

Teljesítményértékelési rendszer

Intézményi helyi szabályzat

Kecskeméti Bolyai János Gimnázium

Kecskemét, 2024. augusztus 29.

Tartalomjegyzék

A teljesítményértékelés fontossága az oktatásban.....	3
Jogszabályi háttér.....	3
A teljesítményértékelés szereplői	4
A teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkörök	5
A teljesítményértékelési időszak	6
Az értékelési szempontok és pontszámok.....	6
A teljesítményértékelési rendszer bemutatása.....	6
Értékelési fokozatok megállapítása - pedagógus	10
Értékelési fokozatok megállapítása – vezetői megbízással rendelkező pedagógus	22
Értékelési fokozatok megállapítása a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott értékelendő személy esetében	25
Az értékelési folyamat	28
Az értékelés eredményeinek felhasználása.....	28
Mellékletek.....	32
1. számú - értékelőlap -pedagógus – értékelendő személy	32
2. számú - értékelőlap -vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy	34
3.számú - egyedi intézményi értékelési szempont.....	35
4. számú - 2024/2025. tanév teljesítményértékelés tervezés és beosztás	36

Bevezetés

A teljesítményértékelés fontossága az oktatásban

A pedagógusok teljesítményének értékelése alapvető fontosságú az oktatás minőségének biztosítása és javítása szempontjából. Az oktatási intézmények célja, hogy a tanulók a lehető legjobb nevelést és oktatást kapják, ami csak úgy érhető el, ha a pedagógusok folyamatosan fejlődnek, és munkájukat rendszeresen értékelik. A teljesítményértékelés segít azonosítani azokat a területeket, ahol a pedagógusok kiemelkedően teljesítenek, valamint azokat a területeket is, ahol fejlesztésre van szükség. Az értékelés további előnye, hogy lehetőséget biztosít a pedagógusoknak a visszajelzésre és az önfejlesztésre. A rendszeres és strukturált értékelés elősegíti a pedagógusok szakmai fejlődését, motivációját és elkötelezettségét, ami végső soron a tanulók eredményeiben és a teljes iskolai közösség fejlődésében is megmutatkozik.

Mindazonáltal, hogy a jogszabályok a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott értékelendő személyek esetében is rendelkezik a teljesítményértékelés lefolytatásáról, így a szabályozás ezt is rögzíti, azzal a kitételrel, hogy a dokumentumban szereplő információk nagyrészt a pedagógusok teljesítményértékelésére vonatkozik.

Jogszabályi háttér

A pedagógusok teljesítményértékelési rendszerének alapját több jogszabály és kormányrendelet határozza meg. Ezek a jogi dokumentumok részletesen szabályozzák az értékelési folyamatot, az értékelési szempontokat, valamint a pedagógusok jogait és kötelességeit az értékelési rendszerben. Az alábbiakban részletesen bemutatjuk a legfontosabb jogszabályokat és azok releváns rendelkezéseit.

A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (Púétv.)

A 2023. évi LII. törvény, más néven a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény, átfogó keretet biztosít a pedagógusok munkájának és előmenetelének szabályozására. A törvény 155. § (2) bekezdése felhatalmazza a kormányt, hogy rendeletben szabályozza a pedagógusok teljesítményértékelési rendszerét. Ezen törvény célja, hogy elősegítse a pedagógusok szakmai fejlődését, biztosítsa a minőségi oktatást, és támogassa az iskolák és a pedagógusok közötti átláthatóságot és elszámoltathatóságot.

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (Nkt.)

A 2011. évi CXC. törvény, amely a nemzeti köznevelésről szól, szintén kulcsfontosságú a pedagógusok

értékelésében. Ez a törvény határozza meg az oktatási intézmények működésének alapvető szabályait, beleértve a pedagógusok feladatait és kötelezettségeit is. Az Nkt. 7. § (1) bekezdése kimondja, hogy a pedagógusok teljesítményét rendszeresen értékelni kell, figyelembe véve az oktatás minőségét és hatékonyságát.

A 401/2023. (VIII. 30.) Kormány rendelet (Korm. rendelet)

A Korm. rendelet részletesen szabályozza a pedagógusok teljesítményértékelésének végrehajtását. Ez a rendelet meghatározza az értékelési időszakot, az értékelési szempontokat és a pontozási rendszert, valamint az értékelési folyamatot. A rendelet célja, hogy biztosítsa az értékelési rendszer egységes alkalmazását az ország valamennyi köznevelési intézményében.

A 18/2024. (IV. 4.) BM rendelet A pedagógusok teljesítményértékeléséről

Részletszabályokat tartalmaz a teljesítményértékelésre vonatkozóan.

A rendeletben foglaltak szerint nem előírás a helyi szabályzat elkészítése, de több szakértő javaslata szerint készült el a dokumentum.

A teljesítményértékelés szereplői

- **értékelendő személy:** a teljesítményértékelési időszak első napján legalább Pedagógus I. besorolással rendelkező, pedagógus munkakörben foglalkoztatott, valamint a Púétv. 98. § (3) bekezdésében meghatározott pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott,
- **értékelő vezető:** értékelendő személy esetében a nevelési-oktatói intézmény igazgatója, főigazgatója (a továbbiakban együtt: igazgató), az igazgató esetében a nevelési-oktatói intézmény fenntartójának kijelölt képviselője,
- **közreműködő:** a főigazgató-helyettes, az igazgatóhelyettes, a tagintézmény-igazgató, az intézményegység-vezető, tagintézményigazgató-helyettes, intézményegységvezető-helyettes, valamint az értékelendő személy munkaközösségének vezetői és a 3. § (4) bekezdése szerinti igazgató,
- **pedagógus:** a Púétv. 3. § 29. pontja szerinti személy, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személy,
- pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező **nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott** értékelendő személy teljesítményértékelésének szempontjai és az adható pontszámok

Fontos szabályozás, hogy nem lehet teljesítményértékelést lefolytatni, ha

- az értékelhető időszak nem éri el a 90 napot, vagy
- óraadóként került alkalmazásra a tanévben, vagy
- az értékelendő személy Gyakornok fokozatba van besorolva.

A teljesítményértékelési elektronikus rendszere - a teljesítményértékelés lebonyolítására, az adatok rögzítésére, valamint azok továbbítására alkalmas informatikai rendszer.

A teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkörök

A munkáltató nevében a teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört az értékelő vezető gyakorolja.

Ha a munkáltató több tagintézménnyel vagy intézményegységgel rendelkező intézmény, és az értékelendő személyek létszáma ezt indokolja, a köznevelési intézmény szervezeti és működési szabályzata rendelkezhet úgy, hogy

- az igazgató a helyetteseit, valamint a tagintézmények igazgatóit,
- a tagintézmény igazgatója a tagintézmények tagintézményigazgató-helyetteseit,
- az intézményegység-vezető az intézményegységvezető-helyetteseit értékeli.

Az igazgató a teljesítményértékelés egészébe vagy egyes részeibe közreműködőket vonhat be.

Ha a Púétv. 68. § (4) bekezdése alapján a tankerületi központ munkáltató az értékelendő személyt a saját szervezeti egységeként működő más nevelési-oktatási intézmény feladatellátási helyén történő munkavégzésre utasította, az értékelésbe közreműködőként bevonja a feladatellátási hely igazgatóját is.

