

Plán profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov

Plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov bol prerokovaný v pedagogickej rade dňa 24.10. 2019

Plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov bol prerokovaný so zriaďovateľom dňa

Platnosť revidovanie	Dátum	Zaznamenávanie, zmeny, inovácie, úpravy
platnosť	október 2019	

1 Úvod zameranie školy

Školský vzdelávací program „DÚHA“ svojím názvom naznačuje, že jeho cieľom je vytvoriť kvalitné podmienky pre vzdelávanie všetkých žiakov bez ohľadu na ich schopnosti či úroveň nadania tak, aby každý žiak získal šancu v niečom vyniknúť a byť úspešný. Po zhrnutí ŠVP DÚHA znamená:

Dajme šancu vzdelávať sa všetkým
Úspech zažijem vždy po dobre vykonanej práci
Hrami sa tiež učíme
Aktivita na vyučovaní nás posúva vpred

Žiaci školy sú veľmi rôznorodí, ich intelekt, schopnosti a zručnosti sú pri príchode do 1. ročníka na rôznej úrovni, pochádzajú z rôzneho sociálno-kultúrneho prostredia, majú rôzne rodinné a sociálne zázemie, sú medzi nimi i žiaci so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, rôzne zvládajú učivo, majú rozdielne záujmy a my chceme u každého žiaka nájsť a rozvíjať oblasť, v ktorej by mohol vyniknúť, aby pocítil, že je v niečom dobrý, úspešný a mohol si prežiť svoj úspech, ktorý bude jeho ďalším motivačným impulzom.

Sme škola s dlhoročnou tradíciou, zameraná na rozvíjanie tvorivého a samostatného prístupu žiakov, ktorá ich pripravuje na úspešný život, s individuálnym prístupom ku každej rodine a každému žiakovi. Vedenie školy podporuje snahu učiteľov o osobitý a priateľský vzťah s každým žiakom. Poskytujeme starostlivosť nielen bežným, ale aj nadaným, integrovaným žiakom, žiakom so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a žiakom zo sociálne znevýhodneného prostredia.

Naša škola je moderná a alternatívna, poskytujúca vzdelanie v súlade s európskymi trendmi, smerujúc k spokojnosti žiaka, rodiča i spoločnosti. Máme otvorené spoločenstvo žiakov, učiteľov a rodičov, ktorého hlavným poslaním je poskytovať výchovu a vzdelanie, a tak vychovávať žiakov ako harmonicky rozvinuté osobnosti, schopné uplatniť sa v spoločnosti.

Našimi prioritami sú dobré vzťahy a tímová spolupráca, samostatní a tvoriví učitelia, flexibilný pedagogický zbor, využívanie aktivizujúcich metód a foriem vo vyučovaní, využívanie skúseností z IKT vo vyučovaní všetkých predmetov, uchádzanie sa o granty, ekologická a environmentálna výchova, šetrenie majetku, dbanie o areál a okolie školy, spolupráca s MŠ, SŠ, spoločenskými a športovými organizáciami v obci a s družobnou školou vo Vracove.

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 patrí:

- motivovať pedagogických zamestnancov pre neustále sebavzdelávanie, vzdelávanie a zdokonaľovanie profesijnej spôsobilosti,
- podporovať rozvoj osobnostných vlastností pedagogických zamestnancov, spôsobilostí 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, predseda metodického združenia 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.

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 ich profesionalitu a možnosti zdokonaľovania.

Predložený Plán profesijného rozvoja 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 v Močenku. 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:

- chápeme ako proces, v ktorom učiteľ získava, rozširuje a udržiava požadované profesijné kompetencie,
- získavanie profesijných kompetencií na výkon špecializovaných činností alebo na výkon činnosti vedúceho pedagogického zamestnanca,
- získavanie profesijných kompetencií vyššieho kariérového stupňa,
- získavanie vzdelania na splnenie kvalifikačných predpokladov na výkon ďalšej pracovnej činnosti v súlade s potrebami školy,
- 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 našej škole je:

- kompetenčný profil zamestnanca školy,
- profesijný štandard,
- požiadavky na vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov (podľa školského zákona),
- výsledky hodnotenia zamestnanca,
- plán osobného profesijného rozvoja učiteľa
- plán kontinuálneho vzdelávania

3 Cieľ profesijného rozvoja školy

3.1 Profesijný rozvoj

V súčasnosti pracuje v škole 35 pedagogických zamestnancov, vrátane vedenia školy, vychovávateľiek v školskom klube detí, pedagogických asistentiek a 1 odborná zamestnankyňa – školská psychologička. 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. Profesionálny rast v pedagogickej sfére si 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.

