



Ikt: 187/2024-I/8

OM 200144

A pedagógusok teljesítményértékelésének intézményi szabályzata a 2024/2025-ös tanévre

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

A dokumentum tartalmazza a Miskolci Görögkatolikus Általános Iskola nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott dolgozóinak teljesítményértékelési szabályait.

Készítette: Béres Gáborné igazgató

Miskolc, 2024. 09.01.

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,

Tartalom

1.A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése	3
2.A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása	3
3. Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása a 2024/2025-ös tanévre	4
4. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje	4
5. A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2024/2025-ös tanévben/nevelési évben.....	5
5/a Az óralátogatás, foglalkozáslátogatás rendje	6
6. A TÉR intézményt érintő határidői	9
7. Az értékelendő személy bevonása a teljesítményértékelésbe és az értékelés eredményeinek meghatározásába	10
8. A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak teljesítményértékelése	12
9. Értékelési alapelvek az Oktatási Hivatal ajánlása alapján.....	12
10. A nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítményértékelése	13
11. A teljesítményértékelés színterei intézményünkben	14
12. Az értékelési szempontok súlyozása, értékelési skála	15
13. A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése.....	15
Függelék	17
I. 2024/2025-ös tanév óralátogatási ütemterve	17
II. Általános iskolai pedagógusok értékelési szempontrendszerének táblázata.....	26
III. A NOKS munkakörben foglalkoztatottak értékelési szempontjainak táblázata:	30
IV. Az értékeléshez használt egyéni értékelő lap, kiegészítő szempontsorról	34

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 2024/2025-ös tanév indításakor intézményünkben is el kell végezni a teljesítményértékelési rendszer bevezetésével, 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 igazgatóhelyettes(ek)
- 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 dönt, 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 igazgatónak a teljesítményértékelésben közreműködő személyekről történő tájékoztatását követő nyolc napon belül írásban terjesztheti elő.

3. Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása a 2024/2025-ös 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.

A Miskolci Görögkatolikus Általános Iskola 2024/2025-ös tanév Fenntartó által jóváhagyott egyedi intézményi értékelési szempontja:

Az iskola keresztény identitásának erősítése, a pedagógusok körében a keresztény értékek elfogadása, tiszteletben tartása, megjelenítése és az ebben való együttműködés erősítése a nevelés-oktatás folyamatában, a tanórákon és a tanórákon kívüli nevelés során; a keresztény értékrend megjelenítése és képviselése a szülők körében.

4. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje

A Rendelet 4. § (2) bekezdésének a) szakaszának elrendelése alapján a vezetői megbízással nem rendelkező **pedagógusok** 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 2024. 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 2024. augusztus 31-ig kerül sor. A teljesítménycélok meghatározásába az igazgató a közreműködőket is bevonhatja, intézményünkben a közreműködők bevonását kötelezettséggként rendelem el.

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 teljesítménycélokot 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),
- az értékelendő személy által javasolt teljesítménycélok vonatkozhatnak pl. a munkatervben szereplő feladat, program megvalósítására, a tantárgyi, tantárgypedagógiai feladatok megvalósítására vagy az érintett személyes szakmai fejlődésére.
- *A személyes éves teljesítménycélokkal kapcsolatos feladatokról az igazgató az érintettek számára legkésőbb 2024. augusztus 26-ig részletes tájékoztatást ad. 2024. szeptember 16-ig a közreműködő személyek (intézményi vezetők, munkaközösség-vezetők) megküldik javasolataikat 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. 2024. 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 2024/2025-ös tanévben/nevelési évben

A pedagógusok és a pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyek teljesítményértékelése minden tanévben kötelező. A TÉR első teljesítményértékelési időszakának kezdete 2024. szeptember 1., zárása 2025. június 15. napja. Az ebben a tanévben/nevelési évben lebonyolítandó teljesítményértékelési időszakban az alábbi foglalkoztatottak teljesítményértékelésére kerül sor:

- az intézmény igazgatója (a fenntartó megbízottjának közreműködésével),
- az intézmény két igazgatóhelyettese, továbbá a munkaközösség vezetői
- az intézmény vezetői beosztással nem rendelkező 38 további pedagógusa (a gyakornoki fokozatban lévők és az óraadók kivételével),
- az intézmény két pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő két pedagógiai asszisztense.

Intézményünkben a TÉR keretében ebben a tanévben /nevelési évben értékelendő személyek száma tehát $1+2+38+2=43$ 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, ezért a munkatervben vállalt és az egyéni célmeghatározásig teljesítési időszaka után kezdődik meg a tényleges teljesítményértékelés. Az óralátogatási ütemterv

készítésekor a beosztásoknál figyelembe vesszük, hogy 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 értékelni.

Az értékelt személy neve mellett megjelöltem azt a közreműködő vezető, akit megbízom a teljesítményértékeléssel kapcsolatos konkrét teendők elvégzésével, valamint azokat a személyeket, akiket az adott személy teljesítményértékelési folyamatában közreműködőként kértem fel. Ha több munkaközösség tagja a pedagógus ő határozhatja meg, mely munkacsoporton belül legyen értékelve. Az objektív értékelés megállapításaként az új pedagógusainkat két munkaközösségvezető értékeli, melynek munkacsoportjához tartozik.

5/a Az óralátogatás, foglalkozáslátogatás rendje

Miskolci Görögkatolikus Általános Iskola					
	Az értékelt személy és az értékelő vezető			Munkaközösség-vezető	
	Értékelt	Végrehajtó	Értékelő vezető	Közreműködő	Közreműködő
1.	Béres Gáborné ig.	Fenntartó képv.	–	–	–
2.	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Béres Gáborné igazgató	–	–	–
3.	Szabó Béláné igh.	Béres Gáborné igazgató	–	–	–
4.	Ambrus Annamária	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Ferencsák Zita	–
5.	Bakné Orosz Teodóra	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Polyák Attiláné	–
6.	Báthoryné Izsépy Gabriella	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Ferencsák Zita	–
7.	Bihall Viktória	Béres Gáborné igazgató	Szabó Béláné igh.	Ferenciné Barabás Emőke	–
8.	Bodnárné Demkó Beáta	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Polyák Attiláné	–

9.	Csesznik Tímea	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Polyák Attiláné	Ferenciné Barabás Emőke
10.	Durstné Tóth Irén	Béres Gáborné igazgató	Szabó Béláné igh.	Ferenciné Barabás Emőke	–
11.	Fedorné Ósvay Ágnes	Béres Gáborné igazgató	Szabó Béláné igh.	Durstné Tóth Irén	–
12.	Fedorné Servenyák Rita	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Ferencsák Zita	–
13.	Fejesné Kajuha Ágnes	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Polyák Attiláné	–
14.	Ferenciné Barabás Emőke	Béres Gáborné igazgató	Szabó Béláné igh.	–	–
15.	Ferencsák Zita	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Hornýákné Gál Andrea	–
16.	Galajdné Ungvári Réka	Béres Gáborné igazgató	Szabó Béláné igh.	Ferenciné Barabás Emőke	–
17.	Garad Mónika	Béres Gáborné igazgató	Szabó Béláné igh.	Ferenciné Barabás Emőke	–
18.	Hornýákné Gál Andrea	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Polyák Attiláné	–
19.	Göcz Beáta	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Polyák Attiláné	Fedorné Ósvay Ágnes
20.	Kavalecz Nikoletta	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Polyák Attiláné	–
21.	Kovács- Juhász Zsuzsa	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Ferencsák Zita	–
22.	Kuiné Németh Viktória	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Ferencsák Zita	–
23.	Leskovics Tamás	Béres Gáborné igazgató	Szabó Béláné igh.	Ferenciné Barabás Emőke	–
24.	Magyar Tímea	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Ferencsák Zita	–

25.	Markovicsné Szabó Marietta Noémi	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Ferencsák Zita	Hornyákné Gál Andrea
26.	Mikita István	Béres Gáborné igazgató	Szabó Béláné igh.	Durstné Tóth Irén	–
27.	Nagy Judit	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Ferencsák Zita	–
28.	Dr. Oláhné Kárpáti Zsófia	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Polyák Attiláné	–
29.	Pappné Orosz Klára	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Ferenciné Barabás Emőke	–
30.	Péter Péter	Béres Gáborné igazgató	Szabó Béláné igh.	Durstné Tóth Irén	–
31.	Polyák Attiláné	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Hornyákné Gál Andrea	–
32.	Rakaczki Zsuzsanna	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Polyák Attiláné	–
33.	Szabó Andrásné	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Polyák Attiláné	–
34.	Szabóné Borítás Marianna	Béres Gáborné igazgató	Szabó Béláné igh.	Ferenciné Barabás Emőke	–
35.	Dr. Szoboszlai Attiláné	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Polyák Attiláné	–
36.	Szücs Anikó	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Ferencsák Zita	–
37.	Szücsné Nagy Ibolya	Béres Gáborné igazgató	Szabó Béláné igh.	Ferenciné Barabás Emőke	–
38.	Tuba Attiláné	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Ferencsák Zita	Fedorné Ósvay Ágnes
39.	Tóth Richárd	Béres Gáborné igazgató	Szabó Béláné igh.	Fedorné Ósvay Ágnes	–
40.	Törökné Veres Andrea	Béres Gáborné igazgató	Eperjesiné Bolykó Mária igh.	Ferencsák Zita	Fedorné Ósvay Ágnes

