

Dokument	Plán profesijného rozvoja
Počet listov	13 a 4 prílohy
V pedagogickej rade prerokovaný	28.08.2019
Platnosť od:	01.09.2019
Platnosť ukončená dňa:	
Vydáva:	Ľubica Gogolová

Plán profesijného rozvoja SMŠ Čachtice

2019 - 2023

NÁZOV ORGANIZÁCIE: *Súkromná materská škola*
SÍDLO ORGANIZÁCIE: *Malinovského 882, 916 21 Čachtice*
ŠTATUTÁRNY ORGÁN: *Ľubica Gogolová*
ZRIAĐOVATEĽ: *Súkromná materská škola Čachtice, n.o.*
KONTAKT: *032/7787128,*
POČET PEDAG. ZAMESTNANCOV: **8**

Prorokované so zástupcom zamestnancov dňa 28.8.2019

Za zriaďovateľa:
Súhlasím - ~~nesúhlasím~~ dňa 30.8.2019

I. Východiská

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 vedúceho pedagogického zamestnanca - 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). Všetky ciele sú v súlade so Zákonom č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

2. Teoretické východiská

Východiskom tvorby plánu profesijného rozvoja v Súkromnej materskej škole je

- kompetenčný profil zamestnanca školy,
- požiadavky na vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov (podľa školského zákona)
- Profesionálne štandardy pre jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov školy
- Návrh koncepcie rozvoja školy
- Školský vzdelávací program Macko Škôlkar
- Plán práce školy
- Správa o výchovno-vzdelávacej činnosti, jej výsledkoch a podmienkach za školský rok 2018/2019
- výstupy z hospitačnej činnosti
- výsledky hodnotenia zamestnanca,
- plán osobného profesijného rozvoja
- prehľady absolvovaných vzdelávaní

Hlavné ciele školy sú:

- tvorivo-humanistickou výchovou premyslene a systematicky rozvíjať všestranný rozvoj osobnosti dieťaťa s rešpektovaním jeho individuálnych osobitostí,
- vytvárať atmosféru pohody a podmienky pre zdravé učenie sa všetkých detí na báze vzájomnej úcty a dôvery – vytvoriť školu plnú lásky a pohody,
- utvárať a rozvíjať kľúčové kompetencie detí ako základ pre bezproblémový vstup dieťaťa na primárne vzdelávanie,
- podporovať individualizovaný rozvoj dieťaťa v podmienkach skupinovej spolupráce a kooperácie,
- spájať deti rôznych rás, národov, pohlaví, náboženských vyznaní, zdravotného stavu, rôznych schopností, potrieb, záujmov v edukačnom prostredí,
- naučiť dieťa aktívne žiť, zdieľať a rozvíjať sociokultúrne uznávané hodnoty.

Ciele vyplývajúce z profilácie školy

- rozvíjať osobnostné a sociálne kompetencie dieťaťa, utvárať sebareguláciu správania, zvyšovať interpersonálnu kompetenciu a autonómiu dieťaťa, posilňovať samostatnosť, tvorivosť, osobnú integritu a utvárať základy osobnej zodpovednosti dieťaťa prostredníctvom prosociálneho výchovného štýlu, na dosiahnutie cieľa využívať aj prostriedky tvorivej dramatiky,
- individuálne sa venovať rozvoju všetkých nezrelých psychických funkcií detí i detí s odkladom povinnej školskej dochádzky; dbať na dobrú prípravu a plynulý prechod do základnej školy v spolupráci s pedagogicko-psychologickou poradňou,
- rozvíjať partnerský vzťah medzi školou a rodinou, podporovať spoluprácu všetkých detí a rodičov,
- utvárať základy enviromentálneho cítenia a pozitívneho vzťahu detí k prírode a životnému prostrediu,
- utvárať pozitívny vzťah ku kultúrnym a regionálnym tradíciám,
- vo výchovno-vzdelávacom procese využívať netradičné formy a metódy práce, uplatňovať tvorivý prístup,
- uplatňovať zdravý životný štýl a pozitívne postoje k svojmu zdraviu a k zdraviu iných, podporovať zdravie a zdravý životný štýl ako súčasť života materskej školy,
- v záujme ochrany detí zabezpečovať dodržiavanie Deklarácie práv dieťaťa a Dohovoru o právach dieťaťa v školských zariadeniach,
- vytvárať inkluzívne orientované prostredie uplatňovaním rozmanitých edukačných prostriedkov (metód, foriem, stratégií) a podmienok vzhľadom k rozmanitosti edukačných potrieb a osobnostných možností a schopností detí,
- viesť deti k rozvoju spôsobilostí multikultúrneho myslenia (rešpektovať jedinečnosť a odlišnosť človeka, kultúry),
- vytvárať podmienky pre vzdelávanie detí z MRK v bežných triedach rešpektovaním jedinečnosti, odlišnosti, výnimočnosti dieťaťa,
- venovať osobitú starostlivosť deťom zo sociálne znevýhodneného prostredia,
- prostredníctvom kooperatívnej a diferencovanej výučby podporovať zmysluplnosť učenia detí, využívať primerané učebné činnosti a úlohy, rozmanitosť podnetov s uplatňovaním princípov pomoci a podpory zo strany učiteľa aj kolektívu detí,
- využívať aktivity k odstráneniu sociálnych bariér, eliminovať predsudky a stereotypy u detí i rodičov,
- podporovať rozvoj elementárnych počítačových zručností,
- rozvíjať poznávacie procesy detí, kompenzovať nedostatky,
- podporovať vedomosti v rozvoji hygienických návykov a sebaobsluhy detí z MRK v spolupráci s rodinou,
- rozvíjať grafomotorické zručnosti detí z MRK, eliminovaním nedostatkov pripraviť deti na úspešný vstup do ZŠ,
- vytvárať podnetné prostredie na rozvoj komunikačných schopností detí z MRK, rozvíjať slovnú zásobu, podporovať verbálny kontakt medzi deťmi i deťmi a dospelými.
-

