

HODNOTENIE

PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV V MATERSKEJ ŠKOLE



Daniela **Hurná** – Monika **Miňová**



2021

HODNOTENIE

PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV V MATERSKEJ ŠKOLE



Daniela **Hurná** – Monika **Miňová**



2021



Názov: Hodnotenie pedagogických zamestnancov v materskej škole

Recenzenti: PaedDr. Marianna Jamborová, PhD.
prof. PhDr. Milan Portik, PhD.

© Vydavateľ: Rokus, s.r.o., www.rokus.sk
pre Slovenský výbor Svetovej organizácie pre predškolskú výchovu

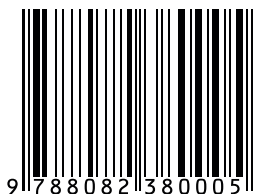
Grafické spracovanie: Rokus, s.r.o., www.rokus.sk

Rok vydania: 2021

Vydanie: prvé

Kontakt: www.omep.sk, www.rokus.sk

ISBN: 978-80-8238-000-5



9 788082 380005

OBSAH

ÚVOD	4
1 SYSTÉM HODNOTENIA PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV	5
1.1 Hodnotenie pracovného výkonu	5
1.2 Podstata a ciele hodnotenia	7
1.3 Formy a metódy hodnotenia.....	9
1.4 Kritériá hodnotenia pedagogického zamestnanca	13
2 HODNOTENIE PEDAGÓGOV V MATERSKEJ ŠKOLE.....	18
2.1 Predmet hodnotenia.....	18
2.2 Fázy hodnotenia	20
2.3 Význam hodnotenia	22
2.4 Hodnotiaci hárok.....	24
2.5 Odporúčanie pre využitie hodnotiacich hárkov v pedagogickej praxi.....	28
2.6 Dokumentácia hodnotenia pedagogického zamestnanca	32
ZÁVER	33
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	34
ZOZNAM PRÍLOH.....	39



ÚVOD

Pod vplyvom vonkajších spoločenských pomerov sa v nových podmienkach transformuje aj podoba nárokov kladených na materskú školu ako spoločenskú inštitúciu, ktorá zodpovedá za úroveň a kvalitu poskytovaných výchovno-vzdelávacích služieb. Z hľadiska dosahovania kvalitatívne vyššej úrovne každá škola koncipuje vlastné ciele kontinuálne s potrebami spoločnosti, ale aj potrebami a záujmami účastníkov výchovy a vzdelávania. Zvyšovanie kvality v dlhodobom kontexte nadobúda novú podobu, pretože znamená smerovanie k rozvoju školy. Skvalitňovanie výchovno-vzdelávacieho procesu a mieru jeho rozvoja reprezentuje základný činiteľ jeho kvality, ktorým je učiteľ. Preto potreba profesijného rastu a rozvoja pedagogických zamestnancov školy sú zásadné pre jej úspech a rozvoj.

Jedným z kľúčových prvkov v procese zvyšovania kvality materskej školy je riaditeľ. Nástrojom vnútornej kvalitatívnej prestavby školy sú jeho riadiace činnosti, ktoré majú priamy vplyv na jej fungovanie, usmerňujú jej chod a podmieňujú jej rozvoj. Znalosť efektívneho riadenia materskej školy je základnou podmienkou úspešnej cesty smerujúcej k jej rozvoju.

Naším zámerom je ponúknuť vedúcim pedagogickým zamestnancom súbor nástrojov na hodnotenie pedagogických zamestnancov materských škôl za účelom zjednodušenia procesu hodnotenia ako aj metodiku hodnotenia pedagogických zamestnancov, ktorá poskytuje spôsob vyhodnotenia jednotlivých hodnotniacich hárkov.

Súbor hodnotniacich hárkov je vypracovaný na princípe diferenciacie kritérií pracovného výkonu jednotlivých pedagogických zamestnancov na základe dosiahnutého vzdelania a kariérového stupňa. Predpokladáme, že bude prínosom:

- v teoretickej rovine ako podklad pre oboznámenie sa so systémom hodnotenia pedagogických zamestnancov,
- v praktickej rovine prináša návrhy a postupy v oblasti hodnotenia pedagogických zamestnancov materských škôl.

Na základe skúseností z praxe si myslíme, že tento súbor hodnotniacich nástrojov bude nápomocný nielen:

- pre vedúcich pedagogických zamestnancov, ktorým poskytne pomoc v procese hodnotenia,
- ale aj pre pedagógov, ktorým pomôže pri sebareflexii pracovného výkonu a správania v kontexte vlastného sebarozvoja súbežne s rozvojom školy.



1 SYSTÉM HODNOTENIA PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV

Legislatívne predpisy, ktoré riešia kompetencie riaditeľa školy v oblasti hodnotenia pedagogických zamestnancov vymedzujú základné právomoci, resp. práva a povinnosti riaditeľa školy, ktoré ukladajú povinnosť vedeniu školy hodnotiť pedagogických zamestnancov:

- §7 ods. 4 písm. l) zákona č.245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov stanovuje vnútorný systém kontroly a hodnotenia zamestnancov školy ako povinnú súčasť školského vzdelávacieho programu,
- §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 stanovuje zodpovednosť riaditeľa školy za každoročné hodnotenie pedagogických a odborných zamestnancov,
- §70 zákona č.138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov špecifikuje hodnotenie pedagogických a odborných zamestnancov, definuje predmet hodnotenia, hodnotiteľa, ktorý hodnotí výsledky, kvalitu výkonu a mieru osvojenia a využívania profesijných kompetencií, uvádza výstupy hodnotenia.

Pracovný poriadok pre pedagogických a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení vydaný pod číslom 2020/8006:1-B2001 sa zaoberá hodnotením v jedenástej časti v čl.26 Hodnotenie pedagogických a odborných zamestnancov.

1.1 Hodnotenie pracovného výkonu

Hodnotenie je vnímané ako bežná súčasť každého ľudského konania a pretože človek väčšinou hodnotí na základe kritérií napr. svojho záujmu, jeho prospechu, úžitku pre seba, jeho presvedčenia, môžeme tvrdiť, že je zväčša subjektívne. V tomto zmysle definovali Kolář - Šikulová (2009) hodnotenie ako jeden z procesov, prostredníctvom ktorých človek uspokojuje svoje potreby, prvotne potrebu byť úspešný, byť prijímaný a pozitívne oceňovaný, ako aj potrebu niekam patriť a predovšetkým potrebu sebarealizovať sa.

Hodnotenie vo všeobecnosti charakterizovali Kredátus - Furman (2015) ako proces, ktorý je zameraný na meranie pracovných výkonov zamestnancov, v ktorom sa hodnotí nielen miera plnenia pracovných úloh, ktoré sú v súlade s cieľmi organizácie, ale aj pracovné a spoločenské správanie a v neposlednom rade aj úsilie o osobný rozvoj.



Porovnaním definícií viacerých autorov Pavlov (1999), Matuchová (2013), Tišťanová (2016), Pisoňová (2010) sa stotožňujeme s definíciou hodnotenia od Obdržálka - Horváthovej (2004), ktorá zahŕňa ponímanie hodnotenia všetkých spomenutých autorov a charakterizuje hodnotenie ako proces zisťovania, porovnávanie, posudzovania hodnôt určitého javu objektívnej reality na základe jeho vlastností, prejavov správania podľa vopred stanovených noriem, ukazovateľov či kritérií.

Trojan (2014) charakterizuje hodnotenie pracovníka ako posudzovanie jeho výkonnosti, vlastností, postojov, názorov, konania a vystupovania vzhľadom k určitej situácii, ktorej je účastníkom, vo vzťahu k činnosti, ktorú vykonáva, vzhľadom k ľuďom, s ktorými vstupuje do kontaktu. Uvádza ďalšie hľadisko hodnotenia, ktorým je súlad pracovnej spôsobilosti s profesijnými a pracovnými nárokmi, súčasne hodnotenie miery jeho angažovanosti a lojality k organizácii.

Súhlasíme s poňatím hodnotenia podľa Koubeka (2007), ktoré predstavuje jednotu zisťovania, posudzovania, snahy o nápravu a stanovovanie cieľov týkajúcich sa pracovného výkonu. Hodnotenie považuje za veľmi účinný nástroj kontroly, usmerňovania a motivácie zamestnancov. Pre účely hodnotenia definuje výkon v širšom slova zmysle ako jednotu výsledkov práce, pracovného a sociálneho správania i schopností a vlastností osobnosti, ktoré majú vzťah k vykonávanej práci a k podmienkam a prostrediu, v ktorom sa práca vykonáva.

Hodnotenie považujeme za jednu z dôležitých súčastí personálnych činností. Z dlhodobého hľadiska má význam pre zamestnanca, organizáciu a útvary riadenia ľudských zdrojov. Tej a kol. (2011) formuloval význam hodnotenia :

- z hľadiska zamestnanca patrí k prirodzenej potrebe naplňovania jeho vyšších sociálnych potrieb, znamená príležitosť porovnať svoje predstavy o sebe a svojich možnostiach s predstavami zamestnávateľa, orientovať svoje pracovné a kvalifikačné úsilie, získavať spätnú väzbu v podobe informácií ako pracuje, umožňuje realizovať svoje predstavy, regulovať budúce výkonnostné požiadavky a ciele; pozitívny dopad vidí Pisoňová (2010) v ocenení jeho práce a príležitosti na vyjadrenie svojich rozvojových zámerov,
- z hľadiska organizácie význam vidí v získavaní spätnej väzby, ktorá umožní organizácii prijímať nápravné opatrenia, ktorými sa následne zvyšuje efektívnosť, hodnotením zisťuje mieru zvládnutia nárokov pracovnej náplne zamestnanca, perspektívu jeho ďalšieho využitia v organizácii, možnosti motivácie a ovplyvňovania zamestnancov ich kariérneho rozvoja,



- z hľadiska útvaru ľudských zdrojov hodnotenie chápe ako integrálnu súčasť procesu vedenia ľudí, význam hodnotenia predstavuje spätnú väzbu kvality a efektívnosti práce.

Myslíme si, že hodnotenie pracovného výkonu ako viacrozmerný proces má priniesť nielen objektívnu spätnú väzbu o výkone, ale rovnako dôležitý je následný osobný rozvoj v podobe poradenstva, usmerňovania a inštruovania. Poradenstvo ako proces chápania potrieb osobného rozvoja a poskytovania príležitostí na skúmanie spôsobov uspokojovania potrieb. Usmerňovanie ako prostriedok implementácie vedomostí, procesov a myšlienok do praxe. Inštruovanie ako proces mentorovania kariéry a rozvoja zamestnanca (Dudinská a kol. 2011).

1.2 Podstata a ciele hodnotenia

Na základe vyššie uvedených definícií hodnotenia v predchádzajúcej podkapitole môžeme konštatovať, že podstata akéhokoľvek hodnotenia spočíva v posúdení objektu hodnotenia, v našom prípade zamestnanca, a porovnaní či posudzovaná skutočnosť je v zhode s vytýčeným cieľom alebo normou. Za objekt hodnotenia pritom budeme považovať nielen výsledky práce zamestnanca, ale aj samotnú činnosť - proces.

Horváthová (2010) uvádza, že kvalitu zamestnanca prezentujú výsledky jeho práce, ktoré sú podmienené osobnostnými vlastnosťami (charakterom, temperamentom, vôľovými vlastnosťami, postojmi), jeho schopnosťami (úroveň vedomostí, schopností, zručností a ich využitie v činnosti) a motiváciou, ktorá vypovedá o hodnotovej orientácii, ich hierarchii (potreby zamestnanca, jeho ašpiračná úroveň). Preto iba dobre zvládnuté hodnotenie zamestnancov podmieňuje ich motiváciu a zlepšovanie pracovného výkonu. Za veľmi dôležité považujeme dodržiavanie zásad hodnotenia, ktoré sformulovala autorka :

- ✓ úplnosť - zhodnotenie všetkých profesionálnych vlastností človeka,
- ✓ jednoznačnosť - presné vymedzenie požiadaviek, ich hodnotenie a interpretácia,
- ✓ komplexnosť - komplexné a výstižné posudzovanie vlastností a činností vo všetkých súvislostiach,
- ✓ jednoduchosť - jasné a zrozumiteľné všetky fakty a závery bez vysvetľovania,
- ✓ spravodlivosť - hodnotiteľský akt by mal priniesť pocit spravodlivosti, nestrannosti a pozitívnych prínosov.

Stotožňujeme sa s chápaním podstaty hodnotenia pracovného výkonu, ktorú vníma Kachaňáková a kol. (2013) ako východisko pre zefektívňovanie ľudských zdrojov v organizácii. Autorka konštatuje, že hodnotenie je prostriedkom na získanie informácií, nástrojom na zistenie súčasného stavu úrovne zamestnancov, ale najmä nástrojom na



reálne stanovenie cieľov pre budúce riadenie ľudských zdrojov. Pre účely hodnotenia je preto nevyhnutý vhodne spracovaný, efektívny a všeobecne akceptovateľný systém hodnotenia zamestnancov, ktorý sa prejavuje v správnom stanovení postupu rozvoja a vzdelávania zamestnancov, čo následne vplýva na ich zvýšený pracovný výkon, zlepšenie motivácie ku kvalite práce a v neposlednom rade zvyšuje spravodlivosť a efektívnosť odmeňovania zamestnancov.

Systém hodnotenia zamestnancov prispieva podľa Čopíkovej a kol. (2015) k zvýšeniu stabilizácie zamestnancov a zlepšeniu klímy v organizácii, ako aj tvorby kultúry organizácie. Výsledky hodnotenia sú základom pre riadenie kariéry a rozhodovania o pohybe zamestnancov (mobilita a povyšovanie zamestnancov), ich účel vidí v rôznom využití. Jedným z nich je hodnotenie ako nástroj vedenia, motivácie a rozvoja zamestnancov, podpory ich výkonu, korekcie nezodpovedajúceho správania. Hodnotenie vníma taktiež ako prostriedok vzájomnej komunikácie medzi nadriadeným a podriadeným, ale aj ako zdroj ich povzbudenia a inšpirácie. Podstatu hodnotenia chápe v zhrnutí výkonu zamestnanca za minulé obdobie, v zlepšení výkonu v budúcnosti a v plánovaní budúceho rozvoja zamestnanca.

Myslíme si, že ak má hodnotenie splniť svoj účel, musia byť zabezpečené základné podmienky. Podklady na hodnotenie je nevyhnutné zisťovať priebežne, t.j. ako zamestnanec vykonáva svoju prácu, aké má pre ňu predpoklady, aký je jeho rozvojový potenciál. Druhou podmienkou je oboznámenie hodnoteného zamestnanca s výsledkami hodnotenia, t.j. na základe rozboru výsledkov je potrebné prejednať možnosti jeho rozvoja, mobilizovať jeho úsilie v prospech dosahovania cieľov organizácie, motivovať ho do ďalšieho obdobia a v niektorých prípadoch taktiež rozhodnúť o iných opatreniach, ktoré vyplývajú zo zistených skutočností. Efektívne hodnotenie by malo byť zosúladené s cieľmi, stratégiami a taktikou organizácie na ich dosiahnutie. Musí byť vecné a presné, t.j. poskytovať objektívne a pravdivé informácie. V neposlednom rade musí byť aktuálne, tzn. poskytovať čerstvé informácie a musí byť schopné prispôbiť sa, čiže musí byť pružné (Horváthová 2011).

Slavík (1999) uvádza, že hodnotenie ako v živote človeka, tak v živote spoločnosti slúži rôznym cieľom, čiže plní rôzne funkcie. Charakter hodnotenia a jeho dôsledky sa podľa autora líšia vzhľadom k tomu, ktorá funkcia v hodnotení prevláda. Hodnotenie plní :

- motivačnú funkciu, ktorá súvisí s emocionálnou stránkou, bezprostredne sa týka citov a prežívania hodnotiteľa a hodnoteného, spočíva v zameraní pozornosti k určitým hodnotám,



- poznávaciu funkciu, ktorá umožňuje prenikanie k významu, zmyslu a dôležitosti toho, čo nás obklopuje, súvisí s intelektuálnou stránkou hodnotenia, týka sa hodnoteného,
- konatívnu funkciu vníma ako smerovanie k aktívnemu pôsobeniu, zmenám v súlade s hodnotami, súvisí predovšetkým s vôľou.

Z pohľadu hodnotiteľa uvádza Horváthová (2010) niekoľko funkcií, ktoré sú významné pre manažment organizácie v súvislosti s cieľmi, ktoré sleduje organizácia :

- diagnostická (poznávacia) funkcia spočíva v priebežnom sledovaní pracovného výkonu a zisťovaní ako zamestnanec vykonáva svoju prácu, jeho správanie a vzťahy,
- porovnávacia funkcia - komparácia s inými pracovnými výkonmi, s výkonom v predchádzajúcich obdobiach,
- stimulačná (motivačná) funkcia má základ v oznamovaní a prejednávaní zistených výsledkov s jednotlivými zamestnancami, pôsobí na bezprostredný výkon,
- korektívno-nápravná (regulačná) funkcia, ktorá sa zakladá na hľadaní ciest k zlepšovaniu pracovného výkonu a realizácii opatrení, ktoré tomu majú pomôcť,
- výchovná funkcia spočíva v dlhodobom formovaní osobnosti hodnoteného,
- posudzovacia funkcia - hodnotenie, hlavne jeho výsledok je základom pre ocenenie zamestnanca (finančné a iné).

Z pohľadu zamestnanca plní hodnotenie funkciu poznávaciu, pretože slúži ako podklad na korekciu vlastnej činnosti a sociálnu funkciu, keďže výsledky hodnotenia vytvárajú určitý status, pozíciu v práci a zabezpečujú uspokojenie potreby sebarealizácie.

Súhlasíme s formuláciou cieľa hodnotenia pracovného výkonu zamestnancov podľa Kachaňákovvej a kol. (2013), ktorým je trvalé zvyšovanie pracovného výkonu na základe nepretržitého rozvoja kompetencií zamestnancov, ako aj vhodného pracovného správania. Aby hodnotenie nebolo vnímané ako nežiaduce, je dôležité, aby výsledky hodnotenia boli prediskutované a na ich základe boli stanovené individuálne ciele zamestnanca.

1.3 Formy a metódy hodnotenia

Hodnotenie pracovného výkonu zamestnancov sa realizuje rôznymi formami s využitím rôznych metód hodnotenia. V nasledujúcej podkapitole sa budeme podrobnejšie venovať formám a metódam hodnotenia, pozornosť zameriame aj na zdroje informácií, ktoré možno využiť v procese hodnotenia pedagogických zamestnancov.



V odbornej literatúre sa stretneme s rôznymi formami, typmi hodnotenia alebo prístupmi, či spôsobmi hodnotenia. Odlišujú sa svojou informačnou hodnotou, ale aj tým, že pre hodnoteného zamestnanca má každá z nich rozdielne pracovné dôsledky, často aj zážitkové. Vyberáme formy hodnotenia, ktoré sú podľa nás najviac využívané v praxi. Z hľadiska rozsahu diferencujú Kredátus - Furman (2015) hodnotenie :

- operatívne, ktoré sleduje krátky časový úsek pracovného výkonu zamestnanca, hodnotí konkrétnu aktuálnu činnosť (zorganizovaná akcia, dôsledná príprava), Obdržálek (1979) ho označuje ako čiastkové hodnotenie,
- priebežné sa realizuje na základe posúdenia vedúceho zamestnanca, ak chce prerokovať daný stav, pripravenosť zamestnanca, ktorý sa dostal do určitej fázy plnenia úlohy, ale aj na podnet zamestnanca, ak potrebuje pomoc,
- komplexné, ktorým sa hodnotí celková pracovná činnosť za určité obdobie.

Z hľadiska obsahu rozlišujú vyššie uvedení autori hodnotenie :

- neformálne charakterizujú ako náhodné, neorganizované, spontánne a priebežné hodnotenie, ktoré je viac ovplyvňované subjektívnym vnímaním danej situácie zo strany hodnotiteľa. Práve presadzovanie subjektivismu označuje Horváthová (2010) ako nevýhodu. Pripisuje mu príležitostný charakter a výhody, ktorými sú malá časová náročnosť, neformálny prístup a odbúranie stresu spojeného s hodnotením.
- formálne hodnotenie označujú za racionálnejšie, ide o plánované, periodické a štandardizované hodnotenie. Umožňuje vyvíjať na zamestnanca vyšší tlak, rozpoznávať jeho silné a slabé stránky, možné budúce problémy či už s výkonom, alebo s disciplínou. Horváthová (2010) dopĺňa výhody, medzi ktoré patrí komplexnejšie poznávanie a hodnotenie zamestnancov podľa znalostí, zručností a kvalít, možnosť lepšie rozpoznať potrebu vzdelávania a rozvojový potenciál zamestnanca. Upozorňuje na nevýhodu, ktorú vidí v sústavnejšej orientácii pozornosti na výkon, čím sa zvyšuje tlak na zamestnanca.

Myslíme si, že dôležitá je aj príprava na hodnotenie, ktorá spočíva v získavaní relevantných informácií v oblastiach pracovného výkonu zamestnanca. Šnídlová (2012) uvádza zdroje informácií využívaných v školskom prostredí, z ktorých vyberáme zdroje využiteľné v materskej škole :

- hospitácia, hospitačné pozorovanie, ktoré je najčastejšie uvádzaným zdrojom,



- pozorovanie pedagogického zamestnanca pri ostatných pracovných činnostiach (pracovné správanie, dodržiavanie pravidiel, pozorovanie zamestnanca ako vedúceho, či člena tímu),
- rozbor dokumentov - v školskej praxi existuje množstvo dokumentov, ktoré môžu slúžiť ako podklady k hodnoteniu (pedagogická dokumentácia, písomné prípravy učiteľa, projekty, vytvorené učebné zdroje, práce detí, fotodokumentácia a pod., zároveň to môže tvoriť portfólio pedagogického zamestnanca),
- dotazníky, ankety - nástroje hromadného zberu dát (názory rodičov, učiteľov), výhodou je rýchle získanie veľkého množstva dát, nevýhodou je malá validita dotazníkov a slabá interpretácia,
- rozhovor býva opomínanou metódou zberu informácií, často to je spôsobené časovou náročnosťou a malým počtom účastníkov rozhovoru, zvládnutie techniky interpretácie zistených faktov si vyžaduje odbornú prípravu.

Autorka poukazuje na potrebu stanovenia jednotlivých krokov zberu informácií, t.j. ako alebo akým spôsobom budeme získavať informácie o výkone zamestnanca, kedy (v akom období) a od koho (učiteľa, rodičia, deti, atď.) budeme zbierať informácie.

Na získanie a spracovanie informácií z týchto zdrojov sa využívajú viaceré metódy, ktoré budeme v nasledujúcej časti stručne interpretovať z hľadiska ich realizácie riaditeľmi škôl alebo ich zástupcami v podmienkach materských škôl.

Metóda bodových stupňov (bodovacia metóda) je podľa Armstronga (2007) najpoužívanejším typom analytického hodnotenia práce. Je založená na rozčlenení práce na kľúčové prvky predstavujúce požiadavky, a to : aké činnosti kladie na toho, kto ju vykonáva, na požadované schopnosti a niekedy aj na dôsledky, ktoré práca prináša. Pomocou numerických stupníc sa každému faktoru pridelujú body podľa miery, v akej je tento faktor v hodnotenej práci obsiahnutý. Sčítané bodové hodnoty jednotlivých faktorov vyjadrujú celkové skóre, ktoré predstavuje hodnotu práce. Horváthová (2010) uvádza zameranie metódy bodových stupňov pri hodnotení pedagogických zamestnancov :

- a) úroveň výchovno-vzdelávacej práce,
- b) mimovyučovacia činnosť,
- c) technicko-administratívna pripravenosť,
- d) účasť v systéme ďalšieho vzdelávania.

Ďalšou podobnou metódou, ktorú uvádza Armstrong (2007) je analytické porovnávanie. Jeho podstatou je analýza určitého počtu definovaných faktorov. Z hľadiska



týchto faktorov sa vypracovávajú profily stupňov alebo úrovní, ktoré charakterizujú prácu v každom stupni zaradenom do sústavy či štruktúry stupňov.

K najrozšírenejším metódam hodnotenia pracovného výkonu patrí hodnotenie pomocou stupnice. Jednotlivé aspekty práce, napr. množstvo práce, kvalita práce, znalosť práce, samostatnosť, presnosť a pod. sa hodnotia osobitne. Koubek (2007) uvádza tri typy posudzovacej (hodnotiacej) stupnice :

1. číselná - pomocou číselných hodnôt (bodov) je odstupňované každé kritérium práce, ktorých význam môže byť odlišený bodovým rozpätím alebo rôznymi bodovými hodnotami. Súhrnné hodnotenie pracovného výkonu tvorí súčet bodov alebo aritmetický priemer bodov za všetky kritériá.
2. grafická - hodnotenie každého kritéria je vyznačené na úsečke grafickým znakom. Súhrnné hodnotenie zobrazuje krivka spájajúca body, ktoré sú vyznačené na jednotlivých úsečkách.
3. slovná - úroveň výkonu každého kritéria je hodnotená vhodným slovom, napr. veľmi dobrý a pod. alebo ho tvorí slovná stupnica, ktorú predstavuje odstupňovaný slovný popis situácie, či charakteristiky výkonu.

Na základe skúseností z praxe súhlasíme s Hambálkovou (2018), ktorá za najčastejšie využívanú považuje metódu pozorovania, ktorej cieľom je opis javov a skutočností posudzovaných v ich prirodzených podmienkach bez zasahovania. Podstata tejto metódy spočíva v účelnom, zámernom a plánovitom vnímaní. Horváthová (2010) dopĺňa charakteristiku tejto metódy o základné požiadavky efektívneho pozorovania :

- presnosť (zameranosť na cieľ),
- podobnosť (rozloženie na menšie časti),
- systematickosť (skúmanie príčin pozorovaných javov, zohľadňovanie vlastností a vzťahov, porovnávanie výsledkov, sledovanie rozdielnosti a zhody),
- objektivnosť (odborná pripravenosť hodnoteného).

Spracovanie voľného, ale výstižného a jasného opisu osobnosti a činnosti pedagóga je podľa Horváthovej (2010) základom verbálnych (opisných) metód. Základné kritéria tvoria osnovu hodnotenia. Výhodu vidí autorka v presnom zachytení podstaty hodnoteného javu. Nevýhodou je subjektivismus hodnotiteľa a nemožnosť štatistického spracovania. Koubek (2007) túto metódu pomenoval ako metódu voľného popisu. Ako problém uvádza dĺžku a obsah popisu, ako aj rôzne vyjadrovacie schopnosti.



Myslíme si, že v súčasnosti je často využívaná metóda BARS (Behaviorally Anchored Rating Scales). Dudinská a kol. (2011) uvádza, že sa zakladá na hodnotení pracovného správania zaradením do niekoľkých hodnotiacich stupňov, pričom každý stupeň hodnotenia obsahuje slovnú charakteristiku pracovného správania. Podľa Koubeka (2007) je výhodou tejto metódy predovšetkým podieľanie sa zamestnancov na prípravnej fáze, taktiež popisy, ktoré vychádzajú zo skutočnosti a skúseností, ale aj dostatočná spätná väzba na pracovný výkon zamestnanca. Ako nevýhodu uvádza časovú náročnosť, úsilie vynaložené v prípravnej fáze a prípravu rôznych formulárov pre rôzne práce v organizácii.

Šnidllová (2012) odporúča pri hodnotení pedagogických zamestnancov využívať aj metódu kritických prípadov (udalostí). Podstatou tejto metódy je porovnávanie a zaznamenávanie kritických (extrémne úspešných a extrémne neúspešných alebo častých) pracovných udalostí. Na základe opisu udalostí hodnotiteľ môže identifikovať úroveň kompetencií pedagogického zamestnanca. Výsledok tvorí východisko pre rozvoj zamestnanca. Hlavnou nevýhodou tejto metódy je podľa Koubeka (2007) chápanie kritického prípadu, ktoré je nejasné a môže byť rôzne interpretované, súčasne môže vyvolávať napätie a konflikty.

Môžeme konštatovať, že metódy hodnotenia sú prostriedkami, ktoré umožňujú hodnotiteľovi získať potrebné informácie o pracovnom výkone, o miere a úrovni plnenia pracovných úloh zamestnancov. V odbornej literatúre je veľa metód, ktoré možno využiť pri hodnotení pedagogických zamestnancov, ich správny výber alebo kombinácia viacerých z nich zabezpečí dostatočné množstvo informácií potrebných k hodnoteniu. Hodnotenie pedagogického zamestnanca je podmienené porovnávaním zisteného skutočného stavu (miery a úrovne pracovného výkonu a pracovného správania) s normou, ktorá v podmienkach škôl predstavuje isté kritériá, ktoré to umožňujú. V nasledujúcej podkapitole budeme preto venovať pozornosť kritériám hodnotenia pedagogických zamestnancov.

1.4 Kritériá hodnotenia pedagogického zamestnanca

Každá profesia formuluje svoje osobitosti v rôznych úrovniach, ktoré určujú konkrétne vyjadrenie v dimenziách profesionality a ich znakoch. Kasáčová (2009) uvádza úroveň profesionality:

- individuálna – definuje osobnostné predpoklady a charakteristiky profesionála, ktoré má spĺňať,



- spoločenská – určuje úlohy a povinnosti profesionála a požiadavky spoločnosti na jeho pracovný výkon a dosahované efekty, ako aj akceptovateľné normy jeho profesionálneho konania,
- kvalifikačná – konkretizuje požadované vzdelanie, jeho úroveň, typ, špecializácia a požiadavky na ďalší kvalifikačný postup.

Kvality profesionála sa špecificky vyjadrujú v kompetenčnom profile, ktorý interpretuje spoločenskú požiadavku, t.j. čo a na akej úrovni má profesionál vykonávať a požiadavku kvalifikačnú, t.j. akú úroveň vzdelania resp. špecializačného výcviku tieto činnosti vyžadujú.

Súhlasíme s názorom Obdržálka (1979), ktorý systém racionálneho hodnotenia podmieňuje súborom kritérií, pričom kritérium chápe vo viacerých významoch:

1. zásada pre výber a diferencovanie predmetu hodnotenia,
2. požiadavka na normy a štandardy hodnotenia,
3. meradlo rozvoja zdokonaľovania, porovnávacia škála.

Kritérium hodnotenia pedagogických zamestnancov je podľa autora potrebné ponímať vo všetkých troch uvedených významoch, pretože v rámci hodnotiacej činnosti treba vykonať meranie, porovnávanie a diagnózu. Práve kritériá umožňujú porovnávať skutočný stav s nimi.

Podľa Horváthovej (2010) je pre stanovenie kritérií hodnotenia pedagogických zamestnancov východiskom kompetenčný model. Pisoňová (2010) definuje kompetenčný model ako určitým spôsobom usporiadané kompetencie, ktoré sú dôležitým nástrojom riadenia a následne hodnotenia zamestnancov. Dodáva, že efektívny kompetenčný model vychádza z očakávaného, pozorovateľného správania; na jednej strane vytvára most medzi hodnotami materskej školy a výkonnosťou jej zamestnancov na druhej strane; platí rovnako pre všetkých hodnotených zamestnancov; vytvára sa konsenzuálnym spôsobom všetkých zamestnancov a je pravidelne revidovaný a vylepšovaný.

Myslíme si, že v tejto súvislosti je potrebné, aby sme uviedli definície pojmov kritérium, indikátor a nástroj, pretože ich správne ponímanie je nevyhnutné pri tvorbe kompetenčného modelu zamestnanca.

Šnídlová (2012) definuje kritérium ako ukazovateľ výkonu (výsledku činnosti), podľa ktorého sa hodnotí úspešnosť alebo neúspešnosť zamestnanca. Upozorňuje na požiadavku zohľadňovania hlavných kvalitatívnych a kvantitatívnych ukazovateľov práce pedagogického zamestnanca. Pisoňová (2010) chápe kritériá (hľadiská, oblasti) ako výber kľúčových javov, resp. činností, ktoré sú charakteristické pre výkon práce učiteľa



materskej školy. Podľa Pavlova (1999) je kritérium vyjadrené určitým slovným spojením, ktorým zameriavame pozornosť na určitú kvalitatívnu stránku hodnoteného javu a vymedzujeme jej hodnotovú polaritu. Slabeciusová (2014) uvádza, že pri stanovovaní konkrétnych kritérií hodnotenia, musíme súbežne zadefinovať ciele hodnotenia.

Indikátory (ukazovatele) definuje Pisoňová (2010) ako určité vlastnosti, resp. charakteristiky vopred určeného hľadiska. Pavlov (1999) uvádza, že indikátor orientuje hodnotiteľa na kľúčové vlastnosti posudzovaného kritéria. Nadobúda konkrétnu podobu slovných spojení vyjadrujúcich kvalitatívnu a kvantitatívnu stránku posudzovaných javov. Súhlasíme s autorom, že ho môžeme označiť ako ukazovateľ, ktorý nám ukáže, či sme zadefinovaný cieľ splnili (dosiahli) alebo nie, prípadne do akej miery bol cieľ splnený.

Súbor prostriedkov, za pomoci ktorých hodnotiteľ meria kvalitu určených kritérií označila Pisoňová (2010) za nástroje hodnotenia. Stotožňujeme sa s autorkou, že dôležitejšou ako výber nástrojov sa v procese hodnotenia javí miera schopnosti porozumenia zisteným skutočnostiam.

Ako sme už vyššie uviedli kompetenčný profil zohľadňuje jednotlivé kategórie pedagógov odvodených z cieľov vzdelávania, hodnôt a cieľov školy. Podľa Šnídlovej (2018) je prostriedkom na :

- určenie predpokladov na prijímanie do zamestnania nielen na základe normatívnych požiadaviek (požadovaný stupeň vzdelania, aprobácia), ale na základe požadovaných schopností v oblasti výchovy a vzdelávania, ktoré sú zásadné pre danú školu,
- tvorbu kritérií hodnotenia pracovného výkonu,
- rozvoj pedagógov prostredníctvom vzdelávania zameraného na získanie, resp. prehĺbenie nadobudnutých kompetencií.

Tvorba kompetenčného profilu súvisí s pojmom kompetencie učiteľa. Obdržálek - Horváthová (2004) definujú kompetencie učiteľa ako súbor osobnostných a profesijných spôsobilostí, ktoré sú potrebné na výkon činnosti. Profesijné kompetencie charakterizuje Pisoňová (2017) ako preukázateľné spôsobilosti na kvalifikovaný výkon. Na profesijných kompetenciách a ich gradácií smerom k zvýšeniu kvality práce pedagóga je postavený profesijný štandard, ktorý autorka považuje za nástroj dosahovania, udržiavania a zvyšovania kvality práce učiteľa, ako aj pôsobenia učiteľa v škole i mimo nej.

Profesijné štandardy podľa Pavlova (2013) boli vytvorené pre potreby identifikovania kompetencií (vedomostí, zručností, postojov a osobnostných predpokladov), ktoré charakterizujú kvalitné učenie a prácu učiteľa. Súhlasíme s názorom



autora, podľa ktorého predstavujú východisko pre vzdelávanie, rozvoj a hodnotenie pedagogických zamestnancov. Sú normatívom, ktorý vymedzuje nevyhnutné profesijné kompetencie na štandardný výkon profesie, ako aj pilierom profesionalizácie, z ktorého vychádza profil absolventa vysokej školy, profesijný a kariérny rast, taktiež kritériá hodnotenia a odmeňovania.

Na základne skúseností z praxe môžeme povedať, že systém hodnotenia pedagogických zamestnancov v podmienkach našich škôl je postavený na ročnej periodicite, v ktorom je dominantné formálne hodnotenie. Uvedieme odborný názor, s ktorým sa plne stotožňujeme. Hambáľková (2018) zdôrazňuje potrebu stáleho procesu riadenia pracovného výkonu, a to z dôvodu potreby trvalého zlepšovania výkonu, nepretržitého rozvoja kompetencií pedagógov a školy ako učiacej sa organizácie. Preto hodnotenie podmieňuje stanoviť kritériá výkonu z hľadiska profesijných štandardov.

Podľa §41 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v nadväznosti na kvalifikačné predpoklady profesijný štandard vymedzuje súbor profesijných kompetencií potrebných na zaradenie do kategórie a podkategórie pedagogického zamestnanca alebo do kategórie odborného zamestnanca, do kariérového stupňa alebo kariérovej pozície. Profesijné štandardy pre pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov vydalo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky ako Pokyn ministra č. 39/2017. Ich využitie, ktoré vyplýva z ich funkcií uvádza Šnídlová (2018):

1. kvalifikačná funkcia - vstup do profesie, stanovenie očakávaných vedomostí a spôsobilosti v jednotlivých kompetenciách,
2. gradačná a rozvojová funkcia - stanovenie požiadaviek na úroveň kompetencií samostatného pedagogického zamestnanca umožňuje vypracovať Program adaptačného vzdelávania, zohľadnenie rozvojových potrieb konkrétneho začínajúceho pedagogického zamestnanca, taktiež v rámci gradačnej funkcie profesijný štandard slúži na overenie profesijných kompetencií pedagogického zamestnanca v jednotlivých kariérových stupňoch, ktoré predstavujú vstupné požiadavky na adepta atestácie,
3. motivačná a rozvojová funkcia - posudzovanie úrovne vlastných kompetencií, voľba vlastnej kariérovej cesty,
4. regulačná funkcia - východisko na tvorbu programov vzdelávania,
5. ochranná funkcia, ktorú špecifikoval Pavlov (2013) ako ochranu pred zvyšujúcim sa rozsahom požiadaviek nesúvisiacich s pedagogickou činnosťou, profesijný štandard pomenúva tie činnosti učiteľa, za ktoré je zodpovedný.



