

ZÁKLADNÍ ŠKOLA DUBÍ 2, TOVÁRNÍ 110, OKRES TEPLICE,  
PŘÍSPĚVKOVÉ ORGANIZACE

se sídlem Tovární 110, 417 02 Dubí

## **KONCEPCE ROZVOJE ŠKOLY 2024 - 2030**

---

MGR. PAVEL HOLZKNECHT



# ÚVOD

Základní škola je klíčovým prvkem vzdělávacího systému a má zásadní vliv na formování dětí a jejich budoucnosti. Vnímám proto jako nezbytné, aby se škola neustále vyvíjela a přizpůsobovala aktuálním potřebám a výzvám.

## VIZE ŠKOLY

Škola je moderní a otevřenou institucí, která připravuje žáky na život v 21. století a je postavena na následujících principech:

### Jsme partneři

pro rodiče, žáky, kolegy, město Dubí i veřejnost, umíme přijmout i poskytnout zpětnou vazbu, otevřeně a transparentně komunikujeme, sdílíme své nápady, spolupracujeme na projektech, zapojujeme rodiče i veřejnost do života školy, jsme prospěšní svému okolí

### Společně zažíváme úspěch i neúspěch

diferencujeme výuku, všichni máme možnost zažít úspěch, vzájemně se podporujeme, posilujeme svou sebevědomí a motivaci se zlepšit, učíme se překonávat překážky, problémy řešíme společně, srovnáváme se sami se sebou

### Učíme se znalostem i dovednostem

tvoříme smysluplný obsah vzdělávání, podporujeme rozvoj klíčových dovedností pro 21. století (kritické myšlení, komunikace, spolupráce a řešení problémů), využíváme vzdělávacích metod, které podporují aktivní učení, objevujeme, experimentujeme a aplikujeme své znalosti a dovednosti, učíme se učit

### Orientujeme se v digitálním světě

učíme se využívat moderní digitální nástroje, zavádíme moderní technologie do výuky, získáváme dovednosti v oblasti digitální gramotnosti, umíme ověřit a interpretovat získané informace

### Rozvíjíme svou osobnost

objevujeme své možnosti, známe své silné a slabé stránky, plánujeme svůj rozvoj a umíme ho reflektovat, pracujeme se sebehodnocením, rozvíjíme sociální dovednosti, překonáváme se, poznáváme své emoce, priority a osobní hodnoty

### Cítíme se bezpečně

vytváříme kolem sebe bezpečné prostředí, stanovujeme a dodržujeme jasná pravidla, umíme řešit konflikty a aktivně pracujeme na jejich prevenci, respektujeme odlišnosti druhých, nebojíme se udělat chybu a umíme se z ní poučit, budujeme inkluzivní prostředí

### Budujeme pozitivní klima

pracujeme na pozitivních vztazích uvnitř i vně školy, chováme se k sobě s respektem, důvěrou a empatií, dáváme si prostor vyjádřit vlastní názor, pořádáme společné aktivity

