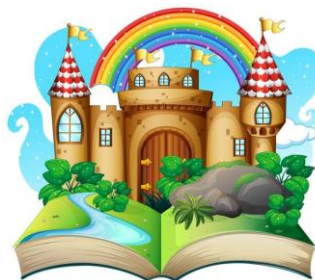


Plán profesijného rozvoja Materskej školy – Óvoda, Námestie priateľstva 2173/27 v Dunajskej Strede



Plán profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov bol prerokovaný na pedagogickej rade dňa 25.08.2025

Plán profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov bol prerokovaný so zriaďovateľom dňa :2025

Platné od 01.09.2025

Podpis zriaďovateľa

Zuzana Nagyová
Riaditeľka MŠ – Óvoda
Námestie priateľstva 2173/27
Dunajská Streda

Obsah :

1.Úvod.....	3
2.Východiská.....	5
2.1 Legislatívne východiská.....	5
2.2 Teoretické východiská.....	5
3. Cieľ profesijného rozvoja školy.....	6
3.1 Profesijný rozvoj.....	6
3.2 Ciele	7
3.3 Kompetencie	7
3.4 Zodpovednosť za rozvoj.....	8
4. Rozvojové aktivity.....	8
4.1 Vzdelávacie aktivity organizované školou.....	8
4.2 Organizované vzdelávanie.....	9
4.3 Metódy.....	10
4.4 Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít, spätná väzba.....	10
5. Zdroje.....	12
6. Prílohy.....	16
6.1 Osobné plány profesijného rozvoja pre školský rok 2025/2026.....	16
6.2 Ročný plán profesijného rozvoja.....	17

1. Úvod

V zmysle § 153 zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonníka práce) v znení neskorších predpisov sa zamestnávateľ stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie.

Riaditeľ školy zodpovedá za ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov, za vypracovanie a dodržiavanie ročného plánu ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov (§ 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 v znení neskorších predpisov).

Predložený Plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov reaguje na zákon NR SR č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, najmä na časti súvisiace so zmenami v oblasti profesijného rozvoja a jeho plánovania, a to aj v kontexte aktualizácie vzdelávania, ktoré bude realizované v Dunajskej Strede.

V zmysle zákona o pedagogických zamestnancoch je pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec povinný udržiavať a rozvíjať svoje profesijné kompetencie prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania alebo sebvzdelávania.

Východiskom tvorby plánu profesijného rozvoja je:

- koncepcia školy Námestie priateľstva - Óvoda,
- požiadavky na vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov,
- kompetenčný profil zamestnanca školy,
- profesijný štandard,
- výsledky hodnotenia zamestnanca,
- plán osobného profesijného rozvoja (príloha 1).

Kvalita školy je priamo závislá od profesionálneho rozvoja a napredovania učiteľov, teda na celoživotnom (priebežnom) vzdelávaní sa. Manažment školy preto podporuje všetky formy vzdelávania pedagogických zamestnancov. Medzi základné ciele patrí: motivovať pedagogických zamestnancov pre neustále sebavzdelávanie, vzdelávanie a zdokonaľovanie profesijnej spôsobilosti, podporovať rozvoj osobnostných vlastností pedagogických zamestnancov, spôsobilostí pre tvorbu efektívnych vzťahov, riešenie konfliktov, komunikáciu a pod., zabezpečiť prípravu pedagogických zamestnancov na výkon špecializovaných funkcií, napr. triedny učiteľ, uvádzať začínajúcich pedagógov do pedagogickej praxe. Zabezpečiť prípravu pedagogických zamestnancov na zvyšovanie kompetencií, hlavne: jazykových spôsobilostí a schopností efektívne pracovať s IKT, zabezpečiť prípravu pedagogických zamestnancov na tvorbu školského vzdelávacieho programu, sprostredkovať najnovšie poznatky (inovácie) z metodiky vyučovania jednotlivých predmetov, pedagogiky a príbuzných vied. Tieto ciele možno zabezpečiť najmä: prostredníctvom individuálneho sebavzdelávania učiteľov, profesijným rozvojom učiteľov v podmienkach školy (čím nastáva vnútorný rozvoj školy) organizovaným vzdelávaním učiteľov

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

Predložený Plán profesijného rozvoja a kariérneho postupu pedagogických zamestnancov (ďalej len Plán) reaguje na zákon NR SR č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, najmä na časti súvisiace so zmenami v oblasti profesijného rozvoja a jeho plánovania, a to aj v kontexte aktualizácie vzdelávania, ktoré bude realizované v Materskej škole Námestie priateľstva - Óvoda v Dunajskej Strede. V nasledujúcom texte je používaný pojem učiteľ ako reprezentatívny pre všetkých pedagogických zamestnancov.

