

PLÁN PROFESIJNÉHO ROZVOJA PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV

Vypracovala a vydala

Mgr. Jarmila Tesková
riaditeľka školy

Plán vzdelávania prerokovaný so zriaďovateľom
dňa 26.08.2022

Anton Lagíň
starosta obce

Plán vzdelávania prerokovaný na pedagogickej rade
dňa 26.08.2022

Zmeny v dokumente

Revidovanie str.	Zmena platná od	Zaznamenávanie inovácií, zmeny, úpravy

1	Úvod	5
2	Východiská	6
2.1	Legislatívne východiská	6
2.2	Teoretické východiská	6
3	Charakteristika školy	7
3.1	Identifikácia organizácie	7
3.2	Situačná analýza školy	7
4	Profesijný rozvoj.....	8
4.1	Ciele	8
4.2	Kompetencie	9
4.3	Zodpovednosť za rozvoj	9
5	Rozvojové aktivity	9
6	Formy vzdelávania.....	10
6.1	Adaptačné vzdelávanie (§51 - § 52 zákona 138/2019).....	10
6.2	Aktualizačné vzdelávanie (§57 - § 58 zákona 138/2019)	10
6.3	Predatestačné vzdelávania (§53 - § 54 zákona 138/2019)	11
6.4	Inovačné vzdelávanie (§55 - § 56 zákona 138/2019)	11
6.5	Špecializačné vzdelávanie (§49 - § 50 zákona 138/2019).....	12
6.6	Funkčné vzdelávanie (§47 - § 48 zákona 138/2019)	12
6.7	Kvalifikačné vzdelávanie (§43 - § 46 zákona 138/2019)	13
6.8	Atestácie (§ 59 - § 62, § 30 zákona 138/2019)	13
7	Metódy vzdelávania	13
7.1	Vzdelávacie aktivity organizované školou.....	14
7.2	Individuálne vzdelávanie učiteľov	14
8	Pracovné voľno	14
9	Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít, spätná väzba.....	15

10	Záver	15
11	Zdroje	15

Prílohy

A PLÁN VZDELÁVANIA PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV na nasledujúce štyri roky

1 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.

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 aktualizácie vzdelávania, ktoré bude realizované v Základnej škole 018 15 Prečín 106 (ďalej len škola). V nasledujúcom texte je používaný pojem učiteľ ako reprezentatívny pre všetkých pedagogických zamestnancov.

2 Východiská

2.1 Legislatívne východiská

Podľa § 153 zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonníka práce) v znení neskorších predpisov sa zamestnávateľ stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zodpovednosť riaditeľa za ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov vyplýva aj z § 5 ods. 2 písm. c) zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov a je v súlade so zákonom č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon).

Plán profesijného rozvoja PZ vychádza z platnej legislatívy, ktorej hlavné ciele stanovuje

- ❖ **zákon 138/2019** Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- ❖ zákon 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- ❖ **vyhláška 361/2019** Z. z. o vzdelávaní v profesijnom rozvoji,
- ❖ nariadenie vlády č. 201/2019 Z. z. k rozsahu priamej vyučovacej a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov,
- ❖ nariadenie vlády SR č. 354/2018 Z. z. ktorým sa mení nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov ,
- ❖ nariadenie vlády 318/2018 z. z. , ktorým sa ustanovujú stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Pri tvorbe Plánu profesijného rozvoja PZ bude škola prihliadať aj na požiadavky vyplývajúce Pracovného poriadku pracovníkov v školstve, záväzných pre všetkých zamestnancov školstva.

Škola má vlastný Rámcový program adaptačného vzdelávania pre začínajúceho asistenta učiteľa, pre začínajúceho učiteľa.

Škola má vypracovaný Program aktualizácie vzdelávania pre pedagogických zamestnancov.

Všetky ciele a nové pojmy uvedené v materiáli sú v súlade so zákonom o pedagogických zamestnancoch.

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 Prečín 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 Charakteristika školy

3.1 Identifikácia organizácie

Názov	Základná škola , Prečín 106, 018 15 Prečín		
Adresa	Prečín 106, 018 15		
Riaditeľka	Mgr. Jarmila Tesková		
Zriaďovateľ	Obec Prečín		
Kontakt	042/4397058, zsprecin@gmail.com		
Zamestnanci	pedagogickí		nepedagogickí
	7		1
	5 učitelia	2 vychovávateľ	

3.2 Situačná analýza školy

Kvalifikovanosť pedagogických zamestnancov školy je vzhľadom k legislatívnym požiadavkám a požiadavkám školy vyhovujúca. Všetci pedagogický zamestnanci spĺňajú kvalifikačné predpoklady.