Az intézményi SZMSZ a következőket rögzíti:

- **Értékelendő személy – pedagógus**
 - Közreműködő – igazgatóhelyettesek és a pedagógus munkaközösségvezetője
- **Értékelendő személy – igazgatóhelyettes (vezetőként értékelendő)**
 - Közreműködő – nincs
- **Értékelendő személy – pedagógus végzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát segítő alkalmazott**
 - Közreműködő - nincs

A teljesítményértékelési időszak

A teljesítményértékelési időszak az Nkt. 7. § (1) bekezdése alapján szeptember 1-jétől a tanítási év végéig tart. Az óvodák és nemzetiségi óvodák esetében az időszak szeptember 1-jétől a következő év július 15-éig tart. Ez az időszak lehetőséget biztosít arra, hogy az értékelés a teljes tanévet átfogja, figyelembe véve a pedagógusok éves teljesítményét és fejlődését.

Az értékelési szempontok és pontszámok

A teljesítményértékelési rendszer **hét fő értékelési szempontot tartalmaz**, amelyek különböző aspektusokat mérnek a pedagógusok munkájával kapcsolatban. Az egyes szempontokhoz tartozó maximális pontszámokat a Korm. rendelet határozza meg.

A 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet mellékletei részletezik az értékelési szempontokat és a hozzájuk tartozó pontszámokat. A vezetői megbízással nem rendelkező pedagógusok esetében a következő szempontokat és maximális pontszámokat határozzák meg:

- Pedagógiai munka minősége és eredményessége: 28 pont
- Feladatvállalás mennyiségi mutatói: 12 pont
- Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása: 8 pont
- Kommunikáció, együttműködés: 6 pont
- Tehetséggondozás, felzárkóztatás: 8 pont
- Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás: 6 pont
- Egyedi intézményi értékelési szempontok: 8 pont
- Három személyre szabott teljesítménycél: 24 pont

A teljesítményértékelési rendszer bemutatása

A rendszer felépítése és működése

A pedagógusok teljesítményértékelési rendszere egy átfogó, jól strukturált keretrendszer, amely biztosítja az oktatási intézményekben dolgozó pedagógusok munkájának objektív és átlátható értékelését. A rendszer célja, hogy elősegítse a pedagógusok szakmai fejlődését, biztosítsa a minőségi oktatást, és támogassa az intézmények elszámoltathatóságát. Az értékelési rendszer alapját a törvényi előírások és kormányrendeletek képezik, amelyek meghatározzák az értékelési szempontokat, az értékelés folyamatát és a pontozási rendszert.

Az értékelési folyamat

A teljesítményértékelési folyamatot a 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet részletezi. Az értékelési folyamat magában foglalja a következő lépéseket:

Értékelési szempontok és célok meghatározása: Az értékelési szempontokat és a személyre szabott teljesítménycélokat az értékelő vezető határozza meg az értékelendő személlyel egyeztetve.

Az értékelés végrehajtása: Az értékelést az értékelési időszak során folyamatosan végzik, az értékelő vezető által meghatározott szempontok alapján.

Értékelő beszélgetés és visszajelzés: Az értékelési időszak végén az értékelő vezető értékelő beszélgetést folytat az értékelendő személlyel, és közösen megvitatják az értékelés eredményeit.

Az értékelési eredmények rögzítése: Az értékelési eredményeket az értékelő vezető rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben, és az értékelendő személy részére elérhetővé teszi.

Az értékelési eredmények felhasználása

Az értékelési eredmények alapvető szerepet játszanak az illetmények megállapításában és a pedagógusok előmenetelének biztosításában.

A teljesítmény értékelésére **összesen 100 pont** adható, amely

- **vezető megbízással nem rendelkező értékelendő személy** esetén
a három, személyre szabott teljesítménycél megvalósulása esetén háromszor 8, összesen legfeljebb 24 pont,
a hét értékelési szempont értékelése alapján, összesen legfeljebb 76 pont,
- **a vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy** esetében
a négy, személyre szabott teljesítménycél megvalósulása esetén négyszer 10, összesen legfeljebb 40 pont,
a hét értékelési szempont értékelése alapján, összesen legfeljebb 60 pont összege.

Az értékelési eredmények alapján az értékelendő személyek besorolása a következőképpen történik:

Kiemelkedő teljesítményszint: Az értékelendő személy pontszáma az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti.

Átlagos teljesítményszint: Az értékelendő személy pontszáma az elérhető pontszám 50%-a vagy afeletti, de 80%-a alatti.

Fejlesztendő teljesítményszint: Az értékelendő személy pontszáma az elérhető pontszám 50%-a alatti.

Az értékelési eredmények alapján az értékelő vezető dönt az illetményeltérítésről, és meghatározza a fejlesztési terveket és továbbképzési igényeket az értékelendő személlyel közösen.

Az értékelés a béreltérítést befolyásolhatja, illetve ez alapján kerülhet sor fejlesztési szükséglet megfogalmazására, az alábbiak szerint:

- a kiemelkedő teljesítményt nyújtók esetén indokolt lehet a többletjuttatás biztosítása;
- az átlagos teljesítmény nem, vagy csak kivételes esetben alapozza meg többletjuttatást;
- fejlesztendő értékelési tartományban lévők esetében az értékelő rögzíti a fejlesztendő terület megnevezését, valamint az értékelt személlyel közösen meghatározott fejlesztési eszközt (pl. továbbképzésen való részvétel, hospitálás).

Az értékelésbe bevont közreműködők és az értékelendő személy feladatai

Jelen szabályozás és az SZMSZ rögzíti, hogy a pedagógusok teljesítményértékelési rendszerében mely közreműködők kerülnek bevonásra. A bevont közreműködőknek az adott teljesítményértékelési feladatról feljegyzést kell vezetniük, amelyeket egy az igazgatói irodában elhelyezett mappába gyűjtik az adott időszakra vonatkozóan. Ez a zártan kezelendő mappába csak az igazgató tekinthet bele teljeskörűen, a rájuk vonatkozó részfeladatokra vonatkozóan a közreműködők is betekinhetnek, de a más közreműködő vagy a vezető által készített feljegyzést nem tekinthetik meg.

A közreműködők részt vesznek /vehetnek az óralátogatásokon, jelen dokumentumban jelölt feladatok elvégzéséről és a teljesítménycélokról tájékoztatást kérhetnek az értékelendő alkalmazottól és a kötelesek objektív értékelést adni a rájuk bízott feladatok tekintetében. A munkaközösségvezető közreműködő a teljesítménycélokkal kapcsolatban egyeztetést folytat le az értékelendő személlyel, majd ezt követően tölti fel a három teljesítménycélt a pedagógus.

Az érintett közreműködők részvételével zajlik a személyes értékelő megbeszélés, ahol az előzetes értékelés megtörténik.

A értékelendő személy az értékelésbe bevont közreműködőnek kérésre a feladatkörébe tartozó kérdésben információt ad. A végzett munkájáról a saját mappájába bármikor az értékelés lezárása előtt csatolhat dokumentumot, vagy feljegyzést, reflexiót.

A saját mappában lévő általa készített dokumentumaiba betekintést nyerhet és tájékozódhat a mappa teljes tartalmáról az igazgatótól.

