P l á n p r o f e s i j n é h o r o z v o j a

Základnej školy Pavla Marcelyho, Drieňová 16

Plán profesijného rozvoja bol prerokovaný:

- so zriaďovateľom školy
  Dňa 1.10. 2026

.....
za zriaďovateľa

- so zástupcami zamestnancov
Dňa 28.09. 2026

.....
podpis

- v pedagogickej rade
Dňa 28.09. 2026

Platnosť dokumentu: od 1. októbra 2026

....
riaditeľ školy

Základná škola Pavla Marcelyho, Drieňová 16, 821 03 Bratislava

Plán profesijného rozvoja

Organizácia	**Základná škola Pavla Marcelyho**
Identifikačné číslo organizácie	**17337631**
Obec a PSČ	**821 03 Bratislava**
Ulica a číslo	**Drieňová 16**
Štát	**Slovenská republika**
Právna forma	**rozpočtová organizácia**
Štatutárny orgán	**PaedDr. Gabriel Kalna**
Zriaďovateľ	**Mestská časť Bratislava – Ružinov**

2026-2031

Obsah

1. Charakteristika plánu profesijného rozvoja
2. Charakteristika školy
3. Analýza súčasného stavu z hľadiska kvalifikovanosti a odbornosti PZ
4. Opatrenia v oblasti profesijného rastu
5. Záver

Prílohy :

č.1 Osobný plán profesijného rozvoja zamestnancov
č.2 Ročný plán vzdelávania zamestnancov pre šk. rok 2026/2027
č.3 Dotazník učiteľov - klíma školy

Identifikácia organizácie:

Názov organizácie:	Základná škola Pavla Marcelyho	
Sídlo organizácie:	Drieňová 16, 821 03 Bratislava	
Štatutárny orgán:	s právnou subjektivitou	
Zriaďovateľ:	Mestská časť Bratislava – Ružinov	
Kontakt:	PaedDr. Gabriel Kalna, riaditeľ školy	
	02/43631764-6	
	riaditel@zsdrienova.sk	
	www.zsdrienova.sk	
Počet zamestnancov:	učitelia	– 48
	špeciálni pedagógovia	– 2
	pedagogickí asistenti	– 8
	školskí psychológovia	– 2
	vychovávatelia	– 16

Legislatívne východiská:

Podľa § 40 zákona 138/2019 Z. z. a znení neskorších predpisov vydáva riaditeľ školy po prerokovaní so zriaďovateľom a v pedagogickej rade.

Všetky ciele a pojmy sú v súlade so zákonom o pedagogických zamestnancov a s vyhláškou 361/2019 o vzdelávaní v profesijnom rozvoji.

Pojem „profesijný rozvoj" a jeho uskutočňovanie sú definované v §40 ods. 1 a ods. 2 zákona č. 138/2019. Podľa § 37 od. 5 zákona č. 138/2019 je škola povinná vydať plán profesijného rozvoja s platnosťou na štyri roky. Podľa § 40 ods. 4 tohto zákona „ Profesijný rozvoj sa riadi podľa plánu profesijného rozvoja, ktorý vyplýva zo zamerania školy, školského zariadenia alebo zo zamerania zariadenia sociálnej pomoci. Plán profesijného rozvoja vydáva riaditeľ po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov a v pedagogickej rade, ak je zriadená.". K zmenám a doplneniam môže dôjsť len po opätovnom prerokovaní, pričom sa vydáva nový plán profesijného rozvoja. Na základe plánu profesijného rozvoja sa zostavuje ročný plán vzdelávania, ktorý vydáva riaditeľ a je možné ho počas jeho platnosti dopĺňať a meniť a to v súlade s aktuálnymi možnosťami a potrebami školy.

1. Charakteristika plánu profesijného rozvoja :

Víziou školy je vytvárať bezpečné, podnetné a inkluzívne prostredie, v ktorom každý žiak dostáva primeranú podporu, rozvíja svoje schopnosti a preberá zodpovednosť za vlastné učenie. Profesijný rozvoj zamestnancov je jedným z hlavných nástrojov na napĺňanie tejto vízie. Základnou zásadou je preukázateľný prenos profesijného rozvoja do praxe. Úspech sa nebude posudzovať iba podľa počtu osvedčení alebo absolvovaných hodín, ale najmä podľa zmeny pedagogického a odborného konania, kvality spolupráce a dopadu na učenie, wellbeing a samostatnosť žiakov.

