

# **Plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov na obdobie 2020 - 2024**

Plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov bol prerokovaný:

- so zástupcami zamestnancov dňa 28.08.2020
- na pedagogickej rade dňa 21.09.2020
- so zriaďovateľom školy dňa 22.09.2020

Spracoval riaditeľ ZŠ Bernolákova ulica 1061 vo Vranove n/T: Mgr. Marek Cerula

## 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, 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 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 aktualizáčného vzdelávania, ktoré bude realizované na pôde základnej školy.

## Východiská

### 2.1 Legislatívne východiská

Tento plán 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.
- 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 je:

- kompetenčný profil zamestnanca školy,
- profesijný štandard,
- koncepcia základnej školy
- požiadavky na vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov (podľa školského zákona),
- výsledky hodnotenia zamestnanca,
- plán osobného profesijného rozvoja (tlačivo).

## Ciel' profesijného rozvoja školy

### 3.1 Profesijný rozvoj

V súčasnosti pracuje v škole 57 pedagogických zamestnancov, vrátane vedenia školy, vychovávateľiek v školskom klube detí. Zamestnanci spĺňajú kvalifikačné predpoklady na 100%.

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/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 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, 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.

## 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. 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 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 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, multimediamiálne vzdelávanie a i.;

**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 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;

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 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.

#### **Zdroje**

Zákon č. NR SR č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch

Ivan Pavlov - 2013a. Štandardizácia profesijných kompetencií učiteľov (východiská a perspektívy). Prešov: Škola plus, s.r.o., 2013. 125 s. ISBN 978-80-970275-5-1.

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>.



**Tabuľka 1: Kvalifikačné vzdelávanie**

(§ 43 ods. 1 písm. b) a ods.5 zákona č. 138/2019 Z. z.)

P. č.	Meno a priezvisko	Karierový stupeň	Poskytovateľ vzdelávania	Dosiahnutý kvalifikačný predpoklad
1.	Jaroslav Kolcun		Prešovská univerzita v Prešove	Učiteľ TEH

**Tabuľka 2: Funkčné vzdelávanie/ Profesionalizácia práce vedúceho pedagogického zamestnanca/ základný a rozširujúci modul**

(§ 47 ods. 1 a ods.5 zákona č. 138/2019 Z. z.)

P. č.	Meno a priezvisko	Karierový stupeň	Poskytovateľ vzdelávania	Dosiahnutý kvalifikačný predpoklad
1.	Anna Tomčíková	Učiteľ s II.atestáciou	MPC Prešov	Základný modul
2.	Alena Mihóková	Učiteľ s II.atestáciou	MPC Prešov	Základný modul
3.	Marek Cerula	Učiteľ s I.atestáciou	MPC Prešov	Rozširujúci modul

**Tabuľka 3: Špecializačné vzdelávanie/ uvádzajúci učiteľ**

(§ 35 ods.4 a §49 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z. z.)

P. č.	Meno a priezvisko	Karierový stupeň	Dosiahnutá spôsobilosť na výkon špecializovaných činností
1.	Anna Tomčíková	Učiteľ s II.atestáciou	Uvádzajúci učiteľ

**Tabuľka 4: Rozširujúce štúdium**  
(§ 45 zákona č. 138/2019 Z. z.)

P. č.	Meno a priezvisko	Kariérový stupeň	Poskytovateľ štúdia	Predmet

**Tabuľka 5: Špecializačné vzdelávanie na výkon ďalších špecializovaných činností**  
(§ 36 ods.1 a §49 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z. z.)

P. č.	Meno a priezvisko	Kariérový stupeň	<b>Dosiahnutá spôsobilosť na výkon špecializovaných činností</b>
1.	Helena Melníková	Učiteľ s II.atestáciou	Výchovný a kariérový poradca
2.	Zuzana Melegová	Učiteľ s I.atestáciou	Vedúci PK
3.	Gabriela Šustová	Učiteľ s II.atestáciou	Vedúci PK
4.	Jana Jakubeková	Samostatný ped.zamestnanec	Vedúci PK
5.	Tatiana Rohaľová	Učiteľ s II.atestáciou	Vedúci PK
6.	Jaroslav Kolcun	Učiteľ s I.atestáciou	Vedúci PK
7.	Anna Veliká	Učiteľ s II.atestáciou	Vedúci MZ I.stupeň
8.	Martina Homol'ová	Učiteľ s I.atestáciou	Vedúci PK
9.	Ivana Godová	Samostatný ped.zamestnanec	Vedúci MZ ŠKD

**Tabuľka 6: Aktualizačné vzdelávanie**

(§ 57 opds.1 písm. a, b, c zákona č. 138/2019 Z.z.)

P.č.	Meno a priezvisko odborného garanta /poskytovateľ vzdelávania/	Kariérový stupeň a pozícia ak je garantom PZ školy	Názov vzdelávania, meno a priezvisko školiteľa	Cieľová skupina	Obdobie vzdelávania a rozsah hodín
1.	PaedDr. Jana Stašková - ÚPSVaR Vranov nad Topľou	-	Odborné poradenstvo a reedukačné postupy problematickeho správania žiakov	Pedagogickí zamestnanci	5
2.	Ing.Stanislav Petro	Učiteľ s II.atestáciou – koordinátor IKT	Elektronická triedna kniha	Pedagogickí zamestnanci	priebežne
3.	Ing. Marek Hurný	-	Bezpečnosť a ochrana zdravia	Zamestnanci školy	1x ročne
4.	Ing. Stanislav Petro	Učiteľ s II.atestáciou – koordinátor IKT	Ako vzdelávať online, Zoom, MS TEAMS	Pedagogickí zamestnanci	priebežne
5.	RNDr. Anita Moscáriová	Učiteľ s II.atestáciou	Národný štandard finančnej gramotnosti	Pedagogickí zamestnanci	priebežne
6.	PaedDr. Bibiána Dilíková	Učiteľ s II.atestáciou	Inovatívne formy a metódy na vyučovacích hodinách s dôrazom na čitateľskú gramotnosť	Pedagogickí zamestnanci	priebežne

**Tabuľka 7: Ďalšie odborné semináre**

(§ 79 ods.3 písm. zákona č. 138/2019 Z. z.)

P. č.	Cieľová skupina	Názov odborného seminára	Cieľ aktivity	Miesto a termín konania	Poskytovateľ vzdelávania
1.	Pedagogickí zamestnanci	Online webináre podľa ponuky	samovzdelávanie	Online priestor	Komenského inštitút, RAABE, MPC,...

**Tabuľka 8: Predatestačné vzdelávanie**

(§ 53 zákona č. 138/2019 Z. z.)

P. č.	Meno a priezvisko	Kariérový stupeň	Poskytovateľ štúdia
1.	Jana Jakubeková	Samostatný PZ	MPC Prešov
2.	Miroslav Chytra	Samostatný PZ	MPC Prešov
3.	Bibiána Borošová	Samostatný PZ	MPC Prešov
4.	Ivana Ondo-Eštoková	Samostatný PZ	MPC Prešov
5.	Simona Baková	Samostatný PZ	MPC Prešov
6.	Mariana Ivanová	Učiteľ s I. atestáciou	MPC Prešov

**Osobný plán profesijného rozvoja pre školské roky 2020-2024 jednotlivých pedagogických zamestnancov si každý pedagogický zamestnanec stanoví na začiatku školského roka tak, aby bol dobre merateľný a overiteľný. Odovzdá ho na tlačive Osobný plán profesijného rastu svojmu priamemu nadriadenému, ktoré je podkladom pri záverečnom hodnotení zamestnancov a pri záverečnej správe.**

Vo Vranove nad Topľou, 26.08.2020

  
 Základná škola  
 Bernolákova ulica 1061  
 093 01 Vranov nad Topľou  
 Mgr. Marek Cerula  
 riaditeľ školy