41.	Csillik Lászlóné ped. asszisztens	Béres Gáborné igazgató	Szabó Béláné	–	–
42.	Demkóné Fazekas Marianna ped. asszisztens	Béres Gáborné igazgató	Szabó Béláné	–	–

6. A TÉR intézményt érintő határidői

A 2024/2025-ös tanévben a TÉR intézményi lebonyolításával kapcsolatos legfontosabb határidőket, illetőleg időpontokat – ahol azt jogszabály elrendeli, azzal összhangban – az alábbiak szerint határozom meg:

- 2024. augusztus 25-ig: a teljesítményértékelés e tanévre szóló egyedi intézményi értékelési szempontjainak meghatározása,
- 2024. augusztus 26-ig: a nevelőtestület tájékoztatása a pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetéséről,
- 2024. augusztus 30-ig: a közreműködő személyek felkérése a teljesítményértékelésben történő közreműködésre,
- 2024. augusztus 31-ig: a vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak személyre szabott éves teljesítménycéljainak meghatározása,
- 2024. augusztus 31-ig: az intézményi teljesítményértékelési szabályzat kihirdetése, a teljesítményértékelés pedagógusokra, értékelőkre és közreműködőkre vonatkozó beosztásának közzététele,
- 2024. szeptember 1.: a teljesítményértékelési időszak kezdő napja,
- 2024. szeptember 16-ig: a közreműködő személyek (intézményi vezetők, munkaközösség-vezetők) megküldik javaslataikat az értékelendő foglalkoztatott személyre szabott éves teljesítménycéljaira vonatkozóan,
- 2024. szeptember 23-ig: a pedagógusok a személyre szabott éves teljesítménycéljaikat rögzítik az eKRÉTA rendszerében,
- 2024. 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,
- 2025. március 1-től: a konkrét teljesítményértékelések megindítása,
- 2025. május 31: a teljesítményértékelések befejezésének határideje,
- 2025. június 15: a teljesítményértékelési időszak záró napja,
- 2025. június 30-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 bizza 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.

7. 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-vezetők)
- az értékelő által felkért közreműködő (abban az esetben, ha az igazgató nem kérte fel közreműködőként az érintett munkaközösségvezetőt vagy munkaközösség-vezetőket),
- az értékelésben érintett személy.

Az igazgató által felkért közreműködő (vezetői megbízással rendelkező pedagógus, munkaközösség-vezető) javaslatot tehet egy vagy több 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 veheti.

A Rendelet 5. § (5) bekezdésének rendelkezése szerint *az értékelendő személy az előzetes értékelési javaslat ismeretében önértékelést készíthet*, amelyre az értékelő beszélgetés során ki kell térni, helyi rendelkezésünk szerint az érintett önértékelésében foglaltakat minden alkalommal mérlegelni kell, ha az értékelési javaslat és az önértékelés pontszáma egy pontnál nagyobb mértékben tér el egymástól. Az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatos észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia 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 önértékelésre,
- 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 a feletti, 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

8. 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 - igazgatóhelyettes - 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

9. Értékelési alapelvek az Oktatási Hivatal ajánlása alapján

- a köznevelés célja mindenekelőtt a gyermekek nevelése-oktatása, tehát a pedagógus teljesítményértékelés szempontrendszerének is elsősorban ebből a szemszögből kell vizsgálnia a pedagógusok munkáját;
- az óvodapedagógusok személyes szakmai autonómiáját vegye figyelembe, az óvodapedagógus fejlődés iránti motivációjának és elkötelezettségének erősítése céljából ne pusztán egy adott szempontrendszer szerinti értékelést jelentsen, hanem jelenjenek meg benne az önreflexiókra épülő, az egyéni fejlődési igényeket is tükröző teljesítménycélok, a pedagógiai kultúra fejlődése és fejlesztése szempontjából végzett tevékenységek;
- egyszerű, világos felépítés;
- adatokra, tényekre épülő rendszer az objektivitás erősítése céljából;

- átlátható és kezelhető számú teljesítménykövetelmény;
- nevelési évhez igazodó értékelési ütemezés;
- jól definiált, közérthető szempontok;
- a teljesítményértékelés a későbbiekben kerüljön összekapcsolásra a pedagógusok továbbképzési rendszerével;
- a személyes kapcsolat és értékelés az értékelővel megkerülhetetlen (a személyes értékelő beszélgetés kötelező elem, akárcsak a célok és a fejlesztési követelmények meghatározása);
- hangsúly helyeződik a rendszer bevezetésekor az értékelő vezetők felkészítésére, a folyamatos szakmai támogatás biztosítására;
- legyen lehetőség az értékeltek között az értékelés eredményére épülő bérezési differenciálásra az értékelés eredménye alapján, elsősorban ösztönző-motiváló jelleggel;

A személyhez igazodó értékelés hitelessége érdekében, az egyes szempontok értékelése során a vizsgált egyéni és intézményi tényezők relevanciája eltérő lehet az értékelt pedagógus esetében. Nem szükséges olyan adat, információforrás vizsgálata, amely egy adott pedagógus munkájában objektív okokból nem releváns. Ez egyben azt is jelenti, hogy nagy felelőssége van a vezetőnek az értékelési folyamat során, hogy a rendelkezésre álló információkat és adatokat, vezetői tapasztalatokat objektíven, arányosan, támogató és fejlesztő hozzáállással vegye figyelembe.

Nagy létszámú nevelőtestületek, illetve speciális szervezeti struktúrában (tagintézménnyel, telephellyel, többcélúan) működő köznevelési intézmények esetén fokozottan indokolt lehet az igazgató tehermentesítése, és az igazgatóhelyettesek, munkaközösség-vezetők bevonása a kollégák értékelésébe. A gyakornokok esetében nem kerül sor teljesítményértékelésre.

Az értékelés szempontrendszere

Az értékelési rendszer 2 részből áll össze:

- személyre szabott szakmai követelmények (adott nevelési évre meghatározásra kerülő éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok) és azok évenkénti értékelése,
- a munkavégzés meghatározott (mennyiségi és minőségi szempontokra egyaránt kiterjedő) értékelési szempontjai alapján történő értékelés.

10. A nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítményértékelése

Az értékelési rendszer 2 részből áll össze:

- személyre szabott szakmai követelmények (adott tanévre meghatározásra kerülő éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok) és azok évenkénti értékelése,
- a munkavégzés meghatározott (mennyiségi és minőségi szempontokra egyaránt kiterjedő) értékelési szempontjai alapján történő értékelés.

A nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyre szabott teljesítménycéljai (évente 3 meghatározott cél) jelenítik meg az értékelés komplex rendszerében NOKS munkakörben foglalkoztatott saját magával szemben támasztott fejlődési elvárásait annak érdekében, hogy a kijelölt célok illeszkedjenek az intézmény pedagógiai programjában, éves munkatervében, belső szabályzataiban szereplő célokhoz.

Lehetőség van rá, hogy a személyes teljesítménycélok szakmai, nevelési/módszertani, valamint egyéb területeket öleljenek át. A teljesítménycélok magukban foglalhatnak az alapfeladatként elvégzett tevékenységekkel kapcsolatos, egyértelmű minőségi vagy egyéb mutatóhoz kapcsolódó elemeket is. A célok meghatározásakor az intézmény belső teljesítményértékelését szabályozó intézményi dokumentumban azt is objektívan rögzíteni kell, hogy a teljesítménycélonként elérhető maximálisan 8 pontból milyen szintű teljesítés esetén hány pont szerezhető meg. A NOKS munkakörben foglalkoztatott egyéni személyes teljesítménycéljainak végső jóváhagyása az igazgató feladata. Nevelési év, illetve tanév közben csak kifejezetten indokolt esetben (pl. az intézmény pedagógiai működését, illetve az adott NOKS munkakörben foglalkoztatott munkavégzését döntően befolyásoló, előre nem látható esemény) van lehetőség a személyes teljesítménycélok módosítására, nevelési évenként, tanévenként egy alkalommal, február végéig. A módosítás az igazgató engedélyével történik.

Nevelési év, illetve tanév közben az igazgató, vagy az általa kijelölt személy (például igazgatóhelyettes) követi nyomon az egyéni személyes teljesítménycélok teljesülését (javasolt erre az eKRÉTA online felületének alkalmazása, ahová minden NOKS munkakörben foglalkoztatott feltöltheti a teljesülés tényét és az azt alátámasztó dokumentumokat, adatokat).