Súhlasíme s autorkou, že funkčný systém hodnotenia je podmienený tvorbou kompetenčného profilu učiteľa, ktorého východiskom budú profesijné štandardy obsahovo viazané na ciele a úlohy konkrétnej školy, zohľadňujúce špecifické podmienky a očakávania školy. Profesijné štandardy môžu byť nástrojom identifikácie a posúdenia potenciálu učiteľa, ako aj východiskom na tvorbu kritérií hodnotenia pracovného výkonu pedagogického zamestnanca.



2 HODNOTENIE PEDAGÓGOV V MATERSKEJ ŠKOLE

Hodnotenie pracovného výkonu pedagógov je súčasťou procesu riadenia školy. Z vlastnej skúsenosti vieme, že na riaditeľov škôl sú kladené vysoké požiadavky a práve preto sa dôležitosť niektorých funkcií riadenia podceňuje. Myslíme si, že hodnotenie sa stáva administratívnou záležitosťou a v mnohých prípadoch sa zanedbáva formatívna funkcia hodnotenia, ktorá by mala mať prevahu v procese hodnotenia.

Spôsob a formy hodnotenia si v súlade s platným právnym stavom určuje škola sama. Na základe skúsenosti z praxe vieme, že systém hodnotenia v škole stanoví riaditeľ školy, ktorý ho konkretizuje v pedagogickej dokumentácii, zväčša v internej smernici, ktorá špecifikuje systém hodnotenia pedagogických zamestnancov konkrétnej školy. Myslíme si, že práve nízka informovanosť pedagogických zamestnancov zo strany vedenia, v mnohých prípadoch aj nevedomosť a nezáujem z ich strany, sa preukáže v efekte hodnotiaceho procesu vo vzťahu k významu hodnotenia. Využitie výsledkov hodnotenia je podľa našej mienky podceňované, málo využívané na účely rozvoja pedagogického zamestnanca a rozvoja školy.

Podceňovanie realizácie hodnotenia pedagogických zamestnancov zo strany hodnotiteľov, ako aj hodnotených, vidíme ako problém, ktorý má viacero rovín. Na jednej strane vyťaženosť vedúcich pedagogických zamestnancov, často nedostatočná odbornosť, či nízka informovanosť je príčinou absencie hodnotiacich mechanizmov, ktoré by mali byť vopred stanovené, aby systém hodnotenia bol pre zúčastnené strany prehľadný, konkretizovaný a jasný. Na strane druhej, slabou stránkou pedagógov je schopnosť kritickej sebareflexie vlastnej pedagogickej práce, nedostatočná informovanosť, mnohokrát celkový nezáujem, ktorý podľa nás vyplýva z nevedomosti pedagogických zamestnancov v spojitosti s významom hodnotenia a jeho ďalšieho využitia v rámci sebarozvoja.

2.1 Predmet hodnotenia

Základným pojmom budovania nového systému hodnotenia je pracovný výkon. Predstavuje nielen množstvo a kvalitu práce, ale aj ochotu, prístup k práci, pracovné správanie, fluktuáciu a absenciu, dochvilnosť, pracovné vzťahy so spolupracovníkmi i ďalšie charakteristiky zamestnanca považované za významné v súvislosti s vykonávanou prácou. Za danej situácie je výsledkom spojenia a vzájomného pomeru úsilia, schopností a vnímania roly. Šnídlová (2012) uvádza, že pracovný výkon pedagogického zamestnanca je vymedzený :



- predpokladmi pre prácu : kompetencie, spôsobilosti, skúsenosti,
implicitné teórie učenia a vyučovania,
talent, empatia, tvorivosť, komunikatívnosť,
- postojmi k práci: dodržiavanie pravidiel, iniciatíva, aktivita, ochota ,
presnosť a dochvilnosť v plnení úloh,
- výsledkami práce: plnenie cieľov a úloh v oblasti edukácie,
tvorba učebných zdrojov pre žiakov,
výsledky ostatných aktivít súvisiacich so životom školy.

Súhlasíme s názorom autorky, podľa ktorej hodnotenie pedagogického zamestnanca súvisí s kultúrou školy. V byrokraticko-mocenskej kultúre je model hodnotenia zameraný na hodnotenie kvantity. Je založený na jednosmernom procese, t.j. od nadriadeného k podriadenému, vo vzťahu zakladajúcom sa na kontrole a následných opatreniach, sankciách. Východiská hodnotenia :

1. pracovná náplň, v ktorej sú taxatívne vymedzené činnosti, povinnosti a zodpovednosť,
2. plnenie úloh, ktoré vyplývajú z dokumentácie školy,
3. kontrola - evidencia, sankcie, osobné ohodnotenie, odmeny.

Nový model hodnotenia v cieľovo orientovanej kultúre školy je podľa vyššie uvedenej autorky postavený na hodnotách a cieľoch, na poskytovaní spätnej väzby a podpore učiteľovi s dôrazom na jeho rozvoj. Je prioritne zameraný na hodnotenie kvality a budovaný v hierarchii :

1. vízia, hodnoty a ciele výchovy a vzdelávania, ktoré sú špecifikované v školskom vzdelávacom programe,
2. kompetenčný profil pedagogického zamestnanca,
3. kritériá hodnotenia vyplývajúce z pedagogickej koncepcie školy,
4. štandard pracovného výkonu zakladajúcim sa vymedzením normatívu kvality práce v oblastiach hodnotenia,
5. hodnotenie a sebahodnotenie učiteľa s cieľom jeho rozvoja a kvality jeho práce.

Vychádzajúc z dikcie zákona č.138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov predmetom hodnotenia pedagogických zamestnancov sú výsledky, náročnosť a kvalita výkonu pracovnej činnosti, osvojovanie si a využívanie profesijných kompetencií. Zákon ustanovuje :



- výsledky pracovnej činnosti, ktorými sú dôkazy o úrovni dosahovania cieľov výchovy a vzdelávania alebo dôkazy o úrovni pracovnej činnosti (sleduje sa na úrovni triedy alebo skupiny),
- kvalitu pracovnej činnosti, ktorú predstavuje miera správnosti, účelnosti a efektívnosti pracovnej činnosti (sleduje sa na úrovni dieťaťa alebo žiaka),
- hodnotenie osvojenia a využívania profesijných kompetencií v súlade s profesijným štandardom a potrebami školy.

Na základe skúsenosti z praxe zo zavádzania hodnotenia pracovného výkonu môžeme považovať za rozhodujúcu informovanosť pedagogických zamestnancov. Ak zamestnanec pozná požiadavky, ktoré sú na jeho pracovný výkon kladené, vie, čo sa od neho očakáva a v neposlednom rade pozná, prečo je daný cieľ dôležitý dosiahnuť a aký má význam z hľadiska prínosu pre hodnoteného, ale aj pre školu, len tak je možné očakávať, že sa s požiadavkami dostatočne stotožní, a že bude značne motivovaný k ich dosahovaniu.

Často je samotné hodnotenie považované za nespravodlivé. Na všetkých pedagogických zamestnancov sa vzťahujú určité normy (požiadavky), ktoré by mali spĺňať. Tak, ako je pre pedagógov dôležitá kvalifikovanosť, čo je svojím spôsobom norma, ktorú musia spĺňať, nemenej dôležité sú požiadavky na ich pracovný výkon. Myslíme si, že je podstatné rozlišovať konkrétne kritériá na pracovný výkon jednotlivých pedagógov na základe dosiahnutého vzdelania a kariérového stupňa, do ktorého je pedagogický zamestnanec zaradený, pretože vyjadrujú náročnosť pracovného výkonu a mieru osvojenia si profesijných kompetencií.

Nezastupiteľné miesto pri diferencovaní hodnotiacich kritérií majú podľa nás profesijné štandardy pre jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl a školských zariadení vydané Pokynom ministra č.39/2017. Profesionálny štandard vymedzuje súbor profesijných kompetencií potrebných na zaradenie do kategórie alebo podkategórie pedagogického zamestnanca, kariérového stupňa alebo kariérovej pozície, ktoré by mal pedagogický zamestnanec preukázať v rámci svojho pracovného výkonu a pracovného správania.

2.2 Fázy hodnotenia

Myslíme si, že je dôležité hodnotiaci proces rozložiť na niekoľko fáz, ktoré navzájom systémovo súvisia a pôsobia. Horváthová (2010) delí fázy hodnotenia na :

1. prípravné obdobie, ktoré zahŕňa :



- rozoznanie a stanovenie predmetov hodnotenia, stanovenie zásad, pravidiel, postupov a prípravu hodnotiacich formulárov,
- formuláciu kritérií výkonu a hodnotenia, stanovenie noriem pracovného výkonu, voľba metód hodnotenia, určenie obdobia zisťovania informácií,
- informovanie zamestnancov o hodnotení, jeho účele, kritériách hodnotenia a normách pracovného výkonu.

2. fáze získavania informácií a podkladov Hambáľková (2018) prisudzuje podstatný význam získaním retrospektívnych informácií, ku ktorým sa možno kedykoľvek vrátiť, zakladá sa na :

- zisťovaní informácií o zamestnancovi pozorovaním pri práci, skúmaním výsledkov jeho práce,
- zabezpečovaním dokumentácie o pracovnom výkone.

3. fáza vyhodnocovania informácií je založená na porovnávaní s normami výkonu alebo očakávanými výsledkami práce, obsahuje :

- vyhodnotenie pracovného výkonu, pracovných výsledkov, pracovného správania,
- rozhovor s hodnoteným zamestnancom o výsledkoch hodnotenia, rozhodnutiach vyplývajúcich z hodnotenia a možnostiach riešenia problémov súvisiacich s pracovným výkonom.

Stotožňujeme sa s názorom Pavlova (2013), ktorý predpokladá, že strategický význam hodnotenia učiteľov sa bude presadzovať ako integrálna súčasť personálneho rozvoja školy, nielen ako významná súčasť riadiacej práce riaditeľa. Autonómnosť škôl prináša školám na jednej strane slobodu vo výbere spôsobu hodnotenia a určenia vlastných priorít, no na druhej strane so sebou prináša problémy v podobe rôzneho vnímania kvality výchovy a vzdelávania a s tým súvisiacej kvality pedagogickej činnosti učiteľov.

Vytvorenie efektívneho systému hodnotenia, ktorý bude cieľavedomý, plánovitý a systematický a bude reálne posúvať školu smerom k vyššej kvalite, podmieňuje podľa Horváthovej (2010) potrebu využívania kontrolných a hodnotiacich mechanizmov školy, ktoré pomáhajú odhaľovať odchýlky pri dosahovaní cieľov. Považujeme za potrebné zdôrazniť, že ak má byť proces hodnotenia účelný, musí byť realizovaný komplexne, nielen ako formálna, administratívna záležitosť. Identifikáciu vzdelávacích potrieb jednotlivých učiteľov v súlade s ich sebarozvojom a súčasne s rozvojom školy chápeme ako efektívnu cestu k zlepšovaniu kvality výchovy a vzdelávania, k vnútornej motivácii profesijného rozvoja učiteľa a v neposlednom rade k zvýšeniu kvality školy.



2.3 Význam hodnotenia

Zákon č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov stanovuje povinnosť riaditeľovi školy vykonávať hodnotenie pedagogických zamestnancov raz za rok, a to spravidla na konci školského roka. V súlade s platným právnym stavom majú školy väčšiu autonómiu aj v oblasti hodnotenia pedagogických zamestnancov, pretože neustanovuje postup hodnotenia. Preto by mali riaditelia škôl špecifikovať systém hodnotenia, ktorý bude zodpovedať podmienkam konkrétnej školy. Výsledky hodnotenia tvoria súčasť osobného spisu pedagogického zamestnanca, ale neposúvajú sa na iný stupeň školského systému.

Realizácia procesu hodnotenia pedagogických zamestnancov má na Slovensku dlhoročnú tradíciu. Hodnotenie sa zväčša spájalo s výkonom kontroly. V podmienkach škôl išlo najmä o hospitácie, pozorovanie výchovno-vzdelávacej práce učiteľa, ktorých cieľom bolo poskytnúť učiteľovi spätnú väzbu na zrealizovanú činnosť a hodnotenie malo skôr podporný charakter na ďalšie vzdelávanie a rozvoj učiteľa. Až zákon č.317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch priniesol viacero zmien, v súvislosti s procesom hodnotenia zvýraznil funkciu hodnotenia a rozvoja profesijných kompetencií pedagogických zamestnancov, taktiež výsledkov hodnotenia v kontexte sebarozvoja a zároveň rozvoja školy. V jednosmernom procese, od riaditeľa k učiteľovi, transformoval systém hodnotenia na komplexnejšie posúdenie pracovného výkonu učiteľa vo vzťahu k budovaniu a posilneniu sebareflexie, ktorá predstavuje efektívny nástroj pre skvalitnenie vlastnej práce.

Aj napriek tomu, že sa formálne hodnotenie v materských školách pravidelne realizuje a tvorí súčasť riadiacich činností vedúcich pedagogických zamestnancov, myslíme si, že prístup k hodnoteniu pedagogických zamestnancov a úroveň procesov hodnotenia v materských školách sú rôzne. Prínos výsledkov hodnotenia stráca svoju podstatu, pretože mnoho učiteľov ho vidí len v spätnej väzbe na svoju prácu.

Cyklus hodnotenia pracovného výkonu by sa mal podľa Kachaňákovej a kol. (2013) uzavierať výstupom, spätnou väzbou na hodnotenie, ktoré by malo byť zároveň východiskom na identifikáciu individuálnych vzdelávacích potrieb v súlade so sebarozvojom hodnoteného a rozvojom školy, ktorým sa zároveň ďalší cyklus vzdelávania a profesijného rozvoja začína.

Podľa Šnídlovej (2012) štúdie dokazujú, že s výsledkami hodnotenia sú spokojnejší práve zamestnanci, ktorí majú možnosť hovoriť o svojej práci. Stotožňujeme sa s názorom



Meňovského (2005), ktorý na základe skúseností z praxe považuje za nevyhnutné v plnej miere oboznámiť hodnoteného s výsledkami. Aby sa z hodnotenia ako „neprijemnej nevyhnutnosti“ stal obojstranne prospešný personálny nástroj (tak pre hodnoteného, ako aj pre hodnotiteľa a organizáciu) je dôležité dať mu možnosť vyjadriť sa, čo vo výraznej miere uľahčí proces hodnotenia.

Myslíme si, že ak majú výsledky hodnotenia odrážať celkový pracovný výkon, je nevyhnutné poskytnúť priestor hodnotenému na vyjadrenie svojho názoru na svoj výkon, reflexie na rôzne aspekty jeho pracovnej činnosti. Závery hodnotenia by sa mali vytvoriť diskusiou a dohodou medzi hodnoteným a hodnotiteľom. Ich vzájomná interakcia prispieva k objektivite a spravodlivosti, je predpokladom pre stanovenie individuálnych cieľov, ktoré sú v kontexte s cieľmi školy.

Hodnotiaci rozhovor je v praxi dostatočne známa a v odbornej literatúre pomerne obsérne popísaná metóda. Súhlasíme so Šnídlovou (2012), že samotný jej názov hovorí, že sa jedná o dialóg, nie jednostranné oznámenie výsledkov. Pozostáva z hodnotenia hodnotiteľom a sebahodnotenia zamestnanca a výsledkom tejto účelovej diskusie sú pevné, dohodnuté závery o budúcom rozvoji hodnoteného, o oblastiach vyžadujúcich jeho zlepšenie a o spôsobe, ako toto zlepšenie dosiahnuť.

Podľa Kachaňákovej a kol. (2013) jednou z ciest pozitívneho ovplyvňovania pracovného výkonu zamestnancov je používať vhodný systém odmeňovania, ktorý dokáže dostatočne motivovať a zároveň spravodlivo odmeňovať, rovnako naplňovať potreby zamestnancov. Moderné chápanie odmeňovania zahŕňa nielen formy finančnej odmeny, ale taktiež povýšenie, formálne uznanie a zamestnanecké výhody. Z prieskumu, ktorý realizovala v rámci riadenia ľudských zdrojov v organizáciách na Slovensku, vyplynulo, že najčastejším motivátorom je odmeňovanie závislé od individuálneho výkonu a bonusy závislé od plnenia individuálnych cieľov. Tretím najvyužívaným motivátorom boli bonusy závislé od plnenia cieľov tímu, na ktorého základe budujú organizácie tímovú spoluprácu a súdržnosť. Pri analyzovaní zamestnaneckých výhod a služieb výsledky prieskumu uvádzajú, že viac ako 50% organizácií ich neposkytuje vôbec.

Školské prostredie je špecifické tým, že spôsob odmeňovania zamestnancov závisí od mzdy, ktorá sa skladá z tarifných zložiek, ktoré zohľadňujú dosiahnuté vzdelanie, pedagogickú prax, ako aj príplatky, napr. osobný, za triedníctvo, profesijný rast a iné. V tomto systéme má často riaditeľ materskej školy malý priestor, aby mohol odmeniť kvalitu práce svojich zamestnancov. Pri dobrom hospodárení s finančnými zdrojmi môže odmeniť zamestnancov prostredníctvom pohyblivých zložiek mzdy, napr. cez osobný



príplatok alebo mimoriadne odmeny. V praxi to môže realizovať riaditeľ materskej školy, ktorá má právnu subjektivitu, pretože bez právnej subjektivity materskej školy finančné zabezpečovanie chodu materskej školy je v rukách zriaďovateľa.

2.4 Hodnotiaci hárok

Hodnotiaci hárok definuje Lichvárová (2007) ako oficiálny nástroj na opísanie a zhodnotenie výkonnosti zamestnanca, ktorý by mal byť štrukturovaný, detailne vypracovaný a zrozumiteľný pre všetkých zamestnancov. Ako jeden z podkladov hodnotiaceho rozhovoru, v ktorom prijaté závery určujú individuálne ciele prepojené s profesijným rozvojom a rozvojom školy, napomáha efektívnemu nastaveniu systému hodnotenia pedagogických zamestnancov.

Každé hodnotenie by malo byť spojené so sebahodnotením. Jeho zmyslom je podľa Hambáľkovej (2018) zamyslenie sa nad svojou prácou, vytvorenie podkladov pre pracovné hodnotenie a zároveň porovnanie rozdielov v hodnotení nadriadeného a podriadeného. Vytvorený súbor hodnotiacich hárkov vo forme, ktorú prezentujeme je možné v praxi využiť aj ako sebahodnotiaci hárok pedagogického zamestnanca. Pedagóg by mohol svoju prácu samostatne reflektovať, taktiež plánovať svoj rozvoj v rámci profesijného rastu.

Hodnotiace hárky sme vytvorili pre kategórie a podkategórie pedagogického zamestnanca v materskej škole:

- učiteľ materskej školy,
- pedagogický asistent,
- vedúci pedagogický zamestnanec.

Pre každú kategóriu pedagogického zamestnanca sme vytvorili hodnotiace hárky podľa dosiahnutého vzdelania a kariérnych stupňov, do ktorých môže byť pedagóg zaradený.

Tabuľka 1 Hodnotiace hárky pre učiteľa materskej školy

Kariérny stupeň	Vzdelanie		
	Úplné stredné odborné	Vysokoškolské I.stupňa	Vysokoškolské II.stupňa
Samostatný PZ	Hodnotiaci hárok č.1	Hodnotiaci hárok č.3	Hodnotiaci hárok č.5
PZ s 1.atestáciou	Hodnotiaci hárok č.2	Hodnotiaci hárok č.4	Hodnotiaci hárok č.6
PZ s 2.atestáciou	x	x	Hodnotiaci hárok č.7

(Zdroj: vlastné spracovanie)



Požadované kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti pre kategóriu pedagogického zamestnanca pedagogický asistent v materskej škole je úplné stredné odborné vzdelanie alebo vysokoškolské vzdelanie I.stupňa, kde najvyšším možným dosiahnutým kariérnym stupňom je samostatný pedagogický zamestnanec, čo sme zohľadnili pri tvorbe Hodnotiaceho hárku č.8.

Podľa platného právneho stavu musí vedúci pedagogický zamestnanec - riaditeľ materskej školy spĺňať požadované kvalifikačné požiadavky v minimálnom rozsahu úplné stredné odborné vzdelanie, musí absolvovať 1.atestáciu a mať pedagogickú prax minimálne 5 rokov. Pre vedúceho pedagogického zamestnanca - riaditeľa materskej školy sme vytvorili Hodnotiaci hárok č.9.

Zoznam hodnotiacich hárkov pedagogických zamestnancov v materskej škole:

- Hodnotiaci hárok pedagogického zamestnanca č.1
- učiteľ MŠ (ÚSOV - samostatný pedagogický zamestnanec) (Príloha A1),
- Hodnotiaci hárok pedagogického zamestnanca č.2
- učiteľ MŠ (ÚSOV - samostatný pedagogický zamestnanec s 1.atestáciou) (Príloha A2),
- Hodnotiaci hárok pedagogického zamestnanca č.3
- učiteľ MŠ (VŠ 1.st. - samostatný pedagogický zamestnanec) (Príloha A3),
- Hodnotiaci hárok pedagogického zamestnanca č.4
- učiteľ MŠ (VŠ 1.st. - samostatný pedagogický zamestnanec s 1.atestáciou) (Príloha A4),
- Hodnotiaci hárok pedagogického zamestnanca č.5
- učiteľ MŠ (VŠ 2.st. - samostatný pedagogický zamestnanec) (Príloha A5),
- Hodnotiaci hárok pedagogického zamestnanca č.6
- učiteľ MŠ (VŠ 2.st. - samostatný pedagogický zamestnanec s 1.atestáciou) (Príloha A6),
- Hodnotiaci hárok pedagogického zamestnanca č.7
- učiteľ MŠ (VŠ 2.st. - samostatný pedagogický zamestnanec s 2.atestáciou) (Príloha A7),
- Hodnotiaci hárok pedagogického zamestnanca č.8
- pedagogický asistent (samostatný pedagogický zamestnanec) (Príloha A8),
- Hodnotiaci hárok vedúceho pedagogického zamestnanca č.9
- riaditeľ materskej školy (Príloha A9).

Hodnotiace hárky pre učiteľa materskej školy a pedagogického asistenta sú rozdelené na dve hodnotiace oblasti, a to pracovný výkon a pracovné správanie. Hodnotiacu oblasť pracovný výkon sme rozčlenili na tri dimenzie:



- dieťa - sleduje úroveň schopnosti pedagogického zamestnanca identifikovať vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa, posúdiť faktory učenia sa a osobitosti vývinu dieťaťa v sociokultúrnom kontexte, ako aj interpretovať výsledky pedagogickej diagnostiky a následne vyvodiť závery pre výchovno-vzdelávaciu činnosť,
- výchovno-vzdelávacia činnosť - sleduje úroveň uplatňovania odborných vedomostí pedagogického zamestnanca v kontexte plánovania, projektovania, realizácie a hodnotenia priebehu a výsledkov výchovno-vzdelávacej činnosti a učenia sa dieťaťa,
- profesijný rozvoj - sleduje záujem pedagogického zamestnanca o profesijný rast a sebarozvoj, ako aj mieru stotožnenia sa s profesijnou rolou a rolou školy.

Hodnotiacia oblasť pracovné správanie sleduje profesionálne správanie pedagogického zamestnanca, dodržiavanie predpisov a noriem, a rozsah jeho prínosu pre školu.

Hodnotiaci hárok vedúceho pedagogického zamestnanca - riaditeľ materskej školy obsahuje hodnotenú oblasť pracovný výkon, ktorá zahŕňa:

- normatívne, ekonomické a koncepcné riadenie - zisťuje úroveň schopnosti uplatňovania všeobecne záväzných právnych predpisov v riadení, ekonomického riadenia a prevádzky školy, ako aj koncepcné riadenie školy,
- riadenie procesov výchovy a vzdelávania v škole - sleduje procesy tvorby a aktualizácie školského vzdelávacieho programu, jeho realizáciu a autoevalváciu,
- personálne riadenie - posudzuje tvorbu a realizáciu personálnej stratégie v škole, sleduje riadenie procesov hodnotenia a odmeňovania, taktiež riadenie profesijného rozvoja pedagogických a odborných zamestnancov školy,
- profesijný rozvoj - sleduje schopnosti vedenia ľudí, plánovanie a realizáciu vlastného profesijného rozvoja, mieru stotožnenia sa s rolou riaditeľa školy.

Hodnotiace hárky obsahujú oblasti hodnotenia, kritériá a indikátory hodnotenia. Pri vytváraní kompetenčného profilu pedagogických zamestnancov sme vychádzali z profesijných štandardov vydaných Pokynom ministra č.39/2017. Uvedené kritériá je potrebné považovať za základné, ktoré si hodnotiteľ upravuje a dopĺňa na vlastné podmienky.

Profesijný štandard definuje profesijnú kvalitu pedagóga, stanovuje požadované vedomosti a požadované spôsobilosti preukázaním kompetencií, ku ktorým v rámci svojho rozvoja smeruje. Z hľadiska štruktúry hodnotiacich hárkov, sú jednotlivé kompetencie



rozpracované do indikátorov, ktoré určujú požiadavky na pracovný výkon pedagogických zamestnancov.

Hodnotiteľ hodnotí jednotlivé indikátory pridelením počtu bodov v rozpätí od 0 do 4 pomocou päťbodovej stupnice hodnotenia nasledovne:

Tabuľka 2 Stupnica hodnotenia

Stupnica hodnotenia	
veľmi dobre	4
dobre	3
štandardne	2
čiastočne vyhovujúco	1
nevyhovujúco	0

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Celkový výsledok hodnotenia je závislý od celkového počtu získaných bodov, pričom záver hodnotenia určí hodnotiteľ nasledovným spôsobom:

- súčtom bodov,
- percentuálnou úspešnosťou (viď tabuľka 3),
- slovné (v písomnom zázname o hodnotení pedagogického zamestnanca).

Pri určovaní percentuálnej úspešnosti hodnotiteľ určí percentá v závislosti od celkového súčtu počtu bodov všetkých indikátorov hodnotenej oblasti pracovný výkon a pracovné správanie nasledovne:

Tabuľka 3 Určenie percentuálnej úspešnosti

Percentuálna úspešnosť	
veľmi dobre	91% - 100%
dobre	61% - 90%
štandardne	31% - 60%
čiastočne vyhovujúco	11% - 30%
nevyhovujúco	0% - 10%

(Zdroj: vlastné spracovanie)

V súvislosti s použitím hodnotiacich hárkov a vyhodnotením jednotlivých hárkov sme konštatovali, že pre zjednodušenie procesu hodnotenia je potrebné vytvoriť návrh metodiky hodnotenia pedagogických zamestnancov materských škôl. Pri tvorbe návrhu metodiky sme postupovali podľa jednotlivých hodnotiacich hárkov. Základom bolo



vypracovanie slovnej stupnice hodnotenia pre daný kariérový stupeň. Slovnú stupnicu hodnotenia sme vypracovali pre všetky jednotlivé indikátory. Keďže počet indikátorov pre dané kariérové stupne je odlišný, určili sme maximálny počet bodov a následne percentuálnu úspešnosť pre každú kategóriu pedagogických zamestnancov v kontexte kariérového stupňa a dosiahnutého vzdelania individuálne.

Hodnotiaci hárok považujeme za primeraný obsahom aj rozsahom, pretože zahŕňa všetky oblasti pracovného výkonu a pracovného správania, ktoré tvoria pracovnú činnosť pedagogického zamestnanca v materskej škole. Myslíme si, že práve profesijné štandardy, z ktorých sme vychádzali, sú obsahovo nastavené na široké spektrum pracovných činností pedagogických zamestnancov, prostredníctvom ktorých preukazujú dosiahnutú úroveň profesijných kompetencií v rámci požadovaných vedomostí a spôsobilostí, preto sú vhodným základom pre tvorbu kompetenčného profilu pedagogických zamestnancov.

Hodnotiace hárky sú obsahovo za subtílné, podrobne rozpracované, zahrňujúce pracovné činnosti, ktoré sú opodstatnené a vykonávané v rámci výkonu pracovnej činnosti pedagógov v materskej škole. Môžu byť nástrojom, ktorý prispeje k zjednodušeniu hodnotiaceho procesu a zároveň nástrojom, ktorý pomôže hodnotenému pochopiť, čo sa od neho očakáva, identifikovať jeho silné a slabé stránky a súčasne sa stanú východiskom pre jeho ďalší profesijný rast.

2.5 Odporúčanie pre využitie hodnotiacich hárkov v pedagogickej praxi

Systém a spôsoby hodnotenia pedagogických zamestnancov materských škôl sa v dôsledku autonómnosti škôl na jednotlivých školách odlišujú v súvislosti s vypracovaním vlastných hodnotiacich systémov. Každá materská škola je špecifická, pretože v jej samotných základoch stoja vzájomné odlišnosti, ktoré určujú jej zmysluplné smerovanie. Ani spôsoby hodnotenia teda nemôžu byť jednotné pre všetky školy a práve možnosť riaditeľov, v rámci svojich kompetencií, zabezpečuje individuálne stanovenie kritérií hodnotenia v kontexte konkrétnych podmienok škôl. Vychádzajúc z toho, že poskytuje kontrolu nad priebehom procesu hodnotenia a garantuje, že sa pritom berú do úvahy podmienky konkrétnej školy a jej smerovanie, vidíme ako výhodu. Aj keď obavy z rizika rozdielov v objektivite riaditeľov a spravodlivosti systému hodnotenia súvisia podľa nás predovšetkým s nedostatočnou zainteresovanosťou a informovanosťou pedagogických zamestnancov, mnohí hodnotení ich vidia v osobnej zaujatosti riaditeľa.



Problematiku tvorby zásad hodnotenia a kritérií hodnotenia pedagogických zamestnancov v materských školách je potrebné ďalej rozvíjať. Predkladáme nasledujúce odporúčania pre pedagogickú prax vzhľadom k tvorbe hodnotiacich kritérií a indikátorov:

1. Definovať kritériá hodnotenia v kontexte smerovania materskej školy.
2. Na podklade vymedzenia kritérií a indikátorov určiť požiadavky na pracovný výkon a pracovné správanie pedagogických zamestnancov.
3. Pre zvýšenie objektivity a spravodlivosti systému hodnotenia vytvoriť kompetenčný profil pedagogických zamestnancov diferencovaním požiadaviek na pracovný výkon na základe dosiahnutého vzdelania a kariérového stupňa, do ktorého je pedagogický zamestnanec zaradený.
4. Ako pomocný nástroj pri tvorbe objektívnych kritérií a indikátorov využiť profesijné štandardy pre pedagogických zamestnancov pre danú kategóriu pedagogických zamestnancov a kariérový stupeň.
5. Pre zvýšenie informovanosti pedagogických zamestnancov využiť rôzne formy angažovanosti a iniciatívy, napr. participácia na tvorbe, informácie na pedagogickej rade, vzdelávanie v rámci profesijného rozvoja, samoštúdium, webináre a semináre v danej oblasti.

Potvrdilo sa nám, že objektívnym nástrojom, ktorý zjednoduší proces hodnotenia a jednoduchou podobou sprístupní základné normy pracovného výkonu a pracovného správania pedagogickým zamestnancom sú hodnotiace hárky. Na základe osobných skúseností a výsledkov pilotného overenia hodnotiacich hárkov v praxi konštatujeme, že majú výrazný vplyv na objektivitu a spravodlivosť procesu hodnotenia, pretože vychádzajú z princípu diferenciacie požiadaviek na pracovný výkon. V našej práci by sme chceli poukázať na aspekty ich tvorby, ako aj na odporúčania pre ich využitie v praxi vzhľadom k tvorbe hodnotiacich hárkov:

1. Na podklade vymedzenia hodnotiacich kritérií a indikátorov určiť základnú normu pracovného výkonu v kontexte profesijných štandardov pre pedagogických zamestnancov materských škôl vydaných Pokynom ministra č.39/2017.
2. Konkrétne hodnotiace kritériá a indikátory pre oblasť pracovného správania vymedziť vychádzajúc z pracovnej náplne danej kategórie a pracovnej pozície pedagogického zamestnanca, odvodiť ich od jasných noriem pracovného a sociálneho správania v materskej škole (Etický kódex pedagogických zamestnancov).



3. Hodnotenie orientovať na pracovný výkon a pracovné správanie pedagogického zamestnanca, nie na jeho osobnosť.
4. Pri tvorbe hodnotiacich hárkov použiť:
 - profesijné štandardy v pôvodnej forme,
 - upraviť ich v kontexte smerovania školy,
 - vytvoriť vlastné kritériá.

Zároveň predpokladáme riziká:

- vysoký počet hodnotiacich kritérií a indikátorov indikuje k formalizmu a tendencii hodnotiť obdobne všetky indikátory,
- zameranosť na administratívnu stránku procesu hodnotenia,
- formalizovanie záznamu a opomenutie podstaty výsledkov hodnotenia.

Využitelnosť hodnotiacich hárkov v procese hodnotenia pedagogických zamestnancov materských škôl formulujeme na troch úrovniach:

1. hodnotenie hodnotiteľom,
2. sebahodnotenie,
3. podklad pre porovnanie výsledkov v rámci prijatia záverov hodnotenia.

Za prvú úroveň využitia hodnotiacich hárkov považujeme použitie hárkov v zmysle nástroja na posudzovanie pracovného výkonu a pracovného správania hodnotiteľom, v našom prípade riaditeľom materskej školy.

Odporúčania pre využitie hodnotiacich hárkov v praxi vzhľadom k hodnotiteľom:

1. Zabezpečiť informovanosť pedagogických zamestnancov v oblasti procesu hodnotenia, hodnotiacich kritérií a nástrojov hodnotenia za účelom pochopenia toho, čo sa od nich očakáva.
2. Objektívne posúdiť úroveň osvojenia si a využívania profesijných kompetencií pedagogických zamestnancov na základe vymedzených indikátorov.
3. Pre posúdenie kvality výkonu pracovnej činnosti použiť Návrh metodiky hodnotenia pedagogických zamestnancov, v ktorej je miera správnosti, účelnosť a efektívnosť pracovnej činnosti definovaná v stupnici slovného hodnotenia.
4. Zabezpečiť dostupnosť hodnotiacich hárkov pedagogickým zamestnancom za účelom stotožnenia sa s požiadavkami, ktoré sú kladené na ich pracovný výkon a pracovné správanie.
5. Ako nástroj otvorenej diskusie medzi hodnotiteľom a hodnoteným použiť hodnotiaci rozhovor.



6. Na základe analýzy individuálnych potrieb výsledky hodnotenia vymedziť v úzkom spojení s plánovaním profesijného rozvoja v kontexte smerovania školy.

Využitie hodnotiacich hárkov pedagogickými zamestnancami ako nástroja sebahodnotenia v zmysle posúdenia vlastnej pracovnej činnosti považujeme za druhú úroveň ich použitia v praxi.

Odporúčania pre využitie hodnotiacich hárkov v praxi vzhľadom k sebahodnoteniu:

1. Poznať a stožniť sa s požiadavkami na svoj pracovný výkon a pracovné správanie.
2. Na základe sledovania a hodnotenia vlastného pracovného výkonu zlepšovať jeho kvalitu.
3. Rozvíjať schopnosť reflektovať vlastnú pedagogickú činnosť.
4. Uvedomiť si využiteľnosť výsledkov hodnotenia na rôznych úrovniach, a to: smerom k sebe, smerom k vlastnému profesijnému rozvoju a smerom k škole.

Za tretiu úroveň využitia hodnotiacich hárkov v praxi pokladáme pracovať s nimi v zmysle podkladov pre hodnotiaci rozhovor. Možnosť vyjadriť sa pre hodnoteného je významná vzhľadom k tomu, že sa môže cez výsledky svojho sebahodnotenia zamýšľať nad vlastnou prácou, ako aj porovnať výsledky sebahodnotenia s výsledkami hodnotenia nadriadeného. Na základe komunikácie môže hodnotiteľ podporiť reflexiu vlastnej práce pedagóga, poskytnúť mu spätnú väzbu na jeho pracovnú činnosť a zároveň mu ponúknuť „návod“ ako ďalej, nasmerovať jeho ďalší sebarozvoj v súvislosti s potrebami školy. Vzájomnou otvorenou komunikáciou sa dokážu dohodnúť na záveroch hodnotenia s prepojením na ďalší cyklus, a to na vzdelávanie a profesijný rozvoj.

