

A közalkalmazottak minősítésének és a pedagógusok teljesítményértékelésének jogi háttere megváltozott. A közalkalmazottak jogállásáról szóló **1992. évi XXXIII. törvény** (Kjt.) 2008. decemberi módosítása előírja a közalkalmazottak minősítésének kötelező eseteit és lehetséges eredményeit. A részletes szabályokat a 40.§ tartalmazza.

8. § (1) A Kt. 40. §-ának (11) bekezdésében szabályozott minőségirányítási programban a teljesítményértékelési szempontok mellett meg kell állapítani az egyes szempontok értékelésekor adható maximális pontszámokat is az alábbiak szerint:

- a) kiemelkedő minősítés három pont,
- b) megfelelő minősítés kettő pont,
- c) kevéssé megfelelő minősítés egy pont,
- d) nem megfelelő minősítés nulla pont.

(2) A teljesítményértékelés eredményét a maximális pontszámnak a ténylegesen adott pontszámokhoz viszonyított aránya alapján a következők szerint kell meghatározni:

- a) nyolcvantól száz százaléig kiválóan alkalmas,
- b) hatvantól hetvenkilenc százaléig alkalmas,
- c) harminctől ötvenkilenc százaléig kevéssé alkalmas,
- d) harminc százalék alatt alkalmatlan

minősítést kap a közalkalmazott. Ettől eltérően a közalkalmazott alkalmatlan minősítést kap, ha legalább egy minősítési szempont értékelése nem megfelelő.

(3) Minden olyan esetben, amikor jogszabály a munka értékelése tekintetében, illetőleg valamely jogkövetkezmény - ideértve a munkaügyi jogvita kezdeményezésének lehetőségét is - alkalmazásakor minősítést említ, azon a közoktatási intézményekben foglalkoztatottaknál a teljesítményértékelést, illetőleg annak eredményét kell érteni.

2007-ben érvénybe lépett Intézményi Minőségirányítási Programunkban az egyes értékelési területekhez rendelt minimum és optimum követelményeket tantestületi egyeztetéssel rögzítettük, az értékelés során használt négyfokú skála azonban az 1, 2, 3, 4 pontértékeket tartalmazta, ezért **a teljesítéshez kapcsolódó követelményeken nem, a pontozás értékein viszont változtatni szükséges.** Ennek alapja lehet az, hogy **aki nem teljesíti az előírt minimum követelményeket, az 0 pontot, míg aki teljesíti az optimum követelményeket is, az 3 pontot kap.** Mindezek érintik az értékelés alapján elérhető összesített eredményeket és az ehhez kapcsolódó táblázat használatát egyaránt.

Az értékelés eredményére vonatkozó fejezet az alábbiak szerint változik:

5.2.6 Az értékelés eredménye

Az értékelés során a megadott követelmények teljesülését négyfokú skálán értékeljük, amely a következő: (0) nem felel meg, (1) kevésbé megfelelő, (2) megfelelő, (3) teljes mértékben megfelel (kiváló). Az optimum oszlopban megjelenő tartalmak minden esetben feltételezik a minimum egyidejű teljesülését is.

Az alapvető elvárásoknak való megfelelés (1. szint) értékelése adja összességében a pedagógus teljesítményértékelésének egészét (100%). Az alapvető elvárásokhoz kapcsolódó egyes értékelési területek eltérő súllyal szerepelnek az értékelés végeredményének megállapításában, szem előtt tartva ugyanakkor, hogy ideális esetben a pedagógus minden iskolai tevékenysége az oktató-nevelő munka érdekében történik.

A pedagógus munkakörben, de meghatározott speciális feladatot is (2. szint) ellátó pedagógusok esetében a specifikált elvárásoknak való megfelelés a teljesítményértékelést összességében legfeljebb 20%-kal növeli meg.

Az igazgatóhelyettesek értékelése az alapvető elvárásokon belül a **tanórai nevelő-oktató munkához** kapcsolódó **16** részterület és **a vezetői tevékenységhez** kapcsolódó részterületek értékelése alapján történik. A 12 részterületet értékelése az értékelés során kétszeres szorzóval történik.

