

Plán profesijného rozvoja

Názov organizácie: CENTRUM VOĽNÉHO ČASU (CVČ)
Sídlo organizácie: Nábřežie Dr. Aurela Stodolu 1932/47, L. Mikuláš 03101
Štatutárny orgán: PhDr. Roman Králik
Zriaďovateľ: Mesto Liptovský Mikuláš
Kontakt: telefón: 0445522468
mobil: 0911641241
e-mail: cvclm@cvclm.sk

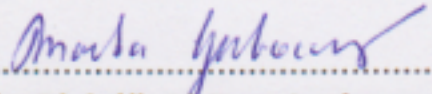
Predkladá:
Meno, riaditeľa PhDr. Roman Králik

Prerokované:
v Pedagogickej rade CVČ
Nábr. Dr. A. Stodolu 1932/47,
Liptovský Mikuláš
Dňa: 07.10. 2020
Stanovisko pedagogickej rady:
Pedagogická rada CVČ
Nábr. Dr. A. Stodolu 1932/47,
Liptovský Mikuláš
Plán profesijného rozvoja na 2020-2024
a Ročný plán vzdelávania
na školský rok 2020/2021

Prerokované:
so zástupcami zamestnancov CVČ
Nábr. Dr. A. Stodolu 1932/47,
Liptovský Mikuláš
Dňa: 14.10. 2020
Stanovisko Zástupcov zamestnancov:
Zástupcovia zamestnancov CVČ
Nábr. Dr. A. Stodolu 1932/47,
Liptovský Mikuláš
Plán profesijného rozvoja na 2020-2024
a Ročný plán vzdelávania
na školský rok 2020/2021

titul. meno, predseda

Stanovisko zriaďovateľa:
Mesto Liptovský Mikuláš
Prerokovalo Plán profesijného rozvoja na 2020-2024
a Ročný plán vzdelávania na šk. rok 2020/2021
ZŠ s MŠ, adresa školy


Ing. Ján Blcháč, PhD, primátor mesta
v zastúpení: PaedDr. Marta Gerbocová, vedúca Odboru školstva

Obsah

1. Úvod

2. Východiská

2.1 Legislatívne východiská

2.2 Teoretické východiská

3. Profilácia školy

4. Ciele rozvoja školy

4.1 Hlavné ciele

4.2 Čiastkové ciele

4.3 Kompetencie

4.4 Zodpovednosť za rozvoj

4.5 Financovanie profesijného rozvoja

5. Rozvojové aktivity

5.1 Vzdelávacie aktivity organizované školou

5.2 Organizované vzdelávanie

5.3 Metódy a formy vzdelávania

5.4 Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít, spätná väzba

6. Zdroje

7. Prílohy

7.1 Situačná analýza

7.2 Osobné plány profesijného rozvoja pre šk. r. 2020/2021

7.3 Plán vzdelávania na roky 2020-2024

7.4 Plán na šk. rok 2020/2021

7.5 Aktualizačné vzdelávanie na rok 2020/2021

1. Úvod

Hlavným cieľom

Pre spoločenský význam je dôležitý profesijný rozvoj ako súčasť celoživotného vzdelávania, ktorý zabezpečuje u výchovných a pedagogických zamestnancov sústavný proces nadobúdania vedomostí, zručností a spôsobilostí s cieľom udržiavať, obnovovať, zdokonaľovať a dopĺňať profesijné kompetencie potrebné na výkon výchovno - pedagogickej praxe a na výkon odbornej činnosti so zreteľom na premenu tradičnej školskej organizácie na modernú. Súčasťou práce vedúceho výchovno - pedagogického zamestnanca je schopnosť inovovať obsah a metódy výučby, skvalitniť výstupy výchovno-vzdelávacieho procesu, byť pripravený reagovať na potreby trhu práce a zmeny vo svojej výchovno - vzdelávacej politike.

