**PLÁN PROFESIJNÉHO ROZVOJA**

1. vydanie 1. 1. 2024

Plán profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov bol prerokovaný na pedagogickej rade dňa 08. 1. 2024.

Plán profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov bol prerokovaný so zriaďovateľom dňa 10. 1. 2024.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PlatnosťRevidovanie | Dátum | Zaznamenávanie inovácie, zmeny, úpravy |
| **platnosť** | **od januára 2024** |   |
|   |   |   |
|   |   |   |

**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 metodického združenia 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 aktualizačného vzdelávania, ktoré bude realizované v Základnej škole Blatné Remety (ďalej len základná škola). V nasledujúcom texte je používaný pojem učiteľ ako reprezentatívny pre všetkých pedagogických zamestnancov.

**2 Východiská**

2. 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 sebavzdelávania.**

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 je:**

· kompetenčný profil zamestnanca školy,

· profesijný štandard,

· koncepcia Základnej školy Blatné Remety,

· požiadavky na vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov (podľa školského zákona),

· výsledky hodnotenia zamestnanca,

· plán osobného profesijného rozvoja (príloha 1).

**3 Cieľ profesijného rozvoja školy**

**3. 1 Profesijný rozvoj**

V súčasnosti pracuje v škole 16 pedagogických zamestnancov, vrátane riaditeľa školy a pedagogických asistentov. Všetci zamestnanci spĺňajú kvalifikačné predpoklady. Profesijný rozvoj predstavuje kľúčovú súčasť procesu celoživotného vzdelávania. Skúsený učiteľ priebežne reflektuje, posudzuje a hodnotí efektivitu svojej práce. Je si vedomý svojich silných a slabých stránok a plánuje ďalšie možné zlepšenia. Systematicky pracuje na svojom osobnostnom rozvoji. Profesijný rast v pedagogickej sfére vyžaduje osvojovanie si nových poznatkov prostredníctvom literatúry, informačných zdrojov a seminárov. Kooperatívny prístup učiteľov prináša prospech deťom a zvyšuje kvalitu výučby a efektivitu práce.

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.

 (<https://www.skola21.sk/inovacnyramec>)

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 príležitostí 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 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.

**4 Rozvojové aktivity**

Rozvojové aktivity tvoria metódy a formy ďalšieho vzdelávania učiteľov. Rozvojové aktivity môžu byť ukončené získaním profesijného príplatku a ich následným uplatnením v rámci kariérneho postupu, osvedčením o ukončení, napr. aktualizačné, adaptačné, atestačné, špecializačné, funkčné, kvalifikačné – DPŠ alebo rozširujúce, inovačné a následne po spracovaní bude zamestnanec zaradený do adekvátnej kariérnej pozície, kariérneho stupňa a platového stupňa.

**4.1 Vzdelávacie aktivity organizované školou**

* implementácia projektu *V škole úspešnejší* zvyšujeme efektivitu vzdelávania žiakov so ŠVVP a realizáciou aktivity Vzdelávanie a podpora osobnostného rozvoja pedagogických pracovníkov zamerané pre potreby školy – využitie pomoci pedagogického asistenta 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.

**4.2 Metódy a formy vzdelávania**

**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.

**Formy**

Vzdelávanie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa organizuje ako:

· kvalifikačné vzdelávanie

o 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

o Cieľom funkčného vzdelávania je získanie profesijných kompetencií na výkon funkcie riaditeľa a na výkon činnosti vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

· špecializačné vzdelávanie

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

· adaptačné vzdelávanie

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

· aktualizačné vzdelávanie

o 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

o 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.

**4.3 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, PK a pracovných poradách,

· komparácia výkonov žiakov pred a po aplikácii získaných kompetencií.

**5 Zdroje**

1. Zákon č. NR SR č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch. Pokyn ministra č. 39/2017, ktorým sa vydávajú profesijné štandardy pre jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl a školských zariadení

2. BRDIČKA, Bořivoj. 7 základních kompetencí pro 21. století podle Wagnera. Metodický portál: Články [online]. 14. 06. 2010, [cit. 2019-10-06]. Dostupné online: . ISSN 1802-4785.

3. 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>.

4. kol.: Kompetentní učitel 21. století. Mezinárodní profesní rámec kvality ISSA. [cit. 2019- 10-06] Dostupné online. <http://zacitspolu.eu/images/kompletniucitel.pdf>.

V Blatných Remetách 1. 1. 2024                                          Mgr. Ján Čigaš

                                                                                                riaditeľ školy

Príloha 1