értékelő megbeszélésről, annak napja előtt két nappal az értékelő megbeszélésen résztvevőket e-mailen keresztül értesíteni kell.

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

6.10 Az értékelő vezető a teljesítményértékelés lefolytatását követően, az önértékelést is mérlegelve, megállapítja az értékelendő személy teljesítményszintjét, és erről őt tájékoztatja az elektronikus teljesítményértékelési rendszer útján. Az értékelendő személyek teljesítményét külön-külön kell összevetni egymással.

6.11 A véglegesített pontszámot és a teljesítményszintet az értékelt személlyel való közlését követően rögzíteni kell a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben. A véglegesített értékelést az értékelt személynek elektronikus dokumentumként, a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben kell kézbesíteni. Az értékelő vezető a kézbesítéssel egy időben véglegesíti a mindkét érintett fél által aláírt értékelő lapot (5. sz. melléklet), melyet elhelyez az értékelendő személy személyi anyagában.

7. Nem lehet teljesítményértékelést lefolytatni, ha az értékelhető időszak nem éri el a 90 napot. Ennek tényét a kinevezéshez, illetve az igazgatói megbízás okiratához csatolt írásos feljegyzésben kell rögzíteni.

8. Az 5.5 fejezet c) pontja szerinti teljesítményt nyújtó értékelt személy esetében az értékelő vezető rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben a fejlesztendő terület megnevezését, valamint az értékelt személlyel közösen meghatározott fejlesztési eszközt.

III. Záró rendelkezések

9. Jelen útmutató 2024. 09. 01. napján lép hatályba.

10. Az 5. fejezet alapján az értékelő vezető első alkalommal a 2024/2025. tanév teljesítményértékelési időszakára vonatkozóan értékeli az értékelendő személyt.

11. A teljesítményértékelés eredményeként a munkáltató első alkalommal 2025. szeptember 1-jével állapíthat meg illetmény-eltérítést. A további években a TÉR-hez kapcsolódó határidők a 6. sz. *mellékletben* kerültek rögzítésre.

12. A jelen útmutató alkalmazásával összefüggésben megvalósuló adatkezelés tekintetében a Szekszárdi Tankerületi Központ 1/2023. (II. 6.) számú Adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzatában, az iratkezelés tekintetében a Szekszárdi Tankerületi Központ – módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt – 33/2017. (VIII. 25.) számú Egyedi Iratkezelési szabályzatában előírt rendelkezések az irányadóak.

Szekszárd, 2024. 08. 31.

G1

Gerzsei Péter
igazgató
Szekszárdi Tankerületi Központ



IV. Mellékletek

1. számú melléklet

A.) Az igazgató és a főigazgató teljesítményértékelési szempontjai és az adható pontszámok

A	B	C
<i>Szempont sorszáma</i>	<i>Szempont megnevezése</i>	<i>Adható pontszám</i>
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
8-11.	Négy, személyre szabott teljesítménycél	40
	Összesen	100

B.) Az értékelési területekhez rendelt szempontok pontértékei intézménytípusonként

**ALAPFOKÚ MŰVÉSZETI ISKOLÁBAN DOLGOZÓ VEZETŐK
ÉRTÉKELÉSE**

1. Terület Intézményi feladatellátás eredményessége (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1. a) az intézménybe járó tanulók fejlődésének üteme, tanulmányi eredményessége,	0 – 2
1. b) felvételi-továbbtanulási mutatók, versenyeredmények	0 – 2
2. a) lemorzsolódási mutatók alakulása	0 – 2
2. b) hiányzások mennyiségének alakulása	0 – 2
3.) az iskolába jelentkező tanulók számának alakulása	0 – 2

2. Terület Erőforrásokkal való gazdálkodás (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1. a) humánerőforrás-gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítményértékelés működtetése)	0 – 2
1. b) a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő tantárgyfelosztás készítése (egyenletes terhelés)	0 – 2
2.) szakmai tudás megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése)	0 – 2
3.) intézményi hatáskörben lévő gazdálkodás precizitása, hatékony forrásfelhasználás	0 – 2
4.) infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása	0 – 2

3. Terület Stratégiai szemlélet (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása	0 – 2
2.) a fejlesztési irányvonalak (gyengeségek, fejlesztési területek) meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása	0 – 2
3.) az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása	0 – 2

4.) az intézmény jövőjére hatást gyakorló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomon követése, reagálóképesség a változásokra	0 – 2
5.) a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete	0 – 2

4. Terület Vezetői kommunikáció és irányítás (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés	0 – 2
2.) folyamatos tájékoztatás a munkatársak felé az őket érintő tudnivalókról	0 – 2
3.) a munkatársak rendszeres értékelése	0 – 2
4.) korrekt, emberséges kommunikációs stílus, együttműködésre törekvés	0 – 2
5.) pedagógusok megfelelő munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása	0 – 2

5. Terület Külső kapcsolatok (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) kiegyensúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkel/törvényes képviselővel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülők/törvényes képviselő, családok felé	0 – 2
2. a) együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel	0 – 2
2. b) határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága	0 – 2
2. c) fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás	0 – 2
2. d) vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása	0 – 2