Odporúčania na využitie hodnotiacich hárkov vzhľadom k hodnotiacemu rozhovoru:

1. Použiť hodnotiace hárky hodnoteného (sebahodnotenie) a hodnotiteľa ako podklady pre hodnotiaci rozhovor.
2. Spravodlivo zhodnotiť pracovný výkon a pracovné správanie, ocenením pokroku a úsilia motivovať hodnoteného k zlepšovaniu výkonu a identifikovaniu sa so svojimi silnými, ale aj slabými stránkami.
3. Prispieť k pochopeniu vzájomných očakávaní.
4. Vzájomne komunikovať ciele cez hodnotiace hárky.
5. Obohatiť spoluprácu riaditeľa a pedagogického zamestnanca hľadaním správnej cesty jeho rozvoja súbežne s rozvojom a zvyšovaním kvality školy.
6. Na základe výsledkov hodnotenia a komunikácie vyvodiť závery, ktoré budú podkladom a východiskom pre plánovanie vzdelávania v rámci profesijného



rozvoja pedagogického zamestnanca a pre tvorbu osobného plánu profesijného rozvoja.

2.6 Dokumentácia hodnotenia pedagogického zamestnanca

V súlade s § 70 ods. 7 zákona č.138/2019 Z.z. sa o hodnotení vyhotovuje **písomný záznam** v dvoch rovnopisoch, z toho jeden dostane hodnotený pedagogický zamestnanec alebo hodnotený odborný zamestnanec.

Hodnotenie pedagogického zamestnanca je podkladom na:

- a) odporúčanie uvádzajúceho pedagogického zamestnanca na ukončenie adaptačného vzdelávania,
- b) vypracovanie plánu profesijného rozvoja a ročného plánu vzdelávania,
- c) odmeňovanie.

§ 70 ods. 5 zákona č.138/2019 Z.z. určuje hodnotiteľa:

1. **pedagogického zamestnanca** hodnotí priamy nadriadený jedenkrát ročne, najneskôr do konca školského roka,

ak pedagogický zamestnanec nesúhlasí s hodnotením priameho nadriadeného, požiadá o hodnotenie riaditeľa;

2. **začínajúceho pedagogického zamestnanca** hodnotí uvádzajúci pedagogický zamestnanec priebežne a na konci adaptačného obdobia,

ak začínajúci pedagogický zamestnanec nesúhlasí s hodnotením uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, požiadá o hodnotenie priameho nadriadeného; hodnotenie priamym nadriadeným je záväzné pre ukončenie adaptačného vzdelávania;

3. **riaditeľa** hodnotí zriaďovateľ jedenkrát ročne, najneskôr do konca školského roka, vedúci pedagogický zamestnanec požiadá o hodnotenie zriaďovateľa,

ak riaditeľ nesúhlasí s hodnotením zriaďovateľa, požiadá o hodnotenie organizáciu zriadenú ministerstvom školstva.



ZÁVER

Väčšia autonómnosť škôl poskytla riaditeľom príležitosť koncipovať víziu budúcnosti školy do stratégií rozvoja školy a vlastných cieľov na základe najvyšších priorít a vnútorných motívov synchronne s potrebami a požiadavkami účastníkov výchovy a vzdelávania. V riadiacom procese smerujúcom k plneniu jednotlivých stratégií a cieľov výrazne pomáha využívanie plánovacích systémov, medzi ktorými má nezastupiteľné miesto vnútorný systém kontroly a hodnotenia pedagogických zamestnancov.

Sme presvedčení, že prvým predpokladom úspechu je mať potrebu niečo zmeniť. Na ceste ku skvalitňovaniu procesov na úrovni školy by mal byť riaditeľ ten, ktorý erudovane prináša pedagógom informácie, podnetným, motivujúcim a podporujúcim prístupom ovplyvňuje a usmerňuje prebiehajúce procesy smerujúce k ich rozvoju, čo je podmienené hlavne skvalitňovaním práce učiteľa. Skúsenosti z dlhoročnej praxe nám potvrdili, že uplatňovaním efektívnych kontrolných a hodnotiacich mechanizmov dokáže riaditeľ vzájomne sa podmieňajúce procesy kontroly a hodnotenia konštruktívne prepojiť a zároveň zaistiť podporu pedagógom v schopnosti využiť výsledky v procese riadenia zmien a reformovať ich do podoby východísk pri koncipovaní osobných plánov profesijného rozvoja, čím vytvorí nadväznosť na proces profesijného rozvoja v korelácii na proces zvyšovania kvality a rozvoja školy.

So zámerom vytvoriť objektívne hodnotiace hárky sme ich tvorbu podmienili nevyhnutnosťou diferencovať kritériá pracovného výkonu jednotlivých kategórií pedagogických zamestnancov v materských školách s využitím profesijných štandardov.

Veríme, že

hodnotiace hárky

- pomôžu vedúcim pedagogickým zamestnancom materských škôl a prispejú k zjednodušeniu procesu hodnotenia pedagogických zamestnancov,
- stanú sa nástrojom sebahodnotenia vlastnej pracovnej činnosti, prostredníctvom ktorého učiteľky budú vedieť indentifikovať svoje silné a slabé stránky,
- účelne učiteľky využijú výsledky hodnotenia v plánovaní vlastného profesijného rozvoja v kontexte zvyšovania kvality a rozvoja školy,

zoznam bibliografických odkazov zorientuje vedúcich pedagogických zamestnancov nielen v oblasti hodnotenia.



ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- ARMSTRONG, M., 2007. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- ČOPÍKOVÁ, A., J. BLÁHA a P. HORVÁTHOVÁ, 2015. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava. ISBN 978-80-248-3829-8.
- DUDINSKÁ, E., J. JARAB, P. BUDAJ a M. ŠPÁNIK, 2011. *Manažment ľudských zdrojov*. Prešov: Vydavateľstvo Michala Vaška. ISBN 978-80-7165-831-3.
- DRAVECKÝ, J., 2011. *Školský manažment (študijné texty neprešli jazykovou úpravou)*. Ružomberok: Katolícka univerzita v Ružomberku. Pedagogická fakulta.
- FÖLDESOVÁ, J., 2010. Hospitácie v materskej škole. In: *Materská škola a jej riadenie*. Bratislava: Raabe, s. 1-16.
- GAVORA, P. a kol., 2010. *Elektronická učebnica pedagogického výskumu*. [online]. Bratislava: Univerzita Komenského [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/>. ISBN 978-80-223-2951-4.
- GAVORA, P., 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-79-6.
- HAJDÚKOVÁ, V., 2009. *Metodika na tvorbu školských vzdelávacích programov pre materské školy*. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum. ISBN 978-80-8052-341-1.
- HAJDÚKOVÁ, V. a kol., 2008. *Príručka na tvorbu školských vzdelávacích programov pre materské školy*. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum. ISBN 978-80-8052-324-4.
- HAMBÁLKOVÁ, K., 2017. Hospitačná činnosť v materskej škole. In: *Riadenie materskej školy*. Bratislava: Raabe, s. 1-32. ISBN 978-80-8140-185-5.
- HAMBÁLKOVÁ, K., 2018. Hodnotenie pedagogických zamestnancov. In: *Riadenie materskej školy*. Bratislava: Raabe, s. 1-53. ISBN 978-80-8140-185-5.
- HORVÁTHOVÁ, K., 2010. *Kontrola a hodnotenie v školskom manažmente*. Bratislava: Iura Edition. ISBN 978-80-8078-329-7.
- HORVÁTHOVÁ, K., 2011. Kontrola a hodnotenie pedagogických zamestnancov školy pri implementácii školského vzdelávacieho programu. In: *Pedagogika.sk*. Roč. 2, č.3, s. 189-202. ISSN 1338-0982.
- JÍŘIČKA, M. a M. ŠTOČEK, 2004. *Ředitel školy a vnitřní kontrola*. Nový Bydžov: Atre.



- KACHAŇÁKOVÁ, A., K. STACHOVÁ a Z. STACHO, 2013. *Riadenie ľudských zdrojov v organizáciách pôsobiach na Slovensku*. Bratislava: Iura Edition, spol. s.r.o. ISBN 978-80-8078-606-9.
- KASÁČOVÁ, B., 2009. Rozvoj profesie učiteľa a profesiografický výskum. In: *Príprava učiteľov v procese školských reforiem. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou Prešov 16. - 17. september 2009*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove Pedagogická fakulta, s. 15-23. ISBN 978-80-555-0024-9.
- KOLÁŘ, Z. a R. ŠIKULOVÁ, 2009. *Hodnocení žáků*. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-2834-6.
- KOLEKTÍV AUTOROV, 2019. *Správa o stave a úrovni výchovy a vzdelávania v školách a školských zariadeniach v Slovenskej republike v školskom roku 2018/2019*. Bratislava: Štátna školská inšpekcia. ISBN 978-80-973259-2-3.
- KOUBEK, J., 2007. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-1683.
- KREDÁTUS, J. a J. FURMAN, 2015. *Funkčné inovačné vzdelávanie pre vedúcich pedagogických zamestnancov ZŠ a SŠ*. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum. ISBN 978-80-565-1304-0.
- LICHVÁROVÁ, A., 2007. Hodnotiaci hárok ako jeden z nástrojov na zhodnotenie výkonu zamestnanca. In: *RVZ ZD: Spätná väzba a hodnotenie* [online]. Bratislava: Raabe, s. 1-21 [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: https://www.jeneweingroup.com/dokumenty/raabe/Hodnotiaci_harok.pdf
- MAJTÁN, M. a kol., 2016. *Manažment*. Bratislava: Sprint dva. ISBN 978-80-89710-27-0.
- MATUCHOVÁ, E., 2014. *Hodnotenie v podmienkach súčasnej materskej školy*. Metodicko-pedagogické centrum. ISBN: 978-80-8052-775-4.
- MEŇOVSKÝ, I., 2005. Hodnotenie zamestnancov - nepríjemná nevyhnutnosť. In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. [online]. Žilina: Poradca podnikateľa [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Hodnotenie-zamestnancov-neprijemna-nevyhnutnost.htm>. ISSN 1335-1508.
- MIKA, V. T., 2006. *Základy manažmentu. Vybrané prednášky pre študentov externého štúdia FŠI ŽU*. Žilina. ISBN 978-80-88829-78-2.



- MIŠÚN, J. a I. MIŠÚNOVÁ HUDÁKOVÁ, 2017. *Kontrolovanie v manažmente*. Bratislava: Kartprint. ISBN 978-80-89553-47-1.
- NUTILOVÁ, J. a M. MIŇOVÁ, 2003. *Hospitácia riaditeľky v materskej škole*. Prešov: Rokus. ISBN 80-89055-32- -X.
- OBDRŽÁLEK, Z. a K. HORVÁTHOVÁ a kol., 2004. *Organizácia a manažment školstva*. Terminologický a výkladový slovník. Bratislava: SPN. ISBN 80-10-00022-1.
- OBDRŽÁLEK, Z., 1979. *Riadenie školstva a jeho systém*. Bratislava: SPN.
- OBDRŽÁLEK, Z., 2002. *Škola a jej manažment*. Bratislava: UK. ISBN 80-223-1690-3.
- OBDRŽÁLEK, Z., POLÁK, J. a kol., 2008. *Príprava školských manažérov ako kľúčový predpoklad efektívnosti školy*. Nitra: PF UKF. ISBN 978-80-8094-296-0.
- PAVLOV, I., 1999. *Sebahodnotenie (autoevalvácia) kvality školy*. Prešov: Metodické centrum. ISBN 80-8045-150-8.
- PAVLOV, I., 2013. *Štandardizácia profesijných kompetencií učiteľov (východiská a perspektívy)*. Prešov: Škola plus s.r.o. ISBN 978-80-970275-5-1.
- PISOŇOVÁ, M., 2010. *Riadenie výkonnosti a hodnotenie zamestnancov materskej školy*. In: *Materská škola a jej riadenie*. Bratislava: Raabe, s. 1-18.
- PISOŇOVÁ, M., 2011. *Kompetenčný profil manažéra výchovno-vzdelávacej inštitúcie*. Bratislava: Iura Edition. ISBN 978-80-8078-402-7.
- PISOŇOVÁ, M. a kol., 2017. *Školský manažment*. Terminologický a výkladový slovník. Bratislava: Wolters Kluwer s.r.o. ISBN 978-80-8168-660-3.
- PRAŠILOVÁ, M., 2009. *Vybrané kapitoly ze školského managementu pro pedagogické pracovníky*. Olomouc: Pedagogická fakulta. ISBN 80-244-1415-5.
- RYS, S., 1975. *Hospitace v pedagogické praxi*. Praha: SPN. 14-698-75.
- SEDLÁK, M., 2001. *Manažment*. Bratislava: Iura Edition. ISBN 80-89047-18-1.
- SHEWBRIDGE, C. a kol., 2016. *Správa OECD o evalvácii a hodnotení vo vzdelávaní: Slovenská republika 2014*. Bratislava: NÚCEM. ISBN: 978-80-89638-30-7.
- SLABECIUŠOVÁ, K., 2014. *Kritériá hodnotenia pedagogických zamestnancov*. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum. ISBN 978-80-8052-873-7.



- SLAVÍK, J., 1999. *Hodnocení v současné škole. Východiska a nové metody pro praxi.* Praha: Portál. ISBN 80-7178-262-9.
- SUMAROVÁ, E., 1981. *Na pomoc riaditeľom škôl.* Bratislava: SPN. 67-339-81.
- ŠNÍDLOVÁ, M., 2012. *Kompetenčný profil pedagogického zamestnanca v personálnom manažmente školy.* Prešov: Škola plus s.r.o. ISBN 978-80-970275-4-4.
- ŠNÍDLOVÁ, M., 2012. Súčasná prax. Všeobecný rámec hodnotenia učiteľov. In: *Súhrnná správa o stave hodnotenia školského systému, škôl, učiteľov a žiakov v Slovenskej republike.* Bratislava: Národný ústav certifikovaných meraní vzdelávania. ISBN 978-80-89638-00-0.
- ŠNÍDLOVÁ, M., 2018. Využitie profesijných štandardov v personálnom riadení školy. In: *Pedagogické rozhľady.* Roč. 27, č.1, s. 25-29. ISSN 1335-0404.
- TEJ, J., G. SLÁVIKOVÁ a M. HRVOLOVÁ, 2011. *Vybrané kapitoly z manažmentu ľudských zdrojov.* Dubnica nad Váhom: Dubnický technologický inštitút. ISBN 978-80-89400-06-5.
- TIŠŤANOVÁ, K., 2016. *Hodnotenie v školskej praxi.* Bratislava: IRIS. ISBN 978-80-89726-74-5.
- TROJAN, V., 2014. *Pedagogický proces a jeho řízení.* Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. ISBN 978-80-7478-539-9.
- UHEREKOVÁ, M., 2003. Autoevalvačné nástroje hodnotenia kvality v škole. In: *Vedenie školy.* Bratislava: Raabe, s. 1-30.
- VODÁČEK, L. a O. VODÁČKOVÁ, 1999. *Management (teorie a praxe v informační společnosti).* Praha: Management Press. ISBN 80-85943-94-8.
- ZELINA, M., 1996. *Stratégie a metódy rozvoja osobnosti dieťaťa.* Bratislava: IRIS. ISBN 80-967013-4-7.
- Pokyn ministra č.39/2017, ktorým sa vydávajú profesijné štandardy pre jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl a školských zariadení.*



Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky č.438/2020 Z.z., ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška MŠ SR č.306/2008 Z.z. o materskej škole v znení vyhlášky č.308/2009 Z.z.

Vyhláška MŠ SR č. 306/2008 Z. z. o materskej škole v znení vyhlášky č. 308/2009 Z. z. Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č.317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.



ZOZNAM PRÍLOH

Príloha A1 Hodnotiaci hárok č.1

Príloha A2 Hodnotiaci hárok č.2

Príloha A3 Hodnotiaci hárok č.3

Príloha A4 Hodnotiaci hárok č.4

Príloha A5 Hodnotiaci hárok č.5

Príloha A6 Hodnotiaci hárok č.6

Príloha A7 Hodnotiaci hárok č.7

Príloha A8 Hodnotiaci hárok č.8

Príloha A9 Hodnotiaci hárok č.9

Príloha B Návrh metodiky hodnotenia pedagogických zamestnancov v materských školách

Príloha C Záznam z pravidelného ročného hodnotenia pedagogického zamestnanca

Príloha D Písomný záznam o hodnotení pedagogického zamestnanca



PRÍLOHA A1

Hodnotiaci hárok č.1 - učiteľ materskej školy

(úplné stredné odborné vzdelanie - samostatný pedagogický zamestnanec)

Hodnotiteľ: _____

Hodnotená/ý: _____

Hodnotená oblasť: **Pracovný výkon**

Oblasť hodnotenia:	Dieťa	Škála hodnotenia
Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa	
Indikátor:	posudzuje perceptuálno-motorické, sociálno-emocionálne a kognitívne charakteristiky dieťaťa s využitím základných metód pedagogickej diagnostiky	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre výchovno-vzdelávaciu činnosť (ďalej len VVČ)	
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa dieťaťa	
Indikátor:	posudzuje dominantný štýl učenia sa dieťaťa (dominantná inteligencia, osobné tempo, temperament a pod.),	
	posudzuje motiváciu k učeniu sa dieťaťa,	
	posudzuje individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí v sociálnej skupine, triede s využitím základných metód pedagogickej diagnostiky	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre VVČ	
Kritérium:	Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa	
Indikátor:	identifikuje osobitosti dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia s využitím základných pedagogicko-diagnostických metód a nástrojov (napr. rozhovor, dotazník pre zákonného zástupcu, analýza osobného spisu dieťaťa)	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre VVČ	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Výchovno-vzdelávacia činnosť	
Kritérium:	Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania	
Indikátor:	spolupracuje na tvorbe a aktualizácii školského vzdelávacieho programu v súlade so štátnym vzdelávacím programom pre predprimárne vzdelávanie v materských školách	
	spolupracuje na tvorbe a revidovaní učebných osnov	
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti	
Indikátor:	plánuje VVČ v súlade s učebnými osnovami, výsledkami pedagogickej diagnostiky a analýzou predchádzajúcej výučby	
	vytvára projekty VVČ v súlade so školským vzdelávacím programom a plánom práce materskej školy	
	spolupracuje s odborníkmi pri tvorbe individuálnych výchovno-vzdelávacích programov pre deti so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami	
	zapája deti, zákonných zástupcov a verejnosť do prípravy výchovno-vzdelávacích aktivít (napr. exkurzie, školské výlety a pod.)	
Kritérium:	Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti	
Indikátor:	rešpektuje dôstojnosť všetkých detí, uplatňuje zreteľné a zrozumiteľné pravidlá podporujúce dobré vzťahy a vzájomnú spoluúčasť a spoluprácu medzi deťmi, deťmi a učiteľom, učiteľom a zákonnými zástupcami detí	
	organizuje a zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie učebných úloh a pomáha deťom	-



	(facilituje) dosiahnuť ciele výučby a základy kľúčových kompetencií. Podporuje, koordinuje a riadi edukačné činnosti detí	
	v súlade s cieľmi a obsahom diferencuje zadania pre deti a uplatňuje vhodné stratégie podporujúce hrové záujmy a učenie sa detí, vrátane detí so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami (ďalej len ŠVVP)	
	cielenne zaraďuje aktivity primárnej prevencie sociálno-patologických javov, porúch pohybového aparátu, civilizačných ochorení vrátane obezity a duševného zdravia a pod.	
	reaguje na zmenené situácie v triede modifikáciou plánovaných činností	
	poskytuje deťom spätnú väzbu, priebežne kontroluje či rozumejú pokynom, požiadavkám, návrhom, diskusiám, dohodám	
	vyberá a využíva učebné zdroje, didaktické pomôcky, didaktickú techniku, médiá, digitálne technológie, náčinia, náradia a pod., prispôsobuje ich výber rozvojovej úrovni a učebným možnostiam detí	
	prispôsobuje učebné materiály úrovni a charakteru ŠVVP detí	
Kritérium:	Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa	
Indikátor:	monitoruje priebeh celej hrovej a učebnej situácie	
	hodnotí dosiahnutie cieľov podľa stanovených kritérií úspešnosti detí vzhľadom na ich vývinové a individuálne odlišnosti a možnosti	
	overuje, ako deti chápu, aplikujú a ovládajú nadobudnuté vedomosti a zručnosti	
	využíva rôzne druhy, formy a nástroje hodnotenia	
	podporuje sebareflexiu, sebauvedomenie dieťaťa, rozvíja základy sebahodnotenia a vzájomného hodnotenia detí	
	podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich činnosti	
	poskytuje deťom priebežnú spätnú väzbu na zlepšenie ich výkonu a správania a vyhodnocuje jej účinnosť	
	pomáha deťom pri vytváraní pozitívnych vzorov	
	oceňuje personálne a sociálne zručnosti detí	
	využíva výsledky hodnotenia detí a hodnotenia VVČ na ďalšie plánovanie a projektovanie s využitím rôznorodých stratégií predprimárneho vzdelávania	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Profesijný rozvoj	
Kritérium:	Plánovanie a realizovanie profesijného rastu a sebarozvoja	
Indikátor:	reflektuje a hodnotí vlastnú pedagogickú činnosť	
	využíva reflexiu, hodnotenie a spätnú väzbu od iných pedagogických a odborných zamestnancov pre svoj ďalší profesijný rast a sebarozvoj	
	reflektuje a priebežne vyhodnocuje úroveň svojich profesijných, osobnostných a etických kompetencií.	
	na základe reflexie a sebareflexie vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rozvoja	
	využíva možnosti a rôzne formy vzdelávania	
Kritérium:	Profesijná rola a rola školy	
Indikátor:	v profesijnej činnosti vystupuje ako podporovateľ (facilitátor) učenia sa detí, vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania	
	rešpektuje a dodržiava (koná v súlade) etický kódex učiteľa, hodnotový systém školy a chartu učiteľa	
	vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy	
	pozitívne ovplyvňuje klímu a kultúru školy	
súhrnné hodnotenie		
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovný výkon“		



Hodnotená oblasť: **Pracovné správanie**

Oblasť hodnotenia:	Pracovné správanie	Škála hodnotenia
Kritérium:	Profesionálne správanie	
Indikátor:	akceptuje potrebu tímovej práce vo výchove a vzdelávaní ako prirodzený rámec svojho profesionálneho pôsobenia	
	pri naplňaní svojich cieľov dbá na stratégie a zámery školy	
	o vzniknutých problémoch otvorene komunikuje, aktívne hľadá riešenia	
	dokáže svoje pracovné postupy objasniť, zdôvodniť a niešť za ne zodpovednosť	
	pozná svoje silné a slabé stránky	
	dokáže pracovať v tíme	
	efektívne komunikuje s vedením školy, s kolegami, s rodičmi, inými organizáciami	
	rešpektovaný v okolí, má prirodzenú autoritu	
	plní svoje úlohy spoľahlivo, správne a včas	
	v hodnotiacom prístupe je objektívny a spravodlivý	
	v sociálnych a profesijných vzťahoch je otvorený a úprimný	
	pri osobných stretnutiach dodržiava princípy etickej komunikácie.	
Kritérium:	Dodržiavanie predpisov a noriem	
Indikátor:	pracuje v súlade s platnými všeobecne záväznými a rezortnými predpismi	
	dodržiava interné predpisy materskej školy	
	zvyšuje svoje legislatívne vedomie	
	dodržiava pracovný čas	
	plní si povinnosti vyplývajúce zo svojej náplne práce	
	efektívne využíva pracovný čas v rámci ostatných činností	
	správne vedie pedagogickú dokumentáciu	
	aktívne sa zúčastňuje pracovných porád a pedagogických rád	
	rešpektuje pokyny nadriadených	
Kritérium:	Prínos pre školu	
Indikátor:	propagácia, prezentácia školy na verejnosti	
	spracovanie, realizácia a hodnotenie rozvojových projektov, programov školy	
	organizovanie mimoškolských aktivít – besedy, športové aktivity, karneval a pod.	
	organizovanie aktivít mimo pracovného času – záujmová činnosť	
	tvorba učebného materiálu - učebných zdrojov	
	tvorba učebných pomôcok	
	spolupráca s rodičmi, inými organizáciami	
	publikačná činnosť	
	podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií	
	estetizácia prostredia triedy, školy	
súhrnné hodnotenie		
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovné správanie“		

Celkové hodnotenie zamestnanca

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	262 b - 288 b
dobré výsledky	61% - 90%	176 b - 261 b
štandardné výsledky	31% - 60%	89 b - 175 b
čistočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	30 b - 88 b
nehovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 29 b



PRÍLOHA A2

Hodnotiaci hárok č.2 - učiteľ materskej školy

(úplné stredné odborné vzdelanie - samostatný pedagogický zamestnanec s 1. atestáciou)

Hodnotiteľ: _____

Hodnotená/ý: _____

Hodnotená oblasť: **Pracovný výkon**

Oblasť hodnotenia:	Dieťa	Škála hodnotenia
Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa	
Indikátor:	identifikuje problémy a prekážky v perceptorálno-motorickom, sociálno-emocionálnom a kognitívnom vývine dieťaťa s využitím vhodných metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky (napr. rozhovor a dotazník pre zákonného zástupcu dieťaťa, pozorovanie)	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií	
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa dieťaťa	
Indikátor:	identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa dieťaťa s využitím vhodných metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky (napr. rozhovor a dotazník pre zákonného zástupcu dieťaťa, pozorovanie dieťaťa)	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií	
Kritérium:	Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa	
Indikátor:	posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia	
	vyberá a používa vhodné pedagogicko-diagnostické metódy na identifikáciu vplyvov sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Výchovno-vzdelávacia činnosť	
Kritérium:	Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania	
Indikátor:	didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a začleňuje ich do učebných osnov v školskom vzdelávacom programe	
	aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania	
	overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu	
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti	
Indikátor:	vyberá základné a rozvíjajúce učivo v súlade so stanovenými (operacionalizovanými) cieľmi a individuálnymi vzdelávacími potrebami detí	
	navrhne k cieľom a obsahu učiva učebné činnosti, úlohy pre deti a kritériá úspešnosti dieťaťa v riešení úloh	
	vytvára individuálny vzdelávací program pre deti so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami v spolupráci s poradenskými zariadeniami	
	zaraďuje do plánov výchovno-vzdelávacej činnosti vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí a na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí	
	plánuje využitie materiálneho a technického zázemia výchovno-vzdelávacej činnosti	
Kritérium:	Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti	



Indikátor:	analyzuje problémy výchovno-vzdelávacej činnosti v triede a navrhuje ich riešenia	
	realizuje vhodné výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí	
	v súlade s edukačnými cieľmi, obsahom a výsledkami pedagogickej diagnostiky detí vytvára diferencované zadania, overuje a zavádza nové metódy a formy podporujúce hrové záujmy a učenie sa detí v triede, vrátane detí zo špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami	
	poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov	
	zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách	
	odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, aktívne spolupracuje so zákonnými zástupcami dieťaťa, ostatnými pedagogickými a odbornými zamestnancami na ich eliminácii	
	vytvára vlastné didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje	
Kritérium:	Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa	
Indikátor:	overuje a aplikuje nové (inovatívne/alternatívne/progresívne) stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese	
	vyhodnocuje účinnosť intervencií (stratégií, zásahov, riešení) v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci so zákonnými zástupcami, ostatnými pedagogickými a odbornými zamestnancami	
	vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí	
	vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Profesijný rozvoj	
Kritérium:	Plánovanie a realizovanie profesijného rastu a sebarozvoja	
Indikátor:	vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií	
	prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy	
	prezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod.	
	aktívne sa podieľa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole	
Kritérium:	Profesijná rola a rola školy	
Indikátor:	spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy	
	poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy	
	podieľa sa na tvorbe pozitívneho imidžu školy	
	reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy	
súhrnné hodnotenie		
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovný výkon“		

Hodnotená oblasť: **Pracovné správanie**

Oblasť hodnotenia: Pracovné správanie		Škála hodnotenia
Kritérium: Profesionálne správanie		
Indikátor:	akceptuje potrebu tímovej práce vo výchove a vzdelávaní ako prirodzený rámec svojho profesionálneho pôsobenia	
	pri naplňaní svojich cieľov dbá na stratégie a zámery školy	
	o vzniknutých problémoch otvorene komunikuje, aktívne hľadá riešenia	
	dokáže svoje pracovné postupy objasniť, zdôvodniť a niešť za ne zodpovednosť	
	pozná svoje silné a slabé stránky	
	dokáže pracovať v tíme	
	efektívne komunikuje s vedením školy, s kolegami, s rodičmi, inými organizáciami	
	rešpektovaný v okolí, má prirodzenú autoritu	
	plní svoje úlohy spoľahlivo, správne a včas	
	v hodnotiacom prístupe je objektívny a spravodlivý	
	v sociálnych a profesijných vzťahoch je otvorený a úprimný	
	pri osobných stretnutiach dodržiava princípy etickej komunikácie.	
Kritérium: Dodržiavanie predpisov a noriem		
Indikátor:	pracuje v súlade s platnými všeobecne záväznými a rezortnými predpismi	
	dodržiava interné predpisy materskej školy	
	zvyšuje svoje legislatívne vedomie	
	dodržiava pracovný čas	
	plní si povinnosti vyplývajúce zo svojej náplne práce	
	efektívne využíva pracovný čas v rámci ostatných činností	
	správne vedie pedagogickú dokumentáciu	
	aktívne sa zúčastňuje pracovných porád a pedagogických rád	
Indikátor:	rešpektuje pokyny nadriadených	
Kritérium: Prínos pre školu		
Indikátor:	propagácia, prezentácia školy na verejnosti	
	spracovanie, realizácia a hodnotenie rozvojových projektov, programov školy	
	organizovanie mimoškolských aktivít – besedy, športové aktivity, karneval a pod.	
	organizovanie aktivít mimo pracovného času – záujmová činnosť	
	tvorba učebného materiálu - učebných zdrojov	
	tvorba učebných pomôcok	
	spolupráca s rodičmi, inými organizáciami	
	publikačná činnosť	
	podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií	
	estetizácia prostredia triedy, školy	
súhrnné hodnotenie		
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovné správanie“		

Celkové hodnotenie zamestnanca	
---------------------------------------	--

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	235 b - 260 b
dobré výsledky	61% - 90%	157 b - 234 b
štandardné výsledky	31% - 60%	79 b - 156 b
častočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	27 b - 78 b
nehovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 26 b



PRÍLOHA A3

Hodnotiaci hárok č.3 - učiteľ materskej školy

(vysokoškolské vzdelanie 1.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec)

Hodnotiteľ: _____

Hodnotená/ý: _____

Hodnotená oblasť: **Pracovný výkon**

Oblasť hodnotenia:	Dieťa	Škála hodnotenia
Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa	
Indikátor:	posudzuje perceptuálno-motorické, sociálno-emocionálne a kognitívne charakteristiky dieťaťa s využitím základných metód (napr. pozorovanie, rozhovor) pedagogickej diagnostiky	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre výchovno-vzdelávaciu činnosť	
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa dieťaťa	
Indikátor:	posudzuje dominantný štýl učenia sa dieťaťa (dominantná inteligencia, osobné tempo, temperament a pod.),	
	posudzuje motiváciu k učeniu sa dieťaťa,	
	posudzuje individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí v sociálnej skupine, triede s využitím základných metód pedagogickej diagnostiky	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre VVČ	
Kritérium:	Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa	
Indikátor:	identifikuje osobitosti dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia s využitím základných pedagogicko-diagnostických metód a nástrojov (napr. rozhovor, dotazník pre zákonného zástupcu, analýza osobného spisu dieťaťa)	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre VVČ	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Výchovno-vzdelávacia činnosť	
Kritérium:	Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania	
Indikátor:	spolupracuje na tvorbe a aktualizácii školského vzdelávacieho programu v súlade so štátnym vzdelávacím programom pre predprimárne vzdelávanie v MŠ	
	spolupracuje na tvorbe a revidovaní učebných osnov	
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti	
Indikátor:	plánuje VVČ v súlade s učebnými osnovami, výsledkami pedagogickej diagnostiky a analýzou predchádzajúcej výučby	
	vytvára projekty VVČ v súlade so školským vzdelávacím programom a ročným plánom materskej školy	
	spolupracuje s odborníkmi pri tvorbe IVP pre deti so ŠVVP	
	zapája deti, zákonných zástupcov a verejnosť do prípravy výchovno-vzdelávacích aktivít (napr. exkurzie, školské výlety, projekty)	
Kritérium:	Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti	
Indikátor:	rešpektuje dôstojnosť všetkých detí, uplatňuje zreteľné a zrozumiteľné pravidlá podporujúce dobré vzťahy a vzájomnú spoluúčasť a spoluprácu medzi deťmi, deťmi a učiteľom, učiteľom a zákonnými zástupcami detí	
	organizuje a zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie učebných úloh a pomáha deťom (facilituje) dosiahnuť ciele výučby a základy kľúčových kompetencií. Podporuje,	



	koordinuje a riadi edukačné činnosti detí	
	v súlade s cieľmi a obsahom diferencuje zadania pre deti a uplatňuje vhodné stratégie podporujúce hrové záujmy a učenie sa detí, vrátane detí so ŠVVP	
	cielenne zaraďuje aktivity primárnej prevencie sociálno-patologických javov, porúch pohybového aparátu, civilizačných ochorení vrátane obezity a duševného zdravia a pod.	
	reaguje na zmenené situácie v triede modifikáciou plánovaných činností	
	poskytuje deťom spätnú väzbu, priebežne kontroluje či rozumejú pokynom, požiadavkám, návrhom, diskusiám, dohodám	
	vyberá a využíva učebné zdroje, didaktické pomôcky, didaktickú techniku, médiá, digitálne technológie, náčinia, náradia a pod., prispôsobuje ich výber rozvojovej úrovni a učebným možnostiam detí	
	prispôsobuje učebné materiály úrovni a charakteru špeciálnych výchovno-vzdelávacích potrieb detí	
Kritérium:	Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa	
Indikátor:	monitoruje priebeh celej hrovej a učebnej situácie	
	hodnotí dosiahnutie cieľov podľa stanovených kritérií úspešnosti detí vzhľadom na ich vývinové a individuálne odlišnosti a možnosti	
	overuje, ako deti chápu, aplikujú a ovládajú nadobudnuté vedomosti a zručnosti	
	využíva rôzne druhy, formy a nástroje hodnotenia	
	podporuje sebareflexiu, sebauvedomenie dieťaťa, rozvíja základy sebahodnotenia a vzájomného hodnotenia detí	
	podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich činnosti	
	poskytuje deťom priebežnú spätnú väzbu na zlepšenie ich výkonu a správania a vyhodnocuje jej účinnosť	
	pomáha deťom pri vytváraní pozitívnych vzorov	
	oceňuje personálne a sociálne zručnosti detí	
	využíva výsledky hodnotenia detí a hodnotenia VVČ na ďalšie plánovanie a projektovanie-s využitím rôznorodých stratégií predprimárneho vzdelávania	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Profesijný rozvoj	
Kritérium:	Plánovanie a realizovanie profesijného rastu a sebarozvoja	
Indikátor:	reflektuje a hodnotí vlastnú pedagogickú činnosť	
	využíva reflexiu, hodnotenie a spätnú väzbu od iných pedagogických a odborných zamestnancov pre svoj ďalší profesijný rast a sebarozvoj	
	reflektuje a priebežne vyhodnocuje úroveň svojich profesijných, osobnostných a etických kompetencií	
	na základe reflexie a sebareflexie vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rozvoja	
	využíva možnosti a rôzne formy vzdelávania	
Kritérium:	Profesijná rola a rola školy	
Indikátor:	v profesijnej činnosti vystupuje ako podporovateľ (facilitátor) učenia sa detí, vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania	
	rešpektuje a dodržiava (koná v súlade) etický kódex učiteľa, hodnotový systém školy a chartu učiteľa	
	vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy	
	pozitívne ovplyvňuje klímu a kultúru školy	
súhrnné hodnotenie		
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovný výkon“		

Hodnotená oblasť: **Pracovné správanie**

Oblasť hodnotenia:		Pracovné správanie	Škála hodnotenia
Kritérium:		Profesionálne správanie	
Indikátor:	akceptuje potrebu tímovej práce vo výchove a vzdelávaní ako prirodzený rámec svojho profesionálneho pôsobenia		
	pri naplňaní svojich cieľov dbá na stratégie a zámery školy		
	o vzniknutých problémoch otvorene komunikuje, aktívne hľadá riešenia		
	dokáže svoje pracovné postupy objasniť, zdôvodniť a niešť za ne zodpovednosť		
	pozná svoje silné a slabé stránky		
	dokáže pracovať v tíme		
	efektívne komunikuje s vedením školy, s kolegami, s rodičmi, inými organizáciami		
	rešpektovaný v okolí, má prirodzenú autoritu		
	plní svoje úlohy spoľahlivo, správne a včas		
	v hodnotiacom prístupe je objektívny a spravodlivý		
	v sociálnych a profesijných vzťahoch je otvorený a úprimný		
	pri osobných stretnutiach dodržiava princípy etickej komunikácie.		
Kritérium:		Dodržiavanie predpisov a noriem	
Indikátor:	pracuje v súlade s platnými všeobecne záväznými a rezortnými predpismi		
	dodržiava interné predpisy materskej školy		
	zvyšuje svoje legislatívne vedomie		
	dodržiava pracovný čas		
	plní si povinnosti vyplývajúce zo svojej náplne práce		
	efektívne využíva pracovný čas v rámci ostatných činností		
	správne vedie pedagogickú dokumentáciu		
	aktívne sa zúčastňuje pracovných porád a pedagogických rád		
	rešpektuje pokyny nadriadených		
Kritérium:		Prínos pre školu	
Indikátor:	propagácia, prezentácia školy na verejnosti		
	spracovanie, realizácia a hodnotenie rozvojových projektov, programov školy		
	organizovanie mimoškolských aktivít – besedy, športové aktivity, karneval a pod.		
	organizovanie aktivít mimo pracovného času – záujmová činnosť		
	tvorba učebného materiálu - učebných zdrojov		
	tvorba učebných pomôcok		
	spolupráca s rodičmi, inými organizáciami		
	publikačná činnosť		
	podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií		
	estetizácia prostredia triedy, školy		
súhrnné hodnotenie			
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovné správanie“			