II.ÚVODNÉ POJMY

Profesijný rozvoj

Profesijný rozvoj je proces

- prehlbovania, zdokonaľovania a rozširovania profesijných kompetencií,
- získavania profesijných kompetencií na výkon špecializovaných činností alebo na výkon činnosti vedúceho pedagogického zamestnanca alebo výkon činnosti vedúceho odborného zamestnanca,
- získavania profesijných kompetencií vyššieho kariérového stupňa,
- overovania profesijných kompetencií na zaradenie do vyššieho kariérového stupňa,
- získavania vzdelania na splnenie kvalifikačných predpokladov na výkon ďalšej pracovnej činnosti alebo
- využívania a hodnotenia získaných profesijných kompetencií.

Profesijný rozvoj sa uskutočňuje podľa profesijných štandardov a v súlade so súčasným vedeckým poznáním, odbornými a spoločenskými požiadavkami na výkon pracovnej činnosti.

Profesijný rozvoj sa uskutočňuje prostredníctvom

- vzdelávania,
- tvorivej činnosti súvisiacej s výkonom pracovnej činnosti, najmä činnosti vedeckej, výskumnej, publikačnej alebo umeleckej,
- sebvzdelávania a výkonu pracovnej činnosti alebo
- absolvovania odbornej stáže zameranej na inovovanie profesijných kompetencií.

Profesijný rozvoj sa riadi podľa plánu profesijného rozvoja, ktorý vyplýva zo zamerania školy, Plán profesijného rozvoja vydáva riaditeľ po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov a v pedagogickej rade.

Na základe plánu profesijného rozvoja vydáva riaditeľ ročný plán vzdelávania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov (ďalej len „ročný plán vzdelávania“). Ročný plán vzdelávania možno počas jeho platnosti dopĺňať a meniť v súlade s aktuálnymi možnosťami a potrebami školy.

Súlad profesijného rozvoja pedagogického a odborného zamestnanca s potrebami školy, sa vyznačí v pláne profesijného rozvoja.

Absolvovaním sústavného vzdelávania pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec splní požiadavky na zaradenie do príslušného kariérového stupňa alebo kariérovej pozície a aktualizuje alebo inovuje svoje profesijné kompetencie.

Na jednotlivé formy vzdelávania sa učitelia prihlasujú spravidla prostredníctvom riaditeľa školy. Vedenie školy rozhoduje o vzdelávaní učiteľov na základe priorít a stratégie rozvoja.

Profesijný štandard

Profesijný štandard vymedzuje súbor profesijných kompetencií potrebných na zaradenie do

- kategórie a podkategórie pedagogického zamestnanca alebo do kategórie odborného zamestnanca,
- kariérového stupňa alebo
- kariérovej pozície

Profesijný štandard začínajúceho pedagogického zamestnanca a profesijný štandard začínajúceho odborného zamestnanca je záväzný pre štátny vzdelávací program príslušného odboru vzdelávania a pre opis príslušného študijného odboru.

Profesijné štandardy v nadväznosti na stupeň vzdelania pre jednotlivé kategórie, podkategórie, kariérové stupne a kariérové pozície vydáva a zverejňuje na svojom webovom sídle ministerstvo školstva.

Kariérový stupeň

Kariérový stupeň vyjadruje náročnosť výkonu pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca a mieru osvojenia si profesijných kompetencií.

Pedagogický zamestnanec sa zaradí do kariérového stupňa

- začínajúci pedagogický zamestnanec,
- samostatný pedagogický zamestnanec,
- pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou,
- pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou.

Pedagogického asistenta možno zaradiť najvyššie do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec.

Pedagogický zamestnanec sa zaradí do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec pri nástupe do prvého pracovného pomeru, v ktorom bude vykonávať pracovnú činnosť alebo zmení zamestnávateľa pred ukončením adaptačného vzdelávania.

Pedagogický zamestnanec sa zaradí do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec, ak splní aspoň jednu z nasledujúcich podmienok

- úspešne ukončil adaptačné vzdelávanie,
- vykonal prvú atestáciu pre inú kategóriu pedagogického zamestnanca ako tú, v ktorej je zaradený,
- vykonal prvú atestáciu pre iný stupeň vyžadovaného vzdelania pre príslušnú kategóriu, v ktorej je zaradený
- vykonával najmenej päť rokov činnosť v inom štáte porovnateľnú s pracovnou činnosťou alebo
- vykonával činnosť vysokoškolského učiteľa alebo výskumného pracovníka najmenej päť rokov v študijnom odbore, ktorý súvisí s výkonom pracovnej činnosti v kategórii učiteľ alebo učiteľ materskej školy.

Pedagogický zamestnanec sa zaradí do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec,

ak splní všetky z nasledujúcich podmienok

- vykonával pracovnú činnosť v kategórii odborného zamestnanca najmenej päť rokov,
- bol zaradený najmenej do kariérového stupňa samostatný odborný zamestnanec a
- spĺňa kvalifikačné predpoklady pre výkon pracovnej činnosti v kategórii učiteľ materskej školy.

