



Plán profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov

1. vydanie január 2020

Plán profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov bol prerokovaný v pedagogickej rade dňa 2.9.2020

Plán profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov bol prerokovaný so zástupcami zamestnancov dňa 2.9.2020

Plán profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov bol prerokovaný so zriaďovateľom dňa 2.9.2020

Platnosť, Revidovanie	Dátum	Zaznamenávanie inovácie, zmeny, úpravy
platnosť	September 2020	



Obsah

1 Úvod	3
2 Východiská	4
2.1 Legislatívne východiská	4
2.2 Teoretické východiská	4
3 Cieľ profesijného rozvoja školy	5
3.1 Profesijný rozvoj	5
3.2 Ciele	5
3.3 Kompetencie	6
3.4 Zodpovednosť za rozvoj	6
4 Rozvojové aktivity	7
4.1 Vzdelávacie aktivity organizované školou	7
4.2 Organizované vzdelávanie	7
4.3 Metódy	7
4.3.1 Formy vzdelávania	7
4.4 Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít, spätná väzba	8
5 Prílohy	9
5.1 Osobné plány profesijného rozvoja pre školský rok 2020/2021	9
5.2 Ročný plán profesijného rozvoja	9
5.2.1 Analýza zloženia pedagogických zamestnancov školy	9
5.2.2 Analýza podľa kariérového stupňa	9
5.2.3 Analýza podľa kariérovej pozície	10
5.2.4 Druhy kontinuálneho vzdelávania	10



1 Úvod

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

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

Tieto ciele možno zabezpečiť najmä:

- prostredníctvom individuálneho vzdelávania učiteľov, profesijným rozvojom učiteľov v podmienkach školy (zabezpečí sa vnútorný rozvoj školy),
- organizovaným vzdelávaním učiteľov.

Potreby profesionálneho rastu zamestnancov zisťujeme:

- hodnotiacimi rozhovormi
- diskusiou
- dotazníkmi (vedenie školy vyhľadáva autodiagnostické dotazníky učiteľa prostredníctvom Metodického centra, internetu ...). Poskytuje ich učiteľom s cieľom spoznať svoju profesionalitu a možnosti zdokonaľovania sa.

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 v kontexte aktualizácie vzdelávania, ktoré bude realizované v Základnej škole s materskou školou Andreja Sládkoviča v Hrochoti (ďalej len škola). V nasledujúcom texte je používaný pojem učiteľ ako reprezentatívny pre všetkých pedagogických zamestnancov.



2 Východiská

2.1 Legislatívne východiská

Tento Plán vychádza a v plnej miere zohľadňuje:

1. Zákon č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
2. Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Podľa zákona o pedagogických zamestnancoch je **pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec povinný udržiavať a rozvíjať svoje profesijné kompetencie prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania alebo sebvzdelávania.**

2.2 Teoretické východiská

Profesijný rozvoj učiteľov:

- je súbor aktivít vedúcich k zdokonaľovaniu výkonu profesie učiteľa a skvalitňovaniu výsledkov učenia žiakov,
- zahŕňa akcie ďalšieho vzdelávania učiteľov, vzájomnú odbornú debatu 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 Andreja Sládkoviča v Hrochoti je:

- kompetenčný profil zamestnanca školy,
- profesijný štandard,
- koncepcia školy,
- 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

V súčasnosti pracuje na škole 19 pedagogických zamestnancov, vrátane vedenia školy, vychovávateľiek v školskom klube detí a pedagogických asistentiek. Všetci zamestnanci spĺňajú kvalifikačné predpoklady.

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

- podporuje zmysluplné učenie a kritické učenie,
- 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/profesijnú autonómiu

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



- Učiteľ pracuje na svojom osobnostnom raste a profesijnom 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 profesijnému 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 profesijný 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.

3.3 Kompetencie

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

- kritické myslenie a schopnosť riešiť problémy;
- spolupráca a jej cieľavedomé využitie k vlastnému poznávaniu;
- svižnosť a adaptabilita;
- iniciatíva a podnikavosť;
- efektívna hovorená aj písaná komunikácia;
- schopnosť nachádzať a analyzovať informácie;
- zvedavosť a predstavivosť.

3.4 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. Vo svojom osobnom pláne určí konkrétne 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.



4 Rozvojové aktivity

Rozvojové aktivity tvoria metódy a formy ďalšieho vzdelávania učiteľov. Rozvojové aktivity môžu byť ukončené získaním kreditov a ich následným uplatnením v rámci kariérneho postupu, osvedčením o ukončení, napr. aktualizácie, atestačné, špecializačné, funkčné, funkčné inovačné a následne po spracovaní bude zamestnanec zaradený do adekvátnej kariérnej pozície a platového stupňa.

4.1 Vzdelávacie aktivity organizované školou

- priebežné vzdelávanie sa v oblasti didaktiky so zameraním sa na ciele vyučovacieho procesu, didaktických zásad, metód, organizačných foriem.
- Individuálne vzdelávanie učiteľov prebieha aj prostredníctvom:
 - 1) Hospitácií – učitelia získavajú spätnú väzbu nielen od vedenia školy, ale i od kolegov.
 - 2) Samoštúdiom – využívaním odbornej literatúry, informačných zdrojov a ďalších príležitostí pre získanie nových poznatkov.
 - 3) Sledovaním aktuálnych trendov v pedagogickej oblasti.