2 Východiská

2.1 Legislatívne východiská

Tento Plán vychádza a v plnej miere zohľadňuje:

1. Zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
 2. Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- .Podľa zákona o pedagogických zamestnancoch je pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec povinný udržiavať a rozvíjať svoje profesijné kompetencie prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania alebo sebvzdelávania.

2.2 Teoretické východiská

Profesijný rozvoj učiteľov: je súbor aktivít vedúcich k zdokonaľovaniu výkonu profesie učiteľa a skvalitňovaniu výsledkov učenia žiakov, zahŕňa akcie ďalšieho vzdelávania učiteľov, vzájomnú odbornú debatu medzi pedagógmi a samoštúdium, jeho systematické hodnotenie umožňuje, aby sa profesijný rast premietal do diferencovaného odmeňovania aj kariérneho postupu. Východiskom tvorby plánu profesijného rozvoja v materskej škole je:

- kompetenčný profil zamestnanca školy,
- profesijný štandard,
- koncepcia materskej školy,
- požiadavky na vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov (podľa školského zákona),
- výsledky hodnotenia zamestnanca,
- plán osobného profesijného rozvoja (príloha 1),

3 Cieľ profesijného rozvoja školy

3.1 Profesijný rozvoj

V súčasnosti pracuje v škole 6 pedagogických zamestnancov, vrátane vedenia školy.

Všetci zamestnanci spĺňajú kvalifikačné predpoklady. Profesijný rozvoj predstavuje kľúčovú súčasť procesu celoživotného vzdelávania. Skúsený učiteľ priebežne reflektuje, posudzuje a hodnotí efektivitu svojej práce. Je si vedomý svojich silných a slabých stránok a plánuje ďalšie možné zlepšenia. Systematicky pracuje na svojom osobnostnom rozvoji. Profesijný rast v pedagogickej sfére vyžaduje osvojovanie si nových poznatkov prostredníctvom literatúry, informačných zdrojov a seminárov. Kooperatívny prístup učiteľov prináša prospech deťom a zvyšuje kvalitu výučby a efektivitu práce. Jednou z kľúčových úloh školy pri vzdelávaní v dnešnom meniacom sa svete je vytvoriť prostredie, ktoré:

- podporuje zmysluplné učenie a kritické myslenie,
- poskytuje reálnu možnosť výberu spôsobu učenia vzhľadom na dosiahnutie osobného maxima,
- umožňuje a rozvíja otvorenú partnerskú komunikáciu,
- podporuje výchovu k hodnotám,
- podporuje spoluprácu a akceptáciu rôznorodosti

Vytvoriť takéto prostredie vyžaduje zabezpečenie využívania moderných technológií v škole, inováciu a redukciu učebného obsahu, zvládnutie nových pedagogických metód a postupov učenia, ale hlavne podporu stáleho procesu odborného a osobnostného rastu všetkých jednotlivcov, tímov a školy ako celku. Ide o permanentný proces formovania školy ako otvoreného systému, učiaceho sa spoločenstva. (<https://www.skola21.sk/inovacnyramec>) Dbáme pritom na zmysluplnosť a systémovosť, možnosť výberu, spoluprácu spätnú väzbu, obohatenie prostredia.

3.2 Ciele

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 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.

3.3 Kompetencie

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

3.4 Zodpovednosť za rozvoj

Povinnosť a zodpovednosť za profesijný a kariérny rast učiteľov je úlohou každého zamestnanca, ale aj zamestnávateľa. Učiteľ si v svojom osobnom, ročnom pláne (príloha č. 1) 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.

4 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. aktualizčné, atestačné, špecializačné, funkčné, funkčné inovačné a následne po spracovaní bude zamestnanec zaradený do adekvátnej kariérnej pozície a platového stupňa.

4.1 Vzdelávacie aktivity organizované školou implementácia projektu

Inovatívnosťou zvyšujeme efektivitu vzdelávania, realizácia aktivít

- Vzdelávanie a podpora osobnostného rozvoja pedagogických pracovníkov zamerané pre potreby modernej školy – využitie IKT vo výchovno-vzdelávacom procese, 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.

