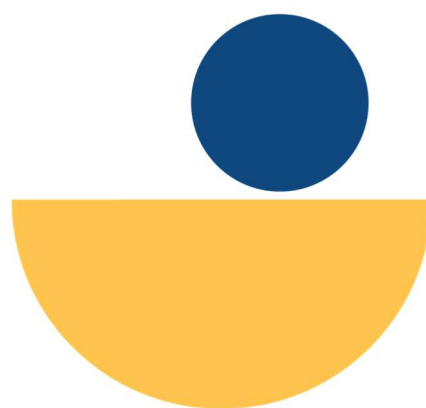




# Vzorový plán profesního rozvoje pedagogického pracovníka



**Tým projektu SRP**



## Vzorový plán profesního rozvoje pedagogického pracovníka Tým projektu SRP

Materiál vznikl jako výstup projektu Strategické řízení a plánování ve školách a v územích, reg. č.: CZ.02.3.68/0.0/0.0/15\_001/0000283.

2021

2



## Obsah

1. Úvod .....	4
2. Identifikační údaje .....	4
3. Stanovení rozvojových cílů .....	4
4. Podpora vedení školy v souvislosti se stanovenými cíli .....	6
5. Plán naplňování cílů .....	6
6. Reflexe dosažení stanovených cílů .....	7
7. Příklady rozvojových témat školy .....	8



## 1. Úvod

Plán profesního rozvoje pedagogického pracovníka slouží k nastavení cílů dalšího rozvoje i cest, jak se k těmto cílům dostat, a to na základě identifikace silných a slabých stránek pracovníka i příležitostí a hrozeb z vnějšího prostředí (SWOT analýza). Dokument zároveň sleduje průběžné naplňování těchto cílů. Závěr plánu profesního rozvoje spočívá v celkové reflexi práce pedagogického pracovníka a její provázanosti s dalšími činnostmi.

## 2. Identifikační údaje

Jméno a příjmení pedagogického pracovníka:

Pracovní zařazení (třídnictví, úvazek):

Práce v dalších pozicích ve škole:

Členství v profesním sdružení nebo organizaci pedagogických pracovníků:

Sledované období:

## 3. Stanovení rozvojových cílů

Každý plán, tedy i plán profesního rozvoje pedagogického pracovníka, musí začínat stanovením osobních cílů pedagogického pracovníka v souladu s cíli školy. Cíl je nutné vyjádřit jednou jednoduchou větou. Správnost uvedených cílů (a tedy i kritéria hodnocení jejich správného stanovení) je možné ověřit pomůckou SMART. Tato zkratka vyjadřuje žádoucí vlastnosti cílů, které musí být: specifické – konkrétně stanovené (specific), měřitelné (measurable), akceptovatelné (achievable), reálné (realistic) a termínované (time framed). Někdy se ke slovu SMART (anglicky „chytrý“) dodává koncovka – ER, a vzniká tak zkratka SMARTER (chytřejší). Poslední dvě písmena se do češtiny obtížně překládají tak, aby bylo zachováno první písmeno. Jedná se o anglická slova ecological (ekologický, tedy s co nejmenším ekologickým dopadem na ostatní osoby a prostředí) a record (zaznamenaný).

Cíle rozvojového plánu každého pedagogického pracovníka musí nutně souviset s plánem školy, případně s plánem dílčí skupiny pedagogů (vzdělávacího týmu – metodického sdružení, předmětové komise), do které je pedagog zařazen. Je proto zapotřebí uvažovat o vazbách cílů profesního rozvoje každého pracovníka na strategické nebo akční cíle školy ve smyslu: „Jak naplnění profesního cíle tohoto pracovníka přispěje k naplnění strategických/akčních cílů školy?“ Počet cílů je také nutné omezit, ideálně na tři konkrétní cíle v průběhu školního roku. První kritérium může souviset s obecnějším cílem plánu školy, druhý cíl bude konkrétnější a bude odpovídat vzdělávacímu týmu – skupině, se kterou pedagogický pracovník nejvíce spolupracuje. Třetí cíl bude osobní, bude sice souviset se školou, ale může se od předchozích cílů odklonit, zvláště pokud jde o změnu učitelova směřování v rámci školy. Všechny cíle je nutné předem konzultovat s ředitelem školy a nechat si je od něho schválit.



