

Základná škola s materskou školou, Na Hôrke 30, Nitra



Plán profesijného rozvoja 2021/2025

Vypracovala: Mgr. Dana Halajová, riad. školy
Prerokovaný PR dňa : 02.09.2021

Základná škola s materskou školou, Na Hôrke 30 v Nitre je samostatná rozpočtová organizácia s právnou subjektivitou. Štatutárnym orgánom zamestnávateľa je riaditeľka, ktorá je (zo zákona) oprávnená konať v jeho mene.

Zriaďovateľom základnej školy je Mesto Nitra.

1. Identifikácia organizácie

Názov organizácie : Základná škola s materskou školou, Na Hôrke 30, Nitra

Sídlo organizácie : Na Hôrke 30, 949 11 Nitra

Štatutárny orgán : Mgr. Dana Halajová

Zriaďovateľ : Mesto Nitra, v zastúpení Marekom Hattasom, primátorom mesta

Kontakt : 037 / 77 329 64

2. Východisková legislatíva:

Zodpovednosť

- riaditeľky právneho subjektu a primátora mesta ako zamestnávateľa v súlade § 153 ZP, kde je zakotvená povinnosť zamestnávateľa starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie.

- riaditeľka Základnej školy, Na Hôrke 30, Nitra za ďalšie vzdelávanie pedagogických a nepedagogických zamestnancov a odbornú a pedagogickú úroveň výchovno-vzdelávacej práce školy - §5 ods. 2 písm. c) ad) zákona 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve...

- riaditeľka Základnej školy s materskou školou, Na Hôrke 30, Nitra celoživotné vzdelávanie pedagogických zamestnancov („PZ“) a odborných zamestnancov („OZ“) koordinuje podľa ročného plánu profesijného rozvoja vyplývajúceho z cieľov výchovy a vzdelávania alebo z cieľov výchovno-poradenskej a terapeuticko-výchovnej činnosti školy alebo školského zariadenia

- riaditeľka Základnej školy s materskou školou, Na Hôrke 30, Nitra za vydanie „Ročného plánu profesijného rozvoja“.

- §154 ods.3 ZP Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda,

Plán profesijného rozvoja vydáva riaditeľka školy po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov a v pedagogickej rade.

Dôvod:

- náklady spojené s atestáciami a s vzdelávaním PZ a OZ Základnej školy s materskou školou, Na Hôrke 30, Nitra, ktoré sa organizuje v súlade s plánom profesijného rozvoja, uhrádza zamestnávateľ, len ak s týmto vzdelávaním zamestnávateľ súhlasí

Dôsledok:

- škola plánuje finančné prostriedky na profesijný rozvoj svojich zamestnancov na kalendárny rok priamo v rozpočte; tieto prostriedky sa použijú v súlade s plánom – sú teda účelovo viazané.

Kvalita školy je priamo závislá od profesionálneho rozvoja a napredovania učiteľov, teda na celoživotnom (priebežnom) vzdelávaní sa. Manažment školy preto podporuje všetky formy vzdelávania PZ a OZ. Medzi základné ciele patrí:

- motivovať PZ a OZ pre neustále sebazvdelávanie, vzdelávanie a zdokonaľovanie profesijnej spôsobilosti,
- podporovať rozvoj osobnostných vlastností PZ a OZ, spôsobilostí pre tvorbu efektívnych vzťahov, riešenie konfliktov, komunikáciu a pod.,
- zabezpečiť prípravu PZ a OZ na výkon špecializovaných funkcií, napr. triedny učiteľ, výchovný poradca, predseda predmetovej komisie atď.
- uvádzať začínajúcich pedagógov do pedagogickej praxe,
- zabezpečiť prípravu PZ a OZ na zvyšovanie kompetencií, hlavne jazykových spôsobilostí a schopností efektívne pracovať s IKT,
- sprostredkovať najnovšie poznatky (inovácie) z metodiky vyučovania jednotlivých predmetov, pedagogiky a príbuzných vied,
- podporovať rozvoj kompetencií PZ a OZ v oblasti potrebných pre plnenie strategických cieľov a nastavenej koncepcie rozvoja školy s dôrazom na
 - rozvoj hodnotiaceho a kritického myslenia žiakov
 - rozvoj tvorivého myslenia žiakov.

