Základná škola s materskou školou Orešie

902 03 Pezinok, zsgrinava@gmail.com, zsoresiepezinok.edupage.org



**Plán kontinuálneho vzdelávania**

na školský rok 2020/2021

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Mgr. Gabriela Fornerová

riaditeľka školy

**OBSAH:**

1. Identifikačné údaje ........................................................................................................ 3
2. Legislatívne východiská ................................................................................................ 3
3. Ciele .............................................................................................................................. 3
4. Poskytovatelia kontinuálneho vzdelávania ................................................................... 4
5. Druhy kontinuálneho vzdelávania ................................................................................ 5
6. Kontinuálne vzdelávanie pedagogických zamestnancov v kariérnom systéme ........... 7
7. Charakteristika kompetencií v kariérnych stupňoch .................................................... 8
8. Situačná analýza .......................................................................................................... 10

8.1 Požiadavky na vzdelávanie .............................................................................. 10

8.2 Personálne potreby školy ................................................................................. 10

8.3 Analýza zloženia pedagogických zamestnancov ............................................. 11

8.4 Odborní zamestnanci ......................................................................................... 12

8.5 Analýza podľa kariérového stupňa ................................................................... 12

8.6 Analýza podľa kariérovej pozície ..................................................................... 13

8.7 Učebné plány .................................................................................................. 14

8.8 Analýza vzdelávania v školskom roku 2019/2020 ............................................ 14

8.9 Analýza požiadaviek učiteľov na vzdelávanie ................................................... 16

8.10 Konkrétne ciele a úlohy profesijného rastu pedagogických zamestnancov ...... 16

8.11 Záujem o vzdelávanie podľa druhov kontinuálneho vzdelávania ..................... 19

 9. Profilácia školy ............................................................................................................... 19

 10. Plán kontinuálneho vzdelávania na školský rok 2020/2021 .......................................... 22

 11. Systém merania a kontroly ............................................................................................. 25

PRÍLOHY:

Osobné plány profesijného rastu pedagogických zamestnancov

1. **Identifikačné údaje**

|  |  |
| --- | --- |
| Názov organizácie: | Základná škola s materskou školou |
|  |  |
| Sídlo organizácie: | Orešie3, 902 03 Pezinok |
|  |  |
| Zriaďovateľ: | Mesto Pezinok Radničné námestie 7, 902 01 Pezinok |
|  |  |
| Kontakt: | Tel.: 033/6400688, e-mail: zsgrinava@gmail.com |
|  |  |
| Počet pedagogických zamestnancov: | 27, z toho v ZŠ 17, v MŠ 10 |
|  |  |

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 – riaditeľky školy za ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov vyplýva aj z § 5 ods. 2 písm. d) 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), § 35 ods. 9 zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Vyhláškou Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 445/2009 Z.z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

Plán kontinuálneho vzdelávania je v súlade so zákonom č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

1. **Ciele**

Kontinuálne vzdelávanie ako súčasť celoživotného vzdelávania zabezpečuje u pedagogických zamestnancov sústavný proces nadobúdania vedomostí, zručností a spôsobilostí s cieľom udržiavať, obnovovať, zdokonaľovať, rozširovať a dopĺňať profesijné kompetencie potrebné na výkon pedagogickej praxe so zreteľom na premenu tradičnej školy na modernú. Pedagogický pracovník by mal získať schopnosť inovovať obsah a metódy výučby, dokázať skvalitniť výstupy výchovno-vzdelávacieho procesu. Cieľom kontinuálneho vzdelávania je osobnostný a profesijný rozvoj učiteľov, zvyšovanie kvality vzdelávacieho systému a prepojenie školy so životom - znalosť zmien sociálneho prostredia a lepšia adaptácia na ne. Finálnym cieľom kontinuálneho vzdelávania je „ideálny učiteľ“. Procesuálnym cieľom je zlepšujúci sa učiteľ. V širšom slova zmysle je cieľom vzdelávanie, v ktorom sami učitelia nadobudnú vnútornú motiváciu pre neustále sebazdokonaľovanie. Ďalšie čiastkové ciele vychádzajú z druhov kontinuálneho vzdelávania a z priznávania kreditov.