4.2 Organizované vzdelávanie

4.3 Metódy

1. **metódy vzdelávania pri výkone práce (na pracovisku)** – koučovanie, mentoring, rotácia práce (plánované získavanie skúseností), pozorovanie práce učiteľa iným učiteľom fungujúcim v role peer učiteľa (hospitácia), podporné tímy učiteľov a i.,
2. **metódy vzdelávania používané pri výkone práce i mimo pracoviska** – učenie sa akciou, inštruktáž, metóda otázok a odpovedí, poverenie úlohou, projekty, štúdium odporúčanej literatúry, vzdelávania pomocou počítačov, pomocou videa či interaktívneho videa, multimediálne vzdelávanie a i.,
3. **metódy vzdelávania mimo pracoviska** – prednáška, prednáška spojená s diskusiou, diskusie, prípadové štúdie, hranie rolí, simulácie, skupinové cvičenia, skupinová dynamika, výcvikové skupiny, výcvik interaktívnych zručností, nácvik asertivity, neurolingvistické programovanie, dištančné vzdelávanie, učenie sa hrou a i.

4.3.1 Formy vzdelávania

Vzdelávanie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa organizuje ako:

- **kvalifikačné vzdelávanie** – cieľom kvalifikačného vzdelávania je získanie vzdelania, ktorým pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec v príslušnom stupni vyžadovaného vzdelania získa kvalifikačný predpoklad na výkon pracovnej činnosti.



- **Funkčné vzdelávanie** – cieľom funkčného vzdelávania je získanie profesijných kompetencií na výkon funkcie riaditeľa a na výkon činnosti vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- **špecializačné vzdelávanie** – cieľom špecializačného vzdelávania je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon špecializovaných činností.
- **adaptačné vzdelávanie** – cieľom adaptačného je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti v kariérovom stupni samostatný pedagogický zamestnanec a samostatný odborný zamestnanec.
- **aktualizačné vzdelávanie** – cieľom aktualizačného vzdelávania je podľa potrieb zriaďovateľa, školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci 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.
- **Inovačné vzdelávanie** – cieľom inovačného vzdelávania 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.

Aktuálna legislatíva umožňuje škole organizovať aktualizačné vzdelávanie za predpokladu dodržania zákonom stanovených podmienok. Naša škola túto možnosť využije a vo svojej réžii bude realizovať aktualizačné vzdelávania.

4.4 Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít, spätná väzba

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

Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít:

- zdieľať získané kompetencie na zasadnutiach MZ a PK, pracovných poradách,
- komparácia výkonov žiakov pred a po aplikácii získaných kompetencií.

V Hrochoti 31.8.2020

Mgr. Marian Medveď

riaditeľ školy



5 Prílohy

5.1 Osobné plány profesijného rozvoja pre školský rok 2020/2021

5.2 Ročný plán profesijného rozvoja

V školskom roku 2020/2021 prejavili učitelia ZŠ záujem vzdelávať sa v oblasti:

- aktuálnych trendov v didaktike , pedagogike a psychológii, poznatkov zameraných na poradenstvo pedagogickým zamestnancom v oblasti pedagogickej diagnostiky a plánovania diagnostiky a hodnotenia žiakov,
- rozvoja jednotlivých gramotností (jazykovej, prírodovednej, finančnej atď.),
- aktivačných metód,
- rozvíjania matematických predstáv u detí mladšieho školského veku,
- mentálnej aritmetiky,
- kritického myslenia,
- vývinových porúch učenia, ADHD,
- predchádzanie sociálno-patologických javov v ZŠ,
- programovania a tvorby materiálov,
- reflexie a sebareflexie,
- študijnej autonómie žiakov,
- výchovného poradenstva (efektívne riešenie osobnostných, vzdelávacích, profesionálnych a sociálnych potrieb žiakov a kariérového poradenstva),
- manuálnych zručností.

5.2.1 Analýza zloženia pedagogických zamestnancov školy

Pedagogickí zamestnanci:	
Učitelia ZŠ	
Vychovávateľia	
Pedagogickí asistenti	
Odborní zamestnanci:	
Nekvalifikovaní zamestnanci:	

5.2.2 Analýza podľa kariérového stupňa

Kariérový stupeň	začínajúci	samostatný	s 1.atestáciou	s 2.atestáciou
Pedagogický zamestnanec (PZ)				
Odborný zamestnanec (OZ)				



5.2.3 Analýza podľa kariérovej pozície

Pedagogický zamestnanec špecialista
Výchovný poradca:
Uvádzajúci pedagogický zamestnanec:
Vedúce predmetových komisií, vedúce metodických združení:
Iný zamestnanec určený riaditeľom školy na špecializované činnosti:
Vedúci pedagogický zamestnanec, vedúci odborný zamestnanec
Riaditeľ:
Zástupca riaditeľa:
Ďalší pedagogický alebo odborný zamestnanec určený podľa 9 ZP:

5.2.4 Druhy kontinuálneho vzdelávania

Adaptačné	
Špecializačné	
Funkčné	
Aktualizačné	
Vlastné aktualizácie	
Prípravné atestačné	
Inovačné	
Špecializačné inovačné	
Funkčné	
Kvalifikačné	



Vyjadrenie zriaďovateľa:

Obec Hrochoť, zastúpená Bc. Marián Mazúch – **súhlasí / nesúhlasí** – s predloženým „
Ročným plánom profesijného rozvoja“, ktorý tvorí prílohu tohto dokumentu.

.....

podpis

Vyjadrenie zástupcov zamestnancov:

ZO OZ PŠaV, zastúpená Mgr. Henrieta Vančová – **súhlasí / nesúhlasí** – s predloženým „
Ročným plánom profesijného rozvoja“, ktorý tvorí prílohu tohto dokumentu.

.....

podpis