



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



STRATEGICKÝ PLÁN ROZVOJE ŠKOLY

**Základní škola
a mateřská škola Na Daliborce,
Hořice**

30. červen 2019



NÁRODNÍ INSTITUT
PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ



Strategické řízení a plánování
ve školách a v územích

ZÁKLADNÍ A MATEŘSKÁ ŠKOLA NA DALIBORCE, HOŘICE

Název: Základní škola a mateřská škola Na Daliborce, Hořice

Sídlo: Žižkova 866, 508 01 Hořice

IČO: 70971137, **RED-IZO:** 600092470

Zřizovatel: Město Hořice

Statutární orgán: Mgr. Jan Sezima (ředitel)
Mgr. Lada Štěpánková (zástupkyně ředitele)

Bankov. spojení: 181697344/0300 - provoz
ČSOB, a.s. Hořice: 185991460/0300 - vzdělávání
181699497/0300 - FKSP

Telefon:

- Hlavní budova (ZŠ): 493 623 109
- Vedlejší budova (MŠ): 606 075 020

E-mail: posta@nadaliborce.cz

ID datové schránky: dbdmp3c

ředitel školy
Mgr. Jan Sezima

Tento plán byl projednán
na pedagogické radě dne: 26. 8. 2019
se zřizovatelem dne: 4. 9. 2019

Obsah

1	Úvod	4
2	Stručná charakteristika školy.....	4
3	Analýza organizace	6
3.1	Personální zajištění.....	6
3.2	Ekonomické podmínky	6
3.3	Organizační struktura školy	7
3.4	Analýza interního profilu školy (kultura školy)	7
3.4.1	Analýza interního profilu ZŠ Na Daliborce (kultura školy).....	8
3.5	Analýza zdrojů ZŠ Na Daliborce	9
3.6	Analýza cílového prostředí	10
3.6.1	Zákazníci a klienti.....	10
3.6.2	Konkurence.....	10
3.7	Analýza vnitřního prostředí	11
3.7.1	Informační systém	11
3.7.2	Lidé – personální analýza	11
3.7.3	Věková struktura	11
4	Stanovení mise	12
4.1	Výsledná formulace mise	12
5	Stanovení vize.....	12
6	Strategické cíle	13
7	Evaluaace a aktualizace strategického plánu	15
8	Plán seznámení se strategií a její propagace.....	15
	Příloha 1 - Dotazník pro hodnocení kultury školy.....	17
	Záměry školy.....	18

1 Úvod

Tento dokument byl realizován ředitelem školy, pod vedením konzultanta rozvoje školy projektu SRP Mgr. Petra Lehkého, ředitele ZŠ a MŠ Úprkova 1 v Hradci Králové a PaedDr. Martiny Maněnové, Ph.D., odborného poradce centra podpory Strategického řízení a plánování ve školách a územích – SRP Národního institutu pro další vzdělávání. Ve škole chceme mít materiál, se kterým se ztotožní celý pedagogický (a nejen pedagogický) tým naší školy. Nabídka účasti v projektu Strategické řízení a plánování ve školách a územích koresponduje s našimi záměry. Celkově vzdělávací program pro širší vedení škol i podpora konzultanta rozvoje školy poskytují velmi dobré zázemí pro tvorbu dokumentu, který by podpořil efektivní fungování naší základní školy.

Strategický plán vznikl ve školním roce 2018/2019 a pokrývá období 2019-2023.

2 Stručná charakteristika školy

Jsme plně organizovaná základní škola s mateřskou školou nacházející se v blízkosti centra města, v těsné blízkosti Smetanových sadů.

Budova školy byla postavena v letech 1902-1903, při příležitosti Hospodářské, průmyslové a umělecké výstavy českého severovýchodu v Hořicích, a to jako symbolické brána do Smetanových sadů, kde výstava také probíhala. Slavnostní zahájení této výstavy, jejímž čestným předsedou byl Jan, hrabě z Harrachů, se uskutečnilo 26. července 1903. Až do 13. září, kdy tato významná akce definitivně skončila, si Hořice užívaly své "týdny slávy". Součástí úspěšné výstavby byla řada dílčích akcí, město se stalo místem setkání lidí různých profesí a zájmů. Název Daliborka získala budova na počest hořického hudebního spolku Dalibor, od kterého město koupilo pozemek pro stavbu první velké školy.

Od školního roku 1903/1904 sloužila budova jako dívčí a chlapecká měšťanská škola.

Je potěšitelné, že i po tolika letech slouží Daliborka témuž účelu, pro nějž byla vybudována. Ve školním roce 2019/2020 navštěvuje školu 276 žáků, kteří jsou rozděleni do čtrnácti tříd.

Vzhledem k příhodnému umístění se do budoucna chystáme areál školy propojit s přiléhajícími Smetanovými sady a vytvořit tak příjemné zázemí v podobě přírodní učebny nejen pro žáky školy, ale také 4 oddělení školní družiny. Naše škola je na II. stupni spádová zpravidla pro žáky z okolních obcí Dobrá Voda a Milovice.

Součástí naší školy je i mateřská škola se dvěma smíšenými třídami naplněná do kapacity 53 dětí s vlastní školní jídelnou – výdejnou, do které je dováženo jídlo z nedaleké školní jídelny, která je rovněž jídelnou pro všechny hořické základní školy. Každá ze škol (ZŠ a MŠ) se nachází v samostatné budově, které jsou navzájem v bezprostřední blízkosti.