11. A teljesítményértékelés szinterei intézményünkben

Egyházi fenntartásban lévő intézményként ehhez igazodóan lettek meghatározva az intézményi, valamint a személyes teljesítménycélok. A keresztény értékek megvalósításának célszámossága folyamatos, a mindennapjainkat átszövő tevékenység, melynek mérhető adatai a tanulók magatartásjegyei, a liturgiákon való aktív részvétel, a liturgikus dallamvilágunk ismerete, azok alkalmazása a szertartásokon, melynek következtében aktív résztvevőjévé válik a tanuló és a pedagógus is. Konkrétan mérhető adata a templombajárás aktivitásának visszajelzése a liturgialátogatási naplóban.

A teljesítményértékelés során az értékelő vezető az értékeléshez szükséges adatokat összegyűjti és áttekinti, majd előzetes értékelési javaslatot készít, amelyet közöl az értékelendő személlyel. Az értékelt személy számára ismertek a vonatkozó szempontok, az előzetes értékelési javaslat, amelyet kiegészíthet az önértékelésével.

Ezután kerül sor a személyes értékelő megbeszélésre tanítási évenként egy alkalommal, ahol a vezetői és a pedagógus saját értékelésének ismeretében megszületik a végleges értékelés. Fontos, hogy az értékelés személyes megbeszéléssel záruljon, a munkatársak számára fontos az egyértelmű és rendszeres visszacsatolás.

Az értékelő megbeszélésen részt vesz:

- az értékelő vezető,
- az értékelendő személy,
- az értékelő vezető által felkért közreműködő, valamint
- ha az értékelendő személy munkaközösségének a vezetőjét közreműködőként nem kérték fel, akkor az értékelendő személy kérésére a munkaközösségnek a vezetője részt vehet az értékelésben.

A közreműködő javaslatot tehet egy vagy több szempont, vagy a teljes értékelés pontszámára az értékelő vezető számára, aki a javaslatot mérlegeli. Az értékelő vezető a teljesítményértékelés lefolytatását követően, az önértékelést, közreműködői javaslatot is mérlegelve, megállapítja az értékelendő személy teljesítményszintjét, és erről őt tájékoztatja. Ha az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatban észrevételt tesz, az észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell.

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

értékelő vezető a teljesítményértékelést követően a teljesítményszintek szerint besorolja az értékelendő személyeket, és dönt az illetményeltérítésről. Az igazgató által jóváhagyott végleges értékelést a fenntartó ellenőrizheti, kérheti a pontszám indokolását. A vezetők és pedagógusok értékelését június 15-ig kell lebonyolítani, június 30-ig már a teljesítményértékelési időszakban végzett intézményi tevékenység értékelése történik meg a nevelőtestületi értekezleten.

12. Az értékelési szempontok súlyozása, értékelési skála

Az összes elérhető pont pedagógusoknál és NOKS munkakörben foglalkoztatott esetében ugyan az: 100 pont, amely a következőképpen áll össze:

- 3 teljesítménycél megvalósulása 3x8 pont, összesen legfeljebb 24 pont;
- 7 értékelt terület esetében összesen legfeljebb 76 pont.
- Az összes elérhető pont vezetők esetében 100 pont, amely a következőképpen áll össze:
- 4 teljesítménycél megvalósulása 4x10 pont, összesen legfeljebb 40 pont;
- 7 értékelt terület esetében összesen legfeljebb 60 pont.
- Az értékelés célja, hogy az adott intézményen belül ösztönözzön a minőségi munkavégzésre. Nem cél, hogy más intézményekhez hasonlítsa az értékelő a teljesítményeket, hiszen az eredmények nem is feltétlenül összevethetők.
- A pedagógus és NOKS munkakörben foglalkoztatott esetében alkalmazandó értékelési kategóriák a következők:
- kiemelkedő teljesítmény (az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti), •
- átlagos teljesítmény (50–80% között),
- fejlesztendő teljesítmény (50% alatti).

(Az illetményeltérítés lehetőségei a 13. pontban olvashatóak.)

13. 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 (igazgatóhelyettes, tagintézmény-igazgató, munkaközösség-vezetők), valamint saját önértékelése vonatkozásában az értékelt személy. A teljesítményértékelés eredményét és a teljesítményszint megállapítását a teljesítményértékelési elektronikus rendszer rögzíti és archiválja.

14. Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési időszak lezárása után

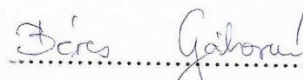
A munkáltató a vele jogviszonyban álló értékelendő személyek teljesítményét a Rendelet szerint értékeli a Púétv. 98. § (3) bekezdésében meghatározott illetmény-megállapítás végrehajtása érdekében. Az igazgató a teljesítményértékelést követően az elért teljesítményszintek szerint besorolja az értékelt 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 értékelt 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 750 eFt. Ezek az alsó határok a 2025-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 figyelembevételével – 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 2024. augusztus 30-án ismertette, az értekezletről iktatott jegyzőkönyv készült. A dokumentumot az érintettek számára elérhetővé tette az intézmény informatikai hálózata. Ez a szabályzat, mint munkáltatói utasítás a kihirdetését követő napon, azaz 2024. szeptember 1-jén lép hatályba.

Miskolc, 2024. szeptember 01.


Béres Gáborné
igazgató

I. 2024/2025-ös tanév óralátogatási ütemterve

PEDAGÓGUSOK ELLENŐRZÉSI ÉS LÁTOGATÁSI ÜTEMTERVE 2024/2025				
SZEPTEMBER				
idő	osztály	tárgy	ellenőrzött személy	ellenőriz
szeptember 2-6.		hajnali és délutáni ügyelet	érintett nevelők	Béres Gáborné
		tanulószoza beindulása	érintett nevelők	Szabó Béláné
		elektronikus napló	Szarka László rendszergazda	Szabó Béláné
		ügyeleti beosztás, órarend működése	érintett nevelők	Eperjesiné Bolykó Mária Szabó Béláné
		ebédeltetés	érintett nevelők	Béres Gáborné
		e-napló	Szarka László	Szabó Béláné
		udvari szabadfoglalkozások, ügyeletek	érintett nevelők	Eperjesiné Bolykó Mária
szeptember 9-13		tanulók nyilvántartása	Eperjesiné Bolykó Mária	Béres Gáborné
		iskolai gyermekvédelmi adatok	Stefán Zoltánné	Béres Gáborné
		törzslapok	osztályfőnökök	Eperjesiné Bolykó Mária
szeptember 16-20.		tanmenetek	minden pedagógus	munkaközösség vezetők és felelősök
		munkatervek	munkaközösség vezetők és felelősök	Béres Gáborné
		beírási napló	Eperjesiné Bolykó Mária	Béres Gáborné
		ISK statisztikai adatlap	Fedorné Ósvay Ágnes	Eperjesiné Bolykó Mária
szeptember 23-27.		tanmenetek	minden pedagógus	Béres Gáborné
	1.c	technika	Markovicsné Szabó Marietta	Hornyákné Gál Andrea
	6.b	Természettudomány	Péter Péter	Durstné Tóth Irén

OKTÓBER				
idő	osztály	tárgy	ellenőrzött személy	ellenőriz
szeptember30 -október 4	8/1. csoport	angol	Garad Mónika	Ferenciné Barabás Emőke
	4.c	hittan	Galajdné Ungvári Réka	Béres Gáborné
	statisztika előkészítése		Eperjesiné Bolykó Mária	Béres Gáborné
		alsós e-naplók	tanítók	Eperjesiné Bolykó Mária
		felsős e-naplók	tanárok	Szabó Béláné
	4.b	matematika	Ambrus Annamária	Ferencsák Zita
október 7-11.	3.c	matematika	Ferencsák Zita	Béres Gáborné
		országos próbamérés lebonyolítása pályaorientációs mérés lebonyolítása	Durstné Tóth Irén Galajdné Ungvári Réka	Eperjesiné Bolykó Mária Szabó Béláné
		diagnosztikai vizsgálat előkészítése	1. évf. osztályfőnökök	Eperjesiné Bolykó Mária
	4.c	matematika	Báthoryné Izsépy Gabriella	Ferencsák Zita
	7-8. lányok	testnevelés	Fedorné Ósvay Ágnes	Durstné Tóth Irén
	5.o.	magyar	Garad Mónika	Béres Gáborné
	2.a	angol	Kovács Juhász Zsuzsa	Béres Gáborné
október 14-18.		8.évf. kompetenciavizsgálatána k bef. átküldése		Szabó Béláné
	3.c	vizuális kultúra	Ferencsák Zita	Hornyákné Gál Andrea
	4.b	ének	Ambrus Annamária	Béres Gáborné
	4.c	környezetismeret	Báthoryné Izsépy Gabriella	Béres Gáborné
	6.b	testnevelés	Fedorné Ósvay Ágnes	Béres Gáborné
	8.a	biológia	Török Erzsébet	Béres Gáborné
	8.	hittan	Molnár Attila	Béres Gáborné
október 21 - 25	8/1. csoport	magyar	Galajdné Ungvári Réka	Ferenciné Barabás Emőke
	4.a	matematika	Kovács Juhász Zsuzsa	Ferencsák Zita
	4.a	matematika	Kovács Juhász Zsuzsa	Eperjesiné Bolykó Mária
Őszi szünet: október 28 – november 03.				