Celkové hodnotenie zamestnanca

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	262 b - 288 b
dobré výsledky	61% - 90%	176 b - 261 b
štandardné výsledky	31% - 60%	89 b - 175 b
čistočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	30 b - 88 b
nehovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 29 b



PRÍLOHA A4

Hodnotiaci hárok č.4 - učiteľ materskej školy

(vysokoškolské vzdelanie 1.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec s 1.atestáciou)

Hodnotiteľ: _____

Hodnotená/ý: _____

Hodnotená oblasť: **Pracovný výkon**

Oblasť hodnotenia:	Dieťa	Škála hodnotenia
Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa	
Indikátor:	identifikuje problémy a prekážky v perceptuálno-motorickom, sociálno-emocionálnom a kognitívnom vývine dieťaťa s využitím vhodných metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky (napr. rozhovor a dotazník pre zákonného zástupcu dieťaťa, pozorovanie)	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií	
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa dieťaťa	
Indikátor:	identifikuje učebný štýl a individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí s ohľadom na schopnosti, možnosti, sociálne a kultúrne zázemie	
	identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa dieťaťa s využitím vhodných metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky (napr. rozhovor a dotazník pre zákonného zástupcu dieťaťa, pozorovanie dieťaťa)	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií	
Kritérium:	Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa	
Indikátor:	posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia	
	vyberá a používa vhodné pedagogicko-diagnostické metódy na identifikáciu vplyvov sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Výchovno-vzdelávacia činnosť	
Kritérium:	Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania	
Indikátor:	didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a začleňuje ich do učebných osnov v školskom vzdelávacom programe	
	aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania	
	overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu	
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti	
Indikátor:	plánuje a projektuje VVČ v súlade so školským vzdelávacím programom a individuálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, dosiahnutou úrovňou a potenciálom detí	
	vymedzuje ciele učenia sa detí na podporu rozvoja ich kľúčových kompetencií a formuluje (zreteľne, zrozumiteľne) ich v podobe učebných požiadaviek a z nich vyplývajúcich úloh a činností	
	vyberá základné a rozvíjajúce učivo v súlade so stanovenými (operacionalizovanými) cieľmi a individuálnymi vzdelávacími potrebami detí	
	zaraďuje do plánov VVČ vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí a na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí	



Kritérium:	Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti	
Indikátor:	analyzuje problémy výchovno-vzdelávacej činnosti v triede a navrhuje ich riešenia	
	realizuje vhodné výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí	
	v súlade s edukačnými cieľmi, obsahom a výsledkami pedagogickej diagnostiky detí vytvára diferencované zadania, overuje a zavádza nové metódy a formy podporujúce hrové záujmy a učenie sa detí v triede, vrátane detí zo špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami	
	poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov	
	zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách.	
	odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, aktívne spolupracuje so zákonnými zástupcami dieťaťa, ostatnými pedagogickými a odbornými zamestnancami na ich eliminácii	
	vytvára vlastné didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje	
Kritérium:	Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa	
Indikátor:	overuje a aplikuje nové (inovatívne/alternatívne/progresívne) stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese	
	vyhodnocuje účinnosť intervencií (stratégií, zásahov, riešení) v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci so zákonnými zástupcami, ostatnými pedagogickými a odbornými zamestnancami	
	vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí	
	vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Profesijný rozvoj	
Kritérium:	Plánovanie a realizovanie profesijného rastu a sebarozvoja	
Indikátor:	vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií	
	prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy	
	prezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod.	
	aktívne sa podieľa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole	
Kritérium:	Profesijná rola a rola školy	
Indikátor:	spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy	
	poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy	
	podieľa sa na tvorbe pozitívneho imidžu školy	
	reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy	
súhrnné hodnotenie		
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovný výkon“		



Hodnotená oblasť: **Pracovné správanie**

Oblasť hodnotenia:		Pracovné správanie	Škála hodnotenia
Kritérium:		Profesionálne správanie	
Indikátor:	akceptuje potrebu tímovej práce vo výchove a vzdelávaní ako prirodzený rámec svojho profesionálneho pôsobenia		
	pri naplňaní svojich cieľov dbá na stratégie a zámery školy		
	o vzniknutých problémoch otvorene komunikuje, aktívne hľadá riešenia		
	dokáže svoje pracovné postupy objasniť, zdôvodniť a niešť za ne zodpovednosť		
	pozná svoje silné a slabé stránky		
	dokáže pracovať v tíme		
	efektívne komunikuje s vedením školy, s kolegami, s rodičmi, inými organizáciami		
	rešpektovaný v okolí, má prirodzenú autoritu		
	plní svoje úlohy spoľahlivo, správne a včas		
	v hodnotiacom prístupe je objektívny a spravodlivý		
	v sociálnych a profesijných vzťahoch je otvorený a úprimný		
	pri osobných stretnutiach dodržiava princípy etickej komunikácie.		
Kritérium:		Dodržiavanie predpisov a noriem	
Indikátor:	pracuje v súlade s platnými všeobecne záväznými a rezortnými predpismi		
	dodržiava interné predpisy materskej školy		
	zvyšuje svoje legislatívne vedomie		
	dodržiava pracovný čas		
	plní si povinnosti vyplývajúce zo svojej náplne práce		
	efektívne využíva pracovný čas v rámci ostatných činností		
	správne vedie pedagogickú dokumentáciu		
	aktívne sa zúčastňuje pracovných porád a pedagogických rád		
	rešpektuje pokyny nadriadených		
Kritérium:		Prínos pre školu	
Indikátor:	propagácia, prezentácia školy na verejnosti		
	spracovanie, realizácia a hodnotenie rozvojových projektov, programov školy		
	organizovanie mimoškolských aktivít – besedy, športové aktivity, karneval a pod.		
	organizovanie aktivít mimo pracovného času – záujmová činnosť		
	tvorba učebného materiálu - učebných zdrojov		
	tvorba učebných pomôcok		
	spolupráca s rodičmi, inými organizáciami		
	publikačná činnosť		
	podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií		
	estetizácia prostredia triedy, školy		
súhrnné hodnotenie			
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovné správanie“			

Celkové hodnotenie zamestnanca

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	235 b - 260 b
dobré výsledky	61% - 90%	157 b - 234 b
štandardné výsledky	31% - 60%	79 b - 156 b
častočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	27 b - 78 b
nehovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 26 b



PRÍLOHA A5

Hodnotiaci hárok č.5 - učiteľ materskej školy

(vysokoškolské vzdelanie 2.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec)

Hodnotiteľ: _____

Hodnotená/ý: _____

Hodnotená oblasť: **Pracovný výkon**

Oblasť hodnotenia:	Dieťa	Škála hodnotenia
Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa	
Indikátor:	posudzuje perceptuálno-motorické, sociálno-emocionálne a kognitívne charakteristiky dieťaťa s využitím základných metód (napr. pozorovanie, rozhovor) pedagogickej diagnostiky	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre VVČ	
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa dieťaťa	
Indikátor:	posudzuje dominantný štýl učenia sa dieťaťa (dominantná inteligencia, osobné tempo, temperament a pod.),	
	posudzuje motiváciu k učeniu sa dieťaťa	
	posudzuje individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí v sociálnej skupine, triede s využitím základných metód pedagogickej diagnostiky	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre VVČ	
Kritérium:	Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa	
Indikátor:	identifikuje osobitosti dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia s využitím základných pedagogicko-diagnostických metód a nástrojov (napr. rozhovor, dotazník pre zákonného zástupcu, analýza osobného spisu dieťaťa)	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre VVČ	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Výchovno-vzdelávacia činnosť	
Kritérium:	Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania	
Indikátor:	spolupracuje na tvorbe a aktualizácii školského vzdelávacieho programu v súlade so štátnym vzdelávacím programom pre predprimárne vzdelávanie v materských školách	
	spolupracuje na tvorbe a revidovaní učebných osnov (transformuje ciele, výkonové a obsahové štandardy a učebný obsah zo štátneho do školského vzdelávacieho programu)	
	didakticky spracováva poznatky príslušného vedného odborov a začleňuje ich do učebných osnov v školskom vzdelávacom programe	
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti	
Indikátor:	plánuje výchovno-vzdelávaciu činnosť v súlade s učebnými osnovami, výsledkami pedagogickej diagnostiky a analýzou predchádzajúcej výučby	
	vytvára projekty výchovno-vzdelávacej činnosti v súlade so školským vzdelávacím programom a ročným plánom materskej školy	
	spolupracuje s odborníkmi pri tvorbe individuálnych vzdelávacích programov pre deti so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami	
	zapája deti, zákonných zástupcov a verejnosť do prípravy výchovno-vzdelávacích aktivít (napr. exkurzie, školské výlety, projekty)	



Kritérium:		Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti	
Indikátor:		rešpektuje dôstojnosť všetkých detí, uplatňuje zreteľné a zrozumiteľné pravidlá podporujúce dobré vzťahy a vzájomnú spoluúčasť a spoluprácu medzi deťmi, deťmi a učiteľom, učiteľom a zákonnými zástupcami detí	
		organizuje a zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie učebných úloh a pomáha deťom (facilituje) dosiahnuť ciele výučby a základy kľúčových kompetencií. Podporuje, koordinuje a riadi edukačné činnosti detí	
		v súlade s cieľmi a obsahom diferencuje zadania pre deti a uplatňuje vhodné stratégie podporujúce hrové záujmy a učenie sa detí, vrátane detí so ŠVVP	
		cielene zaraďuje aktivity primárnej prevencie sociálno-patologických javov, porúch pohybového aparátu, civilizačných ochorení vrátane obezity a duševného zdravia a pod.	
		podporuje situačné rozhodovanie sa detí a uvedomenie si zodpovednosti za svoje konanie	
		podporuje angažovanie sa každého dieťaťa, poskytuje priestor a čas na vlastnú motiváciu konania dieťaťa	
		reaguje na zmenené situácie v triede modifikáciou plánovaných činností	
		poskytuje deťom spätnú väzbu, priebežne kontroluje či rozumejú pokynom, požiadavkám, návrhom, diskusiám, dohodám	
		vyberá a využíva učebné zdroje, didaktické pomôcky, didaktickú techniku, médiá, digitálne technológie, náčinia, náradia a pod., prispôsobuje ich výber rozvojovej úrovni a učebným možnostiam detí	
		prispôsobuje učebné materiály úrovni a charakteru postihnutia detí so ŠVVP	
Kritérium:		Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa	
Indikátor:		monitoruje priebeh celej hrovej a učebnej situácie	
		hodnotí dosiahnutie cieľov podľa stanovených kritérií úspešnosti detí vzhľadom na ich vývinové a individuálne odlišnosti a možnosti	
		overuje ako deti chápu, aplikujú a ovládajú nadobudnuté vedomosti, zručnosti a postoje	
		využíva rôzne druhy, formy a nástroje hodnotenia	
		podporuje sebareflexiu, sebauvedomenie, základy sebahodnotenia a vzájomného hodnotenia detí	
		podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich činnosti	
		poskytuje deťom priebežnú spätnú väzbu na zlepšenie ich výkonu a správania a vyhodnocuje jej účinnosť	
		pomáha deťom pri vytváraní pozitívnych vzorov	
		oceňuje personálne a sociálne zručnosti detí	
		využíva výsledky hodnotenia detí a hodnotenia VVČ na ďalšie plánovanie a projektovanie s využitím rôznorodých stratégií predprimárneho vzdelávania	
súhrnné hodnotenie			
Oblasť hodnotenia:		Profesijný rozvoj	
Kritérium:		Plánovanie a realizovanie profesijného rastu a sebarozvoja	
Indikátor:		reflektuje a hodnotí vlastnú pedagogickú činnosť	
		využíva reflexiu, hodnotenie a spätnú väzbu od iných pedagogických a odborných zamestnancov pre svoj ďalší profesijný rast a sebarozvoj	
		reflektuje a priebežne vyhodnocuje úroveň svojich profesijných, osobnostných a etických kompetencií	
		na základe reflexie a sebareflexie vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rozvoja	
		využíva možnosti a rôzne formy vzdelávania	



Kritérium: Profesijná rola a rola školy		
Indikátor:	v profesijnej činnosti vystupuje ako podporovateľ (facilitátor) učenia sa detí, vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania	
	rešpektuje a dodržiava (koná v súlade) etický kódex učiteľa, hodnotový systém školy a chartu učiteľa	
	vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy	
	pozitívne ovplyvňuje klímu a kultúru školy	
súhrnné hodnotenie		
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovný výkon“		

Hodnotená oblasť: Pracovné správanie

Oblasť hodnotenia:	Pracovné správanie	Škála hodnotenia
Kritérium:	Profesionálne správanie	
Indikátor:	akceptuje potrebu tímovej práce vo výchove a vzdelávaní ako prirodzený rámec svojho profesionálneho pôsobenia	
	pri naplňaní svojich cieľov dbá na stratégie a zámery školy	
	o vzniknutých problémoch otvorene komunikuje, aktívne hľadá riešenia	
	dokáže svoje pracovné postupy objasniť, zdôvodniť a niesť za ne zodpovednosť	
	pozná svoje silné a slabé stránky	
	dokáže pracovať v tíme	
	efektívne komunikuje s vedením školy, s kolegami, s rodičmi, inými organizáciami	
	rešpektovaný v okolí, má prirodzenú autoritu	
	plní svoje úlohy spoľahlivo, správne a včas	
	v hodnotiacom prístupe je objektívny a spravodlivý	
	v sociálnych a profesijných vzťahoch je otvorený a úprimný	
	pri osobných stretnutiach dodržiava princípy etickej komunikácie.	
Kritérium:	Dodržiavanie predpisov a noriem	
Indikátor:	pracuje v súlade s platnými všeobecne záväznými a rezortnými predpismi	
	dodržiava interné predpisy materskej školy	
	zvyšuje svoje legislatívne vedomie	
	dodržiava pracovný čas	
	plní si povinnosti vyplývajúce zo svojej náplne práce	
	efektívne využíva pracovný čas v rámci ostatných činností	
	správne vedie pedagogickú dokumentáciu	
	aktívne sa zúčastňuje pracovných porád a pedagogických rád	
Indikátor:	rešpektuje pokyny nadriadených	
Kritérium:	Prínos pre školu	
Indikátor:	propagácia, prezentácia školy na verejnosti	
	spracovanie, realizácia a hodnotenie rozvojových projektov, programov školy	
	organizovanie mimoškolských aktivít – besedy, športové aktivity, karneval a pod.	
	organizovanie aktivít mimo pracovného času – záujmová činnosť	
	tvorba učebného materiálu - učebných zdrojov	
	tvorba učebných pomôcok	
	spolupráca s rodičmi, inými organizáciami	
	publikačná činnosť	
	podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií	
	estetizácia prostredia triedy, školy	



súhrnné hodnotenie	
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovné správanie“	

Celkové hodnotenie zamestnanca	
---------------------------------------	--

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	269 b - 300 b
dobré výsledky	61% - 90%	181 b - 270 b
štandardné výsledky	31% - 60%	89 b - 180 b
čiastočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	29 b - 90 b
nevyhovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 30 b



PRÍLOHA A6

Hodnotiaci hárok č.6 - učiteľ materskej školy

(vysokoškolské vzdelanie 2.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec s 1.atestáciou)

Hodnotiteľ: _____

Hodnotená/ý: _____

Hodnotená oblasť: **Pracovný výkon**

Oblasť hodnotenia:	Dieťa	Škála hodnotenia
Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa	
Indikátor:	identifikuje problémy a prekážky v perceptuálno-motorickom, sociálno-emocionálnom a kognitívnom vývine dieťaťa s využitím vhodných metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky (napr. rozhovor a dotazník pre zákonného zástupcu dieťaťa, pozorovanie)	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií	
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa dieťaťa	
Indikátor:	identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa dieťaťa s využitím vhodných metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky (napr. rozhovor a dotazník pre zákonného zástupcu dieťaťa, pozorovanie dieťaťa)	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií	
Kritérium:	Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa	
Indikátor:	posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia	
	vyberá a používa vhodné pedagogicko-diagnostické metódy na identifikáciu vplyvov sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí	
	interpretuje výsledky pedagogickej diagnostiky a vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Výchovno-vzdelávacia činnosť	
Kritérium:	Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania	
Indikátor:	integruje medziodborové poznatky do obsahu predprimárneho vzdelávania, overuje integrovaný obsah a zavádza ho do výchovno-vzdelávacej činnosti	
	aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania	
	overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu	
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti	
Indikátor:	vymedzuje ciele učenia sa detí na podporu rozvoja ich kľúčových kompetencií a formuluje (zreteľne, zrozumiteľne) ich v podobe učebných požiadaviek a z nich vyplývajúcich úloh a činností	
	uskutočňuje didaktickú analýzu učiva – rozloží obsah učiva na základné prvky (fakty, pojmy, vzťahy, postupy)	
	navrhne k cieľom a obsahu učiva učebné činnosti, úlohy pre deti a kritériá úspešnosti dieťaťa v riešení úloh	
	zaraďuje do plánov výchovno-vzdelávacej činnosti vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí a na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí	



Kritérium: Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti		
Indikátor:	analyzuje problémy výchovno-vzdelávacej činnosti v triede a navrhuje ich riešenia	
	realizuje vhodné výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí	
	v súlade s edukačnými cieľmi, obsahom a výsledkami pedagogickej diagnostiky detí vytvára diferencované zadania, overuje a zavádza nové metódy a formy podporujúce hrové záujmy a učenie sa detí v triede, vrátane detí zo špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami	
	poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov	
	zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách.	
	odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, aktívne spolupracuje so zákonnými zástupcami dieťaťa, ostatnými pedagogickými a odbornými zamestnancami na ich eliminácii	
	vytvára vlastné didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje	
Kritérium: Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa		
Indikátor:	overuje a aplikuje nové (inovatívne/alternatívne/progresívne) stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese	
	vyhodnocuje účinnosť intervencií (stratégií, zásahov, riešení) v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci so zákonnými zástupcami, ostatnými pedagogickými a odbornými zamestnancami	
	vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí	
	vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia: Profesionálny rozvoj		
Kritérium: Plánovanie a realizovanie profesionálneho rastu a sebarozvoja		
Indikátor:	vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesionálnych kompetencií	
	prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy, facilituje profesionálny rast kolegov	
	prezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod.	
	aktívne sa podieľa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole	
Kritérium: Profesionálna rola a rola školy		
Indikátor:	spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy	
	poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy	
	profesionálne komunikuje odborné problematiky na internom vzdelávaní v škole	
	podieľa sa na tvorbe pozitívneho imidžu školy	
	reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy	
súhrnné hodnotenie		
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovný výkon“		

Hodnotená oblasť: **Pracovné správanie**

Oblasť hodnotenia:		Pracovné správanie	Škála hodnotenia
Kritérium:		Profesionálne správanie	
Indikátor:	akceptuje potrebu tímovej práce vo výchove a vzdelávaní ako prirodzený rámec svojho profesionálneho pôsobenia		
	pri naplňaní svojich cieľov dbá na stratégie a zámery školy		
	o vzniknutých problémoch otvorene komunikuje, aktívne hľadá riešenia		
	dokáže svoje pracovné postupy objasniť, zdôvodniť a niešť za ne zodpovednosť		
	pozná svoje silné a slabé stránky		
	dokáže pracovať v tíme		
	efektívne komunikuje s vedením školy, s kolegami, s rodičmi, inými organizáciami		
	rešpektovaný v okolí, má prirodzenú autoritu		
	plní svoje úlohy spoľahlivo, správne a včas		
	v hodnotiacom prístupe je objektívny a spravodlivý		
	v sociálnych a profesijných vzťahoch je otvorený a úprimný		
	pri osobných stretnutiach dodržiava princípy etickej komunikácie.		
Kritérium:		Dodržiavanie predpisov a noriem	
Indikátor:	pracuje v súlade s platnými všeobecne záväznými a rezortnými predpismi		
	dodržiava interné predpisy materskej školy		
	zvyšuje svoje legislatívne vedomie		
	dodržiava pracovný čas		
	plní si povinnosti vyplývajúce zo svojej náplne práce		
	efektívne využíva pracovný čas v rámci ostatných činností		
	správne vedie pedagogickú dokumentáciu		
	aktívne sa zúčastňuje pracovných porád a pedagogických rád		
	rešpektuje pokyny nadriadených		
Kritérium:		Prínos pre školu	
Indikátor:	propagácia, prezentácia školy na verejnosti		
	spracovanie, realizácia a hodnotenie rozvojových projektov, programov školy		
	organizovanie mimoškolských aktivít – besedy, športové aktivity, karneval a pod.		
	organizovanie aktivít mimo pracovného času – záujmová činnosť		
	tvorba učebného materiálu - učebných zdrojov		
	tvorba učebných pomôcok		
	spolupráca s rodičmi, inými organizáciami		
	publikačná činnosť		
	podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií		
	estetizácia prostredia triedy, školy		
súhrnné hodnotenie			
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovné správanie“			

Celkové hodnotenie zamestnanca

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	235 b - 260 b
dobré výsledky	61% - 90%	157 b - 234 b
štandardné výsledky	31% - 60%	79 b - 156 b
častočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	27 b - 78 b
nehovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 26 b



PRÍLOHA A7

Hodnotiaci hárok č.7 - učiteľ materskej školy

(vysokoškolské vzdelanie 2.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec s 2.atestáciou)

Hodnotiteľ: _____

Hodnotená/ý: _____

Hodnotená oblasť: **Pracovný výkon**

Oblasť hodnotenia:	Dieťa	Škála hodnotenia
Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa	
Indikátor:	na úrovni školy analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti pedagogickej diagnostiky	
	na úrovni školy tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky (napr. pozorovací hárok, škály a pod.) a overuje ich účinnosť	
	poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike vývinových a individuálnych charakteristík dieťaťa	
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa dieťaťa	
Indikátor:	na úrovni školy analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti identifikácie psychologických a sociálnych faktorov učenia sa detí	
	na úrovni školy tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky (pozorovací hárok, škála, didaktický test a pod.) a overuje ich účinnosť	
	poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike psychologických a sociálnych faktorov učenia sa detí	
Kritérium:	Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa	
Indikátor:	na úrovni školy analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti identifikácie osobitostí dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia	
	na úrovni školy tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky (pozorovací hárok, dotazník pre zákonného zástupcu a pod.)	
	overuje dopad zistení a účinnosť napomáhania eliminovaniu negatívnych zistení	
	poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike sociokultúrnych faktorov vývinu dieťaťa	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Výchovno-vzdelávacia činnosť	
Kritérium:	Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania	
Indikátor:	podieľa sa na tvorbe pedagogickej koncepcie školy a na modifikácii školského vzdelávacieho programu	
	poskytuje pomoc a poradenstvo v tvorbe učebných osnov a navrhuje systémové riešenia pre učiteľov školy	
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti	
Indikátor:	vytvára projekty na rozvoj kompetencií detí, spolupracuje s partnermi školy a školskou komunitou	
	poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v tvorbe plánu výchovno-vzdelávacej činnosti a v tvorbe výchovno-vzdelávacích projektov	
	navrhuje systémové riešenia týkajúce sa plánovania a projektovania výchovno-vzdelávacej činnosti	



Kritérium:	Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti	
Indikátor:	vyberá a uplatňuje stratégie výchovno-vzdelávacej činnosti (zásady, metódy, formy, prostriedky) vzhľadom na stanovené výchovno-vzdelávacie ciele a individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí, rozvojové možnosti a potenciál detí a ich dosiahnutú úroveň v aktivite	
	facilituje učenie sa detí vo dvojiciach, v malých i veľkých skupinách	
	vykonáva prieskumno-analytickú činnosť, interpretuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti realizácie výchovno-vzdelávacej činnosti v materskej škole	
	poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v realizácii výchovno-vzdelávacej činnosti a voľbe účinných výchovných a vzdelávacích stratégií	
Kritérium:	Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa	
Indikátor:	vykonáva prieskumno-analytickú činnosť, interpretuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti hodnotenia kvality a úspešnosti výchovno-vzdelávacej činnosti a hodnotenia učenia sa detí	
	poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v plánovaní a využívaní účinných stratégií, metód, foriem a nástrojov hodnotenia	
	podieľa sa na hodnotení plnenia a dosiahnutia cieľov a zámerov školského vzdelávacieho programu	
	podieľa sa na autoevalvácii školského vzdelávacieho programu a navrhuje systémové riešenia vo výchovno-vzdelávacom procese	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Profesijný rozvoj	
Kritérium:	Plánovanie a realizovanie profesijného rastu a sebarozvoja	
Indikátor:	poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým a odborným zamestnancom pri tvorbe plánov ich profesijného rozvoja a hodnotení ich profesijných kompetencií	
	navrhuje systémové riešenia v oblasti rozvoja profesijných kompetencií pedagogických zamestnancov	
	prezentuje pedagogické skúsenosti v odbornej tlači, publikáciách a odborných fórach	
Kritérium:	Profesijná rola a rola školy	
Indikátor:	poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým a odborným zamestnancom	
	spolupracuje s vedením školy pri tvorbe projektov rozvoja školy	
	koordinuje prípravu vzdelávania a ďalších aktivít učiteľov v oblasti programu rozvoja školy, vytvára projekty spolupráce a rôznymi partnermi	
súhrnné hodnotenie		
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovný výkon“		



Hodnotená oblasť: **Pracovné správanie**

Oblasť hodnotenia:		Pracovné správanie	Škála hodnotenia
Kritérium:		Profesionálne správanie	
Indikátor:	akceptuje potrebu tímovej práce vo výchove a vzdelávaní ako prirodzený rámec svojho profesionálneho pôsobenia		
	pri naplňaní svojich cieľov dbá na stratégie a zámery školy		
	o vzniknutých problémoch otvorene komunikuje, aktívne hľadá riešenia		
	dokáže svoje pracovné postupy objasniť, zdôvodniť a niešť za ne zodpovednosť		
	pozná svoje silné a slabé stránky		
	dokáže pracovať v tíme		
	efektívne komunikuje s vedením školy, s kolegami, s rodičmi, inými organizáciami		
	rešpektovaný v okolí, má prirodzenú autoritu		
	plní svoje úlohy spoľahlivo, správne a včas		
	v hodnotiacom prístupe je objektívny a spravodlivý		
	v sociálnych a profesijných vzťahoch je otvorený a úprimný		
	pri osobných stretnutiach dodržiava princípy etickej komunikácie		
Kritérium:		Dodržiavanie predpisov a noriem	
Indikátor:	pracuje v súlade s platnými všeobecne záväznými a rezortnými predpismi		
	dodržiava interné predpisy materskej školy		
	zvyšuje svoje legislatívne vedomie		
	dodržiava pracovný čas		
	plní si povinnosti vyplývajúce zo svojej náplne práce		
	efektívne využíva pracovný čas v rámci ostatných činností		
	správne a pravidelne vedie pedagogickú dokumentáciu		
	aktívne sa zúčastňuje pracovných porád a pedagogických rád		
	rešpektuje pokyny nadriadených		
Kritérium:		Prínos pre školu	
Indikátor:	propagácia, prezentácia školy na verejnosti		
	spracovanie, realizácia a hodnotenie rozvojových projektov, programov školy		
	organizovanie mimoškolských aktivít – besedy, športové aktivity, karneval a pod.		
	organizovanie aktivít mimo pracovného času – záujmová činnosť		
	tvorba učebného materiálu - učebných zdrojov		
	tvorba učebných pomôcok		
	spolupráca s rodičmi, inými organizáciami		
	publikačná činnosť		
	podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií		
	estetizácia prostredia triedy, školy		
súhrnné hodnotenie			
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovné správanie“			

Celkové hodnotenie zamestnanca

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	217 b - 240 b
dobré výsledky	61% - 90%	145 b - 216 b
štandardné výsledky	31% - 60%	73 b - 144 b
častočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	25 b - 72 b
nehovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 24 b



PRÍLOHA A8

Hodnotiaci hárok č.8 - pedagogický asistent v MŠ

(úplné stredné odborné vzdelanie, vysokoškolské vzdelanie 1.stupňa - samostatný

pedagogický zamestnanec)

Hodnotiteľ: _____

Hodnotená/ý: _____

Hodnotená oblasť: **Pracovný výkon**

Oblasť hodnotenia:	Dieťa	Škála hodnotenia
Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa	
Indikátor:	podľa pokynov učiteľa a s využitím odporúčaných metód a nástrojov spolupracuje pri identifikácii sociálnych, morálnych, charakterových vlastností a jazykových kompetencií dieťaťa	
	akceptuje individualitu každého dieťaťa bez predsudkov a stereotypov	
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa dieťaťa	
Indikátor:	podľa pokynov učiteľa a s využitím odporúčaných metód a nástrojov spolupracuje pri identifikácii poznávacích schopností (štýl učenia a pod.), motivácie k učeniu, individuálnych vzdelávacích potrieb detí v sociálnej skupine	
	akceptuje rôzne spôsoby učenia sa dieťaťa v závislosti od psychických, fyzických a sociálnych podmienok	
Kritérium:	Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa	
Indikátor:	uplatňuje vedomosti o odlišnostiach kultúr v multikultúrnom prostredí a ich vplyv na osobnosť dieťaťa	
	podľa pokynov učiteľa a s využitím odporúčaných metód a nástrojov spolupracuje pri identifikácii sociokultúrneho prostredia a jeho vplyvu na vývin dieťaťa	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Výchovno-vzdelávacia činnosť	
Kritérium:	Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania	
Indikátor:	v spolupráci s učiteľom: - aplikuje teoretické poznatky v závislosti od typu problému a potrieb dieťaťa, dodržiava právne normy týkajúce sa výchovno-vzdelávacej činnosti (ďalej len VVČ)	
	orientuje sa v pedagogickej dokumentácii, ďalšej dokumentácii, ostatných koncepčných a strategických dokumentoch a materiáloch školy	
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti	
Indikátor:	spolupracuje s učiteľom pri plánovaní a projektovaní VVČ	
	spolupracuje pri tvorbe projektov vyučovacích jednotiek v súlade s tematickým výchovno-vzdelávacím plánom	
	spolupracuje pri plánovaní mimoškolských aktivít detí	
	spolupracuje pri plánovaní VVČ so zákonnými zástupcami dieťaťa	
Kritérium:	Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti	
Indikátor:	v spolupráci s učiteľom organizuje a zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie učebných cieľov	
	podporuje, koordinuje a riadi aktívnu činnosť detí	
	využíva vhodné didaktické prostriedky a didaktickú techniku v súlade s cieľmi VVČ	
	vytvára didaktické pomôcky	
	poskytuje deťom pomoc na dosiahnutie ich individuálnych vzdelávacích cieľov	



	citlivo rieši individuálne problémy detí s dôrazom na budovanie vzájomnej dôvery uľahčuje prekonávanie architektonických, informačných, jazykových, zdravotných, sociálnych alebo kultúrnych bariér detí	
Kritérium:	Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa	
Indikátor:	zapája deti do tvorby kritérií hodnotenia podporuje rozvoj sebahodnotenia detí a hodnotenie práce skupiny podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich učenia sa oceňuje pozitívne prejavy učenia a správania sa detí pripravuje podklady (napr. portfólio dieťaťa) sumarizuje výsledky práce jednotlivca a skupiny, výsledky pozorovania práce jednotlivca a skupiny na hodnotenie detí	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Profesijný rozvoj	
Kritérium:	Plánovanie a realizovanie profesijného rastu a sebarozvoja	
Indikátor:	reflektuje a priebežne vyhodnocuje úroveň svojich profesijných kompetencií v kontexte profesijného štandardu reflektuje a hodnotí vlastnú činnosť pedagogického asistenta využíva spätnú väzbu od pedagogických zamestnancov, detí, zákonných zástupcov a pod. na svoj ďalší profesijný rast a sebarozvoj na základe reflexie a sebareflexie vypracuje a realizuje plán osobného profesijného rozvoja využíva možnosti a rôzne formy vzdelávania	
Kritérium:	Profesijná rola a rola školy	
Indikátor:	vystupuje ako reprezentant školy vo vzťahu k pedagogickým a odborným zamestnancom, zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy vystupuje ako reprezentant školy vo vzťahu k verejnosti spolupracuje s pedagogickými/odbornými zamestnancami, rodinou, komunitou a odbornými inštitúciami podľa požiadaviek učiteľa sa podieľa na realizácii školského vzdelávacieho programu podľa požiadaviek učiteľa sa podieľa na evalvácii školského vzdelávacieho programu podľa požiadaviek učiteľa sa podieľa na organizácii, realizácii školských a mimoškolských aktivít (napr. školské slávnosti, akademie, projektové dni, výlety, exkurzie) prezentuje vlastné odborné skúsenosti na odborných fórach, v médiách pozitívne ovplyvňuje kultúru školy	
súhrnné hodnotenie		
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovný výkon“		

Hodnotená oblasť: **Pracovné správanie**

Oblasť hodnotenia:		Pracovné správanie	Škála hodnotenia
Kritérium:		Profesionálne správanie	
Indikátor:	akceptuje potrebu tímovej práce vo výchove a vzdelávaní ako prirodzený rámec svojho profesionálneho pôsobenia		
	pri naplňaní svojich cieľov dbá na stratégie a zámery školy		
	o vzniknutých problémoch otvorene komunikuje, aktívne hľadá riešenia		
	dokáže svoje pracovné postupy objasniť, zdôvodniť a niešť za ne zodpovednosť		
	pozná svoje silné a slabé stránky		
	dokáže pracovať v tíme		
	efektívne komunikuje s vedením školy, s kolegami, s rodičmi, inými organizáciami		
	rešpektovaný v okolí, má prirodzenú autoritu		
	plní svoje úlohy spoľahlivo, správne a včas		
	v hodnotiacom prístupe je objektívny a spravodlivý		
	v sociálnych a profesijných vzťahoch je otvorený a úprimný		
	pri osobných stretnutiach dodržiava princípy etickej komunikácie.		
Kritérium:		Dodržiavanie predpisov a noriem	
Indikátor:	pracuje v súlade s platnými všeobecne záväznými a rezortnými predpismi		
	dodržiava interné predpisy materskej školy		
	zvyšuje svoje legislatívne vedomie		
	dodržiava pracovný čas		
	plní si povinnosti vyplývajúce zo svojej náplne práce		
	efektívne využíva pracovný čas v rámci ostatných činností		
	správne vedie pedagogickú dokumentáciu		
	aktívne sa zúčastňuje pracovných porád a pedagogických rád		
	rešpektuje pokyny nadriadených		
Kritérium:		Prínos pre školu	
Indikátor:	propagácia, prezentácia školy na verejnosti		
	spracovanie, realizácia a hodnotenie rozvojových projektov, programov školy		
	organizovanie mimoškolských aktivít – besedy, športové aktivity, karneval a pod.		
	organizovanie aktivít mimo pracovného času – záujmová činnosť		
	tvorba učebného materiálu - učebných zdrojov		
	tvorba učebných pomôcok		
	spolupráca s rodičmi, inými organizáciami		
	publikačná činnosť		
	podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií		
	estetizácia prostredia triedy, školy		
súhrnné hodnotenie			
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovné správanie“			

Celkové hodnotenie zamestnanca

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	253 b - 280 b
dobré výsledky	61% - 90%	169 b - 252 b
štandardné výsledky	31% - 60%	85 b - 168 b
čistočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	29 b - 84 b
nehovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 28 b