6. Terület Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás (5 pont)

5 szempont (5x1 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció	0 – 1
2.) felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába	0 – 1
3. a) a tanulók érdekeinek mindenekelőtti figyelembe vétele	0 – 1
3. b) a nevelőtestület egységének megőrzése	0 – 1
4.) az intézmény képviselte a partnerek tekintetében	0 – 1

7. Terület Fenntartó által meghatározott szempont (5 pont)

7. szempont: a TÉR - mint szervezeti innováció - hatékony intézményi szintű bevezetése, menedzselése (2024/2025. tanév)

Értékelési szempontok:

1. Intézményi eljárásrend kialakítása (Intézményi TÉR szabályzat elkészítése, legitimációja)
2. A kidolgozott TÉR szabályzat szerinti működés

5 szempont (5x1 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1. a) közreműködők kijelölésnek módszere, a feladatok ütemezése a 2024/2025. tanévre	0 – 1
1. b) egyedi intézményi szempont meghatározása, személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje	0 – 1
1. c) az értékelés eredményeinek meghatározása, elektronikus rendszer (eKRÉTA) használata és kezelése	0 – 1
2. a) teljesítményértékelés, tervezetten, objektíven, dokumentáltan, határidőre történik	0 – 1
2. b) igazgatói beszámolóban megjelenik a teljesítményértékelés keretében végzett munka elemzése, értékelése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása	0 – 1

8-11. Személyre szabott teljesítménycélok (évente 4 meghatározott cél) (összesen 40 pont, 4x10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) megjelölt célérték/célértékek elérése	0 – 2
2.) megnevezett feladatok, tevékenységek elvégzése	0 – 2
3.) PDCA logika érvényesülése a folyamatban	0 – 2
4.) teljesítést alátámasztó dokumentáció teljessége	0 – 2
5.) KRÉTA „TÉR modul” használata (teljesítményértékelés lebonyolítása, adatok rögzítése, továbbítása)	0 – 2

ÁLTALÁNOS ISKOLAI IGAZGATÓK ÉRTÉKELÉSE

1. Terület Intézményi feladatellátás eredményessége (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

A)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1. a) az intézménybe járó tanulók fejlődésének üteme, tanulmányi eredményessége,	0 – 2
1. b) felvételi-továbbtanulási mutatók, versenyeredmények	0 – 2
2.) lemorzsolódási mutatók alakulása, hiányzások mennyiségének alakulása	0 – 2
3.) az iskolába jelentkező tanulók számának alakulása	0 – 2
4.) az országos mérések (OKM) intézményi eredményei	0 – 2

B) A kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat ellátó iskolák esetében az A) ponttól eltérően: **5 szempont (5x2 pont)**

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) az intézménybe (feladatellátási helyre) járó tanulók fejlődésének nyomon követése, a fejlesztés tervezettség, megvalósítása és eredményessége	0 – 2
2.) lemorzsolódási mutatók alakulása, hiányzások mennyiségének alakulása	0 – 2
3.) a pedagógusok és egyéb szakemberek közötti együttműködés rendszeressége és minősége	0 – 2
4.) a szülőkkel/ törvényes képviselőkkel, szülői közösséggel való együttműködés rendszeressége és minősége	0 – 2
5.) az intézménybe (feladatellátási helyre) járó tanulók fejlődésének üteme, tanulmányi eredményessége, felvételi továbbtanulási mutatói, versenyeredményei, az országos mérések intézményi eredményei (amelyik releváns)	0 – 2

2. Terület Erőforrásokkal való gazdálkodás (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1. a) humán erőforrás-gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítményértékelés működtetése)	0 – 2
1. b) a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő tantárgyfelosztás készítése (TF)	0 – 2
2.) szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése)	0 – 2

3.) intézményi hatáskörben lévő gazdálkodás precizitása, hatékony forrásfelhasználás	0 – 2
4.) infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása	0 – 2

3. Terület Stratégiai szemlélet (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása	0 – 2
2.) a fejlesztési irányvonalak (fejlesztendő területek) meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása	0 – 2
3.) az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása	0 – 2
4.) az intézmény jövőjére hatást gyakorló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomon követése, reagálóképesség a változásokra, a befogadó szemlélet, az inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések	0 – 2
5.) a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete	0 – 2

4. Terület Vezetői kommunikáció és irányítás (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés	0 – 2
2.) folyamatos tájékoztatás a munkatársak felé az őket érintő tudnivalókról	0 – 2
3.) a munkatársak rendszeres értékelése	0 – 2
4.) korrekt, emberséges kommunikációs stílus, együttműködésre törekvés	0 – 2
5.) pedagógusok megfelelő munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása	0 – 2

5. Terület Külső kapcsolatok (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) kiegyensúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkel/törvényes képviselővel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülők/törvényes képviselő, családok felé	0 – 2
2.) együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel	0 – 2
3.) határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága	0 – 2

4.) fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás	0 – 2
5.) vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása	0 – 2

6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás (5 pont)

5 szempont (5x1 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció	0 – 1
2.) felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába	0 – 1
3.) a tanulók érdekeinek mindenekelőtti figyelembe vétele	0 – 1
4.) a nevelőtestület egységének megőrzése	0 – 1
5.) az intézmény képviselője a partnerek tekintetében	0 – 1

7. Terület Fenntartó által meghatározott szempont (5 pont)

7. szempont: a TÉR - mint szervezeti innováció - hatékony intézményi szintű bevezetése, menedzselése (2024/2025. tanév)

