



Koncepce rozvoje a řízení ZŠ a MŠ Dolní Rožínka

Mgr. Vladimír Makovský

březen 2009

Obsah

I. Mise (poslání školy).....	5
Hlavní činnosti:	5
Doplňková činnost:	5
II. Východiska.....	5
Vnější prostředí:	5
Vnitřní prostředí - SWOT analýza	6
III. Vize školy	7
Strategické cíle rozvoje školy	8
Krátkodobé cíle rozvoje školy	9
Dlouhodobé cíle rozvoje školy	10

Motto: „Když jsi došel tak daleko, že už nedokážeš udělat ani krok, jsi právě v půli cesty, kterou jsi schopen ujit.“

I. Mise (poslání školy)

Základní škola a Mateřská škola je příspěvkovou organizací s právní subjektivitou zřízenou obcí Dolní Rožínka. Poskytuje základní vzdělání uložené školským zákonem.

Hlavní činnosti:

- Mateřská škola – poskytování předškolního vzdělávání
- Základní škola – poskytování základního vzdělávání
- Školní družina – uskutečňování zájmového vzdělávání
- Školní jídelna

Doplňková činnost:

- pořádání odborných kurzů, školení a jiných vzdělávacích akcí
- pronájem tělocvičny

Vzdělávání vychází ze vzdělávacího programu Základní škola č. j. 16847/96-2 a z vlastního ŠVP pro základní vzdělávání.

II. Východiska

Strategie rozvoje školy je založena na analýze prostředí, které školu ovlivňuje.

Vnější prostředí:

- Nepříznivý demografický vývoj jehož důsledkem je zmenšování počtu žáků školy.

Vývoj počtu žáků a tříd v letech 2001-2010¹

Šk. rok	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-2009	2009-10 (odhad)
Počet žáků	172	160	163	163	172	183	166	168	153
Počet tříd	9	9	9	9	10	10	10	10	9
Průměr na 1 třídu	19,1	17,8	18,1	18,1	17,2	18,3	16,6	16,8	17,0

¹ Zdrojem dat jsou výkonové výkazy k 30.9. daného školního roku.

- Dobrá spolupráce se zřizovatelem, bez které by nebylo možné udržovat provoz školy ve finančně náročné budově školy na zámku.
- Dobrá pověst školy – škola se prezentuje na veřejnosti různými akcemi, které mají vliv na její prestiž. Žáci školy jsou bez problémů přijímáni na střední školy.

Vnitřní prostředí - SWOT analýza²

Silné stránky:

- Jako jedna z prvních škol v okrese zavedla výuku čtení genetickou metodou (chodili se sem inspirovat a učit kolegové z okolních škol).
- Škola je průkopníkem v přípravě budoucích prvňáčků – předškolní klub Krteček byl opět jedním z prvních v našem okrese a byl inspirací pro spoustu škol z okolí.
- Učitelé využívají nové výukové postupy jako např. kooperační učení, projektové dny apod.
- Každoročně jsou pro žáky pořádány kurzy protidrogové a sexuální výchovy vedené erudovaným odborníkem.
- Pravidelně jsou pořádány lyžařské a snowboardové výcviky v horských střediscích.
- Jako první základní škola v kraji Vysočina a jedna z prvních v republice začala zavádět do výuky prvky zážitkové pedagogiky (dva učitelé jsou certifikovanými školiteli zážitkové pedagogiky – opět se od zdejší školy učili kolegové, tentokrát dokonce z celé republiky).
- Přímo ve škole je možnost konzultací se speciálním pedagogem.
- Učitelé pomáhají s rozhodnutím při volbě povolání (škola pořádá pro žáky a rodiče Malý festival vzdělávání).
- V oblasti zájmových aktivit je chloubou školy národopisný soubor (známý dokonce i v zahraničí).
- Od prvopočátku se škola zapojuje do celostátních projektů jako např. Noc s Andersenem, Česko čte dětem atd.
- Jako jedna z mála škol nabízí jezdecký oddíl.
- Škola byla „pionýrem“ ve využití internetu pro informování veřejnosti o dění ve škole (její internetové stránky jsou uvedeny jako vzorový příklad v publikaci na toto téma).
- Přímo ve škole je detašované pracoviště ZUŠ (není třeba dojíždět do Bystřice n. P.).