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

- vykonal prvú atestáciu pre príslušný stupeň vyžadovaného vzdelania a pre kategóriu učiteľa materskej školy,
- vykonal druhú atestáciu pre inú kategóriu ako tú, v ktorej je zaradený alebo
- získal vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v študijnom odbore, ktorý súvisí s výkonom pracovnej činnosti učiteľa materskej školy.

Pedagogický zamestnanec, ktorý má vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, vyžadované pre kategóriu učiteľa materskej školy 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, ak

- vykonal druhú atestáciu pre príslušnú kategóriu učiteľa materskej školy alebo
- získal vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v študijnom odbore, ktorý súvisí s výkonom pracovnej činnosti učiteľa materskej školy.

Kariérová pozícia

Kariérová pozícia vyjadruje funkčné zaradenie pedagogického zamestnanca, ktorý vykonáva špecializované činnosti alebo riadiace činnosti.

Štruktúra karietových pozícií a rozsah zodpovednosti za výkon špecializovaných činností sú rozpracované v organizačnom poriadku materskej školy.

Pedagogický zamestnanec vykonáva v materskej škole špecializované činnosti v týchto karietových pozíciách:

- uvádzajúci pedagogický zamestnanec,
- triedny učiteľ a
- vedúci metodického združenia.

Vedúci pedagogickým zamestnancom je v materskej škole – riaditeľka školy.

IIL. CIELE PLÁNU PROFESIJNÉHO ROZVOJA

1. Hlavný cieľ

Profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov ako súčasť celoživotného vzdelávania **zabezpečuje u pedagogických zamestnancov sústavný proces** prehlbovania, zdokonaľovania a rozširovania profesijných kompetencií, udržiavania a zvyšovania svojho ekonomického statusu ako aj osobnú potrebu sebarealizácie a uznania, potrebných na výkon pracovnej činnosti. Profesijné štandardy pre učiteľa materskej školy, ktoré sú spracované MŠVVaŠ v Pokyne ministra č. 39/2017 zahŕňajú kompletný profil učiteľa materskej školy zaradeného do rôznych karietových stupňov a podľa dosiahnutého vzdelania. Navrhované sú v súlade s požiadavkami a tendenciami modernej pedagogickej vedy.

Súčasťou kompetenčného profilu **vedúceho pedagogického zamestnanca - riaditeľa MŠ** sú štyri oblasti zamerané na:

- normatívne, ekonomické a koncepčné riadenie,
- riadenie procesov výchovy a vzdelávania v škole,
- personálne riadenie,
- profesijný rozvoj.

Práca vedúceho pedagogického zamestnanca je zameraná na schopnosť inovovať obsah a metódy výučby, skvalitniť výstupy výchovno-vzdelávacieho procesu, byť pripravený **reagovať na potreby trhu práce a zmeny vo svojej vzdelávacej politike.**

Súčasťou kompetenčného profilu pedagogického zamestnanca vykonávajúceho v materskej škole **špecializované činnosti – triedny učiteľ** sú tri oblasti zamerané na:

- dieťa,
- vedenie tried a
- profesijný rozvoj.

Súčasťou kompetenčného profilu pedagogického zamestnanca vykonávajúceho v materskej škole **špecializované činnosti – uvádzajúci učiteľ** sú tri oblasti zamerané na:

- začínajúci pedagogický zamestnanec,
- adaptačný proces a
- profesijný rozvoj.

Súčasťou kompetenčného profilu pedagogického zamestnanca vykonávajúceho v materskej škole **špecializované činnosti – vedúci metodického združenia** sú štyri oblasti zamerané na:

- normatívna a koordinačná,
- koordinácia procesov výchovy a vzdelávania v metodickom združení,
- personálna a

- profesijný rozvoj.

Súčasťou kompetenčného profilu **učiteľa materskej školy** je schopnosť vykonávať činnosti v troch hlavných dimenziách, orientovaných na:

- dieťa,
- výchovno-vzdelávaciu činnosť a
- profesijný rozvoj učiteľa.

Zavedením zmien do obsahu vzdelávania dieťaťa predškolského veku očakávame najmä zmenu v pedagogickom prístupe učiteľa. Predpokladom je zmena myslenia učiteľa, ktorá vychádza z odlišného vnímania dieťaťa ako subjektu učenia sa. Toto myslenie sa nedá zmeniť zo dňa na deň, očakáva sa od pedagóga sústavné zdokonaľovanie svojich profesijných kompetencií v rámci ďalšieho vzdelávania.

2. Čiastkové ciele profesijného rozvoja

Profesijný rozvoj sa riadi podľa tohto Plánu profesijného rozvoja na obdobie štyroch školských rokov, ktorý vyplýva zo zamerania materskej školy a bol prerokovaný v pedagogickej rade, so zástupcami zamestnancov a so zriaďovateľom. Na základe tohto plánu vydáva materská škola Ročný plán vzdelávania pedagogických zamestnancov, ktorý počas jeho platnosti možno dopĺňať a meniť v súlade s aktuálnymi možnosťami a potrebami materskej školy. Ročný plán vzdelávania spracováva riaditeľka materskej školy spolu s vedúcou metodického združenia na základe podkladov, ktoré im poskytnú všetci pedagogickí zamestnanci v priloženej tabuľke – Osobný plán profesijného rozvoja (príloha č. 4). Materská škola bude podporovať profesijný rozvoj, ktorý sa bude uskutočňovať prostredníctvom týchto štyroch vzdelávacích aktivít:

- ***vzdelávania,***
- ***tvorivej činnosti súvisiacej s výkonom pracovnej činnosti, najmä činnosti vedeckej, výskumnej, publikačnej alebo umeleckej,***
- ***sebavzdelávania a výkonu pracovnej činnosti alebo***
- ***absolvovania odbornej stáže zameranej na inovácie profesijných kompetencií.***

Vzdelávanie pedagogických zamestnancov je dôležitou súčasťou ich profesijného rozvoja, ktorý metódami a formami ďalšieho vzdelávania dospelých umožňuje pedagogickým zamestnancom rozširovanie kvalifikačných predpokladov na výkon pracovných činností. Ďalším dôležitým účelom je získavanie, inovovanie alebo aktualizácia profesijných kompetencií.

Vzdelávanie pedagogických zamestnancov sa organizuje ako:

- **Kvalifikačné vzdelávanie**, ktorého účelom je rozšírenie získanej kvalifikácie, a to smerom k získaniu kvalifikačných predpokladov na výkon pracovnej činnosti v kategórii učiteľ alebo pedagogický asistent a podkategórii učiteľ materskej školy. Ide o doplňujúce pedagogické štúdium, ak pedagogický zamestnanec nespĺňa v materskej škole kvalifikačné predpoklady v podkategórii učiteľ materskej školy alebo pedagogický asistent. Kvalifikačné vzdelávanie na výkon pracovnej činnosti v triedach pre deti so špeciálnymi vzdelávacími potrebami sa môže organizovať ako rozširujúce štúdium alebo ako súčasť základného modulu doplňujúceho pedagogického štúdia.
- **Funkčné vzdelávanie** je získavanie profesijných kompetencií na výkon funkcie riaditeľa a na výkon činnosti vedúceho pedagogického zamestnanca. Funkčné vzdelávanie sa člení na základný modul (pred začiatkom výkonu funkcie riaditeľa) a rozširujúci modul (do 5 rokov od začiatku výkonu funkcie riaditeľa). Základný modul funkčného vzdelávania a najmenej jeden rozširujúci modul funkčného vzdelávania absolvuje vedúci pedagogický zamestnanec najneskôr do štyroch rokov od začiatku výkonu činnosti vedúceho pedagogického zamestnanca. Funkčné vzdelávanie nahrádza aj získanie vysokoškolského vzdelania prvého stupňa v študijnom programe zameranom na manažment školy.
- **Špecializačné vzdelávanie**. Jeho cieľom je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon špecializovaných činností. Pre učiteľa materskej školy na výkon špecializovaných činností – uvádzajúci pedagogický zamestnanec, platí výnimka a nevyžaduje sa absolvovanie špecializačného vzdelávania.
- **Adaptačné vzdelávanie**. Jeho cieľom je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti v kariérovom stupni samostatný pedagogický zamestnanec. Adaptačné vzdelávanie sa organizuje ako jednoduchý program adaptačného vzdelávania, ktorý schvaľuje riaditeľka školy. Zároveň je aj odborným garantom adaptačného vzdelávania. Riaditeľka zaradí začínajúceho zamestnanca do adaptačného vzdelávania najneskôr do piatich dní od vzniku pracovného pomeru. O ukončení adaptačného vzdelávania sa vyhotovuje protokol.
- **Predatestačné vzdelávanie**. Jeho cieľom je získanie profesijných kompetencií na zaradenie do vyššieho kariérového stupňa.
- **Inovačné vzdelávanie**. Jeho cieľom je prehĺbenie, rozšírenie a inovácia profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti pre učiteľa materskej školy a uplatnenie najnovších poznatkov alebo skúseností z praxe vo výchove a vzdelávaní.
- **Aktualizačné vzdelávanie** ako nový model vzdelávania obsahuje tri základné prvky:
 - materská škola je zodpovedná za jeho prípravu, organizáciu a uskutočnenie, pri realizácii aktualizačného vzdelávania sa bude prihliadať na potreby materskej školy a je povinnosťou pedagogických zamestnancov absolvovať aktualizačné vzdelávanieAktualizačné vzdelávanie budeme organizovať ako jednoduchý **program** aktualizačného vzdelávania, ktorého program a rozsah schvaľuje riaditeľka školy. Každý pedagogický zamestnanec materskej školy je povinný absolvovať aktualizačné vzdelávanie v rozsahu

Súkromná materská škola Malinovského 882 Čachtice

minimálne **10 hodín** za dva školské roky. Odborným garantom aktualizačného vzdelávania je vedúca Metodického združenia, ktorá je zamestnancom s prvou atestáciou. Odborný garant aktualizačného vzdelávania predloží každoročne riaditeľke na schválenie:

- program aktualizačného vzdelávania,
- rozvrhne vzdelávacie aktivity aktualizačného vzdelávania s potrebami a možnosťami materskej školy a
- vedie evidenciu účasti pedagogických zamestnancov na aktualizačnom vzdelávaní

Materská škola bude podporovať profesijný rozvoj, ktorý sa bude uskutočňovať **nielen prostredníctvom vzdelávaní**, ale aj prostredníctvom:

- **tvorivej činnosti** súvisiacej s výkonom pracovnej činnosti, najmä činnosti vedeckej, výskumnej, publikačnej alebo umeleckej

Tvorivé aktivity súvisiace s výkonom pracovnej činnosti - prezentovaním **inovačných postupov práce** učiteľa, **ktorými sú najmä autorstvo alebo spoluautorstvo** schválených alebo odporúčaných učebných pomôcok vrátane počítačových programov, učebníc, učebných textov, metodických materiálov a pracovných zošitov, iné tvorivé aktivity súvisiace s výkonom pedagogickej praxe, napríklad výsledky výskumu, patenty, vynálezy, odborné preventívne programy, odborné články publikované v odbornej literatúre. Materská škola tiež bude podporovať profesijný rozvoj, ktorý sa bude realizovať prostredníctvom absolvovania **odbornej stáže** zameranej na inovácie profesijných kompetencií. Taktiež bude podporovať **sebavzdelávanie** pedagogických zamestnancov, výmenu skúseností na poradách, pedagogickej rade, metodickom združení.