Naše škola před 116 lety



Naše škola dnes

V posledních letech bylo provedeno zřizovatelem několik zásadních rekonstrukcí budovy: 2016 – rekonstrukce sociálních zařízení, 2019 – výměna venkovních výplní (oken a dveří) a zateplení stropu budovy.

3 Analýza organizace

3.1 Personální zajištění

V současné době v naší základní škole pracuje 30 pedagogických pracovníků, z toho 2 učitelé, 21 učitelek, 2 asistentky pedagoga, 1 speciální pedagog a 4 vychovatelky školní družiny. V mateřské škole pracuje 5 učitelek a školní asistentka. Kromě 2 učitelek na 1. stupni, které si budou dodělávat kvalifikační předpoklady, se jedná o kvalifikované zaměstnance. Věkový průměr pedagogických pracovníků školy je 43 let. Škola i školka mají dohromady 9 provozních zaměstnanců. Základní škola je naplněna na kapacitu 276 žáků, školka na maximální kapacitu 53 dětí.

3.2 Ekonomické podmínky

Právní forma

Základní škola a mateřská škola Na Daliborce je zřizována městem Hořice a jako příspěvková organizace je samostatným právním subjektem zapsaným v rejstříku škol.

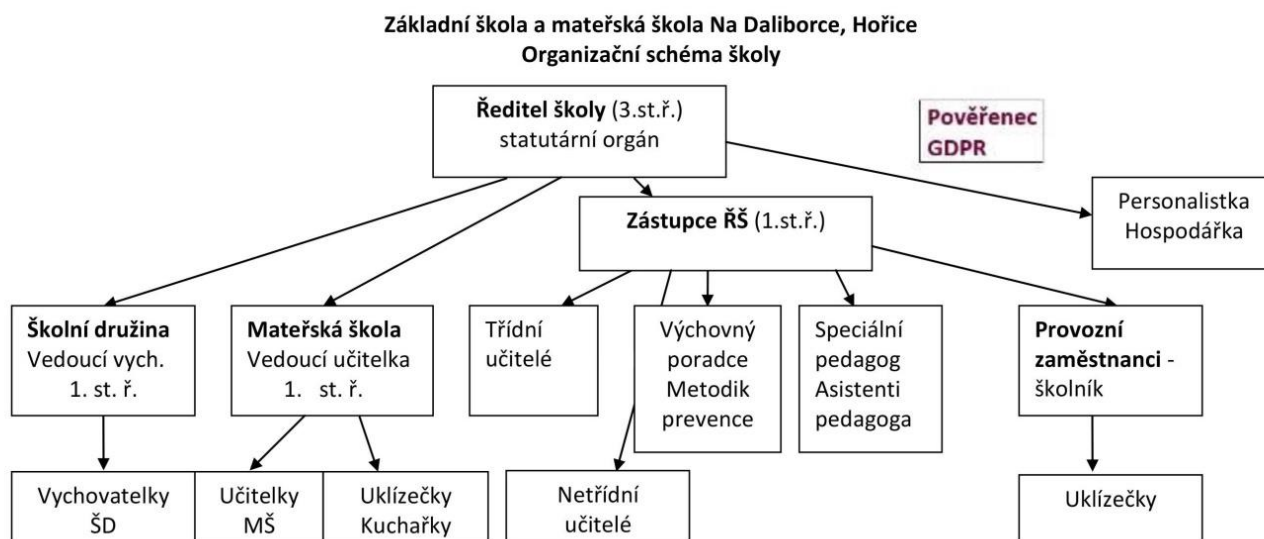
Čerpání finančních prostředků rok 2018

Přímé náklady na vzdělání	UZ 33353	15 445 531,-Kč
Podpora vzdělávání cizinců ve školách	UZ 33024	15 930,-Kč
Příspěvek na provoz - město	Provoz	2 080 000,-Kč
Vzdělávání pro všechny Šablony I.	UZ 33063	489 623,-Kč

Čerpání finančních prostředků rok 2019

Přímé náklady na vzdělávání	UZ 33353	18 115 347,-Kč
RP -částečné vyrovnání mezikraj. rozdílů	UZ 33076	346 139,-Kč
Příspěvek na provoz - město	Provoz	2 170 000,-Kč
Vzdělávání pro všechny Šablony II.	UZ 33063	1 506 377,-Kč