PRÍLOHA A9

Hodnotiaci hárok vedúceho pedagogického zamestnanca č.9 - riaditeľ MŠ

Hodnotiteľ: _____

Hodnotená/ý: _____

Hodnotená oblasť: **Pracovný výkon**

Oblasť hodnotenia:		Normatívne, ekonomické a koncepčné riadenie	Škála hodnotenia
Kritérium:		Všeobecne záväzné právne predpisy v riadení školy	
Indikátor:	v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi vytvára a aktualizuje interné školské normy (pracovný poriadok, školský poriadok, smernice, prevádzkový poriadok a iné riadiace dokumenty)		
	vydáva rozhodnutia na prvom stupni výkonu štátnej správy		
	rieši sťažnosti		
	v určených termínoch predkladá predpísané dokumenty zriaďovateľovi, školskému úradu, rade školy, pedagogickej rade a iným (napr. plány, štatistiky, správy)		
	rieši pracovno-právne vzťahy		
Kritérium:		Riadenie ekonomiky a prevádzky školy	
Indikátor:	tvorí rozpočet vo vzťahu k personálnym, prevádzkovým a rozvojovým potrebám školy		
	riadi a hodnotí čerpanie rozpočtu z hľadiska účelnosti, účinnosti, efektívnosti a hospodárnosti		
	vytvára, vyhľadáva a získava zdroje na podporu aktivít na rozvoj školy		
	spravuje (eviduje, inventarizuje, obnovuje, vyradzuje, chráni a pod.) majetok školy		
	kontroluje dodržiavanie právnych noriem a interných smerníc v oblastiach ekonomiky a prevádzky školy		
	zabezpečuje bezpečné a hygienicky vyhovujúce prostredie školy		
Kritérium:		Koncepčné riadenie školy	
Indikátor:	riadi školu v súlade s víziou a poslaním		
	analyzuje externé a interné prostredie školy (SWOT, STEPE a pod.)		
	tvorí koncepčný zámer rozvoja školy v súlade s potrebami regiónu, školskej komunity a sociálnych partnerov a vedie zamestnancov k jeho pochopeniu, prijatiu a napĺňaniu (realizácii)		
	formuluje dlhodobé (strategické) ciele, tvorí k nim realizačné plány, v určených časových intervaloch (kritické body kontroly) vyhodnocuje ich plnenie a prijíma korekcie a nápravné opatrenia		
	vytvára komplexný, vnútorne konzistentný, akceptovaný, účinný a efektívny systém riadenia školy		
	tvorí plán práce, riadi a hodnotí jeho realizáciu		
	identifikuje a plánuje spoluprácu s rozhodujúcimi partnermi školy (napr. zákonnými zástupcami, zamestnávateľmi, Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie neziskovými organizáciami, obcou)		
	definuje a buduje strategicky žiadanú kultúru		
	dodržiava, vyžaduje dodržiavanie a rozvíja hodnotový systém školy		
	prispôsobuje organizačnú štruktúru potrebám rozvoja školy a špecifikám školského vzdelávacieho programu školy		
súhrnné hodnotenie			



Oblasť hodnotenia:	Riadenie procesov výchovy a vzdelávania v škole	
Kritérium:	Riadenie tvorby a aktualizácie školského vzdelávacieho programu	
Indikátor:	vytyčuje zameranie školy v spolupráci so zamestnancami, zákonnými zástupcami detí, partnermi školy	
	vymedzuje očakávania kvality a formuluje pedagogické ciele školy v spolupráci s pedagogickými zamestnancami a odbornými zamestnancami školy	
	riadi proces výberu výchovných a vzdelávacích stratégií zabezpečujúcich rozvoj kompetencií detí	
	riadi prácu tímov tvoriacich školský vzdelávací program tak, aby: - bol v súlade so štátnym vzdelávacím programom, - zohľadňoval potreby detí, ich zákonných zástupcov, škôl vyššieho typu, zamestnávateľov a iných relevantných subjektov, - bol v súlade s koncepciou rozvoja školy, - bol v súlade s potenciálne dostupnými zdrojmi (materiálnymi, personálnymi, technickými, finančnými a pod.)	
Kritérium:	Riadenie realizácie školského vzdelávacieho programu	
Indikátor:	vytyčuje a sleduje procesy vedúce k žiadanej kvalite výchovy a vzdelávania v podmienkach školy	
	iniciuje a podporuje efektívnu výmenu skúseností, vzájomné učenie sa pedagogických a odborných zamestnancov, vedúce k žiadanej kvalite výchovy a vzdelávania v podmienkach školy	
	priebežne analyzuje a vyhodnocuje výchovno-vzdelávaciu činnosť a robí (iniciuje) potrebné korekcie	
	skúma spokojnosť žiakov, ich zákonných zástupcov, pedagogických a odborných zamestnancov	
	vytvára podmienky a riadi prácu poradných orgánov a pracovných skupín na úrovni školy	
	vytvára podmienky na realizáciu školského vzdelávacieho programu	
Kritérium:	Riadenie autoevalvácie školského vzdelávacieho programu	
Indikátor:	v spolupráci s pedagogickými a odbornými zamestnancami určuje oblasti, ciele a indikátory splnenia cieľov autoevalvácie	
	vyberá vhodné metódy a nástroje autoevalvácie	
	posudzuje a schvaľuje plán autoevalvácie	
	podporuje vznik a vytvára podmienky na prácu autoevalvačných tímov	
	na základe zistení prijíma opatrenia vo vzťahu k cieľom autoevalvácie a procesom výchovy a vzdelávania	
	z dlhodobého hľadiska vyhodnocuje efektívnosť a účelnosť intervencií vo vzťahu k zvyšovaniu kvality	
súhrnné hodnotenie		
Oblasť hodnotenia:	Personálne riadenie	
Kritérium:	Tvorenie a realizovanie personálnej stratégie v škole	
Indikátor:	personálnu stratégiu školy, školského zariadenia	
	stanovuje požiadavky na kompetencie pedagogických a odborných zamestnancov vychádzajúce z profesijných štandardov, školského vzdelávacieho programu a potrieb rozvoja školy	
	plánuje ľudské zdroje s dôrazom na potreby školského vzdelávacieho programu a rozvoj školy	
	definuje požiadavky a kritériá pre výber pedagogických a odborných zamestnancov	
	iniciuje a podporuje aktivity, ktoré prispievajú k dobrým vzťahom v kolektíve a príslušnosti k organizácii	
	vytvára program adaptácie nových pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov	



Kritérium:		Riadenie procesov hodnotenia a odmeňovania zamestnancov školy	
Indikátor:	v spolupráci so zamestnancami formuluje ciele a oblasti hodnotenia		
	vytvára kritériá hodnotenia pracovného výkonu zamestnancov		
	vyberá primerané metódy a vytvára nástroje hodnotenia a sebahodnotenia zamestnancov vo vzťahu ku kritériám		
	zabezpečuje odbornú prípravu hodnotiteľov		
	vytvára zásady a navrhuje rámcový priebeh hodnotiacich rozhovorov		
	realizuje hodnotiace rozhovory, podporuje sebareflexiu a rozvoj sebahodnotenia zamestnancov a poskytuje zamestnancom očakávanú podporu		
	analyzuje výsledky hodnotenia a využíva ich na rozvoj a motiváciu zamestnancov školy		
	zohľadňuje výsledky hodnotenia v odmeňovaní a oceňovaní zamestnancov		
Kritérium:		Riadenie profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov školy	
Indikátor:	stanovuje rozvojové potreby pedagogických a odborných zamestnancov vyplývajúce z: - potrieb školského vzdelávacieho programu, - hodnotenia pedagogických a odborných zamestnancov, - požiadaviek na úroveň kompetencií pedagogických a odborných zamestnancov, - individuálnych potrieb zamestnancov, - aktuálnych problémov výchovy a vzdelávania v škole		
	navrhuje rôzne stratégie profesijného rozvoja pedagogických a odborných zamestnancov a integruje ich na úrovni školy		
	určuje priority realizácie rozvojových aktivít		
	vypracováva plán profesijného rozvoja pedagogických a odborných zamestnancov školy		
	tvorí vzdelávací program adaptačného vzdelávania začínajúcich pedagogických zamestnancov a začínajúcich odborných zamestnancov s dôrazom na dosiahnutie kompetencií samostatného pedagogického zamestnanca a samostatného odborného zamestnanca		
	podporuje vzájomné učenie sa pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, oceňuje dobrú prax a dosiahnuté výsledky vo výchove a vzdelávaní		
súhrnné hodnotenie			
Oblasť hodnotenia:		Profesijný rozvoj	
Kritérium:		Vedenie ľudí	
Indikátor:	efektívne komunikuje so zamestnancami školy		
	podporuje odbornú komunikáciu a vzájomné učenie sa		
	neprehliada a včas rieši konflikty a záťažové situácie v škole		
	deleguje právomoci na pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a vytvára systém zdieľanej zodpovednosti		
	využíva rôzne spôsoby motivácie zamestnancov		
	primerane využíva rôzne štýly vedenia ľudí		
	poskytuje individuálnu podporu a pomoc zamestnancom		
	iniciuje a podporuje tímovú prácu		
Kritérium:		Plánovanie a realizovanie svojho profesijného rastu a sebarozvoja	
Indikátor:	reflektuje a priebežne vyhodnocuje úroveň svojich profesijných a osobnostných kompetencií vo vzťahu k profesijnému štandardu vedúceho pedagogického zamestnanca a potrebám rozvoja školy		
	využíva reflexiu, hodnotenie a spätnú väzbu od iných pre svoj ďalší manažérsky a líderský rast a sebarozvoj		
	tvorí a realizuje plán svojho osobného rozvoja ako manažéra a lídra		



Kritérium: Profesijná rola riaditeľa a rola školy		
Indikátor:	v riadiacej činnosti vystupuje ako vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania	
	zvláda náročné záťažové situácie, časový manažment, dodržiava psychohygienické zásady	
	prijíma kvalifikované rozhodnutia (v primeranom čase, na základe dostupných informácií s ohľadom na špecifiká konkrétnej situácie a očakávania) a preberá zodpovednosť za prijaté rozhodnutia	
	komunikuje so zákonnými zástupcami detí a partnermi školy	
	vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k školskej komunite a partnerom	
súhrnné hodnotenie		
Súhrnné hodnotenie kritérií v hodnotenej oblasti „Pracovný výkon“		



PRÍLOHA B

Metodika hodnotenia pedagogických zamestnancov - hodnotiaci hárok

- (1) Hodnotiace hárky sú určené pre rôzne kariérové stupne učiteľa materskej školy, pedagogického asistenta a pre vedúcich pedagogických zamestnancov materskej školy.
- (2) Hodnotiaci hárok je určený na hodnotenie pedagogických zamestnancov, ktorým hodnotiteľ hodnotí jednotlivé oblasti hodnotenia, ale možno ho použiť aj ako sebahodnotiaci hárok pre určených zamestnancov.
- (3) Hodnotiteľ hodnotí jednotlivé indikátory pridelením počtu bodov v rozpätí od 0 do 4 pomocou päťbodovej stupnice hodnotenia nasledovne:

Tabuľka 1 Stupnica hodnotenia

Stupnica hodnotenia	
veľmi dobre	4
dobré	3
štandardne	2
častočne vyhovujúco	1
nevyhovujúco	0

(Zdroj: vlastné spracovanie)

- (4) Celkový výsledok hodnotenia je závislý od celkového počtu získaných bodov, pričom záver hodnotenia určí hodnotiteľ nasledovným spôsobom:

- súčtom bodov,
- percentuálnou úspešnosťou (vid' tabuľka 2),
- slovne (v písomnom zázname o hodnotení pedagogického zamestnanca).

- (5) Pri určovaní percentuálnej úspešnosti hodnotiteľ určí percentá v závislosti od celkového súčtu počtu bodov všetkých indikátorov hodnotenej oblasti pracovný výkon a pracovné správanie nasledovne:

Tabuľka 2 Určenie percentuálnej úspešnosti

Percentuálna úspešnosť	
veľmi dobre	91% - 100%
dobré	61% - 90%
štandardne	31% - 60%
častočne vyhovujúco	11% - 30%
nevyhovujúco	0% - 10%

(Zdroj: vlastné spracovanie)



(6) Stupnice hodnotenia pracovného výkonu a pracovného správania pedagogických zamestnancov materskej školy sú rozpracované pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a kariérové stupne podľa dosiahnutého vzdelania v súlade s hodnotiacimi hárkami.

Učiteľ materskej školy

Úplné stredné odborné vzdelanie - samostatný pedagogický zamestnanec

Pracovný výkon

Tabuľka 3 Oblasť hodnotenia **Dieťa**

Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Odborne a na veľmi dobrej úrovni identifikuje vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa, vhodne volí rôzne metódy a nástroje pedagogickej diagnostiky, vyvodí závery pre VVČ.
3	Odborne a na dobrej úrovni identifikuje vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa, prevažne volí niekoľko metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky, väčšinou vyvodí závery pre VVČ.
2	Na priemernej úrovni identifikuje vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa, volí tie isté metódy a nástroje pedagogickej diagnostiky, čiastočne vyvodí závery do VVČ.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni identifikuje vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa, používanie metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky je obmedzené, závery pre VVČ vyvodí sporadicky.
0	Na nevyhovujúcej úrovni identifikuje vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa, používanie metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky v nevyhovujúcom rozsahu, závery do VVČ nevyvodí.
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne posudzuje štýl učenia sa a motiváciu dieťaťa, individuálne VVP detí v sociálnej skupine s využitím metód pedagogickej diagnostiky, pravidelne vyvodí závery pre VVČ.
3	Väčšinou posudzuje štýl učenia sa a motiváciu dieťaťa, individuálne VVP detí v sociálnej skupine s využitím metód pedagogickej diagnostiky, vyvodí závery pre VVČ.
2	Niekedy posudzuje štýl učenia sa a motiváciu dieťaťa, individuálne VVP detí v sociálnej skupine s využitím metód pedagogickej diagnostiky, závery pre VVČ vyvodí čiastočne.
1	Občas posudzuje štýl učenia sa a motiváciu dieťaťa, individuálne VVP detí v sociálnej skupine s využitím metód pedagogickej diagnostiky, závery pre VVČ vyvodí málokedy.
0	Neposudzuje štýl učenia sa a motiváciu dieťaťa, individuálne VVP detí v sociálnej skupine, závery pre VVČ nevyvodí.
Kritérium:	Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Odborne a na veľmi dobrej úrovni identifikuje osobitosti dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia, vhodne volí rôzne metódy a nástroje pedagogickej diagnostiky, vyvodí závery pre VVČ.
3	Odborne a na dobrej úrovni identifikuje osobitosti dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia, prevažne volí niekoľko metód a nástrojov



	pedagogickej diagnostiky, väčšinou vyvodí závery pre VVČ.
2	Na priemernej úrovni identifikuje osobitosti dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia, volí tie isté metódy a nástroje pedagogickej diagnostiky, čiastočne vyvodí závery do VVČ.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni identifikuje osobitosti dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia, používanie metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky je obmedzené, závery pre VVČ vyvodí sporadicky.
0	Na nevyhovujúcej úrovni identifikuje osobitosti dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia, používanie metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky v nevyhovujúcom rozsahu, závery do VVČ nevyvodí.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Tabuľka 4 Oblasť hodnotenia **Výchovno-vzdelávacia činnosť**

Kritérium:	Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania
Stupnica hodnotenia	
4	V celom rozsahu sa podieľa na tvorbe a aktualizácii školského vzdelávacieho programu, aktívne spolupracuje na tvorbe a revidovaní učebných osnov.
3	V väčšom rozsahu sa podieľa na tvorbe a aktualizácii školského vzdelávacieho programu, aktívne spolupracuje na tvorbe a revidovaní učebných osnov.
2	V priemernom rozsahu sa podieľa na tvorbe a aktualizácii školského vzdelávacieho programu, spolupracuje na tvorbe a revidovaní učebných osnov.
1	V čiastočne vyhovujúcom rozsahu sa podieľa na tvorbe a aktualizácii školského vzdelávacieho programu, na tvorbe a revidovaní učebných osnov spolupracuje len málokedy.
0	Na tvorbe a aktualizácii školského vzdelávacieho programu nespôsobuje, nespôsobuje na tvorbe a revidovaní učebných osnov.
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti
Stupnica hodnotenia	
4	Samostatne a na veľmi dobrej úrovni plánuje VVČ v súlade s učebnými osnovami, výsledkami pedagogickej diagnostiky a analýzou predchádzajúcej výučby.
	Samostatne a pravidelne vytvára projekty VVČ.
	Systematicky spolupracuje s odborníkmi pri tvorbe IVP.
	Pravidelne aktívne zapája deti, rodičov a verejnosť do prípravy výchovno-vzdelávacích aktivít.
3	Samostatne a na dobrej úrovni plánuje VVČ v súlade s učebnými osnovami, výsledkami pedagogickej diagnostiky a analýzou predchádzajúcej výučby.
	Samostatne, niekedy vytvára projekty VVČ.
	Väčšinou spolupracuje s odborníkmi pri tvorbe IVP.
	Väčšinou aktívne zapája deti, rodičov a verejnosť do prípravy výchovno-vzdelávacích aktivít.
2	Na priemernej úrovni plánuje VVČ v súlade s učebnými osnovami, výsledkami pedagogickej diagnostiky a analýzou predchádzajúcej výučby.
	Projekty VVČ vytvára v spolupráci s kolegom.
	Niekedy spolupracuje s odborníkmi pri tvorbe IVP.
	Niekedy aktívne zapája deti, rodičov a verejnosť do prípravy výchovno-vzdelávacích aktivít.
1	V spolupráci a na čiastočne vyhovujúcej úrovni plánuje VVČ v súlade s učebnými osnovami, výsledkami pedagogickej diagnostiky a analýzou predchádzajúcej výučby.
	Projekty VVČ vytvára v spolupráci s kolegom len na základe pokynu.
	Málokedy spolupracuje s odborníkmi pri tvorbe IVP.



	Občas zapája deti, rodičov a verejnosť do prípravy výchovno-vzdelávacích aktivít.
0	Na nevyhovujúcej úrovni plánuje VVČ v súlade s učebnými osnovami, výsledkami pedagogickej diagnostiky a analýzou predchádzajúcej výučby.
	Projekty VVČ nevytvára.
	Vôbec nespôlupracuje s odborníkmi pri tvorbe IVP.
	Vôbec nezapája deti, rodičov a verejnosť do prípravy výchovno-vzdelávacích aktivít.
Kritérium:	Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti
Stupnica hodnotenia	
4	V plnom rozsahu rešpektuje dôstojnosť všetkých detí, uplatňuje pravidlá vzájomnej spolupráce a dobrých vzťahov.
	Systematicky organizuje a na veľmi dobrej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie úloh, dosahovanie cieľov a kľúčových kompetencií. Aktívne podporuje, koordinuje a riadi edukačné činnosti detí.
	V súlade s cieľmi a obsahom pravidelne diferencuje zadania pre deti a vždy uplatňuje vhodné stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Pravidelne a cielene zaraďuje aktivity primárnej prevencie.
	Pohotovo reaguje na zmenené situácie modifikáciou plánovaných činností.
	Pravidelne poskytuje deťom spätnú väzbu.
	Efektívne využíva učebné zdroje, pomôcky, techniku, ich výber vždy prispôsobuje rozvojovej úrovni a učebným možnostiam detí.
	V plnom rozsahu prispôsobuje učebné materiály úrovni a charakteru ŠVVP detí.
3	Vo väčšom rozsahu rešpektuje dôstojnosť všetkých detí, uplatňuje pravidlá vzájomnej spolupráce a dobrých vzťahov.
	Pravidelne organizuje a na dobrej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie úloh, dosahovanie cieľov a kľúčových kompetencií. Aktívne podporuje, koordinuje a riadi edukačné činnosti detí.
	V súlade s cieľmi a obsahom väčšinou diferencuje zadania pre deti a takmer vždy uplatňuje vhodné stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Väčšinou zaraďuje aktivity primárnej prevencie.
	Väčšinou reaguje na zmenené situácie modifikáciou plánovaných činností.
	Väčšinou poskytuje deťom spätnú väzbu.
	Vhodne využíva učebné zdroje, pomôcky, techniku, ich výber takmer vždy prispôsobuje rozvojovej úrovni a učebným možnostiam detí.
	Vo väčšom rozsahu prispôsobuje učebné materiály úrovni a charakteru ŠVVP detí.
2	V primeranom rozsahu rešpektuje dôstojnosť všetkých detí, uplatňuje pravidlá vzájomnej spolupráce a dobrých vzťahov.
	Väčšinou organizuje a na priemernej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie úloh, dosahovanie cieľov a kľúčových kompetencií. Väčšinou aktívne podporuje, koordinuje a riadi edukačné činnosti detí.
	V súlade s cieľmi a obsahom niekedy diferencuje zadania pre deti a väčšinou uplatňuje vhodné stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Niekedy zaraďuje aktivity primárnej prevencie.
	Niekedy reaguje na zmenené situácie modifikáciou plánovaných činností.
	Niekedy poskytuje deťom spätnú väzbu.
	Primerane využíva učebné zdroje, pomôcky, techniku, ich výber väčšinou prispôsobuje rozvojovej úrovni a učebným možnostiam detí.
	V čiastočnom rozsahu prispôsobuje učebné materiály úrovni a charakteru ŠVVP detí.
1	V čiastočne vyhovujúcom rozsahu rešpektuje dôstojnosť všetkých detí, uplatňuje pravidlá vzájomnej spolupráce a dobrých vzťahov.
	Organizuje a na čiastočne vyhovujúcej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na



	plnenie úloh, dosahovanie cieľov a kľúčových kompetencií. V malej miere podporuje, koordinuje a riadi edukačné činnosti detí. V súlade s cieľmi a obsahom občas diferencuje zadania pre deti a niekedy uplatňuje vhodné stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP. Občas zaraďuje aktivity primárnej prevencie. Málokedy reaguje na zmenené situácie modifikáciou plánovaných činností. Občas poskytuje deťom spätnú väzbu. Dostatočne využíva učebné zdroje, pomôcky, techniku, ich výber niekedy prispôsobuje rozvojovej úrovni a učebným možnostiam detí. V obmedzenom rozsahu prispôsobuje učebné materiály úrovni a charakteru ŠVVP detí.
0	V nevyhovujúcom rozsahu rešpektuje dôstojnosť všetkých detí, uplatňuje pravidlá vzájomnej spolupráce a dobrých vzťahov. Organizuje a na nevyhovujúcej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie úloh, dosahovanie cieľov a kľúčových kompetencií. Podporuje, koordinuje a riadi edukačné činnosti detí na nevyhovujúcej úrovni. V súlade s cieľmi a obsahom nediferencuje zadania pre deti a uplatňuje nevhodné stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP. Nezaraďuje aktivity primárnej prevencie. Nereaguje na zmenené situácie modifikáciou plánovaných činností. Neposkytuje deťom spätnú väzbu. Nedostatočne využíva učebné zdroje, pomôcky, techniku, ich výber málokedy alebo vôbec neprispôsobuje rozvojovej úrovni a učebným možnostiam detí. V nevyhovujúcom rozsahu prispôsobuje učebné materiály úrovni a charakteru ŠVVP detí.
Kritérium:	Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa
	Stupnica hodnotenia
4	Pravidelne monitoruje priebeh hrovej a učebnej situácie. Vždy hodnotí dosiahnutie cieľov podľa stanovených kritérií úspešnosti detí. Systematicky overuje nadobudnuté vedomosti a zručnosti. Využíva rôzne druhy, formy a nástroje hodnotenia. Pravidelne podporuje sebareflexiu, sebauvedomenie dieťaťa, rozvíja základy sebahodnotenia a vzájomného hodnotenia detí. V plnom rozsahu podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich činnosti. Vždy poskytuje deťom priebežnú spätnú väzbu na zlepšenie ich výkonu a správania a pravidelne vyhodnocuje jej účinnosť. Vždy pomáha deťom pri vytváraní pozitívnych vzorov. Pravidelne oceňuje personálne a sociálne zručnosti detí. Systematicky využíva výsledky hodnotenia detí a VVČ na ďalšie plánovanie, projektovanie.
3	Väčšinou monitoruje priebeh hrovej a učebnej situácie. Takmer vždy hodnotí dosiahnutie cieľov podľa stanovených kritérií úspešnosti detí. Priebežne overuje nadobudnuté vedomosti a zručnosti. Využíva niektoré druhy, formy a nástroje hodnotenia. Väčšinou podporuje sebareflexiu, sebauvedomenie dieťaťa, rozvíja základy sebahodnotenia a vzájomného hodnotenia detí Vo väčšom rozsahu podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich činnosti. Takmer vždy poskytuje deťom priebežnú spätnú väzbu na zlepšenie ich výkonu a správania a pravidelne vyhodnocuje jej účinnosť. Takmer vždy pomáha deťom pri vytváraní pozitívnych vzorov.



	Väčšinou oceňuje personálne a sociálne zručnosti detí.
	Väčšinou využíva výsledky hodnotenia detí a VVČ na ďalšie plánovanie, projektovanie.
2	Niekedy monitoruje priebeh hrovej a učebnej situácie.
	Niekedy hodnotí dosiahnutie cieľov podľa stanovených kritérií úspešnosti detí.
	Čiastočne overuje nadobudnuté vedomosti a zručnosti.
	Využíva totožné druhy, formy a nástroje hodnotenia.
	Niekedy podporuje sebareflexiu, sebauvedomenie dieťaťa, rozvíja základy sebahodnotenia a vzájomného hodnotenia detí
	V primeranom rozsahu podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich činnosti.
	Niekedy poskytuje deťom priebežnú spätnú väzbu na zlepšenie ich výkonu a správania a pravidelne vyhodnocuje jej účinnosť.
	Niekedy pomáha deťom pri vytváraní pozitívnych vzorov.
	Niekedy oceňuje personálne a sociálne zručnosti detí.
	Niekedy využíva výsledky hodnotenia detí a VVČ na ďalšie plánovanie, projektovanie.
1	Občas monitoruje priebeh hrovej a učebnej situácie.
	Málokedy hodnotí dosiahnutie cieľov podľa stanovených kritérií úspešnosti detí.
	Zriedka overuje nadobudnuté vedomosti a zručnosti.
	Využíva stále len jeden druh, formu a nástroj hodnotenia.
	Málokedy podporuje sebareflexiu, sebauvedomenie dieťaťa, rozvíja základy sebahodnotenia a vzájomného hodnotenia detí.
	Čiastočne podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich činnosti.
	Občas poskytuje deťom priebežnú spätnú väzbu na zlepšenie ich výkonu a správania a pravidelne vyhodnocuje jej účinnosť.
	Občas pomáha deťom pri vytváraní pozitívnych vzorov.
	Čiastočne oceňuje personálne a sociálne zručnosti detí.
	Občas využíva výsledky hodnotenia detí a VVČ na ďalšie plánovanie, projektovanie.
0	Nemonitoruje priebeh hrovej a učebnej situácie.
	Vôbec nehodnotí dosiahnutie cieľov podľa stanovených kritérií úspešnosti detí.
	Neoveruje nadobudnuté vedomosti a zručnosti.
	Nevyužíva žiadne druhy, formy a nástroje hodnotenia.
	Nepodporuje sebareflexiu, sebauvedomenie dieťaťa, rozvíja základy sebahodnotenia a vzájomného hodnotenia detí
	Nepodporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich činnosti.
	Neposkytuje deťom priebežnú spätnú väzbu na zlepšenie ich výkonu a správania a pravidelne vyhodnocuje jej účinnosť.
	Nepomáha deťom pri vytváraní pozitívnych vzorov.
	Neoceňuje personálne a sociálne zručnosti detí.
	Nevyužíva výsledky hodnotenia detí a VVČ na ďalšie plánovanie, projektovanie.

(Zdroj: vlastné spracovanie)



Tabuľka 5 Oblasť hodnotenia **Profesijný rozvoj**

Kritérium:	Plánovanie a realizovanie profesijného rastu a sebarozvoja
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne reflektuje a hodnotí vlastnú pedagogickú činnosť.
	V plnom rozsahu využíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	Pravidelne reflektuje a vyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	Samostatne a na veľmi dobrej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.
	Aktívne využíva rôzne možnosti a formy vzdelávania.
3	Priebežne reflektuje a hodnotí vlastnú pedagogickú činnosť.
	Vo väčšom rozsahu využíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	Priebežne reflektuje a vyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	Samostatne a na dobrej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.
	Aktívne využíva niektoré možnosti a formy vzdelávania.
2	Niekedy reflektuje a hodnotí vlastnú pedagogickú činnosť.
	V primeranom rozsahu využíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	Niekedy reflektuje a vyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	Samostatne a na primeranej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.
	Aktívne využíva len určité možnosti a formy vzdelávania.
1	Občas reflektuje a hodnotí vlastnú pedagogickú činnosť.
	V čiastočne vyhovujúcom rozsahu využíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	Občas reflektuje a vyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	S pomocou a na čiastočne vyhovujúcej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.
	Využíva len obmedzené možnosti a formy vzdelávania.
0	Nereflektuje a nehodnotí vlastnú pedagogickú činnosť.
	Nevyužíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	Nereflektuje a nevyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	S pomocou a na nevyhovujúcej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.
	Nevyužíva žiadne možnosti a formy vzdelávania.
Kritérium:	Profesijná rola a rola školy
Stupnica hodnotenia	
4	Vždy vystupuje ako podporovateľ (facilitátor) učenia sa detí, vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania.
	V plnom rozsahu rešpektuje a dodržiava (koná v súlade) etický kódex učiteľa, hodnotový systém školy a chartu učiteľa.
	Vždy vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy.
	Pozitívne ovplyvňuje klímu a kultúru školy.
3	Takmer vždy vystupuje ako podporovateľ (facilitátor) učenia sa detí, vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania.
	Vo väčšom rozsahu rešpektuje a dodržiava (koná v súlade) etický kódex učiteľa, hodnotový systém školy a chartu učiteľa.
	Takmer vždy vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným



	zástupcom a ďalším partnerom školy.
	Väčšinou pozitívne ovplyvňuje klímu a kultúru školy.
2	Niekedy vystupuje ako podporovateľ (facilitátor) učenia sa detí, vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania.
	V priemeranom rozsahu rešpektuje a dodržiava (koná v súlade) etický kódex učiteľa, hodnotový systém školy a chartu učiteľa.
	Niekedy vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy.
	Niekedy pozitívne ovplyvňuje klímu a kultúru školy.
1	Občas vystupuje ako podporovateľ (facilitátor) učenia sa detí, vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania.
	V čiastočne vyhovujúcom rozsahu rešpektuje a dodržiava (koná v súlade) etický kódex učiteľa, hodnotový systém školy a chartu učiteľa.
	Občas vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy.
	Občas pozitívne ovplyvňuje klímu a kultúru školy.
0	Nevystupuje ako podporovateľ (facilitátor) učenia sa detí, vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania.
	V nevyhovujúcom rozsahu rešpektuje a dodržiava (koná v súlade) etický kódex učiteľa, hodnotový systém školy a chartu učiteľa.
	Nevystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy.
	Neovplyvňuje klímu a kultúru školy pozitívne.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Stupnica hodnotenia pre hodnotenú oblasť pracovné správanie je pre každú kategóriu pedagogických zamestnancov a každý kariérový stupeň pedagogických zamestnancov rovnaká.

Tabuľka 6 Oblasť hodnotenia **Pracovné správanie**

Kritérium:	Profesionálne správanie
	Stupnica hodnotenia
4	V plnej miere akceptuje potrebu tímovej práce vo výchove a vzdelávaní ako prirodzený rámec svojho profesionálneho pôsobenia.
	Pri napĺňaní svojich cieľov vždy dbá na stratégie a zámery školy.
	O vzniknutých problémoch pravidelne otvorene komunikuje, aktívne hľadá riešenia.
	Vždy dokáže svoje pracovné postupy objasniť, zdôvodniť a nieť za ne zodpovednosť.
	Pozná všetky svoje silné a slabé stránky.
	Dokáže aktívne pracovať v tíme.
	Pravidelne komunikuje s vedením školy, s kolegami, s rodičmi, inými organizáciami.
	Je v plnom rozsahu rešpektovaný v okolí, má prirodzenú autoritu
	Vždy plní svoje úlohy spoľahlivo, správne a včas.
	V hodnotiacom prístupe je vždy objektívny a spravodlivý.
	V sociálnych a profesijných vzťahoch je vždy otvorený a úprimný.
	Pri osobných stretnutiach vždy dodržiava princípy etickej komunikácie.
3	Vo väčšej miere akceptuje potrebu tímovej práce vo výchove a vzdelávaní ako prirodzený rámec svojho profesionálneho pôsobenia.
	Pri napĺňaní svojich cieľov takmer vždy dbá na stratégie a zámery školy.



	O vzniknutých problémoch väčšinou otvorene komunikuje, aktívne hľadá riešenia. Väčšinou dokáže svoje pracovné postupy objasniť, zdôvodniť a niešť za ne zodpovednosť. Pozná väčšinu svojich silných a slabých stránok. Dokáže pracovať v tíme. Väčšinou komunikuje s vedením školy, s kolegami, s rodičmi, inými organizáciami. Je vo väčšom rozsahu rešpektovaný v okolí, má prirodzenú autoritu Väčšinou plní svoje úlohy spoľahlivo, správne a včas. V hodnotiacom prístupe je väčšinou objektívny a spravodlivý. V sociálnych a profesijných vzťahoch je takmer vždy otvorený a úprimný. Pri osobných stretnutiach väčšinou dodržiava princípy etickej komunikácie.
2	V primeranej miere akceptuje potrebu tímovej práce vo výchove a vzdelávaní ako prirodzený rámec svojho profesionálneho pôsobenia. Pri napĺňaní svojich cieľov väčšinou dbá na stratégie a zámery školy. O vzniknutých problémoch niekedy otvorene komunikuje, hľadá riešenia. Niekedy dokáže svoje pracovné postupy objasniť, zdôvodniť a niešť za ne zodpovednosť. Pozná niektoré svoje silné a slabé stránky. Dokáže niekedy pracovať v tíme. Niekedy komunikuje s vedením školy, s kolegami, s rodičmi, inými organizáciami. Je v primeranom rozsahu rešpektovaný v okolí, má primerane prirodzenú autoritu. Niekedy plní svoje úlohy spoľahlivo, správne a včas. V hodnotiacom prístupe je niekedy objektívny a spravodlivý. V sociálnych a profesijných vzťahoch je niekedy otvorený a úprimný. Pri osobných stretnutiach niekedy dodržiava princípy etickej komunikácie.
1	Čiastočne akceptuje potrebu tímovej práce vo výchove a vzdelávaní ako prirodzený rámec svojho profesionálneho pôsobenia. Pri napĺňaní svojich cieľov sporadicky dbá na stratégie a zámery školy. O vzniknutých problémoch občas otvorene komunikuje, hľadá riešenia. Občas dokáže svoje pracovné postupy objasniť, zdôvodniť a niešť za ne zodpovednosť. Pozná čiastočne svoje silné a slabé stránky. Občas dokáže pracovať v tíme. Sporadicky komunikuje s vedením školy, s kolegami, s rodičmi, inými organizáciami. Je v čiastočnom rozsahu rešpektovaný v okolí, má čiastočne prirodzenú autoritu. Málokedy plní svoje úlohy spoľahlivo, správne a včas. V hodnotiacom prístupe je málokedy objektívny a spravodlivý. V sociálnych a profesijných vzťahoch je občas otvorený a úprimný. Pri osobných stretnutiach občas dodržiava princípy etickej komunikácie.
0	Neakceptuje potrebu tímovej práce vo výchove a vzdelávaní ako prirodzený rámec svojho profesionálneho pôsobenia. Pri napĺňaní svojich cieľov nedbá na stratégie a zámery školy. O vzniknutých problémoch nekomunikuje, nehľadá riešenia. Nedokáže svoje pracovné postupy objasniť, zdôvodniť a niešť za ne zodpovednosť. Nepozná svoje silné a slabé stránky. Nedokáže pracovať v tíme. Nekomunikuje s vedením školy, s kolegami, s rodičmi, inými organizáciami.



	Nie je rešpektovaný v okolí, nemá prirodzenú autoritu.
	Neplní svoje úlohy spoľahlivo, správne a včas.
	V hodnotiacom prístupe nie je objektívny a spravodlivý.
	V sociálnych a profesijných vzťahoch nie je otvorený a úprimný.
	Pri osobných stretnutiach nedodríava princípy etickej komunikácie.
Kritérium:	Dodržiavanie predpisov a noriem
	Stupnica hodnotenia
4	Stále pracuje v súlade s platnými všeobecne záväznými a rezortnými predpismi. Dodržiava všetky interné predpisy materskej školy. Pravidelne zvyšuje svoje legislatívne vedomie. Vždy dodržiava pracovný čas. V plnom rozsahu plní povinnosti vyplývajúce zo svojej náplne práce. Efektívne využíva pracovný čas v rámci ostatných činností. Vždy vedie pedagogickú dokumentáciu správne. Pravidelne a aktívne sa zúčastňuje pracovných porád a pedagogických rád. Vždy rešpektuje pokyny nadriadených.
3	Väčšinou pracuje v súlade s platnými všeobecne záväznými a rezortnými predpismi. Dodržiava väčšinu interných predpisov materskej školy. Priebežne zvyšuje svoje legislatívne vedomie. Takmer vždy dodržiava pracovný čas. Vo väčšom rozsahu plní povinnosti vyplývajúce zo svojej náplne práce. Vhodne využíva pracovný čas v rámci ostatných činností. Takmer vždy vedie pedagogickú dokumentáciu správne. Väčšinou sa aktívne zúčastňuje pracovných porád a pedagogických rád. Takmer vždy rešpektuje pokyny nadriadených.
2	Niekedy pracuje v súlade s platnými všeobecne záväznými a rezortnými predpismi. Dodržiava niektoré interné predpisy materskej školy. Primerane zvyšuje svoje legislatívne vedomie. Nie vždy dodržiava pracovný čas. V primeranom rozsahu plní povinnosti vyplývajúce zo svojej náplne práce. Niekedy vhodne využíva pracovný čas v rámci ostatných činností. Nie vždy vedie pedagogickú dokumentáciu správne. Niekedy sa aktívne zúčastňuje pracovných porád a pedagogických rád. Nie vždy rešpektuje pokyny nadriadených.
1	Málokedy pracuje v súlade s platnými všeobecne záväznými a rezortnými predpismi. Dodržiava málokedy interné predpisy materskej školy. Čiastočne zvyšuje svoje legislatívne vedomie. Čiastočne dodržiava pracovný čas. V čiastočnom rozsahu plní povinnosti vyplývajúce zo svojej náplne práce. Málokedy vhodne využíva pracovný čas v rámci ostatných činností. Málokedy vedie pedagogickú dokumentáciu správne. Málokedy sa aktívne zúčastňuje pracovných porád a pedagogických rád. Málokedy rešpektuje pokyny nadriadených.
0	Nepracuje v súlade s platnými všeobecne záväznými a rezortnými predpismi. Nedodržiava interné predpisy materskej školy. Nezvyšuje svoje legislatívne vedomie. Nedodržiava pracovný čas. V nevyhovujúcom rozsahu plní povinnosti vyplývajúce zo svojej náplne práce. Nevhodne využíva pracovný čas v rámci ostatných činností. Nevedie pedagogickú dokumentáciu správne.