Pre pedagogických pracovníkov by mali ciele vychádzať z nasledovných profesijných štandardov:

* dimenzia kompetencií orientovaných na žiaka:
	+ identifikovať vývinové a individuálne charakteristiky dieťaťa,
		- * + identifikovať psychologické a sociálne faktory jeho učenia sa,
				+ identifikovať sociokultúrny kontext rozvoja dieťaťa,
	+ dimenzia kompetencií orientovaných na edukačný proces:
		- riadenie edukačného procesu:
			* ovládať obsah predprimárnej, primárnej alebo nižšej strednej edukácie,
			* schopnosť plánovať a projektovať výchovno-vzdelávaciu činnosť,
			* schopnosť stanoviť edukačné ciele orientované na dieťa,
			* schopnosť didaktickej analýzy obsahu edukácie,
			* schopnosť výberu a realizácie vyučovacích foriem a metód,
			* schopnosť hodnotiť priebeh a výsledky edukácie dieťaťa,
		- vytváranie podmienok edukácie:
			* + schopnosť vytvárať pozitívnu klímu triedy,
				+ schopnosť vytvárať a využívať materiálne a technologické zázemie edukačného procesu,
		- ovplyvňovanie osobnostného rozvoja detí:
			* + schopnosť ovplyvňovať personálny rozvoj dieťaťa,
				+ schopnosť rozvíjať sociálne zručnosti a postoje dieťaťa,
				+ schopnosť prevencie nápravy sociálno-patologických javov a porúch správania sa dieťaťa,
	+ dimenzia kompetencií orientovaných na sebarozvoj učiteľa:
		- * + schopnosť profesijného rastu a sebarozvoj,
				+ schopnosť identifikovať sa s profesijnou rolou a školou.
1. **Poskytovatelia inovačného a aktualizačného vzdelávania:**

V zmysle § 55 ods. 2 zákona a § 57 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z. poskytovateľom kontinuálneho vzdelávania môže byť:

1. škola alebo školské zariadenie podľa osobitného predpisu,
2. vysoká škola,
3. organizácia zriadená ministerstvom na zabezpečenie alebo plnenie úloh v oblasti kontinuálneho vzdelávania,
4. vzdelávacia organizácia iného ústredného orgánu štátnej správy podľa osobitného predpisu,

e) cirkev alebo náboženská spoločnosť alebo iná právnická osoba, ktorá má v predmete činnosti vzdelávanie.

1. **Druhy kontinuálneho vzdelávania:**
	1. **Adaptačné vzdelávanie:** cieľom adaptačného vzdelávania začínajúcehopedagogického zamestnanca je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon činností samostatného pedagogického zamestnanca, ktoré nemožno získať absolvovaním študijného programu alebo vzdelávacieho programu v požadovanom študijnom odbore poskytujúcom požadovaný stupeň vzdelania. Uskutočňuje sa podľa vzdelávacieho programu adaptačného vzdelávania vypracovaného zamestnávateľom podľa rámcového programu adaptačného vzdelávania. Poskytovateľom vzdelávania je škola alebo školské zariadenie, s ktorým má pedagogický zamestnanec uzatvorený pracovný pomer. Ukončuje sa záverečným pohovorom a otvorenou hodinou, ktorú predvedie pedagogický zamestnanec pred trojčlennou skúšobnou komisiou. Predsedom skúšobnej komisie je riaditeľka školy, ktorá vymenúva ostatných členov skúšobnej komisie. O ukončení adaptačného vzdelávania sa vyhotovuje protokol, ktorý podpíše predseda skúšobnej komisie a ďalší členovia skúšobnej komisie a pedagogický zamestnanec. Skúšobná komisia pri rozhodovaní o ukončení adaptačného vzdelávania berie do úvahy odporúčanie uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ktoré uvedie vo svojej záverečnej správe. Adaptačné vzdelávanie sa po-skytuje bezplatne, trvá jeden školský rok. Za tento typ vzdelávania sa nezískavajú kredity.
	2. **Špecializačné vzdelávanie:** cieľom špecializačného vzdelávania pedagogického zamestnanca je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon špecializovaných činností. Pedagogickým zamestnancom – špecialistom je triedny učiteľ, výchovný poradca, kariérový poradca, uvádzajúci pedagogický zamestnanec, vedúci predmetovej komisie, vedúci metodického združenia alebo vedúci študijného odboru, koordinátor informatizácie, iný zamestnanec vykonávajúci špecializované činnosti určené riaditeľkou, napríklad poradca pre vzdelávanie prostredníctvom informačno-komunikačných technológií, špecialista na výchovu a vzdelávanie detí zo sociálne znevýhodneného prostredia, cvičný pedagogický zamestnanec, koordinátor prevencie. Špecializačné vzdelávanie uskutočňujú všetci poskytovatelia uvedení v bode 4. Špecializačné vzdelávanie sa ukončuje obhajobou písomnej záverečnej práce a záverečnou skúškou pred trojčlennou skúšobnou komisiou. Predsedu skúšobnej komisie a jej členov vymenúva štatutárny orgán poskytovateľa. O ukončení špecializačného vzdelávania sa vyhotovuje protokol podpísaný predsedom skúšobnej komisie a ostatnými členmi skúšobnej komisie. Ak člen skúšobnej komisie má výhradu k protokolu, uvedie to do tohto protokolu. Špecializačné vzdelávanie trvá 100 – 160 vyučovacích hodín, trvá najviac 18 mesiacov. Za tento typ vzdelávania sa získavajú kredity okrem tých druhov, za ktoré patrí pedagogic-kým zamestnancom príplatok (triedny učiteľ, uvádzajúci učiteľ).
2. **Funkčné vzdelávanie:** cieľom funkčného vzdelávania pedagogického zamestnanca je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon riadiacich činností. Vedúcim pedagogickým zamestnancom je
	* riaditeľ,
	* zástupca riaditeľa,
	* vedúci vychovávateľ,
	* ďalší pedagogický zamestnanec ustanovený podľa osobitného predpisu. Funkčné vzdelávanie poskytuje
	* organizácia kontinuálneho vzdelávania zriadená ministerstvom,
	* vzdelávacia organizácia iného ústredného orgánu štátnej správy podľa osobitného predpisu,
	* vysoká škola.