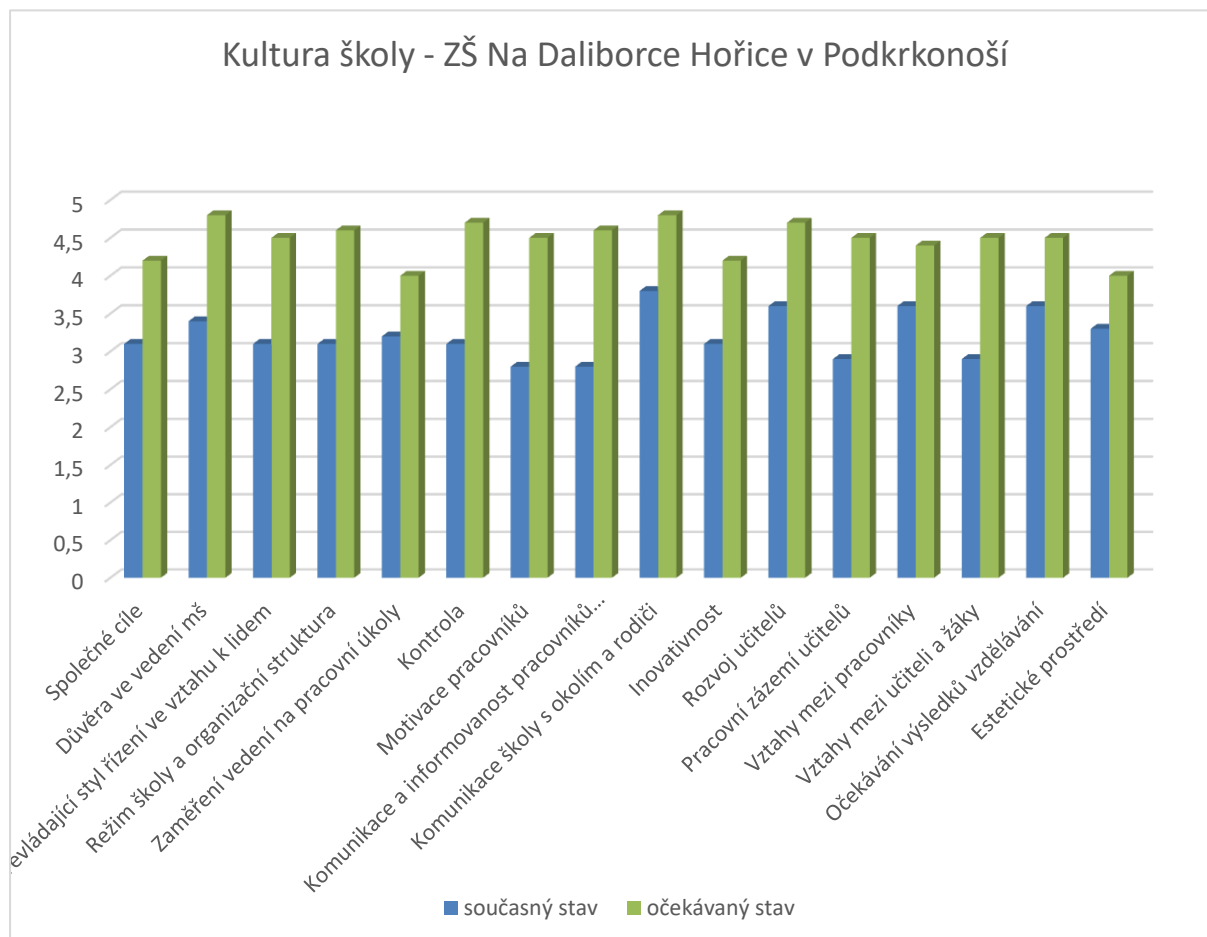
3.3 Organizační struktura školy



Organizační struktura organizace a systém řízení je stanoven organizačním řádem a dalšími vnitřními směrnici vydanými dle potřeby ředitele v souladu s obecně závaznými předpisy, platnými zákony České republiky, vyhláškami a směrnici zřizovatele pro příspěvkovou organizaci určenými.

3.4 Analýza interního profilu školy (kultura školy)

Pro tuto analýzu byl zvolen dotazník, na který pedagogičtí pracovníci školy odpovídali (Příloha A).



3.4.1 Analýza interního profilu ZŠ Na Daliborce (kultura školy)

Tabulka 1 Vyhodnocení dotazníku Kultura školy

	Současný stav	Očekávaný stav
Společné cíle	3,1	4,2
Důvěra ve vedení školy	3,4	4,8
Převládající styl řízení ve vztahu k lidem	3,1	4,5
Režim školy a organizační struktura	3,1	4,6
Zaměření vedení na pracovní úkoly	3,2	4
Kontrola	3,1	4,7
Motivace pracovníků	2,8	4,5
Komunikace a informovanost pracovníků školy	2,8	4,6
Komunikace školy s okolím a rodiči	3,8	4,8
Inovativnost	3,1	4,2
Rozvoj učitelů	3,6	4,7
Pracovní zázemí učitelů	2,9	4,5
Vztahy mezi pracovníky	3,6	4,4
Vztahy mezi učiteli a žáky	2,9	4,5
Očekávání výsledků vzdělávání	3,6	4,5
Estetické prostředí	3,3	4

3.5 Analýza zdrojů ZŠ Na Daliborce

SWOT analýzy se účastnilo 19 z 20 učitelů naší základní školy. Přehledné výsledky SWOT analýzy vyplývají z tabulky:

Tématem vyhledávání a analýzy zdrojů jsme se zabývali v závěru školního roku 2018/2019, po dvouletém působení ve funkci ředitele však stále jednoznačně nedokážu stanovit vzácnosti, které naše škola dokáže poskytnout. Z výše uvedeného textu vyplývá, že by onou vzácností naší školy mohlo být umístění školy v bezprostřední blízkosti Smetanových sadů, Sportovního zařízení města Hořice (sokolovna, sportovní hala, venkovní hřiště, plážový volejbal a plavecký bazén – cca 300 m) a DDM (přes ulici), environmentální zaměření školy díky poloze na okraji města a přitom blízko centru, projektové vyučování s prvky Montessori a Waldorfské pedagogiky.