NOVEMBER				
idő	osztály	tárgy	ellenőrzött személy	ellenőriz
november 4-8	2.a	magyar	Hornýákné Gál Andrea	Eperjesiné Bolykó Mária
	2.b	magyar	Dr. Oláhné Kárpáti Zsófia	Eperjesiné Bolykó Mária
	2.c	magyar	Szabó Andrásné	Eperjesiné Bolykó Mária
	4.b	magyar	Kavalecz Nikoletta	Béres Gáborné
	3.b	matematika	Nagy Judit	Béres Gáborné
november 11-15.	3.c	magyar	Göcz Beáta	Polyák Attiláné
	2.b	matematika	Fedorné Severnyák Rita	Ferencsák Zita
	7.évf. fiú	Testnevelés	Tóth Richárd	Béres Gáborné
	2.c	matematika	Kuiné Németh Viktória	Béres Gáborné
	5.évfolyam	természettudomány	Török Erzsébet	Durstné Tóth Irén
	5.b	történelem	Leskovics Tamás	Béres Gáborné
	6. évf. lány	testnevelés	Fedorné Ósvay Ágnes	Szabó Béláné
	8/1	magyar	Galajdáné Ungvári Réka	Szabó Béláné
	6.a	technika	Szilva Noémi	Szabó Béláné
	8.a	ének	Bárdos-Simon Katalin	Szabó Béláné
november 18-22.	felső tagozat	vizuális kultúra	Péter Péter	Hornýákné Gál Andrea
	2.c	matematika	Kuiné Németh Viktória	Ferencsák Zita
	2.c	matematika	Kuiné Németh Viktória	Eperjesiné Bolykó Mária
		ukrán tanulók fejlesztő foglalkozása	Bakos Irina	Béres Gáborné
	3.a	magyar	Bakné Orosz Teodóra	Polyák Attiláné
	3.a	magyar	Bakné Orosz Teodóra	Eperjesiné Bolykó Mária
	2.b	matematika	Magyar Tímea	Eperjesiné Bolykó Mária
	4.c	testnevelés	Csesznik Tímea	Béres Gáborné
	5.a	történelem	Szabóné Borítás Marianna	Béres Gáborné
	2.a	testnevelés	Magyar Tímea	Béres Gáborné
	7.a	biológia	Török Erzsébet	Szabó Béláné
november 25-29	4.c	magyar	Csesznik Tímea	Polyák Attiláné
	6.b	hon-és népismeret	Szabóné Borítás Marianna	Ferenciné Barabás Emőke
	2.a	matematika	Magyar Tímea	Ferencsák Zita
	3.a	környezetismeret	Szűcs Anikó	Eperjesiné Bolykó Mária
	4.c	néptánc	Göcz Beáta	Béres Gáborné
	2.b	ének-zene	Fedorné Severnyák Rita	Béres Gáborné

DECEMBER				
december 2-6.	4.a	magyar	Rakaczki Zsuzsanna	Polyák Attiláné
	7/1. csoport	angol	Bihall Viktória	Ferenciné Barabás Emőke
	3.a	matematika	Szűcs Anikó	Ferencsák Zita
	3.b	környezetismeret	Polyák Attiláné	Eperjesiné Bolykó Mária
	3.c	környezetismeret	Ferencsák Zita	Eperjesiné Bolykó Mária
	4.b	magyar	Kavalecz Nikoletta	Eperjesiné Bolykó Mária
	2.a	ének-zene	Hornyákné Gál Andrea	Béres Gáborné
	2.b	magyar	Dr. Oláhné Kárpáti Zsófia	Béres Gáborné
	2.c	magyar	Szabó Andrásné	Béres Gáborné
	8.a	kémia	Durstné Tóth Irén	Szabó Béláné
	5/1	magyar	Garad Mónika	Szabó Béláné
	6.b	történelem	Leskovics Tamás	Szabó Béláné
	6.a	történelem	Szabóné Borítás Marianna	Szabó Béláné
december 9-13.	4.b	magyar	Kavalecz Nikoletta	Polyák Attiláné
	3.b	matematika	Nagy Judit	Ferencsák Zita
	4.a	magyar	Rakaczki Zsuzsanna	Eperjesiné Bolykó Mária
	3.b	matematika	Nagy Judit	Eperjesiné Bolykó Mária
	3.c	magyar	Göcz Beáta	Eperjesiné Bolykó Mária
	6/2	angol	Bihall Viktória	Szabó Béláné
		e-naplók	minden pedagógus	Eperjesiné Bolykó Mária Szabó Béláné
	5.évf. fiú	Testnevelés	Tóth Richárd	Fedorné Ósvay Ágnes
	2.c	vizuális kultúra	Kuiné Németh Viktória	Hornyákné Gál Andrea
	5/2. csoport	magyar	Leskovics Tamás	Ferenciné Barabás Emőke
TÉLI SZÜNET: DECEMBER 20 – JANUÁR 05				

JANUÁR				
idő	osztály	tárgy	ellenőrzött személy	ellenőriz
január 6-10.	4.a	magyar	Rakaczki Zsuzsanna	Béres Gáborné
	7/1. csoport	angol	Bihall Viktória	Béres Gáborné
	3.a	matematika	Szűcs Anikó	Béres Gáborné
január 13-17.	BTMN	fejlesztés	Szabó Judit	Béres Gáborné
	BTMN	fejlesztés	Polgáriné Kondás Dorottya	Béres Gáborné
	SNI	fejlesztés	Tavasziné Lengyel Szilvia	Béres Gáborné
		érdemjegyek száma	minden alsós pedagógus	Eperjesiné Bolykó Mária
		érdemjegyek száma	minden felsős pedagógus	Szabó Béláné
I. félév vége jan.17.				
január 20-24.	2. évfolyam	angol	Csesznik Tímea	Ferenciné Barabás Emőke
	3.b	digitális kultúra	Mikita István	Durstné Tóth Irén
	7.a	földrajz	Péter Péter	Béres Gáborné
		alsós e-naplók	osztályfőnökök, szaktanárok	Eperjesiné Bolykó Mária
		felső e-naplók	osztályfőnökök, szaktanárok	Szabó Béláné
	3.a	magyar	Bakné Orosz Teodóra	Béres Gáborné
január 27-31.	1.a	matematika	Törökné Veres Andrea	Béres Gáborné
	1.b	magyar	Dr Szoboszlai Attiláné	Béres Gáborné

FEBRUÁR				
idő	osztály	tárgy	ellenőrzött személy	ellenőriz
február 3-7.	2.a	éneke	Hornyákné Gál Andrea	Polyák Attiláné
	1.b	matematika	Tuba Attiláné	Ferencsák Zita
	3.b	vizuális kultúra	Polyák Attiláné	Hornyákné Gál Andrea
	6. évfolyam	matematika	Durstné Tóth Irén	Ferenciné Barabás Emőke
	1.a	magyar	Bodnárné Demkó Beáta	Béres Gáborné
	5/1	matematika	Mikita István	Béres Gáborné
	6.évf. fiú	testnevelés	Tóth Richárd	Szabó Béláné
február	2.b	vizuális kultúra	Fedorné Severnyák Rita	Hornyákné Gál Andrea

10-14.	2.c	magyar	Szabó Andrásné	Polyák Attiláné
	1.a	matematika	Törökné Veres Andrea	Ferencsák Zita
	1.a	magyar	Bodnárné Demkó Beáta	Eperjesiné Bolykó Mária
	1.b	magyar	Dr Szoboszlai Attiláné	Eperjesiné Bolykó Mária
	4.a	digitális kultúra	Mikita István	Szabó Béláné
február 17-21.	2.b	magyar	dr. Oláhne Kárpáti Zsófia	Polyák Attiláné
	1.c	matematika	Markovicsné Szabó Marietta	Ferencsák Zita
	4.c	matematika	Báthoryné Izsépy Gabriella	Eperjesiné Bolykó Mária
	4.c	testnevelés	Csesznik Tímea	Eperjesiné Bolykó Mária
	4.b	környezetismeret	Ambrus Annamária	Eperjesiné Bolykó Mária
	1.b	matematika	Tuba Attiláné	Béres Gáborné
	1.c	matematika	Markovicsné Szabó Marietta	Béres Gáborné
február 24-28.	6.b	osztályfőnöki	Ferenciné Barabás Emőke	Béres Gáborné
	8.a	kémia	Durstné Tóth Irén	Béres Gáborné
		tanulásmódszertan	Pappné Orosz Klára	Eperjesiné Bolykó Mária