IV. ZODPOVEDNOSŤ ZA PROFESIJNÝ ROZVOJ, ROZDELENIE KOMPETENCIÍ

Za vzdelávanie zamestnancov podľa zákona č.596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve zodpovedá riaditeľka materskej školy. Koordinuje vzdelávanie podľa ročného plánu vzdelávania v súlade s potrebami materskej školy a s cieľmi výchovy a vzdelávania detí predškolského veku.

Profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov školy sa riadi podľa plánu profesijného rozvoja vyplývajúceho zo zamerania školy a zo stanovených cieľov a ročného plánu vzdelávania pedagogických zamestnancov. Plán profesijného rozvoja vydáva riaditeľ školy po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, s pedagogickou radou a so zriaďovateľom školy. K jeho zmenám a doplneniam môže dôjsť len po opätovnom prerokovaní, pričom sa vydáva nový plán profesijného rozvoja. Na základe plánu profesijného rozvoja vydáva riaditeľ školy ročný plán vzdelávania pedagogických zamestnancov, ktorý možno meniť a dopĺňať dodatkami podľa aktuálnych potrieb a možností školy.

Riaditeľ školy vydáva na konci školského roka pedagogickému zamestnancovi, ktorý absolvoval aktualizačné vzdelávanie, potvrdenie o jeho absolvovaní.

Materská škola je poskytovateľom nasledovných foriem vzdelávania zamestnancov:

1. adaptačné vzdelávanie ako jednoduchý program, ktorý schvaľuje riaditeľ školy. Začínajúceho pedagogického alebo odborného zamestnanca riaditeľ školy zaradí do adaptačného vzdelávania do 5 dní od vzniku pracovného pomeru a zároveň určí uvádzajúceho zamestnanca
2. aktualizačné vzdelávanie ako jednoduchý program, ktorý schvaľuje riaditeľ školy. Rozsah aktualizačného vzdelávania určí riaditeľ školy.

Program vzdelávania sa vyhotovuje v súlade s § 1 vyhlášky MŠVVaŠ SR č. 361/2019 o vzdelávaní v profesijnom rozvoji.

Forma vzdelávania sa v programe vzdelávania uvádza ako prezenčná forma, dištančná forma alebo kombinovaná forma. Pri kombinovanej forme sa uvádza aj rozsah vzdelávania dištančnou formou.

Hlavný cieľ adaptačného vzdelávania sa uvádza v súlade s príslušným profesijným štandardom pre kariérový stupeň samostatný pedagogický zamestnanec. Hlavný cieľ aktualizačného vzdelávania sa uvádza v súlade s potrebami školy.

Hlavný cieľ inovačného vzdelávania sa uvádza v súlade s vydaným oprávnením na poskytovanie inovačného vzdelávania.

Čiastkové ciele sa uvádzajú tak, aby ich dosiahnutie prispelo k dosiahnutiu hlavného cieľa. Pre každý druh vzdelávania poskytovaného školou **určí riaditeľka MŠ garanta**. Odborným garantom adaptačného vzdelávania je riaditeľka MŠ. Odborným garantom inovačného vzdelávania je zamestnanec poskytovateľa, ktorým je odborník z praxe. Odborným garantom aktualizačného vzdelávania je pedagogický zamestnanec školy s druhou atestáciou alebo riaditeľka MŠ. Odborný garant aktualizačného vzdelávania predkladá riaditeľovi na schválenie program aktualizačného vzdelávania, rozvrhuje vzdelávacie aktivity v súlade s potrebami školy a vedie evidenciu účasti pedagogických zamestnancov školy na vzdelávaní.

Lektorská činnosť v aktualizačnom vzdelávaní je vykonávaná súčasne s výkonom pracovnej činnosti. Pedagogickému zamestnancovi - lektorovi za ňu prináleží cieľová odmena vo výške 10,- €/hodinu lektorovania. (Poznámka: odmena nie je povinná, o jej poskytnutí rozhoduje škola).

