

**PLÁN PROFESIJNÉHO ROZVOJA A KARIÉRNEHO POSTUPU
PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV**

Vypracovala a vydala

Mgr. Monika Vysoká
riaditeľka školy

Plán vzdelávania prerokovaný so zriaďovateľom
dňa2020

Ing. Janka Stupňanová
starosta obce

Plán vzdelávania prerokovaný so zástupcom
zamestnancov
dňa 02.09.2020

Iveta PIALOVÁ
zástupca zamestnancov

Plán vzdelávania prerokovaný na pedagogickej rade
dňa 02.09.2020

Zmeny v dokumente

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

1	Úvod	2
2	Východiská	3
2.1	Legislatívne východiská	3
2.2	Teoretické východiská	3
3	Charakteristika školy	4
3.1	Identifikácia organizácie	4
3.2	Situačná analýza školy	4
4	Profesijný rozvoj.....	5
4.1	Ciele	5
4.2	Kompetencie	6
4.3	Zodpovednosť za rozvoj	6
5	Rozvojové aktivity	6
5.1	Formy vzdelávania.....	7
5.2	Metódy vzdelávania	11
5.3	Vzdelávacie aktivity organizované školou	11
5.4	Individuálne vzdelávanie učiteľov	12
6	Pracovné voľno	12
7	Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít, spätná väzba	12
8	Záver	13
9	Zdroje	14

Prílohy

Koncepcia školy

Kompetenčný profil

Etický kodex

Plán vzdelávania pedagogických zamestnancov na nasledujúce štyri roky

Plán osobného profesijného rozvoja zamestnanca

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 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, vedúci MZ atď.,
- uvádzať začínajúcich pedagógov do pedagogickej praxe,
- zabezpečiť prípravu pedagogických zamestnancov na zvyšovanie kompetencií, hlavne čitateľských a finančných kompetencií a schopností efektívne pracovať s IKT v aSc agende a Smartbooks programe,
- 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 vyhledáva 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 s materskou školou Kinská, Školská ulica 399/7, 013 13 Kinská (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 prehĺbovanie 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,
- **vyhláška** o kvalifikačných predpokladoch pre jednotlivé kategórie **č. 1/2020**,
- 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 z 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 s materskou školou Kinská 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 s materskou školou Kinská,
Adresa	Školská ulica 399/7, 013 13 Kinská
Riaditeľka	Mgr. Monika Vysoká
Zriaďovateľ	Obec Kinská
Kontakt	041-549 38 95

3.2 Situačná analýza školy

Pedagogickí zamestnanci				Nepedagogickí zamestnanci					
triedni učitelia	4	učitelia	4	asistent	1	ŠKD vych.	2		5

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

Kvalifikačná skladba vyučujúcich pre tento školský rok je splnená na 100 %.

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 so ŠVVP. Činnosť vyučujúcich sa riadi potrebami žiakov, rodičov, požiadavkami a závermi MZ a podľa zmien v podmienkach školy.

Na škole z 11 pedagogických zamestnancov pracuje 1 zamestnanec s II. atestáciou, 3 zamestnanci s I. atestáciou, 6 samostatní pedagógovia a 1 asistent učiteľa (samostatný pedagogický zamestnanec). Učitelia sú zaradení do 5, 6, 7, 8. a 9 platovej triedy v zmysle platnej legislatívy. Asistent učiteľa je zaradený do 6. platovej triedy.

4 Profesionálny rozvoj

Profesionálny 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. Profesionálny 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/profesionálnu autonómiu.

Učiteľ pravidelne hodnotí a zvyšuje kvalitu a efektivitu svojej práce, neustále zvažuje svoje profesionálne kompetencie, reaguje na požiadavky meniaceho sa sveta a potreby spoločnosti z toho vyplývajúce:

Učiteľ pracuje na svojom osobnostnom raste a profesionálnom 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 profesionálnemu 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 riaditeľky 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, riaditeľka školy 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.

5.1 Formy vzdelávania

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.

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 **škola**.

Aktualizačné vzdelávanie sa organizuje ako schválený jednoduchý program aktualizačného vzdelávania. Program aktualizačného vzdelávania a rozsah aktualizačného vzdelávania **schvaľuje riaditeľka**.

Rozsah aktualizačného vzdelávania si škola upravila na **20 hodín**. Aktualizačné vzdelávanie sa ukončí **do dvoch rokov**.

Odborným garantom aktualizačného vzdelávania je podľa predpisu pedagogický zamestnanec školy s druhou atestáciou. V škole je 1 pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou, preto je odborným garantom aktualizačného vzdelávania.

Odborný garant aktualizačného vzdelávania

- predkladá riaditeľke na schválenie program aktualizačného vzdelávania,
- rozvrhuje vzdelávacie aktivity aktualizačného vzdelávania v súlade s potrebami a možnosťami školy a školského zariadenia,
- 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.

