

Recsk Nagyközségi Önkormányzat Polgármesterétől

3245. Recsk, Kossuth L. út 165.

Tel.: 36/578-310 , Fax: 478-022.

Email: polgarmester@polghiv-recsk.t-online.hu

Ügyfélfogadás: hétfő: 7,30 – 16,00; szerda: 7,30 – 16,00; péntek: 7,30 – 13,30 óra

R/127-117/2024.

Előterjesztés

Recsk Nagyközség Önkormányzata

Képviselő-testületének a 2024. augusztus ...-án tartandó ülésére

Előterjesztő: Nagy Sándor polgármester

Előkészítő: Kalmárné Kovács Andrea jegyző

Tárgy: A Csengővár Óvoda és MINI Bölcsőde óvodaigazgatójának teljesítményértékelése

Tisztelt Képviselő-testület!

A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.) 98. § (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy *a munkáltató minden évben köteles a köznevelésért felelős miniszter rendeletében meghatározott szabályok szerint értékelni a pedagógus és a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott teljesítményét.*

A teljesítményértékeléssel kapcsolatos ágazati rendelkezéseket a 18/2024. (IV.4.) BM rendelet (a továbbiakban: TÉR rend.) határozza meg. A TÉR rend. 2. §-ának 1. pontja arról rendelkezik, hogy *a teljesítményértékelésben azok kötelesek részt venni, akik a teljesítményértékelési időszak első napján (a 2024/2025-ös nevelési évben, tanévben 2024. szeptember 1-jén) legalább Pedagógus I. fokozatú besorolással rendelkező pedagógus munkakörben foglalkoztatottak*, valamint a Púétv. 98. § (3) bekezdésében meghatározott pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak, mely szerint akik szeptember 1. napján Pedagógus I., Pedagógus II., Mesterpedagógus vagy Kutatótanár fokozatban vannak, az adott nevelési évben/tanévben kötelesek részt venni a teljesítményértékelésben.

A vezetői megbízással rendelkező pedagógusok (igazgató, főigazgató, igazgatóhelyettes, tagintézmény-igazgató, tagintézmény-igazgatóhelyettes, stb.) teljesítményértékelését a TÉR rend. 4. § (5) bek. b) szakasza szerint, valamint a TÉR rend. 3. sz. melléklete szerint az igazgató, főigazgató, igazgatóhelyettes, tagintézmény-igazgató, intézményegység-vezető, tagintézményigazgató-helyettes, intézményegységvezető-helyettes teljesítményértékelési szempontjai speciális vezetői szempontok, tehát a 3. sz. mellékletben felsorolt vezetőket *nem pedagógusként hanem vezetőként kell szerepeltetni a teljesítményértékelés során.*

1. Vezetői teljesítménycélok meghatározása

A vezetői feladatokkal megbízott pedagógust nem kell szerepeltetni a teljesítményértékelési rendszerben, értékelésre és az általa elért teljesítményszint szerinti besorolására kizárólag vezetőként

történő teljesítményértékelésük eredményeként van lehetőség. A vezetők számára nem pedagógus teljesítménycélokat, hanem **vezetői teljesítménycélokat kell meghatározni**.

A vezetők személyre szabott teljesítménycéljait (évente 4 meghatározott cél) az igazgató esetében a fenntartóval közösen kell meghatározni, illetve annak jóváhagyása fenntartói feladat. Az igazgatóhelyettes – továbbá ha releváns – tagintézmény-igazgató, intézményegységvezető, tagintézményigazgató-helyettes, intézményegységvezető-helyettes személyre szabott teljesítménycéljait az igazgatóval közösen kell meghatározni, illetve annak jóváhagyása igazgatói feladat.

Az igazgató esetében a teljesítménycéloknak illeszkednie kell:

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

A Csengővár Óvoda és Mini Bölcsőde vezetője esetében személyre szabott éves teljesítménycéljait az alábbiak szerint javaslom jóváhagyni a képviselő-testületnek:

1. Örökös "Zöld Óvoda " cím eléréséhez a pályázat benyújtása.
2. Az intézményi tanfelügyeleti látogatás megszervezése
3. Az Egri POK-kal való együttműködés gyakorlati megvalósítása szaktanácsadói tevékenység igénybevétele.
4. Gyöngyöspatai Bokréta Óvoda és Bölcsőde mint bázis intézménnyel való "Zöld Óvoda szakmai kapcsolat fenntartása.

2. Igazgatók értékelési szempontjai

A munkavégzés értékelési szempontjainak száma 7. Ebből 6 egységes, további 1 db értékelési szempont pedig intézményi, illetve (igazgatók esetében) fenntartói szinten határozható meg. Az egyes területek, szempontok értékelését az értékelő a rendelkezésre álló adatok (mennyiségi, illetve minőségi mutatók), valamint a további információgyűjtések alapján végzi el.

1. Intézményi feladatellátás eredményessége (10 pont)

A)

- intézménybe (feladatellátási helyre) járó gyermekek fejlődésének üteme, a személyiségfejlesztés eredményessége,
- a hiányzások mennyiségének alakulása,
- a pedagógiai program megvalósítása,
- az intézménybe (feladatellátási helyre jelentkező gyermekek számának alakulása és jellemzői)
- a tanköteles korba lépő gyermekek iskolakezdésének és a halasztási kérelmek számának alakulása
- befogadó szemlélet, inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések,

B) A kizárólag sajátos nevelési igényű gyermekeket nevelő óvodák esetében az A) ponttól

eltérően:

- a sajátos nevelési igény típusának és súlyosságának megfelelő sérülés-specifikus el-látás megszervezése, az alkalmazott terápiaák száma
- az intézménybe (feladatellátási helyre) járó gyermekek egyéni fejlődésének üteme, eredményessége
- a hiányzások mennyiségének alakulása
- az intézménybe járó gyermekek szüleinek elégedettsége
- szakmai együttműködések száma, aránya, eredményessége
- befogadó szemlélet, inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések.

