

Základná škola s materskou školou M. Hella v Štiavnických Baniach,
Štiavnické Bane 128, 969 81

System hodnotenia pedagogických zamestnancov

Právne predpisy k hodnoteniu PZ:

Zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch

§ 70 Hodnotenie PZ a OZ

- zákonná povinnosť priameho nadriadeného hodnotiť podriadeného jedenkrát ročne najneskôr do konca školského roka,
- hodnotia sa výsledky, kvalita a náročnosť výkonu pedagogickej činnosti, miera osvojenia si a využívania profesijných kompetencií ,
- vyhotovíť o hodnotení písomný záznam v 2 rovnopisoch, jeden dostáva zamestnanec a jeden sa zakladá do spisu,
- je to podklad k plánu profesijného rozvoja, ročnému plánu vzdelávania, k odmeňovaniu
- povinnosť zamestnávateľa rozpracovať zásady hodnotenia v pracovnom poriadku.

Zákon č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní

§154 ods. a, b

- Monitorovanie a hodnotenie kvality výchovy a vzdelávania
- škola by mala sledovať
 - kontinuálne procesy zlepšenia alebo zhoršenia výsledkov vzdelávania
 - dosahovanie výkonnostných a kvalitatívnych cieľov

Zákon č. 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve

§5 ods. e - riaditeľ školy zodpovedá za každoročné hodnotenie pedagogických a odborných zamestnancov

Zákon č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce

§ 82 - Základné povinnosti vedúcich zamestnancov

- povinnosť vedúceho zamestnanca riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov
- zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnej zmluvy, pracovného poriadku,...

§153, 154, 155 Vzdelávanie zamestnancov

- povinnosť zamestnávateľa starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie

Súvisiace normy

- Vyhláška č. 361/2019 o vzdelávaní v profesijnom rozvoji
- Vyhláška 1/2020 o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov

Hlavný cieľ hodnotenia pedagogických zamestnancov

1. zvýšenie profesijných kompetencií a kvality pracovného výkonu PZ
2. určenie vzdelávacích potrieb jednotlivých PZ v súlade s rozvojom jednotlivca aj rozvojom školy
3. primerané ocenenie pracovného výkonu PZ, vytvorenie princípov odmeňovania PZ v nadväznosti na hodnotenie PZ

Ciele hodnotenia

- motivovať PZ k lepšiemu pracovnému výkonu
- dávať PZ spätnú väzbu o ich pracovnom výkone
- identifikovať prítomnosť, či neprítomnosť potrebných kompetencií PZ
- rozvíjať silné a eliminovať slabé stránky pracovného výkonu
- rozvíjať zručnosti sebahodnotenia PZ
- plánovať rozvojové aktivity PZ
- nastaviť spravodlivé odmeňovanie PZ v rámci pohyblivej zložky platu

Získ hodnotenia pre hodnoteného

- ocenenie vlastnej práce a podnety k sebarozvoju
- poznanie pohľadu nadriadeného na svoju prácu
- možnosť prezentovať svoje potreby a osobné ciele
- možnosť vyjadriť svoje nároky na sebarozvoj
- možnosť upresňovať vlastný popis práce
- možnosť ovplyvňovať ciele, organizáciu a rozvoj školy Získ hodnotenia pre hodnotiteľa
- získavanie ďalších informácií o práci PZ
- porovnanie vlastného poznania o práci PZ s jeho názorom
- identifikácia vzdelávacích ambícií PZ
- poznanie silných a slabých stránok PZ
- možnosť získať učiteľa pre rozvoj našej školy
- možnosť ovplyvňovať kultúru školy

Pri voľbe kritérií hodnotenia pedagogických zamestnancov sme vychádzali:

- zo všeobecných a špecifických cieľov školy definovaných v školskom vzdelávacom programe "POJEM"
- z koncepčného zámeru rozvoja ZŠ s MŠ M. Hella Štiavnické Bane 128
- z podstatných ukazovateľov kvality v oblasti edukácie, pracovného správania, mimoškolských a mimovyučovacích aktivít