	Nezúčastňuje pracovných porád a pedagogických rád.
	Nerešpektuje pokyny nadriadených.
Kritérium:	Prínos pre školu
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelná propagácia, prezentácia školy na verejnosti.
	Spracovanie, realizácia a hodnotenie rozvojových projektov, programov školy na veľmi dobrej úrovni.
	Pravidelné organizovanie mimoškolských aktivít – besedy, športové aktivity, karneval a pod.
	Pravidelné organizovanie aktivít mimo pracovného času – záujmová činnosť.
	Pravidelná tvorba učebného materiálu - učebných zdrojov.
	Pravidelná tvorba učebných pomôcok.
	Veľmi dobrá spolupráca s rodičmi, inými organizáciami.
	Pravidelná publikačná činnosť.
	Aktívne podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií.
	Pravidelná estetizácia prostredia triedy, školy.
3	Priebežná propagácia, prezentácia školy na verejnosti.
	Spracovanie, realizácia a hodnotenie rozvojových projektov, programov školy na dobrej úrovni.
	Priebežné organizovanie mimoškolských aktivít – besedy, športové aktivity, karneval a pod.
	Priebežné organizovanie aktivít mimo pracovného času – záujmová činnosť.
	Priebežná tvorba učebného materiálu - učebných zdrojov.
	Priebežná tvorba učebných pomôcok.
	Dobrá spolupráca s rodičmi, inými organizáciami.
	Priebežná publikačná činnosť.
	Menej aktívne podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií.
	Priebežná estetizácia prostredia triedy, školy.
2	Príležitostná propagácia, prezentácia školy na verejnosti.
	Spracovanie, realizácia a hodnotenie rozvojových projektov, programov školy na primeranej úrovni.
	Príležitostné organizovanie mimoškolských aktivít – besedy, športové aktivity, karneval a pod.
	Príležitostné organizovanie aktivít mimo pracovného času – záujmová činnosť.
	Príležitostná tvorba učebného materiálu - učebných zdrojov.
	Príležitostná tvorba učebných pomôcok.
	Primeraná spolupráca s rodičmi, inými organizáciami.
	Príležitostná publikačná činnosť.
	Čiastočné podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií.
	Príležitostná estetizácia prostredia triedy, školy.
1	Občasná propagácia, prezentácia školy na verejnosti.
	Spracovanie, realizácia a hodnotenie rozvojových projektov, programov školy na čiastočne vyhovujúcej úrovni.
	Sporadické organizovanie mimoškolských aktivít – besedy, športové aktivity, karneval a pod.
	Sporadické organizovanie aktivít mimo pracovného času – záujmová činnosť.
	Občasná tvorba učebného materiálu - učebných zdrojov.
	Občasná tvorba učebných pomôcok.
	Čiastočne vyhovujúca spolupráca s rodičmi, inými organizáciami.
	Publikačná činnosť realizovaná aspoň raz.
	Pasívne podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií.
	Občasná estetizácia prostredia triedy, školy.
0	Propagácia, prezentácia školy na verejnosti žiadna.



	Spracovanie, realizácia a hodnotenie rozvojových projektov, programov školy na nevyhovujúcej úrovni.
	Žiadne organizovanie mimoškolských aktivít – besedy, športové aktivity, karneval a pod.
	Žiadne organizovanie aktivít mimo pracovného času – záujmová činnosť.
	Žiadna tvorba učebného materiálu - učebných zdrojov.
	Žiadna tvorba učebných pomôcok.
	Nevyhovujúca spolupráca s rodičmi, inými organizáciami.
	Žiadna publikačná činnosť.
	Žiadne podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií.
	Žiadna estetizácia prostredia triedy, školy.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Učiteľ materskej školy

Úplné stredné odborné vzdelanie - samostatný pedagogický zamestnanec s 1. atestáciou

Tabuľka 7 Oblasť hodnotenia **Diet'a**

Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky diet'a
Stupnica hodnotenia	
4	Odborne a na veľmi dobrej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine diet'a, vhodne volí rôzne metódy a nástroje pedagogickej diagnostiky. Vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
3	Odborne a na dobrej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine diet'a, prevažne volí niekoľko metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky. Väčšinou vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
2	Na priemernej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine diet'a, volí tie isté metódy a nástroje pedagogickej diagnostiky. Čiastočne vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine diet'a, používanie metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky je obmedzené. Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí sporadicky.
0	Na nevyhovujúcej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine diet'a, používanie metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky v nevyhovujúcom rozsahu. Nevyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa diet'a
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa diet'a s využitím vhodných metód pedagogickej diagnostiky. Pravidelne vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
3	Väčšinou identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa diet'a s využitím vhodných metód pedagogickej diagnostiky. Väčšinou vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
2	Niekedy identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa diet'a s využitím metód pedagogickej diagnostiky. Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí čiastočne.
1	Občas identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa diet'a s obmedzeným využitím metód pedagogickej diagnostiky. Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí sporadicky.



0	Neidentifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa dieťaťa s využitím vhodných metód pedagogickej diagnostiky.
	Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií nevyvodí.
Kritérium:	Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Odborne a na veľmi dobrej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia.
	V plnom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa vhodné pedagogicko-diagnostické metódy.
	Pravidelne vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
3	Odborne a na dobrej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia.
	Vo väčšom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa väčšinou vhodné pedagogicko-diagnostické metódy.
	Väčšinou vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
2	Na priemernej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia.
	V primeranom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa prevažne vhodné pedagogicko-diagnostické metódy.
	Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí čiastočne.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia.
	V čiastočnom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa obmedzené pedagogicko-diagnostické metódy.
	Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí sporadicky.
0	Na nevyhovujúcej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia.
	V nevyhovujúcom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa nevhodné pedagogicko-diagnostické metódy.
	Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií nevyvodí.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Tabuľka 8 Oblasť hodnotenia **Výchovno-vzdelávacia činnosť**

Kritérium:	Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania
Stupnica hodnotenia	
4	Na veľmi dobrej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a pravidelne ich začleňuje do učebných osnov v školskom vzdelávacom programe.
	Aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania.
	Aktívne overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.
3	Na dobrej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a začleňuje ich do učebných osnov v školskom vzdelávacom programe.
	Väčšinou aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania.
	Väčšinou aktívne overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.



2	Na primeranej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a niekedy ich začleňuje do učebných osnov v školskom vzdelávacom programe.
	Niekedy aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania.
	Niekedy aktívne overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a čiastočne ich začleňuje do učebných osnov v školskom vzdelávacom programe.
	Obmedzene aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania.
	Čiastočne overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.
0	Na nevyhovujúcej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a nezačleňuje ich do učebných osnov v školskom vzdelávacom programe.
	Neaplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania.
	Neoveruje didaktické inovácie a nezavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti
Stupnica hodnotenia	
4	Samostatne a na veľmi dobrej úrovni vyberá základné a rozvíjajúce učivo v súlade so stanovenými cieľmi a individuálnymi vzdelávacími potrebami detí.
	Pravidelne navrhuje k cieľom a obsahu učiva učebné činnosti, úlohy pre deti a kritériá úspešnosti dieťaťa v riešení úloh.
	Pravidelne zaraďuje do VVČ vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.
	Samostatne vytvára IVP pre deti so ŠVVP v spolupráci s poradenskými zariadeniami.
	Pravidelne plánuje využitie materiálneho a technického zázemia VVČ.
3	Samostatne a na dobrej úrovni vyberá základné a rozvíjajúce učivo v súlade so stanovenými cieľmi a individuálnymi vzdelávacími potrebami detí.
	Väčšinou navrhuje k cieľom a obsahu učiva učebné činnosti, úlohy pre deti a kritériá úspešnosti dieťaťa v riešení úloh.
	Väčšinou zaraďuje do VVČ vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.
	Vytvára IVP pre deti so ŠVVP v spolupráci s poradenskými zariadeniami.
	Väčšinou plánuje využitie materiálneho a technického zázemia VVČ.
2	Na primeranej úrovni vyberá základné a rozvíjajúce učivo v súlade so stanovenými cieľmi a individuálnymi vzdelávacími potrebami detí.
	Niekedy navrhuje k cieľom a obsahu učiva učebné činnosti, úlohy pre deti a kritériá úspešnosti dieťaťa v riešení úloh.
	Niekedy zaraďuje do VVČ vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.
	Niekedy vytvára IVP pre deti so ŠVVP v spolupráci s poradenskými zariadeniami.
	Niekedy plánuje využitie materiálneho a technického zázemia VVČ.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni vyberá základné a rozvíjajúce učivo v súlade so stanovenými cieľmi a individuálnymi vzdelávacími potrebami detí.
	Čiastočne navrhuje k cieľom a obsahu učiva učebné činnosti, úlohy pre deti a kritériá úspešnosti dieťaťa v riešení úloh.



0	Občas zaraďuje do VVČ projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.
	S pomocou vytvára IVP pre deti so ŠVVP v spolupráci s poradenskými zariadeniami.
	Občas plánuje využitie materiálneho a technického zázemia VVČ.
	Na nevyhovujúcej úrovni vyberá základné a rozvíjajúce učivo v súlade so stanovenými cieľmi a individuálnymi vzdelávacími potrebami detí.
	Nenavrhuje k cieľom a obsahu učiva učebné činnosti, úlohy pre deti a kritériá úspešnosti dieťaťa v riešení úloh.
4	Nezaraďuje do VVČ vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.
	Nevytvára IVP pre deti so ŠVVP v spolupráci s poradenskými zariadeniami.
	Neplánuje využitie materiálneho a technického zázemia VVČ.
Kritérium: Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti	
Stupnica hodnotenia	
4	Pohotovo analyzuje problémy VVČ v triede a navrhuje ich riešenia.
	Na veľmi dobrej úrovni realizuje vhodné výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
	V súlade s cieľmi a obsahom pravidelne diferencuje zadania pre deti a vždy overuje a zavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Pravidelne poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov.
	Vždy zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách.
	V plnej miere odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, aktívne spolupracuje na ich eliminácii.
	Pravidelne vytvára vlastné didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje.
3	Väčšinou analyzuje problémy VVČ v triede a navrhuje ich riešenia.
	Na dobrej úrovni realizuje vhodné výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
	V súlade s cieľmi a obsahom väčšinou diferencuje zadania pre deti a takmer vždy overuje a zavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Väčšinou poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov.
	Takmer vždy zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách.
	Vo väčšej miere odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, spolupracuje na ich eliminácii.
	Väčšinou vytvára vlastné didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje.
2	Niekedy analyzuje problémy VVČ v triede a navrhuje ich riešenia.
	Na priemernej úrovni realizuje vhodné výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
	V súlade s cieľmi a obsahom niekedy diferencuje zadania pre deti a väčšinou overuje a zavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Niekedy poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov.
	Niekedy zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách.



	V primeranej miere odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, spolupracuje na ich eliminácii.
	Niekedy vytvára vlastné didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje.
1	Čiastočne analyzuje problémy VVČ v triede a navrhuje ich riešenia.
	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni realizuje výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
	V súlade s cieľmi a obsahom občas diferencuje zadania pre deti a niekedy overuje a zavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Občas poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov.
	Občas zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách.
	Čiastočne odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, spolupracuje na ich eliminácii.
	Sporadicky vytvára didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje.
0	Neanalyzuje problémy VVČ v triede a nenavrhuje ich riešenia.
	Na nevyhovujúcej úrovni realizuje výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
	V súlade s cieľmi a obsahom nediferencuje zadania pre deti a neoveruje a nezavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Neposkytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov.
	Nezdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách.
	Neodhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, nespupracuje na ich eliminácii.
	Nevytvára vlastné didaktické pomôcky a nevyhľadáva, nevyužíva učebné zdroje.
Kritérium:	Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne overuje a aplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese.
	Vždy vyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi.
	Systematicky vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí.
	Pravidelne vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
3	Väčšinou overuje a aplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese.
	Takmer vždy vyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi.
	Priebežne vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí.
	Väčšinou vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
2	Niekedy overuje a aplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese.
	Niekedy vyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi.
	Podľa potreby vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí.
	Niekedy vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
1	Občas overuje a aplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese.



0	Málokedy vyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi.
	Náhodne vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí.
	Občas vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
	Neoveruje a neaplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese.
0	Vôbec nevyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi.
	Nevyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí.
	Nevyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Tabuľka 9 Oblasť hodnotenia **Profesijný rozvoj**

Kritérium:	Plánovanie a realizovanie profesijného rastu a sebarozvoja
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií.
	Na veľmi dobrej úrovni prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy.
	Pravidelne prezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod.
	Aktívne sa podieľa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole.
3	Priebežne vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií.
	Na dobrej úrovni prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy.
	Niekedy prezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod.
	Podieľa sa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole.
2	Niekedy vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií.
	Na primeranej úrovni prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy.
	V malej miere prezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod.
	Podľa potreby sa podieľa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole.
1	Občas vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií.
	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy.
	Aspoň raz prezentoval svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod.
	Čiastočne sa podieľa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole.
0	Nevykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií.
	Neprezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy.
	Neprezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach



	a v médiách a pod.
	Nepodieľa sa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole.
Kritérium:	Profesijná rola a rola školy
Stupnica hodnotenia	
4	Vždy spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy.
	V plnom rozsahu poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy.
	Aktívne sa podieľa na tvorbe pozitívneho imidžu školy.
	Pravidelne reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.
3	Takmer vždy spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy.
	Vo väčšom rozsahu poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy.
	Podieľa sa na tvorbe pozitívneho imidžu školy.
	Väčšinou reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.
2	Niekedy spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy.
	V primeranom rozsahu poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy.
	V primeranej miere sa podieľa na tvorbe pozitívneho imidžu školy.
	Niekedy reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.
1	Občas spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy.
	V čiastočne vyhovujúcom rozsahu poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy.
	V malej miere sa podieľa na tvorbe pozitívneho imidžu školy.
	Občas reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.
0	Nespolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy.
	Neposkytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy.
	Nepodieľa sa na tvorbe pozitívneho imidžu školy.
	Nereprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Stupnica hodnotenia pre hodnotenú oblasť pracovné správanie **Tabuľka 6.**



Učiteľ materskej školy

Vysokoškolské vzdelanie 1.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec

Stupnica hodnotenia pre hodnotenú oblasť pracovný výkon **Tabuľka 3, Tabuľka 4 a Tabuľka 5.**

Stupnica hodnotenia pre hodnotenú oblasť pracovné správanie **Tabuľka 6.**

Učiteľ materskej školy

Vysokoškolské vzdelanie 1.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec s 1. atestáciou

Tabuľka 10 Oblasť hodnotenia **Dieťa**

Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Odborne a na veľmi dobrej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine dieťaťa, vhodne volí rôzne metódy a nástroje pedagogickej diagnostiky.
	Vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
3	Odborne a na dobrej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine dieťaťa, prevažne volí niekoľko metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky.
	Väčšinou vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
2	Na priemernej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine dieťaťa, volí tie isté metódy a nástroje pedagogickej diagnostiky.
	Čiastočne vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine dieťaťa, používanie metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky je obmedzené.
	Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí sporadicky.
0	Na nevyhovujúcej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine dieťaťa, používanie metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky v nevyhovujúcom rozsahu.
	Nevyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Na veľmi dobrej úrovni identifikuje učebný štýl a individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí s ohľadom na schopnosti, možnosti, sociálne a kultúrne zázemie.
	Pravidelne identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa dieťaťa s využitím vhodných metód pedagogickej diagnostiky.
	Pravidelne vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
3	Na dobrej úrovni identifikuje učebný štýl a individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí s ohľadom na schopnosti, možnosti, sociálne a kultúrne zázemie.
	Väčšinou identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa dieťaťa s využitím vhodných metód pedagogickej diagnostiky.
	Väčšinou vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
2	Na primeranej úrovni identifikuje učebný štýl a individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí s ohľadom na schopnosti, možnosti, sociálne a kultúrne zázemie.
	Niekedy identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa dieťaťa s využitím metód pedagogickej diagnostiky.



	Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí čiastočne.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni identifikuje učebný štýl a individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí s ohľadom na schopnosti, možnosti, sociálne a kultúrne zázemie.
	Občas identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa dieťaťa s obmedzeným využitím metód pedagogickej diagnostiky.
	Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí sporadicky.
0	Na nevyhovujúcej úrovni identifikuje učebný štýl a individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí s ohľadom na schopnosti, možnosti, sociálne a kultúrne zázemie.
	Neidentifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa dieťaťa s využitím vhodných metód pedagogickej diagnostiky.
	Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií nevyvodí.
Kritérium:	Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Odborne a na veľmi dobrej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia.
	V plnom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa vhodné pedagogicko-diagnostické metódy.
	Pravidelne vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
3	Odborne a na dobrej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia.
	Vo väčšom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa väčšinou vhodné pedagogicko-diagnostické metódy.
	Väčšinou vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
2	Na priemernej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia.
	V primeranom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa prevažne vhodné pedagogicko-diagnostické metódy.
	Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí čiastočne.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia.
	V čiastočnom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa obmedzené pedagogicko-diagnostické metódy.
	Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí sporadicky.
0	Na nevyhovujúcej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia.
	V nevyhovujúcom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa nevhodné pedagogicko-diagnostické metódy.
	Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií nevyvodí.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Tabuľka 11 Oblasť hodnotenia **Výchovno-vzdelávacia činnosť**

Kritérium:	Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania
Stupnica hodnotenia	
4	Na veľmi dobrej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a pravidelne ich začleňuje do učebných osnov v školskom vzdelávacom



	programe. Aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania. Aktívne overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.
3	Na dobrej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a začleňuje ich do učebných osnov v školskom vzdelávacom programe. Väčšinou aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania. Väčšinou aktívne overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.
2	Na primeranej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a niekedy ich začleňuje do učebných osnov v školskom vzdelávacom programe. Niekedy aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania. Niekedy aktívne overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a čiastočne ich začleňuje do učebných osnov v školskom vzdelávacom programe. Obmedzene aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania. Čiastočne overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.
0	Na nevyhovujúcej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a nezačleňuje ich do učebných osnov v školskom vzdelávacom programe. Neaplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania. Neoveruje didaktické inovácie a nezavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti
Stupnica hodnotenia	
4	Samostatne a na veľmi dobrej úrovni plánuje a projektuje VVČ v súlade so školským vzdelávacím programom a individuálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, dosiahnutou úrovňou a potenciálom detí. Vždy vymedzuje ciele učenia sa detí na podporu rozvoja ich kľúčových kompetencií a formuluje ich v podobe učebných požiadaviek a z nich vyplývajúcich úloh a činností. Samostatne a na veľmi dobrej úrovni vyberá základné a rozvíjajúce učivo v súlade so stanovenými cieľmi a individuálnymi vzdelávacími potrebami detí. Pravidelne zaraďuje do VVČ vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.
3	Samostatne a na dobrej úrovni plánuje a projektuje VVČ v súlade so školským vzdelávacím programom a individuálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, dosiahnutou úrovňou a potenciálom detí. Takmer vždy vymedzuje ciele učenia sa detí na podporu rozvoja ich kľúčových kompetencií a formuluje ich v podobe učebných požiadaviek a z nich vyplývajúcich úloh a činností. Samostatne a na dobrej úrovni vyberá základné a rozvíjajúce učivo v súlade so stanovenými cieľmi a individuálnymi vzdelávacími potrebami detí. Väčšinou zaraďuje do VVČ vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.



2	Samostatne a na primeranej úrovni plánuje a projektuje VVČ v súlade so školským vzdelávacím programom a individuálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, dosiahnutou úrovňou a potenciálom detí.
	Väčšinou vymedzuje ciele učenia sa detí na podporu rozvoja ich kľúčových kompetencií a formuluje ich v podobe učebných požiadaviek a z nich vyplývajúcich úloh a činností.
	Na primeranej úrovni vyberá základné a rozvíjajúce učivo v súlade so stanovenými cieľmi a individuálnymi vzdelávacími potrebami detí.
	Niekedy zaraďuje do VVČ vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni plánuje a projektuje VVČ v súlade so školským vzdelávacím programom a individuálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, dosiahnutou úrovňou a potenciálom detí.
	Niekedy vymedzuje ciele učenia sa detí na podporu rozvoja ich kľúčových kompetencií a formuluje ich v podobe učebných požiadaviek a z nich vyplývajúcich úloh a činností.
	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni vyberá základné a rozvíjajúce učivo v súlade so stanovenými cieľmi a individuálnymi vzdelávacími potrebami detí.
	Občas zaraďuje do VVČ projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.
0	Na nevyhovujúcej úrovni plánuje a projektuje VVČ v súlade so školským vzdelávacím programom a individuálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, dosiahnutou úrovňou a potenciálom detí.
	Nevymedzuje ciele učenia sa detí na podporu rozvoja ich kľúčových kompetencií a formuluje ich v podobe učebných požiadaviek a z nich vyplývajúcich úloh a činností.
	Na nevyhovujúcej úrovni vyberá základné a rozvíjajúce učivo v súlade so stanovenými cieľmi a individuálnymi vzdelávacími potrebami detí.
	Nezaraďuje do VVČ vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.
Kritérium:	Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti
Stupnica hodnotenia	
4	Pohotovo analyzuje problémy VVČ v triede a navrhuje ich riešenia.
	Na veľmi dobrej úrovni realizuje vhodné výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
	V súlade s cieľmi a obsahom pravidelne diferencuje zadania pre deti a vždy overuje a zavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Pravidelne poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov.
	Vždy zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách.
	V plnej miere odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, aktívne spolupracuje na ich eliminácii.
	Pravidelne vytvára vlastné didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje.
3	Väčšinou analyzuje problémy VVČ v triede a navrhuje ich riešenia.
	Na dobrej úrovni realizuje vhodné výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
	V súlade s cieľmi a obsahom väčšinou diferencuje zadania pre deti a takmer vždy overuje a zavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Väčšinou poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na



	dosiahnutie ich individuálnych cieľov. Takmer vždy zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách. Vo väčšej miere odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, aktívne spolupracuje na ich eliminácii. Väčšinou vytvára vlastné didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje.
2	Niekedy analyzuje problémy VVČ v triede a navrhuje ich riešenia. Na priemernej úrovni realizuje vhodné výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí. V súlade s cieľmi a obsahom niekedy diferencuje zadania pre deti a väčšinou overuje a zavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP. Niekedy poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov. Niekedy zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách. V primeranej miere odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, spolupracuje na ich eliminácii. Niekedy vytvára vlastné didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje.
1	Čiastočne analyzuje problémy VVČ v triede a navrhuje ich riešenia. Na čiastočne vyhovujúcej úrovni realizuje výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí. V súlade s cieľmi a obsahom občas diferencuje zadania pre deti a niekedy overuje a zavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP. Občas poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov. Občas zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách. Čiastočne odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, spolupracuje na ich eliminácii. Sporadicky vytvára vlastné didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje.
0	Neanalyzuje problémy VVČ v triede a nenavrhuje ich riešenia. Na nevyhovujúcej úrovni realizuje výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí. V súlade s cieľmi a obsahom nediferencuje zadania pre deti a neoveruje a nezavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP. Neposkytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov. Nezdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách. Neodhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, nespôlpracuje na ich eliminácii. Nevytvára vlastné didaktické pomôcky a nevyhľadáva, nevyužíva učebné zdroje.
Kritérium:	Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne overuje a aplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese. Vždy vyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi.



	Systematicky vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí.
	Pravidelne vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
3	Väčšinou overuje a aplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese.
	Takmer vždy vyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi.
	Priebežne vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí.
	Väčšinou vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
2	Niekedy overuje a aplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese.
	Niekedy vyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi.
	Podľa potreby vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí.
	Niekedy vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
1	Občas overuje a aplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese.
	Málokedy vyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi.
	Náhodne vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí.
	Občas vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
0	Neoveruje a neaplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese.
	Vôbec nevyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi.
	Nevyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí.
	Nevyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Tabuľka 12 Oblasť hodnotenia **Profesijný rozvoj**

Kritérium:	Plánovanie a realizovanie profesijného rastu a sebarozvoja
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií.
	Na veľmi dobrej úrovni prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy.
	Pravidelne prezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod.
	Aktívne sa podieľa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole.
3	Priebežne vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií.
	Na dobrej úrovni prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy.
	Niekedy prezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod.
	Podieľa sa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole.
2	Niekedy vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných



	profesijných kompetencií. Na primeranej úrovni prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy. V malej miere prezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod. Podľa potreby sa podieľa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole.
1	Občas vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií. Na čiastočne vyhovujúcej úrovni prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy. Aspoň raz prezentoval svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod. Čiastočne sa podieľa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole.
0	Nevykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií. Neprezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy. Neprezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod. Nepodíeľa sa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole.
Kritérium:	Profesijná rola a rola školy
Stupnica hodnotenia	
4	Vždy spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy. V plnom rozsahu poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy. Aktívne sa podieľa na tvorbe pozitívneho imidžu školy. Pravidelne reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.
3	Takmer vždy spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy. Vo väčšom rozsahu poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy. Podieľa sa na tvorbe pozitívneho imidžu školy. Väčšinou reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.
2	Niekedy spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy. V primeranom rozsahu poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy. V primeranej miere sa podieľa na tvorbe pozitívneho imidžu školy. Niekedy reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.
1	Občas spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy. V čiastočne vyhovujúcom rozsahu poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy. V malej miere sa podieľa na tvorbe pozitívneho imidžu školy.



	Občas reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.
0	Nespolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy.
	Neposkytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy.
	Nepodieľa sa na tvorbe pozitívneho imidžu školy.
	Nereprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Stupnica hodnotenia pre hodnotenú oblasť pracovné správanie **Tabuľka 6.**

Učiteľ materskej školy

Vysokoškolské vzdelanie 2.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec

Tabuľka 13 Oblasť hodnotenia **Dieťa**

Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Odborne a na veľmi dobrej úrovni identifikuje vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa, vhodne volí rôzne metódy a nástroje pedagogickej diagnostiky.
	Pravidelne vyvodí závery pre VVČ.
3	Odborne a na dobrej úrovni identifikuje vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa, prevažne volí niekoľko metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky.
	Väčšinou vyvodí závery pre VVČ.
2	Na priemernej úrovni identifikuje vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa, volí tie isté metódy a nástroje pedagogickej diagnostiky.
	Niekedy vyvodí závery do VVČ.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni identifikuje vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa, používanie metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky je obmedzené.
	Závery pre VVČ vyvodí sporadicky.
0	Na nevyhovujúcej úrovni identifikuje vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa, používanie metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky v nevyhovujúcom rozsahu, závery do VVČ nevyvodí.
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne posudzuje dominantný štýl učenia sa dieťaťa.
	Pravidelne posudzuje motiváciu dieťaťa.
	Systematicky posudzuje individuálne VVP detí v sociálnej skupine s využitím základných metód pedagogickej diagnostiky.
	Vždy vyvodí závery pre VVČ.
3	Väčšinou posudzuje dominantný štýl učenia sa dieťaťa.
	Väčšinou posudzuje motiváciu dieťaťa.
	Priebežne posudzuje individuálne VVP detí v sociálnej skupine s využitím základných metód pedagogickej diagnostiky.
	Takmer vždy vyvodí závery pre VVČ.
2	Niekedy posudzuje dominantný štýl učenia sa dieťaťa.



1	Niekedy posudzuje motiváciu dieťaťa.
	Príležitostne posudzuje individuálne VVP detí v sociálnej skupine s využitím základných metód pedagogickej diagnostiky.
	Niekedy vyvodí závery pre VVČ.
	Občas posudzuje dominantný štýl učenia sa dieťaťa.
0	Občas posudzuje motiváciu dieťaťa.
	Náhodne posudzuje individuálne VVP detí v sociálnej skupine s využitím základných metód pedagogickej diagnostiky.
	Sporadicky vyvodí závery pre VVČ.
	Neposudzuje dominantný štýl učenia sa dieťaťa.
0	Neposudzuje motiváciu dieťaťa.
	Neposudzuje individuálne VVP detí v sociálnej skupine s využitím základných metód pedagogickej diagnostiky.
	Nevyvodí závery pre VVČ.
	Nevyvodí závery pre VVČ.
Kritérium:	
Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa	
Stupnica hodnotenia	
4	Odborne a na veľmi dobrej úrovni identifikuje osobitosti dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia, vhodne volí rôzne metódy a nástroje pedagogickej diagnostiky, vyvodí závery pre VVČ.
3	Odborne a na dobrej úrovni identifikuje osobitosti dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia, prevažne volí niekoľko metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky, väčšinou vyvodí závery pre VVČ.
2	Na priemernej úrovni identifikuje osobitosti dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia, volí tie isté metódy a nástroje pedagogickej diagnostiky, čiastočne vyvodí závery do VVČ.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni identifikuje osobitosti dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia, používanie metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky je obmedzené, závery pre VVČ vyvodí sporadicky.
0	Na nevyhovujúcej úrovni identifikuje osobitosti dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia, používanie metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky v nevyhovujúcom rozsahu, závery do VVČ nevyvodí.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Tabuľka 14 Oblasť hodnotenia **Výchovno-vzdelávacia činnosť**

Kritérium:	
Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania	
Stupnica hodnotenia	
4	V celom rozsahu sa podieľa na tvorbe a aktualizácii ŠKVP.
	Aktívne spolupracuje na tvorbe a revidovaní učebných osnov.
	Na veľmi dobrej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a pravidelne ich začleňuje do učebných osnov v ŠKVP.
	V väčšom rozsahu sa podieľa na tvorbe a aktualizácii ŠKVP.
3	Väčšinou aktívne spolupracuje na tvorbe a revidovaní učebných osnov.
	Na dobrej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a pravidelne ich začleňuje do učebných osnov v ŠKVP.
	V priemernom rozsahu sa podieľa na tvorbe a aktualizácii ŠKVP.
	Primerane spolupracuje na tvorbe a revidovaní učebných osnov.
2	Na primeranej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a pravidelne ich začleňuje do učebných osnov v ŠKVP.
	V čiastočne vyhovujúcom rozsahu sa podieľa na tvorbe a aktualizácii ŠKVP.
	Na tvorbe a revidovaní učebných osnov spolupracuje málokedy.
	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a pravidelne ich začleňuje do učebných osnov v ŠKVP.
1	Na tvorbe a revidovaní učebných osnov spolupracuje málokedy.
	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a pravidelne ich začleňuje do učebných osnov v ŠKVP.
	Na tvorbe a revidovaní učebných osnov spolupracuje málokedy.
	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a pravidelne ich začleňuje do učebných osnov v ŠKVP.



0	Na tvorbe a aktualizácii ŠKVP nespolupracuje.
	Nespolupracuje na tvorbe a revidovaní učebných osnov.
	Na nevyhovujúcej úrovni didakticky spracováva poznatky príslušných vedných odborov a pravidelne ich začleňuje do učebných osnov v ŠKVP.
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti
Stupnica hodnotenia	
4	Samostatne a na veľmi dobrej úrovni plánuje VVČ v súlade s učebnými osnovami, výsledkami pedagogickej diagnostiky a analýzou predchádzajúcej výučby.
	Samostatne a pravidelne vytvára projekty VVČ.
	Systematicky spolupracuje s odborníkmi pri tvorbe IVP.
	Pravidelne aktívne zapája deti, rodičov a verejnosť do prípravy výchovno-vzdelávacích aktivít.
3	Samostatne a na dobrej úrovni plánuje VVČ v súlade s učebnými osnovami, výsledkami pedagogickej diagnostiky a analýzou predchádzajúcej výučby.
	Samostatne, niekedy vytvára projekty VVČ.
	Väčšinou spolupracuje s odborníkmi pri tvorbe IVP.
	Väčšinou aktívne zapája deti, rodičov a verejnosť do prípravy výchovno-vzdelávacích aktivít.
2	Na priemernej úrovni plánuje VVČ v súlade s učebnými osnovami, výsledkami pedagogickej diagnostiky a analýzou predchádzajúcej výučby.
	Projekty VVČ vytvára v spolupráci s kolegom.
	Niekedy spolupracuje s odborníkmi pri tvorbe IVP.
	Niekedy aktívne zapája deti, rodičov a verejnosť do prípravy výchovno-vzdelávacích aktivít.
1	V spolupráci a na čiastočne vyhovujúcej úrovni plánuje VVČ v súlade s učebnými osnovami, výsledkami pedagogickej diagnostiky a analýzou predchádzajúcej výučby.
	Projekty VVČ vytvára v spolupráci s kolegom len na základe pokynu.
	Málokedy spolupracuje s odborníkmi pri tvorbe IVP.
	Občas zapája deti, rodičov a verejnosť do prípravy výchovno-vzdelávacích aktivít.
0	Na nevyhovujúcej úrovni plánuje VVČ v súlade s učebnými osnovami, výsledkami pedagogickej diagnostiky a analýzou predchádzajúcej výučby.
	Projekty VVČ nevytvára.
	Vôbec nespolupracuje s odborníkmi pri tvorbe IVP.
	Vôbec nezapája deti, rodičov a verejnosť do prípravy výchovno-vzdelávacích aktivít.
Kritérium:	Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti
Stupnica hodnotenia	
4	V plnom rozsahu rešpektuje dôstojnosť všetkých detí, uplatňuje pravidlá vzájomnej spolupráce a dobrých vzťahov.
	Systematicky organizuje a na veľmi dobrej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie úloh, dosahovanie cieľov a kľúčových kompetencií. Aktívne podporuje, koordinuje a riadi edukačné činnosti detí.
	V súlade s cieľmi a obsahom pravidelne diferencuje zadania pre deti a vždy uplatňuje vhodné stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Pravidelne a cielene zaraďuje aktivity primárnej prevencie.
	V plnej miere podporuje situačné rozhodovanie sa detí a uvedomenie si zodpovednosti za svoje konanie.
	Vždy podporuje angažovanie sa každého dieťaťa, poskytuje priestor a čas na vlastnú motiváciu konania dieťaťa.



	Pohotovo reaguje na zmenené situácie modifikáciou plánovaných činností. Pravidelne poskytuje deťom spätnú väzbu. Efektívne využíva učebné zdroje, pomôcky, techniku, ich výber vždy prispôsobuje rozvojovej úrovni a učebným možnostiam detí. V plnom rozsahu prispôsobuje učebné materiály úrovni a charakteru ŠVVP detí.
3	Vo väčšom rozsahu rešpektuje dôstojnosť všetkých detí, uplatňuje pravidlá vzájomnej spolupráce a dobrých vzťahov. Pravidelne organizuje a na dobrej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie úloh, dosahovanie cieľov a kľúčových kompetencií. Aktívne podporuje, koordinuje a riadi edukačné činnosti detí. V súlade s cieľmi a obsahom väčšinou diferencuje zadania pre deti a takmer vždy uplatňuje vhodné stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP. Väčšinou zaraďuje aktivity primárnej prevencie. Vo väčšej miere podporuje situačné rozhodovanie sa detí a uvedomenie si zodpovednosti za svoje konanie. Takmer vždy podporuje angažovanie sa každého dieťaťa, poskytuje priestor a čas na vlastnú motiváciu konania dieťaťa. Väčšinou reaguje na zmenené situácie modifikáciou plánovaných činností. Väčšinou poskytuje deťom spätnú väzbu. Vhodne využíva učebné zdroje, pomôcky, techniku, ich výber takmer vždy prispôsobuje rozvojovej úrovni a učebným možnostiam detí. Vo väčšom rozsahu prispôsobuje učebné materiály úrovni a charakteru ŠVVP detí.
2	V primeranom rozsahu rešpektuje dôstojnosť všetkých detí, uplatňuje pravidlá vzájomnej spolupráce a dobrých vzťahov. Väčšinou organizuje a na priemernej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie úloh, dosahovanie cieľov a kľúčových kompetencií. Väčšinou aktívne podporuje, koordinuje a riadi edukačné činnosti detí. V súlade s cieľmi a obsahom niekedy diferencuje zadania pre deti a väčšinou uplatňuje vhodné stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP. Niekedy zaraďuje aktivity primárnej prevencie. V primeranej miere podporuje situačné rozhodovanie sa detí a uvedomenie si zodpovednosti za svoje konanie. Niekedy podporuje angažovanie sa každého dieťaťa, poskytuje priestor a čas na vlastnú motiváciu konania dieťaťa. Niekedy reaguje na zmenené situácie modifikáciou plánovaných činností. Niekedy poskytuje deťom spätnú väzbu. Primerane využíva učebné zdroje, pomôcky, techniku, ich výber väčšinou prispôsobuje rozvojovej úrovni a učebným možnostiam detí. V čiastočnom rozsahu prispôsobuje učebné materiály úrovni a charakteru ŠVVP detí.
1	V čiastočne vyhovujúcom rozsahu rešpektuje dôstojnosť všetkých detí, uplatňuje pravidlá vzájomnej spolupráce a dobrých vzťahov. Organizuje a na čiastočne vyhovujúcej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie úloh, dosahovanie cieľov a kľúčových kompetencií. V malej miere podporuje, koordinuje a riadi edukačné činnosti detí. V súlade s cieľmi a obsahom občas diferencuje zadania pre deti a niekedy uplatňuje vhodné stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP. Občas zaraďuje aktivity primárnej prevencie. V čiastočne vyhovujúcej miere podporuje situačné rozhodovanie sa detí a uvedomenie si zodpovednosti za svoje konanie. Občas podporuje angažovanie sa každého dieťaťa, poskytuje priestor a čas na vlastnú motiváciu konania dieťaťa. Málokedy reaguje na zmenené situácie modifikáciou plánovaných činností.