Cieľ:

Hlavný cieľ profesijného vzdelávania ako súčasť celoživotného vzdelávania zabezpečuje u pedagogických a odborných zamestnancov sústavný proces nadobúdania vedomostí, zručností a spôsobilostí s cieľom udržiavať, obnovovať, zdokonaľovať a dopĺňať profesijné kompetencie potrebné na výkon pedagogickej praxe a na výkon odbornej činnosti so zreteľom na premenu tradičnej školy na modernú.

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

Filozofiou pri tvorbe plánu profesijného rozvoja bola kombinácia náhodného a organizovaného prístupu, v ktorej sme definovali päť základných prístupov k organizácii vzdelávania zamestnancov:

1. nulový variant – vzdelávacie aktivity sa obmedzujú len na povinné školenia, ktoré vyplývajú zo zákonných úprav a odborných predpisov; udržiavanie alebo zvyšovanie kvalifikácie je úplne ponechané na iniciatívu zamestnancov,
2. náhodný prístup – školenia zamestnancov nie sú plánované, podriaďujú sa momentálnym potrebám; kurzy sa vyberajú náhodne podľa ponuky vzdelávacích inštitúcií,
3. organizovaný prístup – vzdelávacie aktivity sa plánujú a požiadavky na ne sa presne špecifikujú podľa požiadaviek a potrieb organizácie,
4. cielená koncepcia – vzdelávanie sa zabezpečuje permanentne a systematicky na základe identifikovaných potrieb; vzdelávacie aktivity sa zabezpečujú prostredníctvom spolupráce s externými dodávateľmi, ale výrazne sa podporuje aj učenie sa pri práci v samotnej organizácii,
5. koncepcia učiacej sa organizácie – vzdelávanie nadobúda nový charakter, pozornosť sa sústreďuje na samovzdelávanie, tímové učenie sa, experimentovanie, supervíziu, koučing a i. v rámci organizácie; smeruje to k vytvoreniu učiacej sa organizácie.

Priorita	**Zameranie do roku 2031**
1. Kurikulárna reforma	Implementácia ŠVP 2023, cyklické vzdelávanie, plánovanie podľa cieľov a očakávaných výstupov, medzipredmetové vzťahy.
2. Inkluzívne vzdelávanie	Diferenciácia, podporné opatrenia, práca s heterogénnou triedou, nadanými žiakmi a žiakmi s rôznymi potrebami.
3. Hodnotenie podporujúce učenie	Formatívne a kriteriálne hodnotenie, spätná väzba, sebahodnotenie žiaka a práca s kritériami úspechu.
4. Rozvoj gramotností	Čitateľská, jazyková, matematická, prírodovedná, finančná, digitálna, mediálna a informačná gramotnosť naprieč predmetmi.
5. Digitálne kompetencie a AI	Pedagogicky účelné a etické využívanie digitálnych nástrojov, umelej inteligencie, kybernetickej bezpečnosti a ochrany údajov.
6. Duševné zdravie a bezpečné prostredie	Prevencia šikanovania a rizikového správania, podpora wellbeing, sociálno-emocionálnych kompetencií a bezpečnej klímy.
7. Jazykové vzdelávanie a CLIL	Rozvoj jazykových kompetencií, metodiky CLIL a zdieľanie skúseností z medzinárodnej spolupráce.
8. Profesijné učiace sa spoločenstvo	Vzájomné hospitácie, otvorené hodiny, mentoring, metodické dielne a zdieľanie dobrej praxe.

Priorita	Zameranie do roku 2031
9. Školský podporný tím	Prehlbovanie interdisciplinárnej spolupráce pedagogických a odborných zamestnancov a vyhodnocovanie účinnosti podpory.
10. Leadership a riadenie kvality	Riadenie zmeny, ľudí, kvality vyučovania, profesijného rozvoja a nástupníctva vo vedúcich a špecializovaných pozíciách.

Čiastkové ciele:

1. Adaptačné vzdelávanie § 51 a § 52

Adaptačné vzdelávanie umožňuje začínajúcemu pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi získať profesijné kompetencie potrebné na výkon pracovnej činnosti v kariérovom stupni samostatný pedagogický zamestnanec alebo samostatný odborný zamestnanec. Je určené pre začínajúcich pedagogických a odborných zamestnancov školy. Adaptačné vzdelávanie sa uskutočňuje podľa programu adaptačného vzdelávania pod vedením uvádzajúceho pedagogického alebo odborného zamestnanca. Poskytovateľom adaptačného vzdelávania je spravidla škola.

