



Základná škola, Školská 389, 094 13 Sačurov

***Hodnotenie
pedagogických zamestnancov***

Mgr. Mariana Bančanská, riaditeľka školy

Hodnotenie pedagogického zamestnanca

Podľa § 5 ods. 2 písm. e) **zákona č. 596/2003 Z. z.** o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov a podľa **§ 7 ods. 4 písm. n) zákona č. 245/2008 Z. z.** o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ako aj podľa § 70 **zákona NR SR č. 138/2019 Z. z.** o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých predpisov vyplýva riaditeľovi školy **povinnosť hodnotenia pedagogických zamestnancov jedenkrát ročne na konci školského roka.**

Hodnotenie výsledkov práce, najmä efektívne kontrolné mechanizmy, kladná motivácia, pochvala, odmena, sankcia, opatrenie, záznam sú efektívne len vtedy, ak sú vopred určené pravidlá a kritériá na hodnotenie výsledkov práce (Žáčková, 2007).

Systemy hodnotenia výkonov pedagóga sú v našej škole postavené na ročnej periodicite a formálnom hodnotení, ktoré sú zamerané skôr na minulosť. Hodnotením chce vedenie našej školy dospieť k zisteniu, v akej miere prispieva výkon konkrétneho pedagóga k úspešnému dosahovaniu cieľov školy vytýčených v školskom vzdelávacom programe.

Praktizujeme tri línie kontroly a hodnotenia na škole

1. Vytvárame systém vnútornej kontroly a hodnotenia kvality školy (otvorené sebahodnotenie),
2. Vytvárame systém kontroly a hodnotenia učebných výsledkov žiakov,
3. Realizujeme podľa vypracovaného systému hodnotenie pedagogických zamestnancov.

(Horváthová, 2011)

Pri hodnotení využívame funkcie hodnotenia:

- diagnostickú – hodnotí aktuálny profesijný výkon učiteľa,
- komparatívnu – pedagóg môže porovnávať svoj profesijný výkon s výkonom svojich kolegov, resp. sledovať vlastný rozvoj v priebehu získavania nových skúseností,
- stimulačnú – od hodnotenia sa odvíja jeho ďalší kariérny postup,
- korektívnu – slúži ako podklad na korekciu vlastnej činnosti a motivuje ho k hľadaniu spôsobov ako svoj výkon zlepšiť,
- posudzovateľskú – na výsledkoch hodnotenia sú založené spôsoby odmeňovania,
- výchovnú – dlhodobo formuje osobnosť hodnoteného,
- sociálnu – výsledky pedagóga spoluvytvárajú sociálny status učiteľa

(Stranovská a kol., 2018).

Formy hodnotenia

Neformálnym hodnotením priebežne hodnotíme výkon práce. Má príležitostnú povahu, je determinované situáciou, pocitom hodnotiaceho. Ide o súčasť

každodenného vzťahu medzi nadriadeným a podriadeným, súčasť priebežnej kontroly plnenia pracovných úloh a pracovného správania. Spravidla nie je zaznamenávané. Výhodou neformálneho hodnotenia je malá časová náročnosť, neformálny prístup k procesu hodnotenia, odbúranie stresu spojeného s hodnotením. Nevýhodou je preceňovanie subjektivismu pri prístupe k procesu a k objektu hodnotenia.

Formálnym hodnotením racionálnejšie a periodicky v pravidelných intervaloch, vykonávame kontrolu. Jeho charakteristickými črtami sú plánovitosť a systémovosť. Vytvárajú sa z neho dokumenty, ktoré sa zaraďujú do osobných materiálov zamestnanca (portfólio), slúžia ako podklady pre ďalšiu personálnu činnosť. Výhodou formálneho hodnotenia je, že pri nej poznávame a hodnotíme zamestnancov komplexnejšie podľa znalostí, zručností, kvalít, lepšie rozpoznávame, oceňujeme, rozvíjame silné stránky zamestnanca, lepšie identifikujeme slabé stránky zamestnanca a umožňujeme ich efektívnejšie odstraňovanie, lepšie rozpoznávame potrebu vzdelávania a rozvojový potenciál zamestnanca, jeho vhodnosť na vykonávanie náročnej práce. Formálne hodnotenie prispieva k zvyšovaniu pracovnej morálky v organizácii.