² Zdrojem jsou částečně webové stránky školy, část Proč k nám?, jejichž jsem spoluautorem spolu s Mgr. Pavlem Špačkem.

- Škola se pravidelně zapojuje do různých projektů vyhlášených Krajem Vysočina, MŠMT atd.
- MŠ je součástí školy (snadnější aklimatizace žáků 1. třídy).

Slabé stránky:

- vybavení školy (zastaralá výpočetní technika určená pro výuku, jen asi polovina tříd je vybavena novými lavicemi a židlemi)
- problém se zajištěním plné odborné kvalifikace učitelů z důvodu malého kolektivu

Příležitosti:

- 1.-3. ročník je oddělen od starších žáků (minimalizace nebezpečí šikany)
- od 4. třídy kouzlo „školy na zámku“
- tiché prostředí vzdálené dopravnímu ruchu
- nespojuje se více ročníků do jedné třídy
- malé třídní kolektivy (rodinné vztahy, méně příležitostí pro sociálně patologické jevy jako je šikana apod.)
- škola spolupracuje se ZDAR a.s. při aktualizaci jízdních řádů, autobusové zastávky jsou v těsném sousedství školy (snadnější dojíždění)

Ohrožení:

- současný systém financování škol (přiděl financí na žáka znevýhodňuje malé školy)
- udržení kvalifikovaných učitelů (klesající počet žáků a s tím související zmenšující se rozpočet na platy zaměstnanců)
- odchod nadaných žáků na víceletá gymnázia (klesající počet žáků škol způsobuje, že gymnázia přijímají i průměrné žáky, na základních školách pak chybí ve třídách pozitivní vzor nadaných žáků)
- problematické prostředí budovy školy na zámku (finanční náročnost provozu a údržby školy a z toho plynoucí vysoké náklady přepočtené na žáka)

III. Vize školy

Posláním školy do dalších let by měl být rozvoj a postupný přechod tradiční školy ke škole moderního typu užívající nové metody a formy práce, ke škole, která by byla přitažlivá pro děti i jejich rodiče. Měla by se stát místem, které poskytuje svým žákům základní vzdělávání v rámci celoživotního vzdělávání, připravuje žáky pro další studium i pro život v nové otevřené Evropě a zajišťuje jejich osobnostní

růst. Měla by být perspektivní i pro své zaměstnance a být školou, kde zaměstnanci budou rádi pracovat a budou motivováni ke svému dalšímu profesnímu růstu.

Moje vize školy vychází ze znalosti problematiky školy, z pedagogických, praktických i teoretických zkušeností. Rád bych využil silné stránky školy, dále je rozvíjel a hledal možnosti dalšího zkvalitňování práce a image školy.

Strategické cíle rozvoje školy

Jsem si vědom, že kvalita a image školy je přímo úměrná práci vedení školy nejen v oblasti řízení a odbornosti, ale především v umění řízení lidských zdrojů a v oblasti personální práce. Za nejdůležitější v managementu školy považuji:

dokonalou znalost pracovního a odborného prostředí

- znalost práce vyučujících v jednotlivých oborech
- znalost pedagogické práce jako takové
- odpovídající ocenění pedagogické práce
- vytvoření podmínek pro stabilizaci pedagogického sboru a budoucí kariérní růst jeho členů

vytvoření informačních toků

- zavedení systému přenosu aktuálních informací od vedení školy k pracovníkům školy a zpět
- podporu systému přenosu informací mezi pedagogy, rodiči a žáky prostřednictvím internetových stránek školy
- systematické doškolování pedagogů v návaznosti na kariérní růst pedagogických pracovníků