Cieľ školy: Zabezpečiť začínajúcim zamestnancom odbornú a metodickú podporu, uľahčiť ich adaptáciu na školské prostredie a pripraviť ich na samostatný výkon pracovnej činnosti.

2. Aktualizačné vzdelávanie § 57

Aktualizačné vzdelávanie je zamerané na:

- udržiavanie alebo obnovovanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti,
- získavanie nových vedomostí a informácií o zmenách v právnych predpisoch, výchovno-vzdelávacích programoch a pedagogickej dokumentácii,
- získavanie nových vedomostí a zručností v konkrétnej oblasti pracovnej činnosti.

Aktualizačné vzdelávanie sa organizuje v rozsahu najmenej 10 a najviac 24 hodín za školský rok podľa § 57 zákona č. 138/2019 Z. z., ak zákon neustanovuje inak. Program a rozsah aktualizačného vzdelávania schvaľuje riaditeľ školy.

Cieľ školy: Zabezpečiť pravidelnú aktualizáciu profesijných kompetencií zamestnancov v súlade s potrebami školy, kurikulárnou reformou, digitalizáciou vzdelávania a aktuálnymi legislatívnymi zmenami.

3. Inovačné vzdelávanie § 55 a § 56

Inovačné vzdelávanie je zamerané na prehĺbenie, rozšírenie a inováciu profesijných kompetencií pedagogických a odborných zamestnancov. Umožňuje získavanie a uplatňovanie najnovších poznatkov a skúseností z pedagogickej a odbornej praxe vo výchovno-vzdelávacom procese. Inovačné vzdelávanie poskytujú oprávnení poskytovatelia v súlade s platnou legislatívou.

Cieľ školy: Podporovať zavádzanie inovatívnych vyučovacích metód, moderných technológií, umelej inteligencie, formatívneho hodnotenia, inkluzívneho vzdelávania a ďalších prístupov zvyšujúcich kvalitu vyučovania.

4. Špecializačné vzdelávanie § 49 a § 50

Špecializačné vzdelávanie umožňuje pedagogickým a odborným zamestnancom získať profesijné kompetencie potrebné na výkon špecializovaných činností.

Je určené najmä zamestnancom, ktorí vykonávajú alebo sa pripravujú na výkon kariérových pozícií, napríklad:

- triedny učiteľ,
- výchovný poradca,
- kariérový poradca,
- uvádzajúci pedagogický zamestnanec,
- vedúci predmetovej komisie,
- vedúci metodického združenia,
- školský koordinátor vo výchove a vzdelávaní,
- školský digitálny koordinátor.

Špecializačné vzdelávanie poskytujú oprávnení poskytovatelia v súlade s platnými právnymi predpismi.

Cieľ školy: Zabezpečiť odbornú pripravenosť zamestnancov na výkon špecializovaných činností a podporovať efektívne fungovanie metodických orgánov, školského podporného tímu a ďalších oblastí činnosti školy.

5. Funkčné vzdelávanie § 47 a § 48

Funkčné vzdelávanie umožňuje získať profesijné kompetencie potrebné na výkon funkcie riaditeľa školy a na výkon činnosti vedúceho pedagogického alebo vedúceho odborného zamestnanca. Je určené najmä riaditeľovi školy, zástupcom riaditeľa a ďalším vedúcim pedagogickým a odborným zamestnancom. Funkčné vzdelávanie sa uskutočňuje podľa schválených vzdelávacích programov v súlade s platnou legislatívou.

Cieľ školy: Rozvíjať riadiace, organizačné, personálne, legislatívne a manažérske kompetencie vedúcich zamestnancov školy.

6. Kvalifikačné vzdelávanie § 43 - § 46

Kvalifikačné vzdelávanie umožňuje pedagogickým a odborným zamestnancom získať kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti. Uskutočňuje sa najmä formou:

Doplňujúceho pedagogického štúdia, ktorého cieľom je získanie pedagogickej spôsobilosti na výkon pracovnej činnosti v príslušnej kategórii pedagogického zamestnanca.

Rozširujúceho štúdia, ktorého cieľom je získanie kvalifikačného predpokladu na vyučovanie ďalšieho aprobačného predmetu alebo na výkon pracovnej činnosti v ďalšej kategórii či podkategórii podľa zákonných podmienok.

Kvalifikačné vzdelávanie poskytujú oprávnené vzdelávacie inštitúcie v súlade s platnými právnymi predpismi.