Čiastkové ciele

Zákon umožňuje ich napĺňanie prostredníctvom vzdelávaní, ktoré sa organizuje ako:

- a) kvalifikačné vzdelávanie,
- b) funkčné vzdelávanie,
- c) špecializačné vzdelávanie,
- d) adaptačné vzdelávanie,
- e) pred atestačné vzdelávanie,
- f) inovačné vzdelávanie,
- g) aktualizácie vzdelávanie.

Kvalifikačné vzdelávanie

Cieľom kvalifikačného vzdelávania je získanie vzdelania, ktorým pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec v príslušnom stupni vyžadovaného vzdelania získa kvalifikačný predpoklad na výkon pracovnej činnosti

- a) v príslušnej kategórii a podkategórii pedagogického zamestnanca,
- b) v ďalšej kategórii pedagogického zamestnanca,
- c) vyučovaním ďalších aprobačných predmetov,
- d) v ďalšej podkategórii kategórie učiteľ,
- e) v príslušnej kategórii odborného zamestnanca, ak ide o vzdelávanie pedagogického zamestnanca s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa,
- f) v ďalšej kategórii odborného zamestnanca,
- g) v triedach a školách pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami. Poskytovateľom kvalifikačného vzdelávania je vysoká škola a organizácia zriadená ministerstvom školstva.

Funkčné vzdelávanie

Cieľom funkčného vzdelávania je získanie profesijných kompetencií na výkon funkcie riaditeľa a na výkon činnosti vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca. Poskytovateľom funkčného vzdelávania je

- a) vysoká škola, ktorá uskutočňuje - 1. študijný program zameraný na školský manažment alebo 2. učiteľský študijný program a študijný program zameraný na manažment školy,
- b) organizácia zriadená ministerstvom školstva,
- c) katolícke pedagogické a katechetické centrum,
- d) registrovaná cirkev alebo náboženská spoločnosť, ktorá je zriaďovateľom. Základný modul funkčného vzdelávania úspešne absolvuje pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec pred začiatkom výkonu funkcie riaditeľa. Rozširujúce moduly funkčného vzdelávania úspešne absolvuje riaditeľ najneskôr do piatich rokov od začiatku výkonu funkcie riaditeľa.

Špecializačné vzdelávanie

Cieľom špecializačného vzdelávania je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon špecializovaných činností. Poskytovateľom špecializačného vzdelávania je

- a) vysoká škola, ktorá uskutočňuje študijný program, ktorým sa získava vzdelanie vyžadované na výkon pracovnej činnosti,
- b) stredná odborná škola,
- c) organizácia zriadená ministerstvom školstva,
- d) katolícke pedagogické a katechetické centrum,
- e) národný športový zväz v príslušnom druhu športu alebo športová organizácia poverená týmto národným športovým zväzom, ak ide o špecializačné vzdelávanie na výkon špecializovanej činnosti v oblasti rozvoja športových zručností detí a žiakov a získavania základov konkrétneho druhu športu.

Adaptačné vzdelávanie

Cieľom adaptačného vzdelávania je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti v kariérovom stupni samostatný pedagogický zamestnanec a samostatný odborný zamestnanec. Poskytovateľom adaptačného vzdelávania je škola, školské zariadenie, zariadenie sociálnej pomoci a organizácia zriadená ministerstvom školstva. Adaptačné vzdelávanie sa organizuje ako jednoduchý program adaptačného vzdelávania. Program adaptačného vzdelávania schvaľuje riaditeľ alebo štatutárny zástupca organizácie zriadenej ministerstvom školstva.

Pred atestačné vzdelávanie

Cieľom pred atestačného vzdelávania je získanie profesijných kompetencií na zaradenie do vyššieho kariérového stupňa. Poskytovateľom pred atestačného vzdelávania je atestačná organizácia.