	Občas poskytuje deťom spätnú väzbu.
	Dostatočne využíva učebné zdroje, pomôcky, techniku, ich výber niekedy prispôsobuje rozvojovej úrovni a učebným možnostiam detí.
	V obmedzenom rozsahu prispôsobuje učebné materiály úrovni a charakteru ŠVVP detí.
0	V nevyhovujúcom rozsahu rešpektuje dôstojnosť všetkých detí, neuplatňuje pravidlá vzájomnej spolupráce a dobrých vzťahov.
	Organizuje a na nevyhovujúcej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie úloh, dosahovanie cieľov a kľúčových kompetencií. Podporuje, koordinuje a riadi edukačné činnosti detí na nevyhovujúcej úrovni.
	V súlade s cieľmi a obsahom nediferencuje zadania pre deti a uplatňuje nevhodné stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Nezaraďuje aktivity primárnej prevencie.
	V nedostatočnej miere podporuje situačné rozhodovanie sa detí a uvedomenie si zodpovednosti za svoje konanie.
	Nepodporuje angažovanie sa každého dieťaťa, poskytuje priestor a čas na vlastnú motiváciu konania dieťaťa.
	Nereaguje na zmenené situácie modifikáciou plánovaných činností.
	Neposkytuje deťom spätnú väzbu.
	Nedostatočne využíva učebné zdroje, pomôcky, techniku, ich výber málokedy alebo vôbec neprispôsobuje rozvojovej úrovni a učebným možnostiam detí.
	V nevyhovujúcom rozsahu prispôsobuje učebné materiály úrovni a charakteru ŠVVP detí.
Kritérium:	Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne monitoruje priebeh hrovej a učebnej situácie.
	Vždy hodnotí dosiahnutie cieľov podľa stanovených kritérií úspešnosti detí.
	Systematicky overuje nadobudnuté vedomosti a zručnosti.
	Využíva rôzne druhy, formy a nástroje hodnotenia.
	Pravidelne podporuje sebareflexiu, sebauvedomenie dieťaťa, rozvíja základy sebahodnotenia a vzájomného hodnotenia detí.
	V plnom rozsahu podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich činnosti.
	Vždy poskytuje deťom priebežnú spätnú väzbu na zlepšenie ich výkonu a správania a pravidelne vyhodnocuje jej účinnosť.
	Vždy pomáha deťom pri vytváraní pozitívnych vzorov.
	Pravidelne oceňuje personálne a sociálne zručnosti detí.
	Systematicky využíva výsledky hodnotenia detí a VVČ na ďalšie plánovanie, projektovanie.
3	Väčšinou monitoruje priebeh hrovej a učebnej situácie.
	Takmer vždy hodnotí dosiahnutie cieľov podľa stanovených kritérií úspešnosti detí.
	Priebežne overuje nadobudnuté vedomosti a zručnosti.
	Využíva niektoré druhy, formy a nástroje hodnotenia.
	Väčšinou podporuje sebareflexiu, sebauvedomenie dieťaťa, rozvíja základy sebahodnotenia a vzájomného hodnotenia detí
	Vo väčšom rozsahu podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich činnosti.
	Takmer vždy poskytuje deťom priebežnú spätnú väzbu na zlepšenie ich výkonu a správania a pravidelne vyhodnocuje jej účinnosť.
	Takmer vždy pomáha deťom pri vytváraní pozitívnych vzorov.
	Väčšinou oceňuje personálne a sociálne zručnosti detí.
	Väčšinou využíva výsledky hodnotenia detí a VVČ na ďalšie plánovanie,



	projektovanie.
2	Niekedy monitoruje priebeh hrovej a učebnej situácie.
	Niekedy hodnotí dosiahnutie cieľov podľa stanovených kritérií úspešnosti detí.
	Čiastočne overuje nadobudnuté vedomosti a zručnosti.
	Využíva totožné druhy, formy a nástroje hodnotenia.
	Niekedy podporuje sebareflexiu, sebauvedomenie dieťaťa, rozvíja základy sebahodnotenia a vzájomného hodnotenia detí
	V primeranom rozsahu podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich činnosti.
	Niekedy poskytuje deťom priebežnú spätnú väzbu na zlepšenie ich výkonu a správania a pravidelne vyhodnocuje jej účinnosť.
	Niekedy pomáha deťom pri vytváraní pozitívnych vzorov.
	Niekedy oceňuje personálne a sociálne zručnosti detí.
	Niekedy využíva výsledky hodnotenia detí a VVČ na ďalšie plánovanie, projektovanie.
1	Občas monitoruje priebeh hrovej a učebnej situácie.
	Málokedy hodnotí dosiahnutie cieľov podľa stanovených kritérií úspešnosti detí.
	Zriedka overuje nadobudnuté vedomosti a zručnosti.
	Využíva stále len jeden druh, formu a nástroj hodnotenia.
	Málokedy podporuje sebareflexiu, sebauvedomenie dieťaťa, rozvíja základy sebahodnotenia a vzájomného hodnotenia detí
	Čiastočne podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich činnosti.
	Občas poskytuje deťom priebežnú spätnú väzbu na zlepšenie ich výkonu a správania a pravidelne vyhodnocuje jej účinnosť.
	Občas pomáha deťom pri vytváraní pozitívnych vzorov.
	Čiastočne oceňuje personálne a sociálne zručnosti detí.
	Občas využíva výsledky hodnotenia detí a VVČ na ďalšie plánovanie, projektovanie.
0	Nemonitoruje priebeh hrovej a učebnej situácie.
	Vôbec nehodnotí dosiahnutie cieľov podľa stanovených kritérií úspešnosti detí.
	Neoveruje nadobudnuté vedomosti a zručnosti.
	Nevyužíva žiadne druhy, formy a nástroje hodnotenia.
	Nepodporuje sebareflexiu, sebauvedomenie dieťaťa, rozvíja základy sebahodnotenia a vzájomného hodnotenia detí
	Nepodporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich činnosti.
	Neposkytuje deťom priebežnú spätnú väzbu na zlepšenie ich výkonu a správania a pravidelne vyhodnocuje jej účinnosť.
	Nepomáha deťom pri vytváraní pozitívnych vzorov.
	Neoceňuje personálne a sociálne zručnosti detí.
	Nevyužíva výsledky hodnotenia detí a VVČ na ďalšie plánovanie, projektovanie.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Tabuľka 15 Oblasť hodnotenia **Profesijný rozvoj**

Kritérium:	Plánovanie a realizovanie profesijného rastu a sebarozvoja
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne reflektuje a hodnotí vlastnú pedagogickú činnosť.
	V plnom rozsahu využíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	Pravidelne reflektuje a vyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	Samostatne a na veľmi dobrej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.
	Aktívne využíva rôzne možnosti a formy vzdelávania.



3	Priebežne reflektuje a hodnotí vlastnú pedagogickú činnosť.
	Vo väčšom rozsahu využíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	Priebežne reflektuje a vyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	Samostatne a na dobrej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.
	Aktívne využíva niektoré možnosti a formy vzdelávania.
2	Niekedy reflektuje a hodnotí vlastnú pedagogickú činnosť.
	V primeranom rozsahu využíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	Niekedy reflektuje a vyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	Samostatne a na primeranej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.
	Aktívne využíva len určité možnosti a formy vzdelávania.
1	Občas reflektuje a hodnotí vlastnú pedagogickú činnosť.
	V čiastočne vyhovujúcom rozsahu využíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	Občas reflektuje a vyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	S pomocou a na čiastočne vyhovujúcej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.
	Využíva len obmedzené možnosti a formy vzdelávania.
0	Nereflektuje a nehodnotí vlastnú pedagogickú činnosť.
	Nevyužíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	Nereflektuje a nevyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	S pomocou a na nevyhovujúcej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.
	Nevyužíva žiadne možnosti a formy vzdelávania.
Kritérium:	Profesijná rola a rola školy
Stupnica hodnotenia	
4	Vždy vystupuje ako podporovateľ (facilitátor) učenia sa detí, vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania.
	V plnom rozsahu rešpektuje a dodržiava (koná v súlade) etický kódex učiteľa, hodnotový systém školy a chartu učiteľa.
	Vždy vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy.
	Pozitívne ovplyvňuje klímu a kultúru školy.
3	Takmer vždy vystupuje ako podporovateľ (facilitátor) učenia sa detí, vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania.
	Vo väčšom rozsahu rešpektuje a dodržiava (koná v súlade) etický kódex učiteľa, hodnotový systém školy a chartu učiteľa.
	Takmer vždy vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy.
	Väčšinou pozitívne ovplyvňuje klímu a kultúru školy.
2	Niekedy vystupuje ako podporovateľ (facilitátor) učenia sa detí, vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania.
	V priemeranom rozsahu rešpektuje a dodržiava (koná v súlade) etický kódex učiteľa, hodnotový systém školy a chartu učiteľa.
	Niekedy vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy.
	Niekedy pozitívne ovplyvňuje klímu a kultúru školy.
1	Občas vystupuje ako podporovateľ (facilitátor) učenia sa detí, vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania.



0	V čiastočne vyhovujúcom rozsahu rešpektuje a dodržiava (koná v súlade) etický kódex učiteľa, hodnotový systém školy a chartu učiteľa.
	Občas vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy.
	Občas pozitívne ovplyvňuje klímu a kultúru školy.
	Nevystupuje ako podporovateľ (facilitátor) učenia sa detí, vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania.
0	V nevyhovujúcom rozsahu rešpektuje a dodržiava (koná v súlade) etický kódex učiteľa, hodnotový systém školy a chartu učiteľa.
	Nevystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy.
	Neovplyvňuje klímu a kultúru školy pozitívne.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Stupnica hodnotenia pre hodnotenú oblasť pracovné správanie **Tabuľka 6.**

Učiteľ materskej školy

Vysokoškolské vzdelanie 2.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec s 1. atestáciou

Tabuľka 16 Oblasť hodnotenia **Dieťa**

Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Odborne a na veľmi dobrej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine dieťaťa, vhodne volí rôzne metódy a nástroje pedagogickej diagnostiky.
	Vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
3	Odborne a na dobrej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine dieťaťa, prevažne volí niekoľko metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky.
	Väčšinou vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
2	Na priemernej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine dieťaťa, volí tie isté metódy a nástroje pedagogickej diagnostiky.
	Čiastočne vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine dieťaťa, používanie metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky je obmedzené.
	Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí sporadicky.
0	Na nevyhovujúcej úrovni identifikuje problémy a prekážky vo vývine dieťaťa, používanie metód a nástrojov pedagogickej diagnostiky v nevyhovujúcom rozsahu.
	Nevyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa dieťaťa s využitím vhodných metód pedagogickej diagnostiky.
	Pravidelne vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
3	Väčšinou identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa dieťaťa s využitím vhodných metód pedagogickej diagnostiky.
	Väčšinou vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
2	Niekedy identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa dieťaťa s využitím metód pedagogickej diagnostiky.
	Závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí čiastočne.
1	Občas identifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa dieťaťa



	s obmedzeným využitím metód pedagogickej diagnostiky. Záver pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí sporadicky.
0	Neidentifikuje príčiny problémov a prekážok v učení sa dieťaťa s využitím vhodných metód pedagogickej diagnostiky. Záver pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií nevyvodí.
Kritérium:	Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Odborne a na veľmi dobrej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia. V plnom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa vhodné pedagogicko-diagnostické metódy. Pravidelne vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
3	Odborne a na dobrej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia. Vo väčšom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa väčšinou vhodné pedagogicko-diagnostické metódy. Väčšinou vyvodí závery pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií.
2	Na priemernej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia. V primeranom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa prevažne vhodné pedagogicko-diagnostické metódy. Záver pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí čiastočne.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia. V čiastočnom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa obmedzené pedagogicko-diagnostické metódy. Záver pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií vyvodí sporadicky.
0	Na nevyhovujúcej úrovni posudzuje školskú spôsobilosť dieťaťa v intenciách sociokultúrneho prostredia. V nevyhovujúcom rozsahu identifikuje vplyvy sociokultúrneho prostredia na dieťa a skupinu detí, vyberá a používa nevhodné pedagogicko-diagnostické metódy. Záver pre optimalizáciu výchovných a vzdelávacích stratégií nevyvodí.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Tabuľka 17 Oblasť hodnotenia **Výchovno-vzdelávacia činnosť**

Kritérium:	Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania
Stupnica hodnotenia	
4	Na veľmi dobrej úrovni integruje medziodborové poznatky do obsahu vzdelávania, overuje integrovaný obsah a pravidelne ho zavádza do VVČ. Aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania. Aktívne overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.



3	Na dobrej úrovni integruje medziodborové poznatky do obsahu vzdelávania, overuje integrovaný obsah a väčšinou ho zavádza do VVČ.
	Väčšinou aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania.
	Väčšinou aktívne overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.
2	Na primeranej úrovni integruje medziodborové poznatky do obsahu vzdelávania, overuje integrovaný obsah a niekedy ho zavádza do VVČ.
	Niekedy aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania.
	Niekedy aktívne overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni integruje medziodborové poznatky do obsahu vzdelávania, overuje integrovaný obsah a čiastočne ho zavádza do VVČ.
	Obmedzene aplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania.
	Čiastočne overuje didaktické inovácie a zavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.
0	Na nevyhovujúcej úrovni integruje medziodborové poznatky do obsahu vzdelávania, neoveruje integrovaný obsah a nezavádza ho do VVČ.
	Neaplikuje nové poznatky daného vedného odboru a didaktiky do predprimárneho vzdelávania.
	Neoveruje didaktické inovácie a nezavádza zmeny na základe výsledkov akčného výskumu.
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti
Stupnica hodnotenia	
4	Vždy vymedzuje ciele učenia sa detí na podporu rozvoja ich kľúčových kompetencií a formuluje ich v podobe učebných požiadaviek a z nich vyplývajúcich úloh a činností.
	Systematicky uskutočňuje didaktickú analýzu učiva – rozloží obsah učiva na základné prvky (fakty, pojmy, vzťahy, postupy).
	Samostatne a na veľmi dobrej úrovni navrhuje k cieľom a obsahu učiva učebné činnosti, úlohy pre deti a kritériá úspešnosti dieťaťa v riešení úloh.
	Pravidelne zaraďuje do VVČ vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.
3	Takmer vždy vymedzuje ciele učenia sa detí na podporu rozvoja ich kľúčových kompetencií a formuluje ich v podobe učebných požiadaviek a z nich vyplývajúcich úloh a činností.
	Priebežne uskutočňuje didaktickú analýzu učiva – rozloží obsah učiva na základné prvky (fakty, pojmy, vzťahy, postupy).
	Samostatne a na dobrej úrovni navrhuje k cieľom a obsahu učiva učebné činnosti, úlohy pre deti a kritériá úspešnosti dieťaťa v riešení úloh.
	Väčšinou zaraďuje do VVČ vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.
2	Väčšinou vymedzuje ciele učenia sa detí na podporu rozvoja ich kľúčových kompetencií a formuluje ich v podobe učebných požiadaviek a z nich vyplývajúcich úloh a činností.
	Príležitostne uskutočňuje didaktickú analýzu učiva – rozloží obsah učiva na základné prvky (fakty, pojmy, vzťahy, postupy).
	Na primeranej úrovni navrhuje k cieľom a obsahu učiva učebné činnosti, úlohy pre deti a kritériá úspešnosti dieťaťa v riešení úloh.
	Niekedy zaraďuje do VVČ vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.
1	Niekedy vymedzuje ciele učenia sa detí na podporu rozvoja ich kľúčových



	kompetencií a formuluje ich v podobe učebných požiadaviek a z nich vyplývajúcich úloh a činností.
	Málokedy uskutočňuje didaktickú analýzu učiva – rozloží obsah učiva na základné prvky (fakty, pojmy, vzťahy, postupy).
	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni navrhuje k cieľom a obsahu učiva učebné činnosti, úlohy pre deti a kritériá úspešnosti dieťaťa v riešení úloh.
	Občas zaraďuje do VVČ projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.
0	Nevymedzuje ciele učenia sa detí na podporu rozvoja ich kľúčových kompetencií a formuluje ich v podobe učebných požiadaviek a z nich vyplývajúcich úloh a činností.
	Neuskutočňuje didaktickú analýzu učiva – rozloží obsah učiva na základné prvky (fakty, pojmy, vzťahy, postupy).
	Nenavrhuje k cieľom a obsahu učiva učebné činnosti, úlohy pre deti a kritériá úspešnosti dieťaťa v riešení úloh.
	Nezaraďuje do VVČ vlastné projekty na riešenie problémov v učení sa detí, na rozvoj nadania a kompenzáciu znevýhodnenia detí.
Kritérium:	Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti
Stupnica hodnotenia	
4	Pohotovo analyzuje problémy VVČ v triede a navrhuje ich riešenia.
	Na veľmi dobrej úrovni realizuje vhodné výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
	V súlade s cieľmi a obsahom pravidelne diferencuje zadania pre deti a vždy overuje a zavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Pravidelne poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov.
	Vždy zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách.
	V plnej miere odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, aktívne spolupracuje na ich eliminácii.
	Pravidelne vytvára vlastné didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje.
3	Väčšinou analyzuje problémy VVČ v triede a navrhuje ich riešenia.
	Na dobrej úrovni realizuje vhodné výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
	V súlade s cieľmi a obsahom väčšinou diferencuje zadania pre deti a takmer vždy overuje a zavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Väčšinou poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov.
	Takmer vždy zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách.
	Vo väčšej miere odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, aktívne spolupracuje na ich eliminácii.
2	Väčšinou vytvára vlastné didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje.
	Niekedy analyzuje problémy VVČ v triede a navrhuje ich riešenia.
	Na priemernej úrovni realizuje vhodné výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
	V súlade s cieľmi a obsahom niekedy diferencuje zadania pre deti a väčšinou overuje a zavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP.
	Niekedy poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na



	dosiahnutie ich individuálnych cieľov. Niekedy zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách. V primeranej miere odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, spolupracuje na ich eliminácii. Niekedy vytvára vlastné didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje.
1	Čiastočne analyzuje problémy VVČ v triede a navrhuje ich riešenia. Na čiastočne vyhovujúcej úrovni realizuje výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí. V súlade s cieľmi a obsahom občas diferencuje zadania pre deti a niekedy overuje a zavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP. Občas poskytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov. Občas zdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách. Čiastočne odhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, spolupracuje na ich eliminácii. Sporadicky vytvára didaktické pomôcky a vyhľadáva, využíva učebné zdroje.
0	Neanalyzuje problémy VVČ v triede a nenavrhuje ich riešenia. Na nevyhovujúcej úrovni realizuje výchovné a vzdelávacie stratégie na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí. V súlade s cieľmi a obsahom nediferencuje zadania pre deti a neoveruje a nezavádza nové stratégie podporujúce hru a učenie, vrátane detí so ŠVVP. Neposkytuje deťom organizačnú a metodickú pomoc a učebné zdroje na dosiahnutie ich individuálnych cieľov. Nezdôvodňuje výber a použitie prostriedkov pedagogickej komunikácie v triede v náročných sociálnych situáciách. Neodhaľuje prejavy sociálno-patologického správania sa detí, nespolupracuje na ich eliminácii. Nevytvára didaktické pomôcky a nevyhľadáva, nevyužíva učebné zdroje.
Kritérium:	Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa
	Stupnica hodnotenia
4	Pravidelne overuje a aplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese. Vždy vyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi. Systematicky vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí. Pravidelne vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
3	Väčšinou overuje a aplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese. Takmer vždy vyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi. Priebežne vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí. Väčšinou vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
2	Niekedy overuje a aplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese. Niekedy vyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi. Podľa potreby vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí. Niekedy vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na



	elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
1	Občas overuje a aplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese.
	Málokedy vyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi.
	Náhodne vyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí.
	Občas vyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.
0	Neoveruje a neaplikuje nové stratégie, metódy a formy hodnotenia, sebahodnotenia a spätnej väzby vo výchovno-vzdelávacom procese.
	Vôbec nevyhodnocuje účinnosť intervencií v eliminácii sociálno-patologických prejavov a porúch správania sa dieťaťa v spolupráci s partnermi.
	Nevyhodnocuje úspešnosť podpory individuálneho rozvoja detí.
	Nevyhodnocuje účinnosť výchovných a vzdelávacích stratégií na elimináciu problémov a prekážok v učení a správaní sa detí.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Tabuľka 18 Oblasť hodnotenia **Profesijný rozvoj**

Kritérium:	Plánovanie a realizovanie profesijného rastu a sebarozvoja
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií.
	Na veľmi dobrej úrovni prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy.
	Pravidelne prezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod.
	Aktívne sa podieľa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole.
3	Priebežne vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií.
	Na dobrej úrovni prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy.
	Niekedy prezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod.
	Podieľa sa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole.
2	Niekedy vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií.
	Na primeranej úrovni prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy.
	V malej miere prezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod.
	Podľa potreby sa podieľa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole.
1	Občas vykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií.
	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni prezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy.
	Aspoň raz prezentoval svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod.
	Čiastočne sa podieľa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov



	v škole.
0	Nevykonáva analytickú činnosť týkajúcu sa poznania úrovne vlastných profesijných kompetencií.
	Neprezentuje výsledky akčného výskumu v rámci poradných orgánov školy.
	Neprezentuje svoje odborné pedagogické skúsenosti na odborných fórach a v médiách a pod.
	Nepodieľa sa na internom vzdelávaní pedagogických zamestnancov v škole.
Kritérium:	Profesijná rola a rola školy
Stupnica hodnotenia	
4	Vždy spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy.
	V plnom rozsahu poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy.
	Profesionálne komunikuje odborné problematiky na internom vzdelávaní v škole.
	Aktívne sa podieľa na tvorbe pozitívneho imidžu školy.
	Pravidelne reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.
3	Takmer vždy spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy.
	Vo väčšom rozsahu poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy.
	Aktívne komunikuje odborné problematiky na internom vzdelávaní v škole.
	Podieľa sa na tvorbe pozitívneho imidžu školy.
	Väčšinou reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.
2	Niekedy spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy.
	V primeranom rozsahu poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy.
	Komunikuje odborné problematiky na internom vzdelávaní v škole.
	V primeranej miere sa podieľa na tvorbe pozitívneho imidžu školy.
	Niekedy reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.
1	Občas spolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy.
	V čiastočne vyhovujúcom rozsahu poskytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy.
	Čiastočne komunikuje odborné problematiky na internom vzdelávaní v škole.
	V malej miere sa podieľa na tvorbe pozitívneho imidžu školy.
	Občas reprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.
0	Nespolupracuje s pedagogickými a odbornými zamestnancami na skvalitňovaní kultúry školy.
	Neposkytuje spätnú väzbu kolegom v oblasti ich pedagogickej činnosti a kariérového rastu vedúcu k jej zlepšeniu vo vzťahu k programu rozvoja školy.
	Nekomunikuje odborné problematiky na internom vzdelávaní v škole.
	Nepodieľa sa na tvorbe pozitívneho imidžu školy.
	Nereprezentuje školu pred odbornou a laickou verejnosťou v súlade s hodnotami školy.

(Zdroj: vlastné spracovanie)



Stupnica hodnotenia pre hodnotenú oblasť pracovné správanie **Tabuľka 6.**

Učiteľ materskej školy

Vysokoškolské vzdelanie 2.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec s 2. atestáciou

Tabuľka 19 Oblasť hodnotenia **Dieťa**

Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Odborne a na veľmi dobrej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti pedagogickej diagnostiky.
	Samostatne, iniciatívne tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky (napr. pozorovací hárok, škály a pod.) a overuje ich účinnosť.
	Pravidelne poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike vývinových a individuálnych charakteristík dieťaťa.
3	Odborne a na dobrej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti pedagogickej diagnostiky.
	Samostatne tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky (napr. pozorovací hárok, škály a pod.) a overuje ich účinnosť.
	Priebežne poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike vývinových a individuálnych charakteristík dieťaťa.
2	Na primeranej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti pedagogickej diagnostiky.
	V spolupráci tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky (napr. pozorovací hárok, škály a pod.) a overuje ich účinnosť.
	Podľa potreby poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike vývinových a individuálnych charakteristík dieťaťa.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti pedagogickej diagnostiky.
	S pomocou tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky (napr. pozorovací hárok, škály a pod.) a overuje ich účinnosť.
	Občas poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike vývinových a individuálnych charakteristík dieťaťa.
0	Na nevyhovujúcej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti pedagogickej diagnostiky.
	Netvorí nástroje pedagogickej diagnostiky (napr. pozorovací hárok, škály a pod.) a neoveruje ich účinnosť.
	Neposkytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike vývinových a individuálnych charakteristík dieťaťa.
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Odborne a na veľmi dobrej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti identifikácie psychologických a sociálnych faktorov učenia sa detí.
	Samostatne, iniciatívne tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky a overuje ich účinnosť.
	Pravidelne poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike psychologických a sociálnych faktorov učenia sa detí.
3	Odborne a na dobrej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti identifikácie psychologických a sociálnych faktorov učenia sa detí.
	Samostatne tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky a overuje ich účinnosť.



	Priebežne poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike psychologických a sociálnych faktorov učenia sa detí.
2	Na primeranej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti identifikácie psychologických a sociálnych faktorov učenia sa detí.
	V spolupráci tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky a niekedy overuje ich účinnosť.
	Podľa potreby poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike psychologických a sociálnych faktorov učenia sa detí.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti identifikácie psychologických a sociálnych faktorov učenia sa detí.
	S pomocou tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky a málokedy overuje ich účinnosť.
	Občas poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike psychologických a sociálnych faktorov učenia sa detí.
0	Na nevyhovujúcej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti identifikácie psychologických a sociálnych faktorov učenia sa detí.
	Netvorí nástroje pedagogickej diagnostiky a neoveruje ich účinnosť.
	Neposkytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike psychologických a sociálnych faktorov učenia sa detí.
Kritérium:	Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Odborne a na veľmi dobrej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti identifikácie osobitostí dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia.
	Samostatne, iniciatívne tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky a overuje ich účinnosť.
	Pravidelne overuje dopad zistení a účinnosť napomáhania eliminovaniu negatívnych zistení.
	Pravidelne poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike sociokultúrnych faktorov vývinu dieťaťa.
3	Odborne a na dobrej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti identifikácie osobitostí dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia.
	Samostatne tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky a overuje ich účinnosť.
	Väčšinou overuje dopad zistení a účinnosť napomáhania eliminovaniu negatívnych zistení.
	Priebežne poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike sociokultúrnych faktorov vývinu dieťaťa.
2	Na primeranej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti identifikácie osobitostí dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia.
	V spolupráci tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky a niekedy overuje ich účinnosť.
	Niekedy overuje dopad zistení a účinnosť napomáhania eliminovaniu negatívnych zistení.
	Podľa potreby poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike sociokultúrnych faktorov vývinu dieťaťa.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti identifikácie osobitostí dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia.
	S pomocou tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky a málokedy overuje ich



0	účinnosť.
	Občas overuje dopad zistení a účinnosť napomáhania eliminovaniu negatívnych zistení.
	Občas poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike sociokultúrnych faktorov vývinu dieťaťa.
	Na nevyhovujúcej úrovni analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti identifikácie osobitostí dieťaťa v kontexte jeho sociokultúrneho prostredia.
	Netvorí nástroje pedagogickej diagnostiky a neoveruje ich účinnosť.
0	Neoveruje dopad zistení a účinnosť napomáhania eliminovaniu negatívnych zistení.
	Neposkytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v pedagogickej diagnostike sociokultúrnych faktorov vývinu dieťaťa.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Tabuľka 20 Oblasť hodnotenia **Výchovno-vzdelávacia činnosť**

Kritérium:	Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania
Stupnica hodnotenia	
4	V plnom rozsahu sa podieľa na tvorbe pedagogickej koncepcie školy a na modifikácii ŠKVP.
	Pravidelne poskytuje pomoc a poradenstvo v tvorbe učebných osnov a navrhuje systémové riešenia pre učiteľov školy.
3	V väčšom rozsahu sa podieľa na tvorbe pedagogickej koncepcie školy a na modifikácii ŠKVP.
	Väčšinou poskytuje pomoc a poradenstvo v tvorbe učebných osnov a navrhuje systémové riešenia pre učiteľov školy.
2	V priemernom rozsahu sa podieľa na tvorbe pedagogickej koncepcie školy a na modifikácii ŠKVP.
	Niekedy poskytuje pomoc a poradenstvo v tvorbe učebných osnov a navrhuje systémové riešenia pre učiteľov školy.
1	V čiastočnom rozsahu sa podieľa na tvorbe pedagogickej koncepcie školy a na modifikácii ŠKVP.
	Občas poskytuje pomoc a poradenstvo v tvorbe učebných osnov a navrhuje systémové riešenia pre učiteľov školy.
0	Nepodíeľa sa na tvorbe pedagogickej koncepcie školy a na modifikácii ŠKVP.
	Neposkytuje pomoc a poradenstvo v tvorbe učebných osnov a nenavrhuje systémové riešenia pre učiteľov školy.
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti
Stupnica hodnotenia	
4	Samostatne a na veľmi dobrej úrovni vytvára projekty na rozvoj kompetencií detí, spolupracuje s partnermi školy a školskou komunitou.
	Pravidelne poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v tvorbe plánu VVČ a v tvorbe výchovno-vzdelávacích projektov.
	Pravidelne navrhuje systémové riešenia týkajúce sa plánovania a projektovania VVČ.
3	Samostatne a na dobrej úrovni vytvára projekty na rozvoj kompetencií detí, spolupracuje s partnermi školy a školskou komunitou.
	Väčšinou poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom



	v tvorbe plánu VVČ a v tvorbe výchovno-vzdelávacích projektov. Väčšinou navrhuje systémové riešenia týkajúce sa plánovania a projektovania VVČ.
2	Na priemernej úrovni vytvára projekty na rozvoj kompetencií detí, spolupracuje s partnermi školy a školskou komunitou. Niekedy poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v tvorbe plánu VVČ a v tvorbe výchovno-vzdelávacích projektov. Niekedy navrhuje systémové riešenia týkajúce sa plánovania a projektovania VVČ.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni vytvára projekty na rozvoj kompetencií detí, spolupracuje s partnermi školy a školskou komunitou. Málokedy poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v tvorbe plánu VVČ a v tvorbe výchovno-vzdelávacích projektov. Občas navrhuje systémové riešenia týkajúce sa plánovania a projektovania VVČ.
0	Na nevyhovujúcej úrovni vytvára projekty na rozvoj kompetencií detí, spolupracuje s partnermi školy a školskou komunitou. Neposkytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v tvorbe plánu VVČ a v tvorbe výchovno-vzdelávacích projektov. Nenavrhuje systémové riešenia týkajúce sa plánovania a projektovania VVČ.
Kritérium:	Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti
Stupnica hodnotenia	
4	Na veľmi dobrej úrovni vyberá a uplatňuje stratégie výchovno-vzdelávacej činnosti vzhľadom na stanovené výchovno-vzdelávacie ciele a individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí, rozvojové možnosti a potenciál detí a ich dosiahnutú úroveň v aktivite. Pravidelne facilituje učenie sa detí vo dvojiciach, v malých i veľkých skupinách. Pravidelne vykonáva prieskumno-analytickú činnosť, vždy interpretuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti realizácie VVČ v materskej škole. Pravidelne poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v realizácii VVČ a voľbe účinných výchovných a vzdelávacích stratégií.
3	Na dobrej úrovni vyberá a uplatňuje stratégie výchovno-vzdelávacej činnosti vzhľadom na stanovené výchovno-vzdelávacie ciele a individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí, rozvojové možnosti a potenciál detí a ich dosiahnutú úroveň v aktivite. Priebežne facilituje učenie sa detí vo dvojiciach, v malých i veľkých skupinách. Väčšinou vykonáva prieskumno-analytickú činnosť, takmer vždy interpretuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti realizácie VVČ v materskej škole. Väčšinou poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v realizácii VVČ a voľbe účinných výchovných a vzdelávacích stratégií.
2	Na primeranej úrovni vyberá a uplatňuje stratégie výchovno-vzdelávacej činnosti vzhľadom na stanovené výchovno-vzdelávacie ciele a individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí, rozvojové možnosti a potenciál detí a ich dosiahnutú úroveň v aktivite. Príležitostne facilituje učenie sa detí vo dvojiciach, v malých i veľkých skupinách. Niekedy vykonáva prieskumno-analytickú činnosť, interpretuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti realizácie VVČ v materskej škole. Niekedy poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v realizácii VVČ a voľbe účinných výchovných a vzdelávacích stratégií.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni vyberá a uplatňuje stratégie výchovno-vzdelávacej činnosti vzhľadom na stanovené výchovno-vzdelávacie ciele a individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí, rozvojové možnosti a potenciál



	detí a ich dosiahnutú úroveň v aktivite.
	Náhodne facilituje učenie sa detí vo dvojiciach, v malých i veľkých skupinách.
	Občas vykonáva prieskumno-analytickú činnosť, interpretuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti realizácie VVČ v materskej škole.
	Málokedy poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v realizácii VVČ a voľbe účinných výchovných a vzdelávacích stratégií.
0	Na nevyhovujúcej úrovni vyberá a uplatňuje stratégie výchovno-vzdelávacej činnosti vzhľadom na stanovené výchovno-vzdelávacie ciele a individuálne výchovno-vzdelávacie potreby detí, rozvojové možnosti a potenciál detí a ich dosiahnutú úroveň v aktivite.
	Nefacilituje učenie sa detí vo dvojiciach, v malých i veľkých skupinách.
	Nevykonáva prieskumno-analytickú činnosť, neinterpretuje zistenia a nenavrhuje systémové riešenia v oblasti realizácie VVČ v materskej škole.
	Neposkytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v realizácii VVČ a voľbe účinných výchovných a vzdelávacích stratégií.
Kritérium:	Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne vykonáva prieskumno-analytickú činnosť, interpretuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti hodnotenia kvality a úspešnosti VVČ a hodnotenia učenia sa detí.
	Pravidelne poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v plánovaní a využívaní účinných stratégií, metód, foriem a nástrojov hodnotenia.
	V plnom rozsahu sa podieľa na hodnotení plnenia a dosiahnutia cieľov a zámerov ŠKVP.
	V plnom rozsahu sa podieľa na autoevalvácii ŠKVP a navrhuje systémové riešenia vo výchovno-vzdelávacom procese.
3	Väčšinou vykonáva prieskumno-analytickú činnosť, interpretuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti hodnotenia kvality a úspešnosti VVČ a hodnotenia učenia sa detí.
	Väčšinou poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v plánovaní a využívaní účinných stratégií, metód, foriem a nástrojov hodnotenia.
	Vo väčšom rozsahu sa podieľa na hodnotení plnenia a dosiahnutia cieľov a zámerov ŠKVP.
	Vo väčšom rozsahu sa podieľa na autoevalvácii ŠKVP a navrhuje systémové riešenia vo výchovno-vzdelávacom procese.
2	Niekedy vykonáva prieskumno-analytickú činnosť, interpretuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti hodnotenia kvality a úspešnosti VVČ a hodnotenia učenia sa detí.
	Niekedy poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v plánovaní a využívaní účinných stratégií, metód, foriem a nástrojov hodnotenia.
	V primeranom rozsahu sa podieľa na hodnotení plnenia a dosiahnutia cieľov a zámerov školského vzdelávacieho programu.
	V primeranom rozsahu sa podieľa na autoevalvácii ŠKVP a navrhuje systémové riešenia vo výchovno-vzdelávacom procese.
1	Občas vykonáva prieskumno-analytickú činnosť, interpretuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti hodnotenia kvality a úspešnosti VVČ a hodnotenia učenia sa detí.
	Málokedy poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v plánovaní a využívaní účinných stratégií, metód, foriem a nástrojov hodnotenia.
	V čiastočnom rozsahu sa podieľa na hodnotení plnenia a dosiahnutia cieľov a zámerov školského vzdelávacieho programu.
	V čiastočnom rozsahu sa podieľa na autoevalvácii ŠKVP a navrhuje systémové riešenia vo výchovno-vzdelávacom procese.
0	Nevykonáva prieskumno-analytickú činnosť, neinterpretuje zistenia a nenavrhuje



	systémové riešenia v oblasti hodnotenia kvality a úspešnosti VVČ a hodnotenia učenia sa detí.
	Pravidelne poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom v plánovaní a využívaní účinných stratégií, metód, foriem a nástrojov hodnotenia.
	Nepodieľa sa na hodnotení plnenia a dosiahnutia cieľov a zámerov školského vzdelávacieho programu.
	Nepodieľa sa na autoevalvácii ŠKVP a nenavrhne systémové riešenia vo výchovno-vzdelávacom procese.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Tabuľka 21 Oblasť hodnotenia **Profesijný rozvoj**

Kritérium:	Plánovanie a realizovanie profesijného rastu a sebarozvoja
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým a odborným zamestnancom pri tvorbe plánov ich profesijného rozvoja a hodnotení ich profesijných kompetencií.
	Pravidelne navrhuje systémové riešenia v oblasti rozvoja profesijných kompetencií pedagogických zamestnancov.
	Pravidelne prezentuje pedagogické skúsenosti v odbornej tlači, publikáciách a odborných fórach.
3	Väčšinou poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým a odborným zamestnancom pri tvorbe plánov ich profesijného rozvoja a hodnotení ich profesijných kompetencií.
	Priebežne navrhuje systémové riešenia v oblasti rozvoja profesijných kompetencií pedagogických zamestnancov.
	Priebežne prezentuje pedagogické skúsenosti v odbornej tlači, publikáciách a odborných fórach.
2	Niekedy poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým a odborným zamestnancom pri tvorbe plánov ich profesijného rozvoja a hodnotení ich profesijných kompetencií.
	Niekedy navrhuje systémové riešenia v oblasti rozvoja profesijných kompetencií pedagogických zamestnancov.
	Príležitostne prezentuje pedagogické skúsenosti v odbornej tlači, publikáciách a odborných fórach.
1	Občas poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým a odborným zamestnancom pri tvorbe plánov ich profesijného rozvoja a hodnotení ich profesijných kompetencií.
	Málokedy navrhuje systémové riešenia v oblasti rozvoja profesijných kompetencií pedagogických zamestnancov.
	V malej miere prezentuje pedagogické skúsenosti v odbornej tlači, publikáciách a odborných fórach.
0	Neposkytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým a odborným zamestnancom pri tvorbe plánov ich profesijného rozvoja a hodnotení ich profesijných kompetencií.
	Nenavrhne systémové riešenia v oblasti rozvoja profesijných kompetencií pedagogických zamestnancov.
	Neprezentuje pedagogické skúsenosti v odbornej tlači, publikáciách a odborných fórach.
Kritérium:	Profesijná rola a rola školy
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým a odborným zamestnancom.
	Aktívne a vždy spolupracuje s vedením školy pri tvorbe projektov rozvoja školy.