Cieľ školy: Podporovať získavanie a rozširovanie kvalifikácie zamestnancov v súlade s personálnymi potrebami školy a zabezpečiť kvalifikované vyučovanie jednotlivých predmetov.

7. Predatestačné vzdelávanie § 53 a § 54

Predatestačné vzdelávanie je zamerané na získanie profesijných kompetencií potrebných na zaradenie do vyššieho kariérového stupňa. Je určené pedagogickým a odborným zamestnancom, ktorí sa pripravujú na vykonanie prvej alebo druhej atestácie. Predatestačné vzdelávanie poskytuje atestačná organizácia podľa platných právnych predpisov.

Cieľ školy: Podporovať kariérový rast pedagogických a odborných zamestnancov a vytvárať podmienky na získavanie vyšších profesijných kompetencií.

Škola poskytne priestor iniciatíve učiteľa, umožní mu prezentovať inovačné postupy svojej práce, 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 alebo výkonom odbornej činnosti, napríklad výsledky výskumu, patenty, vynálezy, odborno-preventívne programy, odborné články publikované v odbornej literatúre. Za autorstvo alebo spoluautorstvo sa priznávajú kredity.

2. Charakteristika školy zo školského vzdelávacieho programu:

Situačná analýza:

Učebný plán školy je založený na princípe jazykového vzdelávania žiakov, najmä v anglickom a nemeckom jazyku. Žiaci sa okrem vzdelávania jazykov venujú aj environmentálnemu a informačnému rozvoju svojich kompetencií, preto sa na škole zaviedli predmety environmentálna výchova / ekológia, ktoré sa vyučujú kvalifikovanými pedagogickými zamestnancami.

Z dnešnej situácie školy vyplýva, že potreba jazykových znalostí učiteľov sa bude zvyšovať a preto sa niektorí rozhodli, že budú pracovať na svojom kvalifikačnom vzdelávaní, aby aj v tejto oblasti našli uplatnenie vo svojej pedagogickej praxi. Našou prioritou je, aby učitelia prvého stupňa ovládali aspoň jeden cudzí jazyk (anglický jazyk) na veľmi dobrej úrovni, potrebnej a vhodnej na vyučovanie. Takýmto zámerom sa dostaví plná kvalifikovanosť pedagogického zamestnanca na I. stupni na všetky predmety v triede a predíde sa zbytočným problémom napr. so zostavovaním rozvrhu, zvykaním si na nového pedagóga. Samozrejmosťou však je, že takýto zamestnanec bude cudzí jazyk ovládať naozaj veľmi dobre, minimálne na úrovni – C1.

Odchody a príchody zamestnancov počas školského roka nastoľujú otázku zadelenia ich špecializácie v rámci školy. Ak napríklad odíde učiteľ, ktorý je zároveň aj výchovným poradcom, je potrebné, aby mala škola možnosť takéhoto zamestnanca plne nahradiť kvalifikovaným pracovníkom, ktorý sa bude vedieť v tejto oblasti pohybovať. Pre školu je dôležité, aby mala v zásobe takýchto zamestnancov, a preto sa musí postarať o ich kvalifikačné či špecializačné vzdelávanie. Na druhú stranu si škola nemôže dovoliť vyslať naraz viacerých učiteľov na to isté školenie z dôvodu suplovania, a preto je veľmi potrebné, aby malo vedenie školy dokonalý obraz o pôsobení svojich zamestnancov, ich požiadavkách a zámeroch.

V škole v rámci obsadenosti pedagogických zamestnancov pôsobia učitelia 1. a 2. stupňa, pedagogickí asistenti, vychovávatelia ŠKD. Z hľadiska štruktúry kariérových pozícií v škole pôsobia viacerí pedagógovia – špecialisti ako výchovný poradca, triedni učitelia a koordinátori pre rôznu pedagogickú činnosť. Metodickú činnosť v oblasti integrácie žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami zabezpečuje Školský podporný tím : špeciálni pedagógovia a školskí psychológovia s pedagogickými asistentami.

Vyučovanie všetkých predmetov je zabezpečené odborne. Na doplnenie úväzku slúžia hlavne výchovné predmety.