## KONCEPCE ROZVOJE VYCHÁZEJÍCÍ Z TÉTO VIZE JE POSTAVENA NA 4 ZÁKLADNÍCH PILÍŘÍCH:

### ŽÁCI

chodí do školy rádi a jsou motivovaní se vzdělávat

### VEDENÍ ŠKOLY

vytváří vhodné podmínky pro vzdělávání žáků a kvalitní práci pedagogů

### PEDAGOGICKÝ SBOR

podporuje individuální rozvoj žáků a vytváří pozitivní prostředí

### POZITIVNÍ KLIMA

budujeme otevřené, bezpečné a pozitivní prostředí

## STANOVENÉ DÍLČÍ CÍLE PRO JEDNOTLIVÉ PILÍŘE

### ŽÁCI

- dosahují očekávaných vzdělávacích cílů odpovídajících věku s přihlédnutím k individuálním schopnostem a dovednostem jednotlivce
- rozvíjí různé stránky své osobnosti - znalosti, matematickou/čtenářskou/ekonomickou/ICT gramotnost, sociální dovednosti, pohybové dovednosti, kreativitu, znají své silné/slabé stránky a ví jak s nimi pracovat, umí plánovat svou činnost
- učí se, jak pracovat s různými učebními strategiemi a rozpoznat, které jsou pro ně vhodné
- jsou aktivně zapojeni do výuky a školních i mimoškolních aktivit,
- mají možnost zažít individuální i společné úspěchy,
- vědí za co a jak jsou hodnoceni, jsou vedeni k sebehodnocení i hodnocení druhých, přijmou a poskytnou zpětnou vazbu, vnímají chybu jako prostředek k učení.
- postupně přijímají zodpovědnost za své vzdělávání
- vědí na koho se v případě potřeby a krizové situace obrátit (ŠPP, sociální pedagog, vedení školy, třídní učitel, kariérový poradce).

### VEDENÍ ŠKOLY

- vytváří a vede tým zaměstnanců školy, buduje motivovaný tým pedagogických pracovníků a zaměstnanců, který je zaměřen na dosažení společných cílů, poskytování kvalitního vzdělání žákům a svůj další rozvoj,
- odpovídá za kvalitu vzdělávání a je pedagogickým leadrem, podporuje moderní formy vzdělávání, má stanovená kritéria pro hodnocení vzdělávacího procesu školy, který pravidelně monitoruje, aby zajistilo vysokou úroveň vzdělávacích standardů a úspěch žáků ve všech oblastech vzdělávání,
- aktivně podporuje profesní rozvoj pedagogických pracovníků a zaměstnanců,
- se aktivně dále vzdělává (program Lídr školy, Ředitel naživo, semináře a kurzy),
- analyzuje a hledá další možnosti rozvoje školy – budování fungujícího školního poradenského pracoviště, kariérový poradce, speciální pedagog, sociální pedagog,
- podporuje pozitivní a inkluzivní kulturu školy, která respektuje rozmanitost, podporuje vzájemnou spolupráci a komunikaci, aktivně posiluje pocit sounáležitosti,
- spolupracuje s rodiči a komunitou, navazuje a udržuje efektivní a otevřenou komunikaci s rodiči a municipalitou, podporuje partnerství ve vzdělávání a zapojení rodičů do života školy,

## VEDENÍ ŠKOLY

- řídí školu transparentně a odpovědně, zohledňuje názory a potřeby více zúčastněných stran, zajišťuje transparentnost procesu rozhodování a komunikuje důvody pro své rozhodnutí, aktivně spolupracuje se školskou radou,
- vytváří příjemné prostředí školy a jejího okolí, modernizuje kmenové i odborné učebny,
- efektivně hospodaří s prostředky školy, řídí finanční toky školy v souladu s rozpočtem a stanovenými finančními cíli (s důrazem na kladný hospodářský výsledek), pravidelně analyzuje finanční situaci školy,
- hledá dodatečné finanční zdroje mimo běžný rozpočet školy prostřednictvím fundraisingových aktivit, grantových programů (NPO, IROP, regionální grantové programy, nadace a korporátní granty) a partnerských dohod (dary, pronájmy).

## PEDAGOGICKÝ SBOR

- poskytuje kvalitní vzdělání v souladu s platnými vzdělávacími programy a podporuje všeobecný rozvoj dovedností a znalostí žáků,
- zná individuální potřeby žáků a poskytuje jim prostředí pro maximální rozvoj jejich potenciálu,
- identifikuje případné rizikové situace ve třídě – chování, prospěch, působí preventivně,
- otevřeně komunikuje a spolupracuje se svými kolegy, vedením, rodiči a dalšími účastníky vzdělávání žáků,
- splňuje požadavky na odbornou kvalifikaci dle zákona o ped. pracovnících,
- vytváří prostředí, které respektuje a podporuje rozmanitost žáků, aktivně pracuje na vytváření pozitivní kultury, propojující vzájemnou úctu, spolupráci a učení,
- neřídí žáky, ale vede - provází je na ve všech školních situacích,
- aktivně pracuje na svém profesním rozvoji, aby mohl co nejlépe reagovat na měnící se potřeby žáků a vzdělávání, sleduje nové trendy a používá moderní metody a technologie ve výuce.