Inovačné vzdelávanie

Cieľom inovačného vzdelávania je prehĺbenie, rozšírenie a inovácia profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti v príslušnej kategórii alebo v podkategórii pedagogického zamestnanca alebo v príslušnej kategórii odborného zamestnanca alebo uplatnenie najnovších poznatkov alebo skúseností z praxe vo výchove a vzdelávaní. Poskytovateľom inovačného vzdelávania je a) vysoká škola,

b) organizácia zriadená ministerstvom školstva,

c) organizácia zriadená iným ústredným orgánom štátnej správy na plnenie úloh v oblasti profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov,

d) katolícke pedagogické a katechetické centrum,

e) škola, školské zariadenie a zariadenie sociálnej pomoci,

f) iná právnická osoba, ktorá má v predmete činnosti vzdelávanie.

Aktualizačné vzdelávanie

Cieľom aktualizačného vzdelávania je podľa potrieb zriaďovateľa, školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci

a) udržiavanie alebo obnovovanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti,

b) získanie nových vedomostí a informácií o zmenách v právnych predpisoch, výchovno-vzdelávacích programoch, pedagogickej dokumentácii a ďalšej dokumentácii alebo

c) získanie nových vedomostí a zručností v konkrétnej oblasti pracovnej činnosti. Poskytovateľom aktualizačného vzdelávania je a) škola, b) školské zariadenie, c) zariadenie sociálnej pomoci,

d) zriaďovateľ školy bez právnej subjektivity alebo školského zariadenia bez právnej subjektivity.

Atestácia

Atestácia je štátne overenie profesijných kompetencií vymedzených profesijným štandardom pre príslušnú kategóriu a podkategóriu pedagogického zamestnanca a príslušnú kategóriu odborného zamestnanca, pre príslušný kariérový stupeň, získaných vzdelávaním, sebvzdelávaním alebo výkonom pracovnej činnosti. Atestáciu môže organizovať atestačná organizácia, ktorou je

a) vysoká škola, ktorá uskutočňuje študijný program vysokoškolského štúdia druhého stupňa, ktorým sa získava kvalifikačný predpoklad na výkon pracovnej činnosti,

b) organizácia zriadená ministerstvom školstva,

c) Akadémia Policajného zboru v Bratislave,

d) Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave.

Ďalšie vzdelávanie pedagogických pracovníkov zameriavame na: - rozvíjanie právneho vedomia pedagogických pracovníkov v oblasti školskej reformy, riadenia školy a inovácie legislatívy v oblasti školstva, - vzdelávanie v súlade s prioritnými úlohami MŠVVaŠ SR, - podporu vzdelávania v oblasti environmentálnej výchovy, globálnej výchovy, rozvoja čitateľskej a finančnej gramotnosti žiakov, - aktívnu prácu v programe Európskej únie v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy, mládeže a športu Erasmus+, ktorý okrem iného podporuje vzdelávaciu mobilitu a vytváranie medzinárodných partnerstiev

Tel.č 0445522468

IČO: 37810561

DIČ:2021639774

mail: cvclm@cvclm.sk

webová stránka: www.cvclm.sk

2. Východiská

2.1 Legislatívne východiská

- a) Povinnosť vypracovať plán profesijného rozvoja a vydať ročný a štvorročný plán vzdelávania vyplýva z § 40, ods. 4 a 5 a § 37 ods. 5 zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- b) Podľa § 153 zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonníka práce v znení neskorších predpisov sa zamestnávateľ stará o prehľbovanie 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).
- c) Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Všetky ciele a nové pojmy uvedené v materiáli sú v súlade so zákonom č. 138/2019 Z. z. Zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

2.2 Teoretické východiská

Profesijný rozvoj vychovávateľov:

- je súbor aktivít vedúcich k zdokonaľovaniu výkonu profesie vychovávateľa a skvalitňovaniu výsledkov výchovy a učenia žiakov,
- zahŕňa akcie ďalšieho vzdelávania , vzájomnú odbornú debatu medzi vychovávateľmi, pedagógmi a samoštúdium,
- jeho systematické hodnotenie umožňuje, aby sa profesijný rast premietal do diferencovaného odmeňovania aj kariérneho postupu.