Pozitivní		Negativní/Škodlivé				
INTERNÍ	Silné stránky	Slabé stránky				
	STRENGTHS	WEAKNESSES				
		<i>Důležitost</i>	<i>hodnocení</i>	<i>důležitost</i>	<i>hodnocení</i>	
	1	Naplněnost tříd (malá)	14	1	Profesní upřímnost	15
	2	Klima tříd	16	2	Chaotická informovanost	12
3	Úspěšnost v přijímacích zk. na SŠ	9	3	Delegování	8	
4	Individuální přístup	7	4	Pomůcky	10	
5	DVPP	4	5	Vztahy mezi učiteli	5	
	Součet	50		Součet	50	
EXTERNÍ	Příležitosti	Hrozby				
	OPPORTUNITIES	THREATS				
		<i>Důležitost</i>	<i>hodnocení</i>	<i>důležitost</i>	<i>hodnocení</i>	
	1	Dobré jméno školy	17	1	Finance	17
	2	Umístění školy	15	2	Málo žáků	11
3	Projekty	13	3	Dílna, učebna CHF hřiště	10	
4	Spolupráce se zřizovatelem	5	4	Venkovní prostory – ŠD	7	
5			5	Nebezpečná okna	5	
	Součet	50		Součet	50	

Z výše uvedené SWOT analýzy vyplývá, že v dalším období se škola musí zaměřit zejména na zlepšení spolupráce mezi učiteli (náslechy, vzájemné hospitace, učení v tandemu apod.), vedení školy poté na zlepšení informovanosti pedagogů o dění ve škole a jednoznačné delegování funkcí, bolestí školy je nedostatek vhodných pomůcek a materiální vybavení při výuce, nebezpečná okna.

Celkově můžeme konstatovat, že se chceme zaměřit na následující oblasti:

- Kvalitní příprava žáků k dalšímu studiu na středních školách
- Výuka anglického jazyka od 1. ročníku
- Tematicky zaměřené celoškolské akce (např. Den Země, Sportovní den, Ochrana člověka za mimořádných okolností aj.)
- Tematicky zaměřené odborné exkurze
- 1x za 2 roky intenzivní jazykový pobyt v Anglii
- 1 x za 2 roky intenzivní týdenní jazykový kurz pro žáky 2. stupně s rodilými mluvčími z USA a Velké Británie přímo ve škole
- Dopravní výchova napříč ŠVP s praktickými kurzy a návštěvami dopravního hřiště
- Plavecké kurzy nad rámec povinného plavání
- Lyžařský výcvikový kurz
- Od 7. ročníku možnost studia 2. cizího jazyka – německý jazyk, ruský jazyk
- Podpora práce s výpočetní technikou – výuka informatiky od 5. ročníku
- Cílená podpora tělovýchovy a sportu projekt MŠMT (AŠSK) Sportuj ve škole
- Široká nabídka kulturních a sportovních akcí
- Třídní výlety
- Podpora oblasti volby dalšího vzdělávání
- Prevence patologických jevů – programy, workshopy, přednášky i pro rodiče
- Výchovné poradenství – podpora žáků talentovaných ale i se speciálními poruchami učení.
- Projektové vyučování, moderní vyučovací metody s prvky Montessori a Waldorfské pedagogiky,
- Podpora účasti žáků v jazykových, přírodovědných, společenských a sportovních soutěžích
- Vstřícnost a individuální přístup učitelů k žákům
- Respektování osobnosti žáka
- Kroužky při škole – historický, sportovní, včelařský aj.

3.6 Analýza cílového prostředí

3.6.1 Zákazníci a klienti

Základní škola a mateřská škola Na Daliborce je spádová pro cca 1/3 města Hořice, dle obecně závazné vyhlášky města Hořice č. 3/2017, kterou se stanoví části společných školských obvodů základních škol zřízených městem Hořice. Po zápisu žáků do 1. ročníku již není spádovost určena, v 6. Ročníku, kdy část žáků odchází na osmileté hořické gymnázium (cca 10) naopak přichází žáci z okolních obcí, které mají pouze 5 ročníků. Zejména se jedná o Milovice a Dobrou Vodu.

Počet přijatých dětí kopíruje populační křivku a v posledních letech stoupá. V roce 2019/2020 to je 32 žáků ve dvou prvních třídách. Jako jediná škola v Hořicích (v konkurenci dvou dalších škol) se ve školním roce 2019/2020 budou otevírat dvě první třídy.

3.6.2 Konkurence

Ve městě existují ještě další dvě základní, plně organizované školy – ZŠ Hořice, Komenského v centru města a ZŠ Na Habru na jeho západní periferii. Obě jsou naplněny zhruba stejně, tzn. cca 250 žáky. Po 5. třídě odchází cca 7 – 10 žáků ročně na hořické víceleté gymnázium.

3.7 Analýza vnitřního prostředí.

3.7.1 Informační systém

Rodiče dětí jsou informováni prostřednictvím vývěsky na budově školy, nástěnek v jednotlivých třídách, webovými stránkami školy, ale také osobně podle potřeby. Veřejnost je seznámena s děním v ZŠ na internetových stránkách školy a města Hořice (www.horice.or).

Se zřizovatelem komunikujeme osobně či telefonicky případně e-mailem, podle okolností. Ředitel školy je členem zastupitelstva i rady města.

Učitelé a provozní zaměstnanci navzájem komunikují především osobně na pravidelných provozních poradách jednou za 14 dní a neformální každodenní komunikace probíhá ve společné sborovně.