MÁRCIUS				
idő	osztály	tárgy	ellenőrzött személy	ellenőriz
március 3-7.	1.b	Testnevelés	Tuba Attiláné	Fedorné Ósvay Ágnes
		országos kimeneti mérések lebonyolítása	érintett pedagógusok	Eperjesiné Bolykó Mária Szabó Béláné
		alsós e-naplók	osztályfőnökök, szaktanárok	Eperjesiné Bolykó Mária
		felső e-naplók	osztályfőnökök, szaktanárok	Szabó Béláné
	6/2	magyar	Szűcsné Nagy Ibolya	Szabó Béláné
	1.a	magyar	Bodnárné Demkó Beáta	Polyák Attiláné
	1.c	magyar	Fejesné Kajuha Ágnes	Béres Gáborné
	5.	angol	Szűcsné Nagy Ibolya	Béres Gáborné
		vizuális kultúra	Szűcs Anikó	Hornyákné Gál Andrea

március 10-14.	1.b	magyar	dr. Szoboszlai Attiláné	Polyák Attiláné
	1.a	matematika	Törökné Veres Andrea	Eperjesiné Bolykó Mária
	1.b	matematika	Tuba Attiláné	Eperjesiné Bolykó Mária
	1.c	matematika	Markovicsné Szabó Marietta	Eperjesiné Bolykó Mária
	kezdő	német	Pappné Orosz Klára	Béres Gáborné
március 17-21.	1.c	magyar	Fejesné Kajuha Ágnes	Polyák Attiláné
március 24-28.	5/1. csoport	angol	Szűcsné Nagy Ibolya	Ferenciné Barabás Emőke
	3.b	magyar	Polyák Attiláné	Béres Gáborné
	6/1	angol	Ferenciné Barabás Emőke	Szabó Béláné
	7.a	földrajz	Péter Péter	Szabó Béláné
		országos kimeneti mérések lebonyolítása márc.24- május 30.	érintett pedagógusok	Eperjesiné Bolykó Mária Szabó Béláné

ÁPRILIS				
idő	osztály	tárgy	ellenőrzött személy	ellenőriz
március 31- április 04.	7.	Hittan	Hoskó Orsolya	Béres Gáborné
	4.c	Hittan	Bakosné Szent Melitta	Béres Gáborné
	3.a, c	Hittan	dr. Géberné Barkóczi Ildikó	Béres Gáborné
	6.	Hittan	Dankóné Boholy Ágota	Béres Gáborné
április 7-11.		beiratkozás előkészítése	Stefán Zoltánné iskolatitkár	Béres Gáborné
		országos kimeneti mérések lebonyolítása	érintett pedagógusok	Eperjesiné Bolykó Mária Szabó Béláné
	3.c	Göcz Beáta	testnevelés	Fedorné Ósvay Ágnes
	5-8. haladó	német	Pappné Orosz Klára	Ferenciné Barabás Emőke
	6.b	digitális kultúra	Vasas Szilvia	Szabó Béláné
Április 15- 16. tanulói/ dolgozói lelkinap Molnár Attila- Béres Gáborné				
Tavaszi szünet: ápr.17-27.				

MÁJUS				
idő	osztály	tárgy	ellenőrzött személy	ellenőriz
május 12-16.	8.o	hittan	Molnár Attila	Szabó Béláné
		báli előkészületek	második évfolyamon tanítók	Béres Gáborné
		országos kimeneti mérések lebonyolítása	érintett pedagógusok	Eperjesiné Bolykó Mária Szabó Béláné
		választható foglalkozásokra jelentkezések összesítése	Eperjesiné Bolykó Mária	Béres Gáborné
		munkaidő- nyilvántartás, helyettesítések	minden pedagógus	Szabó Béláné
		alsós e-naplók	alsós e-naplók	Eperjesiné Bolykó Mária
		gyermeknap előkészületei	minden érintett	Eperjesiné Bolykó Mária Szabó Béláné
május 19-23.		felső e-naplók	osztályfőnökök, szaktanárok	Szabó Béláné
május 26- 30		tanulószoa	érintett pedagógusok	Béres Gáborné
	4.a	robotika	Szarka László	Szabó Béláné

JÚNIUS				
idő	osztály	tárgy	ellenőrzött személy	ellenőriz
június 2-6.		ECDL szakkör	Szarka László	Béres Gáborné
		digitális kultúra	Vasas Szilvia	Béres Gáborné
		ECDL szakkör	Szarka László	Béres Gáborné
		digitális kultúra	Szarka László	Béres Gáborné
június 9– 14.	1. és 4. oszt.	hangos olvasás felmérés	tanítók	Béres Gáborné
		év végi írásbeli felmérések	minden pedagógus	Béres Gáborné
		érdemjegyek száma	minden pedagógus	Béres Gáborné
		munkaidő-nyilvántartás, helyettesítések	minden pedagógus	Szabó Béláné
	2. oszt.	hangos olvasás felmérés	tanítók	Eperjesiné Bolykó Mária
		tehetségnap előkészületei	minden érintett	Eperjesiné Bolykó Mária
június 16-20.		ballagás forgatókönyve	7. évf. osztályfőnök	Béres Gáborné
		ballagási előkészületek	érintett osztályfőnökök	Szabó Béláné
		tanévzáró előkészületei	illetékesek	Béres Gáborné
		e- naplók (alsós)	alsós pedagógusok	Eperjesiné Bolykó Mária
		e- naplók (felsős)	felsős pedagógusok	Szabó Béláné
	Utolsó tanítási nap június 20.			
június 23-27.		bizonyítványok, törzslapok	osztályfőnökök	Eperjesiné Bolykó Mária Szabó Béláné
		év végi beszámolók	munkaközösség-vezetők, felelősök	Béres Gáborné

II. Általános iskolai pedagógusok értékelési szempontrendszerének táblázata

1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége – 28 pont (4 részterület)		adható pontszám	elért pontszám
A tanulói kompetenciamérési eredmények alakulása (ha a tanulók a kompetenciamérésben részt vesznek)¹	Az adott tanévi kompetencia mérési eredményeket az azt megelőző mérési eredményeihez képest kell vizsgálni, amelyek elérhetők az OH intézményi gyors-visszajelző felületén. Ha az értékelt pedagógus több, mérési eredménnyel is rendelkező tanulócsoporthoz tanít, csoportonként kell a fejlődést értékelni és ezek együttese alapján kell a pontszámot meghatározni.	16	
Intézményi statisztikák, tanulóra kereshető adatok változásainak iránya	A pedagógus által tanított tanulók/csoportok félévi, év végi tantárgyi statisztikái, lemorzsolódással veszélyeztetett jelzőrendszeri mutatói alapján kell meghatározni, hogy ezek jók és/vagy javuló tendenciát mutatnak, vagy csökkenő, vagy stagnáló értéket, és a továbbtanulási mutatók kedvezően alakulnak-e. 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).	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.	6	
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.	2	

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

¹ Ha olyan tantárgya(ka)t tanít az illető pedagógus, amelyre vonatkozóan nincs mérési eredmény, vagy a tanulók a kompetenciamérésben nem vesznek részt, a teljes 28 pontot más az 1. értékelési terület alatti tevékenységek alapján lehet szétosztani.

2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói – 12 pont (4 részterület)		adható pontszám	elért pontszám
Éves tartalmi tervezés, napi tervezés	Az adott tanulócsoport jellemzőinek ismerete alapján a tanulócsoport és az egyes tanulók eltérő képességeire, szociokulturális helyzetére figyelemmel készít tanmenetet, foglalkozási tervet. Óráira felkészül, témavázlatot és/vagy óratervet készít, és ezek ütemezése alapján halad a tanítással, óravezetése, napi szakmai tevékenysége tervszerűen felépített. (Több tantárgy tanítása esetén több pont.)	3	
TöbblETFeladatok, különböZő megbízások vállalása	Osztályfőnök, munkaközösség-vezető, DÖK munkáját segítő pedagógus, ÖTM tagja, eseti vagy állandó munkacsoport tagja, pályázatfigyelő, pályázatíró, mentorálja a végzős hallgatókat/gyakornokot, mesterpedagógusként, kutatótanárként intézményfejlesztési feladatokat vállal, támogatja az intézmény, a pedagógusok munkáját. (Több megbízatás esetén több pont.)	3	
Az intézményen belüli szabadidős programok szervezése	Iskolai szabadidős programokat szervez és/vagy megvalósításában aktívan részt vesz tanulói közösségével, azokat dokumentálja (forgatókönyv, beszámoló, elégedettségmérés/értékelés stb.). Az intézményi hagyományok ápolásában tevékenyen vesz részt.	3	
Az intézményen kívüli programokban való részvétel (projektek, táborok, tanulmányi utak, múzeum- 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.	3	

