

Základná umelecká škola, Školská 1690, 951 31 Močenok

Plán profesijného rozvoja

Školský rok: 2019/2020

**Vypracoval: Mgr. Tomáš Obola
riaditeľ školy**

1 Úvod

Kvalita a úroveň 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, predseda predmetovej komisie atď.
- uvádzať začínajúcich pedagógov do pedagogickej praxe,
- zabezpečiť prípravu pedagogických zamestnancov na zvyšovanie kompetencií,
- 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 v podmienkach školy,
- organizovaným vzdelávaním učiteľov.

Potreby profesionálneho rastu zamestnancov zisťujeme:

- hodnotiacimi rozhovormi,
- diskusiami.

Predložený Plán profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov 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. V nasledujúcom texte je používaný pojem učiteľ ako reprezentatívny pre všetkých pedagogických zamestnancov.

2 Východiská

2.1 Legislatívne východiská

Plán profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov vychádza a v plnej miere zohľadňuje zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

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 umeleckej škole 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.

3 Cieľ profesijného rozvoja školy

3.1 Profesijný rozvoj

V súčasnosti pracuje v škole 9 pedagogických zamestnancov (6 s TPP + 3 DoPČ), vrátane vedenia školy. 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.

Hlavným cieľom výchovno-vzdelávacej práce vo všetkých odboroch ZUŠ je upriamiť prácu celého pedagogického kolektívu pri plnení učebných plánov a osnov, tak aby bol dosiahnutý jeho zmysel a cieľ, t.j. výchova umením ako formovanie osobnosti žiaka a k umeniu – schopnosť nielen tvoriť, ale vedieť aj prijímať.

Mať jasne stanovený cieľ a prostriedky akými ho chceme dosiahnuť:

- sústavne vzdelávať a rozširovať obzor žiaka v odbornej umeleckej úrovni, ale i komunikačno-ludskej,
- klásť dôraz na zaujímavosť vyučovania pre žiaka a na zážitkovú sféru,
- rozvíjať kreatívne myslenie, emočnú inteligenciu a tým pestovať zmysel pre dobro a krásu,
- budovať v žiakovi hodnotový systém, usmerňovať k vyšším duchovným hodnotám a tým usmerňovať orientáciu jeho vkusu,
- zohľadňovať nové trendy vo vývoji v umení, vedieť následne aplikovať v praxi,
- rozvíjať kľúčové spôsobilosti primerane veku žiaka, zmysluplné základné vedomosti a znalosti a tým vypestovať základ pre záujem o celoživotné vzdelávanie,
- upevňovať povedomie národného a svetového kultúrneho dedičstva.

Vytvoriť takéto prostredie vyžaduje nielen zabezpečiť 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, štúdium odbornej literatúry, konzultácie s kolegami a pod.). Učiteľ si je vedomý dôležitosti celoživotného vzdelávania a využíva rôzne varianty a príležitostí 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 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 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 profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov, 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 a ich uplatnenie v rámci kariérneho postupu sa dokladujú osvedčením o ukončení, napr. aktualizáčného, atestačného, špecializačného, funkčného, funkčného inovačného 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:

- 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

4.3 Metódy

- **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.;
- **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.;
- **metódy vzdelávania mimo pracoviska** – prednáška, prednáška spojená s diskusiou, diskusia, 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 vzdelávania 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.

4.4 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 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
- 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/plan-profesijneho-rozvoja-podla-novej-legislativy>.

Plán prerokovaný a schválený na pedagogickej rade dňa: 27.08.2019

Plán je vypracovaný na školský rok 2019/2020 a je platný od 01.09. 2019.

V Močenku, dňa 27.08.2019

Mgr. Tomáš Obola
riaditeľ školy

6 Prílohy

6.1 Osobný plán profesijného rozvoja pre školský rok 2019/2020

Stanovte si konkrétny pedagogický cieľ. (Pri stanovení cieľa je dôležité, aby bol dobre merateľný, overiteľný).	Ako často budete svoj pedagogický cieľ vyhodnocovať – overovať?	Vzdelávanie	Meno a priezvisko
Zvyšovať úroveň svojej kvalifikácie prostredníctvom štúdia na VŠ.	Priebežne	Kvalifikačné vzdelávanie na UKF Nitra	Bc. Monika Leššová Bc. Mária Šindlery Bc. Barbora Bestwinová
Zvyšovať úroveň svojej kvalifikácie prostredníctvom absolvovania kurzov a seminárov.	priebežne podľa ponuky vzdelávania a kurzov	Inovačné vzdelávanie	Všetci pedagógovia

6.2 Ročný plán profesijného rozvoja

Súčasná legislatíva umožňuje škole organizovať aktualizačné vzdelávanie za predpokladu dodržania zákonom stanovených podmienok. ZUŠ Močenok v školskom roku 2019/2020 poskytuje svojim zamestnancom aktualizačné vzdelávanie na tému:

Zmeny v právnych predpisoch a legislatíve v školstve platné od 01.09.2019

Cieľom je oboznámenie pedagógov s platnou legislatívou podľa nového zákona 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch.

Forma vzdelávania je prezenčne v rozsahu 10 hodín. Lektorom aktualizačného vzdelávania je Mgr. Tomáš Obola.