Tieto ciele možno zabezpečiť najmä:

- prostredníctvom individuálneho sebvzdelávania PZ a OZ, profesijným rozvojom PZ a OZ v podmienkach školy (čím nastáva vnútorný rozvoj školy)
- organizovaným vzdelávaním PZ a OZ.

Potreby profesionálneho rastu zamestnancov zistíme:

- hodnotiacimi rozhovormi
- diskusiami

3. Analýza postupu tvorby Plánu profesijného rozvoja (PPR)

a) Analyzovali sme štruktúru kariérových stupňov PZ a OZ (začínajúci, samostatný, s I. a s II. atestáciou – uvedené v registri zamestnancov.

b) Analyzovali sme štruktúru kariérových pozícií PZ a OZ (špecialista/triedny, výchovný, kariérový, uvádzajúci, vedúci MZ-PK, koordinátori, a vedúci /riaditeľ, zástupca riaditeľa, a pod./ - uvedené v organizačnom poriadku školy.

c) Analyzovali sme zameranie a profiláciu školy – plán práce školy a ŠkVP, ako aj ponuku vzdelávaní.

d) Predložili sme návrh PPR pedagogickej rade k prerokovaniu vrátane menného zoznamu navrhovaných zamestnancov.

4. Cieľ profesijného rozvoja školy

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.

Hlavný cieľ

Okrem získavania odborných kompetencií je prioritou školy v najbližších štyroch rokoch rozvíjať aj nasledujúce kompetencie PZ a OZ

- 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.

Čiastkové ciele

- **vzdelávanie 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.;

- **vzdelávanie 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.;

- **vzdelávanie 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 vzdelávania

Vzdelávanie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa organizuje ako

1. kvalifikačné vzdelávanie

Poskytovateľom kvalifikačného vzdelávania je vysoká škola a organizácia zriadená ministerstvom školstva.

2. funkčné vzdelávanie

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

3. špecializačné vzdelávanie

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

športových zručností detí a žiakov a získavania základov konkrétneho druhu športu.

4. adaptačné vzdelávanie

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, školské zariadenie, zariadenie sociálnej pomoci a organizácia zriadená ministerstvom školstva. Adaptačné vzdelávanie sa organizuje ako jednoduchý program adaptačného vzdelávania. Program adaptačného vzdelávania schvaľuje riaditeľka školy.

5. 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.

6. aktualizácie vzdelávanie

Cieľom aktualizácie 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.

7/ predtestačné vzdelávanie

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

Poskytovateľom predtestačného vzdelávania je atestačná organizácia.

Atestácia

Atestácia je štátne overenie profesijných kompetencií vymedzených profesijným štandardom pre príslušnú kategóriu a podkategóriu pedagogického zamestnanca a príslušnú kategóriu odborného zamestnanca, pre príslušný kariérový stupeň, získaných vzdelávaním, sebvzdelávaním alebo výkonom pracovnej činnosti.

Ďalšie vzdelávanie PZ a OZ zameriavame na:

- rozvíjanie právneho vedomia PZ a OZ v oblasti školskej reformy, riadenia školy a inovácie legislatívy v oblasti školstva,
- vzdelávanie v súlade s prioritnými úlohami MŠVVaŠ SR „podporu vzdelávania v oblasti environmentálnej výchovy, globálnej výchovy, rozvoja čitateľskej a finančnej gramotnosti žiakov,
- aktívnu prácu v
 - implementácia projektu „Zvýšením gramotnosti k úspechu – Základná škola, Na Hôrke, operačný program Ľudské zdroje – P01/2018/DOP/ - Čitateľská, matematická a prírodovedná gramotnosť v základnej škole - 312010 – 1. Vzdelávanie – 1.1.1 Zvýšiť inkluzívnosť a rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšiť výsledky a kompetencie žiakov a podpora rozvoja kľúčových kompetencií pedagogických a odborných zamestnancov
 - implementácia programu „FINQ“ – e-learningové vzdelávanie – inovatívny program Nadácie Slovenskej sporiteľne v oblasti zvyšovania finančnej kultúry žiakov a pedagogických zamestnancov.