Az értékelés eredményét pontszámok és a hozzá kapcsolódó szöveges kiegészítés, vezetői intézkedés meghatározása jelenti. A pontszámok megállapítása a következő módon történik: a pedagógus önértékelése és a vezetői értékelése egyes területekhez kapcsolódó pontszámait összeadjuk és elosztjuk kettővel (területenkénti pontátlag). Így a minősítés eredménye az önértékelés és a vezetői értékelés által kapott pontszámok területenkénti átlagpontszámának összege. Ha a vezetői értékelés és az önértékelés egyes területeken jelentősen eltér az önértékelés javára, akkor vezetői célvizsgálat keretében célszerű feltárni az eltérés okait.

Az elérhető maximális pontszámok *4 fokú skála* esetén a következők:

Pedagógusok esetén:

Alapvető elvárások $40 \cdot 3 = 120$ pont

Összesen 120 pont

Speciális feladatot is ellátó pedagógusok esetén:

Alapvető elvárások $40 \cdot 3 = 120$ + specifikált elvárások $8 \cdot 3 = 24$

Összesen 144 pont

Vezetők esetén:

Alapvető elvárások (tanórai nev-okt. munka) $16 \cdot 3 = 48$ + specifikált elvárások
 $12 \cdot 3 \cdot 2 = 72$

Összesen 120 pont

Amennyiben egy pedagógus több speciális feladatot is ellát (pl. osztályfőnök és munkaközösség-vezető is), természetesen több szempont szerint értékelendő a teljesítménye és elérhető összpontszáma magasabb.

A pontszámok teljesítési százalékra történő átszámítása lehetővé teszi az eltérő munkakörű, ilyen módon esetlegesen eltérő értékelési terület számmal rendelkező pedagógusok értékelésének összehasonlíthatóságát.

A speciális feladatot is ellátó pedagógusok feladatonként + 5%-ot kapnak annak elismeréséül, hogy eleve több feladatot látnak el kollégáiknál. Kiemelkedő munkavégzés esetén a teljesítmény elismeréséről ettől eltérő módon is dönthet az igazgató. (Akárcsak a 3. szinten vállalt feladatok értékeléséről.)

A kiemelkedő elvárásoknak való megfelelés a pedagógus által önként, munkaidején kívül vállalt és ellátott feladatok teljesítését jelenti, amely szöveges értékelésként kapcsolódik az értékelő laphoz. Ennek elismeréséről az intézményvezető dönt.

5.2.7 Értékelési lap, adatbázis

Az értékelési lapra az egyes területekhez, részterületekhez kapcsolódó minimális és optimális követelmények meghatározása, az önértékelés és a vezetői értékelés oszlopa, a két értékelés átlaga, illetve az önértékelés és a vezetői értékelés közötti eltérés kerül. Az adatbázisba kerülő értékelési lapon az oszlopok kiegészülnek a szükséges vezetői intézkedés meghatározásával.

5.2.7.1 Értékelési lap

Az értékelési lapot Excel munkalapon kell elkészíteni, amely lehetővé teszi az összes pontszám, illetve az átlagok gyors kiszámítását. Az értékelő lap számítógépen való kitöltése, az adatok közvetlen bevitele egyszerűsíti az értékeléssel járó adminisztratív feladatokat.

A pontszámok teljesítési százalékra történő átszámítása lehetővé teszi, hogy a korábban végzett teljesítményértékelések és a követő értékelések egymással összehasonlíthatók legyenek, függetlenül attól, hogy az értékelési skála a fentiek értelmében megváltozik.

5.2.7.2 A **pedagógus teljesítményértékelés eredményét** a maximális pontszámnak a ténylegesen adott pontszámokhoz viszonyított aránya alapján a következők szerint kell meghatározni:

- a) nyolcvantól száz százaléig **kiválóan alkalmas**,
- b) hatvantól hetvenkilenc százaléig **alkalmas**,
- c) harminctól ötvenkilenc százaléig **kevésbé alkalmas**,
- d) **harminc százalék alatt alkalmatlan**

minősítést kap a közalkalmazott. Ettől eltérően a közalkalmazott alkalmatlan minősítést kap, ha legalább egy minősítési szempont értékelése nem megfelelő.