



Cirkevná materská škola Madony Žitného ostrova  
Jánošíkova 465/5, 900 42 Dunajská Lužná

## PLÁN PROFESIJNÉHO ROZVOJA PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV NA OBDOBIE ŠKOLSKÝCH ROKOV

2022/2023 - 2026/2027

|   |                   |
|---|-------------------|
| <b>Prerokovaný v pedagogickej rade:</b> | Dátum: 22.11.2022 |
| <b>Súhlas zástupcov zamestnancov:</b>   | Dátum: 22.11.2022 |
|   | Podpis ZZ:        |
| <b>Schválený zriaďovateľom:</b>         | Dátum: 7.11.2022  |

## Základné identifikačné údaje CMŠ MŽO

|   |  |
|---|--|
| <b>Adresa:</b>  | Cirkevná materská škola Madony Žitného ostrova, Jánošíkovská 465/5, 90042 Dunajská Lužná |
| <b>Zriaďovateľ školy:</b>                               | Kongregácia sestier Dominikánok, Parková 27, Bratislava                                  |
| <b>Riaditeľka CMŠ MŽO:</b>                              | Mgr. Ivana Danková   |
| <b>Zástupkyňa riaditeľky CMŠ MŽO:</b>                   | Mgr. Silvia Kováliková, sr. Avila OP   |
| <b>Kontakty školy:</b>                                  | Telefón: 0903982507<br>E-mail: cmsdunluzna@gmail.com                                     |
| <b>Počet pedagogických zamestnancov:</b>                | 10   |
| <b>Profilácia školy podľa ŠkVP „Rastieme v láske“ :</b> | Kresťanská, Environmentálna, Prosociálna, Sociálna                                       |
| <b>Projekty školy:</b>                                  | Rastieme v láske<br>Rozkvitáme v pohybe<br>Počítame s tvorivosťou<br>Dotýkame sa sveta   |

### Čl. I

#### Úvodné ustanovenia

**Profesijný rozvoj** sa riadi podľa plánu profesijného rozvoja vyplývajúceho zo zamerania školy. Plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov CMŠ MŽO vydáva riaditeľka materskej školy po prerokovaní v pedagogickej rade, so súhlasom zástupcov zamestnancov a po schválení zriaďovateľom. Plán profesijného rozvoja možno počas jeho platnosti dopĺňať a meniť v súlade s aktuálnymi potrebami školy po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov a v pedagogickej rade.

Profesijný rozvoj učiteľa je súčasť celoživotného vzdelávania, sústavný proces nadobúdania vedomostí, zručností a spôsobilostí s cieľom udržiavania, obnovovania, zdokonaľovania, rozširovania a dopĺňania profesijných kompetencií pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca potrebných na výkon pedagogickej činnosti a na výkon odbornej činnosti.

## Čl. II 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) v znení neskorších predpisov.

Profesijný rozvoj prebieha v súlade s § 40 zákona č. 414/ 2021 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Podľa uvedeného zákona je profesijný rozvoj proces:

- rozvíjania, 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 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.

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 odborného zamestnanca a mieru osvojenia si profesijných kompetencií.

Pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec sa zaradí do kariérového stupňa:

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

**Kariérové pozícia:**

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

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

- uvádzajúci pedagogický zamestnanec,
- triedny učiteľ.

## Čl. III

### Cieľ rozvoja materskej školy

Cieľom rozvoja materskej školy je vybudovať modernú, tvorivú a konkurencieschopnú vzdelávaciu inštitúciu, ktorej prioritou je realizácia kvalitného, efektívneho a detské poznanie stimulujúceho výchovno-vzdelávacieho procesu podporou súčasných trendov, inovačných stratégií, aktivizujúcich a bádateľských metód v súlade so štátnym kurikulumom a širšie ponímanou profiláciou materskej školy, ktorá obohacuje vzdelávaciu ponuku o programy a projekty environmentálneho a inkluzívneho zamerania.

