

Pasti ocenjevanja redne delovne uspešnosti učiteljev



mag. Davor Mandič, profesor, Ekonomska šola Ljubljana

V letu 2009 je bilo zadnje izplačilo delovne uspešnosti zaposlenim na področju izobraževanja. V skladu z dogovorom med vlado in sindikati v letu 2018 morajo ravnatelji ugotavljati doseganje nadpovprečnih rezultatov učiteljev od 1. julija 2020 dalje. V letu 2020 so ravnatelji tako ponovno začeli ocenjevati delovno uspešnost zaposlenih v vzgoji in izobraževanju.

Uvod

Ocenjevanje, pa naj gre za šolo, službo ali šport, vedno predstavlja izziv in stres. Še posebej pa to velja za področje izobraževanja, kjer morajo ravnatelji ocenjevati strokovnjake na področju ocenjevanja. Učitelji nenehno ocenjujejo svoje učence, dijake in študente. Učitelji so tisti, ki morajo znati poiskati objektivno in pravično korelacijo med znanjem in oceno. Za to področje se redno izobražujejo, svoje odločitve pa morajo nemalokrat zagovarjati pred učenci, njihovimi starši in ravnatelji. Zato je naloga ravnatelja, ko mora oceniti uspešnost učitelja, še toliko težja.

Ravnatelj pri ocenjevanju naleti na težavo, saj mora oceniti veliko ljudi, ki opravljajo popolnoma enako

delo, in mora zato pri določanju ocene upoštevati tudi tiste minimalne razlike, ki vplivajo na nadpovprečne rezultate posameznega učitelja.

Normativna ureditev področja ocenjevanja redne delovne uspešnosti

Bolj ko je ravnatelj vključen v učni proces, bolj ko spremlja delo učiteljev in izvaja različne evalvacije, tako med učitelji kot med dijaki, lažje in manj stresno je ocenjevanje. Zakonodaja mu pri tem ne pomaga, saj je napisana zelo ohlapno in ravnateljem v večini primerov povzroča težave. Izplačevanje, postopek in kriterije za ugotavljanje redne delovne uspešnosti urejata Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10,



35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17 in 84/18) (v nadaljevanju ZPSJ) in Kolektivna pogodba za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/15, 21/17, 46/17, 69/17 in 80/18) (v nadaljevanju KPJS). KPJS določa kriterije za določitev dela plače za delovno uspešnost, ki jih v 31. členu navaja zelo na splošno:

- znanje in strokovnost,
- kakovost in natančnost,
- odnos do dela in delovnih sredstev,
- obseg in učinkovitost dela in
- inovativnost.

Če bomo poskušali na spletu najti razlago 31. člena KPJS, bomo ugotovili, da je to »sizifovo delo«, saj razlage, ki bi določale vsebino teh kriterijev, ni mogoče najti. Zato je pomembno, da si ravnatelj sistematično in natančno določi kriterije, po katerih bo ocenjeval zaposlene. Te kriterije je treba nujno predstaviti zaposlenim, tako da ti vnaprej vedo, kateri dejavniki vplivajo na določitev njihove delovne uspešnosti. Tudi če kriteriji niso najboljši in dovolj natančni, je še vedno bolje, da so zapisani in predstavljeni kolektivu, kot pa da jih sploh ni.

Kriteriji ocenjevanja delovne uspešnosti

Kaj bodo ravnatelji po posameznem kriteriju upoštevali kot nadpovprečni rezultat, ni nikjer predpisano in je prepuščeno presoji ravnateljev. Seveda je nujno, da imajo o kriterijih izoblikovano stališče, tako da je jasno, kaj so usmeritve in vizija šola. Tudi če so kriteriji po šolah različni, je zadeva po mojem osebnem mnenju povsem ustrezna, če je v kolektivu dosežen ustrezen konsenz. Seveda pa menim, da morajo ravnatelji pri odločanju o doseganju nadpovprečnih rezultatov upoštevati tudi in predvsem delo v šoli. Seveda je nadpovprečen rezultat, če učitelj svoj primer dobre prakse objavi v strokovni reviji ali sodeluje s prispevkom na konferenci, seveda pa to izzveni, če je njegovo delo v razredu povprečno ali celo podpovprečno. Predpisi, ki urejajo napredovanje zaposlenih v vzgoji v izobraževanju, vse prepogosto za napredovanje in ocenjevanje uspešnosti upoštevajo kriterije, ki niso neposredno povezani s poučevanjem, ki je primarna naloga učitelja.