V. SYSTÉM FINANCOVANIA A KONTROLY PLÁNU PROFESIJNÉHO ROZVOJA

1. Financovanie

Pedagogický zamestnanec si hradí náklady spojené:

- s kvalifikačným vzdelávaním,
- so základným modulom funkčného vzdelávania, ktoré pedagogický zamestnanec neabsolvuje v súlade s plánom profesijného rozvoja a ročným plánom vzdelávania,
- s adaptačným vzdelávaním v organizácii zriadenej ministerstvom školstva podľa § 52 ods. 6,
- s predatestačným vzdelávaním,
- so špecializačným vzdelávaním,
- s inovačným vzdelávaním a
- s vykonaním atestácií

Materská škola hradí náklady spojené:

- s aktualizáčným vzdelávaním,
- s adaptačným vzdelávaním okrem nákladov spojených s adaptačným vzdelávaním podľa § 52 ods. 6,
- s rozširujúcim modulom funkčného vzdelávania, ak nie je hrazené poskytovateľom alebo z iných zdrojov,
- so základným modulom funkčného vzdelávania, ktoré pedagogický zamestnanec absolvuje v súlade s plánom profesijného rozvoja a ročným plánom vzdelávania

Materská škola podporuje profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov v súlade s:

- otrebami materskej školy,
- odbornými a spoločenskými požiadavkami na výkon pracovnej činnosti učiteľky materskej školy,
- individuálnymi potrebami pedagogického zamestnanca

Materská škola podporuje profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov podľa predchádzajúceho odseku:

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

- špecializačné vzdelávanie – vedúci metodického združenia, v rozsahu najmenej 50 hodín,
- inovačné vzdelávanie – v rozsahu najmenej 50 hodín,

b) poskytnutím pracovného voľna s náhradou funkčného platu v rozsahu

- päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj na vzdelávanie (kvalifikačné, funkčné, špecializačné, predatestačné, inovačné, aktualizáčné) alebo tvorivú činnosť v zmysle zákona,
- ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie,
- ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa alebo zástupcu riaditeľa

Pri kratšom pracovnom pomere ako jeden kalendárny rok, vzniká nárok za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru pol dňa pracovného voľna podľa predchádzajúceho odseku.

VI. HODNOTENIE PEDAGOGICKÉHO ZAMESTNANCA

a) Predmetom hodnotenia pedagogického zamestnanca sú *výsledky, náročnosť a kvalita* výkonu pracovnej činnosti, *osvojenie* si a využívanie profesijných kompetencií.

b) Zásady hodnotenia s jednotlivými kritériami na hodnotenie výsledkov a kvality výkonu pracovnej činnosti sú vypracované v pracovnom poriadku školy a v internej smerni Hodnotenie pedagogických zamestnancov.

c) Riaditeľka materskej školy hodnotí pedagogických zamestnancov jedenkrát ročne. Začínajúceho pedagogického zamestnanca hodnotí uvádzajúci pedagogický zamestnanec. Hodnotenie prebieha najneskôr do konca školského roka.

d) O hodnotení sa vyhotovuje písomný záznam v dvoch rovnopisoch, z toho jeden dostane hodnotený zamestnanec, ktorý podpisom potvrdí prevzatie hodnotenia.

e) Hodnotenie pedagogického zamestnanca je podkladom pre:

- odporúčanie uvádzajúceho zamestnanca na ukončenie adaptačného vzdelávania,
- vypracovanie plánu profesijného rozvoja a ročného plánu vzdelávania,
- odmeňovanie

VII. METÓDY, FORMY A SPÔSOBY MERANIA KONTROLY

Riaditeľka školy zodpovedá za každoročné hodnotenie pedagogických zamestnancov. Na to má vypracované nielen kritéria hodnotenia, ale aj nástroje merania a kontroly.

Základnými meracími nástrojmi riaditeľa a zástupcov školy je dobre premyslený systém vnútroškolskej kontroly a merania kvality práce každého pedagogického zamestnanca. **Medzi základné používané nástroje merania kvality materskej školy patria:**

- **Hospitácie:** slúžia riaditeľovi a zástupcom školy na pozorovanie práce pedagogického zamestnanca priamo vo výchovno-vzdelávacom procese. Ich cieľom je porovnávanie zmien v prístupe pedagogického zamestnanca vzhľadom na jeho aktívnu účasť na profesijnom rozvoji.
- **Autoevalvácia:** sebahodnotenie pedagogického zamestnanca môže byť ovplyvňované jeho subjektívnym pohľadom na vlastnú prácu, ale môže byť aj účinným prostriedkom na sebaopoznanie a objektívne sebahodnotenie, napr. hodnotenie splnenia cieľov, úloh a aktivít prijatých v osobnom pláne profesijného rozvoja.
- **Dotazník:** môže pomôcť riaditeľovi školy zistiť ako uplatňujú pedagogickí zamestnanci – účastníci profesijného rozvoja, získané poznatky, kompetencie, zručnosti a spôsobilosti vo svojej praxi.
- **Metódy kvalitatívneho prieskumu:** ako efektívny nástroj merania a kontroly možno využiť aj metódy kvalitatívneho prieskumu, napr. pozorovanie pedagogického zamestnanca pri rozmanitých aktivitách aj mimo vzdelávacieho procesu, pri práci s deťmi na vystúpeniach, v krúžkoch, pri vychádzke, pobyte vonku a pod. Ku kvalitatívnym metódam patrí aj *rozhovor*. Ako nástroj vzájomnej komunikácie je veľmi vhodným nástrojom pri priebežnom hodnotení pedagogického zamestnanca počas roka a aj pri ročnom hodnotení, ktorého výstupom je písomný záznam.

VIII. Záver

Povinnosťou riaditeľa je vydať „Plán profesijného rozvoja“ až po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov a v pedagogickej rade. O prerokovaní Plánu profesijného rozvoja jednotlivými dotknutými stranami je záznam uvedený v úvode tohto dokumentu. Plán profesijného rozvoja je vypracovaný na obdobie štyroch školských rokov. Na základe plánu profesijného rozvoja vydávame ročný plán vzdelávania pedagogických zamestnancov na príslušný školský rok. Súčasťou podkladov pre vypracovanie ročného plánu je aj plán osobného rozvoja zamestnancov, ktorý schvaľuje riaditeľka.