Az igazgató a mappába csatolt dokumentumokról a címlapon tételes jegyzéket vezet.

Értékelendő személyre vonatkozó tájékoztatás

Szükséges a személyes teljesítménycélokat (pedagógus esetében 3 db, vezető esetében 4 db) a jogszabály szerint meghatározni.

A tanév során ezek nem módosíthatók. A teljesítménycélokat az értékelő vezető elfogadja, de szükség esetén elutasíthatja, ekkor új cél megjelölése, vagy a korábbi elutasított pontosítása szükséges.

Az értékelési időszak az ide vonatkozó jogszabályok alapján meghatározott, illetve a 7. számú mellékletben meghatározott intézményi dátumok szerint szükséges a feladatok megvalósítása.

Június 30-a előtt az értékeléshez szükséges adatok összegyűjtését követően és áttekintése alapján előzetes értékelési javaslatot készít a vezető, amelyet megoszt az értékelendő személlyel. Az értékelendő személy az előzetes értékelési javaslat ismeretében önértékelést készíthet, amelyre az értékelő beszélgetés során ki kell térni.

Az értékelő megbeszélés során folytatott beszélgetés az értékelendő személlyel úgy zárul, hogy ez alapján véglegesíti a pontszámot a vezető értékelő, amely rögzítésre kerül az informatikai rendszerben. A közreműködő javaslatot tehet egy vagy több értékelési szempont vagy a teljes értékelés pontszámára az értékelő vezető számára, aki a javaslatot mérlegeli.

Az értékelő megbeszélésen részt vesz

- az értékelő vezető,
- az értékelendő személy,
- az értékelő vezető által felkért közreműködő, valamint

ha közreműködőként nem kérték fel, akkor az értékelendő személy kérésére annak a munkaközösségnek a vezetője, amelyben az értékelendő személy részt vesz.

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

Értékelési fokozatok megállapítása - pedagógus

A pedagógusok teljesítményének értékelésére szolgáló rendszer egyik központi eleme az értékelési módszer. Az értékelés során a pedagógusok különböző teljesítménydimenzióit a beillesztett táblázatban meghatározottak szerint teljesülhetnek.

Gimnáziumok OH ajánlása alapján	készítette: Kecskméti Bolyai János Gimnázium	adható pontszám	elért pontszám	közreműködő ¹	értékelési pontszám megoszlása	megjegyzés	iskolai adatgyűjtés és alátámasztó dokumentumok
1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége – 28 pont (4 részterület)							
<p>A) A tanulói kompetenciamérési eredmények alakulása (ha a tanulók a kompetenciamérésben részt vesznek)*</p>	<p>A) Az adott tanévi kompetencia mérési eredményeket az azt megelőző mérési eredményeihez képest kell vizsgálni, amelyek elérhetők az OH intézményi gyorsvisszajelző felületén. Ha az értékelt pedagógus több, mérési eredménnyel is rendelkező tanulócsoporthoz tanít, csoportonként kell a fejlődést értékelni és ezek együttese alapján kell a pontszámot meghatározni.</p>	16		igazgatóhelyettes és munkaközösségvezető	<p>Több tanulócsoporthoz esetén az összes vizsgálata (de maximum 16 pont - arányosítással)</p> <p>0 pont - romlik a teljesítmény 1 pont - stagnál a teljesítmény 2 pont - stagnál vagy javul a teljesítmény, de az országos átlag alatti 3 pont - stagnál vagy javul a teljesítmény, de az országos átlagtól releváns eltérés nem tapasztalható 4 pont - stagnál vagy javul a teljesítmény, és az országos átlagtól releváns eltérés látható</p>	<p>8 tanulócsoporthoz esetében ha mindenhol 4-4 pontot kap az összesen 32 pont lenne - így a 32 pont a 100%, mint ahogyan a 16 pont is 100%, de ha 8 csoportban 2x2-2x3-2x4-2x 1 pontokat kap - 20 pont összesen a maximum 32 elérhetőből, az $20/32 \times 100 = 62,5\%$ arányosítva a 16 ponthoz - $16 \times 0,625 = 10$ pont</p> <p>A pontszám megállapítását alapvetően az országos kompetenciamérési eredményekre, az intézményi statisztikai adatokra, továbbtanulási mutatókra, valamint az óralátogatásokra, dokumentálható eredményekre kell építeni.</p>	<p>mérés országos, méréssel nem rendelkezők esetében a belső mérési mutatók, továbbtanulás és statisztika - KRÉTA FÓKUSZ</p>

<p>B) A kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat nevelő-oktató iskolák esetében, ha a tanulók a kompetenciamérésben nem vesznek részt, az A) ponttól eltérően: Egyéni és csoportos fejlesztési eredmények</p>	<p>B) Az egyéni és csoportszintű fejlesztés dokumentumai (fejlesztési tervek, tanulói munkák, egyéni fejlődés értékelése) alapján kell meghatározni.</p>			<p>igazgatóhelyettes és munkaközösségvezető</p>		<p>statisztikai adatokra, továbbtanulási mutatókra, valamint az óralátogatásokra, dokumentálható</p>	<p>óralátogatás</p>
<p>Intézményi statisztikák, tanulóra kereshető adatok változásainak iránya.</p>	<p>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).</p>	<p>4</p>		<p>igazgatóhelyettes és munkaközösségvezető</p>	<p>0 pont - nem teljesül (0,1-el romlik a teljesítmény) 1-2 pont - részben teljesül (0,1 -nél kisebb mértékben romlott a vagy stagnál teljesítmény) 3 pont - inkább teljesül (kismértékben (0,1 alatti) javul a teljesítmény) 4 pont - teljesül (javul a teljesítmény)</p>	<p>A pontszám megállapítását alapvetően az országos kompetenciamérési eredményekre, az intézményi statisztikai adatokra, továbbtanulási mutatókra, valamint az óralátogatásokra, dokumentálható eredményekre kell építeni.</p>	<p>napló</p>

<p>Korszerű, innovatív pedagógiai eszközök, tanulószervezési eljárások tanórai alkalmazása, a vonatkozó irányelvek alkalmazása.</p>	<p>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.</p>	<p>6</p>		<p>munkaközösségvezető</p>	<p>0 pont - nem teljesül 1-3 pont - részben teljesül 4-5 pont - inkább teljesül 6 pont - teljesül</p>	<p>A pontszám megállapítását alapvetően az országos kompetenciamérési eredményekre, az intézményi statisztikai adatokra, továbbtanulási mutatókra, valamint az óralátogatásokra, dokumentálható eredményekre kell építeni.</p>	<p>óralátogatás, óratervek, tanmenet – óraterv leadása szükséges az óralátogatások előtt a munkaközösségvezető részére</p>
--	---	----------	--	----------------------------	---	--	--

