



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Souhrn výstupů CAF 1. kolo

Silné stránky

Škola se ve své činnosti opírá zejména o silnou vizi školy, která je podporována kvalitně zpracovaným ŠVP, který plně odpovídá předepsanému RVP a obsahuje detailní popis klíčových vzdělávacích procesů. Naplňování principů platného ŠVP má několik zásadních opor, přičemž k nejvýznamnějším patří podpora iniciativ ohledně zavedení nových metod do výuky, funkční systém předávání informací napříč školou, včasná a dostatečná informovanost zaměstnanců, systém pravidelných porad pedagogických pracovníků s ředitelem, možnost vzájemné hospitace pedagogů a jejich podpora ze strany vedení školy a také osobní příklad vedoucích pracovníků. Přínosem pro školu z hlediska vnitřního fungování je také existující Manuál a etický kodex zaměstnance a přístup k informačním a komunikačním technologiím zajištěný u všech pedagogických pracovníků.

Škola pravidelně realizuje evaluační činnosti se zapojením jak učitelů, tak i rodičů a širší veřejnosti ve formě SWOT analýzy na základě moderovaného setkání zmíněných zainteresovaných skupin. Dochází k pravidelnému přezkoumávání efektivnosti vzdělávání srovnávacími testy ať už celostátními či ve srovnání s nedalekou ZŠ Vedlejší v Brně, kam směřuje velké procento po opuštění školy v 5. ročníku.

Škola cíleně buduje a posiluje svoji roli vzdělávacího, kulturního a společenského centra obce a tento směr také akcentuje v rámci PR strategie školy. K jejímu účinnému zacílení napomáhá poměrně přesná a aktualizovaná identifikace zainteresovaných stran, směrem k nimž také aktivně využívá široké prostorové možnosti školy pro realizaci aktivit celoživotního vzdělávání. Oporou pro otevírání školy směrem k veřejnosti má dlouhodobou podporu vedení obce. Nová, moderní školní budova, vytvořená za podpory Strukturálních fondů výrazně rozšířila možnosti školy z hlediska rozvoje kvality vzdělávání.

Slabé stránky

Vysoce hodnocená úroveň kvality vzdělávání poskytovaného školou má ještě rezervy zejména z hlediska strategicky pojatého rozvoje zaměstnanců, který by vycházel ze zavedeného a jasně popsaného systému hodnocení zaměstnanců. Nejvíce se zde projevuje neexistence plánů osobního rozvoje zaměstnanců, které by provazovaly výstupy z hodnocení učitelů na základě pravidelného procesu hospitací a hodnotících pohovorů s plánem dalšího vzdělávání učitelů. V současnosti je hospitační činnost prováděna nahodile a nesystematicky a další vzdělávání je plánováno intuitivně, na základě subjektivních kritérií a zájmu učitelů o další vzdělávání, aniž by oni ve svém rozhodování vycházeli z jasně popsaných potřeb školy z hlediska rozvoje pedagogických pracovníků. Jako nedostatek je třeba vnímat, že ŠVP nebyl několik let aktualizován a přitom se výrazně změnila koncepce školy směrem k environmentální výchově.

Z hlediska organizace práce je slabinou nejednotný systém zapisování porad, které mnohdy nezohledňují důležité informace, využitelné pro rozvoj školy a nastavení rozvojových strategií. S tímto aspektem souvisí i neexistence systému pravidelného mapování potřeb zaměstnanců skrze dotazníková šetření, které by umožnilo sledovat vývoj konkrétních aspektů v čase. Negativně také působí absence formálně popsaných pravidel zastupování zaměstnanců.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Přestože škola disponuje širokou škálou partnerských vazeb na ostatní organizace v obci i v jejím okolí, nicméně nejsou vedeny systematické zápisy o jednáních s partnery, stejně jako neprobíhá systematická evidence strategických partnerů. Neexistuje ani elektronická databáze partnerů obsahující kontakty na klíčové osoby.

Příležitosti

Škola by mohla ještě zlepšit svoje fungování skrze aktualizaci kurikulárních dokumentů a zkvalitnění evaluačních činností. Především by měla včlenit do základní kurikulárních a strategických dokumentů písemně zaznamenanou vizi školy.

Z hlediska rozvoje zaměstnanců by měla vypracovat plány jejich osobního rozvoje, včetně plánu DVPP nastavit systém pravidelného hodnocení zaměstnanců a v souvislosti s tím prohloubit motivační systém. Konkrétně by měla zavést systém pravidelného hodnocení zaměstnanců vedoucími pracovníky, vč. dotazníku, čím by učinila krok k tomu, aby zvýšila angažovanost zaměstnanců při předkládání podnětů ke zlepšení a zkvalitnění činnosti školy jako organizace. Díky tomu by mohla i strategičtěji a efektivněji zlepšovat a zkvalitňovat pracovní podmínky zaměstnanců

Z hlediska evaluačních činností by především měla zpravidelnit a formalizovat monitoring průzkumy spokojenosti zaměstnanců i rodičů, coby hlavních zainteresovaných stran na činnosti školy. To by byl výrazný krok směrem k využívání připomínek a námětů pracovníků, rodičů i občanů k jejich potřebám.

Pozornost věnovaná jejich potřebám by reálně mohla zvýšit angažovanost zainteresovaných stran při spolupráci se školou (zejm. rodičů, ostatních subjektů v obci). Měla by také věnovat pozornost systematickému rozvoji již navázaných partnerství a usilovat o větší zapojení do partnerských projektů (např. projekty EU). Jedním ze zajímavých směrů rozvoje je myšlenka strategicky do činnosti školy zapojit praxe studentů pedagogiky a stát se pilotní školou pro studentské praxe Pedf MU.

Ohrožení

Mezi hlavní ohrožení činnosti školy patří, že škola nemá aktuální a písemně zaznamenanou vizi. Je také třeba sledovat vývoj v oblasti legislativy, neboť činnost školy může být negativně ovlivněna legislativními změnami v oblasti autonomie školy a evaluace ŠVP. Ve své činnosti by ohrožením mohla orientace na pouze na jednu zainteresovanou stranu v oblasti poskytování vzdělávacích služeb. A výrazným ohrožením je změna politiků po volbách, zejména na úrovni místní samosprávy, neboť koncepce školy jako centra obce vyžaduje podporu a vysokou úroveň spolupráce s obcí coby zřizovatelem.