3. Profilácia školskej organizácie CVČ

Výchovno - pedagogický princíp CVČ

Dlhodobým zámerom nášho školského zariadenia je rozvíjať voľnočasovú - výchovnú činnosť detí a žiakov, s dôrazom na efektívne využitie voľného času krúžkovou formou so zameraním na pohyb, kultúru, environmentálnu a technickú výchovu, racionálne myslenie. Získavanie kompetencií ktoré uplatnia v živote. Vytvárame vhodné podmienky k zdravému spôsobu života (životospráve) s dôrazom na vedenie členov CVČ k uvedomelému správaniu, vytváraniu správnych medziľudských postojov a správneho postoju k životnému prostrediu.

Ciele a zameranie CVČ

Pravidelnou a nepravidelnou krúžkovou činnosťou prispievať k prevencii :

- sociálno- patologických javov,
- obezitou,
- pohybovou negramotnosťou,
- apatie

4. Ciele rozvoja školy

4.1 Hlavný cieľ

V súčasnosti pracuje v CVČ 8 interných vychovávateľov s pedagogickým vzdelaním, vrátane vedenia CVČ. Všetci zamestnanci spĺňajú kvalifikačné predpoklady. Profesionálny rozvoj predstavuje kľúčovú súčasť procesu celoživotného vzdelávania. Vychovávateľ priebežne reflektuje, posudzuje a hodnotí efektivitu svojej práce. Je si vedomý svojich silných a slabých stránok a plánuje ďalšie možné zlepšenie. Profesionálny rast vo výchovno-pedagogickej sfére vyžaduje osvojenie si nových poznatkov prostredníctvom literatúry, informačných zdrojov a seminárov. Hlavnou úlohou CVČ je ponúkať krúžkovú voľnočasovú - výchovnú činnosť pre deti a mládež, s dôrazom na pohyb, kultúru, techniku a živú prírodu.

V najbližších štyroch rokoch je cieľom CVČ, aby vychovávatelia absolvovali vzdelávanie na zvýšenie ich kvality a odbornosti. Okrem odborných kreditových školení bude CVČ vo svojej réžii realizovať aktualizčné vzdelávanie a kontinuálne vzdelávanie 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 výchovno-pedagogického zamestnanca.

4.2 Čiastkové ciele

Prevenencia sociálno-patologických javov detí a mládeže je smerovaná do týchto oblastí:

- drogová závislosť, alkoholizmus a fajčenie
- kriminalita a delikvencia
- virtuálne drogy (počítače, televízor, video)
- patologické hráčstvo (gambling)
- záškoláctvo
- šikanovanie, vandalizmus a iné formy násilného chovania
- xenofóbia, rasizmus, intolerancia.

Vytvoriť kvalitné, moderné podmienky na pohybový rozvoj detí a mládeže - revitalizáciou a rekonštrukciou atletického štadióna vedľa CVČ čím prispejeme k možnosti skvalitnenie práce a kvalifikovanosti, vedúcich krúžkov, možnosti variabilného - celoročného využívania a zaradenia nových foriem prístupu a podnetov pre všetkých členov krúžkov- nie len športových.

4.3 Kompetencie

Vzťah k celoživotnému vzdelávaniu -rieši nové, neznáme úlohy a situácie -zúčastňuje sa vedomostných súťaží -prejavuje záujem o nové informácie

Komunikačné kompetencie -vyjadruje a obhajuje zrozumiteľne svoj názor -vypočúje si opačný názor - rozvíja si komunikačné schopnosti v oblasti moderných IKT -prijíma spätnú väzbu

Sociálne kompetencie -vlastným postupom riešiť jednoduché konflikty -pomenuje svoje potreby, city a pocity -presadzuje autonómiu a práva svojej osobnosti -rešpektuje úlohy skupiny -dokáže efektívne spolupracovať v skupine -uvedomuje si potreby členov a osôb so zdravotným znevýhodnením -uvedomuje si potreby ostatných detí -zvládne jednoduché stresové situácie

Pracovné kompetencie -prejavuje samostatnosť pri plnení vytýčených úloh -dokončí prácu -kultivuje svoju vytrvalosť -plní si svoje povinnosti -plánuje a hodnotí svoje činnosti -prijíma nové informácie a poznatky -ovláda jednoduché manuálne zručnosti a samoobslužné činnosti potrebné pre praktický život -rozvíja svoje manuálne zručnosti