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

3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása – 8 pont (3 részterület)		adható pontszám	elért pontszám
A pedagógus szabály- és normakövető magatartása	A pedagógus foglalkoztatással kapcsolatos irányadó ágazati jogszabályokban rá vonatkozó rendelkezéseket ismeri és követi, az SZMSZ és Házirend szabályait, a munkaköri leírásában foglaltakat maradéktalanul betartja. A tanügyi dokumentumokkal, vizsgákkal összefüggő adminisztrációs feladatokat – a feladatköréhez kapcsolódóan – szakszerűen, pontosan, határidőre elvégzi.	2	
Haladási napló vezetése	Az e-naplóban tantárgyához, foglalkozásaihoz kapcsolódóan naprakészen vezeti az előrehaladást, illetve a tanulók késését, hiányzását.	3	

4. Kommunikáció, együttműködés – 6 pont 2 részterület		adható pontszám	elért pontszám
Nevelőtestületi, szakmai munkaközösségi tevékenységekben való részvétel, együttműködés szakmai partnerekkel	Konstruktív, építő jelleggel részt vesz a nevelőtestületi értekezleteken, hozzászólásokkal, pedagógiai jellegű előadások tartásával (pl. nevelési értekezleten) segíti a testület munkáját. Aktívan közreműködik a szakmai munkaközössége éves programjainak tervezésében, szervezésében, megvalósításában, értékelésében. Törekszik arra, hogy naprakész információval rendelkezzen, az információk átadásában és fogadásában mindig szakszerű és objektív. Munkavégzése során kezdeményezően együttműködik a pedagógustársaival, szakmai partnerekkel (pl. iskolapszichológus, pedagógiai szakszolgálat munkatársai, szociális segítő, iskolaorvos, családsegítő stb.) Nyitottság, szakmai kihívások megoldásában való aktivitás jellemzi.	3	
Kapcsolattartás és kommunikáció a szülőkkel/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.	3	
A tanulók értékelésével összefüggő adminisztrációs tevékenység	Szóbeli, írásbeli és egyéb a tanuló által készített produktumokat folyamatosan, az intézményi belső szabályzóknak meghatározott időtartamon belül értékeli, a tanulóknak megfelelő számú érdemjegyet, értékelést ad/ szöveges értékelését az előírt módon vezeti.	3	

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

A pontszám megállapítását alapvetően az intézményi dokumentációra (pl. értekezlet jegyzőkönyvek) kell építeni.

5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás/ esélyteremtés – 8 pont (4 részterület)		adható pontszám	elért pontszám
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, koncerteken.	3	

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.	1	
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.	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, továbbtanulást.	2	

A vezető/nevelőtestület döntse el az iskolai szabályzatban foglaltak alapján, hogy maximum 2-2-2-2 pontot ad minden egyes tevékenységre vagy valamelyik tevékenységet súlyozottan pontozza (3-1-2-2 pont), esetleg csökkenti az intézmény sajátosságai alapján a részterületek számát, az egyes tevékenységeket, ha nem releváns törli, újabb tevékenységeket jelöl meg. Azonban ezt az intézményi szinten konszenzusos döntést a teljesítményértékelési rendszer elfogadásakor rögzítse jegyzőkönyvben. A pontszám megállapítását alapvetően az óralátogatásokra és az intézményi dokumentációra kell építeni.

6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás – 6 pont (3 részterület)		adható pontszám	elért pontszám
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.	2	
A szervezet képviselője	Külső és belső fórumokon, programokon eredményesen képviseli és menedzseli az intézmény érdekeit, öregbíti az intézmény jó hírnevét.	2	
Etikus magatartás	A rá vonatkozó pedagógus etikai szabályok szerinti normákat követi, betartja.	2	

A pontszám megállapítását alapvetően a pedagógus önértékelésére, a felettes vezető/ vezetőik tapasztalataira 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.

Az egyes pedagógus értékelési szempontok, területek súlyozása a következő:

szempont sorszáma	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	összesen
pontérték	28	12	8	6	8	6	8	76

Az intézményi teljesítményértékelési rendszert a helyben szokásos módon nyilvánosságra kell hozni, és mint a többi intézményi belső szabályzó dokumentumot, ezt is véleményezze a nevelőtestület.

III. A NOKS munkakörben foglalkoztatottak értékelési szempontjainak táblázata:

1. Pedagógiai munka támogatásának minősége, eredményessége – 20 pont (4 részterület)		adható pontszám	elért pontszám
Önállóság, szakmai tudás	A pedagógus/vezető iránymutatásait figyelembe véve képes a rá bízott feladatokat önállóan elvégezni. Ha releváns, figyelemmel kíséri a szakterületét érintő tudásanyag fejlődését, és sikeresen alkalmazza azt a pedagógiai munkát segítő tevékenysége során.	6	
Aktív közreműködés a nevelés-oktatás folyamatának támogatásában	Az optimális légkör és környezet megteremtéséhez figyelembe veszi a támogató tevékenységével érintett gyermekek, tanulók, pedagógusok, más NOKS munkatársak igényeit, ötleteit, kezdeményezéseit. A gyermekek, tanulók eredményes fejlesztése érdekében képes támogatni a pedagógust, segíti a nevelési/tanulási problémák kezelésében.	6	
Elkészített produktumok minősége, mennyisége, aktualitása	A munkaköri leírásában szereplő, a neveléshez/oktatáshoz szükséges segédanyagokat megfelelő minőségben (a pedagógus/vezető által meghatározott tartalmi, esztétikai szempontok alapján) készíti el.	5	
Digitális felkészültség	Azokban a munkakörökben, amelyekben releváns, nyitott az új szakmai módszerek és digitális eszközök/alkalmazások megismerésére és saját szakmai tevékenységében való alkalmazására. Azokban a munkakörökben, amelyekben releváns, előkészíti/használja a foglalkozáshoz szükséges technikai/digitális eszközöket.	3	

A pontszám megállapítását alapvetően a segédanyagok, gyakorló feladatok minősége és mennyisége és az érintett pedagógusok/szakemberek visszajelzései (interjúk) dokumentálható eredményeire kell építeni.

2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói – 12 pont (3 részterület)		adható pontszám	elért pontszám
Közreműködés a tervezési folyamatban	Segíti a pedagógust vagy a vezetőt az intézmény tervezési feladatainak elvégzésében.	3	
A gyermek/tanulói összetétel figyelembevételével többletfeladatok ellátása	Segíti a pedagógust vagy a vezetőt az intézmény specifikus jellegéből adódó többlettevékenységek ellátásában. Az adott gyermek- vagy tanulócsoport jellemzőinek ismerete alapján a tanulócsoport és az egyes tanulók eltérő képességeire, szociokulturális helyzetére figyelemmel végzi feladatát.	3	
Részvétel az intézményen belüli és kívüli programokban	A vezető/pedagógus iránymutatásai alapján tevékenyen részt vállal az intézményen belüli és kívüli programok szervezésében és megvalósításában.	6	

A pontszám megállapítását alapvetően az éves munkatervre és annak teljesítési beszámolóira, az eKRÉTA adatai, valamint a pedagógusok visszajelzéseire kell építeni.

3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása – 10 pont (3 részterület)		adható pontszám	elért pontszám
Megbízhatóság, szakszerűség	A jogszabályokban rá vonatkozó rendelkezéseket ismeri és követi, a munkaköri leírásában foglaltakat maradéktalanul végrehajtja.	4	
Határidők betartása	A feladatköréhez kapcsolódó feladatait szakszerűen, pontosan – pedagógus/igazgató iránymutatásának megfelelően, – határidőre végzi el.	4	
Pontosság	A munkaköréhez kapcsolódó dokumentumokat pontosan, naprakészen vezeti.	2	

A pontszám megállapításánál alapvetően a pedagógus, és a vezető ellenőrzési tapasztalataira, az intézményi dokumentációra kell építeni.

4. Kommunikáció, együttműködés – 8 pont (3 részterület)		adható pontszám	elért pontszám
Aktivitás	A munkaköri leírásban meghatározott feladatainak megfelelően részt vesz az intézmény által szervezett programokon (értekezleteken, rendezvényeken), közreműködik, segíti az intézményi munkát.	3	

Együttműködés külső, belső partnerekkel	Munkavégzése során a munkaköri leírásban meghatározott szempontok alapján napi szinten hatékonyan együttműködik a pedagógusokkal, munkatársaival, segítő szakemberekkel.	2	
Kommunikáció	Tevékenysége során az intézmény pedagógiai céljainak és a munkaköri leírásában meghatározottak szerint érthetően és hitelesen kommunikál.	3	

A pontszám megállapításánál alapvetően a pedagógus, és a vezető ellenőrzési tapasztalataira, az intézményi dokumentációra kell építeni.