**Východiskom tvorby plánu profesijného rozvoja našej CMŠ MŽO je:**

- kompetenčný profil zamestnanca školy alebo profesijný štandard,
- strategický plán školy alebo školského zariadenia (akčný plán, rozvojový plán...),
- požiadavky na vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov (podľa školského zákona),

### **výsledky hodnotenia zamestnanca,**

- plán osobného profesijného rozvoja,
- analýza vzdelávacích potrieb.

Ako základné vzdelávacie požiadavky a potreby školy a každého zamestnanca majú byť pomenované tie, ktoré vyplývajú zo základného procesu, ktorý sa v škole realizuje, a to z pedagogického procesu. Nič nie je pre školu dôležitejšie ako, aby učitelia mali rozvinuté kompetencie späté s prípravou, vedením a vyhodnocovaním pedagogického procesu.

Na identifikáciu požiadaviek na profesijný rozvoj potrebujeme:

#### **1. identifikovať, zistiť súčasný stav v kompetenciách pedagogického zamestnanca:**

- autoevalvácia zamestnanca - sebahodnotiace hárky, rôzne dotazníky, ankety, interview, pedagogický denník a pod.,
- hodnotenie zamestnanca rodičmi - dotazníky, ankety, štruktúrované rozhovory a pod.,
- hodnotenie zamestnanca kolegami, nadriadenými – hospitačná činnosť, hodnotenie, portfólia učiteľa, dotazníky, pedagogické pozorovanie, rozhovory a pod.,

#### **2. identifikovať, zistiť očakávaný stav kompetencií pedagogického zamestnanca:**

vyplývajúci z požiadaviek profesie, požiadaviek školského vzdelávacieho programu, strategického plánu rozvoja školy, iných plánov školy, ale aj vlastného osobného plánu profesijného rastu,

#### **3. porovnať súčasný a očakávaný stav,**

#### **4. pomenovať kompetencie, ktoré treba u konkrétneho zamestnanca alebo skupiny zamestnancov rozvíjať, t. j. požiadavky na profesijný rozvoj.**

Od zamestnancov si to vyžaduje veľmi dobrú reflexiu vlastnej práce a vlastných kompetencií, od riaditeľky zase veľmi dobré zručnosti v identifikácii súčasného stavu, v pomenovaní stavu, ktorý je v škole očakávaný, porovnať zistený stav s očakávaným a na tomto základe vytvoriť požiadavky na vzdelávanie. Pri tvorbe plánu profesijného rozvoja riaditeľka vychádza z koncepčného zámeru školy, ŠkVP, profilácie školy, hospitačnej činnosti, hodnotiacej správy.

## Čl. IV

### Plán rozvoja profesijných kompetencií pedagogických zamestnancov

1. Profesionálny rozvoj sa uskutočňuje prostredníctvom:
  - vzdelávania, za vzdelávanie sa považuje aj odborná stáž,
  - tvorivej činnosti súvisiacej s výkonom pracovnej činnosti, najmä činnosti vedeckej, výskumnej, publikačnej alebo umeleckej,
  - sebavzdelávania a výkonu pracovnej činnosti.
2. Analýza zloženia pedagogických zamestnancov školy:

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Celkový počet PZ</b>                             | <b>10</b> |
| <b>Analýza PZ podľa kategórií</b>                   |           |
| Učiteľ materskej školy                              | 10        |
| Pedagogický asistent                                | 0         |
| <b>Analýza PZ podľa kariérového stupňa</b>          |           |
| Začínajúci PZ                                       | 0         |
| Samostatný PZ                                       | 10        |
| PZ s prvou atestáciou                               | 0         |
| PZ s druhou atestáciou                              | 0         |
| <b>Analýza PZ podľa kariérovej pozície</b>          |           |
| Triedny učiteľ                                      | 5         |
| Vedúci PZ - riaditeľ                                | 1         |
| Vedúci PZ – zástupca riaditeľa                      | 1         |
| <b>Analýza PZ podľa kvalifikačných predpokladov</b> |           |
| Učiteľ MŠ – úplné stredné odborné vzdelanie         | 1         |
| Učiteľ MŠ – vysokoškolské vzdelanie 1. stupňa       | 0         |
| Učiteľ MŠ – vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa       | 9         |
| Pg. asistent - úplné stredné odborné vzdelanie      | 0         |
| Pg. asistent - vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa    | 0         |