Értékelési szempontok:

1. Intézményi eljárásrend kialakítása (Intézményi TÉR szabályzat elkészítése, legitimációja)
2. A kidolgozott TÉR szabályzat szerinti működés

5 szempont (5x1 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1. a) közreműködők kijelölésnek módszere, a feladatok ütemezése a 2024/2025. tanévre	0 – 1
1. b) egyedi intézményi szempont meghatározása, személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje	0 – 1
1. c) az értékelés eredményeinek meghatározása, elektronikus rendszer (eKRÉTA) használata és kezelése	0 – 1
2. a) teljesítményértékelés, tervezetten, objektíven, dokumentáltan, határidőre történik	0 – 1
2. b) igazgatói beszámolóban megjelenik a teljesítményértékelés keretében végzett munka elemzése, értékelése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása	0 – 1

8-11. Személyre szabott teljesítménycélok (évente 4 meghatározott cél) (összesen 40 pont, 4x10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) megjelölt célérték/célértékek elérése	0 – 2
2.) megnevezett feladatok, tevékenységek igazolt elvégzése	0 – 2
3.) PDCA logika érvényesülése a folyamatban	0 – 2
4.) teljesítést alátámasztó dokumentáció teljeskörűsége	0 – 2
5.) KRÉTA „TÉR modul” használata (teljesítményértékelés lebonyolítása, adatok rögzítése, továbbítása)	0 – 2

GIMNÁZIUMI IGAZGATÓK ÉRTÉKELÉSE

1. Terület Intézményi feladatellátás eredményessége (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

A)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1. a) az intézménybe járó tanulók fejlődésének üteme, tanulmányi eredményessége, felvételi-továbbtanulási mutatók	0 – 2
1. b) érettségi vizsga eredményei, záróvizsgák eredményességi mutatói, versenyeredmények	0 – 2
2.) lemorzsolódási mutatók alakulása, hiányzások mennyiségének alakulása	0 – 2
3.) az iskolába felvételiző tanulók számának alakulása	0 – 2
4.) az országos mérések intézményi eredményei	0 – 2

B) A kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat ellátó iskolák esetében az A) ponttól eltérően: **5 szempont (5x2 pont)**

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) az intézménybe (feladatellátási helyre) járó tanulók fejlődésének nyomon követése, a fejlesztés tervezettség, megvalósítása és eredményessége	0 – 2
2.) lemorzsolódási mutatók alakulása, hiányzások mennyiségének alakulása	0 – 2
3.) a pedagógusok és egyéb szakemberek közötti együttműködés rendszeressége és minősége	0 – 2
4.) a szülőkkel/ törvényes képviselőkkel, szülői közösséggel való együttműködés rendszeressége és minősége	0 – 2
5.) az intézménybe (feladatellátási helyre) járó tanulók fejlődésének üteme, tanulmányi eredményessége, felvételi továbbtanulási mutatói, versenyeredményei, az országos mérések intézményi eredményei (amelyik releváns)	0 – 2

2. Terület Erőforrásokkal való gazdálkodás (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1. a) humán erőforrás-gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítményértékelés működtetése)	0 – 2

1. b) a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő tantárgyfelosztás (TF) készítése	0 – 2
2.) szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése)	0 – 2
3.) intézményi hatáskörben lévő gazdálkodás precizitása, hatékony forrásfelhasználás	0 – 2
4.) infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása	0 – 2

3. Terület Stratégiai szemlélet (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása	0 – 2
2.) a fejlesztési irányvonalak (fejlesztendő területek) meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása	0 – 2
3.) az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása	0 – 2
4.) az intézmény jövőjére hatást gyakorló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomon követése, reagálóképesség a változásokra, a befogadó szemlélet, az inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések	0 – 2
5.) a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete	0 – 2

4. Terület Vezetői kommunikáció és irányítás (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés	0 – 2
2.) folyamatos tájékoztatás a munkatársak felé az őket érintő tudnivalókról	0 – 2
3.) a munkatársak rendszeres értékelése	0 – 2
4.) korrekt, emberséges kommunikációs stílus, együttműködésre törekvés	0 – 2
5.) pedagógusok megfelelő munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása	0 – 2

5. Terület Külső kapcsolatok (10 pont)**5 szempont (5x2 pont)**

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) kiegyensúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkel/törvényes képviselővel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülők/törvényes képviselő, családok felé	0 – 2
2. a) együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel	0 – 2
2. b) határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága	0 – 2
2. c) fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás	0 – 2
2. d) vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása	0 – 2

6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás (5 pont)**5 szempont (5x1 pont)**

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció	0 – 1
2.) felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába	0 – 1
3.) a tanulók érdekeinek mindenekelőtti figyelembe vétele	0 – 1
4.) a nevelőtestület egységének megőrzése	0 – 1
5.) az intézmény képviselete a partnerek tekintetében	0 – 1

7. Terület Fenntartó által meghatározott szempont (5 pont)

7. szempont: a TÉR - mint szervezeti innováció - hatékony intézményi szintű bevezetése, menedzselése (2024/2025. tanév)

Értékelési szempontok:

1. Intézményi eljárásrend kialakítása (Intézményi TÉR szabályzat elkészítése, legitimációja)
2. A kidolgozott TÉR szabályzat szerinti működés

