

Kritéria hodnocení vychovatele

Každý odpovědný vedoucí pedagogický pracovník řeší stresující dilema, jak své podřízené objektivně zhodnotit a morálně či finančně ohodnotit. On nemá možnost změřit či spočítat výkon pracovníka, jako někde ve fabrice. Posun ve vzdělanosti a vychovanosti žáka, o nějž vychovatel usiluje, je neměřitelný a málokdy lze bez korekčních činitelů srovnávat práci dvou pedagogů z důvodu mnoha proměnných, které zde jsou (např. dosažené vzdělání, platové zařazení, složení výchovné skupiny, podmínky domova pro konkrétní činnost apod.). Na první pohled se může zdát, že tato tematika spadá spíše do 1. sešitu této publikace, ale kritéria hodnocení by měl znát hlavně hodnocený, tzn. vychovatel.

Nabízíme model kritérií hodnocení pedagogických pracovníků, který byl v praxi uplatněn, osvědčil se a po prověření v praxi i korigován. Tento model vychází ze zákoníku práce (§ 110 odst. 5 zákona 292/2006 Sb.), kde se praví:

"Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality".

§ 109 odst. 4 zákoníku práce:

"Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce (pozn. autora - tj. okolnosti rozhodující o zařazení do platové třídy), podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků."

Při pracovním hodnocení tedy musíme pracovat s řadou pojmů, jejichž obsah vlastně tvoří kritéria hodnocení pedagoga. Jde například o pojmy: intenzita práce, kvalita práce, pracovní schopnosti, pracovní způsobilost, množství práce, výkonnost, pracovní výsledky. Pokusme se tyto pojmy rozklíčovat a uspořádat do konkrétních kritérií hodnocení vychovatele.

Pracovní způsobilost a schopnosti

Pojem způsobilost lze stručně definovat jako všechny stránky připravenosti člověka zvládat své úkoly a schopnosti jako soubor možností člověka – jeho znalosti, dovednosti, zkušenosti, osobní vlastnosti a jiné – v tomto ukazateli jde především o **zhodnocení předpokladů k výkonu profese**.

Patří sem:

- Pedagogické, profesní kompetence (pozor na platové zařazení, bude třeba uplatnit diferencovaný přístup k vychovateli v 8. nebo v 10. PT)
 - kompetence k vedení a organizování pedagogické činnosti, specializace,
 - kompetence k projektování a organizování výchovy (schopnost plánovat, organizovat, hodnotit, dokumentovat, realizovat priority a další),
 - kompetence diagnostické a poradenské (projektování individuální výchovy, schopnost volit účinnou strategii a prostředky výchovy, rozpoznat příčiny jevů a chování – tj. podstata diagnostiky - atd.),
 - kompetence k provádění preventivní činnosti (znalost postupů při řešení projevů rizikového chování, samostatná realizace preventivních programů apod.).
- Organizační kompetence
 - kompetence k organizování aktivit, akcí pro žáky a inovovat obsah těchto činností,
 - schopnost motivovat žáky k účasti na výchově a aktivitě v domovním životě (jejich zapojení do zájmových a společenských aktivit),
 - schopnost volit vhodný obsah a užívat účinné, pestré a aktivizující metody vzdělávání,

Nezávazný vzor

Materiál pro osobní potřebu účastníků Celostátní konference pracovníků DMI 2017

- schopnost koordinovat aktivity s ostatními vychovateli, spolupracovat s nimi při společných akcích,
- schopnost účelně si rozvrhnout a využít pracovní dobu.
- Sociální, personální, komunikativní a občanské kompetence
 - kompetence sociální a personální (užitečnost pro kolektiv, podíl na utváření klimatu v týmu, zvládnutí vlastního chování, schopnost sebereflexe, adaptabilita),
 - kompetence komunikativní (jistota a kultivovanost projevu, empatie, vzhled apod.),
 - občanské kompetence (nejobecněji – všeobecný rozhled, morálka, osobní vlastnosti a postoje, motivace k práci),
 - vůči žákům: respektování osobnosti žáka, tolerantnost, spravedlivost, vstřícnost a kritičnost, vlídná důslednost, působení mimo vlastní výchovnou skupinu,
 - v interpersonálních vztazích na pracovišti: postoje ke kolektivním otázkám, konstruktivnost, aktivita, loajalita, korektnost a další.
- Dosažené vzdělání (tj. rozsah teoretických znalostí a praktických dovedností pracovníka, další sebevzdělávání a uplatnění nových poznatků v praxi).