3. Zamestnávateľ podporuje profesionálny rozvoj pedagogických zamestnancov podľa § 64 ods. 1 zákona č. 414/ 2021 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v súlade s:
  - potrebami materskej školy,
  - odbornými a spoločenskými požiadavkami na výkon pracovnej činnosti,

- individuálnymi potrebami pedagogického zamestnanca.
4. Zamestnávateľ podporuje profesijný rozvoj:
    - priznaním príplatku za profesijný rozvoj podľa osobitného predpisu v súlade s § 64 ods. 2 spomínaného zákona o pg. a odb. zamestnancoch,
    - poskytnutím pracovného voľna na profesijný rozvoj podľa § 82 zákona č. 414/ 2021 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
    - poskytovaním adaptačného vzdelávania v pracovnom čase začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo začínajúceho odborného zamestnanca,
    - organizovaním aktualizáčného vzdelávania v pracovnom čase pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.
  5. Súlad profesijného rozvoja pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca s potrebami materskej školy sa vyznačí v pláne profesijného rozvoja.
  6. Plán rozvoja profesijných kompetencií pedagogických zamestnancov v členení podľa dosiahnutých kariérových pozícií:

| <b>Vedúci pedagogický zamestnanec – riaditeľka, zástupkyňa riaditeľky</b> |
|---|
|---|

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zúčastňovať sa odborných seminárov organizovaných zriaďovateľom a inými inštitúciami so zameraním na aktualizáciu všeobecne záväzných právnych predpisov v riadení materskej školy, zákonom o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, o zmenách v profesijnom rozvoji, o právnych východiskách ekonomického riadenia a správy majetku školy a iných predpisov uplatňovaných v podmienkach materskej školy.</li> <li>2. Prezentovať získané informácie z odborných seminárov na pedagogických radách, aktualizovať zodpovedajúce vnútorné predpisy materskej školy a aplikovať ich v praxi.</li> <li>3. Získať profesijné kompetencie na výkon riadiacej činnosti (funkčné vzdelávanie), orientovať sa v platnej legislatíve (zástupkyňa).</li> <li>4. Absolvovať rozširujúci modul funkčného vzdelávania zameraný na projektový manažment a uplatniť získané poznatky pri tvorbe koncepčného zámeru rozvoja školy reflektujúceho vonkajšie i vnútorné podmienky materskej školy, silné a slabé stránky školy, zohľadňujúceho požiadavky zriaďovateľa, detí, zamestnancov i rodičov.</li> <li>5. Aplikovať poznatky získané pri tvorbe záverečnej práce funkčného vzdelávania so zameraním na kontrolnú a hodnotiacu činnosť do tvorby kritérií hodnotenia pracovného výkonu pedagogických zamestnancov s uplatnením primeraných metód a nástrojov hodnotenia, ktoré akcentujú systém motivácie zamestnancov.</li> </ol> |
|--|