<p>Díjak, elismerések, kutatási eredmények, publikációk, mesterprogram, kutató tanári program megvalósítása és ezek hasznosulása az iskola életében.</p>	<p>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.</p>	<p>2</p>		<p>igazgatóhelyettes</p>	<p>0 pont - nem rendelkezik díjjal (nem releváns) 1 pont - mesterpedagógus és /vagy intézmény által alapított és/ vagy helyi, települési, tankerületi díj, mesterpedagógus és hozzájárul az iskolai programokhoz 2 pont - egyéb állami díjakkal, elismerésekkel rendelkezik, mesterpedagógus és kutató tanári programjával, kutatási eredményeivel, publikációkkal hozzájárul az intézményi, vagy tágabb értelemben (helyi, regionális, országos szinten) a pedagógiai munka minőségének fejlesztéséhez.</p>	<p>A pontszám megállapítását alapvetően az országos kompetenciamérési eredményekre, az intézményi statisztikai adatokra, továbbtanulási mutatókra, valamint az óralátogatásokra, dokumentálható eredményekre kell építeni.</p>	<p>kimutatások, KIR</p>
<p>2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói – 12 pont (4 részterület)</p>							
<p>Éves tartalmi tervezés, napi tervezés</p>	<p>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.)</p>	<p>3</p>		<p>munkaközösségvezető</p>	<p>0 pont - egy tantárgyat tanít, és nem teljesül 1 pont - egy vagy több tantárgyat tanít, kisebb részben teljesül 2 pont - egy tantárgyat tanít, és nem egészében teljesül vagy több tantárgyat tanít, részben teljesül 3 pont - egy vagy több tantárgyat tanít, minden tantárgy esetében teljesül</p>	<p>A pontszám megállapítását alapvetően az óralátogatásokra, az éves munkatervre és annak teljesítési beszámolóira kell építeni, valamint az eKRÉTA adataira, szülői és tanulói kérdőívek válaszaira.</p>	<p>tanmenetek, óraterv óralátogatásra, naplóellenőrzés</p>

<p>Többletfeladatok, különböző megbízások vállalása</p>	<p>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 megbízás esetén több pont.)</p>	<p>3</p>		<p>igazgató</p>	<p>0 pont - nem vállal többletfeladatot 1 pont - vállal, de csak egy többletfeladatot és azzal járó feladatokat részben elvégzi 2 pont - vállal, de csak egy többletfeladatot, és azt hiánytalanul elvégzi vagy több többletfeladatot vállal és azzal kapcsolatos feladatokat részben elvégzi 3 pont - több többletfeladatot vállal és azzal kapcsolatos feladatokat hiánytalanul elvégzi</p>	<p>A pontszám megállapítását alapvetően az óralátogatásokra, az éves munkatervre és annak teljesítési beszámolóira kell építeni, valamint az eKRÉTA adataira, szülői kérdőívek válaszaira.</p>	<p>Éves munkatervben és azon felül vállalt feladatok - éves tanórán kívüli tevékenységek</p>
<p>Az intézményen belüli szabadidős programok szervezése</p>	<p>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.</p>	<p>3</p>		<p>munkaközösségvezető</p>	<p>0 pont - nem vállal szabadidős feladatot 1 pont - vállal szabadidős feladatot és az azzal járó feladatokat részben elvégzi, nem dokumentál 2 pont - vállal szabadidős feladatot és az azzal járó feladatokat részben elvégzi, részben vagy egészben dokumentál vagy vállal szabadidős feladatot és az azzal járó feladatokat teljesen elvégzi, nem dokumentál 3 pont - vállal szabadidős feladatot és az azzal járó feladatokat teljesen elvégzi, dokumentációja teljeskörű DOKUMENTÁCIÓ – pl.: forgatókönyv, fénykép készítése, zenék összeválogatása stb.</p>	<p>A pontszám megállapítását alapvetően az óralátogatásokra, az éves munkatervre és annak teljesítési beszámolóira kell építeni, valamint az eKRÉTA adataira, szülői kérdőívek válaszaira.</p>	<p>Éves munkatervben és azon felül vállalt feladatok - éves tanórán kívüli tevékenységek</p>

<p>Az intézményen kívüli programokban való részvétel (projektek, táborok, tanulmányi utak, múzeum és színházlátogatás stb.)</p>	<p>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.</p>	<p>3</p>		<p>munkaközösségvezető</p>	<p>0 pont - nem vállal iskolán kívüli programok szervezését, részvételt a programok megvalósulásában nem vesz részt 1 pont - felkérésre vállal iskolán kívüli programokban való részvételt, de a programok szervezésében nem vesz részt aktívan, tájékoztatásban nem vállal feladatot 2 pont - önszántából vállal iskolán kívüli programokban való részvételt, de nem vállal szerepet a tájékoztatásban és előkészítésben 3 pont - tejeskörűen és aktívan vállal iskolán kívüli programokban való részvételt és szervezést is, szerepet vállal a tájékoztatásban azt előzetesen egyeztetve a vezetővel.</p>	<p>A pontszám megállapítását alapvetően az óralátogatásokra, az éves munkatervre és annak teljesítésibeszámolóira kell építeni, valamint az eKRÉTA adataira, szülői kérdőívek válaszaira.</p>	<p>Éves munkatervben és azon felül vállalt feladatok - éves tanórán kívüli tevékenységek</p>
<p>3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása – 8 pont (3 részterület)</p>							
<p>A pedagógus szabály és normakövető magatartása</p>	<p>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.</p>	<p>2</p>		<p>igazgató, munkaközösségvezető</p>	<p>0 pont – nem, vagy csak részben teljesül 1 pont - teljesül, de a határidőket nem tartja 2 pont - teljesül, határidőket betartja</p>	<p>A pontszám megállapítását alapvetően az e-naplóra, a vezetői tapasztalatokra, az intézményi dokumentációra kell építeni.</p>	<p>tapasztalatok, feljegyzések</p>

<p>Haladási napló vezetése</p>	<p>Az e-naplóban tantárgyához, foglalkozásaihoz kapcsolódóan naprakészen vezeti az előrehaladást, illetve a tanulók késését, hiányzását.</p>	<p>3</p>		<p>igazgatóhelyettes</p>	<p>0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül és nem naprakész (heti zárást nem tartja be) 2 pont - teljesül, de nem minden esetben naprakész 3 pont - teljesül, naprakészen vezeti a haladási naplót</p>	<p>A pontszám megállapítását alapvetően az e-naplóra, a vezetői tapasztalatokra, az intézményi dokumentációra kell építeni.</p>	<p>KRÉTA</p>
<p>A tanulók értékelésével összefüggő adminisztrációs tevékenység</p>	<p>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.</p>	<p>3</p>		<p>munkaközösségvezető</p>	<p>0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül és nem naprakész 2 pont - teljesül, de nem minden esetben naprakész (pl. témazáró dolgozatokat nem jelzi előre) 3 pont - teljesül, naprakészen vezeti a haladási naplót</p>	<p>A pontszám megállapítását alapvetően az e-naplóra, a vezetői tapasztalatokra, az intézményi dokumentációra kell építeni.</p>	<p>KRÉTA</p>