3.7.2 Lidé – personální analýza

Přehled o pedagogických a nepedagogických pracovnících školy

Počet pracovníků celkem	40
Z toho:	
Počet pedagogických pracovníků	31 + 2*
Z toho:	
Učitelé MŠ	5
Učitelé 1. stupně ZŠ	12
Učitelé 2. stupně ZŠ	11
Vychovatelé ŠD	4
Asistenti pedagoga	1
Nepedagogičtí pracovníci	9
Z toho:	
ZŠ	7
MŠ/výdejna	2

* 2 zaměstnanci vykonávají 2 funkce zároveň

Odborná kvalifikace pedagogů

	%
Učitelé 1. stupně	92
Učitelé 2. stupně	100
Učitelky MŠ	100
Asistent pedagoga	100
Vychovatelky ŠD	100

3.7.3 Věková struktura

Pedagogičtí pracovníci ZŠ podle věkové skladby

Do 35 let		35 – 45 let		45 – 55 let		nad 55 let		v důchodovém. věku		Celkem	
muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
1	0	1	17	1	6	0	3	0	2	3	28

4 Stanovení mise

4.1 Výsledná formulace mise

Cílem naší školy je připravit žáka pro život (viz ŠVP „Devět let pro život“), všestranně rozvinout jeho osobnost a podpořit rozvoj jeho potenciálu tak, aby v deváté třídě bezpečně věděl, jaké jsou jeho silné stránky, v čem je úspěšný a kde je jeho místo ve společnosti.

Nabízíme pomoc nejen dětem s poruchami učení a chování (asistent pedagoga, speciální pedagog, školní poradenské pracoviště), ale i podporu dětem nadaným (testování Mensa, individuální přístup, konzultace s rodiči)

Žáky vedeme k samostatnosti a zodpovědnosti za svoje chování a budoucí vzdělávání.

Každý žák by měl ve škole zažít úspěch.

5 Stanovení vize

Cíl: Aktivně zapojený žák, zodpovědný za svoje chování a výsledky vlastního vzdělávání, učí se se zájmem a s cílem najít smysluplné místo ve společnosti. Žák se učí v harmonickém prostředí a zažívá úspěch.

Prostředky: Individuální přístup, respekt, činnostní prožitkové učení, skupinová práce, kritické myšlení, sdílení informací mezi žáky, úzká spolupráce s rodiči, sebereflexe, motivace, mezipředmětové vztahy, příklady z praxe, neformální setkávání učitel – rodič - žák

Pro školní rok 2019/2020 - 3 oblasti :

- 1) Vzájemně se inspirovat v postupech (tandem, vzájemné hospitace, sdílení informací, metodických postupů, didaktických materiálů a pomůcek, návštěvy ostatních škol, DVPP) Metody spolupráce aplikovat i na skupinovou práci v hodině – sdílení, role, plánování, činnostní učení – jasná pravidla, postupy
- 2) Poskytnout všem žákům prostor pro seberealizaci a sebehodnocení (smajlík, záznam, lístek, zpětná vazba po testu), nechat žáka popsat svoje silné a slabé stránky. Při hodnocení používat konkrétní popisný jazyk, nikoliv subjektivní soudy. Ze silných stránek žáka vytěžit maximum pro jeho individuální vzdělávání
- 3) Budovat kvalitní vztah učitel – žák – rodič (exkurze, projekty, školy v přírodě, lyžařský kurz, zájmová činnost, volnočasové aktivity...)

Mise a vize byly formulovány společně s pedagogickým sborem v rámci pedagogické rady.

6 Strategické cíle

Škola a zřizovatel				
Stávající stav	Cíl	Strategie pro dosažení cíle	Hrozby	Kompenzace hrozeb
Škola je příspěvkovou organizací zřizovanou městem Hořice	Zachovat stávající stav	Soulad se vzdělávací koncepcí zřizovatele	Demografický pokles	Kvalitní a inovativní přístup k pedagogické práci
Škola a její zaměstnanci – tvorba týmu				
22 učitelů 4 vychovatelé ŠD 2 asistentky pedagoga 1 speciální pedagog ve 14 třídách (2 učitelé nekvalifikovaní)	Plně kvalifikovaný sbor	Podpora nekvalifikovaných pedagogů – možnost využití studijního volna	Demografický pokles – snížení počtu pedagogů	Zvýšení atraktivity školy, kvalitní, zodpovědný a inovativní přístup k pedagogické práci
Škola nedisponuje koordinátorem ICT a EVVO	ICT koordinátor Koordinátor EVVO	Vytipování ochotných pedagogů, podpora ve vzdělávání	Neochota pedagogů	Motivace odvedení školy
Motivace pedagogů k profesionálnímu pedagogickému působení ve třídách	Zachovat a pokud možno zvyšovat míru profesionality při práci s žáky	Pravidelné reflexe práce a výsledků práce	Syndrom vyhoření	Individuální rozvoj v oblasti profesionálních komunikačních strategií Prevence syndromu vyhoření
Motivace pedagogů k profesionálnímu působení v kontaktu s rodiči	Zachovat a pokud možno zvyšovat míru profesionality při kontaktu s rodiči	Evaluace ze strany rodičů	Syndrom vyhoření	Individuální rozvoj v oblasti profesionálních komunikačních strategií Prevence syndromu vyhoření
Posílení vzájemné důvěry a spolupráce	Motivování pedagogové, kteří pracují týmově	Neformální setkávání pedagogů Vzájemné hospitace Vyučování v tandemu	Nezájem pedagogů	Školení, meetingy, workshopy, výjezdní zasedání, teambuildingové aktivity
Řízení školy	Zkvalitnit tok informací	Využití informačních a komunikačních technologií Tok informací	Omezené kompetence pracovníků při práci s ICT	Proškolení pracovníků