5 szempont (5x1 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1. a) közreműködők kijelölésnek módszere, a feladatok ütemezése a 2024/2025. tanévre	0 – 1
1. b) egyedi intézményi szempont meghatározása, személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje	0 – 1
1. c) az értékelés eredményeinek meghatározása, elektronikus rendszer (eKRÉTA) használata és kezelése	0 – 1
2. a) teljesítményértékelés, tervezetten, objektíven, dokumentáltan, határidőre történik	0 – 1

2. b) igazgatói beszámolóban megjelenik a teljesítményértékelés keretében végzett munka elemzése, értékelése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása	0 – 1
---	-------

8-11. Személyre szabott teljesítménycélok (évente 4 meghatározott cél) (összesen 40 pont, 4x10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) megjelölt célérték/célértékek elérése	0 – 2
2.) megnevezett feladatok, tevékenységek igazolt elvégzése	0 – 2
3.) PDCA logika érvényesülése a folyamatban	0 – 2
4.) teljesítést alátámasztó dokumentáció teljeskörűsége	0 – 2
5.) KRÉTA „TÉR modul” használata (teljesítményértékelés lebonyolítása, adatok rögzítése, továbbítása)	0 – 2

PEDAGÓGIAI SZAKSZOLGÁLATI INTÉZMÉNYBEN A VEZETŐK ÉRTÉKELÉSE

1. Terület Intézményi feladatellátás eredményessége (10 pont)

10 szempont (10x1 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) a vezetése alatt működő intézmény (tagintézmény) működése a külső és belső szabályozók előírásai mentén történik	0 – 1
2.) az intézmény által ellátottak számának alakulása	0 – 1
3.) a pedagógiai ellátást kérő vagy kezdeményező, illetve a pedagógiai szakszolgálati ellátás szempontjából kiszűrt, és 30 napon belül ténylegesen ellátásba vett gyermekek, tanulók aránya	0 – 1
4. a) a közigazgatási hatósági eljárás keretében jogorvoslással érintett pedagógiai szakszolgálati ellátások aránya	0 – 1
4. b) azon gyermekek, tanulók számának alakulása, akik a szakszolgálat által végzett ellátás eredményeként bizonyítottan fejlődtek	0 – 1
5.) új diagnosztikai és terápiás módszerek gyakorlati bevezetése	0 – 1
6.) a korszerű tudományos ismereteket és gyakorlati tapasztalatok beépítése az egyéni vagy csoportos tevékenységbe	0 – 1
7. a) határidők betartása	0 – 1
7. b) adatszolgáltatások pontossága	0 – 1
8.) fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás	0 – 1

2. Terület Erőforrásokkal való gazdálkodás (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) humánerőforrás-gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítményértékelés működtetése, a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő ellátási rend készítése	0 – 2
2.) szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése	0 – 2
3.) intézményi hatáskörben lévő gazdálkodási feladatok precíz ellátása, hatékony forrásfelhasználás	0 – 2
4.) infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása	0 – 2
5.) új munkatársak szakmai identitásának megerősítése	0 – 2

3. Terület Stratégiai szemlélet (10 pont)

10 szempont (10x1 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása	0 – 1
2.) a fejlesztési irányvonalak meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása	0 – 1
3. a) az intézményfejlesztésre vonatkozó középtávú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása	0 – 1
3. b) az intézményfejlesztésre vonatkozó hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása	0 – 1
4. a) az intézmény jövőjére hatást gyakorló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomon követése	0 – 1
4. b) reagálóképesség a változásokra, változások kezelése	0 – 1
5. a) a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése	0 – 1
5. b) a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete	0 – 1
6.) pedagógiai munkát segítő adminisztráció operatív tervezése	0 – 1
7.) határidők betartása	0 – 1

4. Terület Vezetői kommunikáció és irányítás (10 pont)

10 szempont (10x1 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) asszertív (hiteles) kommunikációs stílus	0 – 1
2. a) egyértelmű feladatkiadás	0 – 1
2. b) rendszeres ellenőrzés és értékelés (TÉR-n kívüli területek)	0 – 1
3.) hatékony információáramlás megszervezése	0 – 1
4.) folyamatos tájékoztatás a munkatársak felé a feladatellátáshoz szükséges információkról	0 – 1
5.) munkafolyamatok optimális alakítása	0 – 1
6.) kiegyensúlyozott intézményi légkör	0 – 1
7.) együttműködés a felettes vezetővel	0 – 1
8.) rendszeres teljesítményértékelés	0 – 1
9.) egyenletes terhelés biztosítása.	0 – 1

5. Terület Külső kapcsolatok (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) kiegyensúlyozott, nyugodt intézményi légkör, jó kapcsolat az ellátott gyermekek, tanulók szüleivel, megfelelő tájékoztatás a szülők, családok részére	0 – 2

2. a) együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel	0 – 2
2. b) határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága	0 – 2
2. c) fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás	0 – 2
2. d) vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása	0 – 2

6. Terület Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás (5 pont)

5 szempont (5x1 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció	0 – 1
2.) felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába	0 – 1
3.) a gyermekek, tanulók mindenek felett álló érdekeinek figyelembe vétele	0 – 1
4.) az alkalmazotti közösség egységének megőrzése	0 – 1
5.) az intézmény képviselője a partnerek tekintetében	0 – 1