Občianske kompetencie -uvedomuje si potrebu rešpektovania práv a slobôd iných osôb -uvedomuje si potrebu prijatia zodpovednosti za svoje správanie -je otvorený primeranému participovaniu na živote v oddelení/záujmovom útvare a v CVČ -prejavuje úctu k rodičom a k starším osobám

Kultúrne kompetencie -pozná kultúrne pamätihodnosti regiónu -rozlišuje kultúrne a nekultúrne správanie -rešpektuje iné kultúry a zvyky -prijíma kultúrne podnety -je otvorený podieľať sa na kultúrnych podujatiach v oddelení a v CVČ -ovláda základy kultúrneho správania -kultivuje svoj talent

4.4 Zodpovednosť za rozvoj

- a) **Povinnosť a zodpovednosť za profesijný a kariérny rast** vychovávateľov je úlohou každého zamestnanca, ale aj zamestnávateľa.

Vychovávateľ si vo svojom osobnom ročnom pláne určí, ktoré kompetencie potrebuje/chce získať. Tie však musia byť v súlade s požiadavkami školského zariadenia a štvorročného plánu. Vo 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 na personálne oddelenie žiadosť o zaradenie do vyššej kariérnej pozície, resp. bude poverený úlohami, ktoré priamo súvisia s daným typom absolvovaného vzdelávania.

- b) **Možnosti pedagogického zamestnanca zúčastniť sa vzdelávania**

V zmysle zákona č. 138/2019 § 82)

1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa [§ 40 ods. 3 písm. a\) a b\)](#),
b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

(2)

Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 1 písm. a).

(3)

Pracovné voľno podľa odseku 1 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom.

(4)

Pracovný pomer na určitú dobu³⁶⁾ s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce.

(5)

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi zamestnávateľ povolí prerušenie výkonu pracovnej činnosti najviac na jeden školský rok, ak pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec vykonával pracovnú činnosť nepretržite najmenej desať rokov. Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za čas prerušenia výkonu pracovnej činnosti nepatrí mzda alebo plat.

(6)

Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec môže počas prerušenia výkonu pracovnej činnosti z dôvodu materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky alebo pri prerušení pracovnej činnosti podľa odseku 5 po dohode s riaditeľom

a) absolvovať vzdelávanie alebo

b) vykonať atestáciu.

4.5 Financovanie profesijného rozvoja

Pedagogický a odborný zamestnanec alebo poskytovateľ vzdelávania hradí náklady spojené

- a) s kvalifikačným vzdelávaním (DPŠ, rozširujúce štúdium),
- b) so základným modulom funkčného vzdelávania, ktoré pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec neabsolvuje v súlade s plánom profesijného rozvoja a ročným plánom vzdelávania,
- c) s opakovaním adaptačného vzdelávania,
- d) s pred atestačným vzdelávaním a náklady spojené s vykonaním atestácie.

Zamestnávateľ pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca hradí náklady spojené

- a) s aktualizácnym vzdelávaním,
- b) s adaptačným vzdelávaním, okrem nákladov spojených s opakovaním adaptačného vzdelávania.

Zamestnávateľ alebo pedagogický a odborný zamestnanec alebo z iných zdrojov sú hradené náklady spojené:

- a) so základným modulom funkčného vzdelávania, ktoré pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec absolvuje v súlade s plánom profesijného rozvoja a ročným plánom vzdelávania,
- b) s rozširujúcimi modulmi funkčného vzdelávania,
- c) so špecializačným vzdelávaním,
- d) s inovačným vzdelávaním.

Príplatok za profesijný rozvoj	
Rozširujúce štúdium	6 %
Štátna jazyková skúška	12 %
Špecializačné vzdelávanie (50 hodín)	3 %, max. 12 %
Inovačné vzdelávanie	3 %, max. 9 %

Pôsobnosť zamestnávateľa v profesijnom rozvoji

Zamestnávateľ podporuje profesijný rozvoj zamestnancov v súlade:

- a) s potrebami školy a školského zariadenia,
- b) s odbornými a spoločenskými požiadavkami na výkon pracovnej činnosti,
- c) s individuálnymi potrebami pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca.