Riaditeľka 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.

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.

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 25 hodín.

Inovačné vzdelávanie sa ukončuje 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.)

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

Cieľom špecializačného vzdelávania je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon špecializovaných činností.

Špecializačné vzdelávanie sa organizuje v rozsahu najmenej 50 hodín.

Špecializačné vzdelávanie sa ukončuje 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.)

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

Cieľom funkčného vzdelávania je získanie profesijných kompetencií na výkon funkcie riaditeľa.

Funkčné vzdelávanie sa organizuje v rozsahu najmenej 320 hodín.

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.

Modul funkčného vzdelávania sa ukončuje obhajobou záverečnej práce a záverečnou skúškou pred trojčlennou skúšobnou komisiou.

O obhajobe záverečnej práce a o priebehu záverečnej skúšky 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.

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.

Kvalifikačné vzdelávanie sa organizuje v rozsahu najmenej 200 hodín.

Kvalifikačné vzdelávanie sa organizuje ako

→ doplnujúce pedagogické štúdium

za tento typ vzdelávania nepatrí PZ príplatok

→ rozširujúce štúdium

za tento typ vzdelávania patrí PZ príplatok v sume 6 % 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, z toho najviac v sume 9 % za úspešné absolvovanie inovačných vzdelávaní.

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

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

Atestácia sa skladá z

→ prípravy na atestačnú skúšku, ktorou je 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 protokolu o úspešnom vykonaní obhajoby atestačného portfólia a úspešnom vykonaní atestačnej skúšky atestačná organizácia vydá pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi osvedčenie o vykonaní atestácie

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

Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec, ktorý bol najmenej päť rokov zaradený v kariérovom stupni samostatný pedagogický zamestnanec, sa zaradí do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou.

Pedagogický zamestnanec, ktorý má vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa vyžadované pre príslušnú kategóriu alebo podkategóriu a ktorý bol najmenej päť rokov zaradený v kariérovom stupni pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou sa zaradí do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou.

5.2 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, multimedálne 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.

5.3 Vzdelávacie aktivity organizované školou

Škola organizuje

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 v 1 krát za 4 roky. Využijeme aj 1 krát za 4 roky aktualizačné vzdelávanie ponúkané cez ponukové listy vzdelávacích agentúr.

Aktualizačné vzdelávanie sa bude realizovať podľa plánu vzdelávania. V danom 4-ročnom období bude zamerané na rozvíjanie čitateľskej a matematickej gramotnosti a legislatíva školstva – získanie nových vedomostí a informácií o zmenách v právnych predpisoch, výchovno-vzdelávacích programoch, pedagogickej dokumentácii.

5.4 Individuálne vzdelávanie učiteľov

Individuálne vzdelávanie pedagógov prebieha prostredníctvom:

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

6 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 vzdelávania a na výkon tvorivej činnosti),
- ❖ ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
- ❖ ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

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.

7 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:

- 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 (teda usmerňovanie a riadenie vlastných poznávacích procesov)
- 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.

8 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).

9 Zdroje

- ❖ Zákon č.138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- ❖ Valent M. Plán profesijného rozvoja podľa novej legislatívy. MPC Bratislava, 2019.