7. Terület Fenntartó által meghatározott szempont (5 pont)

7. szempont: a TÉR - mint szervezeti innováció - hatékony intézményi szintű bevezetése, menedzselése (2024/2025. tanév)

Értékelési szempontok:

1. Intézményi eljárásrend kialakítása (Intézményi TÉR szabályzat elkészítése, legitimációja)
2. A kidolgozott TÉR szabályzat szerinti működés

5 szempont (5x1 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1. a) közreműködők kijelölésnek módszere, a feladatok ütemezése a 2024/2025. tanévre	0 – 1
1. b) egyedi intézményi szempont meghatározása, személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje	0 – 1
1. c) az értékelés eredményeinek meghatározása, elektronikus rendszer (eKRÉTA) használata és kezelése	0 – 1
2. a) teljesítményértékelés, tervezetten, objektíven, dokumentáltan, határidőre történik	0 – 1
2. b) igazgatói beszámolóban megjelenik a teljesítményértékelés keretében végzett munka elemzése, értékelése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása	0 – 1

8-11. Személyre szabott teljesítménycélok (évente 4 meghatározott cél) (összesen 40 pont, 4x10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) megjelölt célérték/célértékek elérése	0 – 2
2.) megnevezett feladatok, tevékenységek igazolt elvégzése	0 – 2
3.) PDCA logika érvényesülése a folyamatban	0 – 2
4.) teljesítést alátámasztó dokumentáció teljeskörűsége	0 – 2
5.) KRÉTA „TÉR modul” használata (teljesítményértékelés lebonyolítása, adatok rögzítése, továbbítása)	0 – 2

A FEJLESZTŐ NEVELÉS-OKTATÁST VÉGZŐ INTÉZMÉNYEGYSÉG VEZETŐJÉNEK ÉRTÉKELÉSE

1. Terület Intézményi feladatellátás eredményessége (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) az intézménybe (feladatellátási helyre) által ellátott tanulók fejlődésének nyomon követése, a fejlesztés tervezettsége, megvalósítása és eredményessége	0 – 2
2.) lemorzsolódási mutatók alakulása, hiányzások mennyiségének alakulása	0 – 2
3.) a pedagógusok és egyéb szakemberek közötti együttműködés rendszeressége és minősége	0 – 2
4.) a szülőkkel/törvényes képviselőkkel, szülői közösséggel való együttműködés rendszeressége és minősége	0 – 2
5.) intézménybe (feladatellátási helyre) által ellátott tanulók fejlődésének üteme	0 – 2

2. Terület Erőforrásokkal való gazdálkodás (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1. a) humánerőforrás-gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítményértékelés működtetése)	0 – 2
1. b) a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő feladat-és munkamegosztás készítése	0 – 2
2.) szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése)	0 – 2
3.) intézményi hatáskörben lévő gazdálkodás precizitása, hatékony forrásfelhasználás	0 – 2
4.) infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása	0 – 2

3. Terület Stratégiai szemlélet (10 pont)

10 szempont (10x1 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1. a) a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, erősségeinek azonosítása	0 – 1
1. b) a jelenlegi intézményi gyakorlat kihívásainak azonosítása	0 – 1
2.) a fejlesztési irányvonalak meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása	0 – 1

4. a) az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte	0 – 1
4. b) a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása	0 – 1
5. a) az intézmény jövőjére hatást gyakorló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomon követése,	0 – 1
5. b) reagálóképesség a változásokra, változások kezelése	0 – 1
6. a) a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése	0 – 1
6. b) a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete	0 – 1
7.) a befogadó szemlélet, az inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések	0 – 1

4. Terület Vezetői kommunikáció és irányítás (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés	0 – 2
2.) folyamatos tájékoztatás a munkatársak felé az őket érintő tudnivalókról	0 – 2
3.) a munkatársak rendszeres értékelése,	0 – 2
4.) korrekt, emberséges kommunikációs stílus	0 – 2
5.) együttműködésre törekvés, pedagógusok megfelelő munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása	0 – 2

5. Terület Külső kapcsolatok (10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) kiegyensúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülők/törvényes képviselők, családok felé	0 – 2
2. a) együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel	0 – 2
2. b) határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága	0 – 2
2. c) fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás	0 – 2
2. d) vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása	0 – 2

6. Terület Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás (5 pont)

5 szempont (5x1 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció	0 – 1
2.) felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába	0 – 1
3.) a tanulók mindenek felett álló érdekeinek figyelembe vétele	0 – 1
4.) az nevelőtestület egységének megőrzése	0 – 1
5.) az intézmény képviselése a partnerek tekintetében	0 – 1

7. Terület Fenntartó által meghatározott szempont (5 pont)

7. szempont: a TÉR - mint szervezeti innováció - hatékony intézményi szintű bevezetése, menedzselése (2024/2025. tanév)

Értékelési szempontok:

1. Intézményi eljárásrend kialakítása (Intézményi TÉR szabályzat elkészítése, legitimációja)
2. A kidolgozott TÉR szabályzat szerinti működés