		oběma směry		
Individuální plán rozvoje učitelů	Vytvořit individuální plány rozvoje pro všechny pedagogy	Motivační kritéria – jejich nastavení	Syndrom vyhoření Nezájem o vlastní individuální rozvoj	Motivace pedagogů k celoživotnímu vzdělávání Vytvoření nabídky vzdělávání dle potřeb školy a zájmu pedagoga
Škola a žáci				
Kvalita výuky	Udržet dobré výsledky žáků při přijímacích zkouškách	Kvalitní pedagogové	Nedostatek pedagogů	Atraktivita a klima školy
Zapojit žáky do činnosti školy (větší angažovanost žáků)	Školní časopis	Zodpovědný učitel	Nízká motivovanost	Vnitřní motivace žáků
	Školní parlament	Zodpovědní žáci	Neochota žáků	Motivace, posílení postavení žáků zapojených v žákovském parlamentu
Vytváření přátelské atmosféry a důvěry na škole	Neformální setkávání učitelů a žáků	Společné akce, konzultační odpoledne, dny otevřených dveří	Nízká informovanost rodičů o škole a práci pedagogů	Pravidelnost aktivit, motivace rodičů.
Škola a rodiče				
Informovanost rodičů	Vyšší využití ICT při informování rodičů	Vytváření aktuálních webových stránek, facebooku	Nezájem rodičů o tento druh komunikace	Pravidelnost, aktuálnost
Škola pro děti a rodiče	Zvýšení podílů angažovaných rodičů	Osvětové působení, větší informovanost rodičů prostřednictvím webových stránek	Nezájem rodičů	Pravidelnost, aktuálnost, workshopy, dílny, přednášky pro rodiče
Škola a její materiální podmínky				
Pracovní zázemí	Jazyková učebna	Vybavení učebny (současně učebna informatiky)	Nedostatek finančních prostředků	Hledání sponzorů
	Rekonstrukce sportovního hřiště	Sledování výzev; Podání projektu	Nedostatek finančních prostředků	Hledání jiných zdrojů - sponzorů
Podmínky pro badatelsky orientované vyučování	Polyfunkční prostor včetně úprav terénu	Podání projektu; Využití zapojení rodičů	Nedostatek finančních prostředků	Hledání jiných zdrojů - sponzorů
	Učebny fyziky, chemie -	Sledování výzev; Podání projektu	Nedostatek finančních prostředků	Hledání jiných zdrojů - sponzorů
Polytechnické vzdělávání	Rekonstrukce dílen – moderní	Sledování výzev; Podání projektu	Nedostatek finančních	Hledání jiných zdrojů - sponzorů

	prostory pro polytechnické vyučování		prostředků	
--	--------------------------------------	--	------------	--

7 Evaluace a aktualizace strategického plánu

Do budoucna jsme zvolili postup evaluace plnění strategického plánu a jeho aktualizace v následujících krocích:

1. Na počátku zvolíme periodu evaluace podle charakteru a termínů plnění jednotlivých cílů – např. 1 x za pololetí nebo za školní rok.
2. V procesu evaluace:
 - 2.1 vyhodnocujeme dosaženou míru a kvalitu plnění daného cíle ve stanoveném čase; pokud je vyhodnocení pozitivní, zaznamená se do evaluačního protokolu;
 - 2.2 v případě, že se daří plnit cíl jen zčásti nebo neúspěšně, je třeba:
 - a) analyzovat situaci a pojmenovat příčiny,
 - b) následně definovat nový postup/nové kroky, který/é by umožnil/y splnění cíle a současně stanovit nový termín plnění.
 - 2.3 závěry zaznamenat do evaluačního protokolu a na základě stanovené změny aktualizovat strategický plán.
3. Celý proces evaluace je vhodné a žádoucí realizovat v týmu, aby bylo dosaženo maximální možné objektivitu v posouzení a závěrech.
4. Podle povahy a obsahu cíle je možné požádat o zpětnou vazbu např. nepedagogické pracovníky nebo i rodiče/zákonné zástupce.

8 Plán seznámení se strategií a její propagace

1. Seznámení interní – se zaměstnanci:
 - 1.1 dát k dispozici a následně společně projednat finální znění dokumentu Školní akční plán (ŠAP);
 - 1.2 následně dát k dispozici a společně projednat Strategický plán rozvoje školy (SPRŠ).
2. Seznámení externí:
 - 2.1 seznámit s obsahem dokumentu SPRŠ a následně ŠAP zřizovatele – Radu MČ, odbor školství, školskou komisi a projednat podmínky a rozsah spolupráce a podpory;
 - 2.2 v přiměřené míře seznámit s oběma dokumenty rodiče/zákonné zástupce;
 - 2.3 prezentovat oba dokumenty na www stránkách školy, popř.
 - 2.4 v tištěné formě prezentovat na místech určených pro informace rodičům/zákonným zástupcům

Plán zveřejnění můžete shrnout do tabulky:

Akce	zajistí	způsob	termín
Seznámení zaměstnanců	ředitel	porada	Červen – srpen 2019
Seznámení zřizovatele	ředitel	schůze Rady/ZO	Červen – září 2019
Seznámení rodičů	Třídní učitelé	třídní schůzky web, k nahlédnutí v šatnách	Počátek školního roku 2019/20

Dotazník pro hodnocení kultury školy

- Pokyny: 1. kroužkem označte hodnocení faktoru – **současný stav**
(kroužek **O** umístíte do příslušného – vybraného pole)
2. potom křížkem označte u každého faktoru **požadovaný (očekávaný) stav**
(křížek **X** umístíte do příslušného – vybraného pole)