4. Kommunikáció, együttműködés – 6 pont 2 részterület)

<p>Nevelőtestületi, szakmai munkaközösségi tevékenységekben való részvétel, együttműködés szakmai partnerekkel</p>	<p>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.</p>	<p align="center">3</p>		<p align="center">munkaközösségvezető</p>	<p>0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - inkább teljesül 3 pont - teljesül</p>	<p>A pontszám megállapítását alapvetően az intézményi dokumentációra (pl. értekezlet jegyzőkönyvek), valamint a szülői kérdőívek válaszaira kell építeni.</p>	<p>tapasztalatok</p>
<p>Kapcsolattartás és a kommunikáció szülőkkel/törvényes képviselőkkel</p>	<p>A szülői értekezleteket, fogadó órákat hiánytalanul megtartja. A szülőket/ törvényes képviselőket igény szerint szakszerűen, közérthetően és objektíven tájékoztatja az intézmény által preferált csatornán, velük a folyamatos együttműködésre való törekvés jellemzi.</p>	<p align="center">3</p>		<p align="center">munkaközösségvezető</p>	<p>0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - inkább teljesül 3 pont - teljesül</p>	<p>A pontszám megállapítását alapvetően az intézményi dokumentációra (pl. értekezlet jegyzőkönyvek), valamint a szülői kérdőívek válaszaira kell építeni.</p>	<p>Leadott jelenléti ívek és tapasztalatok</p>

5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás/ esélyteremtés – 8 pont (4 részterület)²

<p>Tehetséges tanulókkal való foglalkozás</p>	<p>Részt vesz a kiemelten tehetséges tanulók, illetve a kettős különlegességű (sajátos nevelési igényű, vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő kiemelten tehetséges tanulók) azonosításában.</p> <p><u>Tanóráin differenciál.</u> 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.</p>	<p align="center">3</p>		<p align="center">munkaközösségvezető</p>	<p>0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - inkább teljesül 3 pont - teljesül</p>	<p>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 csökkentti az intézmény sajátosságai alapján a részterületek számát, az egyes tevékenységeket, ha nem releváns törli, újabb</p>	<p>óralátogatás és intézményi dokumentáció (éves terv)</p>
<p>Felzárkóztatásra szoruló tanulók fejlesztése</p>	<p>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.</p>	<p align="center">2</p>		<p align="center">munkaközösségvezető</p>	<p>0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - teljesül</p>	<p>tevékenységeket jelöl meg. Azonban ezt az intézményi szinten konszenzusos döntést a teljesítményértékelési rendszer elfogadásakor rögzítse jegyzőkönyvben.</p>	<p>óralátogatás és intézményi dokumentáció (éves terv)</p>
<p>Gyermekvédelmi megsegítést igénylő tanulókkal való foglalkozás</p>	<p>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.</p>	<p align="center">1</p>		<p align="center">munkaközösségvezető</p>	<p>0 pont - nem teljesül 1 pont - teljesül</p>	<p>A pontszám megállapítását alapvetően az óralátogatásokra és az intézményi dokumentációra, valamint a szülői kérdőívek válaszára kell építeni.</p>	<p>óralátogatás és intézményi dokumentáció (éves terv)</p>

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		munkaközösségvezető	0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - teljesül		óralátogatás és intézményi dokumentáció (éves terv)
6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás – 6 pont (3 részterület)							
Motiváció, elkötelezettség	Szakmai tudását folyamatos 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		igazgató, igazgatóhelyettes és munkaközösségvezető	0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - teljesül	A pontszám megállapítását alapvetően a pedagógus önértékelésére, a felettes vezető/ vezetők tapasztalataira, a szülői és tanulói kérdőív adataira kell építeni.	tapasztalatok
A szervezet képviselete	Külső és belső fórumokon, programokon eredményesen képviseli és menedzseli az intézmény érdekeit, öregbíti az intézmény jó hírnevét.	2		igazgató	0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - teljesül		
Etikus magatartás	A rá vonatkozó pedagógus etikai szabályok szerinti normákat követi, betartja.	2		igazgató	0 pont - nem teljesül 1 pont - részben teljesül 2 pont - teljesül		

7. Egyedi intézményi értékelési szempont – 8 pont

<p>A pedagógus dokumentációja a KRÉTA tanulmányi rendszerben</p>	<p>Az adott tanulócsoportra vonatkozóan vállal feladatokat az iskola hagyományos versenyeinek szervezésében, Részt vesz azon, előkészületekben segít, felügyeletet biztosít vagy innovatív módon új verseny hagyományát kezdeményezi.</p>	<p align="center">8</p>		<p align="center">igazgató/igazgató helyettes</p>	<p>a) A pedagógus a KRÉTA rendszerben a haladási naplóban az óráit legkésőbb az aktuális tanítási hét végéig pontosan, követhetően rögzíti. (0-2 pont) b) A pedagógus az általa tanított tanulói csoportokban a tanév folyamán legalább az SZMSZ-ben előírtaknak megfelelő számú értékelést rögzít és ezek elosztása a tanév folyamán egyenletes. (0-2 pont) c) A pedagógus kommunikációja, információ megosztása és tájékoztatása a tanuló és a szülő felé a KRÉTA rendszerben megfelelő. (0-2 pont) d) A tanulói hiányzások rögzítése naprakész és pontos (0-2 pont)</p>	<p align="center">KRÉTA</p>	
---	---	--------------------------------	--	---	---	-----------------------------	--

8. Személyre szabott teljesítménycélok 3 x 8 pont

<p>Teljesítménycél 1.</p>		<p align="center">8</p>		<p align="center">igazgató/munkaközösségvezető</p>	<p align="center">MINDHÁROM TELJESÍTMÉNYCÉLRA ALKALMAZVA</p> <p>0 pont - nem teljesül és/vagy a cél nem áll kapcsolatban az intézményi dokumentumaival 2 pont - inkább nem teljesül 4 pont - inkább teljesül 6 pont - megközelítőleg teljesül 8 pont - maradéktalanul teljesül</p>		
<p>Teljesítménycél 2.</p>		<p align="center">8</p>					
<p>Teljesítménycél 3.</p>		<p align="center">8</p>					

A pedagógusok teljesítményének értékelésekor a megállapított pontrendszert használva az adott pontszámokat veszi alapul az iskola, úgy, hogy tükrözzék a különböző értékelési szempontok fontosságát és a törvény által meghatározott maximális pontokat. Az egyes értékelési szempontokhoz tartozó megállapítások teljesülésének mértéke (pl.: teljesül, nem teljesül, részben teljesül – pontszámokhoz rendezve) biztosítsa, hogy a végső pontszámok arányosan tükrözzék a pedagógusok teljesítményének különböző aspektusait.

Értékelési fokozatok megállapítása – vezetői megbízással rendelkező pedagógus

Igazgató, igazgatóhelyettes, teljesítményértékelési szempontjai és az adható pontszámok.