5 szempont (5x1 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1. a) közreműködők kijelölésnek módszere, a feladatok ütemezése a 2024/2025. tanévre	0 – 1
1. b) egyedi intézményi szempont meghatározása, személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje	0 – 1
1. c) az értékelés eredményeinek meghatározása, elektronikus rendszer (eKRÉTA) használata és kezelése	0 – 1
2. a) teljesítményértékelés, tervezetten, objektíven, dokumentáltan, határidőre történik	0 – 1
2. b) igazgatói beszámolóban megjelenik a teljesítményértékelés keretében végzett munka elemzése, értékelése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása	0 – 1

8-11. Személyre szabott teljesítménycélok (évente 4 meghatározott cél) (összesen 40 pont, 4x10 pont)

5 szempont (5x2 pont)

Szempontok/Indikátorok	Adható pont
1.) megjelölt célérték/célértékek elérése	0 – 2
2.) megnevezett feladatok, tevékenységek igazolt elvégzése	0 – 2
3.) PDCA logika érvényesülése a folyamatban	0 – 2
4.) teljesítést alátámasztó dokumentáció teljeskörűsége	0 – 2
5.) KRÉTA „TÉR modul” használata (teljesítményértékelés lebonyolítása, adatok rögzítése, továbbítása)	0 – 2

2. számú melléklet

Teljesítménycélok (fejlesztési célok) megfogalmazása

A következőkben olvasható anyag összeállításának célja, hogy az intézményvezetők által megfogalmazásra kerülő teljesítménycélok (4 db) minél konkrétabbak, minél objektívebben értékelhetők legyenek az értékelési időszakban az intézményvezetők (önértékelés) és a fenntartó képviselőjének egyaránt.

Egy táblázatos (mátrix) megoldás, annak érdekében, hogy a fentiekben felsorolt szempontoknak megfeleljünk.

Teljesítménycél (Fejlesztési cél)	Indoklás (Hivatkozás pedagógiai program célrendszerére és/vagy vezetői pályázatban megfogalmazott célokra és/vagy tanfelügyeleti megállapításokra és/vagy partneri mérés eredményeire és/vagy környezeti elvárásokra és/vagy fenntartói elvárásokra)	Mi az én (intézményvezetői) saját szerepem a cél megvalósításában? (Konkrétan milyen feladatokat, tevékenységeket fogok elvégezni)	Célérték (Jól mérhető, értékelhető db, fő, alkalom, átlag, %)	Elvárt eredmény (sikerkritérium) (Mikor mondhatom azt, hogy elértem a kiűzött célt)	Alátámasztó dokumentumok (Az értékelési időszakban – 2025. június – az intézményvezetőnek és az értékelő vezetőnek (tankerületi vezetőnek) milyen dokumentumok állnak majd rendelkezésére ahhoz, hogy értékelni tudja a cél megvalósításának mértékét)
1.					
2.					
3.					
4.					

Természetesen nem elvárás a táblázatba foglalt megoldás, lehet folyamatos szöveges leírás is, de fontos, hogy valamennyi szempont megfelelő mértékű kifejtésre kerüljön:

1. Teljesítménycél:
2. A cél megfogalmazásának indoklása:
3. Saját szerepem a cél megvalósításában:
4. Teljesítménycél célértéke:
5. Elvárt eredmény:
6. Alátámasztó dokumentum:

Néhány szempont (tanács) amelyet érdemes figyelembe venni a teljesítménycélok megfogalmazásakor:

- a teljesítménycélok rövid távú célok (1 tanév), ezért fontos, hogy reálisan közel egy év alatt megvalósítható legyen,
- lehetőleg a négyféle iskolai területet érintsen (nevelés, oktatás, szervezet, kapcsolattudomány, szolgáltatás, mérés stb.) (Kerülni ajánlott, hogy mindegyik cél azonos területről, pl.: oktatásról szóljon),
- a vezető „magas” szintű célt fogalmazzon meg, olyat, amelynek elérése a teljes intézményre hatással van,
- az intézményvezető készüljön fel önértékelésre (a megvalósítás nyomán követése, ütemezése, feljegyzések készítése, alátámasztó dokumentumok gyűjtése),
- „tegyük fel az értékelő szemüvegét” olyan célt fogalmazzon meg, olyan részletezettséggel, ami lehetővé teszi majd az értékelő vezetőnek (munkáltatónak), hogy minél objektívebben értékelje (pontosza) a megvalósítás szintjét?
- bektüldés (feltöltés) előtt kérjük meg egy „kritikus barátunkat”, hogy olvassa át az általunk megfogalmazott célokat...

**VEZETŐI TELJESÍTMÉNYCÉLOK MEGHATÁROZÁSA A TANÉV
TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI IDŐSZAKÁRA**

Alulírott, a Szekszárdi Tankerületi Központ tankerületi igazgatója, mint értékelő vezető – a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény 98. § (3) bekezdése szerinti munkáltatói jogkörömben eljárva, valamint a pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024 (IV. 4.) BM rendelet alapján, annak különösen a 4. §-ban foglalt rendelkezéseire tekintettel – és (Igazgató/főigazgató neve) a (Köznevelési intézmény megnevezése) igazgatója/főigazgatója, mint értékelendő vezető közösen az alább felsorolt, az igazgató/ főigazgató által megvalósítandó teljesítménycélokat határozzák meg az alábbiak szerint.

Az (...Név) igazgató/főigazgató önreflexiójára épülő, egyéni fejlődési igényeit tükröző és a szakmai követelményeknek megfelelő, a tanév teljesítményértékelési időszakára meghatározott, személyre szabott teljesítménycélok és azok kitűzésének (megfogalmazásának) indoklásai a következők:

1) *Cél*.....