Funkčné vzdelávanie sa ukončuje obhajobou písomnej záverečnej práce a záverečnou skúškou pred trojčlennou skúšobnou komisiou. Predsedu skúšobnej komisie a jej ďalších členov vymenúva štatutárny orgán poskytovateľa. O ukončení funkčného vzdelávania sa vyhotovuje protokol podpísaný predsedom a ostatnými členmi skúšobnej komisie. Ak člen skúšobnej komisie má výhradu k protokolu, uvedie to do tohto protokolu. Rozsah funkčného vzdelávania je 160 – 200 vyučovacích hodín, trvá najviac 24 mesiacov. Vykonáva sa kombinovanou formou, z toho prezenčná forma tvorí najmenej 100 vyučova-cích hodín. Za tento typ vzdelávania sa nezískavajú kredity.

1. **Aktualizačné vzdelávanie:** cieľom aktualizačného vzdelávania pedagogického zamestnanca je udržanie si profesijných kompetencií potrebných na štandardný výkon pedagogickej činnosti alebo na štandardný výkon odbornej činnosti, alebo príprava na vykonanie atestácie. Jeho obsahom sú aktuálne informácie, prehĺbenie, rozvíjanie a rozširovanie vedomostí, zmeny v koncepcii vzdelávania, všeobecne záväzné právne predpisy a pod. Aktualizačné vzdelávanie uskutočňujú všetci poskytovatelia uvedení v bode 4. Ukončuje sa záverečnou prezentáciou pred účastníkmi a lektorom aktualizačného vzdelávania alebo záverečnou prezentáciou pred trojčlennou skúšobnou komisiou. Ak ide o záverečnú prezentáciu pred skúšobnou komisiou, predsedu skúšobnej komisie a jej ďalších členov vymenúva štatutárny orgán poskytovateľa. O ukončení aktualizačného vzdelávania sa vyhotovuje protokol. Ak člen skúšobnej komisie má výhradu k protokolu, uvedie to do tohto protokolu. Ak sa aktualizačné vzdelávanie organizuje ako príprava na vykonanie atestácie, toto vzdelávanie sa nazýva prípravné atestačné vzdelávanie. Uskutočňuje sa v rozsahu 20 – 60 vyučovacích hodín a trvá najviac 10 mesiacov. Za tento typ vzdelávania sa získavajú kredity okrem prípravného atestačného vzdelávania.
2. **Inovačné vzdelávanie:** cieľom inovačného vzdelávania pedagogickéhozamestnanca je zdokonaľovanie profesijných kompetencií potrebných na štandardný výkon pedagogickej činnosti . Zabezpečujú ho poskytovatelia uvedení v bode 4 b) – e). Ukončuje sa záverečnou prezentáciou a pohovorom pred trojčlennou skúšobnou komisiou. Predsedu skúšobnej komisie a jej ďalších členov vymenúva štatutárny orgán poskytovateľa. O ukončení inovačného vzdelávania sa vyhotovuje protokol podpísaný predsedom a všetkými členmi skúšobnej komisie. Ak člen skúšobnej komisie má výhradu k protokolu, uvedie to do tohto protokolu. Inovačné vzdelávanie na obnovovanie a zdokonaľovanie profesijných kompetencií na výkon špecializovaných činností je špecializačným inovačným vzdelávaním a inovačné vzdelávanie na obnovovanie a zdokonaľovanie profesijných kompetencií na výkon riadiacich činností je funkčným inovačným vzdelávaním. Uskutočňuje sa v rozsahu 60 – 110 vyučovacích hodín, trvá najviac 12 mesiacov. Za tento typ vzdelávania sa získavajú kredity, okrem funkčného inovačného vzdelávania.
3. **Kontinuálne vzdelávanie pedagogických zamestnancov v kariérnom systéme**