V Čachticiach 23.8. 2019

Ľubica Gogolová
Riaditeľka školy

Prílohy:

- č. 1 – Situačná analýza
- č. 2 – Písomný záznam o hodnotení pedagogického zamestnanca
- č. 3 – Spätnoväzbový hárok (Hodnotenie vzdelávania)
- č. 4 – Osobný plán profesijného rozvoja

Príloha č. 1

SITUAČNÁ ANALÝZA

Škola zamestnáva pedagogických zamestnancov, ktorí sa pravidelne zúčastňovali priebežného vzdelávania a absolvovali adekvátne formy kontinuálneho vzdelávania.

Pedagogický zamestnanci	
učiteľ,	7
pedagogický asistent,	1
SPOLU	8

ANALÝZA PODĽA KARIÉROVÉHO STUPŇA

kariérový stupeň	Počet pedagogických zamestnancov
Začínajúci	1
Samostatný	7
Prvá atestácia	1
Druhá atestácia	
SPOLU	8

ANALÝZA PODĽA KARIÉROVEJ POZÍCIE

Pedagogický zamestnanec špecialista	
Triedni učitelia	4
Uvádzajúci pedagogický zamestnanec	1
Vedúci metodického združenia	1
Iný zamestnanec určený riaditeľom školy na špecializované činnosti	-
Vedúci pedagogický zamestnanec	
Riaditeľ	1
Zástupca riaditeľa	-

ANALÝZA PODĽA VZDELÁVANIA Z PREDCHÁDZAJÚCICH ŠKOLSKÝCH ROKOV

Adaptačné	
Špecializačné	
Funkčné, funkčné inovačné	
Aktualizačné	
Vlastné aktualizačné	
Prípravné atestačné	
Inovačné	
Špecializačn é inovačné	
Funkčné inovačné	
Kvalifikačné	

Pedagogickí zamestnanci podľa vlastného výberu akreditovaných programov absolvovali vzdelávacie aktivity nasledovne:

Vedúci pedagogický zamestnanec:

- Inovácie v didaktike - ukončené
- Manažment - ukončené
- Informačné a komunikačné technológie v školskej praxi - ukončené
- ukončené predatestačné štúdium
- Inkluzívny model vzdelávania na predprimárnom stupni školskej sústavy – inovačné vzdelávanie - ukončené
- Dieťa a hudba...Pohyb a hra - ukončené
- Rozvoj sociálnych zručností u detí v predprimárnom a primárnom vzdelávaní (Zippyho kamaráti) – aktualizované, ukončené 2017
- Rozvíjanie matematických predstáv u detí predškolského veku- aktualizované ukončené **2019**
- Detské folklórne žánre a zvykloslovné prejavy ako prostriedok rozvoja umeleckej expresie detí predškolského a mladšieho školského veku – aktualizované ukončené **2019**
- Funkčné inovačné vzdelávanie- ukončené **2019**
- prednáška CPPPaP Školská zrelosť

Pedagogický zamestnanec

- Rozvíjanie digitálnych informačných kompetencií - ukončené
- Rozvíjanie predčitateľskej gramotnosti (aktualizované) - ukončené
- Inkluzívny model vzdelávania na predprimárnom stupni školskej sústavy – inovačné vzdelávanie – ukončené

- Dieťa a hudba...Pohyb a hra - ukončené
- Rozvoj sociálnych zručností u detí v predprimárnom a primárnom vzdelávaní (Zippyho kamaráti) – aktualizované, ukončené 2017
- Rozvíjanie matematických predstáv u detí predškolského veku- aktualizované ukončené **2019**

Pedagogický zamestnanec

- Informačné a komunikačné technológie v školskej praxi- ukončené
- Rozvíjanie predčitateľskej gramotnosti (aktualizované) ukončené
- Inkluzívny model vzdelávania na predprimárnom stupni školskej sústavy – inováčné vzdelávanie – ukončené
- Dieťa a hudba...Pohyb a hra ukončené
- Rozvíjanie matematických predstáv u detí predškolského veku- aktualizované ukončené **2019**
- Predtestačné vzdelávanie - ukončené **2019**
- Detské folklórne žánre a zvykloslovné prejavy ako prostriedok rozvoja umeleckej expresie detí predškolského a mladšieho školského veku – aktualizované ukončené **2019**

Pedagogický zamestnanec

- Rozvíjanie predčitateľskej gramotnosti (aktualizované) ukončené
- Aktivizujúce metódy vo výchove – ukončené
- Dieťa a hudba...Pohyb a hra ukončené
- Rozvíjanie matematických predstáv u detí predškolského veku- aktualizované ukončené **2019**
- Predtestačné vzdelávanie - ukončené **2019**
- Autokorektívne učebné pomôcky vo výchove a vzdelávaní detí predškolského veku – aktualizované ukončené júl **2019**

Pedagogický zamestnanec

- Adaptačné vzdelávanie – ukončené
- Dieťa a hudba...Pohyb a hra ukončené
- Rozvíjanie matematických predstáv u detí predškolského veku- aktualizované ukončené **2019**
- Detské folklórne žánre a zvykloslovné prejavy ako prostriedok rozvoja umeleckej expresie detí predškolského a mladšieho školského veku – aktualizované ukončené **2019**