Indoklás:

1.1 A cél kapcsolódik az intézmény stratégiai céljához.

1.2

2) *Cél*

Indoklás

2.1 A cél a vezetői programhoz kapcsolódik.

2.2.....

3) *Cél*

Indoklás:

3.1. A cél kapcsolódik a mérési eredményekhez.

3.2.....

4) *Cél*

Indoklás:

4.1 A cél kapcsolódik az intézményi tanfelügyelethez.

4.2.

Ezzel együtt a vezetői munkavégzésre vonatkozó szempontok közül a fenntartó által meghatározandó 7. szempontot a tanévre vonatkozóan az alábbiak szerint állapítom meg:

7. szempont:

Értékelési szempontok¹:

3.
4.
5.
6.
7.

Nyilatkozat

A fentiekben rögzített teljesítménycélokkal kapcsolatos személyes egyeztetés az értékelő vezetővel megtörtént. Tudomásul vesszük, hogy a személyes teljesítménycélok módosítására a munkaköri feladatok jelentős mértékű változását követő 30 napon belül, legkésőbb a naptári év februárjának utolsó munkanapjáig van lehetőség.

Helységnév, dátum

NÉV
értékelő vezető
tankerületi igazgató

NÉV
értékelendő vezető
főigazgató/igazgató

¹ A 7. szempont esetében maximálisan 5 pont szerezhető meg (osztható ki.)

Kivonat a köznevelési stratégiából

Stratégiai cél1: Méltányos, egyéni sajátosságokat figyelembe vevő oktatás-nevelés

Terület1: Alul-teljesítők, lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók arányának csökkentése – esélyteremtés, integráció, felzárkóztatás

Fejlesztési irány:

- a lemorzsolódás megelőzését szolgáló támogató rendszer fejlesztése, szakmai segítségnyújtás a pedagógusoknak,
- iskolai teljesítmény (bukás, tanulmányi átlag, versenyeredmények, mérés eredmények, vizsgaeredmények) fejlesztése az oktatás eredményességének javítása,
- egyéni sajátosságokat figyelembe vevő, támogató oktatás erősítése, egyénre szabott támogatást nyújtó megoldások biztosítása,
- hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű tanulói csoportok iskolai sikerességét támogató megoldások,
- a tanulói előrehaladás segítése érdekében a családok – kiemelten a hátrányos, halmozottan hátrányos helyzetű tanulók családjai – és az intézmény közötti együttműködés erősítése

Terület2: Inkluzív nevelés-oktatás, sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók fejlesztése, tehetséggondozás

Fejlesztési irány:

- a sajátos nevelési igényű tanulók integrált, inkluzív nevelésének-oktatásának támogatása,
- a tehetség felismerését, tehetséggondozást és társadalmi hasznosulásának segítése,
- tehetséggondozó programok továbbfejlesztése (pl. mentorálás, versenyszervezés),
- a pályaaorientációs tevékenységek biztosítása,
- pályaaorientációt támogató kezdeményezések (pl. pályaválasztást megalapozó kompetenciák mérése).
- az inkluzív nevelés-oktatás feladatához illeszkedő személyi-tárgyi feltételek fejlesztése az intézményben;

Stratégiai cél2: A XXI. század kihívásaira reagáló célok

Terület1: Digitális kompetenciák és szolgáltatások fejlesztése

Fejlesztési irány:

- intézményi digitális infrastruktúra és eszközpark fejlesztése, működési feltételek megteremtése,

- eszköz használat kereteire vonatkozó módszertani eljárásrend kialakítása, biztonságos eszközhasználat elősegítése;
- tanulói digitális kompetenciák fejlesztése;
- pedagógusok digitális kompetenciáinak (IKT-tudás, módszertani kultúra, motiváció és eszközhasználat, együttműködés, egyéni sajátosságokat figyelembe vevő digitális pedagógiai megoldások stb.) fejlesztése;
- digitális pedagógiai megoldások alkalmazásának ösztönzése és támogatása a szaktárgyak szintjén is;
- pedagógusok munkáját ösztönző tudásmenedzsment (tudás rögzítése, tudás strukturálása, tudás elérhetővé tétele, megosztása) megoldások,
- a tanulói teljesítmény és eredményesség objektív mérhetőségét támogató digitális mérőeszközök kialakítása;

Terület2: Tartalomfejlesztés

Fejlesztési irány:

- digitális tananyag és tartalom fejlesztése és karbantartása;
- digitális tanulás-tanítás lehetőségeivel foglalkozó ismeretterjesztő programok indítása,
- tudásmegosztó megoldások és tanulásmenedzsment környezet fejlesztése;

Terület3: Idegen nyelvi tudás fejlesztése

Fejlesztési irány:

- tanulók és pedagógusok idegen nyelvtudásának fejlesztésére vonatkozó keretek kialakítása;
- az idegennyelvi kompetenciafejlesztés infrastrukturális feltételeinek fejlesztése

Terület4: Környezeti nevelés, fenntarthatóság

Fejlesztési irány:

- megoldások az intézményi nevelés-oktatás tartalmi és formai megújulására, az informális és tanórán kívüli tevékenységi formák alkalmazása,
- kapcsolatépítés az iskolát segítő tereptanulmányi központok, intézmények és szolgáltatók, összefoglaló nevelés a közoktatást/fenntarthatóságra nevelést segítő intézményekkel,
- intézményzöldítés.