Kvalifikačná skladba vyučujúcich pre tento školský rok je splnená na 90 %.

Učebný plán školy je a bude v ďalšom období zameraný hlavne na posilňovanie predmetov SJL, MAT.

Činnosť školy je zameraná aj na rozvoj čitateľskej gramotnosti a matematickej (finančnej), na výchovu k ľudským právam, na environmentálnu výchovu, na uvedomenie si kultúrneho dedičstva, na prácu so žiakmi zo SZP a so ŠVVP. Činnosť vyučujúcich sa riadi potrebami žiakov, rodičov, požiadavkami a závermi MZ a podľa zmien v podmienkach školy.

Na škole zo 7 pedagogických zamestnancov pracuje 1 zamestnanec s II. Atestáciou, 3 zamestnanci s I. atestáciou, 3 samostatný pedagogický zamestnanec. Učitelia sú zaradení do 7. až 9. platovej triedy v zmysle platnej legislatívy.

4 Profesijný rozvoj

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.

4.1 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.

4.2 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.

4.3 Zodpovednosť za rozvoj

Povinnosť a zodpovednosť za profesijný a kariérny rast učiteľov je úlohou každého zamestnanca, ale aj riaditeľa a zriaďovateľa.

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, zriaďovateľ sa zaväzuje, že učiteľovi umožní absolvovať dohodnuté typy vzdelávania. Po splnení požiadaviek vzdelávania učiteľ bude poverovaný úlohami, ktoré priamo súvisia s daným typom absolvovaného vzdelávania.

5 Rozvojové aktivity

Rozvojové aktivity tvoria metódy a formy ďalšieho vzdelávania učiteľov.

6 Formy vzdelávania

6.1 Adaptačné vzdelávanie (§51 - § 52 zákona 138/2019)

Cieľom adaptačného vzdelávania je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti v kariérovom stupni samostatný pedagogický zamestnanec a samostatný odborný zamestnanec.

Poskytovateľom adaptačného vzdelávania je škola. Odborným garantom adaptačného vzdelávania je riaditeľ.

Začínajúceho pedagogického zamestnanca zaradí riaditeľ do adaptačného vzdelávania najneskôr do piatich dní od vzniku pracovného pomeru.

Adaptačné vzdelávanie sa ukončuje na základe odporúčania uvádzajúceho pedagogického zamestnanca pred trojčlennou skúšobnou komisiou podľa programu adaptačného vzdelávania.

Členom skúšobnej komisie je uvádzajúci pedagogický zamestnanec a ďalší pedagogický zamestnanec zaradený najmenej do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec. Predsedom skúšobnej komisie je riaditeľ.

O ukončení adaptačného vzdelávania sa vyhotovuje protokol. Protokol obsahuje:

- ❖ evidenčné číslo protokolu a dátum ukončenia adaptačného vzdelávania,
- ❖ titul, meno, priezvisko a rodné priezvisko pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca,
- ❖ dátum a miesto narodenia pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca,
- ❖ názov programu adaptačného vzdelávania a rozsah vzdelávania v hodinách,
- ❖ výsledok ukončenia adaptačného vzdelávania,
- ❖ podpis predsedu skúšobnej komisie a podpisy členov skúšobnej komisie,
- ❖ odtlačok pečiatky poskytovateľa a podpis štatutárneho zástupcu poskytovateľa.

Za tento typ vzdelávania nepatrí PZ príplatok.

6.2 Aktualizačné vzdelávanie (§57 - § 58 zákona 138/2019)

Cieľom aktualizačného vzdelávania je podľa potrieb zriaďovateľa, školy.

- ❖ 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.

Poskytovateľom aktualizačného vzdelávania je zriaďovateľ školy bez právnej subjektivity.

Aktualizačné vzdelávanie sa organizuje ako schválený jednoduchý program aktualizačného vzdelávania najmenej 10 hodín za školský rok a najviac 24 hodín za školský rok. Program aktualizačného vzdelávania a rozsah aktualizačného vzdelávania schvaľuje riaditeľ.