Vzdelávanie pedagógov je priebežné, realizované niekoľkými spôsobmi priamo na VŠ, prípadne metodickými centrami či inými certifikovanými organizáciami ... (externé štúdium popri zamestnaní, modulové vzdelávanie, vzdelávacie kurzy a pod). Hlavným cieľom našej školy je pomôcť našim žiakom v získaní dostatočného množstva všeobecných vedomostí a zručností vo všeobecnovzdelávacích predmetoch, pripraviť žiakov na život, kde je potrebné tvorivé myslenie, účinné riešenie problémov. Medzi hlavnými prioritami je zabezpečenie zvládnutia základov všetkých „profilových" predmetov s následnými individuálnymi možnosťami rozvoja v predmetoch, ku ktorým má žiak najbližší vzťah. Preto škola kladie dôraz na ich odborné vyučovanie (jazyky, matematika, spoločenské aj prírodné vedy). Žiaci majú rovnako možnosť rozvíjať sa v umeleckých predmetoch. V oblasti ďalšieho vzdelávania žiakov a

rozvoju ich talentu či kompetencií, škola spolupracuje s umeleckými školami, ktoré majú alokované pracoviská priamo na škole, jazykovými kurzami, športovými klubmi, ktoré si prenajímajú v rôznom množstve priestory školy. Dá sa povedať, že ponuka v tejto oblasti prevyšuje dopyt. Žiaci so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami sú vzdelávaní podľa individuálnych výchovno-vzdelávacích programov.

Profilácia školy:

Cieľom vzdelávania našej školy je výchova žiakov k tomu, aby mali záujem o poznatky, informácie, boli motivovaní k celoživotnému učeniu a ochrane životného prostredia. Toto chceme dosiahnuť takými metódami a formami, ktoré žiakov presvedčia o tom, že to, čo sa učia, je zmysluplné, prepojené so životom. Obsah učiva je mierne zredukovaný, predmety prepojené, na niektorých prebieha výučba projektovým vyučovaním, aby sme odstránili pasivitu u žiaka a žiak mal možnosť tvorivo myslieť. Dôraz kladieme na potreby žiaka, osvojenie si poznatkov rôznymi informačnými zdrojmi, naučiť sa s nimi pracovať, aplikovať ich v praxi. Chceme, aby znalosti cudzích jazykov a práca s informačnými, komunikačnými technológiami našim absolventom dostatočne otvorili bránu do praktického života a k ďalšiemu odbornému štúdiu. Chceme viesť žiakov k osvojovaniu si základných princípov efektívnej komunikácie, aby si vážili samých seba, rešpektovali druhých a naučili sa vyjadrovať svoj názor kultivovaným spôsobom. Aby sa vedeli rozhodovať, vo svojom meste a celej našej spoločnosti orientovať a nemali problémy komunikovať s rovesníkmi iných národov, pričom by sa naučili svoje okolie rešpektovať a svoje prostredie ochraňovať.

Jazyky ľudí zbližujú. Preto neoddeliteľnou súčasťou nášho vzdelávacieho programu je výučba cudzích jazykov: anglického a nemeckého. Tvorba učebných osnov, učebného plánu, využitie disponibilných hodín prebiehalo v živých diskusiách v rámci predmetových komisií, metodických združení, sekcií druhého stupňa. V nasledujúcom období chceme ešte viac skvalitniť našu pedagogickú prácu vo všetkých oblastiach a kvalitne prepracovať jazykovú výučbu.

3. Analýza súčasného stavu z hľadiska kvalifikovanosti a odbornosti:

1. Analyzovali sme štruktúru kariérových stupňov pedagogických zamestnancov (začínajúci, samostatný, s I. a s II. atestáciou - tvorí ročný plán vzdelávania zamestnancov.
2) Analyzovali sme štruktúru kariérových pozícií pedagogických zamestnancov (špecialista /triedny, výchovný, kariérový, uvádzajúci, vedúci MZ-PK, koordinátori, a vedúci /riaditeľ, zástupca riaditeľa, a pod./ - uvedené v doplnku organizačného poriadku školy.
3) Analyzovali sme zameranie a profiláciu školy – plán práce školy a ŠkVP, ako aj ponuku vzdelávaní.