Koncepčným východiskom profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov a ich kontinuálneho vzdelávania je profesijný štandard. Je založený na kompetenčných profiloch jednotlivých kategórií učiteľov odvodených z cieľov vzdelávania, hodnôt a cieľov školy. Profesijný štandard je kritériom kvalifikácie a spolu s aktuálnym výkonom učiteľa aj kritériom kvality jeho práce. Uplatnenie profesijného štandardu umožňuje jednoznačné definovanie požiadaviek na kvalifikovaný výkon profesie a vytvára rámec na určenie rozsahu a kvality pregraduálneho a kontinuálneho vzdelávania.

 Profesijný štandard obsahuje kľúčové kompetencie v troch dimenziách:

* Žiak/dieťa – kompetencie súvisiace so schopnosťou identifikovať osobnostné charakteristiky žiaka vstupujúceho do edukačného procesu:
	+ Identifikovať vývinové a individuálne charakteristiky žiaka
	+ Identifikovať psychologické a sociálne faktory učenia sa žiaka
	+ Identifikovať sociokultúrny kontext vývinu žiaka
* Edukačný proces/ proces odbornej starostlivosti, poradenstva, prevencie – kompetencie zamerané na procesy smerujúce k rozvoju žiaka/ dieťaťa:
	+ Ovládať obsah a didaktiku vyučovacích predmetov
	+ Plánovať a projektovať vyučovanie
	+ Hodnotiť priebeh a výsledky vyučovania a učenia sa žiaka
* Pedagogický zamestnanec/ odborný zamestnanec – kompetencie súvisiace s rolou a sebazdokonaľovaním pedagogického a odborného zamestnanca:
	+ Plánovať a realizovať profesijný rast a sebarozvoj
	+ Stotožniť sa s profesijnou rolou a školou
1. **Charakteristika kompetencií v kariérnych stupňoch**

**Samostatný pedagogický zamestnanec:**

* Samostatne zvláda bežné výchovné a vzdelávacie situácie
* Samostatne zvláda procesy odbornej starostlivosti, poradenstva a prevencie

*V profesijnej činnosti vystupuje ako podporovateľ učenia sa žiakov, vzor hodnôt a kultivovaného, etického správania. Vystupuje ako reprezentant profesie a školy vo vzťahu k rodičom a ďalším partnerom školy. Dodržiava a rozvíja hodnotový systém školy a školského zariadenia.*

**Pedagogický zamestnanec s 1. atestáciou:**

* Aplikuje inovácie vo svojej pedagogickej a odbornej činnosti. Stáva sa inovátorom vlastného vyučovania v triede, resp. v procesoch odbornej starostlivosti, poradenstva a prevencie.

*Vykonáva prieskumno-analytickú činnosť týkajúcu sa poznania stavu vlastnej výchovno-vzdelávacej činnosti a vedúcu k jej zlepšeniu. Prezentuje vlastné pedagogické skúsenosti v odbornej tlači, publikáciách a odborných fórach.*

**Pedagogický zamestnanec s 2. atestáciou:**

* Dosahuje kompetencie experta v pedagogickej činnosti, poskytuje pomoc a poradenstvo PZ vo vlastnej škole a v iných vzdelávacích inštitúciách

*Poskytuje pomoc a poradenstvo svojim kolegom a spolupracuje s vedením školy pri tvorbe projektov rozvoja školy. Koordinuje spoluprácu s partnermi školy, školského zariadenia, vytvára projekty spolupráce s rôznymi partnermi.*

**8. Situačná analýza:**

**8.1 Požiadavky na vzdelávanie**

Potreby profesijného rastu učiteľov so zreteľom na potrebu samotného zamestnanca bude vedenie školy sledovať a analyzovať v priebehu celého školského roka. Učitelia v škole musia pociťovať väčšiu potrebu vzdelávania sa vzhľadom k svojej profesii. Hlavnou úlohou riaditeľky školy (zástupkyne riaditeľky školy) v tomto ohľade bude podporovať učiteľov vo vzdelávaní a rozširovaní svojich zručností a kompetencií. K dosiahnutiu týchto cieľov bude potrebné zmeniť systém vzdelávania učiteľov so zameraním na:

1. prizývanie odborníkov, lektorov, prípadne využiť skúsených učiteľov z vlastných radov (umožňovať vzdelávanie učiteľov priamo v škole),
2. efektívne využívanie získaných poznatkov, využiteľnosť poznatkov v konkrétno odbornom predmete,

c) výstup učiteľa, ktorého cieľom bude získané informácie vzdelávania šíriť

a uplatňovať v praxi v celej škole,

1. sprostredkovanie získaného vzdelávania svojim kolegom ako spätnú väzbu.

Okrem vypracovania ročného plánu ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov bude vedenie školy podporovať a umožňovať vzdelávanie v oblasti IKT, zefektívni systém a organizáciu záujmových útvarov v škole. Dôležité v tejto oblasti bude aj motivovať, podporovať a oceňovať iniciatívu a snahu učiteľov, oceňovať slovne a podľa možností finančne pedagógov, ktorí vynakladajú snahu a úsilie, venujú sa projektom, súťažiam a potrebám žiakov.

**8.2 Personálne potreby školy**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| V súčasnom období | je potrebné prehlbovať, zdokonaľovať | a rozširovať | kvalifikáciu |
| a profesijné kompetencie | pedagogických zamestnancov v súlade | s najnovšími | vedeckými |

poznatkami, spoločenskými potrebami a požiadavkami na výkon pedagogickej činnosti. Nová legislatíva jasne definuje ďalšie smerovanie rozvoja profesionality pedagógov. Je to sústavný proces nadobúdania vedomostí, zručností a spôsobilostí, ktorého cieľom je získavať, udržiavať, obnovovať, zdokonaľovať, rozširovať a dopĺňať profesijné kompetencie pedagogického zamestnanca. Ide o kompetencie potrebné na štandardný výkon pedagogickej činnosti i na výkon riadiacich činností. Dôležité je aj získanie profesijných kompetencií potrebných na splnenie kvalifikačných predpokladov na vyučovanie ďalšieho aprobačného predmetu, predmetov študijného odboru alebo na doplnenie kvalifikačných predpokladov.

§ 4 ods. 1 zákona č. 138/2019 uvádza nasledujúce povinnosti pedagogických zamestnancov:

a) chrániť a rešpektovať práva dieťaťa, žiaka, poslucháča a jeho zákonného zástupcu,

b) zachovávať mlčanlivosť a chrániť pred zneužitím osobné údaje, informácie o zdravotnom stave detí, žiakov a poslucháčov a výsledky psychologických vyšetrení, s ktorými prišiel do styku,

c) rešpektovať individuálne výchovno-vzdelávacie potreby dieťaťa, žiaka a poslucháča s ohľadom na ich osobné schopnosti a možnosti, sociálne a kultúrne zázemie,

1. podieľať sa na vypracúvaní a vedení pedagogickej dokumentácie a inej dokumentácie,
2. usmerňovať a objektívne hodnotiť prácu dieťaťa, žiaka a poslucháča,
3. pripravovať sa na výkon priamej výchovno-vzdelávacej činnosti,
4. podieľať sa na tvorbe a uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu alebo výchovného programu,
5. udržiavať a rozvíjať svoje profesijné kompetencie prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania alebo sebavzdelávania,
6. vykonávať pedagogickú činnosť v súlade s aktuálnymi vedeckými poznatkami, hodnotami a cieľmi školského vzdelávacieho programu alebo výchovného programu,
7. poskytovať dieťaťu, žiakovi, poslucháčovi alebo ich zákonnému zástupcovi poradenstvo alebo odbornú pomoc spojenú s výchovou a vzdelávaním,
8. pravidelne informovať dieťa, žiaka, poslucháča alebo ich zákonného zástupcu o priebehu a výsledkoch výchovy a vzdelávania, ktoré sa ho týkajú.