5. Szakmai felelősségvállalás, elkötelezettség – 10 pont (3 részterület)		adható pontszám	elért pontszám
Szakmai elkötelezettség, nyitottság	Elkötelezett az intézmény céljainak megvalósítása iránt, munkáját ennek megfelelően végzi. Nyitott az új szakmai kihívásokra, az intézmény és a pedagógusok innovációit segíti.	4	
Felelősségvállalás	A pedagógus, vezető által rábízott vagy önként vállalt feladatai megvalósításáért felelősséget vállal.	3	
Szakmai fejlődés iránti elkötelezettség	Szakmai ismereteit, tudását folyamatosan fejleszti, a megszerzett tudását gyakorlatában eredményesen alkalmazza.	3	

A pontszám megállapításánál alapvetően a NOKS munkakörben foglalkoztatott önértékelésére, a pedagógus, és a vezető ellenőrzési tapasztalataira, az intézményi dokumentációra kell építeni.

6. Munkakörhöz kötődő támogató, etikus magatartás – 8 pont (2 részterület)		adható pontszám	elért pontszám
Etikus viselkedés	Az intézmény által meghatározott etikai szabályokat, normákat követi és betartja. Intézményen belüli és kívüli programokon viselkedése, megjelenése az elvártaknak megfelelő.	5	
Etikus és jogszerű adatkezelés	A munkája szempontjából fontos, megbízható információforrások etikus és jogszerű alkalmazására kiemelten figyel, a gyermekre/tanulóra vonatkozó személyes információkat bizalmasan kezeli.	3	

A pontszám megállapítását alapvetően a NOKS munkakörben foglalkoztatott önértékelésére, a felettes vezető/vezetők tapasztalataira 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.

Az egyes NOKS munkakörben foglalkoztatott értékelési szempontok, területek súlyozása a következő:

szempont sorszáma	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	összesen
pontérték	20	12	10	8	10	8	8	76

IV. Az értékeléshez használt egyéni értékelő lap, kiegészítő szempontsorral

A Miskolci Görögkatolikus Általános Iskolai pedagógusainak értékelési szempontjai – 2024/2025		Értékelt pedagógus:	Pontozás	
1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége – 28 pont (4 részterület)			adható pontszám	elért pontszám
A tanulói kompetenciamérési 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 gyors-visszajelző 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.		16	
Intézményi statisztikák, tanulóra kereshető adatok változásainak iránya	A pedagógus által tanított tanulók/csoportok félévi, év végi tantárgyi statisztikái, lemorzsolódással veszélyeztetett jelzőrendszeri mutatói alapján kell meghatározni, hogy ezek jók és/vagy javuló tendenciát mutatnak, vagy csökkenő, vagy stagnáló értéket, és a továbbtanulási mutatók kedvezően alakulnak-e. 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).		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.		6	
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, tankertületi 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.		2	
2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói – 12 pont (4 részterület)				
Éves tartalmi tervezés, napi tervezés	Az adott tanulócsoport jellemzőinek ismerete alapján a tanulócsoport és az egyes tanulók eltérő képességeire, szociokulturális helyzetére figyelemmel készít tanmenetet, foglalkozási tervet. Óráira felkészül, témavázlatot és/vagy óratervet készít, és ezek ütemezése alapján halad a tanítással, óravezetése, napi szakmai tevékenysége tervszerűen felépített. (Több tantárgy tanítása esetén több pont.)		3	
TöbblETFeladatok, különböző megbízások vállalása	Osztályfőnök, munkaközösség-vezető, DÖK munkáját segítő pedagógus, ÖTM tagja, eseti vagy állandó munkacsoport tagja, pályázatfigyelő, pályázati, mentorálja a végzős hallgatókat/gyakornokot, mesterpedagógusként, kutatótanárként intézményfejlesztési feladatokat vállal, támogatja az intézmény, a pedagógusok munkáját. (Több megbízás esetén több pont.)		3	
Az intézményen belüli szabadidős programok szervezése	Iskolai szabadidős programokat szervez és/vagy megvalósításában aktívan részt vesz tanulói közösségével, azokat dokumentálja (forgatókönyv, beszámoló, elégedettségmérés/értékelés stb.). Az intézményi hagyományok ápolásában tevékenyen vesz részt.		3	
Az intézményen kívüli programokban való részvétel (projektek, táborok, tanulmányi utak, múzeum- 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.		3	
3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása – 8 pont (3 részterület)				
A pedagógus szabály- és normakövető magatartása	A pedagógus foglalkoztatással kapcsolatos irányadó ágazati jogszabályokban rá vonatkozó rendelkezéseket ismeri és követi, az SZMSZ és Házirend szabályait, a munkaköri leírásában foglaltakat maradéktalanul betartja. A tanügyi dokumentumokkal, vizsgákkal összefüggő adminisztrációs feladatokat – a feladatköréhez kapcsolódóan – szakszerűen, pontosan, határidőre elvégzi.		2	
Haladási napló vezetése	Az e-naplóban tantárgyához, foglalkozásaihoz kapcsolódóan naprakészen vezeti az előrehaladást, illetve a tanulók késését, hiányzását.		3	
A tanulók értékelésével összefüggő adminisztrációs tevékenység	Szóbeli, írásbeli és egyéb a tanuló által készített produktumokat folyamatosan, az intézményi belső szabályzókban meghatározott időtartamon belül értékeli, a tanulóknak megfelelő számú érdemjegyet, értékelést ad/ szöveges értékelését az előírt módon vezeti.		3	

4. Kommunikáció, együttműködés – 6 pont (2 részterület)		adható pontszám	elért pontszám
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 pedagógus társaival, szakmai partnerekkel (pl. iskolapszichológus, pedagógiai szakszolgálat munkatársai, szociális segítő, iskolaorvos, családsegítő stb.) Nyitottság, szakmai kihívások megoldásában való aktivitás jellemzi.	3	
Kapcsolattartás és kommunikáció a szülőkkel/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.	3	
5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás/ esélyteremtés – 8 pont (4 részterület)			
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, koncerteken.	2/3	
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.	2/1	
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.	2/2	
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, továbbtanulást.	2/2	
6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás – 6 pont (3 részterület)			
Motiváció, elkötelezettség	Szakmai tudását folyamatosan megújítja, módszertani kultúráját fejleszti, beépíti a mindennapi pedagógiai gyakorlatba. Fontos számára az erősségeinek és fejlesztendő területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása. Elkötelezett az intézmény küldetése, céljai és a pedagógiai program iránt, a megvalósításban kezdeményező szerepet vállal.	2	
A szervezet képviselője	Külső és belső fórumokon, programokon eredményesen képviseli és menedzseli az intézmény érdekeit, öregbíti az intézmény jó hírét.	2	
Etikus magatartás	A rá vonatkozó pedagógus etikai szabályok szerinti normákat követi, betartja.	2	
7. Egyedi intézményi értékelési szempont – 8 pont			
Az egyedi intézményi értékelési szempontot az értékelő vezető a nevelőtestülettel egyetértésben határozza meg az adott nevelési évre.		8	
8. Egyéni teljesítménycélok (a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző augusztus 25-ig az értékelő vezető határozza meg, az adott nevelési évre szólóan) – 24 pont			
Három személyre szabott teljesítménycél		8	
		8	
		8	
ÖSSZESEN		100	
Értékelés	a) kiemelkedő - 80%-a vagy afeletti b) átlagos- 50%-a vagy afeletti, és 80%-a alatti c) fejlesztendő 50%-a alatti		