Pedagogický zamestnanec

- Adaptačné vzdelávanie – ukončené 2/2018
- Dieťa a hudba...Pohyb a hra ukončené
- Rozvíjanie matematických predstáv u detí predškolského veku- aktualizované ukončené **2019**
- Detské folklórne žánre a zvykloslovné prejavy ako prostriedok rozvoja umeleckej expresie detí predškolského a mladšieho školského veku – aktualizované ukončené **2019**

Pedagogický zamestnanec

- začiatok Adaptačného vzdelávania – sept. 2018 ukončené **2019**
- Rozvíjanie matematických predstáv u detí predškolského veku- aktualizované ukončené **2019**

Pedagogický zamestnanec

- začiatok Adaptačného vzdelávania – sept. 2018 ukončené **2019**
- Rozvíjanie matematických predstáv u detí predškolského veku- aktualizované ukončené **2019**
- Detské folklórne žánre a zvykloslovné prejavy ako prostriedok rozvoja umeleckej expresie detí predškolského a mladšieho školského veku – aktualizované ukončené **2019**

Čachtice dňa

Číslo:

P í s o m n ý z á z n a m o hodnotení pedagogického zamestnanca

V súlade s § 70 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a Pracovným poriadkom materskej školy vo veci hodnotenia, Vám riaditeľka materskej školy Ľubica Gogolová, týmto oznamuje výsledok hodnotenia za obdobie od 01.09..... do 31.08.....

Pedagogický zamestnanec, nar.....,
kategória učiteľ pre predprimárne vzdelávanie, zaradený do kariérovej pozície
..... na základe celkového výsledku hodnotenia

dosahujevýsledky pri vykonávaní pracovnej činnosti.

.....

Ľubica Gogolová

riaditeľka materskej školy

Rozdeľovník:

1x zamestnanec

1x osobný spis zamestnanca

1x hodnotiteľ

Príloha č. 3

poskytovateľ **Súkromná materská škola, Malinovského 882, Čachtice**

názov vzdelávacieho programu	
miesto konania	
dátum	Trvanie od-do

Hodnotenie uskutočneného vzdelávania

do tabuľky pri jednotlivých oblastiach hodnotenia označte krížikom ten stĺpec, ktorý vystihuje mieru Vášho súhlasu so vzdelávaním podľa škály pre hodnotenie:

5	4	3	2	1
úplne súhlasím	súhlasím	nedokážem plne zhodnotiť	nesúhlasím	úplne nesúhlasím

Hodnotená oblasť	1	2	3	4	5
Vzdelávanie splnilo moje očakávania					
Na vzdelávaní som sa cítil dobre					
Program splnil to, čo bolo sľúbené/					
Vzdelávanie bolo hodnotné využitie môjho času					
Lektor/i bol/i veľmi dobre pripravený/i.					
Boli poučné príklady z praxe					
Mali sme k dispozícii podporné materiály					
Získané vedomosti môžem aplikovať vo svojej pedagogickej praxi					
Získané vedomosti a zručnosti viem použiť vo svojej pedagogickej praxi					
Po aplikovaní získaných vedomostí a zručností vzrastie kvalita mojej pedagogickej praxe					

Čo považujete za 3 silné stránky absolvovaného vzdelávania:

Čo považujete za tri slabé stránky absolvovaného vzdelávania:

Čo odporúčate pre realizáciu ďalšieho aktualizáčného vzdelávania :

Hodnotenie vypracovala: _____

Príloha č.4

Súkromná materská škola, Malinovského 882, Čachtice

Školský rok:

OSOBNÝ PLÁN PROFESIJNÉHO ROZVOJA

Titul, meno a priezvisko:

Aprobácia (pracovné zaradenie):

Ciele profesijného rozvoja:

- 1.
- 2.

Konkrétne aktivity:

1. Vzdelávanie

	Druh vzdelávania	Vzdelávacia inštitúcia	Názov	Začiatok	Koniec	Splnenie (podpis riaditeľa)
1.						
2.						
3.						

Úlohy:

	Úloha	Termín splnenia	Forma a termín priebežného hodnotenia	Splnenie (podpis riaditeľa)
1.				
2.				
3.				

Dátum :

zamestnanca:

Podpis

Ročný plán vzdelávania v školskom roku 2019/2020

Ročný plán vzdelávania pedagogických zamestnancov v školskom roku 2019/2020 bude priebežne aktualizovaný po zverejnení ďalších vzdelávaní inštitúciami na poskytovanie vzdelávania.

Harmonogram vzdelávaní (priebežne aktualizovaný):

Názov vzdelávania	Termín vzdelávania	Titul, meno a priezvisko ped. zam.
Adaptačné		
Špecializačné		
Funkčné		
Aktualizačné		xxxxxxx
Vlastné aktualizácie		x
Prípravné atestačné		
Inovačné		
Špecializačné inovačné		
Funkčné inovačné		
Kvalifikačné		x

V priebehu školského roka budú pedagogické zamestnankyne využívať aktuálnu ponuku vzdelávacích podujatí a absolvujú aktualizácie vzdelávania podľa plánu. Ďalej budú využívať aj iné formy vzdelávania:

- samoštúdium odbornej a pedagogickej literatúry a časopisov
- odborné prednášky na pedagogických radách, metodických združeniach
- vzájomné hospitácie – s analýzou VVP v hospitačnom zázname
- využívanie poznatkov zo seminárov poriadaných MPC v Trenčíne a ich aplikácia v konkrétnych podmienkach školy
- využívať ponuku rôznych škôl – semináre, odborné prednášky

V Čachticiach 23.08.2019

Ľubica Gogolová
Riaditeľka školy