Základný cieľ – dosiahnuť študijnú/profesijnú autonómiu :

Učiteľ pravidelne hodnotí a zvyšuje kvalitu a efektivitu svojej práce, neustále zvažuje svoje profesijné kompetencie, reaguje na požiadavky meniaceho sa sveta a potreby spoločnosti z toho vyplývajúce:
• Učiteľ pracuje na svojom osobnostnom raste a profesijnom rozvoji prostredníctvom svojho celoživotného vzdelávania (kurzy ďalšieho vzdelávania učiteľov, štúdium odbornej literatúry, konzultácie s kolegami a pod.). Učiteľ si je vedomý dôležitosti celoživotného vzdelávania a využíva rôzne varianty a príležitostí k profesijnému rozvoju.
• Učiteľ analyzuje a vyhodnocuje kvalitu svojej pedagogickej práce prostredníctvom rozmanitých techník. Na základe výsledkov reflexie (od detí, vedenia školy, rodičov) a sebareflexie učiteľ realizuje zmeny svojej pedagogickej činnosti, plánuje svoj profesijný rast.
• Učiteľ sa podieľa na tímovej práci, spolupracuje s kolegami a ďalšími osobami, čím prispieva k zvyšovaniu celkovej kvality výučby aj svojej profesionality.
• Učiteľ zodpovedá za rozhodnutia, ktoré urobí pri výkone svojej profesie. Vie svoje rozhodnutia objasniť vo väzbe k uznávaným teoretickým konceptom, analyzovať a zhodnotiť, prípadne navrhnúť alternatívne riešenia.
• Učiteľ zodpovedá za implementáciu požiadaviek stanovených v koncepčných kurikulárnych dokumentoch do vlastnej práce, čím prispieva k zvyšovaniu kvality vzdelávania pre každé dieťa a rešpektu k učiteľskej profesii.

Okrem získavania odborných kompetencií je prioritou školy v najbližších štyroch rokoch rozvíjať aj nasledujúce **kompetencie učiteľov**:
• kritické myslenie a schopnosť riešiť problémy;
• spolupráca a jej cieľavedomé využitie k vlastnému poznávaniu;
• svižnosť a adaptabilita;
• iniciatíva a podnikavosť;
• efektívna hovorená aj písaná komunikácia;
• schopnosť nachádzať a analyzovať informácie;
• zvedavosť a predstavivosť.

Učiteľ si v svojom osobnom, ročnom pláne (príloha č. 2) určí ktoré kompetencie potrebuje/chce získať. Tie však musia byť v súlade s požiadavkami školy a štvorročného plánu. V svojom osobnom pláne konkrétne určí kroky, ktoré pre svoje vzdelávanie urobí s jasne stanovenými výstupmi a kontrolovateľnými merateľnými ukazovateľmi. Ak sú osobné a profesijné požiadavky v súlade so zameraním školy a Plánom, zamestnávateľ sa zaväzuje, že učiteľovi umožní absolvovať dohodnuté typy vzdelávania. Po splnení požiadaviek vzdelávania učiteľ predloží žiadosť o zaradenie do vyššej kariérnej pozície, resp. bude poverený úlohami, ktoré priamo súvisia s daným typom absolvovaného vzdelávania.

Rozvojové aktivity :
Rozvojové aktivity tvoria metódy a formy ďalšieho vzdelávania učiteľov. Rozvojové aktivity môžu byť ukončené získaním kreditov a ich následným uplatnením v rámci kariérneho postupu, osvedčením o ukončení, napr. aktualizačné, atestačné, špecializačné, funkčné, funkčné inovačné a následne po spracovaní bude zamestnanec zaradený do adekvátnej kariérnej pozície a platového stupňa.

Vzdelávacie aktivity organizované školou:
• implementácia projektu: inovatívnosťou zvyšujeme efektivitu vzdelávania, realizácia aktivity
• priebežné vzdelávanie sa v oblasti didaktiky so zameraním sa na ciele vyučovacieho procesu, didaktických zásad, metód, organizačných foriem.
Individuálne vzdelávanie učiteľov prebieha aj prostredníctvom:
• hospitácií – učitelia získavajú spätnú väzbu nielen od vedenia školy, ale i od kolegov,
• samoštúdiom – využívaním odbornej literatúry, informačných zdrojov a ďalších príležitostí pre získanie nových poznatkov,
• sledovaním aktuálneho vývoja v pedagogickej sfére.

Metódy organizovaného vzdelávania:

1. **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 i.;
2. **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, pomocou videa či interaktívneho videa, multimediálne vzdelávanie a i.;
3. **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 i.