## Příklady stanovení cílů

### Příklad 1

Druh cíle	Konkrétní znění souvisejícího cíle pedagogického pracovníka	Ověření (SMART) / připomínky
Cíl školy		
Cíl vzdělávacího týmu		
Osobní cíl pedagoga		

### Příklad 2

Oblast rozvoje		Profes- ní cíl PP	Akční cíle	Strate- gický cíle	Vazba na strate- gický cíle	Podmínky	Aktivity	Dopad	Ukazatele	Termín splnění
						Co potřebuji od vedení školy?	Jaké kroky musím vykonat ?	Jak ovlivní splnění cíle moji práci?	Jak splnění cíle doložím, na čem bude poznat?	Do kdy cíle splním?
Tvrdé dovednosti	Odborné znalosti	Cíl 1	AC1	SC1	Silná					
	Předmětové didaktiky	Cíl 2								
	Práce s ICT	Cíl 3								
	Cizí jazyk	Cíl 4								
	Inkluze	Cíl 5								
Měkké dovednosti	Komunikace									
	Týmová spolupráce									
	Řešení konfliktů									
	Flexibilita									
	Osobní efektivita									
	Postoj ke změnám									
	Motivace									



## 4. Podpora vedení školy v souvislosti se stanovenými cíli

Aby mohl pedagogický pracovník své cíle naplnit, bude nezbytně nutná významná podpora od vedení školy. Konkrétní podporu je nutné si ujasnit už při předběžné konzultaci samotných cílů. Může se jednat např. o podporu finanční (proplacení semináře), materiální (koupě ICT techniky) nebo třeba organizační (úprava rozvrhu).

### Příklad stanovení podpory od vedení školy

	Stanovený cíl	Podpora od vedení školy
1.		
2.		
3.		

## 5. Plán naplňování cílů

Plán naplňování cílů představuje konkrétní činnosti, které bude pracovník vykonávat. K těmto konkrétním činnostem je pak nutné předem stanovit časový horizont a ověření provedení činnosti, tedy konkrétní dokumenty. Může se jednat o prokázání účasti na semináři, přípravu konkrétní hodiny nebo třeba hospitační protokol z návštěvy v hodině kolegy.

### Příklady plánu naplňování cílů

#### Příklad 3 (GROW)

Konkretizace profesního rozvoje prostřednictvím metody GROW		
G	Cíl	
R	Realita	
O	Možnosti	
W	Kroky	

#### Příklad 4 (Logframe)

Taktický/strategický cíl	OOU	Zdroje ověření	
Profesní cíl	OOU	Zdroje ověření	Předpoklady
Výstup	OOU	Zdroje ověření	Předpoklady
Aktivita	Zdroje	Termíny	Předpoklady



## Skutečně realizované činnosti a jejich dokladování

Dokladování každé realizované činnosti – např. osvědčení, potvrzení, print screen, smlouva, objednávka, učební materiál, zápis z jednání, záznam ze stáže, z aktivit projektu, z aktivit školy, článek, prezentace, příprava na vyučování, zápis v TK/ETK, učební pomůcka / interaktivní výukové médium – fotodokumentace, videozáznam, audionahrávka aj., seznam prostudované literatury a dalších informačních zdrojů, vlastní práce dle oboru („aprobace“) učitele, konkrétní aktivity a činnosti v rámci členství v profesních sdruženích a organizacích apod. (doložení dle konkrétní činnosti do portfolia učitele),

### Příklad 5

	Činnost pedagogického pracovníka	Termín uskutečnění	Dokladování činnosti
1.			
2.			
3.			