2. Erőforrásokkal való gazdálkodás (10 pont)

- humánerőforrás-gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság biztosítása, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítményértékelés működtetése, a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő munkamegosztás, megbízatások stb),
- szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése),
- intézményi hatáskörben lévő gazdálkodási feladatok precíz ellátása, hatékony forrásfelhasználás,
- infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása.

3. Stratégiai szemlélet (10 pont)

- 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,

4. Vezetői kommunikáció és irányítás (10 pont)

- egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés,
- folyamatos tájékoztatás a munkatársak részére az őket érintő tudnivalókról,
- a munkatársak rendszeres értékelése,
- korrekt, asszertív kommunikáció, együttműködésre törekvés,

- pedagógusok megfelelő munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása.

5. Külső kapcsolatok (10 pont)

- kiegyensúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkel/ törvényes képviselőikkel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülők/törvényes képviselők, családok részére,
- együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel, határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága, fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás, vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása

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

- hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció,
- felelős vezetői attitűd,
- a gyermekek mindenek felett álló érdekeinek figyelembevétele,
- a nevelőtestület egységének megőrzése.

7. Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont (5 pont)

- Például:
 - Gondoskodik arról, hogy a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek X%-kal több speciális támogatást kapjanak.
 - Az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontása, összehangolása, a nevelési évre lebontott rövidtávú terv megvalósítása, értékelése, továbbfejlesztése
 - Havonta X alkalommal a pedagógusok nevelőmunkájának személyes látogatása, majd részvétel azt követő megbeszéléseken.

Az egyes vezetői értékelési szempontok, területek súlyozása a következő:

szempont sorszáma	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	összesen
pontérték	10	10	10	10	10	5	5	60

Az értékeléshez rendelkezésre álló adatok, információk forrásai:

- a gyermekek nyomon követését tartalmazó dokumentáció intézményi szintű eredményei
- a fejlesztési tevékenységeket tartalmazó csoportnaplók adatai (intézményi adminisztráció),
- e-napló (oviKRÉTA), intézményi adminisztráció adatai (hiányzások)
- iskolába lépési adatok,
- hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű, veszélyeztetett gyermekek adatai, fejlődési mutatói (OH),
- igazgatói, munkaközösség-vezetői látogatások, foglalkozások dokumentált tapasztalatai,
- külső értékelések megállapításai (intézményi pedagógiai-szakmai ellenőrzés alapján),

- egyéb egyedi visszajelzések,
- fenntartó rendelkezésére álló adatok, visszajelzések, az intézmény munkaterve, beszámolója és egyéb, a szakmai munkát és a napi működést meghatározó dokumentumai.

Fontos, hogy a külső és különösen a nem szakemberektől érkező megállapításokat (pl. szülői visszajelzések) megfelelő körültekintéssel kell figyelembe venni az értékelés során.

4. AZ ÉRTÉKELÉSI SZEMPONTOK SÚLYOZÁSA, ÉRTÉKELÉSI SKÁLA

Az összes elérhető pont pedagógusoknál 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 összevethetőek. Ezért a pedagógusok 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 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;
- a 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).

Tisztelt Képviselő-testület!

Kérem az előterjesztés megvitatását és a határozati javaslat elfogadását.

HATÁROZATI JAVASLAT

Recsk Nagyközség Önkormányzatának Képviselő-testülete – mint fenntartó – megvitatta a Csengővár Óvoda és Mini Bölcsőde vezetője teljesítményértékelésére vonatkozó előterjesztést.

1. A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.) 98. § (3) bekezdése, valamint a pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV. 4.) BM rendeletben foglaltak alapján a Képviselő-testület szavazattal a Csengővár Óvoda és Mini Bölcsőde vezetője esetében személyre szabott 2024/25. tanévre vonatkozó éves teljesítménycéljait az alábbiak szerint hagyja jóvá:
 1. Örökös "Zöld Óvoda " cím eléréséhez a pályázat benyújtása.
 2. Az intézményi tanfelügyeleti látogatás megszervezése
 3. Az Egri POK-kal való együttműködés gyakorlati megvalósítása szaktanácsadói tevékenység igénybevétele.
 4. Gyöngyöspatai Bokréta Óvoda és Bölcsőde mint bázis intézménnyel való "Zöld Óvoda szakmai kapcsolat fenntartása.
2. Recsk Nagyközségi Önkormányzat Képviselő-testülete szavazattal - mint a Csengővár Óvoda és Mini Bölcsőde Fenntartója az általa meghatározott, az intézmény sajátos helyzetét tükröző 7. számú értékelési szempontot az alábbi szerint hagyja jóvá:
 - Havonta 1 alkalommal a pedagógusok nevelőmunkájának személyes látogatása, majd részvétel azt követő megbeszéléseken

Határidő: a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben történő rögzítésére: 2024. augusztus 31.,
értékelés elvégzésére: 2025. augusztus 15.

Felelős: Nagy Sándor polgármester

Recsk, 2024. július 24.




Nagy Sándor
polgármester