Stratégiai cél3: Külhoni magyarok oktatásának-nevelésének fejlesztése

Terület1: Kárpát-medencei oktatási térség

Fejlesztési irány:

- határokon átívelő tanulmányi kirándulások, versenyek, tehetséggondozó és közösségépítő programok megvalósítása
- pedagógusok közötti szakmai együttműködés elősegítése.

Értékelő lap minta (Általános iskola)

		Intézmény:		Igazgató	Fenntartó	Adható pontszám	
CÉLOK							
1.	STRATÉGIAI CÉL (Pedagógiai programban megfogalmazott cél)					10	
2.	VEZETŐI PROGRAM (Vezetői pályázatban meghatározott cél)					10	
3.	MÉRÉSI EREDMÉNYEKHEZ (OKM) KAPCSOLÓDÓ CÉL					10	
4.	INTÉZMÉNYI TANFELÜGYELET-INTÉZKEDÉSI TERV (Tanfelügyeleti megállapításhoz kapcsolódó cél)					10	
SZEMPONTOK – Munkavégzés értékelési szempontjai	Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont					5	
	1.						
	a)						
	b)						
	2.	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás					5
	a)	hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció					
b)	felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába						
c)	a tanulók érdekeinek mindenekeelőtti figyelembe vétele,						
d)	a nevelőtestület egységének megőrzése.						

3.	Külső kapcsolatok	10
a)	kiegysúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkel/törvényes képviselővel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülők/törvényes képviselő, családok felé	
b)	együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel, határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága, fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás, vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása	
4.	Vezetői kommunikáció és irányítás	10
a)	egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés,	
b)	folyamatos tájékoztatás a munkatársak felé az őket érintő tudnivalókról	
c)	a munkatársak rendszeres értékelése,	
d)	korrekt, emberséges kommunikációs stílus, együttműködésre törekvés,	
e)	pedagógusok megfelelő munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása	
5.	Stratégiai szemlélet	10
a)	a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása	
b)	a fejlesztési irányvonalak meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása,	
c)	a meglévő gyakorlat támogatásához szükséges szakpolitikai támogatások meghatározása	
d)	az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása	
e)	az intézmény jövőjére hatást gyakorló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomom követése, reagálóképesség a változásokra	

f)	a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete,								
g)	a befogadó szemlélet, az inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések								
6.	Erőforrásokkal való gazdálkodás								10
a)	humánerőforrás gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítményértékelés működtetése, a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő tantárgyfelosztás készítése),								
b)	szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése),								
c)	intézményi hatáskörben lévő gazdálkodás precizitása, hatékony forrásfelhasználás,								
d)	infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása.								
7.	Intézményi feladatellátás eredményessége								10
a)	az intézménybe (feladatellátási helyre) járó tanulók fejlődésének üteme, tanulmányi eredményessége, felvételi-továbbtanulási mutatói, versenyeredményei,								
b)	lemorzsolódási mutatók alakulása, hiányzások mennyiségének alakulása,								
c)	az iskolába jelentkező tanulók számának alakulása								
d)	az országos mérések intézményi eredményei.								

TÉR _ Határidők

Tevékenység	Határidő
Az igazgatók/főigazgatók értékelésben résztvevő közreműködők kijelölése	június 30.
<p>Az értékelendő vezető a 2. sz. mellékletnek megfelelő részletezettséggel beküldi javaslatát a Tankerületi Központba</p> <ul style="list-style-type: none"> • az intézmény sajátos helyzetét tükröző, fenntartó által meghatározandó értékelési szempontról (7. szempont), • a legalább 4 személyre szabott éves teljesítménycélról. 	<p>július 10-ig.</p> <p>(Tankerület visszajelzése, szükség esetén többkörös egyeztetés az értékelendő vezetővel.)</p>
Egyeztetés (szükség esetén személyes) a személyre szabott teljesítménycélokról az igazgatókkal/főigazgatókkal.	július 20 – augusztus 20.
Az intézmény sajátos helyzetét tükröző, egyedi értékelési szempont (7. szempont) meghatározása (véglegesítése) és rögzítése a KRÉTA rendszerben.	augusztus 25-ig
4 személyre szabott éves teljesítménycél véglegesítése és rögzítése a KRÉTA rendszerben	augusztus 31-ig
<p>Értékelés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • elektronikus felülettől függően folyamatos értékelés vagy egyszeri rögzítés • elektronikus felülettől független jegyzetek, feljegyzések készítése, részpontozás 	szeptember 1.- szorgalmi időszak vége
<p>Értékelő megbeszélés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • értékelő javaslatok elkészítése, • a javaslat elektronikus megküldése az értékelendő vezető felé legalább 3 nappal az értékelő megbeszélés előtt • a javaslatra az értékelendő személy megküldheti észrevételeit elektronikusan legalább 2 nappal az értékelő megbeszélés előtt, • az értékelendő személy önértékelést készíthet, melyet megküldhet a tankerületi Központba, illetve feltölthet a KRÉTA rendszerbe 	május 01-től folyamatosan
Az éves értékelés véglegesítése, rögzítése a KRÉTA rendszerben	június 30-ig