	Szempont megnevezése	értékelési szempont kibontása	Adható pontszám	elért pontszám	javaslat pontszámokra
1	Intézményi feladatellátás eredményessége	<ul style="list-style-type: none"> • hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció, • felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába, • a tanulók érdekeinek mindenekelőtti figyelembe vétele, • a nevelőtestület egységének megőrzése. 	10		<ul style="list-style-type: none"> • hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció - 0-1 pont • felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába 0-1-2 pont • a tanulók érdekeinek mindenekelőtti figyelembe vétele 0-1-2-3 pont • a nevelőtestület egységének megőrzése 0-1-2-3-4 pont
2	Erőforrásokkal való gazdálkodás	<ul style="list-style-type: none"> • humán erőforrás gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítményértékelés működtetése, a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő tantárgyfelosztás készítése), • szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése), • intézményi hatáskörben lévő gazdálkodás precizitása, hatékony forrásfelhasználás, • infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása. 	10		<ul style="list-style-type: none"> • humán erőforrás gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítményértékelés működtetése, a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő tantárgyfelosztás készítése) 0-1-2-3-4 pont • szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése) 0-1-2 pont • intézményi hatáskörben lévő gazdálkodás precizitása, hatékony forrásfelhasználás 0-1 pont • infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása 0-1-2-3 pont

3	Stratégiai szemlélet	<ul style="list-style-type: none"> • a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása, • a fejlesztési irányvonalak meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása, • a meglévő gyakorlat támogatásához szükséges szakpolitikai támogatások meghatározása, • az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása • az intézmény jövőjére hatást gyakorló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomon követése, reagálóképesség a változásokra • a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete, • a befogadó szemlélet, az inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések. 	10	<ul style="list-style-type: none"> • a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása 0-1 pont • a fejlesztési irányvonalak meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása 0-1 pont • a meglévő gyakorlat támogatásához szükséges szakpolitikai támogatások meghatározása 0-1 pont • az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása 0-1 pont • az intézmény jövőjére hatást gyakorló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomon követése, reagálóképesség a változásokra 0-1-2 pont • a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete 0-1-2 pont • a befogadó szemlélet, az inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések 0-1-2 pont
4	Vezetői kommunikáció és irányítás	<p>egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés,</p> <ul style="list-style-type: none"> • folyamatos tájékoztatás a munkatársak felé az őket érintő tudnivalókról, • a munkatársak rendszeres értékelése, • korrekt, emberséges kommunikációs stílus, együttműködésre törekvés, • 	10	<p>egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés,</p> <ul style="list-style-type: none"> • folyamatos tájékoztatás a munkatársak felé az őket érintő tudnivalókról 0-1-2-3 pont • a munkatársak rendszeres értékelése 0-1-2 pont • korrekt, emberséges kommunikációs stílus, együttműködésre törekvés 0-1-2 pont

		pedagógusok megfelelő munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása.			• pedagógusok megfelelő munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása 0-1-2 pont.
5	Külső kapcsolatok	<ul style="list-style-type: none"> • kiegyensúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkel/törvényes képviselővel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülők/törvényes képviselő, családok felé, • együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel, határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága, fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás, vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása 	10		<ul style="list-style-type: none"> • kiegyensúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkel/törvényes képviselővel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülők/törvényes képviselő, családok felé 0-1-2-3-4-5 pont • együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel, határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága, fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás 0-1-2-3-4-5 pont • vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása
6	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	<ul style="list-style-type: none"> • hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció, • felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába, • a tanulók érdekeinek mindenekelőtti figyelembe vétele, • a nevelőtestület egységének megőrzése. 	5		<ul style="list-style-type: none"> • hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció 0-1 pont • felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába 0-1 pont • a tanulók érdekeinek mindenekelőtti figyelembe vétele 0-1 pont • a nevelőtestület egységének megőrzése 0-1-2 pont
7	Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont	Kecskeméti Tankerületi Központ határozza meg (igazgató esetében)	5		intézményi munkaterv szerinti működés támogatása
8	Négy, személyre szabott teljesítménycél	Teljesítménycél 1.	10		0 pont - nem teljesül és/vagy a cél nem áll kapcsolatban az intézményi dokumentumaival 1-3 pont - inkább nem teljesül 4-6 pont - inkább teljesül 7-9 pont - megközelítőleg teljesül 10 pont - maradéktalanul teljesül
		Teljesítménycél 2.	10		
		Teljesítménycél 3.	10		
		Teljesítménycél 4.	10		
összes pontszám			100	0	

Értékelési fokozatok megállapítása a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott értékelendő személy esetében

A pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott teljesítményének értékelésére szolgáló rendszer egyik központi eleme az értékelési módszer. Az értékelés során a pedagógusok különböző teljesítménydimenzióit a beillesztett táblázatban meghatározottak szerint teljesülhetnek.

	értékelési szempont	adható pontszám	elért pontszám	Megjegyzés
1. Pedagógiai munka támogatásának minősége, eredményessége – 20 pont (4 részterület)				
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		A pontszám megállapítását alapvetően a segédanyagok, gyakorló feladatok minősége és mennyisége és az érintett pedagógusok/szakemberek visszajelzései (interjúk) dokumentálható eredményeire kell építeni.
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 pontszám megállapítását alapvetően az éves munkatervre és annak teljesítési beszámolóira, az eKRÉTA adatai, valamint a pedagógusok visszajelzéseire kell építeni
A gyermek/tanulói összetétel figyelembevételével többletfeladatok ellátása	Segíti a pedagógust vagy a vezetőt az intézmény specifikus jellegéből adódó többlettevékenységek ellátásában. Az adott gyermek- vagy tanulócsoporthoz jellemzőinek ismerete alapján a tanulócsoporthoz 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		A pontszám megállapításánál alapvetően a pedagógus, és a vezető ellenőrzési tapasztalataira, az intézményi dokumentációra kell építeni.
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		A pontszám megállapításánál alapvetően a pedagógus, és a vezető ellenőrzési tapasztalataira, az intézményi dokumentációra kell építeni
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)				
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		A pontszám megállapításánál alapvetően a NOKS munkakörben foglalkoztatott önértékelésére, a pedagógus, és a vezető ellenőrzési tapasztalataira, az intézményi dokumentációra kell építeni.
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		A pontszám megállapítását alapvetően a NOKS munkakörben foglalkoztatott önértékelésére, a felettes vezető/vezetők tapasztalataira kell építeni.
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				
Hagyományos iskolai versenyek szervezése, lebonyolítása	Az adott tanulócsoportra vonatkozóan vállal feladatokat az iskola hagyományos versenyének szervezésében, Részt vesz azon, előkészületekben segít, felügyeletet biztosít vagy innovatív módon új verseny hagyományát kezdeményez.	8		
8. Személyre szabott teljesítménycél				
Teljesítménycél 1.		8		
Teljesítménycél 2.		8		
Teljesítménycél 3.		8	0	
	összes pontszám	100	0	

Rendszergazda:

- A tanulók digitális kompetenciafejlesztése érdekében a pedagógussal együttműködve vegyen részt digitális segédanyagok alkalmazásában.
- Az intézményt érintő rendezvény szervezésében, a munkaterületét tekintve kreatív és aktív közreműködésével járuljon hozzá a rendezvény sikeres lebonyolításához.

Az értékelési folyamat

A teljesítményértékelési folyamat jól meghatározott lépésekből áll, amelyek biztosítják az objektivitást és az átláthatóságot.

Célok és szempontok meghatározása: Az értékelési időszak kezdetén az értékelő vezető az értékelendő pedagógussal egyeztetve meghatározza a személyre szabott teljesítménycélokat és az értékelési szempontokat.

Az értékelés előkészítése: Az értékelési folyamat során az értékelő vezető rendszeresen gyűjtheti az adatokat és visszajelzéseket a pedagógus munkájáról, beleértve a tanulói eredményeket, a kollégák és szülők és tanulók véleményét.

Értékelés végrehajtása: Az értékelési időszak végén az értékelő vezető összegyűjti és elemzi az összes releváns információt, majd a fent említettek alapján pontozza az egyes szempontokat, és kiszámítja az összpontszámot.

Értékelő beszélgetés és visszajelzés: Az értékelés eredményeit az értékelő vezető egy személyes értékelő beszélgetés során ismerteti az értékelendő pedagógussal, ahol részletes visszajelzést ad a pedagógus erősségeiről és fejlesztendő területeiről.

Az értékelési eredmények rögzítése: Az értékelési eredményeket és a végső pontszámot az értékelő vezető rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben, amely biztosítja az adatok tárolását és a későbbi hozzáférhetőséget.

Az értékelés eredményeinek felhasználása

Az értékelési eredmények alapján az értékelő vezető meghatározza a pedagógus teljesítményszintjét. Az értékelési eredmények segítenek azonosítani a pedagógusok fejlesztési szükségleteit és továbbképzési igényeit, valamint alapot nyújtanak a személyes fejlesztési tervek kidolgozásához.

Ez a részletes bemutatás segít megérteni a pedagógusok teljesítményértékelési rendszerének

működését, a pontszámítás módszerét, valamint az értékelési folyamat lépéseit. Az értékelési rendszer biztosítja, hogy a pedagógusok teljesítményét objektíven és átláthatóan mérjék, elősegítve ezzel a minőségi oktatást és a pedagógusok szakmai fejlődését.

MINTA PEDAGÓGUS – értékelés

Az pontozás alapján tehát megkaptuk Minta Pedagógusunk értékelését, amely 85 pont, tehát Kiemelkedő teljesítményszintű.

MINTA Pedagógus	85	adható pontszám	elért pontszám
1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége – 28 pont (4 részterület)	A) A tanulói kompetenciamérési eredmények alakulása (ha a tanulók a kompetenciamérésben részt vesznek)*	16	15
	B) A kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat nevelő- oktató iskolák esetében, ha a tanulók a kompetenciamérésben nem vesznek részt, az A) ponttól eltérően: Egyéni és csoportos fejlesztési eredmények		
	Intézményi statisztikák, tanulóra kereshető adatok változásainak iránya.	4	4
	Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, eszközök, tanulásszervezési eljárások tanórai alkalmazása, a vonatkozó irányelvek alkalmazása.	6	5
	Díjak, elismerések, kutatási eredmények, publikációk, mesterprogram, kutató tanári program megvalósítása és ezek hasznosulása az iskola életében.	2	2

2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói – 12 pont (4 részterület)	Éves tartalmi tervezés, napi tervezés	3	3
	Többletfeladatok, különböző megbízások vállalása	3	2
	Az intézményen belüli szabadidős programok szervezése	3	2
	Az intézményen kívüli programokban való részvétel (projektek, táborok, tanulmányi utak, múzeum és színházlátogatás stb.)	3	2
3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása – 8 pont (3 részterület)	A pedagógus szabály és normakövető magatartása	2	2
	Haladási napló vezetése	3	2
	A tanulók értékelésével összefüggő adminisztrációs tevékenység	3	2
4. Kommunikáció, együttműködés – 6 pont (2 részterület)	Nevelőtestületi, szakmai munkaközösségi tevékenységekben való részvétel, együttműködés szakmai partnerekkel	3	3
	Kapcsolattartás és kommunikáció a szülőkkel/törvényes képviselőkkel	3	3
5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás/ esélyteremtés – 8 pont (4 részterület)	Tehetséges tanulókkal való foglalkozás	3	2
	Felzárkóztatásra szoruló tanulók fejlesztése	2	1
	Gyermekvédelmi megsegítést igénylő tanulókkal való foglalkozás	1	1
	Továbbtanulás, pályaeorientáció segítése	2	1
6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás – 6 pont (3 részterület)	Motiváció, elkötelezettség	2	2
	A szervezet képviselője	2	2
	Etikus magatartás	2	1
7. Egyedi intézményi értékelési szempont – 8 pont	A pedagógus dokumentációja a KRÉTA tanulmányi rendszerben	8	7
8. Személyre szabott teljesítménycélok - 24 pont	Teljesítménycél 1.	8	7
	Teljesítménycél 2.	8	7
	Teljesítménycél 3.	8	7
kiemelkedő teljesítményszint	összes pont és százalék	100	85

Mellékletek

1. számú - értékelőlap -pedagógus – értékelendő személy

	0	adható pontszám	elért pontszám
1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége – 28 pont (4 részterület)	A) A tanulói kompetenciamérési eredmények alakulása (ha a tanulók a kompetenciamérésben részt vesznek)*	16	
	B) A kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat nevelő- oktató iskolák esetében, ha a tanulók a kompetenciamérésben nem vesznek részt, az A) ponttól eltérően: Egyéni és csoportos fejlesztési eredmények		
	Intézményi statisztikák, tanulóra kereshető adatok változásainak iránya.	4	
	Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, eszközök, tanulászervezési eljárások tanórai alkalmazása, a vonatkozó irányelvek alkalmazása.	6	
	Díjak, elismerések, kutatási eredmények, publikációk, mesterprogram, kutató tanári program megvalósítása és ezek hasznosulása az iskola életében.	2	
2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói – 12 pont (4 részterület)	Éves tartalmi tervezés, napi tervezés	3	
	Többletfeladatok, különböző megbízások vállalása	3	
	Az intézményen belüli szabadidős programok szervezése	3	
	Az intézményen kívüli programokban való részvétel (projektek, táborok, tanulmányi utak, múzeum és színházlátogatás stb.)	3	
3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása – 8 pont (3 részterület)	A pedagógus szabály és normakövető magatartása	2	
	Haladási napló vezetése	3	

	A tanulók értékelésével összefüggő adminisztrációs tevékenység	3	
4. Kommunikáció, együttműködés – 6 pont (2 részterület)	Nevelőtestületi, szakmai munkaközösségi tevékenységekben való részvétel, együttműködés szakmai partnerekkel	3	
	Kapcsolattartás és kommunikáció a szülőkkel/törvényes képviselőkkel	3	
5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás/ esélyteremtés – 8 pont (4 részterület) ³	Tehetséges tanulókkal való foglalkozás	3	
	Felzárkóztatásra szoruló tanulók fejlesztése	2	
	Gyermekvédelmi megsegítést igénylő tanulókkal való foglalkozás	1	
	Továbbtanulás, pályaeorientáció segítése	2	
6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás – 6 pont (3 részterület)	Motiváció, elkötelezettség	2	
	A szervezet képviselete	2	
	Etikus magatartás	2	
7. Egyedi intézményi értékelési szempont – 8 pont	A pedagógus dokumentációja a KRÉTA tanulmányi rendszerben	8	
8. Személyre szabott teljesítménycélok - 24 pont	Teljesítménycél 1.	8	
	Teljesítménycél 2.	8	
	Teljesítménycél 3.	8	
fejlesztendő teljesítményszint	összes pont és százalék	100	0

2. számú - értékelőlap - vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy

Szempontról megnevezése	értékelési szempont kibontása	Adható pontszám	elért pontszám	javaslat pontszámokra
Intézményi feladatellátás eredményessége	<ul style="list-style-type: none"> hivatásának megfelelő megelégedés és kommunikáció, felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába, a tanulók érdekeinek mindenekelőtti figyelembe vétele, a nevelőtestület egységének megőrzése. 	10		<ul style="list-style-type: none"> hivatásának megfelelő megelégedés és kommunikáció - 0-1 pont felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába 0-1-2 pont a tanulók érdekeinek mindenekelőtti figyelembe vétele 0-1-2-3 pont a nevelőtestület egységének megőrzése 0-1-2-3-4 pont
Eroforrásokkal való gazdálkodás	<ul style="list-style-type: none"> humán erőforrás gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motíválása, teljesítményértékelés működtetése, a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő tantárgyfelosztás készítése), szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése), intézményi hatáskörben lévő gazdálkodás precizitása, hatékony forrásfelhasználás, infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása. 	10		<ul style="list-style-type: none"> humán erőforrás gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motíválása, teljesítményértékelés működtetése, a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő tantárgyfelosztás készítése) 0-1-2-3-4 pont szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése) 0-1-2 pont intézményi hatáskörben lévő gazdálkodás precizitása, hatékony forrásfelhasználás 0-1 pont infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása 0-1-2-3 pont
Stratégiai szemlélet	<ul style="list-style-type: none"> a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása, a fejlesztési irányvonalak meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása, a meglévő gyakorlat támogatásához szükséges szakpolitikai támogatások meghatározása, az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása az intézmény jövőjére hatást gyakoroló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomon követése, reagálóképessége a változásokra a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete, a befogadó szemlélet, az inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések. 	10		<ul style="list-style-type: none"> a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása 0-1 pont a fejlesztési irányvonalak meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása 0-1 pont a meglévő gyakorlat támogatásához szükséges szakpolitikai támogatások meghatározása 0-1 pont az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása 0-1 pont az intézmény jövőjére hatást gyakoroló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomon követése, reagálóképesség a változásokra 0-1-2 pont a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete 0-1-2 pont a befogadó szemlélet, az inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések 0-1-2 pont
Vezetői kommunikáció és irányítás	<ul style="list-style-type: none"> egyértelmű feladatadás és ellenőrzés, folyamatos tájékoztatás a munkatársak felé az őket érintő tudnivalókról, a munkatársak rendszeres értékelése, korrekt, emberséges kommunikációs stílus, együttműködésre törekvés, pedagógusok megfelelő munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása. 	10		<ul style="list-style-type: none"> egyértelmű feladatadás és ellenőrzés, folyamatos tájékoztatás a munkatársak felé az őket érintő tudnivalókról 0-1-2-3 pont a munkatársak rendszeres értékelése 0-1-2 pont korrekt, emberséges kommunikációs stílus, együttműködésre törekvés 0-1-2 pont pedagógusok megfelelő munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása 0-1-2 pont
Külső kapcsolatok	<ul style="list-style-type: none"> kiegészítő, jó kapcsolat a szülővel/törvényes képviselővel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülő/törvényes képviselő, családok felé, együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel, határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága, fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás, vezetői pályázatban foglalt megvalósítása 	10		<ul style="list-style-type: none"> kiegészítő, jó kapcsolat a szülővel/törvényes képviselővel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülő/törvényes képviselő, családok felé 0-1-2-3-4-5 pont együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel, határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága, fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás 0-1-2-3-4-5 pont vezetői pályázatban foglalt megvalósítása
Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	<ul style="list-style-type: none"> hivatásának megfelelő megelégedés és kommunikáció, felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába, a tanulók érdekeinek mindenekelőtti figyelembe vétele, a nevelőtestület egységének megőrzése. 	5		<ul style="list-style-type: none"> hivatásának megfelelő megelégedés és kommunikáció 0-1 pont felelős vezetői attitűd az intézmény, a tanulók és a foglalkoztatottak irányába 0-1 pont a tanulók érdekeinek mindenekelőtti figyelembe vétele 0-1 pont a nevelőtestület egységének megőrzése 0-1-2 pont
Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont	Kecskeméti Tankerületi Központ határozza meg	5		intézményi munkaterv szerinti működés támogatása
Teljesítményé1.		10		0 pont - nem teljesül és/vagy a cél nem all kapcsolatban az intézményi dokumentumaival 1-3 pont - inkább nem teljesül 4-6 pont - inkább teljesül
Teljesítményé2.		10		
Teljesítményé3.		10		
Teljesítményé4.		10		
összes pontszám		100	0	

3.számú - egyedi intézményi értékelési szempont

2024. augusztus 29-én nevelőtestület által elfogadott

Egy tanévre szól, tanév közben nem módosítható.

A pedagógus dokumentációja a KRÉTA tanulmányi rendszerben

Pedagógusokra vonatkozó részletek:

.

.

Maximálisan adható értékelés – 8 pont

Lebontása:

- A pedagógus a KRÉTA rendszerben a haladási naplóban az óráit legkésőbb az aktuális tanítási hét végéig pontosan, követhetően rögzíti. (0-2 pont)
- A pedagógus az általa tanított tanulói csoportokban a tanév folyamán legalább az SZMSZ-ben előírtaknak megfelelő számú értékelést rögzít és ezek elosztása a tanév folyamán egyenletes. (0-2 pont)
- A pedagógus kommunikációja, információ megosztása és tájékoztatása a tanuló és a szülő felé a KRÉTA rendszerben megfelelő. (0-2 pont)
- A tanulói hiányzások rögzítése naprakész és pontos (0-2 pont)

4. számú - 2024/2025. tanév teljesítményértékelés tervezés és beosztás

feladat	érintett	legvégső határidő - időszak	vezető értékelői feladat	megjegyzés
egyedi intézményi értékelési szempont	nevelőtestület	2024. augusztus 29.	jegyzőkönyvezése és egyéb szabályozó dokumentum elkészítése	év közben nem módosítható
személyre szabott teljesítménycél kitűzése (3 db)	értékelendő személy	2024. augusztus 21 – 2024. szeptember 1.	nincs, kérés esetén van	Minta a pedagógus kar részéről - https://nemzetipedkar.hu/mondatbank-ter-szemelyes-teljesitmenycelok/
Vezetői személyre szabott teljesítmény célok meghatározása	vezetőként értékelendő személyek	2024. augusztus 31.	rögzítés, jóváhagyás	igazgató, igazgatóhelyettes
személyre szabott teljesítménycél – egyeztetés az igazgatóval	értékelendő személy és munkaközösség vezető	2024. augusztus 26-27.	jóváhagyás - szeptember 30.	egyeztetés igazgatóval
személyre szabott teljesítménycél rögzítése a KRÉTÁBAN	értékelendő személy	2024. szeptember 27.	jóváhagyás - szeptember 30.	
TÉR folyamatos pontszámok	kijelölt közreműködők	2024. szeptember 1 – 2025. június 15.	figyelemmel követni - negyedéves beszámoló a közreműködőktől, óralátogatások	
előzetes értékelés elküldése	értékelendő személy, közreműködő és vezető értékelő	2025. június 20.-2025.június 27.	előzetes, majd értékelő megbeszélés egyeztetés	
értékelő megbeszélés	értékelendő személy	2025. június 23 - 2025. június 27.	végleges értékelésre készülés	
végleges értékelés	vezető értékelő	2025. június 30.	végleges értékelés elkészítése	