Päťročný harmonogram profesijného rozvoja

Školský rok / etapa	**Hlavné rozvojové témy**	**Očakávaný výstup**
2026/2027 – Rok kurikulárnej zmeny	ŠVP 2023; úprava ŠkVP; ciele učenia a kritériá úspechu; formatívne hodnotenie; základné pravidlá používania AI; mentoring a vzájomné hospitácie.	Spoločné pedagogické minimum školy pre realizáciu nového kurikula.
2027/2028 – Rok inkluzívnej triedy	Diferenciácia; podporné opatrenia; spolupráca učiteľ – pedagogický asistent – ŠPT; náročné správanie; žiak s odlišným materinským jazykom; nadaný žiak.	Banka praktických inkluzívnych postupov školy.
2028/2029 – Rok digitálnej školy	AI vo vzdelávaní; digitálna didaktika; kybernetická bezpečnosť; mediálna gramotnosť; digitálna tvorba žiakov; digitálne hodnotenie.	Školský rámec bezpečného a pedagogicky účelného využívania AI a digitálnych nástrojov.
2029/2030 – Rok kvality učenia	Čitateľská, matematická a prírodovedná gramotnosť; bádateľské vyučovanie; medzipredmetové projekty; analýza výsledkov a dôkazov o učení.	Spoločný systém sledovania kvality učenia žiakov.

Školský rok / etapa	Hlavné rozvojové témy	Očakávaný výstup
2030/2031 – Rok reflexie a udržateľnosti	Vyhodnotenie kurikulárnej reformy; dopad profesijného rozvoja; leadership; nástupníctvo; wellbeing; zdieľanie dobrej praxe; príprava ďalšieho plánu.	Evaluačná správa a odporúčania na obdobie od 2031/2032.

4. Opatrenia v oblasti profesijného rastu

Aprobácie potrebné na zabezpečenie odbornosti vyučovania :
kvalifikovanosť pedagogického zboru je uvedená každoročne vo výročnej správe školy

v danom momente sa nám stále nedarí nájsť kvalifikovaného učiteľa na informatiku, na doplnenie úväzkov niektorých pedagógov slúžia hodiny etickej a výtvarnej výchovy.

Potreby profesionálneho rastu zamestnancov zisťujeme:
• hodnotiacimi rozhovormi
• diskusiami
• dotazníkmi (vedenie školy vyhľadáva autodiagnostické dotazníky učiteľa (prostredníctvom Metodických centier, internetu...). Poskytuje ich učiteľom s cieľom spoznať svoju profesionalitu a možnosti zdokonaľovania.

Neustále sa budeme snažiť, aby:
Začínajúcich pedagogických zamestnancov, ktorí boli prijatí na výkon pedagogickej činnosti zaradených do procesu adaptačného vzdelávania, ukončili adaptačné vzdelávanie najneskôr do desiatich mesiacov od nástupu do zamestnania.
Sme umožnili každému pedagogickému zamestnancovi získať profesijné kompetencie na zaradenie do vyššieho kariérového stupňa absolvovaním predatestačného vzdelávania potrebného pre vykonanie prvej, resp. druhej atestácie.
Sme podporili pedagógov školy v kvalifikačnom vzdelávaní, ktorým by získali kvalifikačný predpoklad na vyučovanie predmetu Informatika a etická výchova.

5. Záver

Náklady spojené s atestáciami a so vzdelávaním pedagogických zamestnancov, ktoré sa organizuje v súlade s plánom profesijného rozvoja a ročným plánom vzdelávania zamestnancov, uhrádza zamestnávateľ, len ak s týmto vzdelávaním zamestnávateľ súhlasí.

Tento plán nadobúda účinnosť dňom 1.10.2026 a je platný do 31.8.2031.

Odôvodnenie: škola plánuje finančné prostriedky na profesijný rozvoj svojich zamestnancov na kalendárny rok priamo v rozpočte; tieto prostriedky sú teda účelovo viazané. Iné formy vzdelávania, ktoré zamestnanci školy absolvujú alebo majú v pláne absolvovať tento plán profesijného rozvoja neupravuje. Ide najmä o rigorózne skúšky, vzdelávanie poskytované formou rôznych seminárov, školskej projektovej činnosti, metodických školení a prostredníctvom ďalších foriem vzdelávania podľa momentálnej vzdelávacej ponuky. Absolvovanie týchto foriem vzdelávania môže zamestnávateľ zohľadniť v osobnom ohodnotení zamestnanca.