A Miskolci Görögkatolikus Ált. Isk. nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő (NOKS) munkakörben foglalkoztatottak értékelési szempontjai – 2024/2025		Értékelt NOKS munkatárs:	Pontozás	
1. Pedagógiai munka támogatásának minősége, eredményessége – 20 pont (4 részterület)			adható pontszám	elért pontszám
Önállóság, szakmai tudás	A pedagógus/vezető iránymutatásait figyelembe véve képes a rá bízott feladatokat önállóan elvégezni. Ha releváns, figyelemmel kíséri a szakterületét érintő tudásanyag fejlődését, és sikeresen alkalmazza azt a pedagógiai munkát segítő tevékenysége során.		6	
Aktív közreműködés a nevelés-oktatás folyamatának támogatásában	Az optimális légkör és környezet megteremtéséhez figyelembe veszi a támogató tevékenységével érintett gyermekek, tanulók, pedagógusok, más NOKS munkatársak igényeit, ötleteit, kezdeményezéseit. A gyermekek, tanulók eredményes fejlesztése érdekében képes támogatni a pedagógust, segíti a nevelési/tanulási problémák kezelésében.		6	
Elkészített produktumok minősége, mennyisége, aktualitása	A munkaköri leírásában szereplő, a neveléshez/oktatáshoz szükséges segédanyagokat megfelelő minőségben (a pedagógus/vezető által meghatározott tartalmi, esztétikai szempontok alapján) készíti el.		5	
Digitális felkészültség	Azokban a munkakörökben, amelyekben releváns, nyitott az új szakmai módszerek és digitális eszközök/alkalmazások megismerésére és saját szakmai tevékenységében való alkalmazására. Azokban a munkakörökben, amelyekben releváns, előkészíti/használja a foglalkozáshoz szükséges technikai/digitális eszközöket.		3	
2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói – 12 pont (3 részterület)				
Közreműködés a tervezési folyamatban	Segíti a pedagógust vagy a vezetőt az intézmény tervezési feladatainak elvégzésében.		3	
A gyermek/tanulói összetétel figyelembevételével többletfeladatok ellátása	Segíti a pedagógust vagy a vezetőt az intézmény specifikus jellegéből adódó többlettevékenységek ellátásában. Az adott gyermek- vagy tanulócsoport jellemzőinek ismerete alapján a tanulócsoport és az egyes tanulók eltérő képességeire, szociokulturális helyzetére figyelemmel végzi feladatát.		3	
Részvétel az intézményen belüli és kívüli programokban	A vezető/pedagógus iránymutatásai alapján tevékenyen részt vállal az intézményen belüli és kívüli programok szervezésében és megvalósításában.		6	
3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása – 10 pont (3 részterület)				
Megbízhatóság, szakszerűség	A jogszabályokban rá vonatkozó rendelkezéseket ismeri és követi, a munkaköri leírásában foglaltakat maradéktalanul végrehajtja.		4	
Határidők betartása	A feladatköréhez kapcsolódó feladatait szakszerűen, pontosan – pedagógus/igazgató iránymutatásának megfelelően, – határidőre végzi el.		4	
Pontosság	A munkaköréhez kapcsolódó dokumentumokat pontosan, naprakészen vezeti.		2	
4. Kommunikáció, együttműködés – 8 pont (3 részterület)				
Aktivitás	A munkaköri leírásban meghatározott feladatainak megfelelően részt vesz az intézmény által szervezett programokon (értekezleteken, rendezvényeken), közreműködik, segíti az intézményi munkát.		3	
Együttműködés külső, belső partnerekkel	Munkavégzése során a munkaköri leírásban meghatározott szempontok alapján napi szinten hatékonyan együttműködik a pedagógusokkal, munkatársaival, segítő szakemberekkel.		2	
Kommunikáció	Tevékenysége során az intézmény pedagógiai céljainak és a munkaköri leírásában meghatározottak szerint érthetően és hitelesen kommunikál.		3	

5. Szakmai felelősségvállalás, elkötelezettség – 10 pont (3 részterület)		adható pontszám	elért pontszám
Szakmai elkötelezettség, nyitottság	Elkötelezett az intézmény céljainak megvalósítása iránt, munkáját ennek megfelelően végzi. Nyitott az új szakmai kihívásokra, az intézmény és a pedagógusok innovációit segíti.	4	
Felelősségvállalás	A pedagógus, vezető által rábízott vagy önként vállalt feladatai megvalósításáért felelősséget vállal.	3	
Szakmai fejlődés iránti elkötelezettség	Szakmai ismereteit, tudását folyamatosan fejleszti, a megszerzett tudását gyakorlatában eredményesen alkalmazza.	3	
6. Munkakörhöz kötődő támogató, etikus magatartás – 8 pont (2 részterület)			
Etikus viselkedés	Az intézmény által meghatározott etikai szabályokat, normákat követi és betartja. Intézményen belüli és kívüli programokon viselkedése, megjelenése az elvártaknak megfelelő.	5	
Etikus és jogszerű adatkezelés	A munkája szempontjából fontos, megbízható információforrások etikus és jogszerű alkalmazására kiemelten figyel, a gyermekre/tanulóra vonatkozó személyes információkat bizalmasan kezeli.	3	
7. Egyedi intézményi értékelési szempont – 8 pont			
Az egyedi intézményi értékelési szempontot az értékelő vezető a nevelőtestülettel egyetértésben határozza meg az adott nevelési évre.		8	
8. Egyéni teljesítménycélok (a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző augusztus 25-ig az értékelő vezető határozza meg, az adott nevelési évre szólóan) – 24 pont			
Három személyre szabott teljesítménycél		8	
		8	
		8	
ÖSSZESEN		100	
Értékelés	a) kiemelkedő - 80%-a vagy afeletti b) átlagos- 50%-a vagy afeletti, és 80%-a alatti c) fejlesztendő 50%-a alatti		

Az egyedi intézményi cél értékelésének szempontjai:

„Az iskola keresztény identitásának erősítése, a pedagógusok körében a keresztény értékek elfogadása, tiszteletben tartása, megjelenítése és az ebben való együttműködés erősítése a nevelés-oktatás folyamatában, a tanórákon és a tanórákon kívüli nevelés során; a keresztény értékrend megjelenítése és képviselése a szülők körében.”

A mindennapi pedagógiai munkában megjelenő keresztény értékek mérésének szempontjai a Miskolci Görögkatolikus Általános Iskolában

1. Szeretet és elfogadás megjelenése: Ez a pedagógus diákokhoz és kollégákhoz és a szülőkhöz való hozzáállásában mérhető. Megfigyelhető az, hogy milyen mértékben mutatnak türelmet, empátiát és megértést, különösen kihívást jelentő helyzetekben.
2. Az igazságosság és tisztesség gyakorlása: ide tartozik a következetes bánásmód a diákokkal, függetlenül teljesítményüktől vagy szociális helyzetüktől. Megfigyelhető szempont, hogy a pedagógusok mennyire igazságosan kezelik a konfliktusokat, vagy hogyan osztják ki a feladatokat. Ezt meg lehet mérni olyan mutatókkal, mint a diákok visszajelzése, vagy akár konkrét esettanulmányok elemzésével.
3. Bűnbánat, megbocsátás és helyreállító szemlélet: A tanár hogyan reagál a hibákra és konfliktusokra? Megjelenik-e a megbocsátás és a javító szándékú, helyreállító nevelés? Itt is fókuszcsoporthoz beszélgetések használhatók a tanárok- tanárok, tanárok-szülők, tanárok és a diákok közötti interakciók elemzésére.
4. Keresztény ünnepek és hagyományok ápolása: az iskolában jelen lévő keresztény ünnepeket és hagyományokat hogyan építik be a mindennapi oktatásba. Részt vesznek-e a pedagógusok vallásos eseményeken (iskolai misék, imák), beépítik-e ezeket a tanítási folyamatba? Részt vesznek-e az intézményen kívüli saját felekezetük közösségi életében? Ez könnyen mérhető a részvételi arányok alapján, a tanterv vizsgálatával, óraterveiben megjelennek-e ezek a szempontok.
5. Bibliai történetek és keresztény etika használata a tanításban: Milyen mértékben építik be a pedagógusok a keresztény tanításokat az oktatott tárgyakba? Például, használják-e bibliai példákat etikai kérdések megvitatására? Ez mérhető tananyagok elemzésével vagy az órák megfigyelésével.
6. Közösségépítés és szociális érzékenység: A keresztény szellemiség egyik fontos eleme a közösségépítés és a szociális érzékenység. Megfigyelhető a pedagógusok támogatása, osztályközösségek motiválása közösségépítő programok szervezésében, az osztályközösségek tolerancia nevelésében, szülőknek, tanulóknak szervezett programokban.

7. Szóhasználat

8. Megjelenés



MISKOLCI EGYHÁZMEGYE KÖZFELADATELLÁTÓ
INTÉZMÉNYEI FENNTARTÓJA
3526 Miskolc, Szeles u. 59.
Telefon: +36-46/317280, +36-30/1776072
E-mail: hivatal@mekif.hu

K/786-2/2024.

Fenntartói egyetértés megadása

a

Miskolci Görögkatolikus Általános Iskola

(3527 Miskolc, Soltész Nagy Kálmán út 27., OM azonosító: 200144)

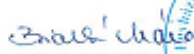
teljesítményértékelési szabályzatához

A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény alapján, a pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV. 4.) BM rendeletben meghatározottak szerint a munkáltató minden évben köteles a rendeletben meghatározott szabályok szerint értékelni a pedagógus és a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott teljesítményét.

A pedagógusok teljesítményértékelésének rendjéhez, a személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, mérésének, teljesülésük nyomon követésének folyamatához az intézmény elkészítette a teljesítményértékelési szabályzatát, melyet megküldött a fenntartó részére.

Az intézmény teljesítményértékelési szabályzatában rögzített eljárás alkalmazásához a fenntartó egyetértését megadja.

Miskolc, 2024. szeptember 24.


Bialkó Mária
MEKIF
igazgató




dr. Nagymáthé Sarolta LL.M.
Oktatás- és Nevelésügyi Osztály
osztályvezető