

Plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov na roky 2019 - 2023

Dokument:	Plán profesijného rozvoja
Počet listov:	11 strán, 2 prílohy
V pedagogickej rade prerokovaný:	01. 10. 2019
Platnosť od:	02. 10. 2019
Vyhotovil:	Mgr. Zuzana Vyšňovská

Plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov na roky 2019 - 2023

Predkladá: Mgr. Zuzana Vyšňovská, riaditeľka MŠ
.....
podpis

Prerokované v pedagogickej rade školy: dňa: 01. 10. 2019

Stanovisko Pedagogickej rady: Pedagogická rada

s c h v a ľ u j e

Plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov Materskej školy, Vsetínska ul. 36, Stará Ľubovňa s elokovanými triedami na Komenského 8, na roky 2019 – 2023

Prerokované so zástupcami zamestnancov: dňa: 01. 10. 2019

Stanovisko ZO OZ: Zástupcovia zamestnancov – ZO OZ pri MŠ
Vsetínska 36, Stará Ľubovňa

s ú h l a s í

s predloženým Plánom profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov Materskej školy, Vsetínska ul. 36, Stará Ľubovňa s elokovanými triedami na Komenského 8, na roky 2019 – 2023

.....
za ZO OZ

Stanovisko zriaďovateľa: Mesto Stará Ľubovňa
Obchodná 1, Stará Ľubovňa

s ú h l a s í

s predloženým Plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov Materskej školy, Vsetínska ul. 36, Stará Ľubovňa s elokovanými triedami na Komenského 8, na roky 2019 – 2023

.....
za zriaďovateľa

V Starej Ľubovni dňa:

I. Identifikácia organizácie

Názov: Materská škola, Vsetínska ul. 36, 064 01 Stará Ľubovňa s elokovanými triedami na Komenského 8

Štatutár: Mgr. Zuzana Vyšňovská

Zriadovateľ: Mesto Stará Ľubovňa

Kontakty: 052/43 215 87, 0911 671 123

e-mail: msvsetinska@gmail.com

Počet pedagogických zamestnancov: 20 učiteľov materskej školy, 1 pedagogický asistent

II. Legislatívne východiská a úvodné pojmy

1) Povinnosť starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo jej zvyšovania patrí medzi základné povinnosti vedúcich pedagogických zamestnancov. Túto povinnosť vedúcim pedagogickým zamestnancom určuje § 153 zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. **Zákon č. 568/2009 Z. z.** o celoživotnom vzdelávaní a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, z 1. decembra 2009 to potvrdzuje. Je to výsledok všetkých predošlých dokumentov, ktoré boli prerokúvané aj v rámci Európskej únie. Tento zákon presne definuje celoživotné vzdelávanie.

2) Ďalší zo zákonov, účinný od 1. septembra 2019, je zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov. Tento zákon ustanovuje

- práva a povinnosti pedagogického zamestnanca,
- predpoklady na výkon pracovnej činnosti,
- kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca,
- kategórie pedagogických zamestnancov,
- kariérové stupne,
- kariérové pozície,
- jeho profesijný rozvoj a profesijné štandardy,
- rozsah, zameranie, organizáciu a ukončovanie jednotlivých druhov vzdelávania.

3) Úvodné pojmy

a) Profesijný rozvoj je proces

- prehĺbovania, zdokonaľovania a rozširovania profesijných kompetencií,
- získavania profesijných kompetencií na výkon špecializovaných činností alebo na výkon činnosti vedúceho pedagogického 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.

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

c) Profesijný rozvoj sa uskutočňuje prostredníctvom

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

d) **Profesijný štandard** vymedzuje súbor profesijných kompetencií potrebných na zaradenie do

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

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

f) Profesijné štandardy v nadväznosti na stupeň vzdelania pre učiteľa materskej školy, jednotlivé kariérové stupne a kariérové pozície vydáva a zverejňuje na svojom webovom sídle ministerstvo školstva.

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

h) Pedagogický zamestnanec sa zaradí do kariérového stupňa

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

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

j) 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.

k) 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.

l) 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.

m) 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.

n) 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.

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

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

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

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

r) **Vedúci pedagogickým zamestnancom** je v materskej škole – riaditeľka školy a zástupkyne na Vsetínskej ul. a elokovanom pracovisku na Komenského ul.

III. 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 seberealizácie 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 a zástupcu riaditeľa** 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 spracujú zástupkyne 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. 1).

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,*
- *sebvzdelávania 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:

a) **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 dopĺňujúce 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 výchovno-

vzdelávacími potrebami sa môže organizovať ako rozširujúce štúdium alebo ako súčasť základného modulu doplnujúceho pedagogického štúdia.

b) **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.

c) **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.

d) **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.

e) **Predatestačné vzdelávanie.** Jeho cieľom je získanie profesijných kompetencií na zaradenie do vyššieho kariérového stupňa.

f) **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.

g) **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 vzdelávanie

Aktualizačné 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 minimálne **10 hodín** za dva školské roky. Odborným garantom aktualizačného vzdelávania je vedúca Metodického združenia, ktorá je zamestnancom s druhou atestáciou.

Odborný garant aktualizačného vzdelávania predloží každoročne riaditeľke na schválenie:

- program aktualizačného vzdelávania,

- rozvrhne vzdelávacie aktivity aktualizáčného vzdelávania s potrebami a možnosťami materskej školy a
- vedie evidenciu účasti pedagogických zamestnancov na aktualizáčnom vzdelávaní (príloha č.2)

Materská škola bude podporovať profesijný rozvoj, ktorý sa bude uskutočňovať **nielen prostredníctvom vzdelávania**, 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, odbornopreventívne 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.

IV. 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:

- potrebami 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, aktualizácie) 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.

2. 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.

c) Riaditeľka materskej školy hodnotí jedenkrát ročne zástupkyne školy. Zástupkyne školy hodnotia pedagogických zamestnancov. 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

3. 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 a zástupcom 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.

V. 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.

Platnosť tohto dokumentu od školského roku 2019/2020 po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov a v pedagogickej rade.

Prílohy:

č. 1 – Osobný plán profesijného rozvoja

č. 2 – Evidencia účasti pedagogických zamestnancov na aktualizáčnom vzdelávaní