Rozsah aktualizačného vzdelávania si škola upravila na 10 hodín ročne.

Odborným garantom aktualizačného vzdelávania je podľa predpisu pedagogický zamestnanec školy s druhou atestáciou. V škole je jeden pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou a preto odborným garantom aktualizačného vzdelávania je riaditeľ – pedagogický zamestnanec s II. Atestáciou.

Odborný garant aktualizačného vzdelávania

- ❖ predkladá zriaďovateľovi na schválenie program aktualizačného vzdelávania,
- ❖ rozvrhuje vzdelávacie aktivity aktualizačného vzdelávania v súlade s potrebami a možnosťami školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci,
- ❖ vedie evidenciu účasti pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov na aktualizačnom vzdelávaní.

Lektorskú činnosť vykonáva pedagogický zamestnanec školy v aktualizačnom vzdelávaní súčasne s výkonom pracovnej činnosti.

Zriaďovateľ vydá pedagogickému zamestnancovi potvrdenie o aktualizačnom vzdelávaní, ktoré obsahuje

- ❖ evidenčné číslo potvrdenia a dátum vydania potvrdenia,
- ❖ titul, meno, priezvisko a rodné priezvisko pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca,
- ❖ dátum a miesto narodenia pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca,
- ❖ obdobie, za ktoré sa potvrdenie o aktualizačnom vzdelávaní vydáva,
- ❖ rozsah aktualizačného vzdelávania v hodinách,
- ❖ odtlačok pečiatky školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci a podpis riaditeľa.

Za tento typ vzdelávania nepatrí PZ príplatok.

6.3 Predatestačné vzdelávania (§53 - § 54 zákona 138/2019)

Cieľom predatestačného vzdelávania je získanie profesijných kompetencií na zaradenie do vyššieho kariérového stupňa.

Predatestačné vzdelávanie sa ukončuje obhajobou záverečnej prezentácie pred trojčlennou skúšobnou komisiou.

O obhajobe záverečnej prezentácie sa vyhotovuje protokol.

Na základe protokolu o úspešnej obhajobe záverečnej prezentácie poskytovateľ vydá pedagogickému zamestnancovi osvedčenie o predatestačnom vzdelávaní

Za tento typ vzdelávania nepatrí PZ príplatok.

6.4 Inovačné vzdelávanie (§55 - § 56 zákona 138/2019)

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
- ❖ uplatnenie najnovších poznatkov alebo skúseností z praxe vo výchove a vzdelávaní.

Inovačné vzdelávanie sa organizuje ako jednoduchý program inovačného vzdelávania

poskytovaný v rozsahu najmenej 50 hodín. Ukončené je záverečnou prezentáciou pred trojčlennou komisiou. O záverečnej prezentácii sa vyhotovuje protokol.

Na základe protokolu o úspešnej záverečnej prezentácii poskytovateľ vydá pedagogickému zamestnancovi osvedčenie o inovačnom vzdelávaní.

Za tento typ vzdelávania patrí PZ príplatok v sume 3 % z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený. (§ 14e Zákona 553/2003 Z. z.)

6.5 Špecializačné vzdelávanie (§49 - § 50 zákona 138/2019)

Cieľom špecializačného vzdelávania je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon špecializovaných činností. Organizuje sa v rozsahu najmenej 50 hodín a ukončené je záverečnou skúškou pred najmenej trojčlennou skúšobnou komisiou. O priebehu záverečnej skúšky sa vyhotovuje protokol.

Na základe protokolu o úspešnom vykonaní záverečnej skúšky poskytovateľ vydá pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi osvedčenie o špecializačnom vzdelávaní.

Za tento typ vzdelávania patrí PZ príplatok v sume 3 % z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený. (§ 14e Zákona 553/2003 Z. z.)