Zamestnávateľ podporuje profesijný rozvoj:

- a) priznaním príplatku za profesijný rozvoj v zmysle § 14e zákona č. 553/2003,
- b) poskytnutím pracovného voľna na vzdelávanie a tvorivú činnosť súvisiacu s výkonom pracovnej činnosti v zmysle § 82, ods. 1 až 3 zákona č. 38/2019, vzdelávanie musí byť v súlade s plánom profesijného rozvoja a ročným plánom vzdelávania,
- c) poskytovaním adaptačného vzdelávania v pracovnom čase začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo začínajúceho odborného zamestnanca,
- d) organizovaním aktualizácie vzdelávania v pracovnom čase pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

5. Rozvojové aktivity

5.1 Vzdelávacie aktivity organizované CVČ

školské predmetové olympiády a školské športové súťaže vyhlasované Ministerstvom školstva vedy výskumu a športu SR, tematické a spontánne podujatia.

5.2 Organizované vzdelávanie

formou voľnočasových záujmových krúžkov pre deti a mládež, odborné exkurzie, tvorivé dielne, odborné prednášky, víkendové podujatia pre nadané deti (šachové turnaje, atletické a gymnastické súťaže).

5.3 Metódy a formy vzdelávania

skupinová forma - prezenčnou metódou,

5.4 Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít, spätná väzba

výsledkové listiny z účasti na súťažiach a olympiádach.

6. Zdroje

1. Plán profesijného rozvoja podľa novej legislatívy. Príručka pre školy a školské zariadenia. Autor: Mgr. Ing. Marián Valent, PhD. Vydavateľ: Metodicko-pedagogické centrum v Bratislave. ISBN: 978-80-565-1445-0
2. Zákon č. NR SR č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch
3. Dokumentácia v centre voľného času. Autor: PaedDr. Eva Melcerová, PhDr. Viera Brhelová. Vydavateľ: Dr. Josef Raabe Slovensko, s.r.o 2010. ISBN 978-80-89182-60-2

7. Prílohy

7.1 Situačná analýza

Analýza kvalifikovanosti pedagogických a odborných zamestnancov:

Originálne kompetencie:

CVČ				
Titul	Meno	Priezvisko	Aprobácia	Funkcia
PhDr.	Roman	Králik	Učiteľ TV- tréner	riaditeľ
Mgr.	Tibor	Pelach	Učiteľ TV- trénerstvo	vychovávateľ
Mgr.	Ľuboš	Maliňák	Učiteľ TV- pedagogika	vychovávateľ
Mgr.	Sylvia	Motýľová	vychovávateľ	vychovávateľ
Mgr.	Silvia	Hrebíková	Učiteľ TV-šport pre všetkých	vychovávateľ
Ing.	Imelda	Kollárová	DPŠ + VŠ textilná	vychovávateľ
	Ján	Bella	DPŠ+ SŠ s maturitou	vychovávateľ
PaedDr.	Tatiana	Suchomlinová	Učiteľ TV- trénerstvo	Vychovávateľ

Kvalifikovanosť výchovno -pedagogických zamestnancov : <u>Počet</u>	Nekvalifikovaných	Kvalifikovaných	Spolu
Vychovávateľov	0	8	8
Spolu	0	8	8

Analýza podľa kariérneho stupňa

Kariérový stupeň	Začínajúci	Samostatný	S 1. atestáciou	S 2. atestáciou
Pedagogický zamestnanec		4	3	1

Analýza podľa kariérnej pozície

Pedagogický zamestnanec špecialista:	Počet	Meno
Riaditeľ	1	PhDr.Roman Králik
vychovávateľ	7	Mgr.Tibor Pelach Mgr.Ľuboš Maliňák Mgr.Silvia Hrebíková Mgr.Sylvia Motýľová PaedDr.Tatiana Suchomlinová Ing. Imelda Kollárová Ján Bella