V ZŠ s MŠ Orešie sa dlhodobo vyučujú niektoré predmety neodborne. Preto je prioritou získať do školy vyučujúcich s príslušnou aprobáciou, či už z radov vlastných pedagógov (kvalifikačným štúdiom týchto predmetov) alebo prijatím nových, kvalifikovaných učiteľov. Rovnako dôležité je pre všetkých pedagogických zamestnancov zúčastňovať sa aktualizačných a inovačných vzdelávaní, aby získali potrebné poznatky a zručnosti a zdokonalili si profesijné kompetencie. Nevyhnutné bude venovať sa aj špecializačnému vzdelávaniu a postupne získavať potrebné kompetencie na výkon funkcie triednych učiteľov, výchovného a kariérového poradcu, vedúcich MZ a PK a koordinátorov. Pedagogickí zamestnanci by mali svoje kontinuálne vzdelávanie zamerať na personálne potreby školy, edukačný proces školy a vlastný sebarozvoj. Učitelia svoje požiadavky na ďalšie vzdelávania predložili v osobných plánoch profesijného rastu.

**8.3 Analýza zloženia pedagogických zamestnancov:**

|  |
| --- |
| **Pedagogickí zamestnanci** |
| **Učiteľky pre predprimárne vzdelávanie – 10** | Černáková JanaKramáriková MartinaKovárová NaďaMičková KatarínaSybylová DominikaŠutovská MáriaRomančíková ZuzanaMgr. Štefunková ZuzanaValábková ZuzanaHubinská Jana |
| **Učiteľky pre primárne vzdelávanie – 5** | Mgr. Fornerová GabrielaMgr. Šimonová IvetaMgr. Sabolová JanaMgr. Ďureje AnnaMgr. Kališová Daniela |
| **Učitelia pre nižšie stredné vzdelávanie – 9** | Ing. Feketeová IvanaMgr. Hvojniková MiroslavaMgr. Sviteková SimonaMgr. Lovašová MonikaMgr. Jančich EmanuelMgr. Ladániová SilviaMgr. Martina HanusováMgr. Krátka JanaFilípek Peter |
| **Vychovávatelia - 3** | Mgr. Habová KristínaBrová KristínaCaja Dušan |
| **Škoský špeciálny pedagóg** | PhDr. Kulich Marián |
| **Asistenti učiteľa** | Mgr. Ladániová SilviaBc. Katarína Kučerová TurekováBc. Demovičová KatarínaRajtárová Jana |

**8.4 Analýza podľa kariérového stupňa:**

|  |
| --- |
| **Kariérový stupeň: pedagogický zamestnanec** |
| **Začínajúci** | **Samostatný** | **S 1.atestáciou** | **S 2.ates-****táciou** | **Nekvalifi-****kovaný** |
| Peter FilípekMgr. Jana Krátka | Mgr. Simona Sviteková,Mgr. Monika LovašováMgr. Silvia LadániováMgr. Emanuel JančichMgr. Miroslava HvojnikováMgr. Martina HanusováKristína BerováDušan Caja | Mgr. Gabriela Fornerová,Mgr. Daniela KališováMgr. Anna ĎurejeMgr. Iveta Šimonová  | Mgr. Jana SabolováMgr. Kristína HabováIng. Ivana Feketeová |  |

**8.5 Analýza podľa kariérovej pozície:**

|  |
| --- |
| **Pedagogický zamestnanec špecialista v ZŠ** |
| **Triedni učitelia** | Mgr. Šimonová IvetaMgr. Sabolová JanaMgr. Ďureje AnnaMgr. Kališová DanielaMgr. Hvojniková MiroslavaMgr. Hanusová MartinaMgr. Simona SvitekováMgr. Monika LovašováMgr. Jančich Emanuel |
| **Výchovný poradca** | Mgr. Sviteková Simona |
| **Kariérny poradca** | Mgr. Sviteková Simona |
| **Vedúca metodického združenia** | Mgr. Ďureje Anna |
| **Vedúci predmetovej komisie prírodo- vednej** | Mgr. Martina Hanusová |
| **Vedúca predmetovej komisie spolo- čenskovednej** | Mgr. Miroslava Hvojniková |
| **Koordinátorka prevencie** | Mgr. Jana Sabolová |
| **Koordinátorka ENV pre 1. stupeň** | Mgr. Šimonová Iveta |
| **Koordinátorka ENV pre 2.stupeň** | Mgr. Šimonová Iveta |
| **Koordinátorka VMR** | Mgr. Sabolová Jana |

|  |
| --- |
| **Vedúci pedagogickí zamestnanci** |
| **Riaditeľka školy** | Mgr. Gabriela Fornerová |
| **Zástupkyňa riaditeľky pre ZŠ** | Ing. Ivana Feketeová |
| **Zástupkyňa riaditeľky pre MŠ** | Naďa Kovárová |