FAKTOR	1	2	3	4	5
SPOLEČNÉ CÍLE	Žádné povědomí o cílech školy, neúčast na plánování	Malá znalost cílů a nízká účast na plánování	Průměrné povědomí o cílech, možnost účasti na plánování	Dobrá znalost cílů, účast na společném plánování	Úplná znalost společných cílů, jasná orientace, společný plán
DŮVĚRA VE VEDENÍ ŠKOLY	Nedůvěra ve vedení školy	Nízká důvěra ve vedení školy	Průměrná či částečná důvěra ve vedení školy	Velmi dobrá důvěra ve vedení školy	Vysoká důvěra ve vedení školy
PŘEVLAĐAJÍCÍ STYL ŘÍZENÍ VE VZTAHU K LIDEM	Neexistuje možnost spolupráce na řízení a rozhodování	Jsou omezené možnosti vyjádření se, názory jiných se berou v úvahu jen zřídka	Lidé mají možnost se k věcem vyjádřit, někdy je to bráno v úvahu při rozhodování	Vedení obvykle k názorům pracovníků hodně přihlíží a využívá je i při rozhodování	Pracovníci mají vždy možnost se vyjádřit k důležitým otázkám, je velká snaha dosáhnout v zásadních věcech konsensu
REŽIM ŠKOLY A ORGANIZAČNÍ STRUKTURA	O režimu nelze mluvit, struktura organizace je nefunkční	Formální režim i struktura nejsou dodržovány, delegování nefunguje	Jsou zde režim a struktura s některými problémy, klady i zápory, delegování je spíše malé	Dobry režim školy s fungující organizační strukturou, dochází k delegování	Velmi dobře zaběhlý a dodržovaný režim, funkční struktura včetně delegování pravomocí
ZAMĚŘENÍ VEDENÍ NA PRACOVNÍ ÚKOLY	Je zde velmi nízká orientace na výkon	Výkonové ukazatele a výsledky práce nejsou hlavní	Výsledky a výkony se sledují někdy více, někdy méně	Výsledkům a výkonosti se věnuje náležitá pozornost	Škola je vysoce orientována na výkon, plnění úkolů se velmi sleduje
KONTROLA	Chybí účinná kontrola téměř všeho a všech	Kontrola je zaměřena pouze na vyhledávání viníků	Kontrola je průměrně přísná a intenzivní s průměrným zaměřením na všechny	Kontrola je na dobré úrovni, hledají se i příčiny problémů, nejen viníci	Kontrola je systematická a kvalitní, zaměřena na hledání příčin i na prevenci, postihuje vše
MOTIVACE PRACOVNÍKŮ	Motivaci se pracovníků se nepřikládá žádný význam	Lidé jsou minimálně motivováni k práci	Motivace pracovníků je průměrná	Motivace pracovníků je na dobré úrovni	Motivace ve škole vede k vysokému nasazení, má systém
KOMUNIKACE A INFORMOVANOST PRACOVNÍKŮ ŠKOLY	Minimální až žádná informovanost, závažné problémy v komunikaci	Spíše špatná informovanost, důležité informace dost často chybí	Střední informovanost, občas se objevuje zadržování určitých informací	Dobrá informovanost, pracovníci mají potřebné informace, komunikace bez problémů	Výborná informovanost, komunikace probíhá jak shora dolů, tak zdola nahoru i horizontálně
KOMUNIKACE ŠKOLY S OKOLÍM A RODIČI	Nedostatečná, vykazuje řadu nedostatků a nedorozumění	Škola se jí věnuje málo, je spíše podprůměrná	Je asi dostatečná, jsou zde příležitosti pro zlepšení	Je dobrá, zaměřená především na rodiče	Velmi kvalitní, škola věnuje velkou pozornost komunikaci s partnery a zejména s rodiči
INOVATIVNOST	Projevy inovativnosti prakticky nejsou, není pro ně podpora	Inovativnost pracovníků se nevyžaduje, malá inovativnost	Inovativnost je jen průměrná, většinou vyvolaná jen naléhavou nutností	Inovativnost pracovníků je všude patrná, je ceněna	Mimořádná inovativnost, škola je považována za průkopníka

ROZVOJ UČITELŮ	Neexistuje jasná personální politika, DVPP se nepodporuje	Personální politika je založena na intuici, DVPP téměř neprobíhá	Personální politika existuje spíše na papíře, v praxi se hodně porušuje, DVPP se přikládá malý význam	Jasná personální politika, která se v zásadě dodržuje a podporuje včetně DVPP	Jasná personální politika, vysoká podpora rozvoje učitelů a jejich DVPP
PRACOVNÍ PODMÍNKY PRO VÝUKU	Velmi špatné, neodpovídají zákonným normám	Spíše špatné, v určitých případech neodpovídají normám	Průměrné, něco by mohlo být určité i lepší	Dobré pracovní podmínky pro práci učitelů a dalších pracovníků	Vynikající pracovní podmínky, které berou v úvahu i individuální potřeby pracovníků školy
ESTETICKÉ PROSTŘEDÍ A PORÁDEK	Velmi špatná estetická úroveň, nepořádek až špína	Špatná estetická úroveň včetně problémů s hygienou a úklidem	Vcelku dobrá estetická úroveň, čistota pracoviště	Velmi dobrá estetická úroveň pracoviště, bez problémů	Výjimečná estetická úroveň pracovišť i pracovníků, která podporuje image
VZTAHY MEZI PRACOVNÍKY	Špatné vztahy některé až nepřátelské	Vztahy nejsou vyrovnané, spolupráce je nízká	Vztahy umožňují potřebnou spolupráci	Vztahy jsou dobré, pracovníci spolupracují	Výborné vztahy, klima podporuje týmovou spolupráci
VZTAHY MEZI UČITELI A ŽÁKY	Vztahy jsou špatné, vyskytují se i závažné problémy	Vztahy mohou být lepší, často se vyskytují problémy	Interakce je průměrná s výkyvy na obě strany	Dobré vztahy přispívají k pohodě při výuce ve škole	Výborné vztahy a klima důvěry přispívají k výsledkům školy
OČEKÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ VZDĚLÁVÁNÍ	Neočekávají se dobré výsledky, není o ně zájem	Je zde spíše nízké očekávání výsledků vzdělávání	Očekává se dosažení požadovaného standardu	Očekává se dosažení nadprůměrných výsledků	Vysoké očekávání výborných a vynikajících výsledků výuky

