

Základná umelecká škola, Školská 1690, 951 31 Močenok

Plán profesijného rozvoja

Školský rok: 2020/2021

**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 8 pedagogických zamestnancov (7 s TPP + 1 DoPČ), vrátane riaditeľa 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

- zmyslupnosť 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 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 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. aktualizáčn, 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:

- 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: 24.08.2020

Plán je vypracovaný na školský rok 2020/2021 a je platný od 01.09. 2020.

V Močenku, dňa 24.08.2020

Mgr. Tomáš Obola
riaditeľ školy

6 Prílohy

6.1 Osobný plán profesijného rozvoja pre školský rok 2020/2021

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. Mária Šindléry
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 2020/2021 poskytuje svojim zamestnancom aktualizačné vzdelávanie na tému:

Tvorba Školského vzdelávacieho programu.

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.