* 1. **Analýza vzdelávania v školskom roku 2019/2020**

V školskom roku 2019/20 bolo uskutočnené kontinuálne vzdelávanie pedagogických zamestnancov základnej školy nasledovne:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Forma vzdelávania** | **Názov vzdelávania** | **Priebeh vzdelávania/počet** |  |
|  |  |  |  |
| **začalo** | **ukončilo** | **pokračuje** |  |
|  |  |  |
| Adaptačné vzdelávanie |  | 1 | 1 | 0 |  |
| Vykonanie 1. atestácie |  | 0 | 0 | 0 |  |
| Vykonanie 2. atestácie |  | 1 | 1 | 0 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Forma vzdelávania** | **Názov vzdelávania** | **Priebeh vzdelávania/počet** |
| Funkčné | Funkčné inovačné | 1 |
| Odborné vzdelávania a kurzy | OUP ELT Professional Development Webinars | 1 |

1. **Profilácia školy**

Hlavnou myšlienkou návrhu koncepcie dlhodobého rozvoja a napredovania školy je vízia školy, akou sa chceme stať ”Hľadajme spôsob, aby učitelia menej učili a žiaci viac pochopili**“.** Pri profilácii školy vychádzame z potrieb súčasnej spoločnosti, rozširujúci sa trh práce – cudzie jazyky, počítačová gramotnosť ako nevyhnutná súčasť výbavy každého človeka a zvýšenie v uplatniteľnosti na trhu práce.

V dlhodobej koncepcii rozvoja školy je hlavným cieľom humanisticko-demokratizačný proces výchovy a vzdelávania. Jednu z možných ciest humanizácie vidíme v uplatňovaní netradičných prístupov učiteľa k žiakovi. Ide o základné zmeny vo vzťahoch medzi učiteľom a žiakom, žiakom a žiakom, učiteľom a rodičom. Zamerali sme sa na zmenu celkovej klímy školy, hľadáme optimálne metódy práce s deťmi. Naliehavou úlohou je naučiť deti byť za seba alebo za niečo zodpovedné, naučiť ich samostatne sa rozhodovať.

Pre zdravé fungovanie školy je potrebné, aby mala možnosť svojou širokou ponukou aktivít bojovať o žiaka v konkurenčnom prostredí iných škôl. Je preto potrebné, aby bola škola autonómna a mala možnosť okrem základných vzdelávacích aktivít ponúkať aj doplnkové vzdelávacie aktivity, mimoškolské aktivity, športové aktivity, kultúrne aktivity a doplnkové služby. Je potrebné dať škole možnosť, aby poskytovala rodine komplexné služby na poli vzdelávania, športu i kultúry a nemusela sa pritom obmedzovať len na svojich žiakov, ale aby mohla poskytnúť aktivity a služby širokej verejnosti v rámci celoživotného vzdelávania.

Škola a jej pedagogickí zamestnanci:

* musia pripraviť žiakov na samostatné a aktívne zapojenie sa do života,
* aktívne vytvárajú v žiakoch pocit sebadôvery v tom zmysle, že každý sa môže zúčastňovať na živote školy, je vypočutý a akceptovaný a cíti sa byt užitočný,
* pripravujú žiakov na osvojenie základov čitateľskej gramotnosti a komunikačnej zručnosti potrebnej pre ďalšie vzdelávanie,
* pripravujú žiakov na aktívne využívanie matematických znalostí a vedomostí v bežnom živote, tzv. matematická gramotnosť,
* dokážu flexibilne reagovať na potreby žiakov, ich schopnosti a možnosti,
* zabezpečujú požiadavku všeobecne zameraného základného školstva, ktorá je na-stavená tak, aby vytvorila priestor na podporu individuálnych záujmov žiakov a na rozvoj ich talentu,
* umožňujú všetkým svojim žiakom získať vedomosti a zručnosti nevyhnutné pre ich ďalšie profesijné smerovanie,
* zvyšujú a rozvíjajú úroveň vedomostí žiakov a schopnosť žiakov komunikovať

cudzích jazykoch,

* zvyšujú počítačovú gramotnosť žiakov, zefektívňujú proces učenia sa zavádzaním IKT do vyučovania jednotlivých predmetov spolu s uplatňovaním projektového prístupu na vyučovaní,
* zlepšujú pohybovú aktivitu žiakov, ich telesnú zdatnosť, podporujú rozvoj talentov v oblasti športu,
* pestujú morálno – vôľové vlastnosti žiakov ako jednu z možností prevencie drogovej závislosti,
* na dosiahnutie všestranného rozvoja žiakov využívajú a uplatňujú aktivizujúce

interaktívne metódy vo výchovno – vzdelávacom procese, zameriavajú sa na jeho humanizáciu,

