

Plán profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov

Prerokovaný na pedagogickej rade dňa 25. 11. 2020

Prerokovaný so zriaďovateľom dňa 2. 12. 2020

1. Identifikácia organizácie

Názov organizácie: Základná škola s materskou školou

Sídlo organizácie: Riazanská 75, 831 03 Bratislava

Štatutárny orgán: Mgr. Katarína Čuntalová, riaditeľka školy

Zriaďovateľ: Mestská časť Bratislava – Nové Mesto

Kontakt: tel.: 02/44253122
email: info@zsriazanska.sk

Úvod

Kvalita školy je priamo závislá od profesijného 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 sebvzdelávanie, 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 sebvzdelávania 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 vyhladáva 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 ZŠ s MŠ Riazanská 75, Bratislava (ďalej len škola). V nasledujúcom texte je používaný pojem učiteľ ako reprezentatívny pre všetkých pedagogických zamestnancov.

1 Východiská

1.1 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.

1.2 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 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 (príloha 1).

2 Cieľ profesijného rozvoja školy

2.1 Profesijný rozvoj

V súčasnosti pracuje v škole 35 pedagogických zamestnancov, vrátane vedenia školy, vychovávateľiek v školskom klube detí a pedagogických asistentov.

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.

2.2 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.**
- **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.

2.3 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.**

2.4 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. 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 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.

3 Rozvojové aktivity

Rozvojové aktivity tvoria metódy a formy ďalšieho vzdelávania učiteľov.

3.1 Vzdelávacie aktivity organizované školou

- implementácia projektu: inovatívnosťou zvyšujeme efektivitu vzdelávania, realizácia aktivity 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 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.

3.2 Organizované vzdelávanie

3.3 Metódy

1. 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.;

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, multimediálne 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..

3.3.1 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.

Aktuálna legislatíva umožňuje škole organizovať aktualizačné vzdelávanie za predpokladu dodržania zákonom stanovených podmienok. Naša škola túto možnosť využije.

3.4 Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít, spätná väzba

Každé vzdelávanie, aby nebolo samoúčelné, musí zodpovedať požiadavkám a vízii 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.

V Bratislave

Mgr. Katarína Čuntalová

riaditeľka školy

Základná škola
s materskou školou
Riazanská 75, 831 03 Bratislava III
IČO: 317 688 73 DIČ: 2020905755
02/44253122 info@riazanska.sk

Čuntalová

Prílohy

Príloha č. 1:

Ročný plán profesijného rozvoja 2020/2021

Pedagogickí zamestnanci prejavili PZ záujem vzdelávať sa v oblastiach:

- aktuálnych trendov v didaktike, pedagogike a psychológii, v oblasti pedagogickej diagnostiky a hodnotenia žiakov,
- rozvoja jednotlivých gramotností – jazykovej, čitateľskej, prírodovednej a finančnej,
- nových metód vyučovania informatiky,
- aktivizačných metód,
- vývinových porúch učenia, správania,
- predchádzaniu sociálno-patologických javov v ZŠ,
- výchovného poradenstva,
- zvýšenia pedagogickej kvalifikácie (DPŠ, atestácie ...),
- mobilných aplikácií na efektívne učenie jazyka,
- edupage funkcie, IT technológie, online výuky, interaktívnej tabule,
- inklúzie, práce asistenta učiteľa,
- nových výtvarných techník,
- prosociálneho správania detí, komunikácie s problémovými žiakmi, rodičmi,
- diferencovaného vyučovania,
- realizácie projektov v škole v oblasti športu,
- kolegiálnych vzťahov na pracovisku - posilňovanie vzájomných vzťahov,
- témy žiakov so ŠVVP.

Vzdelávanie pedagogických zamestnancov sa bude organizovať podľa ponuky MPC a iných akreditovaných poskytovateľov vzdelávania ako:

- **kvalifikačné vzdelávanie,**
- **funkčné vzdelávanie,**
- **špecializačné vzdelávanie,**
- **adaptačné vzdelávanie,**
- **aktualizačné vzdelávanie,**
- **inovačné vzdelávanie.**

Aktuálna školská legislatíva umožňuje škole organizovať **aktualizačné vzdelávanie.**

Predbežný harmonogram vzdelávania - priebežne bude aktualizovaný
(Názov vzdelávania, Predpokladaný termín, PZ)

Individuálne vzdelávanie – priebežne, všetci PZ

Aktualizačné vzdelávanie

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

- v priebehu školského roka podľa možností, prezenčne, alebo online - podľa záujmu

Príloha č. 2:

Analýza podľa kariérového stupňa PZ

Začínajúci PZ

Mgr. Tomáš Križalkovič
Mgr. Katarína Vančíková
Mgr. Klaudia Kenderová

Samostatný PZ

Mgr. Zuzana Ščibranyová
Mgr. Julia Pastoreková
Mgr. Kamila Čajdová
Mgr. Karin Urbanová
Petronela Adamcová
Mgr. Lucia Čechová
Mgr. Martina Zverková, PhD.
Mgr. Eva Czére Rechtoríková
Mgr. Erika Sedláková
Mgr. Mária Maderičová
Mgr. Lucia Miglierini
Bc. Dávid Chmelár
Mgr. Matej Kimlička
Mgr. Mária Petreková
Mgr. Andrea Majová
Mgr. Enikó Katonaová
Mgr. Lenka Ftáčková
Katarína Bartošová
Ľudmila Hrušovská

Adaptačné vzdelávanie:

Mgr. Tomáš Križalkovič
Mgr. Katarína Vančíková
Mgr. Klaudia Kenderová

Kvalifikačné vzdelávanie

- štúdium primárneho vzdelávania: Mgr. Martina Zverková, PhD.
PhDr. Janka Adamková

Funkčné vzdelávanie

PaedDr. Adriana Dudášová – základný modul
Mgr. Katarína Čuntalová – rozširujúci modul
PaedDr. Gabriela Emrichová – rozširujúci modul

Inovačné vzdelávanie

Mgr. Lucia Miglierini – výchovné poradenstvo

I. atestácia

Mgr. Karin Urbanová
Mgr. Matej Kimlička
Mgr. Eva Czére Rechtoríková

PZ s I. atestáciou

PaedDr. Adriana Dudášová
Mgr. Renáta Mikulová
Mgr. Dušan Šesták
Mgr. Slávka Grambličková
Mgr. Elena Paráková
PhDr. Janka Adamková
Bc. Lucia Rintelová
Mgr. Anna Trstenská

PZ s II. atestáciou

Mgr. Katarína Čuntalová
Mgr. Mária Remišová, PhD.
PaedDr. Monika Reiterová, PhD.
PaedDr. Gabriela Emrichová

Aktualizačné vzdelávanie

všetci PZ podľa uvedených požiadaviek, priebežne počas školského roka

Príloha č. 3:

Osobné plány profesijného rozvoja PZ pre školský rok 2020 / 2021
sú neoddeliteľnou prílohou tohto dokumentu /viď prílohy/