

Plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov ZŠ s MŠ Lúka 135

Plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov bol prerokovaný:

- so zástupcami zamestnancov dňa 04. 11. 2021
- v pedagogickej rade dňa 15. 11. 2021
- so zriaďovateľom dňa 16. 11. 2021

Platnosť plánu: od 17. 11. 2021



Mgr. Adriana Holániová
riaditeľka školy

1. Úvod

Kvalita školy je priamo závislá od profesionálneho rozvoja a napredovania učiteľov, teda na celoživotnom (priebežnom) vzdelávaní sa. Manažment školy preto podporuje všetky formy vzdelávania pedagogických zamestnancov. Medzi základné ciele patrí:

- motivovať pedagogických zamestnancov pre neustále sebavzdelávanie, vzdelávanie a zdokonaľovanie profesijnej spôsobilosti,
- podporovať rozvoj osobnostných vlastností pedagogických zamestnancov, spôsobilosť pre tvorbu efektívnych vzťahov, riešenie konfliktov, komunikáciu a pod.,
- zabezpečiť prípravu pedagogických zamestnancov na výkon špecializovaných funkcií, napr. triedny učiteľ, výchovný poradca, predseda predmetovej komisie atď.
- uvádzať začínajúcich pedagógov do pedagogickej praxe,
- zabezpečiť prípravu pedagogických zamestnancov na zvyšovanie kompetencií, hlavne jazykových spôsobilostí a schopností efektívne pracovať s IKT,
- zabezpečiť prípravu pedagogických zamestnancov na tvorbu školského vzdelávacieho programu,
- sprostredkovať najnovšie poznatky (inovácie) z metodiky vyučovania jednotlivých predmetov, pedagogiky a príbuzných vied.

Tieto ciele možno zabezpečiť najmä:

- prostredníctvom individuálneho sebavzdelávania učiteľov, profesijným rozvojom učiteľov v podmienkach školy (čím nastáva vnútorný rozvoj školy),
- organizovaným vzdelávaním učiteľov,
- kvalifikovanosťou pedagógov.

Potreby profesionálneho rastu zamestnancov zisťujeme:

- hodnotiacimi rozhovormi,
- diskusiami,
- dotazníkmi (vedenie školy vyhľadáva autodiagnostické dotazníky učiteľa (prostredníctvom Metodických centier, internetu...). Poskytuje ich učiteľom s cieľom spoznať svoju profesionalitu a možnosti zdokonaľovania.

Predložený Plán profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov (ďalej len Plán) reaguje na zákon NR SR č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, najmä na časti súvisiace so zmenami v oblasti profesijného rozvoja a jeho plánovania, a to aj v kontexte aktualizácie vzdelávania, ktoré bude realizované v Základnej škole s materskou školou, Lúka 135 (ďalej len škola). V nasledujúcom texte je používaný pojem učiteľ ako reprezentatívny pre všetkých pedagogických zamestnancov.

2. Výhodiská

2.1 Legislatívne výhodiská

Podľa § 40 ods. 1 NR SR č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch (ďalej zákon) je profesijný rozvoj proces:

- prehlbovania, zdokonaľovania a rozširovania profesijných kompetencií,
- získavania profesijných kompetencií na výkon špecializovaných činností alebo výkon vedúceho pedagogického zamestnanca,
- získavania profesijných kompetencií vyššieho kariérového stupňa,
- overovania profesijných kompetencií na zaradenie do vyššieho kariérového stupňa,
- získavania vzdelania na splnenie kvalifikačných predpokladov na výkon ďalšej pracovnej činnosti alebo
- využívania a hodnotenia získaných profesijných kompetencií.

V oblasti plánovania profesijného rozvoja zákon v § 40, ods. 4 ukladá **zostavovať plán profesijného rozvoja**, ktorý vyplýva zo zamerania školy a je vydaný riaditeľom po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov a v prípade, že je zriadená, aj s pedagogickou radou.