4.2 Organizované vzdelávanie PZ

- kvalifikačné vzdelávanie - cieľom kvalifikačného vzdelávania je získať vzdelanie, ktorým pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec v príslušnom stupni vyžadovaného vzdelania získa kvalifikačný predpoklad na výkon pracovnej činnosti.;
- funkčné vzdelávanie - cieľom funkčného vzdelávania je získať profesijných kompetencií na výkon funkcie riaditeľa a na výkon činnosti vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.;
- špecializačné vzdelávanie – cieľom špecializačného vzdelávania je získať profesijných kompetencií potrebných na výkon špecializovaných činností.
- adaptačné vzdelávanie - cieľom adaptačného vzdelávania je získať profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti v kariérovom stupni samostatný pedagogický zamestnanec a samostatný odborný zamestnanec.
- aktualizácie vzdelávanie - cieľom aktualizácie vzdelávania je podľa potrieb zriaďovateľa, školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci udržiavanie alebo obnovovanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti, získanie nových vedomostí a informácií o zmenách v právnych predpisoch, výchovno-vzdelávacích programoch, pedagogickej dokumentácii a ďalšej dokumentácii alebo získanie nových vedomostí a zručností v konkrétnej oblasti pracovnej činnosti.
- 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.

Každé vzdelávanie, aby nebolo samoučelné, musí zodpovedať požiadavkám a vízii školy, a zároveň musí zohľadňovať osobnú motiváciu učiteľa. Aby vzdelávanie nebolo samoučelné, je potrebné vyhodnocovať ho, použiť získané kompetencie v praxi a získať spätnú väzbu o efektívnosti daného vzdelávania.

4.3 Metódy

- 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.;
- 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.;
- 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.

4.4 Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít, spätná väzba

Každé vzdelávanie, aby nebolo samoúčelné, musí zodpovedať požiadavkám a vízii školy, no zároveň musí zohľadňovať osobnú motiváciu učiteľa. Aby vzdelávanie nebolo samoúčelné, je potrebné vyhodnocovať ho, použiť získané kompetencie v praxi a získať spätnú väzbu o efektívnosti daného vzdelávania. Metódy vyhodnocovania rozvojových aktivít: zdieľať získané kompetencie na zasadnutiach MZ a PK, pracovných poradách,

Profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov sa riadi podľa plánu profesijného rozvoja, ktorý vyplýva zo zamerania školy/školského zariadenia. Plán profesijného rozvoja vydáva riaditeľ po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov a v pedagogickej rade. Na základe plánu profesijného rozvoja vydáva riaditeľ ročný plán vzdelávania pedagogických zamestnancov, možno počas jeho platnosti dopĺňať a meniť v súlade s aktuálnymi možnosťami a potrebami školy/ školského zariadenia. Uvedené povinnosti upravuje zákon NR SR č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Kvalita školy je priamo závislá od profesionálneho rozvoja a napredovania učiteľov. Manažment školy preto podporuje všetky formy vzdelávania pedagogických zamestnancov. Medzi základné ciele patrí:

- motivovať pedagogických zamestnancov k sebvzdelávaniu a vzdelávaniu s cieľom udržiavať a rozvíjať svoje profesijné kompetencie,
- dosiahnuť vykonávanie pracovných činností prostriedkami, metódami, formami a postupmi, ktoré zodpovedajú súčasným vedeckým poznatkom, hodnotám a cieľom školského vzdelávacieho programu a výchovného programu,
- podporovať rozvoj osobnostných vlastností pedagogických zamestnancov, spôsobilostí pre tvorbu efektívnych vzťahov, riešenie konfliktov, komunikáciu a pod.,
- zabezpečiť prípravu pedagogických zamestnancov na výkon špecializovaných funkcií,
- uvádzať začínajúcich pedagógov do pedagogickej praxe,
- zabezpečiť prípravu pedagogických zamestnancov na tvorbu školského vzdelávacieho programu,
- sprostredkovať najnovšie poznatky (inovácie) z metodiky vyučovania jednotlivých predmetov, pedagogiky a príbuzných vied.

Tieto ciele možno zabezpečiť najmä:

- profesijným rozvojom učiteľov v podmienkach školy,
- prostredníctvom individuálneho sebvzdelávania učiteľov,
- organizovaným vzdelávaním učiteľov.

Predložený Plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov reaguje na zákon NR SR č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, najmä na časti súvisiace so zmenami v oblasti profesijného rozvoja a jeho plánovania, a to aj v kontexte aktualizácie vzdelávania, ktoré bude realizované v zmysle zákona o pedagogických zamestnancoch je pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec povinný udržiavať a rozvíjať svoje profesijné kompetencie prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania alebo sebvzdelávania.

Východiskom tvorby plánu profesijného rozvoja je:

- koncepcia školy Námestie priateľstva - Óvoda,
- požiadavky na vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov,
- kompetenčný profil zamestnanca školy,
- profesijný štandard,
- výsledky hodnotenia zamestnanca,
- plán osobného profesijného rozvoja (príloha 1).