Respondent: (zatrhněte křížkem, napište počet žáků)

Ředitel Zástupce ředitele Učitel

Škola

MŠ

ZŠ

SŠ

Počet žáků (cca):

Děkujeme za vyplnění dotazníku.

Záměry školy

Záměrem školy je vytvořit důstojné prostředí pro všestranný rozvoj osobnosti žáka, *fotografie jsou pouze ilustrační*

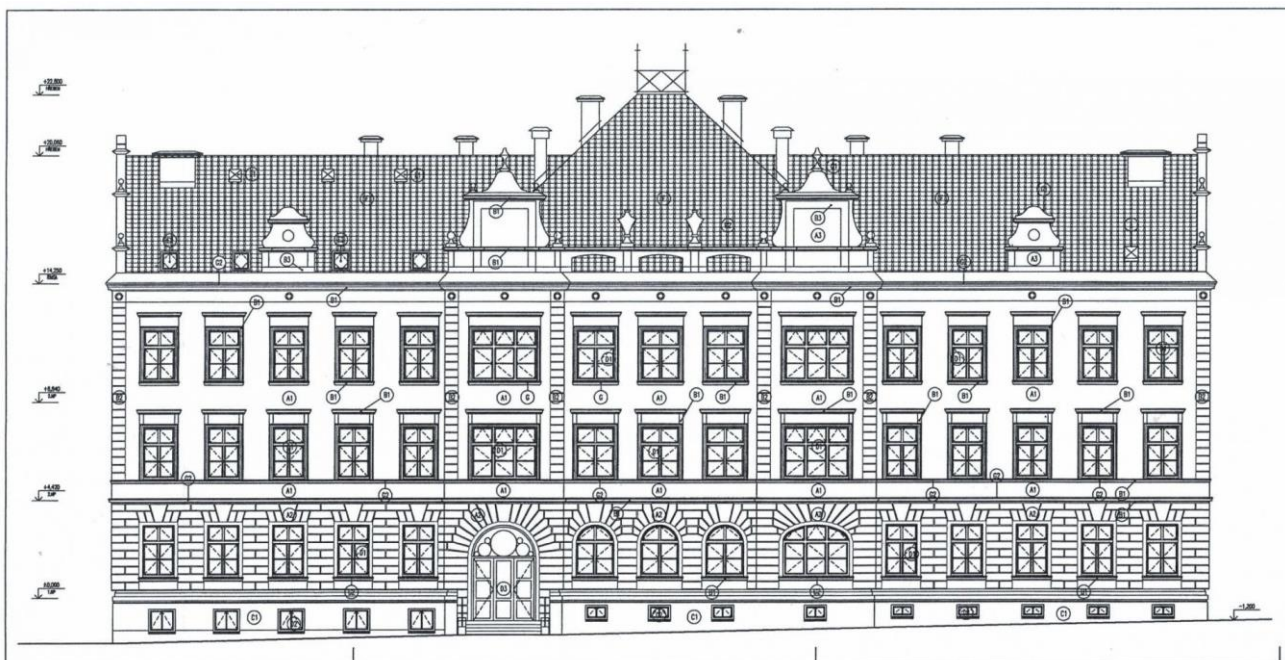
- Jazyková učebna (2,7 mil. - předpokládané náklady) - 2017 - 2018 (očekávaný termín realizace 2020 – zažádáno v IROP)



- Rozvoj polytechnických činností v MŠ (100 tis.) - 2019 – 2020
- Polyfunkční prostor za budovou školy - vybudování víceúčelového venkovního prostoru; venkovní učebny, pozemky na pěstební činnosti, pracovní výuku, nové sportovní hřiště (environmentální výchova) (3,5 mil.) - 2019 – 2025
- Související zemní práce – vyrovnání terénu, propojení školního hřiště se Smetanovými sady (cca 1 mil.)



- **Výměna oken - projekt hotov; realizace hlavní prázdniny 2019 (2,5 mil.)**



- **Rekonstrukce sportovního hřiště (cca 1,5 mil. Kč)**



- Rekonstrukce učebny fyzika-chemie (750.000,- Kč) – 2021



- Rekonstrukce sociálního zařízení (II. etapa – cca 2 mil.) – 2020
- Sanace vlhkosti na ZŠ v šatnách (1,4 mil.) - 2021
- Renovace nášlapných vrstev podlah v některých třídách (800 tis.) - 2023
- Sanace vlhkosti v MŠ - ½ realizována, další v r. 2020 (1,9 mil.) - 2017 - 2021
- Vybavení školní zahrady MŠ herními prvky, badatelna (80 tis.) - 2021
- Zateplení půdního prostoru ZŠ (350 tis.) – 2020
- Půdní vestavba – učebny, klubovny, badatelny (4,8 mil) – ?
- Rekonstrukce dílen – sanace, sítě, odpady, výmalba (1 mil.) – ?