Pracovní výsledky

Smysl tohoto ukazatele spočívá ve **zhodnocení, porovnání konkrétních indikátorů výkonu či kvality** práce s ostatními vychovateli.

Patří sem:

- Množství dokončené práce
 - četnost akcí, aktivit organizovaných pro žáky,
 - individuální péče o žáky,
 - stálost výkonů bez výkyvů, intenzita práce,
 - míra naplnění pracovních činností z pohledu zařazení do platové třídy (např. dělá i práce, které spadají do vyšší platové třídy),
 - podíl na realizaci činností, z nichž těží spolupracovníci, vedení nebo DM obecně.
- Kvalita práce
 - dodržování pravidel a postupů,
 - chybovost – bezchybnost, včasnost plnění úkolů,
 - kvalita pedagogické činnosti (odbornost), vedení pedagogického procesu (dodržování didaktických zásad),
 - adaptabilita a kreativita v realizaci vzdělávání,
 - kvalita vztahu vychovatel – žák (interakce),
 - schopnost spolupráce s rodiči, školou, jinými činiteli.
- Podíl na organizování
 - specifické výkonové ukazatele (vedení či výkon činnosti, kterou jiní běžně nedělají, garance úseků práce na pracovišti apod.),
 - podíl na prezentaci domova na veřejnosti, příp. vnitřním vzdělávání,
 - získávání prostředků, tvorba a realizace dotačních programů.

Nezávazný vzor

Materiál pro osobní potřebu účastníků Celostátní konference pracovníků DMI 2017

Průběh pracovního hodnocení

Pohovor mezi hodnotitelem a hodnoceným k pracovnímu hodnocení má řadu variant. Důležité ale bude:

- a. dát prostor pracovníkovi při hodnocení k sebehodnocení, prezentaci svých výsledků práce, a to ještě před hodnocením jeho nadřízeného,
- b. stanovit si racionální hodnotící škálu, jíž poměříme pracovníka v jednotlivých ukazatelích.

Tato škála může vypadat například takto:

body	Stupnice hodnocení pracovní způsobilosti, schopností a výsledků práce
0 - 2	nesplňuje všechny požadavky na schopnosti nebo výslednost práce
3 - 4	schopnosti nebo výsledky práce odpovídají požadavkům
5 - 6	schopnosti nebo pracovní výsledky jsou dobré a stabilní, odpovídají průměru v organizaci
7 - 8	schopnosti nebo pracovní výsledky převyšují běžný průměr, mají tendenci růstu
9-10	schopnosti nebo výsledky práce jsou mimořádné, nejlepší na úseku

Ze škály je jasné, že celkový výsledek hodnocení jednotlivých indikátorů (ukazatelé za odrážkami) může být vyjádřen číslem, které umožňuje hodnotiteli lépe porovnávat jednotlivé pracovníky, než kdyby byl hodnocen jen slovně. Slovní hodnocení má ovšem také své výhody a ve vlastním průběhu pohovoru mezi hodnotitelem a hodnoceným se mu přirozeně nevyhneme (výše uvedená pětistupňová škála může být prezentována například jako slovní hodnocení ve škole - výborně až nedostatečně).

Smyslem pracovního hodnocení je jednak motivovat pracovníka k další práci, poukázat na jeho silné i slabší stránky a také stanovit mu konkrétní úkoly na další období (perioda pracovního hodnocení bývá 2 až 3 roky, ale není ničím determinována). Z pracovního hodnocení by měl být vyhotoven písemný záznam, který se zakládá do osobního spisu pracovníka na personálním úseku domova, školy.