	Na veľmi dobrej úrovni koordinuje prípravu vzdelávania a ďalších aktivít učiteľov v oblasti programu rozvoja školy, pravidelne vytvára projekty spolupráce a rôznymi partnermi.
3	Priebežne poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým a odborným zamestnancom.
	Aktívne spolupracuje s vedením školy pri tvorbe projektov rozvoja školy.
	Na dobrej úrovni koordinuje prípravu vzdelávania a ďalších aktivít učiteľov v oblasti programu rozvoja školy, väčšinou vytvára projekty spolupráce a rôznymi partnermi.
2	Príležitostne poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým a odborným zamestnancom.
	Niekedy spolupracuje s vedením školy pri tvorbe projektov rozvoja školy.
	Na primeranej úrovni koordinuje prípravu vzdelávania a ďalších aktivít učiteľov v oblasti programu rozvoja školy, niekedy vytvára projekty spolupráce a rôznymi partnermi.
1	Občas poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým a odborným zamestnancom.
	Málokedy spolupracuje s vedením školy pri tvorbe projektov rozvoja školy.
	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni koordinuje prípravu vzdelávania a ďalších aktivít učiteľov v oblasti programu rozvoja školy, zriedka vytvára projekty spolupráce a rôznymi partnermi.
0	Neposkytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým a odborným zamestnancom.
	Nespolupracuje s vedením školy pri tvorbe projektov rozvoja školy.
	Na nevyhovujúcej úrovni alebo vôbec nekoordinuje prípravu vzdelávania a ďalších aktivít učiteľov v oblasti programu rozvoja školy, nevytvára projekty spolupráce a rôznymi partnermi.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Stupnica hodnotenia pre hodnotenú oblasť pracovné správanie **Tabuľka 6.**

Pedagogický asistent

Úplné stredné odborné vzdelanie alebo Vysokoškolské vzdelanie 1.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec

Tabuľka 22 Oblasť hodnotenia **Dieťa**

Kritérium:	Vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Na veľmi dobrej úrovni spolupracuje pri identifikácii sociálnych, morálnych, charakterových vlastností a jazykových kompetencií dieťaťa.
	V plnom rozsahu akceptuje individualitu každého dieťaťa bez predsudkov a stereotypov.
3	Na dobrej úrovni spolupracuje pri identifikácii sociálnych, morálnych, charakterových vlastností a jazykových kompetencií dieťaťa.



	Vo väčšom rozsahu akceptuje individualitu každého dieťaťa bez predsudkov a stereotypov.
2	Na primeranej úrovni spolupracuje pri identifikácii sociálnych, morálnych, charakterových vlastností a jazykových kompetencií dieťaťa.
	V primeranom rozsahu akceptuje individualitu každého dieťaťa bez predsudkov a stereotypov.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni spolupracuje pri identifikácii sociálnych, morálnych, charakterových vlastností a jazykových kompetencií dieťaťa.
	V čiastočnom rozsahu akceptuje individualitu každého dieťaťa bez predsudkov a stereotypov.
0	Na nevyhovujúcej úrovni spolupracuje pri identifikácii sociálnych, morálnych, charakterových vlastností a jazykových kompetencií dieťaťa.
	Nedostatočne akceptuje individualitu každého dieťaťa bez predsudkov a stereotypov.
Kritérium:	Psychologické a sociálne faktory učenia sa dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Na veľmi dobrej úrovni spolupracuje pri identifikácii poznávacích schopností, motivácie k učeniu, individuálnych vzdelávacích potrieb detí v sociálnej skupine.
	V plnom rozsahu akceptuje rôzne spôsoby učenia sa dieťaťa v závislosti od psychických, fyzických a sociálnych podmienok.
3	Na dobrej úrovni spolupracuje pri identifikácii poznávacích schopností, motivácie k učeniu, individuálnych vzdelávacích potrieb detí v sociálnej skupine.
	Vo väčšom rozsahu akceptuje rôzne spôsoby učenia sa dieťaťa v závislosti od psychických, fyzických a sociálnych podmienok.
2	Na primeranej úrovni spolupracuje pri identifikácii poznávacích schopností, motivácie k učeniu, individuálnych vzdelávacích potrieb detí v sociálnej skupine.
	V primeranom rozsahu akceptuje rôzne spôsoby učenia sa dieťaťa v závislosti od psychických, fyzických a sociálnych podmienok.
1	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni spolupracuje pri identifikácii poznávacích schopností, motivácie k učeniu, individuálnych vzdelávacích potrieb detí v sociálnej skupine.
	V čiastočnom rozsahu akceptuje rôzne spôsoby učenia sa dieťaťa v závislosti od psychických, fyzických a sociálnych podmienok.
0	Na nevyhovujúcej úrovni spolupracuje pri identifikácii poznávacích schopností, motivácie k učeniu, individuálnych vzdelávacích potrieb detí v sociálnej skupine.
	V nevyhovujúcom rozsahu akceptuje rôzne spôsoby učenia sa dieťaťa v závislosti od psychických, fyzických a sociálnych podmienok.
Kritérium:	Sociokultúrny kontext vývinu dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	V plnom rozsahu uplatňuje vedomosti o odlišnostiach kultúr v multikultúrnom prostredí a ich vplyv na osobnosť dieťaťa.
	Podľa pokynov učiteľa a s využitím odporúčaných metód a nástrojov spolupracuje na veľmi dobrej úrovni pri identifikácii sociokultúrneho prostredia a jeho vplyvu na vývin dieťaťa.
3	Vo väčšom rozsahu uplatňuje vedomosti o odlišnostiach kultúr v multikultúrnom prostredí a ich vplyv na osobnosť dieťaťa.
	Podľa pokynov učiteľa a s využitím odporúčaných metód a nástrojov spolupracuje na dobrej úrovni pri identifikácii sociokultúrneho prostredia a jeho vplyvu na vývin dieťaťa.
2	V primeranom rozsahu uplatňuje vedomosti o odlišnostiach kultúr v multikultúrnom prostredí a ich vplyv na osobnosť dieťaťa.
	Podľa pokynov učiteľa a s využitím odporúčaných metód a nástrojov spolupracuje na primeranej úrovni pri identifikácii sociokultúrneho prostredia a jeho vplyvu na vývin dieťaťa.



1	V čiastočnom rozsahu uplatňuje vedomosti o odlišnostiach kultúr v multikultúrnom prostredí a ich vplyv na osobnosť dieťaťa.
	Podľa pokynov učiteľa a s využitím odporúčaných metód a nástrojov spolupracuje na čiastočne vyhovujúcej úrovni pri identifikácii sociokultúrneho prostredia a jeho vplyvu na vývin dieťaťa.
0	V nevyhovujúcom rozsahu uplatňuje vedomosti o odlišnostiach kultúr v multikultúrnom prostredí a ich vplyv na osobnosť dieťaťa.
	Podľa pokynov učiteľa a s využitím odporúčaných metód a nástrojov spolupracuje na nevyhovujúcej úrovni pri identifikácii sociokultúrneho prostredia a jeho vplyvu na vývin dieťaťa.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Tabuľka 23 Oblasť hodnotenia **Výchovno-vzdelávacia činnosť**

Kritérium:	Obsah a didaktika predprimárneho vzdelávania
Stupnica hodnotenia	
4	V spolupráci s učiteľom aplikuje v plnom rozsahu teoretické poznatky v závislosti od typu problému a potrieb dieťaťa.
	Vždy dodržiava právne normy týkajúce sa VVČ.
	Na veľmi dobrej úrovni sa orientuje v pedagogickej dokumentácii, ďalšej dokumentácii, ostatných koncepčných a strategických dokumentoch a materiáloch školy.
3	V spolupráci s učiteľom aplikuje vo väčšom rozsahu teoretické poznatky v závislosti od typu problému a potrieb dieťaťa.
	Väčšinou dodržiava právne normy týkajúce sa VVČ.
	Na dobrej úrovni sa orientuje v pedagogickej dokumentácii, ďalšej dokumentácii, ostatných koncepčných a strategických dokumentoch a materiáloch školy.
2	V spolupráci s učiteľom aplikuje v primeranom rozsahu teoretické poznatky v závislosti od typu problému a potrieb dieťaťa.
	Niekedy dodržiava právne normy týkajúce sa VVČ.
	Na primeranej úrovni sa orientuje v pedagogickej dokumentácii, ďalšej dokumentácii, ostatných koncepčných a strategických dokumentoch a materiáloch školy.
1	V spolupráci s učiteľom aplikuje v čiastočnom rozsahu teoretické poznatky v závislosti od typu problému a potrieb dieťaťa.
	Málokedy dodržiava právne normy týkajúce sa VVČ.
	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni sa orientuje v pedagogickej dokumentácii, ďalšej dokumentácii, ostatných koncepčných a strategických dokumentoch a materiáloch školy.
0	V spolupráci s učiteľom aplikuje v nevyhovujúcom rozsahu teoretické poznatky v závislosti od typu problému a potrieb dieťaťa.
	Nedodržiava právne normy týkajúce sa VVČ.
	Na nevyhovujúcej úrovni sa orientuje v pedagogickej dokumentácii, ďalšej dokumentácii, ostatných koncepčných a strategických dokumentoch a materiáloch školy.
Kritérium:	Plánovanie a projektovanie výchovno-vzdelávacej činnosti
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne spolupracuje s učiteľom pri plánovaní a projektovaní VVČ.
	Pravidelne spolupracuje pri tvorbe projektov vyučovacích jednotiek v súlade s tematickým výchovno-vzdelávacím plánom.
	Pravidelne spolupracuje pri plánovaní mimoškolských aktivít detí.
	Pravidelne spolupracuje pri plánovaní VVČ so zákonnými zástupcami dieťaťa.



3	Priebežne spolupracuje s učiteľom pri plánovaní a projektovaní VVČ.
	Priebežne spolupracuje pri tvorbe projektov vyučovacích jednotiek v súlade s tematickým výchovno-vzdelávacím plánom.
	Priebežne spolupracuje pri plánovaní mimoškolských aktivít detí.
	Priebežne spolupracuje pri plánovaní VVČ so zákonnými zástupcami dieťaťa.
2	Príležitostne spolupracuje s učiteľom pri plánovaní a projektovaní VVČ.
	Príležitostne spolupracuje pri tvorbe projektov vyučovacích jednotiek v súlade s tematickým výchovno-vzdelávacím plánom.
	Príležitostne spolupracuje pri plánovaní mimoškolských aktivít detí.
	Príležitostne spolupracuje pri plánovaní VVČ so zákonnými zástupcami dieťaťa.
1	Málokedy spolupracuje s učiteľom pri plánovaní a projektovaní VVČ.
	Málokedy spolupracuje pri tvorbe projektov vyučovacích jednotiek v súlade s tematickým výchovno-vzdelávacím plánom.
	Málokedy spolupracuje pri plánovaní mimoškolských aktivít detí.
	Málokedy spolupracuje pri plánovaní VVČ so zákonnými zástupcami dieťaťa.
0	Nespolupracuje s učiteľom pri plánovaní a projektovaní VVČ.
	Nespolupracuje pri tvorbe projektov vyučovacích jednotiek v súlade s tematickým výchovno-vzdelávacím plánom.
	Nespolupracuje pri plánovaní mimoškolských aktivít detí.
	Nespolupracuje pri plánovaní VVČ so zákonnými zástupcami dieťaťa.
Kritérium:	Realizácia výchovno-vzdelávacej činnosti
Stupnica hodnotenia	
4	V spolupráci s učiteľom organizuje a na veľmi dobrej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie učebných cieľov.
	Pravidelne podporuje, koordinuje a riadi aktívnu činnosť detí.
	Vždy využíva vhodné didaktické prostriedky a didaktickú techniku v súlade s cieľmi VVČ.
	Pravidelne vytvára didaktické pomôcky.
	Vždy poskytuje deťom pomoc na dosiahnutie ich individuálnych vzdelávacích cieľov.
	Vždy citlivo rieši individuálne problémy detí s dôrazom na budovanie vzájomnej dôvery.
	V plnom rozsahu uľahčuje prekonávanie architektonických, informačných, jazykových, zdravotných, sociálnych alebo kultúrnych bariér detí.
3	V spolupráci s učiteľom organizuje a na dobrej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie učebných cieľov.
	Väčšinou podporuje, koordinuje a riadi aktívnu činnosť detí.
	Väčšinou využíva vhodné didaktické prostriedky a didaktickú techniku v súlade s cieľmi VVČ.
	Priebežne vytvára didaktické pomôcky.
	Väčšinou poskytuje deťom pomoc na dosiahnutie ich individuálnych vzdelávacích cieľov.
	Väčšinou citlivo rieši individuálne problémy detí s dôrazom na budovanie vzájomnej dôvery.
	Vo väčšom rozsahu uľahčuje prekonávanie architektonických, informačných, jazykových, zdravotných, sociálnych alebo kultúrnych bariér detí.
2	V spolupráci s učiteľom organizuje a na primeranej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie učebných cieľov.
	Niekedy podporuje, koordinuje a riadi aktívnu činnosť detí.
	Niekedy využíva vhodné didaktické prostriedky a didaktickú techniku v súlade s cieľmi VVČ.
	Príležitostne vytvára didaktické pomôcky.
	Niekedy poskytuje deťom pomoc na dosiahnutie ich individuálnych vzdelávacích



	cieľov.
	Niekedy citlivo rieši individuálne problémy detí s dôrazom na budovanie vzájomnej dôvery.
	V primeranom rozsahu uľahčuje prekonávanie architektonických, informačných, jazykových, zdravotných, sociálnych alebo kultúrnych bariér detí.
1	V spolupráci s učiteľom organizuje a na čiastočne vyhovujúcej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie učebných cieľov.
	Málokedy podporuje, koordinuje a riadi aktívnu činnosť detí.
	Občas využíva vhodné didaktické prostriedky a didaktickú techniku v súlade s cieľmi VVČ.
	Málokedy vytvára didaktické pomôcky.
	Občas poskytuje deťom pomoc na dosiahnutie ich individuálnych vzdelávacích cieľov.
	Málokedy citlivo rieši individuálne problémy detí s dôrazom na budovanie vzájomnej dôvery.
	V čiastočne vyhovujúcom rozsahu uľahčuje prekonávanie architektonických, informačných, jazykových, zdravotných, sociálnych alebo kultúrnych bariér detí.
0	V spolupráci s učiteľom organizuje a na nevyhovujúcej úrovni zabezpečuje VVČ s dôrazom na plnenie učebných cieľov.
	Nepodporuje, nekoordinuje a neriadi aktívnu činnosť detí.
	Nevyužíva vhodné didaktické prostriedky a didaktickú techniku v súlade s cieľmi VVČ.
	Nevytvára didaktické pomôcky.
	Neposkytuje deťom pomoc na dosiahnutie ich individuálnych vzdelávacích cieľov.
	Nerieši individuálne problémy detí s dôrazom na budovanie vzájomnej dôvery.
	Vo nevyhovujúcom rozsahu uľahčuje prekonávanie architektonických, informačných, jazykových, zdravotných, sociálnych alebo kultúrnych bariér detí.
Kritérium:	Hodnotenie priebehu a výsledkov VVČ a učenia sa dieťaťa
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne zapája deti do tvorby kritérií hodnotenia.
	Pravidelne podporuje rozvoj sebahodnotenia detí a hodnotenie práce skupiny.
	Vždy podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich učenia sa.
	Pravidelne oceňuje pozitívne prejavy učenia a správania sa detí.
	Pravidelne pripravuje podklady (napr. portfólio dieťaťa).
	Na veľmi dobrej úrovni sumarizuje výsledky práce jednotlivca a skupiny, výsledky pozorovania práce jednotlivca a skupiny na hodnotenie detí.
3	Priebežne zapája deti do tvorby kritérií hodnotenia.
	Väčšinou podporuje rozvoj sebahodnotenia detí a hodnotenie práce skupiny.
	Väčšinou podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich učenia sa.
	Priebežne oceňuje pozitívne prejavy učenia a správania sa detí.
	Priebežne pripravuje podklady (napr. portfólio dieťaťa).
	Na dobrej úrovni sumarizuje výsledky práce jednotlivca a skupiny, výsledky pozorovania práce jednotlivca a skupiny na hodnotenie detí.
2	Príležitostne zapája deti do tvorby kritérií hodnotenia.
	Niekedy podporuje rozvoj sebahodnotenia detí a hodnotenie práce skupiny.
	Niekedy podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich učenia sa.
	Príležitostne oceňuje pozitívne prejavy učenia a správania sa detí.
	Príležitostne pripravuje podklady (napr. portfólio dieťaťa).
	Na primeranej úrovni sumarizuje výsledky práce jednotlivca a skupiny, výsledky pozorovania práce jednotlivca a skupiny na hodnotenie detí.
1	Málokedy zapája deti do tvorby kritérií hodnotenia.



	Občas podporuje rozvoj sebahodnotenia detí a hodnotenie práce skupiny.
	Občas podporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich učenia sa.
	Málokedy oceňuje pozitívne prejavy učenia a správania sa detí.
	Sporadicky pripravuje podklady (napr. portfólio dieťaťa).
	Na čiastočne vyhovujúcej úrovni sumarizuje výsledky práce jednotlivca a skupiny, výsledky pozorovania práce jednotlivca a skupiny na hodnotenie detí.
0	Nezapája deti do tvorby kritérií hodnotenia.
	Nepodporuje rozvoj sebahodnotenia detí a hodnotenie práce skupiny.
	Nepodporuje samostatnosť a zodpovednosť detí za výsledky ich učenia sa.
	Neoceňuje pozitívne prejavy učenia a správania sa detí.
	Nepripravuje podklady (napr. portfólio dieťaťa).
	Na nevyhovujúcej úrovni sumarizuje výsledky práce jednotlivca a skupiny, výsledky pozorovania práce jednotlivca a skupiny na hodnotenie detí.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Tabuľka 24 Oblasť hodnotenia **Profesijný rozvoj**

Kritérium:	Plánovanie a realizovanie profesijného rastu a sebarozvoja
Stupnica hodnotenia	
4	Pravidelne reflektuje a vyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	Pravidelne reflektuje a hodnotí vlastnú činnosť pedagogického asistenta.
	V plnom rozsahu využíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	Samostatne a na veľmi dobrej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.
	Aktívne využíva rôzne možnosti a formy vzdelávania.
3	Priebežne reflektuje a vyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	Priebežne reflektuje a hodnotí vlastnú činnosť pedagogického asistenta.
	Vo väčšom rozsahu využíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	Samostatne a na dobrej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.
	Aktívne využíva niektoré možnosti a formy vzdelávania.
2	Niekedy reflektuje a vyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	Niekedy reflektuje a hodnotí vlastnú činnosť pedagogického asistenta.
	V primeranom rozsahu využíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	Samostatne a na primeranej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.
	Aktívne využíva len určité možnosti a formy vzdelávania.
1	Občas reflektuje a vyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	Občas reflektuje a hodnotí vlastnú činnosť pedagogického asistenta.
	V čiastočne vyhovujúcom rozsahu využíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	S pomocou a na čiastočne vyhovujúcej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.
	Využíva len obmedzené možnosti a formy vzdelávania.
0	Nereflektuje a nevyhodnocuje úroveň svojich kompetencií.
	Nereflektuje a nehodnotí vlastnú činnosť pedagogického asistenta.
	Nevyužíva reflexiu a spätnú väzbu od kolegov pre svoj profesijný rast a sebarozvoj.
	S pomocou a na nevyhovujúcej úrovni vypracuje, realizuje a vyhodnocuje plán osobného profesijného rastu.



	Nevyužíva žiadne možnosti a formy vzdelávania.
Kritérium:	Profesijná rola a rola školy
	Stupnica hodnotenia
4	Vždy vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy. Vždy vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k verejnosti. Pravidelne spolupracuje s pedagogickými/odbornými zamestnancami, rodinou, komunitou a odbornými inštitúciami. Podľa požiadaviek učiteľa sa na veľmi dobrej úrovni podieľa na realizácii ŠKVP. Podľa požiadaviek učiteľa sa podieľa v plnom rozsahu na evalvácii ŠKVP. Podľa požiadaviek učiteľa sa pravidelne podieľa na organizácii, realizácii školských a mimoškolských aktivít. Pravidelne prezentuje vlastné odborné skúsenosti na odborných fórach, v médiách. Pozitívne ovplyvňuje kultúru školy.
3	Väčšinou vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy. Väčšinou vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k verejnosti. Priebežne spolupracuje s pedagogickými/odbornými zamestnancami, rodinou, komunitou a odbornými inštitúciami. Podľa požiadaviek učiteľa sa na dobrej úrovni podieľa na realizácii ŠKVP. Podľa požiadaviek učiteľa sa podieľa vo väčšom rozsahu na evalvácii ŠKVP. Podľa požiadaviek učiteľa sa priebežne podieľa na organizácii, realizácii školských a mimoškolských aktivít. Priebežne prezentuje vlastné odborné skúsenosti na odborných fórach, v médiách. Väčšinou pozitívne ovplyvňuje kultúru školy.
2	Niekedy vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy. Niekedy vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k verejnosti. Príležitostne spolupracuje s pedagogickými/odbornými zamestnancami, rodinou, komunitou a odbornými inštitúciami. Podľa požiadaviek učiteľa sa na primeranej úrovni podieľa na realizácii ŠKVP. Podľa požiadaviek učiteľa sa podieľa v primeranom rozsahu na evalvácii ŠKVP. Podľa požiadaviek učiteľa sa príležitostne podieľa na organizácii, realizácii školských a mimoškolských aktivít. Príležitostne prezentuje vlastné odborné skúsenosti na odborných fórach, v médiách. Niekedy pozitívne ovplyvňuje kultúru školy.
1	Málokedy vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom a ďalším partnerom školy. Občas vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k verejnosti. Málokedy spolupracuje s pedagogickými/odbornými zamestnancami, rodinou, komunitou a odbornými inštitúciami. Podľa požiadaviek učiteľa sa na čiastočne vyhovujúcej úrovni podieľa na realizácii ŠKVP. Podľa požiadaviek učiteľa sa podieľa v čiastočnom rozsahu na evalvácii ŠKVP. Podľa požiadaviek učiteľa sa občas podieľa na organizácii, realizácii školských a mimoškolských aktivít. Aspoň raz prezentoval vlastné odborné skúsenosti na odborných fórach, v médiách. Málokedy pozitívne ovplyvňuje kultúru školy.
0	Nevystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k zákonným zástupcom



	a ďalším partnerom školy.
	Nevystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k verejnosti.
	Nespolupracuje s pedagogickými/odbornými zamestnancami, rodinou, komunitou a odbornými inštitúciami.
	Podľa požiadaviek učiteľa sa na nevyhovujúcej úrovni podieľa na realizácii ŠKVP.
	Podľa požiadaviek učiteľa sa podieľa v nevyhovujúcom rozsahu na evalvácii ŠKVP.
	Nepodieľa na organizácii, realizácii školských a mimoškolských aktivít.
	Neprezentuje vlastné odborné skúsenosti na odborných fórach, v médiách.
	Vôbec pozitívne neovplyvňuje kultúru školy.

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Stupnica hodnotenia pre hodnotenú oblasť pracovné správanie **Tabuľka 6.**

(7) Hodnotiteľ určuje počet bodov súčtom všetkých súhrnných hodnotení vo všetkých oblastiach podľa hodnotiaceho hárka pre jednotlivé kategórie pedagogického zamestnanca a podľa kariérového stupňa pedagogických zamestnancov:

a) Učiteľ materskej školy

Úplné stredné odborné vzdelanie - samostatný pedagogický zamestnanec

- maximálny počet bodov hodnotiaceho hárka je **288 b.**

Tabuľka 25 Určenie počtu bodov Hodnotiaci hárok č.1

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	262 b - 288 b
dobré výsledky	61% - 90%	176 b - 261 b
štandardné výsledky	31% - 60%	89 b - 175 b
čistočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	30 b - 88 b
nevyhovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 29 b

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Hodnotiteľ spočíta všetky súhrnné hodnotenia (počet bodov) v jednotlivých oblastiach hodnotiaceho hárka a podľa súčtu bodov pridelí **podľa tabuľky 25** percentuálnu úspešnosť a slovné hodnotenie.

Úplné stredné odborné vzdelanie - samostatný pedagogický zamestnanec s 1. atestáciou

- maximálny počet bodov hodnotiaceho hárka je **260 b.**



Tabuľka 26 Určenie počtu bodov Hodnotiaci hárok č.2

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	235 b - 260 b
dobré výsledky	61% - 90%	157 b - 234 b
štandardné výsledky	31% - 60%	79 b - 156 b
čiastočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	27 b - 78 b
nevyhovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 26 b

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Hodnotiteľ spočíta všetky súhrnné hodnotenia (počet bodov) v jednotlivých oblastiach hodnotiaceho hárka a podľa súčtu bodov pridelí **podľa tabuľky 26** percentuálnu úspešnosť a slovné hodnotenie.

Vysokoškolské vzdelanie 1.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec

- maximálny počet bodov hodnotiaceho hárka je **288 b**.

Tabuľka 27 Určenie počtu bodov Hodnotiaci hárok č.3

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	262 b - 288 b
dobré výsledky	61% - 90%	176 b - 261 b
štandardné výsledky	31% - 60%	89 b - 175 b
čiastočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	30 b - 88 b
nevyhovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 29 b

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Hodnotiteľ spočíta všetky súhrnné hodnotenia (počet bodov) v jednotlivých oblastiach hodnotiaceho hárka a podľa súčtu bodov pridelí **podľa tabuľky č.27** percentuálnu úspešnosť a slovné hodnotenie.

Vysokoškolské vzdelanie 1.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec s 1. atestáciou

- maximálny počet bodov hodnotiaceho hárka je **260 b**.



Tabuľka 28 Určenie počtu bodov Hodnotiaci hárok č.4

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	235 b - 260 b
dobré výsledky	61% - 90%	157 b - 234 b
štandardné výsledky	31% - 60%	79 b - 156 b
čiastočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	27 b - 78 b
nevyhovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 26 b

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Hodnotiteľ spočíta všetky súhrnné hodnotenia (počet bodov) v jednotlivých oblastiach hodnotiaceho hárka a podľa súčtu bodov pridelí **podľa tabuľky 28** percentuálnu úspešnosť a slovné hodnotenie.

Vysokoškolské vzdelanie 2.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec

- maximálny počet bodov hodnotiaceho hárka je **300 b**.

Tabuľka 29 Určenie počtu bodov Hodnotiaci hárok č.5

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	269 b - 300 b
dobré výsledky	61% - 90%	181 b - 270 b
štandardné výsledky	31% - 60%	89 b - 180 b
čiastočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	29 b - 90 b
nevyhovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 30 b

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Hodnotiteľ spočíta všetky súhrnné hodnotenia (počet bodov) v jednotlivých oblastiach hodnotiaceho hárka a podľa súčtu bodov pridelí **podľa tabuľky 29** percentuálnu úspešnosť a slovné hodnotenie.

Vysokoškolské vzdelanie 2.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec s 1. atestáciou

- maximálny počet bodov hodnotiaceho hárka je **260 b**.



Tabuľka 30 Určenie počtu bodov Hodnotiaci hárok č.6

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	235 b - 260 b
dobré výsledky	61% - 90%	157 b - 234 b
štandardné výsledky	31% - 60%	79 b - 156 b
častočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	27 b - 78 b
nevyhovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 26 b

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Hodnotiteľ spočíta všetky súhrnné hodnotenia (počet bodov) v jednotlivých oblastiach hodnotiaceho hárka a podľa súčtu bodov pridelí **podľa tabuľky 30** percentuálnu úspešnosť a slovné hodnotenie.

Vysokoškolské vzdelanie 2.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec s 2. atestáciou
- maximálny počet bodov hodnotiaceho hárka je **240 b**.

Tabuľka 31 Určenie počtu bodov Hodnotiaci hárok č.7

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	217 b - 240 b
dobré výsledky	61% - 90%	145 b - 216 b
štandardné výsledky	31% - 60%	73 b - 144 b
častočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	25 b - 72 b
nevyhovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 24 b

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Hodnotiteľ spočíta všetky súhrnné hodnotenia (počet bodov) v jednotlivých oblastiach hodnotiaceho hárka a podľa súčtu bodov pridelí **podľa tabuľky 31** percentuálnu úspešnosť a slovné hodnotenie.

b) Pedagogický asistent

Úplné stredné odborné vzdelanie alebo Vysokoškolské vzdelanie 1.stupňa - samostatný pedagogický zamestnanec

- maximálny počet bodov hodnotiaceho hárka je **280 b**.



Tabuľka 32 Určenie počtu bodov Hodnotiaci hárok č.8

Slovné hodnotenie	Percentuálna úspešnosť	Počet bodov
veľmi dobré výsledky	91% - 100%	253 b - 280 b
dobré výsledky	61% - 90%	169 b - 252 b
štandardné výsledky	31% - 60%	85 b - 168 b
častočne vyhovujúce výsledky	11% - 30%	29 b - 84 b
nevyhovujúce výsledky	0% - 10%	0 b - 28 b

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Hodnotiteľ spočíta všetky súhrnné hodnotenia (počet bodov) v jednotlivých oblastiach hodnotiaceho hárka a podľa súčtu bodov pridelí **podľa tabuľky 32** percentuálnu úspešnosť a slovné hodnotenie.

(8) Hodnotiteľ výsledky hodnotenia zaznamená v dokumentácii, ktorá je výstupom hodnotenia pedagogických a odborných zamestnancov, t.j. v **Zázname o ročnom hodnotení pedagogického/odborného zamestnanca**, v ktorom hodnotený vyjadří súhlasný/nesúhlasný postoj k hodnoteniu. V **Písomnom zázname o hodnotení pedagogického/odborného zamestnanca** hodnotiteľ uvedie slovné hodnotenie dosiahnuté v celkovom výsledku hodnotenia.



PRÍLOHA C

*Zamestnávateľ
Organizačný útvar
Adresa zamestnávateľa*

Miesto, dátum
Číslo:

ZÁZNAM

z pravidelného ročného hodnotenia pedagogického zamestnanca

v súlade s § 70 zákona č. 138/ 2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v súvislosti s § 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 v znení neskorších predpisov

Titul, meno a priezvisko hodnoteného zamestnanca:

Pracovná pozícia hodnoteného zamestnanca:

Hodnoteného obdobia:

Titul, meno a priezvisko hodnotiteľa:

Pracovná pozícia hodnotiteľa:

I. Vyhodnotenie pracovného výkonu

Hodnotiace kritériá:

1. dieťa
2. výchovno-vzdelávacia činnosť
3. profesijný rozvoj

II. Vyhodnotenie pracovného správania

Hodnotiace kritériá:

1. profesionálne správanie
2. dodržiavanie predpisov a noriem
3. prínos pre školu

Celkové hodnotenie pracovného výkonu: Celkové hodnotenie pracovného správania

- ☐ veľmi dobré
☐ dobré
☐ štandardné
☐ čiastočne vyhovujúce
☐ nevyhovujúce

- ☐ veľmi dobré
☐ dobré
☐ štandardné
☐ čiastočne vyhovujúce
☐ nevyhovujúce

Celkové hodnotenie zamestnanca

- ☐ veľmi dobré
 ☐ dobré
 ☐ štandardné
 ☐ čiastočne vyhovujúce
 ☐ nevyhovujúce

Návrh rozvoja na nasledujúce obdobie:



Vyjadrenie hodnoteného zamestnanca

☐ súhlasím s hodnotením

☐ nesúhlasím s hodnotením

Vyjadrenie hodnoteného:

.....

podpis hodnoteného

.....

podpis hodnotiteľa



PRÍLOHA D

*Zamestnávateľ
Organizačný útvar
Adresa zamestnávateľa*

Miesto, dátum
Číslo:

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

V súlade s § 70 ods.7 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 *meno a priezvisko hodnotiteľa, funkcia hodnotiteľa*, týmto oznamuje výsledok hodnotenia za obdobie od do

Pedagogický/Odborný zamestnanec *meno a priezvisko zamestnanca*, narodený.... , *kategória PZ/OZ*, zaradený do kariérového stupňa a kariérovej pozície..... u zamestnávateľa..... na základe celkového výsledku hodnotenia

dosahuje uvedie sa slovné hodnotenie dosiahnuté v celkovom výsledku hodnotenia (veľmi dobré, dobré, štandardné, čiastočne vyhovujúce alebo nevyhovujúce) výsledky pri vykonávaní pracovnej činnosti.

*meno a priezvisko hodnotiteľa
funkcia hodnotiteľa (riaditeľ školy,
zástupca riaditeľa školy a pod.)*

Rozdeľovník:
1x zamestnanec
1x osobný spis zamestnanca
1x hodnotiteľ



Názov: Hodnotenie pedagogických zamestnancov v materskej škole

Recenzenti: PaedDr. Marianna Jamborová, PhD.
prof. PhDr. Milan Portik, PhD.

© Vydavateľ: Rokus, s.r.o., www.rokus.sk
pre Slovenský výbor Svetovej organizácie pre predškolskú výchovu

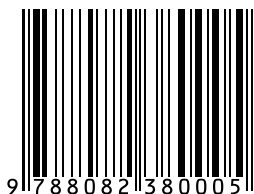
Grafické spracovanie: Rokus, s.r.o., www.rokus.sk

Rok vydania: 2021

Vydanie: prvé

Kontakt: www.omep.sk, www.rokus.sk

ISBN: 978-80-8238-000-5

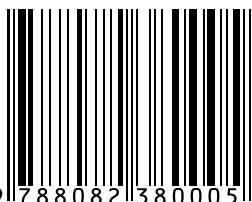


9 788082 380005

HODNOTENIE

PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV
V MATERSKEJ ŠKOLE

978-80-8238-000-5



9 788082 380005