Dbáme pritom na :

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

3.2 Ciele

Základné ciele učiteľa:

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

- 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,
- 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,
- podieľa sa na tímovej práci, spolupracuje s kolegami a ďalšími osobami, čím prispieva k zvyšovaniu celkovej kvality výučby aj svojej profesionality,
- 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,
- 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 aj 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 vo svojom osobnom, ročnom pláne určí ktoré kompetencie potrebuje/chce získať. Tie však musia byť v súlade s požiadavkami školy a štvorročného plánu. Vo 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, 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 osvedčením o ukončení, napr. aktualizáčnej, atestačnej, špecializačnej, funkčnej, funkčnej inovačnej a následne po spracovaní bude zamestnanec zaradený do adekvátnej kariérnej pozície a platového stupňa.

4.1 Vzdelávacie aktivity organizované a podporované školou

- vzdelávanie a podpora osobnostného rozvoja pedagogických pracovníkov zamerané pre potreby modernej školy – využitie IKT vo výchovno-vzdelávacom procese,
- priebežné vzdelávanie sa v oblasti didaktiky so zameraním na ciele vyučovacieho procesu, didaktických zásad, metód, organizačných foriem,
- podpora tvorivých činností súvisiacich s výkonom pracovnej činnosti, napr. činnosti vedeckej, výskumnej, publikačnej a umeleckej,
- podpora získania, inovovania alebo aktualizácie profesijných kompetencií učiteľov.

Individuálne vzdelávanie učiteľov prebieha aj prostredníctvom:

- hospitácií – učitelia získavajú spätnú väzbu nielen od vedenia školy, ale i od kolegov,
- samoštúdiom – využívaním odbornej literatúry, informačných zdrojov a ďalších príležitostí pre získanie nových poznatkov,
- sledovaním aktuálneho vývoja v pedagogickej sfére.

4.2 Organizované vzdelávanie

Metódy:

1. metódy vzdelávania pri výkone práce (na pracovisku) – koučovanie, mentoring, rotácia práce (plánované získavanie skúseností), pozorovanie práce učiteľa iným učiteľom (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, multimedialne 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.

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 vzdelávania je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti v kariérovom stupni samostatný pedagogický zamestnanec a samostatný odborný zamestnanec,
- aktualizácie vzdelávanie:
cieľom aktualizácie 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, v príslušnej kategórii odborného zamestnanca, alebo uplatnenie najnovších poznatkov či

skúseností z praxe vo výchove a vzdelávaní.

Aktuálna legislatíva umožňuje škole organizovať aktualizačné vzdelávanie za predpokladu dodržania zákonom stanovených podmienok.

4.3 Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít, 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.

Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít:

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

5 Zdroje

- Zákon č. NR SR č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch
- BRDIČKA, Bořivoj. 7 základních kompetencí pro 21. století podle Wagnera. Metodický portál: Články [online]. 14. 06. 2010, [cit. 2019-10-06]. Dostupné online: <<https://spomocnik.rvp.cz/clanek/11221/7-ZAKLADNICH-KOMPETENCI-PRO21-STOLETI-PODLE-WAGNERA.html>>. ISSN 1802-4785.
- VALENT, Marián. Plán profesijného rozvoja podľa novej legislatívy. Príručka pre školy a školské zariadenia. Vydavateľ: Metodicko-pedagogické centrum v Bratislave. ISBN: 978-80-565-1445-0. [cit. 2019-10-06]. Dostupné online: <https://mpc-edu.sk/planprofesijneho-rozvoja-podla-novej-legislativy>.
- kol.: Kompetentní učitel 21. století. Mezinárodní profesní rámec kvality ISSA. [cit. 2019-10-06] Dostupné online. <http://zacitspolu.eu/images/kompletniucitel.pdf>.

6 Ročný plán profesijného rozvoja

6.1 Predbežný harmonogram vzdelávania podľa osobných plánov profesijného rozvoja:

Ciele profesijného rozvoja:

- pristupovať k práci zodpovedne a tvorivo,
- spolupracovať s rodičmi v prospech žiakov a školy,
- spoznávať nové trendy vo výchove žiakov,
- podporovať vedomostný a osobnostný rozvoj žiakov,
- tvoriť metodické materiály a pomôcky,
- aplikovať IKT do vyučovacieho procesu,
- podnecovať tímovú prácu,
- sledovať platnú legislatívu,
- absolvovať semináre organizované vzdelávacími inštitúciami,
- účasť na vzdelávaniach týkajúcich sa vzdelávania žiakov so všeobecným intelektovým nadaním,
- účasť na vzdelávaniach v oblasti informatiky, aktivizujúcich a inovačných metód, výrazného prednesu,
- zvyšovať odbornosť vo vyučovaní,
- zlepšovať sebareflexiu a sebarozvoj, analýza vlastnej práce a jej zefektívnenie,
- rozvíjať zručnosti, kľúčové kompetencie učiteľa vo výchovno-vzdelávacom procese,
- rozvíjať IKT kompetencie,
- vzdelávať sa v oblasti práce so žiakmi s IVVP,
- zvládnuť tvorenie portfólia,
- prehlbovať poznatky v oblasti využívania aktivizujúcich metód a kooperatívneho vyučovania,
- nadobudnúť vedomosti a zručnosti na výkon odbornej činnosti, dopĺňanie profesijných kompetencií,
- inovovať obsah a metódy výučby, skvalitniť výchovno – vzdelávací proces,
- prehlbovať a zdokonaľovať znalosti v ANJ, osvojenie didaktiky ANJ pre ročníky 1.-4., osvojiť si a používať inovované metódy a stratégie vo vyučovaní ANJ,
- zefektívniť a skvalitniť riadiacu činnosť, získať profesijné kompetencie na výkon riadiacej činnosti,
- podporovať osobný a vedomostný rast žiaka,
- spolupracovať s psychológom, špeciálnym pedagógom a rodičom,
- absolvovať atestačnú skúšku,
- upevňovať, prehlbovať a dopĺňať poznatky z oblasti školskej legislatívy,
- osvojiť si obsah nových zákonov v oblasti nových zákonov z oblasti štátnej správy, verejnej služby, školstva,
- depistážne a diagnostické overenie a zadefinovanie, úrovne čítacích a písacích schopností žiakov,
- získať a zlepšiť komunikačné schopnosti v práci s rodičmi.

6.2 Konkrétne aktivity

Vzdelávania:

- špecializačné – Jazyková škola Nitra – Anglický jazyk - 1 učiteľ
- špecializačné – Jazyková škola Nitra – Nemecký jazyk - 1 učiteľ
- rozširujúce – UMB B. Bystrica - Telesná a športová výchova - 1 učiteľ
- rozširujúce – UKF Nitra – Slovenský jazyk a literatúra - 1 učiteľ
- atestačné – MPC Bratislava – 1. atestačná skúška - 1 učiteľ
- atestačné – MPC Nitra – 1. atestačná skúška - 8 učiteľov
- atestačné – MPC Bratislava – 2. atestačná skúška - 4 učítelia
- atestačné – MPC Bratislava – 2. atestačná skúška - 3 učítelia

Úlohy:

- získať profesijné kompetencie pre výkon riadiacej činnosti,
- pracovať ako vedúca PK,
- pracovať ako vedúca kabinetu,
- pracovať ako člen okresnej komisie,
- získavať zručnosti v práci s IKT,
- priebežne sa vzdelávať v oblasti INF a TSV,
- zúčastňovať sa športových súťaží so žiakmi,
- plniť úlohy PK,
- aktívne používať e-portál www.Skolskysport.sk
- študovať odbornú pedagogickú literatúru,
- zlepšovať estetické prostredie triedy,
- účasť na akciách organizovaných školou,
- príprava žiakov na súťaže,
- účasť na vzdelávacích aktivitách,
- vedenie metodického združenia,
- pracovať ako koordinátor finančnej gramotnosti,
- oboznamovať sa s novými trendami výchovno-vzdelávacieho procesu,
- venovať sa mimoškolským aktivitám,
- štúdium nových učebníc a osnov,
- zdokonaľiť sa v špeciálno - pedagogickej diagnostike žiakov,
- zdokonaľiť sa v komunikačných schopnostiach v práci s rodičmi žiakov.