6.6 Funkčné vzdelávanie (§47 - § 48 zákona 138/2019)

Cieľom funkčného vzdelávania je získanie profesijných kompetencií na výkon funkcie riaditeľa. Organizuje sa v rozsahu najmenej 220 hodín a pozostáva zo základného programu funkčného vzdelávania (ďalej len „základný program“) v rozsahu najmenej 70 hodín a rozširujúceho programu funkčného vzdelávania (ďalej len „rozširujúci program“) v rozsahu najmenej 150 hodín. Súčasťou funkčného vzdelávania je vypracovanie manažérskeho portfólia. Manažérske portfólio je súbor dokladov o získaní profesijných kompetencií vyžadovaných na výkon činnosti vedúceho pedagogického zamestnanca alebo vedúceho odborného zamestnanca, ktorými sú

- a) doklady o absolvovanom ďalšom vzdelávaní,
- b) dokumenty preukazujúce postupy pri výkone činnosti vedúceho pedagogického zamestnanca alebo vedúceho odborného zamestnanca alebo
- c) potvrdenie o využívaní vyžadovaných profesijných kompetencií získaných sebvzdelávaním alebo výkonom pracovnej činnosti, ktoré vydáva zamestnávateľ vedúceho pedagogického zamestnanca alebo vedúceho odborného zamestnanca; ak ide o riaditeľa, potvrdenie vydáva zriaďovateľ.

Základný modul funkčného vzdelávania úspešne absolvuje pedagogický zamestnanec pred začiatkom výkonu funkcie riaditeľa. Rozširujúce moduly funkčného vzdelávania úspešne absolvuje riaditeľ najneskôr do piatich rokov od začiatku výkonu funkcie riaditeľa. Základný program, rozširujúci program a modul rozširujúceho programu sa ukončujú obhajobou manažérskeho portfólia pred trojčlennou komisiou. O obhajobe manažérskeho portfólia sa vyhotovuje protokol.

Na základe protokolu o úspešnom vykonaní obhajoby záverečnej práce a úspešnom vykonaní

záverečnej skúšky poskytovateľ vydá pedagogickému zamestnancovi osvedčenie o funkčnom vzdelávaní.

Za tento typ vzdelávania nepatrí PZ príplatok.

6.7 Kvalifikačné vzdelávanie (§43 - § 46 zákona 138/2019)

Cieľom kvalifikačného vzdelávania je získanie vzdelania, ktorým pedagogický zamestnanec v príslušnom stupni vyžadovaného vzdelania získa kvalifikačný predpoklad na výkon pracovnej činnosti. Je organizované v rozsahu najmenej 200 hodín a to formou :

- ❖ doplňujúceho pedagogického štúdia

za tento typ vzdelávania nepatrí PZ príplatok

- ❖ rozširujúceho štúdia

za tento typ vzdelávania patrí PZ príplatok v sume 12 % z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený. (§ 14e Zákona 553/2003 Z. z.).

Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.

Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj.

6.8 Atestácie (§ 59 - § 62, § 30 zákona 138/2019)

Atestácia sa skladá z

- ❖ prípravy na atestačnú skúšku, (posúdenie atestačného portfólia a doplnenie atestačného portfólia,)
- ❖ obhajoby atestačného portfólia a
- ❖ atestačnej skúšky.

Obhajoba atestačného portfólia a atestačná skúška sa vykonáva v jeden deň a pred atestačnou komisiou. Atestačná skúška sa vykonáva ústnou formou. O vykonaní obhajoby atestačného portfólia a o vykonaní atestačnej skúšky sa vyhotovuje protokol, na základe ktorého atestačná organizácia vydá pedagogickému zamestnancovi osvedčenie o vykonaní atestácie.

Vykonaná atestácia platí pre príslušnú kategóriu a príslušný stupeň vzdelania pedagogického zamestnanca, v ktorom atestáciu vykonal:

- ❖ Pedagogický zamestnanec najmenej päť rokov zaradený v kariérovom stupni samostatný pedagogický zamestnanec, sa zaradí do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou.
- ❖ Pedagogický zamestnanec, najmenej päť rokov zaradený v kariérovom stupni pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou sa zaradí do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou.

7 Metódy vzdelávania

- ❖ 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, multimediálne vzdelávanie a i.;
- ❖ metódy vzdelávania mimo pracoviska – prednáška, prednáška spojená s diskusiou, diskusie, prípadové štúdie, hranie rolí, simulácie, skupinové cvičenia, skupinovú dynamiku, výcvikové skupiny, výcvik interaktívnych zručností, nácvik asertivity, neurolingvistické programovanie, dištančné vzdelávanie, učenie sa hrou a i.