důraz na týmovou práci

- kvalita práce ředitele se odráží v jeho pracovním týmu s promítnutím důvěry v pracovní schopnosti zaměstnanců
- zvýšení důrazu na samostatnost práce lidí, na reprezentaci školy navenek

zlepšování vztahu škola – rodiče

- vyžadování zodpovědnosti všech zaměstnanců za informovanost vůči veřejnosti
- budování vzájemné důvěry ve vztazích na úrovni učitel–rodič, učitel–žák a vytváření loajálního vztahu ke škole u všech zúčastněných
- stálé zdokonalování informovanosti rodičů a veřejnosti o dění ve škole prostřednictvím webových stránek školy
- pořádání vzdělávacích a kulturních akcí pro veřejnost

zpětná vazba

- vytvoření kontrolních a hodnotících mechanismů v práci ředitele a v práci vedoucích pracovníků

Krátkodobé cíle rozvoje školy

Krátkodobý rozvoj školy zahrnuje období dvou až tří let a dělím jej do tří oblastí:

oblast personální:

- vytvoření otevřené, klidné atmosféry ve škole budované na partnerských vztazích, toleranci, vzájemné úctě a pocitu odpovědnosti
- stabilizace vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců
- zavedení systematického vzdělávání zaměstnanců školy, které povede ke zvýšení odborné úrovně pedagogického sboru, odbourávání návykovosti, využívání příležitostí a vytváření nových hodnot ve vzdělávání a výchově žáků
- vytvoření operativního systému odměňování zaměstnanců (podpora iniciativy a motivace pedagogických i správních zaměstnanců, oceňování námětů a návrhů, ale i realizace nových postupů)
- vyžadování zodpovědnosti všech zaměstnanců za výsledky jednotlivých žáků, třídy, školy
- vedení všech zaměstnanců k jednotnému a důslednému působení na žáky
- průběžná analýza vnitřních předpisů a dokumentace školy, jejich inovace dle záměru rozvoje školy a potřeb právního subjektu

oblast vzdělávacích programů:

- zabezpečení trvale vysoké úrovně výuky (rozvoj tvořivého myšlení žáků, účinná motivace a vzbuzování zájmů o školní práci, moderní vyučovací metody – skupinová práce, projekty)
- prezentace výsledků žáků prostřednictvím soutěží
- systematické a preventivní vedení žáků proti vandalismu, násilí a šikaně (systém přednášek, besed s odborníky)
- snaha o částečnou kompenzaci klesajícího počtu žáků modernizací vyučovacích metod a zvyšováním image školy, případně profilací školy
- zavedení pravidelné vnitřní evaluace vzdělávacího procesu

oblast materiálního zabezpečení:

- modernizace počítačové učebny, obměna sestav PC pořízených před rokem 2000 a rozšíření počtu PC v horizontu 2 let
- modernizace kmenových učeben, zlepšení prostředí pro žáky

- zlepšení vybavení školy učebnicemi, knihami, encyklopediemi, pomůckami, vyučovací a další technikou tak, aby vše přispívalo ke vzbuzení zájmu žáků o vzdělávání, zlepšování jejich aktivity při učení a napomáhalo k dobrému vytváření jejich znalostí, dovedností a kompetencí
- vyhledávání příležitosti k posílení rozpočtu školy (granty)

Dlouhodobé cíle rozvoje školy

Dlouhodobý rozvoj školy zahrnuje období pěti let a více bude zaměřen na zvýšení kvality prostředí školy a jejího zatraktivnění pro zájemce o studium ve škole:

- modernizace prostředí školy (tělocvična, kmenové třídy)
- snížení energetické náročnosti budov školy (což znamená ve spolupráci se zřizovatelem usilovat o zateplení budov a tím dosáhnout snížení nákladů na jednoho žáka)