2.2 Teoretické výhodiská

Profesijný rozvoj učiteľov:

- je súbor aktivít vedúcich k zdokonaľovaniu výkonu profesie učiteľa a skvalitňovaniu výsledkov učenia žiakov,
- zahŕňa akcie ďalšieho vzdelávania učiteľov, vzájomnú odbornú komunikáciu medzi pedagógmi a samoštúdium,
- jeho systematické hodnotenie umožňuje, aby sa profesijný rast premietal do diferencovaného odmeňovania aj kariérneho postupu.

Východiskom tvorby plánu profesijného rozvoja v Základnej škole s materskou školou, Lúka 135 je:

- kompetenčný profil zamestnanca školy,
- profesijný štandard,
- koncepcia Základnej školy s materskou školou, Lúka 135
- požiadavky na vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov (podľa školského zákona),
- výsledky hodnotenia zamestnanca,
- plán osobného profesijného rozvoja (príloha 1).

3. Cieľ profesijného rozvoja školy

3.1 Profesijný rozvoj

Profesijný rozvoj je permanentný proces, ktorý zahŕňa všetky dimenzie rozvoja osobnosti učiteľa a jeho kompetencií a ktorý vytvára osobnostné predpoklady a vnútornú motiváciu k spôsobilosti celoživotne sa vzdelávať a využívať príležitosti na formálne a neformálne vzdelávanie, tiež informálne učenie a v neposlednom rade na tvorivé zdokonaľovanie kvality výkonu profesie a edukácie žiakov.

Profesijný rozvoj učiteľov:

- je súbor aktivít vedúcich k zdokonaľovaniu výkonu profesie učiteľa a skvalitňovaniu výsledkov

učenia žiakov,

- zahŕňa akcie ďalšieho vzdelávania učiteľov, vzájomnú odbornú komunikáciu medzi pedagógmi a samoštúdium
- jeho systematické hodnotenie umožňuje, aby sa profesijný rast premietal do diferencovaného odmeňovania aj kariérneho postupu.

Profesijný rozvoj predstavuje kľúčovú súčasť procesu celoživotného vzdelávania. Skúsený učiteľ priebežne reflektuje, posudzuje a hodnotí efektivitu svojej práce. Je si vedomý svojich silných a slabých stránok a plánuje ďalšie možné zlepšenia. Systematicky pracuje na svojom osobnostnom rozvoji.

Profesijný rast v pedagogickej sfére vyžaduje osvojovanie si nových poznatkov prostredníctvom literatúry, informačných zdrojov a seminárov. Kooperatívny prístup učiteľov prináša prospech deťom a zvyšuje kvalitu výučby a efektivitu práce.

Jednou z kľúčových úloh školy pri vzdelávaní v dnešnom meniacom sa svete je **vytvoriť prostredie**, ktoré:

- podporuje zmysluplné učenie a kritické myslenie,
- poskytuje reálnu možnosť výberu spôsobu učenia vzhľadom na dosiahnutie osobného maxima,
- umožňuje a rozvíja otvorenú partnerskú komunikáciu,
- podporuje výchovu k hodnotám,
- podporuje spoluprácu a akceptáciu rôznorodosti.

Vytvoriť takéto prostredie vyžaduje nielen zabezpečiť vyučovanie cudzích jazykov, využívanie moderných technológií v škole, inováciu a redukciu učebného obsahu, zvládnutie nových pedagogických metód a postupov učenia, ale hlavne **podporu stáleho procesu odborného a osobnostného rastu všetkých jednotlivcov, tímov a školy ako celku**. Ide o permanentný proces formovania školy ako otvoreného systému, učiaceho sa spoločenstva.

Dbáme pritom na

- zmysluplnosť a systémovosť,
- možnosť výberu,
- spoluprácu,
- spätnú väzbu,
- obohatenie prostredia

3.2 Ciele

Základný cieľ – dosiahnuť študijnú/profesionálnu autonómiu

Učiteľ pravidelne hodnotí a zvyšuje kvalitu a efektivitu svojej práce, neustále zvažuje svoje profesionálne kompetencie, reaguje na požiadavky meniaceho sa sveta a potreby spoločnosti z toho vyplývajúce:

- Učiteľ pracuje na svojom osobnostnom raste a profesionálnom rozvoji prostredníctvom svojho celoživotného vzdelávania (kurzy ďalšieho vzdelávania učiteľov, štúdium odbornej literatúry, konzultácie s kolegami a pod.). Učiteľ si je vedomý dôležitosti celoživotného vzdelávania a využíva rôzne varianty a príležitosti k profesionálnemu rozvoju.
- Učiteľ analyzuje a vyhodnocuje kvalitu svojej pedagogickej práce prostredníctvom rozmanitých techník. Na základe výsledkov reflexie (od detí, vedenia školy, rodičov) a sebareflexie učiteľ realizuje zmeny svojej pedagogickej činnosti, plánuje svoj profesionálny rast.
- Učiteľ sa podieľa na tímovej práci, spolupracuje s kolegami a ďalšími osobami, čím prispieva k zvyšovaniu celkovej kvality výučby aj svojej profesionality.
- Učiteľ zodpovedá za rozhodnutia, ktoré urobí pri výkone svojej profesie. Vie svoje rozhodnutia objasniť vo väzbe k uznávaným teoretickým konceptom, analyzovať a zhodnotiť, prípadne navrhnúť alternatívne riešenia.
- Učiteľ zodpovedá za implementáciu požiadaviek stanovených v koncepčných kurikulárnych dokumentoch do vlastnej práce, čím prispieva k zvyšovaniu kvality vzdelávania pre každé dieťa a rešpektu k učiteľskej profesii.

Ďalšie ciele:

- podporovať sústavný proces nadobúdania vedomostí, zručností a spôsobilostí potrebných pre výkon pedagogickej činnosti s prihliadnutím na vyučované predmety,
- udržiavať, obnovovať, zdokonaľovať a dopĺňať profesionálne kompetencie potrebné na výkon pedagogickej praxe so zreteľom na premenu tradičnej školy na modernú,
- rozvíjať schopnosť inovovať obsah a metódy výučby,
- zlepšovať organizačnú štruktúru vyučovacieho procesu,
- skvalitniť výstupy výchovno-vzdelávacieho procesu,
- byť pripravený reagovať na potreby trhu práce a tomu prispôbiť vyučovací proces,
- rozvíjať komunikačné schopnosti pedagógov vo vzťahu k žiakom a rodičom,
- zvládať záťažové situácie v interakciách s problémovými žiakmi a rodičmi,
- zdokonaľovať sa v práci so žiakmi so ŠVVP a tvorbou IVP pre týchto žiakov.

4. Kompetencie

Okrem získavania odborných kompetencií je prioritou školy v najbližších štyroch rokoch rozvíjať aj nasledujúce kompetencie učiteľov:

- schopnosť kriticky myslieť,
- schopnosť riešiť problémy,
- schopnosť učiť sa a napredovať,
- spolupráca a jej cieľavedomé využitie k vlastnému poznávaniu,
- tvorivosť,
- svižnosť a adaptabilita;
- iniciatíva a podnikavosť;
- efektívna hovorená aj písaná komunikácia;
- schopnosť nachádzať a analyzovať informácie;

- zvedavosť a predstavivosť,
- samostatnosť a zodpovednosť.

5. Zodpovednosť za rozvoj

Povinnosť a zodpovednosť za profesijný a kariérny rast učiteľov je úlohou každého zamestnanca, ale aj zamestnávateľa, teda školy.

Učiteľ si v svojom osobnom, ročnom pláne (príloha č. 1) určí ktoré kompetencie potrebuje/chce získať. Tie však musia byť v súlade s požiadavkami školy a štvorročného plánu. V svojom osobnom pláne konkrétne určí kroky, ktoré pre svoje vzdelávanie urobí s jasne stanovenými výstupmi a kontrolovateľnými merateľnými ukazovateľmi. Ak sú osobné a profesijné požiadavky v súlade so zameraním školy a Plánom, zamestnávateľ sa zaväzuje, že učiteľovi umožní absolvovať dohodnuté typy vzdelávania. Po splnení požiadaviek vzdelávania učiteľ predloží žiadosť o zaradenie do vyššej kariérnej pozície, resp. bude poverený úlohami, ktoré priamo súvisia s daným typom absolvovaného vzdelávania.