Východiská k voľbe kritérií

- profesijná úroveň PZ (odborné znalosti, pedagogické skúsenosti, osobná informovanosť PZ)
- kontakt so žiakmi (poznanie žiakov, podpora žiakov, pomoc žiakom)
- efektívnosť vyučovania (motivácia, príprava na vyučovanie, hodnotenie žiakov, organizácia vyučovacieho procesu, aktivizácia žiakov, metódy vyučovania)
- komunikácia s okolím (zapojenosť PZ do aktivít školy, spolupráca)
- prístup PZ k svojmu odbornému rastu (sebavzdelávanie, kontinuálne vzdelávanie, prenos a aplikácia poznatkov získaných na vzdelávaní vo vyučovacom procese)

Etapy zavádzania systému hodnotenia

1. Prípravné obdobie

- Stanovenie zásad a postupu hodnotenia
- Formulovanie kritérií výkonu a jeho hodnotenia
- Definovanie štandardného pracovného výkonu pre každé kritérium
- Hodnotiace škály a rozpracovanie kritérií do hodnotiacich škál
- Informovanie spolupracovníkov

Kritériá hodnotenia a určenie štandardu pracovného výkonu pre jednotlivé kritériá boli navrhnuté riaditeľom školy, pedagogická rada na rozšírenom vedení školy kritériá pripomenovala, navrhovala zmeny, prebehla taktiež diskusia s pedagogickými zamestnancami na pracovnej porade, doplnenie a spoločné dotvorenie kritérií a metódy ich hodnotenia. (body 1, 2, 3)

2. Obdobie získavania informácií a podkladov

- Získavanie informácií k hodnoteniu
- Príprava hodnotiacich hárkov a záznamov z hodnotiacich rozhovorov, scenárov rozhovorov

3. Obdobie vyhodnocovania informácií o pracovnom výkone

- Sebahodnotenie PZ do hodnotiacich hárkov
- Vyhodnocovanie pracovného výkonu vedúcimi zamestnancami do hodnotiacich hárkov
- Hodnotiaci rozhovor
- Následné pozorovanie PZ, pomoc vedenia pri zlepšovaní výkonu PZ

Kritériá hodnotenia PZ v základnej škole

Kritérium je ukazovateľ výkonu, podľa ktorého hodnotíme úspešnosť, alebo naopak neúspešnosť zamestnanca. Zohľadňujú hlavné kvalitatívne a kvantitatívne ukazovatele práce pedagogického zamestnanca.

Pre hodnotenie PZ sme si stanovili nasledovné 4 oblasti hodnotenia a v nich celkovo 10 kritérií hodnotenia:

Oblasť hodnotenia	1. Riadenie výchovno – vyučovacieho procesu	3
Kritérium hodnotenia	1.1. Plánovanie a projektovanie edukačného procesu	
	1.2. Využívanie inovatívnych metód a foriem vyučovania	
	1.3. Vytváranie dobrých učebných podmienok pre žiakov vo vyučovacom procese	
Oblasť hodnotenia	2. Pracovné správanie	2
Kritérium hodnotenia	2.1. Samostatnosť, zodpovednosť, dodržiavanie termínov v plnení úloh, dodržiavanie stanovených pravidiel	
	2.2. Práca v tíme, iniciatíva, komunikácia s kolegami, ovplyvňovanie pracovnej klímy	
Oblasť hodnotenia	3. Mimoškolské a mimovyučovacie aktivity	4
Kritérium hodnotenia	3.1. Práca v rôznych funkciách potrebných pre činnosť školy	
	3.2. Vedenie pedagogickej dokumentácie	
	3.3. Aktivity so žiakmi nad rámec povinného vyučovania	
	3.4. Práca triedneho učiteľa	
Oblasť hodnotenia	4. Sebarozvoj	1
Kritérium hodnotenia	4.1. Plánovanie a realizácia svojho profesijného rastu a sebarozvoja	
Počet kritérií		10