5. Zdroje

- Zákon č. NR SR č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch
- BRDIČKA, Bořivoj. 7 základních kompetencií pro 21. století podle Wagnera.
- Metodický portál: Články [online]. 14. 06. 2010, [cit. 2019-10-06].
- Dostupné online: . ISSN 1802-4785.
- VALENT, Marián. Plán profesijného rozvoja podľa novej legislatívy. Príručka pre školy a školské zariadenia. Vydavateľ: Metodicko-pedagogické centrum v Bratislave.
- ISBN: 978-80-565-1445-0. [cit. 2019-10-06]. Dostupné online: <https://mpc-edu.sk/planprofesijneho-rozvoja-podla-novej-legislativy>.
- kol.: Kompetentní učitel 21. století. Mezinárodní profesní rámec kvality ISSA. [cit. 2019-10-06] Dostupné online. <http://zacitspolu.eu/images/kompletniucitel.pdf>

Údaje o pedagogických zamestnancov školy k 15.9.2025:**Analýza zloženia pedagogických zamestnancov školy**

Pedagogickí zamestnanci 12	
Učítelia	Katarína Budayová, Elizabeth Szalay Ráczová, Nagyová Zuzana, Kristína Vidová, Mária Pónya, Mgr., Beáta Bátiki, Bölcsová Erika, Takácsová Eva Bc., Zsemlyeová Barbara Bc., Vajas Katarína, Mgr., Révay Darnay Renáta Bc., Budayová Rebeka Bc.,
Nekvalifikovaní zamestnanci:	

Analýza podľa kariérového stupňa

Kariérový stupeň	začínajúci	samostatný	s 1. atestáciou	s 2. atestáciou
Pedagogický zamestnanec	Budayová Rebeka Bc.	Katarína Budayová, Elizabeth Szalay Ráczová, Nagyová Zuzana, Kristína Vidová, Mária Pónya, Mgr., Beáta Bátiki, Bölcsová Erika, Takácsová Éva Mgr., Vajas Katarína, Mgr., Zsemlyeová Barbara Bc., Révay Darnay Renáta Bc.	Mgr.Pónya Mária	
Odborný zamestnanec				

Analýza podľa kariérovej pozície

Pedagogický zamestnanec špecialista
Triedni učitelia: Nagyová Zuzana, Budayová Katarína, Takács Éva , Révay Darnay Renáta Bc, Bátki Beáta, Vajas Katarína Mgr.
Vedúci pedagogický zamestnanec, vedúci odborný zamestnanec
Riaditeľ: Zuzana Nagyová
Zástupca riaditeľa: Bölcsová Erika

Predbežný harmonogram vzdelávania (priebežne aktualizovaný)

názov vzdelávania	predpokladaný termín	Zamerané na	účastníci
individuálne vzdelávanie	priebežne	aktuálne trendy v didaktike, pedagogike a psychológii	Všetci PZ
organizované vzdelávanie	Podľa ponuky	aktualizačné vzdelávanie v súvislosti so zákonom č. 138/2019	Všetci PZ
organizované vzdelávanie	podľa ponuky	preventívne psychologické poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity a riešenie konfliktov	Všetci PZ
Organizované vzdelávanie	podľa ponuky	rozširujúci modul funkčného vzdelávania	Riaditeľka
Rozširujúce štúdium	podľa ponuky	Vzdelanie na výkon pracovnej činnosti v príslušnej kategórii	
organizované vzdelávanie – konferencia pre vedúcich PZ	Podľa ponuky		Zuzana Nagyová

Štvorročný plán profesijného rozvoja

Druh vzdelávania	zdôvodnenie		
Aktualizačné	§ 57 zákona č. 138/2019	Každý rok aspoň 1x	Všetci PZ
Kvalifikačné vzdelávanie	Splnenie kvalifikačných predpokladov -atestácia -vysokoškolské štúdium		
špecializačné	Výkon špecializovanej činnosti TU		
Funkčné vzdelávanie	Výkon vedúceho PZ - základný modul funkčného vzdelávania	Absolvovanie základného , rozširujúceho modulu funkčného vzdelávania	Zuzana Nagyová – prebieha Rozš. Erika Bölcsová – prebieha Zákl.
Inovačné vzdelávanie	Vzdelávanie zo zameraním MŠ	Podľa ponuky, do konca šk. roka 2025/2026	Mgr.,Bölcsová Erika, Takácsová Eva Bc, Révay Darnay Renáta Bc., Bátki Beáta, Vajas Katarína Mgr., Vidová Kristína, Nagyová Zuzana