6. Rozvojové aktivity (formy a metódy rozvoja)

Profesijný rozvoj sa uskutočňuje prostredníctvom

- vzdelávania,
- tvorivej činnosti súvisiacej s výkonom pracovnej činnosti, najmä činnosti vedeckej, výskumnej, publikačnej alebo umeleckej,
- sebavzdelávania a výkonu pracovnej činnosti,
- absolvovania odbornej stáže zameranej na inovovanie profesijných kompetencií.

6.1 Sebavzdelávanie

Individuálne vzdelávanie učiteľov prebieha prostredníctvom:

- vzájomných hospitácií – učitelia získavajú spätnú väzbu nielen od vedenia školy, ale i od kolegov,
- otvorených alebo komentovaných hodín v rámci predmetových komisií,
- výmenou skúseností a odbornými diskusiami medzi učiteľmi,
- samoštúdiom – využívaním odbornej literatúry, rôznych informačných zdrojov – napr. vzdelávania pomocou počítačov, pomocou videa či interaktívneho videa, multimedialného vzdelávania,
- učenia sa akciou, inštruktáží, učenia sa prostredníctvom poverenia úlohou, pri tvorbe projektov.

6.2 Vzdelávacie aktivity organizované školou

Škola bude zodpovedať za uskutočňovanie nasledovných rozvojových vzdelávacích aktivít:

- Adaptačné vzdelávanie – jeho cieľom je získanie profesijných kompetencií začínajúceho učiteľa potrebných na výkon pracovnej činnosti v kariérovom stupni samostatný pedagogický zamestnanec. Riaditeľ školy určuje začínajúcemu učiteľovi uvádzajúceho učiteľa, vypracúva program adaptačného vzdelávania a ďalšiu potrebnú dokumentáciu k tomuto vzdelávaniu. Spravidla trvá ½ roka.
- Aktualizačné vzdelávanie – jeho cieľom je podľa potrieb zriaďovateľa, školy udržiavanie alebo obnovovanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti, získanie nových vedomostí a informácií o zmenách v právnych predpisoch, výchovno-vzdelávacích

programoch, pedagogickej dokumentácii a ďalšej dokumentácii alebo získanie nových vedomostí a zručností v konkrétnej oblasti pracovnej činnosti. Aktuálna legislatíva umožňuje škole organizovať aktualizčné vzdelávanie za predpokladu dodržania zákonom stanovených podmienok. Naša škola túto možnosť využije a vo svojej réžii bude realizovať aktualizčné vzdelávania zamerané na:

- školskú a pracovnú legislatívu
- vzdelávania v oblasti IKT - ovládanie softvérov podporujúcich vyučovanie a učenie sa žiakov
- vzdelávania v oblasti metodológie vyučovania a jeho inovácií
- vzdelávania na zvládanie agresivity žiakov, riešenie záťažových situácií a negatívnych javov na vyučovaní

6.3 Organizované vzdelávanie

Vzdelávanie pedagogických, ktoré nebude organizovať naša škola, ale na ktoré sa naši PGZ môžu prihlasovať v prípade súladu s cieľmi a požiadavkami školy sú:

- a) Kvalifikačné vzdelávanie – jeho cieľom je získanie vzdelania, ktorým pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec v príslušnom stupni vyžadovaného vzdelania získa kvalifikačný predpoklad na výkon pracovnej činnosti, realizuje sa ako doplňujúce pedagogické štúdium alebo rozširujúce štúdium.
- b) Funkčné vzdelávanie – jeho cieľom je získanie profesijných kompetencií na výkon funkcie riaditeľa a na výkon činnosti vedúceho pedagogického zamestnanca (riaditeľ školy, zástupca riaditeľa školy).
- c) Špecializačné vzdelávanie – jeho cieľom špecializačného vzdelávania je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon špecializovaných činností; pedagogickým zamestnancom – špecialistom na našej škole sú triedny učiteľ, výchovný poradca, kariérový poradca, uvádzajúci pedagogický zamestnanec, vedúci predmetovej komisie, vedúci metodického združenia, koordinátor prevencie. Za tento typ vzdelávania sa získava príplatok za profesijný rozvoj v o výške 3%, maximálne do 12%.
- d) Inovačné vzdelávanie – jeho cieľom je prehĺbenie, rozšírenie a inovácia profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti v príslušnej kategórii alebo v podkategórii pedagogického zamestnanca alebo v príslušnej kategórii odborného zamestnanca alebo uplatnenie najnovších poznatkov alebo skúseností z praxe vo výchove a vzdelávaní. Za tento typ vzdelávania sa získava príplatok za profesijný rozvoj v o výške 3%, maximálne do 9%.

