

TÉR checklist

a 2024/2025. tanévre

Strukturált és átfogó megközelítése

a hatékony intézményi teljesítményértékelési feladatok elvégzésének

1. Intézményi teljesítményértékelési szabályzat elkészítése

Jogsabály nem írja elő, azonban érdemes valamilyen mértékben formalizálni a végrehajtás helyi szabályait, mert ez sokkal követhetőbbé teszi a teljesítményértékelési rendszer bevezetésével, tervezésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatokat, valamint világosabbá az értékelendő személyekkel szembeni elvárásokat is.

2. A teljesítményértékelés e tanévre szóló egyedi intézményi értékelési szempontjának meghatározása 2024. augusztus 25-ig.

Az Egyedi intézményi értékelési szempont meghatározását minden év augusztus 25-ig kell megtenni, és a KRÉTA TÉR-ben rögzíteni.

Többcélú intézmény esetén fontos, hogy a szempont minden intézményegységre értelmezhető legyen.

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 annak megfelelő teljesítményét vagy annak hiányát.

Az igazgató által meghatározott egyedi intézményi értékelési szempont minden értékelendő személy esetében a teljesítményértékelés egyik lényeges szempontja, mely az adott tanévre szól, és a közzétételét követően a vonatkozó teljesítményértékelési időszakban nem módosítható.

3. A nevelőtestület tájékoztatása a pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetéséről.

A rendszer indulásakor, az augusztus-szeptemberi időszakban nagyon sok egymást követő feladat vár elvégzésre, mely alapos előkészítést és tájékoztatást igényel. A teljesítményértékelési feladatokat a nevelési év megindítása előtti hetekben, valamint a szeptemberben kezdődő nevelési év/tanév elején kell előkészíteni, gondosan meg kell szervezni a közreműködésre felkérendő vezetők illetve munkaközösség-vezetők személyét.

A hatékony feladatellátás érdekében minden kollégának, közreműködőnek és az érintett pedagógusoknak tisztában kell lenniük a pedagógusok értékelésének szempontjaival.

A szakmailag igényes intézményekben az éves teljesítményértékelési feladatokat olyan módon tervezik, hogy pontosan követni lehet az elvégzett és a hátra lévő munkafolyamatokat. A kidolgozás áttekinthető, az intézményi beszámolóba beemelhető, a fenntartó számára átadható és feldolgozható formában vannak rögzítve az elvégzett teljesítményértékelési feladatok.

4. A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak személyre szabott éves teljesítménycéljainak meghatározása 2024. augusztus 31-ig.

A vezetői megbízással rendelkezők értékelése különböző szempontok alapján történik, melyből szintén hat egységes, azonban a hetediknek egyedinek kell lenni. Ezt a szempontot Egyéni értékelési szempontnak nevezik, melyet igazgató / főigazgató esetén a fenntartónak, egyéb vezetők esetén az igazgatónak / főigazgatónak kell meghatározni, úgy, hogy az adott intézmény sajátos helyzetét tükrözze.

A vezetőknek minden tanévben 4 vezetői egyéni teljesítménycélt kell kitűzniük az értékeléshez. Érdemes összehangolni, és az igazgató / főigazgató egyéni teljesítménycéljaihoz igazítani az egyéb vezetők teljesítménycéljait.

5. 2024. szeptember 1.: a teljesítményértékelési időszak kezdő napja.

A teljesítményértékelési rendszer működtetésének jogszabályi háttere mindig az adott tanév szeptember 1-jétől hatályos, visszavonásig. Ehhez minden év szeptemberéig előkészítő lépéseket kell tenni. Fontos, hogy a folyamat tervezetten, szabályozottan és folyamatosan működjön, és lehetőség szerint fejlesztő, támogató módon hasson.

6. A pedagógusok a személyre szabott éves teljesítménycéljainak rögzítése az KRÉTA TÉR-ben.

Az értékelendő alkalmazottaknak minden tanévben 3 egyéni teljesítménycélt kell kitűzniük az értékeléshez, ami mérhető, dokumentálható, konkrét tevékenység. (Nem biztos, hogy sikerül elérni – pl.: kompetenciaeredmények javulása -, de a befektetett munka látható legyen.)

A pedagógusok egyéni teljesítménycéljait a TÉR modulban a vezető és maguk az alkalmazottak is rögzíthetik.