## POZITIVNÍ KLIMA

- existuje bezpečné prostředí a podpůrné prostředí pro všechny žáky a zaměstnance,
- vzájemný respekt a otevřená komunikace probíhá mezi všemi členy vzdělávacího procesu,
- rodiče a školní komunita jsou zapojováni do dění ve škole (projekty, aktivity pro rodiče, dobrovolnické aktivity),
- well-being žáků i zaměstnanců je součástí kultury školy,
- probíhá pravidelné měření klimatu, jeho vyhodnocování a úprava strategie pro další období,
- pozitivní a motivovaný přístup ke vzdělávání žáků je podporován.

## PRVNÍ KROKY K NAPLŇOVÁNÍ KONCEPCE

Změna ředitele školy je náročným procesem, který může zásadním způsobem ovlivnit celou školní komunitu. Aby byla zajištěna kontinuita vedení a zároveň zachována stabilita školy, nabízí se, z pohledu zpracovatele této koncepce, rozdělení začátku funkčního období do několika kroků<sup>1</sup>:

<b>KROK 1</b> (období před nástupem do funkce)	<b>Období sjednocování očekávání:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• setkání se stávajícím vedením školy pro vytvoření osobního vzhledu a zachování kontinuity,</li><li>• setkání s budoucím zástupcem/zástupkyní ředitele a se zástupci zřizovatele ke sjednocení představ o řízení školy a vzájemné spolupráci,</li><li>• vytvoření vlastního podrobného pracovního plánu,</li><li>• přihlášení do funkčního studia pro ředitele školy.</li></ul>
<b>KROK 2</b> (první školní rok)	<b>Období poznávání, naslouchání, reflektování a plánování:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• seznámení se s historií a stávající kulturou školy (s velkým respektem k ní),</li><li>• pravidelné setkávání se zaměstnanci, žáky a rodiči, poznávání jejich potřeb,</li><li>• seznámení se s prací zaměstnanců v rámci hospitační činnosti, společných projektů tandemové výuky, individuálních formálních i neformálních rozhovorů,</li><li>• hlubší analýza vnitřního i vnějšího prostředí školy, SWOT analýza,</li><li>• vytváření společné vize a strategie rozvoje školy, stanovování strategických cílů, tvorba priorit.</li></ul>
<b>KROK 3</b>	<b>Období přetváření, doladování a stabilizace</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• vytváření a úprava standardů vzdělávání, kultury a řízení školy v souladu se stanovenými cíli,</li><li>• průběžný monitoring a vyhodnocování pokroku, případná revize</li><li>• pravidelné setkávání se zaměstnanci, žáky, rodiči a zástupci zřizovatele s informacemi o naplňování koncepce.</li></ul>

## ZÁVĚR

Tato koncepce vznikla pro potřeby konkursního řízení na obsazení vedoucího pracovního místa ředitele/ředitelky Základní školy Dubí 2, Tovární 110, okres Teplice, p. o. Dokument si klade za cíl představit směr, kterým by se škola mohla ubírat, a definovat klíčové oblasti rozvoje, které budou sloužit k dosažení vzdělávacích cílů, poslání školy a k naplnění její vize.

### Dokumenty využití k tvorbě koncepce:

- Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+
- Školní vzdělávací program - Škola pro zdravý a zodpovědný život
- Výroční zpráva 2022/23 ZŠ Dubí 2
- Rozpočet na rok 2023 a výhledy na roky 2024 a 2025
- Rozpočet na rok 2024 a střednědobé výhledy
- Česká školní inspekce: Kvalitní škola – kritéria a indikátory hodnocení

Vypracoval: Mgr. Pavel Holzknecht

<sup>1</sup> Inspirováno článkem: Voda, J. (2018, 25. září). Úděl začínajícího ředitele.

Získáno z <https://www.rizeniskoly.cz/aktuality/udel-zacinajiciho-reditele-otevreny-clanek.a-5181.html>