Kritériá hodnotenia PZ v materskej škole

Oblasť hodnotenia	1. Riadenie výchovno – vyučovacieho procesu	3
Kritérium hodnotenia	1.1. Plánovanie a projektovanie edukačného procesu	
	1.2. Využívanie inovatívnych metód a foriem výchovy a vzdelávania	
	1.3. Vytváranie dobrých učebných podmienok pre žiakov vo vyučovacom procese	
Oblasť hodnotenia	2. Pracovné správanie	2
Kritérium hodnotenia	2.1. Samostatnosť, zodpovednosť, dodržiavanie termínov v plnení úloh, dodržiavanie stanovených pravidiel	
	2.2. Práca v tíme, iniciatíva, komunikácia s kolegami, ovplyvňovanie pracovnej klímy	
Oblasť hodnotenia	3. Mimoškolské a mimovyučovacie aktivity	4
Kritérium hodnotenia	3.1. Propagácia a zviditeľňovanie MŠ na verejnosti, tvorba projektov, aktivity mimo pracovného času	
	3.2. Vedenie pedagogickej dokumentácie	
	3.3. Aktivity mimo pracovného času	
	3.4. Spolupráca s rodinou	
Oblasť hodnotenia	4. Sebarozvoj	1
Kritérium hodnotenia	4.1. Plánovanie a realizácia svojho profesijného rastu a sebarozvoja	
Počet kritérií		10

Informačné zdroje hodnotenia

- hospitácia, hospitačné pozorovanie
- pozorovanie PZ pri pracovných činnostiach (bežné pracovné správanie, dodržiavanie pravidiel, plnenie termínov, pozorovanie práce v tíme,...)
- rozbor dokumentov (písomné prípravy učiteľa, žiacke úlohy, zadania písomiek, testov, žiacke projekty, vytvorené učebné zdroje pre žiakov, učebné texty, žiacke práce, fotodokumentácia)
- rozhovor
- dotazníky, ankety

Metódy hodnotenia

Pre hodnotenie PZ budeme používať nasledovnú 5 – stupňovú BARS škálu:

	Úroveň výkonu	Charakteristika
4	Excelentná, mimoriadna, vynikajúca úroveň	Excelentná úroveň, ideálny stav. Pracovný výkon je na vynikajúcej úrovni. Nie je nutné formulovať žiadnu oblasť na zlepšenie.
3	Nadštandardná, nadpriemerná úroveň	Výkon presne zodpovedá očakávaniam v danej oblasti hodnotenia. V niektorých oblastiach je možné formulovať čiastkové možnosti na zlepšenie. Už nie je možné formulovať „kvalitatívny skok“. Rozvoj sa zameriava na posilnenie silných stránok.
2	Štandardná, priemerná, očakávaná úroveň	S čiastkovými výhradami zodpovedá očakávanému výkonu. Je nutné formulovať kľúčové oblasti pre zlepšenie. Rozvoj sa zameriava na posilnenie silných a elimináciu slabých stránok.
1	Podštandardná, podpriemerná úroveň, potreba zlepšenia	Možno konštatovať základný rozpor medzi očakávanou a preukázateľnou úrovňou výkonu v niektorej oblasti hodnotenia. Je nutné formulovať systematický rozvoj na potlačenie slabých stránok.
0	Nedostatočná, neakceptujúca úroveň	Existujú zásadné rozpory medzi očakávaným a reálnym výkonom. Je nutné formulovať neodkladný rozvoj v danej oblasti od základov.