|   |                      |
|---|----------------------|
| <p>6. Realizovať svoj profesijný rast vypracovaním atestačného portfólia a vykonaním prvej atestácie.</p> <p>7. Spoznať a osvojiť si dominikánsky aspekt v systéme vzdelávania a výchovy.</p> <p>8. Systematicky prehľbovať poznanie v oblasti viery v súvislosti so svojou profesiou</p> <p>9. Svojou profesionálnou službou vydávať kresťanské svedectvo.</p> <p>10. Zamilovať si a prehľbovať osobné povolanie byť kresťanským učiteľom.</p> |                      |
| <b>Učiteľka materskej školy</b>   |                      |
| <p>1. Obohacovať obsah výchovno-vzdelávacích činností v súlade so stanovanými cieľmi a očakávanými výsledkami detí v oblasti environmentálnej a prosociálnej výchovy prostredníctvom referátov, tvorby projektov, na pedagogických radách a účasťou v programoch s určenou tematikou.</p>   | min. 60%<br>účasť PZ |
| <p>2. Uskutočniť didaktickú analýzu učiva vzdelávacej oblasti Človek a príroda a prezentovať základné a rozvíjajúce učivo v súlade so stanovenými cieľmi a individuálnymi vzdelávacími potrebami detí získané zo štátneho kurikula, ale i dopĺňujúcich odborných materiálov.</p>  | min. 40%<br>účasť PZ |
| <p>3. Rozvíjať kompetenciu realizovať výchovno-vzdelávaciu činnosť poznávaním a uplatňovaním účinných stratégií výchovno-vzdelávacej činnosti v jazykovo-komunikačnej oblasti, samoštúdiom odbornej literatúry, vzájomnými hospitáciami, rozhovormi na zasadnutiachv pedagogických radách, prostredníctvom akčných výskumov, návrhov uplatnenia dramatickej výchovy a v spolupráci s odborníkmi – logopédom.</p>                                | min. 80%<br>účasť PZ |
| <p>4. Realizovať svoj sebarozvoj štúdiom odbornej literatúry alebo účasťou na vzdelávacom podujatí na základe osobného plánu profesijného rastu so zameraním na rôzne oblasti a podporu školskej pripravenosti detí.</p>  | min. 70%<br>účasť PZ |
| <p>5. Realizovať svoj sebarozvoj absolvovaním inovačného vzdelávania so zameraním na zdravotnú a environmentálnu výchovu v materskej škole podľa aktuálnej ponuky vzdel. inštitúcií.</p>  | min. 40%<br>účasť PZ |
| <p>6. Podnecovať tímovú prácu, budovať pozitívne medziľudské vzťahy, spolupracovať s kolegami.</p>  | 100%<br>účasť PZ     |
| <p>7. Profesijne sa rozvíjať na aplikáciu modelu inkluzívnej výchovy a vzdelávania a efektívne manažovanie spolupráce všetkých aktérov, ako aj predchádzanie segregácie vo výchove a vzdelávaní.</p>  | min. 60%<br>účasť PZ |
| <p>8. Spoznať a osvojiť si dominikánsky aspekt v systéme vzdelávania a výchovy.</p>   | 100%<br>účasť PZ     |



|  |  |
|--|--|
| <p>9. Systematicky prehľbovať poznanie v oblasti viery v súvislosti so svojou profesiou</p> <p>10. Svojou profesionálnou službou vydávať kresťanské svedectvo.</p> <p>11. Zamilovať si a prehľbovať osobné povolanie byť kresťanským učiteľom.</p> |  |
|--|--|

## Čl. V

### Tvorba plánu osobného profesijného rozvoja:

Plán osobného rozvoja sa zameriava na kroky, ktoré ľudia navrhujú v prospech svojho vzdelávania a rozvoja. Pedagogický zamestnanec je zodpovedný za identifikáciu a formuláciu cieľov učenia, za vypracovanie programu celého procesu, ako aj za jeho dodržanie. Plán osobného rozvoja môže byť zameraný na akúkoľvek oblasť. Zároveň sa nesmie chápať ako niečo raz a navždy dané, ale ako zmluva medzi dvoma partnermi, ktorej obsah sa môže v nadväznosti na priebeh procesu učenia aktualizovať, dopĺňať a spresňovať. Ideálne je, ak sa učenie naplánuje v určitých cykloch, na konci ktorých všetci aktéri, vrátane vyučujúceho/kouča/manažéra, vyhodnocujú svoj vlastný rast a rozvoj, identifikujú úspechy i neúspechy, určujú a spresňujú ciele ďalšieho žiaduceho sebaotváraania.