## 6. Reflexe dosažení stanovených cílů

Reflexe dosažení stanovených cílů i celkové naplnění plánu je posledním a možná nejdůležitějším krokem. Na základě vyhodnocení je možné stanovit nejen plán dalšího profesního rozvoje pedagogického pracovníka (opřít se o nově získané znalosti nebo dále pracovat na slabších stránkách), ale důsledky reflexe jsou daleko širší. Jedná se o organizační začlenění pedagogického pracovníka pro příští školní rok (stanovení úvazku, třídnictví), poskytnutí materiálního vybavení (ICT technika, odborná učebna), ale také o případné finanční odměňování nebo stanovení dalšího vzdělávání.

### Příklad reflexe dosažení stanovených cílů

#### Příklad 6

	Vyhodnocení stanoveného cíle pedagogem	Hodnocení od vedení školy
1.		
2.		
3.		

#### Příklad 7

Název cíle	Ukazatele	Splněno	Reflexe pedagoga	Hodnocení ředitele (akceptace)
1.		ANO/NE		
2.				
3.				



## 7. Příklady rozvojových témat školy

(„zásobník“ pro stanovení cíle/cílů školy na dané období)

- Prohlubování a zvyšování kvalifikace (další vzdělávání pedagogických pracovníků)  
– zkvalitňování vzdělanosti pedagogických pracovníků školy
- Formativní hodnocení žáků (hodnocení a sebehodnocení, nástroje zpětné vazby...)
- Nastavování kritérií jakéhokoliv výstupu, hodnocení směrem k danému výstupu
- Osobnostně-sociální výchova žáků (začlenění do učebního plánu, třídnické hodiny, mimoškolní akce...)
- Peer aktivity žáků ve škole a mimo školu
- Propojování formálního a neformálního vzdělávání, zejména zájmového
- Diferenciace a personalizace, resp. individualizace ve výuce
- Zvyšování kompetencí pedagogických pracovníků pro práci (výchovně-vzdělávací proces) s žáky se speciálními vzdělávacími potřebami
- Vyhledávání žáků ohrožených školním neúspěchem a jejich podpora
- Vyhledávání žáků nadaných a mimořádně nadaných a jejich podpora
- Sledování rozvoje jednotlivých kompetencí žáků a jejich hodnocení a sebehodnocení
- Práce s cíli (nastavení cíle, zprostředkování cíle žákům, hodnocení dosažení cíle...)
- Podpora začínajícím učitelům a uvádějícím učitelům
- Podpora spolupráce učitelů (kooperace, sdílení, stínování, příklady dobré/inspirativní praxe, kazuistiky...)
- Informační (digitální) gramotnost
- Využití IT techniky (digitálních technologií) ve vzdělávání (např. tvorba a použití interaktivních výukových médií...)
- Čtenářská gramotnost
- Matematická gramotnost
- Jazyková gramotnost
- Finanční gramotnost
- Prevence nežádoucích forem chování (dříve sociálně patologických jevů)
- Etický kodex pedagogického pracovníka
- Vlastní iniciativa žáků (např. projektová výuka, řešení problémů, simulační hry, místně zakotvené učení, badatelsky orientované vyučování...)
- Multikulturní výchova
- Mediální výchova
- Dopravní výchova
- Ochrana obyvatelstva při mimořádných situacích
- Výchova k volbě povolání





- Sdílení zkušeností mezi školami (např. příklady dobré/inspirativní praxe, kazuistiky...)
- Společné projekty školy, žáků a rodičů (popř. školy – zájmových školských zařízení – žáků a rodičů)



Toto dílo – Vzorový plán profesního rozvoje pedagogického pracovníka je licencováno pod licencí Creative Commons

Uveďte původ-Zachovejte licenci 4.0.

Autorem je kolektiv autorů NPI ČR.

Licenční podmínky navštivte na adrese: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.cs>

Creative Commons — Uveďte původ-Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní — CC BY-SA 4.0