Az utóbbi esetben 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 pedagógusok személyre szabott éves teljesítménycéljainak meghatározása legkésőbb 2024. szeptember 30-ig.

7. Közreműködők bevonása

A közreműködő személyek megbízása a teljesítményértékelésben történő feladatvégzéssel kapcsolatban történhet munkaköri leírás szerűen:

milyen feladatokat kell elvégezniük és mik azok végrehajtásának határideje a tanév során.

Az egyes pedagógusok értékeléséhez célszerű név szerint hozzárendelni az abban közreműködéssel megbízott kollégákat.

A közreműködő kollégák ütemtervet készítenek a munkájukról, melynek sarokköveit megismertetik az értékelendő személyekkel.

8. Tanév közbeni TÉR-rel kapcsolatos feladatok

A munkavégzés meghatározott szempontjai alapján történő értékeléshez szempontként és részterületként a munkavégzés minőségét és mennyiségét alátámasztó dokumentumok gyűjtését többen is végezhetik, így egy szakmai portfólió fog összeállni az adott tanévre az értékelendő kollégáról.

Természetesen a személyre szabott célok teljesülését is nyomon követik a közreműködők.

Fontos megemlíteni, hogy a közreműködők konkrét adatokkal tudnak dolgozni: dokumentumellenőrzésekkel, óralátogatásokkal, programlátogatásokkal és szervezésekkel, elemzésekkel stb.

Az eKRÉTA felületére minden pedagógus feltölti az egyéni teljesítménycéljainak a teljesülés tényét és az azt alátámasztó dokumentumokat, adatokat.

(Rövid értékeléseket kell feltölteni közreműködőként és önértékelőként is.)

Az értékelő vezető a teljesítményértékelés keretében kikérheti a szülők, tanulók véleményét is az értékelendő személyről.

A szülők és tanulók kérdőívezését, elégedettségmérését az április-májusi időszakra érdemes ütemezni.

9. Értékelő beszélgetés

Az értékeléshez szükséges adatok összegyűjtése és áttekintése alapján az értékelő vezető elkészíti az Előzetes értékelési javaslatot és továbbítja a KRÉTA-ban az értékelendő személynek.

Az értékelendő személy az előzetes értékelési javaslat ismeretében önértékelést készíthet – amelyre az értékelő beszélgetés során ki kell térni -, amit megküld a KRÉTA-ban az értékelő vezetőnek. (Ezek után kerül sor az értékelő beszélgetésre.)

A teljesítményértékelés mindig személyes megbeszéléssel kell, hogy záruljon.

Az értékelés időpontjáról az igazgató / főigazgató előzetesen tájékoztatja a munkatársakat, melynek esedékessége május végétől lehetséges.

10. A teljesítményszintek meghatározása

Az értékelő vezető a teljesítményértékelés lefolytatását követően, az önértékelést és a közreműködői javaslatot is mérlegelve megállapítja az értékelendő személy teljesítményszintjét.

A személyre szabott szakmai követelmények teljesítésének értékelése (3x8 pont, összesen legfeljebb 24 pont), és a munkavégzés meghatározott mennyiségi és minőségi szempontokra egyaránt kiterjedő értékelése (összesen legfeljebb 76 pont) alapján meghatározásra kerül a teljesítményszint.

A fejlesztendő 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.

A teljesítménycélonként elérhető maximálisan 8 pontból szerezhető pontok egy lehetséges megosztása:

- 50% alatti teljesülés esetén 0 pont
- 50 és 80% közötti teljesülés esetén 1-4 pont
- 80 és 100% közötti teljesülés esetén 5-8 pont

11. 2025. június 15: a teljesítményértékelési időszak záró napja.

12. 2025. június 30-ig: a teljesítményértékelési időszakban végzett intézményi tevékenység értékelése nevelőtestületi értekezleten.

Elengedhetetlenül fontos, hogy minden tanév munkájának értékelésekor az intézmény vezetője részletesen foglalkozzon az intézményi pedagógus teljesítményértékelési rendszer helyzetével, az elért eredményekkel. Mutassa be a nehézségeket – ha voltak -, történjen meg a teljesítményértékelés adott tanévre vonatkozó értékelése, elemzése, hiszen a pedagógusok teljesítményértékelésének célja, hogy az adott intézményen belül ösztönözzön a minőségi munkavégzésre.

13. 2025. május 31: a teljesítményértékelések befejezésének határideje.