Hodnotenie kritérií podľa škály (ZŠ)

Úroveň výkonu – 4, 3, 2, 1, 0

- 1.1. Plánovanie a projektovanie edukačného procesu
- 1.2. Využívanie inovatívnych metód a foriem vyučovania
- 1.3. Vytváranie dobrých učebných podmienok pre žiakov vo vyučovacom procese

2.1. Samostatnosť, zodpovednosť, dodržiavanie termínov v plnení úloh, dodržiavanie stanovených pravidiel

2.2. Práca v tíme, iniciatíva, komunikácia s kolegami, ovplyvňovanie pracovnej klímy

3.1. Práca v rôznych funkciách potrebných pre činnosť školy (predseda PK/MZ, VP, koordinátor ..., vedúci kabinetu, predseda RŠ, predseda OZ ZO, sklad učebníc,...)

3.2. Práca triedneho učiteľa

3.3. Plánovanie a realizácia svojho profesijného rastu a sebarozvoja

Hodnotenie kritérií podľa škály (MŠ)

Úroveň výkonu – 4, 3, 2, 1, 0

1.1. Propagácia a zviditeľňovanie MŠ na verejnosti, tvorba projektov, aktivity mimo pracovného času

1.2. Vedenie pedagogickej dokumentácie

1.3. Aktivity so žiakmi / deťmi nad rámec povinného vyučovania

1.4. Spolupráca s rodinou

1.5. Plánovanie a realizácia svojho profesijného rastu a sebarozvoja

Spôsob výsledného hodnotenia PZ

Po sebahodnotení a hodnotení PZ vedúcim zamestnancom určíme na základe váhy jednotlivých kategórií výkonu koeficient za každú sledovanú oblasť pracovného výkonu.

	Kategórie výkonu	Váha	Koeficienty					
			0	1	2	3	4	
1	Riadenie výchovno-vyučovacieho procesu	3	0	3	6	9	12	
2	Pracovné správanie	3	0	3	6	9	12	
3	Mimoškolské a mimovyučovacie aktivity	2	0	2	4	6	8	
4	Sebarozvoj	1	0	1	2	3	4	
							Max.	36

Podľa nasledovnej tabuľky na hodnotenie určí vedúci zamestnanec úroveň pracovného výkonu v jednotlivých sledovaných kategóriách:

Úroveň pracovného výkonu	Percento bodov z maxima	1. Riadenie VVP	2. Pracovné správanie	3. Mimoškolské a mimovyučovacie aktivity	4. Sebarozvoj
Excelentná, mimoriadna, vynikajúca úroveň	84-100%	10-12	10-12	6,7-8	4
Nadštandardná, nadpriemerná úroveň	61-83%	7,3-9,9	7,3-9,9	4,9-6,6	3
Štandardná, priemerná, očakávaná úroveň	41-60%	4,9-7,2	4,9-7,2	3,3-4,8	2
Podštandardná, podpriemerná úroveň, potreba zlepšenia	21-40%	2,5-4,8	2,5-4,8	1,7-3,2	1
Nedostatočná, neakceptujúca úroveň	do 20%	0-2,4	0-2,4	0-1,6	0

Vzťah hodnotenia a odmeňovania

Aby bolo hodnotenie PZ motivačné, jeho výsledky budú premietnuté do odmeňovania PZ, ktoré sa realizuje formou osobných príplatkov. Koeficienty získané za jednotlivé kategórie pracovného výkonu sa sčítajú do výsledného koeficientu a podľa nasledovnej tabuľky sa premietnu do výšky osobného príplatku

Úroveň pracovného výkonu	Percento bodov z maxima	Interval dosiahnutých bodov	Percento sumy osobného príplatku
Excelentná, mimoriadna, vynikajúca úroveň	do 100%	28,9-36	100%
Nadštandardná, nadpriemerná úroveň	do 80%	21,7-28,8	60%
Štandardná, priemerná, očakávaná úroveň	do 60%	14,5-21,6	40%
Podštandardná, podpriemerná úroveň, potreba zlepšenia	do 40%	7,3-14,4	10%
Nedostatočná, neakceptujúca úroveň	do 20%	0-7,2	0%