Če je ocenjevanje dijakov, ki ga izvajajo učitelji, natančno urejeno z različnimi predpisi, ki učiteljem nalagajo javnost ocenjevanja, seznanitev z ocenami in pojasnilno dolžnosti, minimalne standarde itd., je povsem jasno, da od ravnateljev pričakujejo, da pri ocenjevanju vsaj v omejenem obsegu upoštevajo temeljna načela ocenjevanja.

Ocenjevanje delovne uspešnosti

Zakonodaja ravnateljem nalaga, da učitelje oceni-jo številčno, svoje odločitve pa jim ni potrebno pi-

sno obrazložiti. Seveda pa se predpostavlja, da zna ravnatelj oceno redne delovne uspešnosti pojasniti vsakemu učitelju in jo tudi ustrezno argumentirati. Nenazadnje ima učitelj pravico na oceno vložiti pritožbo, kar mu omogočata tako 200. člen Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOP-DVE) kot tudi 24. člen Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C in 203/20 – ZIUPOP-DVE).

Velikokrat ravnatelji pri ocenjevanju delavcev – to velja tako za ocenjevanje redne kot letne delovne uspešnosti – uberejo uravnilovko in vse delavce ocenijo kot odlične in nadpovprečne. Čeprav je med nekaterimi ravnatelji omenjeni način ocenjevanja priljubljen, saj s tem po njihovem mnenju ne povzročajo nelagodja med zaposlenimi, pa to seveda ne drži. Takšno ocenjevanje nestimulativno vpliva na učitelje, ki delajo več in dosegajo nadpovprečne rezultate, hkrati pa deluje nemotivacijsko na tiste, ki svoje delo opravljajo povprečno ali podpovprečno.

Objava seznama učiteljev, ki so dosegli nadpovprečni rezultat

Za konec še nekaj besed o obvezni objavi seznama učiteljev, ki so dosegli nadpovprečne rezultate. ZSPJS v 38. členu določa, da so plače v javnem sektorju javne, v skladu s 33. členom KPJS in pojasnilom Ministrstva za javno upravo, z dne 3. 11. 2020, se objavi vsota točk vseh učiteljev, ki so v ocenjevalnem obdobju dosegli nadpovprečne rezultate. Čeprav se nekateri ravnatelji temu upirajo, se je potrebno zavedati, da bo seznam deloval stimulativno tako na tiste, ki so dosegli nadpovprečne rezultate, kot na tiste, ki tega rezultata v ocenjevalnem obdobju niso izkazali. Prvim to predstavlja pohvalo za uspešno delo, drugim pa izziv, da svoje delo izboljšajo. Seveda pa je lahko takšna objava škodljiva za odnose v kolektivu, če kriteriji niso bili predhodno jasno določeni in o njih ni bil dosežen konsenz, ravnatelj pa je zaposlene ocenjeval glede na osebne preference, pristranost ipd.

Zaključek

Ravnatelj lahko doseganje nadpovprečnih rezultatov zaposlenih ugotavlja mesečno, trimesečno ali dvakrat letno. Bolj kot finančni učinek je za učitelje pomembno, da je ocenjevanje objektivno in da je korelacija med oceno in nadpovprečnimi rezultati, ki jih je zaposleni dosegel v ocenjevalnem obdobju, čim boljša. Le tako je lahko nagrajevanje z redno delovno uspešnostjo učinkovito in stimulativno ter posledično pozitivno učinkuje na delo učiteljev.