PaedDr. Gabriel Kalna
riaditeľ školy

Príloha č.1

PLÁN OSOBNÉHO PROFESIJNÉHO ROZVOJA

v súlade s § 40 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Názov a sídlo školy:	Základná škola Pavla Marcelyho, Drieňová 16, 821 03 Bratislava
Školský rok:	2026/2027

I. Identifikačné údaje zamestnanca

Titul, meno a priezvisko:	
Aprobácia / Vyučované predmety:	
Kariérový stupeň:	[ ] PZ [ ] Samostatný PZ [ ] PZ s 1. atestáciou [ ] PZ s 2. atestáciou
Kariérová pozícia / Funkcia:	[ ] Triedny učiteľ [ ] Vedúci MZ / PK [ ] Koordinátor: _____

II. Východisková sebaanalýza kompetencií (Vstupná sebaevaluácia)

Ohodnoťte svoju aktuálnu úroveň v jednotlivých oblastiach na škále 1 až 5 (1 = začiatočník/potrebujem intenzívnu podporu, 5 = expert/som schopný mentorovať kolegov) a označte kľúčové priority rozvoja pre daný školský rok.

Oblasť pedagogickej spôsobilosti	*Sebahodnotenie (1 – 5)*	*Priorita na šk. rok*
1. Didaktika a kurikulárna reforma: implementácia nového ŠVP, bádateľsky orientovaná výučba, prepájanie medzipredmetových vzťahov	1 2 3 4 5	[ ] Áno [ ] Nie
2. Digitálne kompetencie a AI: tvorba interaktívnych materiálov, integrácia nástrojov umelej inteligencie a edukačných aplikácií	1 2 3 4 5	[ ] Áno [ ] Nie
3. Inklúzia a diferenciácia: individualizácia zadaní, práca so žiakmi so ŠVVP, spolupráca so školským podporným tímom	1 2 3 4 5	[ ] Áno [ ] Nie
4. Formatívne hodnotenie a spätná väzba: tvorba hodnotiacich rubrík, sebahodnotenie a rovesnícke hodnotenie žiakov	1 2 3 4 5	[ ] Áno [ ] Nie
5. Manažment triedy a klíma: rešpektujúca komunikácia, riešenie konfliktov, prevencia sociálno-patologických javov, wellbeing	1 2 3 4 5	[ ] Áno [ ] Nie
6. Kolegiálna spolupráca a mentoring: vzájomné hospitácie, otvorené hodiny, zdieľanie dobrej praxe v rámci MZ / PK	1 2 3 4 5	[ ] Áno [ ] Nie

III. Strategické rozvojové ciele pre školský rok

Formulujte 2 až 3 konkrétne ciele vychádzajúce zo sebaanalýzy a koncepcie rozvoja školy.

Cieľ 1:	
Očakávaný dopad na vyučovací proces a žiakov:	
Cieľ 2:	
Očakávaný dopad na vyučovací proces a žiakov:	
Cieľ 3:	
Očakávaný dopad na vyučovací proces a žiakov:	

IV. Akčný plán vzdelávania a rozvojových aktivít

	Názov aktivity / programu vzdelávania	Druh vzdelávania *(1)	Poskytovateľ / Inštitúcia	Termín	Merateľný výstup / Ukazovateľ
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					

*(1) Druh vzdelávania podľa zákona 138/2019 Z. z.: aktualizačné, inovačné, kvalifikačné, funkčné, špecializačné, prípravné atestačné, samoštúdium, vzájomné hospitácie.

V. Požadované podmienky a podpora zo strany školy

[ ] Poskytnutie pracovného voľna / úprava úväzku a rozvrhu
[ ] Materiálno-technické a softvérové zabezpečenie (napr. digitálne licencie, didaktické pomôcky)
[ ] Finančný príspevok na úhradu poplatku za vzdelávací program
[ ] Metodické vedenie a konzultácie (mentor, vedenie školy, supervízor)

Konkrétna špecifikácia: _____

VI. Záverečná sebareflexia a formatívne hodnotenie (vypĺňa sa v júni)

1. Sebahodnotenie zamestnanca:
Aké hlavné zručnosti a poznatky som získal/a a ako sa prejavili v mojej výučbe a u žiakov? *Aké bariéry sa vyskytli a čo odporúčam preniesť do nasledujúceho plánovacieho obdobia?*
2. Spätná väzba a hodnotenie priameho nadriadeného (riaditeľ / zástupca):
Úroveň splnenia plánu: [ ] Splnený v plnom rozsahu [ ] Splnený čiastočne [ ] Nesplnený *Slovné hodnotenie prínosu pre školu a odporúčania:*

VII. Schválenie a podpisy

Etapa	Dátum	podpis zamestnanca	Podpis riaditeľa školy
Predloženie a schválenie plánu (začiatok školského roka)			
Záverečné vyhodnotenie plánu (koniec školského roka)			

Príloha č.2

Ročný plán vzdelávania zamestnancov je samostatný dokument spolu s kariérovými pozíciami školy.