Plány osobného rozvoja v rámci koncepcie riadenia pracovného výkonu sú záležitosťou dohody medzi riaditeľkou a pedagogickým zamestnancom. Vypracúva ich pedagogický zamestnanec, ktorého v prípade potreby vedie a povzbudzuje, prípadne mu pomoc poskytuje, riaditeľka. Obsahom plánov osobného rozvoja sú kroky, ktoré zamestnanec navrhuje v záujme svojho vzdelávania a rozvoja. Zamestnanec preberá zodpovednosť za formuláciu a realizáciu plánu, pričom pri realizácii mu pomáha riaditeľka.

#### Základné charakteristiky plánu osobného profesijného rozvoja:

- profesijný rozvoj znamená prehľbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie kvalifikácie a profesijných kompetencií, formovanie osobnosti každého zamestnanca,
- zamestnanec spoločne s riaditeľom školy zistia vzdelávacie potreby, na základe ktorých sa sformulujú ciele osobného profesijného rozvoja,
- plán profesijného rozvoja býva spracovaný v písomnej podobe,
- plán osobného rozvoja je dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
- zamestnanec je zodpovedný za realizáciu a dodržanie dohodnutého plánu,

- zamestnávateľ je zodpovedný za poskytnutie priestoru a prostriedkov vyplývajúcich z dohodnutého plánu.

Účelom plánu osobného rozvoja je identifikácia potrieb rozvoja a vzdelávania, ktoré zvýšia podiel ľudí na úspechu organizácie.

## Čl. VI

### Rozvojové aktivity podľa Plánu osobného profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov

| P. č. | Druh vzdelávania/<br>Stratégia | Zameranie  | Účasť PZ                          | Prostriedky a výstupy                                       | Plnenie |
|-------|--------------------------------|--|-----------------------------------|---|---------|
| 1.    | <b>Funkčné</b>                 | Získavanie profesijných kompetencií na výkon činnosti vedúceho pedagogického zamestnanca.  | riaditeľka,<br>zástupkyňa         | Potvrdenie o schválení,<br>Osvedčenie o funkčnom vzdelávaní | 6/2025  |
| 2.    | <b>Špecializačné</b>           | Vzdelávanie zamerané na získavanie profesijných kompetencií potrebných na výkon činnosti triedneho učiteľa.  | triedna učiteľka,<br>učiteľka CMŠ | Osvedčenie o špecializačnom vzdelávaní                      | 6/2024  |
|       |                                | Vzdelávanie zamerané na získanie profesijných kompetencií na výkon činnosti uvádzajúceho pedagogického zamestnanca.  | učiteľka CMŠ                      | Osvedčenie o špecializačnom vzdelávaní                      | 06/2023 |
| 3.    | <b>Adaptačné</b>               | Vzdelávanie zamerané na získavanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti v kariérovom stupni samostatný pedagogický zamestnanec. | podľa potreby<br>učiteľka CMŠ     | Protokol  |         |

|    |                                      |  |  |   |  |
|----|--------------------------------------|--|--|---|--|
| 4. | Predatestačné                        | Vzdelávanie zamerané na získavanie profesijných kompetencií potrebných na zaradenie do vyššieho kariérneho stupňa.   | riaditeľka,<br>zástupkyňa,                 | Potvrdenie<br>o schválení,  | 6/2023<br>6/2024                               |
|    |                                      |  | učiteľky CMŠ                               | Osvedčenie<br>o predatestačnom<br>vzdelávaní  | 6/2025<br>6/2026<br>6/2027                     |
|    | Atestácia                            | Vykonanie 1. atestácie.  | riaditeľka,<br>zástupkyňa,<br>učiteľky CMŠ | Osvedčenie<br>Osvedčenie  | 6/2023<br>6/2024<br>6/2025<br>6/2026<br>6/2027 |
| 5. | Inovačné                             | Vzdelávanie zamerané na prehĺbenie, rozšírenie a inováciu profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti a uplatnenie najnovších poznatkov alebo skúseností z praxe v oblasti uplatňovania environmentálnej, inkluzívnej (vzdelávanie a podpora inkluzívneho tímu), prosociálnej, zdravotnej, hudobnej, pohybovej, výtvarnej, jazykovo-komunikačnej výchovy v materskej škole podľa aktuálnych ponúk vzdelávacích inštitúcií. | zástupkyňa,<br>učiteľky CMŠ                | Protokol o úspešnej<br>záverečnej<br>prezentácii<br>Osvedčenie<br>o inovačnom<br>vzdelávaní | 6/2023<br>6/2024<br>6/2025<br>6/2026<br>6/2027 |
| 6. | Doplňujúce<br>pedagogické<br>štúdium | Vzdelávanie na získanie kvalifikačného predpokladu na výkon pracovnej činnosti – učiteľ CMŠ.   | učiteľky CMŠ                               | Doklad o ukončení   | 6/2024   |