7. Rámcový harmonogram

Rámcový harmonogram profesijného rozvoja bude každoročne aktualizovaný v ročnom pláne vzdelávania zamestnancov a bude vychádzať z individuálnych požiadaviek jednotlivých učiteľov (vid' príloha č. 1) a z aktualizčného vzdelávania plánovaného vedením školy.

8. Metódy vyhodnocovania, spätná väzba

Každé vzdelávanie, aby nebolo samoúčelné, musí zodpovedať požiadavkám a vízií školy, no zároveň musí zohľadňovať osobnú motiváciu učiteľa. Aby vzdelávanie nebolo samoúčelné, je potrebné vyhodnocovať ho, použiť získané kompetencie v praxi a získať spätnú väzbu o

efektívnosti daného vzdelávania.

Vyhodnotenie vzdelávacích aktivít je východiskom skvalitnenia ďalšieho edukačného procesu na škole, a práve spätnou väzbou s následnou korekciou možno dosiahnuť zdokonalenie systému ďalšieho vzdelávania.

Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít:

- hospitácie (pozorovanie zmien v edukačnom procese účastníkov vzdelávacej aktivity),
- autoevalvácia (napr. vlastné hodnotenie plánu profesijného rastu),
- zdieľanie získaných kompetencií na zasadnutiach MZ a PK, pracovných poradách,
- rozhovory (na zisťovanie ako uplatnili účastníci vzdelávacích podujatí získané poznatky a spôsobilosti vo svojej praxi),
- komparácia výkonov žiakov pred a po aplikácii získaných kompetencií po absolvovanom vzdelávaní,
- hodnotenie pedagogických zamestnancov jedenkrát ročne, medzi kritériá hodnotenia patrí aj kritérium „Plánovanie a realizácia svojho profesijného rastu a sebarozvoja“.

Mgr. Adriana Holániová

riaditeľka školy

Ročný plán vzdelávania pedagogických zamestnancov na školský rok 2021/2022

Aktualizačné vzdelávanie sa uskutočňuje ako jednoduchý program vzdelávania. Program aktualizačného vzdelávania a jeho rozsah schvaľuje riaditeľ. Rozsah AV sa bude pohybovať v rozpätí 5 – 20 hodín za školský rok (podľa potreby).

Identifikačné údaje poskytovateľa:

Základná škola s materskou školou, Lúka 135

p.č.	druh programu vzdelávania	názov programu	termín/trvanie	rozsah v hodinách
1	aktualizačné vzdelávanie	Ako horieť a nevyhorieť	25. 08. 2021	6 hodín 4 prezenčne, 2 dištančne
2	aktualizačné vzdelávanie	Sprievodca školským rokom	26. 08.	2 hodiny, 1 hodina prezenčne, 1 hodina dištančne
3	aktualizačné vzdelávanie	GDPR v podmienkach školy	9/2021	2 prezenčne
4	aktualizačné vzdelávanie	BOZP – pravidelné vzdelávanie	8/2021	2 hodiny prezenčne
5	aktualizačné	Prvá pomoc – pravidelné vzdelávanie	8/2021	2 hodiny prezenčne

Aktualizačné vzdelávanie bude prebiehať samostatne alebo ako súčasť zasadnutí Pedagogickej rady. Dokladom o účasti PZ na vzdelávaní bude Zápisnica a Prezenčná listina z týchto zasadnutí.

Odborný garant AV: Mgr. Adriana Holániová, riaditeľka školy

Lektor AV: Mgr. Adriana Holániová, príj. vzdelávacia inštitúcia

Forma AV: prezenčná, dištančná

Lektorská činnosť bude vykonávaná súčasne s výkonom pracovnej činnosti.

Riaditeľka školy vydá na konci školského roka pedagogickému zamestnancovi potvrdenie o absolvovaní AV.



Mgr. Adriana Holániová
riaditeľka školy