Kritéria hodnotenia pedagogických zamestnancov – Príloha 1

ZDROJE

1. BABIAKOVÁ, S. 2008. Hodnotenie zamestnancov v personálnej práci vedenia školy. In Manažment školy v praxi. 2008. č. 9, s. 20-22, ISSN 1336-9849.
2. HORVÁTHOVÁ, K. 2011. Kontrola a hodnotenie pedagogických zamestnancov školy pri implementácii školského vzdelávacieho programu. In Pedagogika.sk. roč. 2, 2011. č. 3. [citované dňa 14. 02. 2018] Dostupné z: <<https://http://www.casopispedagogika.sk/rocnik2/cislo-3/horvathova.pdf>>.
3. JAKÁLOVÁ, J. 2016. Funkčné vzdelávanie pre VPZ. Systém hodnotenia pracovného výkonu PZ. Banská Bystrica: MPC, 2016. [citované dňa 14. 12. 2018] Dostupné z: <<http://files.mpcskolenie1.webnode.sk/>>.
4. MANNIOVÁ, J. 2008. Učiteľ v procese výchovy a vzťahov. Ivanka pri Dunaji: Axima, 2008. 198s. ISBN 978-80-969178-5-3.
5. OBDRŽÁLEK, Z. 2002. Škola a jej manažment. Bratislava: Univerzita Komenského, 2002. 223s. ISBN 80-223-1690-3.
6. STRANOVSKÁ, E. a kol. 2018. Výskum hodnotenia kompetencií učiteľa. Praha: Verbum, 2018. 373 s. ISBN 978-80-87800-43-0.
7. ŽÁČKOVÁ, M. 2007. Právne vedomie riadiaceho zamestnanca v rezorte školstva. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum, 2007. 256 s. ISBN 80-8052-243-X.

Príloha 2: Písomný záznam o hodnotení pedagogického zamestnanca

Základná škola, Školská 389, SAČUROV

Škola s právnou subjektivitou

Základná škola, Školská 389, SAČUROV, 094 13

Sačurov, dňa

P í s o m n ý z á z n a m **o hodnotení pedagogického zamestnanca**

V súlade s § 52 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a pracovným poriadkom školy vo veci hodnotenia, Vám, zástupkyňa riaditeľa školy, týmto oznamuje výsledok hodnotenia za obdobie:

od do

Pedagogický zamestnanec, kategória PZ, zaradený do karirovej pozície

.....

u zamestnávateľa ZŠ Sačurov, na základe celkového výsledku hodnotenia dosahuje pri vykonávaní pracovnej činnosti (hodiace sa hrubo vyznačiť):

nevyhovujúce výsledky

čiastočne vyhovujúce výsledky

štandardné výsledky

mimoriadne dobré výsledky

.....

zástupca riaditeľa školy

Rozdeľovník: 1x zamestnanec, 1x osobný spis zamestnanca

Príloha 3: citácia zákona č.138/2019

§ 70

Hodnotenie pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca

(1)

Predmetom hodnotenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sú výsledky, náročnosť a kvalita výkonu pracovnej činnosti, osvojenie si a využívanie profesijných kompetencií.

(2)

Výsledkami výkonu pracovnej činnosti sú dôkazy o úrovni dosahovania cieľov výchovy a vzdelávania alebo dôkazy o úrovni pracovnej činnosti. Úroveň dosahovania cieľov výchovy a vzdelania sa sleduje na úrovni triedy alebo skupiny.

(3)

Kvalitou výkonu pracovnej činnosti je miera správnosti, účelnosti a efektívnosti pracovnej činnosti. Kvalita výkonu pracovnej činnosti sa sleduje na úrovni dieťaťa alebo žiaka.

(4)

Osvojenie a využívanie profesijných kompetencií sa hodnotí v súlade s profesijným štandardom a potrebami školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci.

(5)

Pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca hodnotí priamy nadriadený jedenkrát ročne, najneskôr do konca školského roka. Začínajúceho pedagogického zamestnanca hodnotí uvádzajúci pedagogický zamestnanec a začínajúceho odborného zamestnanca hodnotí uvádzajúci odborný zamestnanec priebežne a na konci adaptačného obdobia. Riaditeľa hodnotí zriaďovateľ jedenkrát ročne, najneskôr do konca školského roka.

(6)

Hodnotenie pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca je podkladom na

a)

odporúčanie uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo odporúčanie uvádzajúceho odborného zamestnanca na ukončenie adaptačného vzdelávania,

b)

vypracovanie plánu profesijného rozvoja a ročného plánu vzdelávania,

c)

odmeňovanie.

(7)

O hodnotení podľa odseku 5 sa vyhotovuje písomný záznam v dvoch rovnopisoch, z toho jeden dostane hodnotený pedagogický zamestnanec alebo hodnotený odborný zamestnanec.

(8)

Ak začínajúci pedagogický zamestnanec alebo začínajúci odborný zamestnanec nesúhlasí s hodnotením uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, požiada o hodnotenie priameho

nadriadeného. Hodnotenie priamym nadriadeným je záväzné pre ukončenie adaptačného vzdelávania.

(9)

Ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec nesúhlasí s hodnotením priameho nadriadeného, požiada o hodnotenie riaditeľa; vedúci pedagogický zamestnanec alebo vedúci odborný zamestnanec požiada o hodnotenie zriaďovateľa. Ak riaditeľ nesúhlasí s hodnotením zriaďovateľa, požiada o hodnotenie organizáciu zriadenú ministerstvom školstva.

(10)

Zamestnávateľ rozpracuje zásady hodnotenia pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v pracovnom poriadku. Súčasťou zásad hodnotenia sú kritériá na hodnotenie výsledkov a kvality výkonu pracovnej činnosti vyplývajúce zo školského vzdelávacieho programu, výchovného programu a individuálnych charakteristík školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci.