V Korskkej 17.08.2020

Mgr. Monika Vysoká
riaditeľka školy

Základná škola s materskou školou Konská
Školská ulica 399/7, 013 13 Konská

Ciele rozvoja školy	Kompetencie, ktoré je potrebné rozvíjať na dosiahnutie cieľa (Čo sa má PgZ naučiť)	Metóda a forma vzdelávacieho programu	Predpokladaný rok začatia vzdelávania	Meno a priezvisko PgZ	Preukázanie získaných kompetencií
Byť špecialistom – triednym učiteľom	Uplatňovať kompetencie, ktoré sú uvedené v kompetenčnom profile triedneho učiteľa	Vzdelávanie používané pri výkone práce i mimo pracoviska - Špecializačné	2020 2024	Mgr. Renáta Knoteková Mgr. Beáta Mikušíková Mgr. Gabriela Pakaníková Mgr. Mariana Kramárová	<ul style="list-style-type: none"> - Používa metódy pre vytvorenie pozitívnej klímy v triede. - Vyberá metódy a formy vzhľadom na výchovno-vzdelávacie ciele a individuálne výchovno-vzdelávacie potreby žiakov. - Vedie žiakov k tvorbe kritérií hodnotenia. - Deleguje právomoc na žiaka – byť pri rozhodovaní. - Rešpektuje osobnosť žiakov a ponúknuť atraktívny edukačný proces, a tým rozvíjať základné kompetencie žiakov pre život - preferovať formy projektového a kooperatívneho vyučovania ako cesty vedúcej k samostatnosti, tvorivosti a aktívnemu vzdelávaniu žiakov navzájom.
Byť špecialistom – vedúcim MZ	Uplatňovať kompetencie, ktoré sú uvedené v kompetenčnom profile Vedúceho MZ	Vzdelávanie mimo pracoviska Vzdelávanie pri výkone práce - Špecializačné	2020 2021 2022	PaedDr. Daniela Jánošová	<ul style="list-style-type: none"> - Sleduje a uplatňuje zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov. - Riadi činnosť MZ v súlade s plánom MZ a aktuálnymi potrebami školy. - Identifikuje vzdelávacie potreby – nové trendy v oblasti vzdelávania.
Byť špecialistom – koordinátorom školského programu – FG	Využívať v edukačnom procese metódy, s ktorými zdokonalíme, rozvineme finančnú gramotnosť	Vzdelávanie používané pri výkone práce i mimo pracoviska - Aktualizačné	2021	Mgr. Beáta Mikušíková	<ul style="list-style-type: none"> - Vytvoriť materiál ako prílohu k ŠkVP – Rozvíjanie finančnej gramotnosti.
Rozvíjať čitateľskú gramotnosť u žiakov	Využívať v edukačnom procese metódy, s ktorými zdokonalíme, rozvineme u žiakov čitateľskú gramotnosť	Vzdelávanie používané pri výkone práce i mimo pracoviska - Aktualizačné	2022	PaedDr. Daniela Jánošová	<ul style="list-style-type: none"> - Vytvoriť materiál ako prílohu k ŠkVP - Rozvíjanie čitateľskej gramotnosti.
Rozvíjať u žiakov environmentálnu výchovu	Využívať v edukačnom procese metódy, s ktorými budeme u žiakov rozvíjať vzťah k prírode a sebe samému.	Vzdelávanie používané pri výkone práce i mimo pracoviska - Špecializačné	2021 2022 2023	Mgr. Gabriela Pakaníková Mgr. Monika Vysoká Bc. Ivana Súkeniková Ľubomíra Lysíková	<ul style="list-style-type: none"> - Vie vytvoriť zaujímavú koncepciu projektového vyučovania environmentálnej témy. - Používa nové moderné a inovatívne metódy a formy, ktoré skvalitňujú a zefektívňujú projektové vyučovanie. - V zmysle koncepcie ide vyučujúcemu o trvalo udržateľný rozvoj

Základná škola s materskou školou Konská
Školská ulica 399/7, 013 13 Konská

					- Vytvoriť materiál ako prílohu k ŠkVP – Rozvíjanie environmentálnej výchovy.
Získať kompetenciu na inováciu v oblasti Informatiky (Informatika s Emilom	Uplatňovať unikátnu metódu vyučovania informatiky v 3.r. a 4.r.	Vzdelávanie mimo pracoviska - Inovačné	2020 2021 2022 2023	Mgr. Beáta Mikušíková Mgr. Renáta Knoteková	- Učiteľ vedie žiakov k programovanie ako nový nástroj na poznávanie, učenie sa a tvorbu.
Využívať interaktívnu tabuľu v edukácii	Ovládať funkcie programu SmartBooks	Vzdelávanie na pracovisku - Aktualizačné	2021	Mgr. Renáta Knoteková Mgr. Beáta Mikušíková Mgr. Gabriela Pakaníková Mgr. Mariana Kramárová PaedDr. Daniela Jánošová Mgr. Monika Vysoká Bc. Ivana Súkeníková Lubomíra Lysíková	- Dokáže adekvátne využívať program na vyučovaní hlavných predmetov. - Vedie žiakov k samostatnej práci s využívaním programu. - Používa e-učebnice s digitálnym obsahom a interaktívnymi cvičeniami
Rozšíriť kvalifikáciu v predmete špeciálna pedagogika	Uplatňovať kompetencie, ktoré sú uvedené v kompetenčnom profile špeciálny pedagóg	Vzdelávanie mimo pracoviska - Kvalifikačné	2021 2022 2023	Mgr. Gabriela Pakaníková	- Dáva rodičom rady na pomoc v domácej príprave. - Tvorí IVP pre žiakov. - Diagnostikuje žiakov s výchovno-vzdelávacimi problémami.
Poznať školskú legislatívu	Pre zvýšenie kvality školy, poznať hlbšie školskú legislatívu	Vzdelávanie mimo pracoviska - Aktualizačné	2023	Mgr. Renáta Knoteková Mgr. Beáta Mikušíková Mgr. Gabriela Pakaníková Mgr. Mariana Kramárová PaedDr. Daniela Jánošová Mgr. Monika Vysoká Bc. Ivana Súkeníková Lubomíra Lysíková	- Zlepšenie vzťahov v kolektíve pedagógov a celkové zlepšenie sociálnej klímy v škole. - Rozvoj komunikačných zručností pedagógov, hlavne otvorenosti pri vyjadrovaní názorov , pocitov a spätnej väzby. - Zodpovednými nositeľmi zmien v procese uplatňovania inovácií v inovačnom procese.