Ďalšie vzdelávanie a výmena skúseností pedagógov bude prebiehať nasledovne:

- a) realizovať koncepciu rozvoja PZ a OZ v kariérovom systéme,
- b) samovzdelávanie a vzdelávanie cez kluby PZ a OZ,
- c) získanie gramotnosti v práci s PC a interaktívnou tabuľou,
- d) vzdelávanie cez MPC vo vybraných programoch
- e) zvyšovanie kvalifikácie absolvovaním I. alebo II. atestačnej skúšky a rozširujúceho predmetu.

Individuálne vzdelávanie PZ a OZ prebieha aj prostredníctvom:

- hospitácií – PZ a OZ 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.

5. Systém merania a kontroly

Cieľom je:

- vyhodnotenie vzdelávacích aktivít je východiskom skvalitnenia ďalšieho edukačného procesu na škole, a práve spätnou väzbou s následnou korekciou možno dosiahnuť zdokonalenie systému ďalšieho vzdelávania
Sledovať budeme:

- ako škole prospela účasť PZ a OZ na vzdelávaníach
- aké zmeny nastali v procese výchovy a vzdelávania (napr. uplatňovanie získaných zručností, poznatkov, kvalifikácií, zmeny v profesijnom prístupe pedagóga, schopnosť konkretizovať východiská pre riešenie problému apod.).

Metódy merania a kontroly

- hospitácie (pozorovanie zmien v edukačnom procese účastníkov vzdelávacej aktivity)
- autoevalvácia (napr. vlastné hodnotenie plánu profesijného rozvoja)
- dotazníky (zistiť ako uplatnili účastníci vzdelávacích podujatí získané poznatky a spôsobilosti vo svojej praxi – odporúčame urobiť s časovým odstupom po ukončení vzdelávacej aktivity)
- hodnotiaci rozhovor

Zodpovedný: zástupca riaditeľa

Výstupy zhodnotenia kontinuálneho vzdelávania:

- Správa o výchovno-vzdelávacích výsledkoch školy a podmienkach vzdelávania za školský rok 2020/2021
- Záznamy z hodnotiacich rozhovorov

6. Záver

Zamestnávateľ podporuje profesijný rozvoj PZ a OZ v súlade s

- a) potrebami školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci,
- b) odbornými a spoločenskými požiadavkami na výkon pracovnej činnosti a
- c) individuálnymi potrebami PZ a OZ.

Zamestnávateľ podporuje profesijný rozvoj

- a) priznaním príplatku za profesijný rozvoj po dvoch rokoch výkonu pracovnej činnosti za úspešné absolvovanie

1. rozširujúceho štúdia okrem rozširujúceho štúdia špeciálnej pedagogiky pedagogického zamestnanca školy pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami
2. štátnej jazykovej skúšky,
3. špecializačného vzdelávania na výkon špecializovaných činností v kariérových pozíciách podľa § 36 ods. 1 písm. c), d) až h), k) až m) a § 36 ods. 2 písm. b) až d) a v súlade so štruktúrou kariérových pozícií školy, školského zariadenia
4. inovačného vzdelávania v rozsahu najmenej 50 hodín,

- b) poskytovaním adaptačného vzdelávania v pracovnom čase začínajúceho PZ alebo začínajúceho OZ,

- c) organizovaním aktualizácie vzdelávania v pracovnom čase PZ a OZ.

Súladi profesijného rozvoja PZ a OZ s potrebami školy, školského zariadenia sa vyznačí v pláne profesijného rozvoja.

Plán profesijného rastu vychádza z potrieb školy a PZ a OZ.

Podľa analýzy kariérových pozícií a kariérových stupňov PZ a OZ je zrejmé, že škola disponuje s kvalitne obsadenými pracovnými pozíciami. PZ a OZ si vyberajú skôr vzdelávania ako prípravné atestačné na uskutočnenie I. alebo II. kvalifikačnej skúšky. Plán profesijného rastu sa počas roka môže meniť.

Všetky vzdelávacie aktivity PZ a OZ sa budú vykonávať v mimopracovnom čase zamestnancov, v nevyhnutnom prípade čerpaním náhradného voľna alebo v čase dovolenky, aby nebol narúšaný výchovnovzdelávací proces.

Plán profesijného rozvoja nadobúda účinnosť 02.09. 2021

Mgr. Dana Halajová
riaditeľka školy