|     |                          |  |  |                                       |  |
|-----|--------------------------|--|--|---------------------------------------|--|
| 7.  | <b>Aktualizačné</b>      | Vzdelávanie zamerané na udržiavanie a obnovovanie profesijných kompetencií, získavanie nových vedomostí a informácií o zmenách v právnych predpisoch, výchovno-vzdelávacích programoch, pedagogickej dokumentácii a ďalšej dokumentácii alebo získanie nových vedomostí a zručností o obsahu a účinných stratégiách vo výchovno-vzdelávacom procese. | riaditeľka, zástupkyňa riaditeľky, učiteľka CMŠ<br>100 % účasť | Potvrdenie o aktualizačnom vzdelávaní | 6/2023<br>6/2024<br>6/2025<br>6/2026<br>6/2027 |
| 12. | <b>Duchovná formácia</b> | Vzdelávanie zamerané na osvojenie si dominikánskeho aspektu v systéme výchovy a vzdelávania. Systematické prehĺbovanie v oblasti viery v súvislosti so svojou profesiou.   | riaditeľka, zástupkyňa, učiteľky CMŠ                           | Osobný rozhovorom                     | Počas celého obdobia                           |

V rámci realizácie jednotlivých rozvojových aktivít budú taktiež využité 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 iné,
- 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, videa či interaktívneho videa, multimediálne vzdelávanie, inkluzívne vzdelávanie a iné,
- 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 iné.

## Čl. VII

### **System analýzy a hodnotenia výsledkov**

Cieľom analýzy a hodnotenia výsledkov profesijného rozvoja je vyhodnotenie vzdelávacích aktivít, ktoré sú východiskom pre skvalitnenie výchovno-vzdelávacieho procesu v materskej škole. Spätná väzba umožňuje kvalitatívne hodnotenie rozvojových aktivít, celkové skvalitnenie procesov a výsledkov výchovy a vzdelávania v materskej škole a podporu profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov.

Medzi základné metódy analýzy a hodnotenia údajov o profesijnom rozvoji a dosahovaných výsledkoch sme zaradili:

- rozbor výchovno-vzdelávacej činnosti, hospitácie, ústny rozhovor s hospitovaným ako východisko k hľadaniu možností sústavného zlepšovania výchovno-vzdelávacej činnosti a odborného rastu,
- hodnotiaci rozhovor, pravidelná interpretácia získaných poznatkov a hodnotenie výsledkov profesijného rozvoja na pedagogických radách,
- dotazník (zameraný na kvalitu poskytovaného vzdelávacieho podujatia, uplatnenie získaných poznatkov a spôsobilostí v praxi a pod.),
- závery z pedagogických rád zamerané na vyhodnotenie uplatnenia získaných poznatkov vo výchovno-vzdelávacom procese s návrhom ďalšieho potrebného rozvoja profesijných kompetencií v nasledujúcom období,
- autoevalvácia (vlastné hodnotenie plánu profesijného rozvoja).

Za realizáciu analýz a hodnotenia plánu profesijného rozvoja je zodpovedná riaditeľka školy.

## Čl. VIII

### **Záverečné ustanovenia**

Plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov je spracovaný na obdobie školských rokov 2022/2023 - 2026/2027. K zmenám a doplneniam môže dôjsť len po opätovnom prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov a v pedagogickej rade.

Spracovala: Mgr. Ivana Danková, riaditeľka CMŠ MŽO