* vzťah učiteľ – žiak vyzdvihujú na rovnocenný partnerský vzťah, upúšťajú od do-minantného postavenia učiteľa a tým podporujú žiacku zvedavosť, skúmavosť

tvorivosť,

* umožňujú žiakom osvojovať si zdravý životný štýl a aktívne sa zapájať do činností podporujúcich zdravie, ochranu a tvorbu životného prostredia,
* spolupracujú so zákonnými zástupcami žiakov a spoločne organizujú kultúrne, športové a iné aktivity žiakov,
* vytvárajú optimálne podmienky pre žiakov so špeciálno-pedagogickými potrebami,
* ponuku záujmovej a krúžkovej činnosti (výhľadovo aj nepovinných predmetov) budú po zohľadnení dopytu každoročne inovovať,
* ponuka tohto rámca nebude mať paušálnu platnosť, ale bude zohľadňovať špecifiká jednotlivých ročníkov tak, aby žiaci mali príležitosť rozvoja vedomostí a zručností, v predmetoch, ku ktorým inklinujú,
* zviditeľňujú tvorivú prácu pedagogických zamestnancov, volia účinnú formu motivácie na ich ďalší odborný rozvoj a tvorivosť,

zameriavajú sa na zvýšenie odbornosti a kvalifikovanosti pedagogického zboru, ďalšie vzdelávanie a inovácie vo vyučovacom procese, ako aj na účasť rodičov a verejnosti na realizácii našich projektov.

1. **Plán kontinuálneho vzdelávania na školský rok 2020/21**

Plán kontinuálneho vzdelávania by mal vychádzať z plánov metodického združenia a predmetovej komisie a osobných plánov profesijného rastu pedagogických zamestnancov, ktoré boli odovzdané každému pedagógovi a sú prílohou tohto plánu.

Plánované vzdelávanie na rok 2020/21 je súčasťou tohto plánu a nachádza sa v prílohe.

Poznámky: Vzdelávanie je plánované iba informatívne, pretože nevieme dopredu, ktoré vzdelávanie sa v danom školskom roku otvorí.

Súhlas na vzdelávanie dá riaditeľka školy iba v prípade, že nebude ohrozený výchovno-vzdelávací proces v škole a budú na vzdelávanie finančné prostriedky v rozpočte školy.

V zmysle § 82 zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní a ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna. Pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec za podmienok určených riaditeľkou. Dobu čerpania pracovného voľna určuje riaditeľka spravidla na dobu, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka školy alebo školského zariadenia.

**11. Systém merania a kontroly**

Vyhodnotenie vzdelávacích aktivít bude východiskom pre skvalitnenie ďalšieho edukačného procesu v škole. Sledovaním a kontrolou je možné zistiť, či a ako škole prospela účasť pedagogických zamestnancov na vzdelávaniach i to, aké zmeny nastali v procese výchovy a vzdelávania, teda ako sú získané zručnosti, poznatky, kvalifikácie uplatňované v zmenách v profesijnom prístupe pedagóga, aké schopnosti získali učitelia pri konkretizovaní východísk pre riešenie problémov a pod.

Sledovanie výsledkov kontinuálneho vzdelávania bude v ZŠ s MŠ prebiehať týmito metódami a formami:

* hospitáciami (pozorovanie zmien v edukačnom procese účastníkov vzdelávacej aktivity),
* sledovaním (ako škole prospela účasť pedagogických zamestnancov na kontinuálnom vzdelávaní, či nastali zmeny v profesijnom prístupe pedagogických zamestnancov),
* autoevaluáciou (vlastné hodnotenie plánu profesijného rastu),
* dotazníkmi (zisťovanie, ako uplatnili účastníci vzdelávacích podujatí získané poznatky a spôsobilosti vo svojej praxi),
* vlastnými prezentáciami účastníkov vzdelávania na pracovných poradách, zasadnutiach MZ a PK a pod.,

∗ pri adaptačnom vzdelávaní pohovormi, hodnoteniami uvádzajúcich učiteľov a otvorenými hodinami začínajúcich učiteľov.

Pezinok 1.9.2020 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Mgr. Gabriela Fornerová riaditeľka

Prerokované v pedagogickej rade školy dňa

Prerokované v Rade školy pri ZŠ s MŠ Orešie3, 902 03 Pezinok dňa \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 predseda RŠ

Vyjadrenie zriaďovateľa:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Dátum: ........................................ .................................................................

 Ing. arch. Igor Hianik

 primátor