7.1 Vzdelávacie aktivity organizované školou

Škola organizuje podľa aktuálnej legislatívy aktualizáciu vzdelávania za predpokladu dodržania zákonom stanovených podmienok. Aktualizačné vzdelávanie sa bude realizovať podľa plánu vzdelávania v rozsahu 20 hodín za 2 roky:

- ❖ **Portfólio ako prostriedok sebahodnotenia a rozvoja pedagogického zamestnanca**
- ❖ **Plánovanie a realizácia sebarozvoja a profesijného rozvoja**
- ❖ **Akčný výskum ako nástroj inovácie výučby**
- ❖ **Tvorba dotazníkov, práca vo one drive**

Ďalej bude aktualizácia vzdelávania zameraná hlavne na podporenie odbornosti vyučovania. V rámci metodického združenia bude škola sledovať aktuálny vývoj v pedagogickej sfére a prípadne aktualizáciu vzdelávania priebežne dopĺňať o aktivity na zvyšovanie kompetencií pedagógov v oblasti práce so žiakmi.

7.2 Individuálne vzdelávanie učiteľov

Individuálne vzdelávanie pedagógov prebieha prostredníctvom:

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

8 Pracovné voľno

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- ❖ päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) (na vzdelávanie a na výkon tvorivej činnosti),
- ❖ ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo II. atestácie,
- ❖ ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamest.

Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 1 písm. a). Zamestnávateľ podporuje profesijný rozvoj podľa §64 zákona 138/2019 Z.z.

9 Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít, spätná väzba

Aby vzdelávanie nebolo samoúčelné, zohľadňovalo víziu školy, no zároveň osobnú motiváciu učiteľa, je potrebné vyhodnocovať ho, použiť získané kompetencie v praxi a získať spätnú väzbu o efektívnosti daného vzdelávania.

Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít:

- ❖ zdieľanie získanej kompetencie na zasadnutiach MZ, pracovných poradách,
- ❖ komparácia výkonov žiakov pred a po aplikácii získanej kompetencie,
- ❖ hospitácie /aj vzájomné/, otvorené vyučovacie hodiny, pozorovania, konzultácie,
- ❖ metakognitívna autoregulácia,
- ❖ porovnávanie výsledkov práce s inými, s výsledkami z predchádzajúceho obdobia, kontrolou dokumentácie,
- ❖ vyhodnocovanie spokojnosti žiakov, rodičov, verejnosti.

Spätná väzba s následná korekcia pomôže dosahovať zdokonalenie systému ďalšieho vzdelávania.

10 Záver

Hodnotenie uskutočneného vzdelávania škola zverejní na svojom webovom sídle (§ 69 1.d) Zákona 138/2019).

Škola zverejní na svojom webovom sídle názvy programov, ktoré poskytuje (§ 69 1.b) Zákona 138/2019).

11 Zdroje

- Zákon č.138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Prečín, 21.07.2022

Mgr. Jarmila Tesková
riaditeľka školy

Príloha A : PLÁN PROFESIJNÉHO ROZVOJA PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV na nasledujúce štyri roky (2022-2024)

Ciele rozvoja školy	Kompetencie, ktoré je potrebné rozvíjať na dosiahnutie cieľa (Čo sa má PZ naučiť?)	Metóda vzdelávacieho programu Forma vzdelávacieho programu	Predpokladaný rok začatia vzdelávania	Meno PZ	Preukázanie získaných kompetencií (Ako sa budú vyhodnocovať výsledky rozvojových aktivít, ktorých sa PZ zúčastnil?)
Tvorba portfólia k druhej atestácii	Uplatňovať kompetencie, z kompetenčného profilu PZ s II. atestáciou	Vzdelávanie mimo pracoviska Atestačné	2024 2023 2023	Mgr. Katarína Kompaníková Mgr. Miroslava Gaššová Milada Perinová	▣ Na úrovni MZ analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti diagnostiky. ▣ Tvorí nástroje pedagogickej diagnostiky (pozorovací hárok, škály, a pod.) ▣ Skúma zmeny, ktoré priniesli navrhované riešenia a vyvodzuje všeobecné závery. ▣ Podieľa sa na tvorbe pedagogickej koncepcie školy a školského vzdelávacieho programu. ▣ Navrhuje, vytvára výchovno-vzdelávacie projekty na komplexný rozvoj kompetencií, projekty školskej integrácie. ▣ Vykonáva prieskumno-analytickú činnosť, analyzuje zistenia a navrhuje systémové riešenia v oblasti realizácie výchovno-vzdelávacej činnosti primárneho vzdelávania a voľbe účinných výchovných a vzdelávacích stratégií. ▣ Využíva aktivitu a tvorivosť žiakov pri realizácii vyučovacej hodiny. ▣ Využíva a vytvára materiálne a technické zázemie výchovno-vzdelávacej činnosti. ▣ Pozná svoje osobné dispozície, hodnoty, silné a slabé stránky a dokázať ich využiť v pedagogickej práci. ▣ Poskytuje pomoc a poradenstvo pedagogickým zamestnancom a podieľa sa na tvorbe projektov rozvoja školy. ▣ Koordinuje prípravu vzdelávania a ďalších aktivít učiteľov v oblasti programu rozvoja školy, vytvára projekty spolupráce a rôznymi partnermi.
Tvorba portfólia k prvej atestácii			2023 2025	Mgr. Bútorová Zuzana Agáta Gažová	