7.2 Osobné plány profesijného rozvoja pre šk. r. 2020/2021

(viď príloha)

7.3 Plán vzdelávania na roky 2020-2024

Pedagogickí zamestnanci	Kvalif. vzd.	Funkčné vzd.	Špec. vzd.	Adaptačné vzd.	Predatest. vzd.	Inovačné vzd.	Aktualiz. vzd.
Vychovávateľ							7
riaditeľ							1

7.4 Plán na šk. rok 2020/2021

Plán profesijného rozvoja

Termín	Názov vzdelávania	Druh vzdelávania	Vzdelávacia inštitúcia	Zodpovední pedagógovia	Zoznam pedagógov	Začiatok	Koniec	Pozn
2020	Mentoring v školskom prostredí ako podpora kolegiálneho učenia a adaptačného vzdelávania	aktualizačné	ProSchool s.r.o	PhDr.Roman Králik	všetci	IX/2020	XII/2020	20 h

Účasť na odborných seminároch a webinároch

Termín	Názov vzdelávania	Druh vzdelávania	Vzdelávacia inštitúcia	Zodpovední pedagógovia	Zoznam pedagógov	Začiatok	Koniec	Poz
2021	Rozhodcovský kurz	dolnňujúce	Športové zväzy	PhDr.Roman Králik	Mgr.Tibor Pelach PhDr.Roman Králik PaedDr.Tatiana Sichomlinová	2021	2021	

7.5 Aktualizačné vzdelávanie na rok 2020/2021

Aktuálna legislatíva umožňuje škole organizovať aktualizačné vzdelávanie za predpokladu dodržania zákonom stanovených podmienok. Naša škola túto možnosť využije a vo svojej réžii bude realizovať aktualizačné vzdelávania.

V školskom roku sú naplánované tieto aktualizačné vzdelávania:

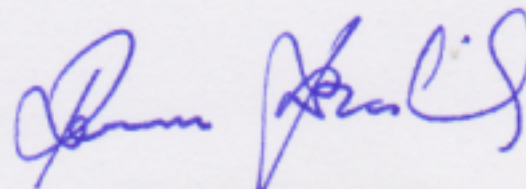
Názov aktualizačného vzdelávania	Mentoring v školskom prostredí ako podpora kolegiálneho učenia a adaptačného vzdelávania
Poskytovateľ	ProSchool s.r.o
Hlavný cieľ	Podpora kolegiálneho učenia
Čiastkový cieľ	Vzájomná pomoc a podpora - teambuilding
Rozvíjajúce profesijné kompetencie absolventa programu	Vzťah k celoživotnému vzdelávaniu Sociálne kompetencie Pracovné kompetencie
Opatrenia na zabezpečenie kvality	Výstupný test
Rozsah	20 hodín

8. Záver

Vypracovanie a plnenie Plánu profesijného rozvoja a ročného plánu vzdelávania vedie k splneniu legislatívnych cieľov školského zariadenia a cieľov výchovno-vzdelávacieho procesu. Cieľom týchto plánov je zabezpečiť neustále prehĺbovanie a inovovanie vedomostí a názorov výchovno - pedagogických zamestnancov v rámci celoživotného vzdelávania, aby sme podporili prípravu členov voľnočasových krúžkov v CVČ na život v treťom tisícročí tak, aby boli schopní kriticky a tvorivo myslieť, rýchlo a účinne riešiť problémy a úspešne pokračovať v štúdiu na ktorejkoľvek škole poskytujúcej vyššie sekundárne a vysokoškolské vzdelanie a uplatnili sa na trhu práce a boli celospoločensky prospešný a prevádzkovali zdravý životný štýl, silného, mladého, moderného človeka.

CENTRUM VOĽNÉHO ČASU
Nábřežie Dr. Aurela Stodolu č.1932/47
031 01 Liptovský Mikuláš
-1-

V Liptovskom Mikuláši



PhDr. Roman Králik

riaditeľ CVČ L. Mikuláš