Ciele rozvoja školy	Kompetencie, ktoré je potrebné rozvíjať na dosiahnutie cieľa (Čo sa má PZ naučiť?)	Metóda vzdelávacieho programu Forma vzdelávacieho programu	Predpokladaný rok začatia vzdelávania	Meno PZ	Preukázanie získaných kompetencií (Ako sa budú vyhodnocovať výsledky rozvojových aktivít, ktorých sa PZ zúčastnil?)
Získať kompetencie na inovácie v oblasti čítania (Splyvavé čítanie – Sfumato)	Uplatňovať metódu Sfumato v edukácii 0. a 1.ročníka	Vzdelávanie mimo pracoviska Inovačné (98,-)	2022	Mgr. Katarína Kompaníková	- Učiteľ vedie žiakov splyvavým čítaním k okamžitému porozumeniu textu, predchádza tak dvojitému čítaniu. - Pracuje s metódou v medzipredmetových vzťahoch, aby boli vytvorené dokonalé sluchové a zrakové obrazy.
Získať kompetencie na inovácie v oblasti informatiky	Uplatňovať metódu CODE v edukácii ISCED I.	Vzdelávanie na pracovisku aktualizčné	2023	Mgr. Katarína Kompaníková Mgr. Miroslava Gaššová Mgr. Jarmila Tesková Milada Perinová Mgr. Zuzana Bútorová	- Učiteľ vedie žiakov svetom PC k okamžitému porozumeniu, logike. - Pracuje s metódou v medzipredmetových vzťahoch, aby boli vytvorené dokonalé logické prepojenia. - Pripraví pre kolegyné aktualizčné vzdelávanie
Rozvíjať finančnú gramotnosť u žiakov v primárnom vzdelávaní	Využívať v edukačnom procese metódy, ktorými zdokonalíme, rozviníme u žiakov finančnú gramotnosť	Vzdelávanie na pracovisku Aktualizačné	2023	Mgr. Katarína Kompaníková Mgr. Bútorová Zuzana Mgr. Miroslava Gaššová Milada Perinová	Vytvorí materiál ako prílohu k ŠkVP: Rozvíjanie finančnej gramotnosti
Rozvíjať čitateľskú gramotnosť u žiakov v primárnom vzdelávaní	Využívať v edukačnom procese metódy, ktorými zdokonalíme, rozviníme u žiakov čitateľskú gramotnosť	Vzdelávanie na pracovisku Aktualizačné	2023	Mgr. Katarína Kompaníková Mgr. Bútorová Zuzana Mgr. Miroslava Gaššová Milada Perinová Agáta Gažová	Vytvorí materiál ako prílohu k ŠkVP: Rozvíjanie čitateľskej gramotnosti
Získanie nových vedomostí a informácií o zmenách v právnych predpisoch	poskytnúť aktuálne poznatky a zručnosti potrebné na udržanie si profesijných kompetencií - poskytnúť informácie o právach a povinnostiach zamestnancov zo zákona č. 414/2021 Z. z. - poskytnúť aktuálny prehľad legislatívy v oblasti školstva na právny stav január 2023 - poskytnúť informácie pri aplikácii zákona – prečo sa menia niektoré dokumenty	Vzdelávanie na pracovisku Aktualizačné	2023	Mgr. Katarína Kompaníková Mgr. Bútorová Zuzana Mgr. Miroslava Gaššová Milada Perinová Agáta Gažová	Absolvent získa informácie pre výkon pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca