

Autoevaluace

Vlastní hodnocení školy probíhá v těchto oblastech:

- a) podmínky ke vzdělávání,
- b) průběh vzdělávání,
- c) podpora školy žákům a studentům, spolupráce s rodiči, vliv vzájemných vztahů školy, žáků, rodičů a dalších osob na vzdělávání,
- d) výsledky vzdělávání žáků a studentů,
- e) řízení školy, kvalita personální práce, kvalita DVPP,
- f) úroveň výsledků práce školy s ohledem na podmínky vzdělávání a ekonomické zdroje.

Bližší členění a používané nástroje, metody, zdroje a postupy

a) podmínky ke vzdělávání,

- vnější podmínky (demografické, ekonomicko-technologické, přírodní, politické, kulturní, konkurenční prostředí školy, vlivy veřejnosti)
- vnitřní podmínky (personální, finanční, zařízení a technologie, informační systémy, systémy hodnocení kvality, řízení školy, koncepční záměry školy)

metody: SWOT analýza, sledování úrovně pracovního prostředí, individuální sledování kvality a nasazení práce zaměstnanců, analýza vztahu výsledků práce a zařazení do platové třídy, zpracování matice příležitostí a rizik

b) průběh vzdělávání,

- realizace vzdělávacího programu a jeho soulad s RVP ZV
- organizace, formy a metody práce
- soulad vzdělávání a životní praxe
- objektivita a vypovídací schopnost hodnocení žáků

metody: hospitační a kontrolní činnost, analýza výsledků srovnávacích testů, sběr a analýza informací od žáků, rodičů, zřizovatele i veřejnosti, analýza práce metodických orgánů, analýza výsledků práce vých. poradce, koordinátora prevence a třídních učitelů

c) podpora školy žákům a studentům, spolupráce s rodiči, vliv vzájemných vztahů školy, žáků, rodičů a dalších osob na vzdělávání,

- podpora žákům a studentům
- spolupráce s rodiči
- vliv vzájemných vztahů školy, žáků, rodičů a dalších osob na vzdělávání,

metody: dotazníková šetření, získávání analýza informací od žáků i jejich rodičů, SWOT analýza

d) výsledky vzdělávání žáků a studentů,

- přehled výsledků prospěchu žáků
- vztah výsledků prospěchu a absence
- výstupní hodnocení žáků 9. ročníku
- testy (vlastní vnitřní, celostátní – např. CERMAT)
- četnost, důvody a výsledky komisionálních a opravných zkoušek
- výsledky přijímacího řízení
- analýza důvodů odchodu žáků ze školy
- zjišťování názorů žáků, rodičů i veřejnosti
- výsledky absolventů školy v následném studiu
- četnost a výsledky žáků v soutěžích

metody: podrobné zpracování a analýza prospěchu žáků po pololetích podle tříd, předmětů i vyučujících včetně jejich aktivit a reprezentace školy, stručné zhodnocení prospěchu po 1. a 3. čtvrtletí, analýza práce met. orgánů, schůzky učitelů s rodiči žáků, jednání se zřizovatelem,

e) řízení školy, kvalita personální práce, kvalita dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků,

- řízení školy
- kvalita personální práce
- kvalita a výsledky DVPP

metody: SWOT analýza, analýza vnějších (zřizovatel, ČŠI, KrÚ) i vnitřních kontrol, analýza hospodaření školy, analýza kvalifikace i pracovních výkonů a výsledků zaměstnanců včetně analýzy efektivity motivace zaměstnanců (zejména finanční – nenárokové složky platu), analýza plnění plánu DVPP včetně čerpání fin. prostředků

f) úroveň výsledků práce školy, zejména vzhledem k podmínkám vzdělávání a ekonomickým zdrojům.

- celkové zhodnocení výsledků práce po jednotlivých úsecích

Cíle a kritéria

a) podmínky ke vzdělávání

cíle hodnocení:

- analyzovat příčiny migrace obyvatelstva spádové oblasti s ohledem na počet žáků školy a navrhnout opatření ke stabilizaci a zvyšování počtu žáků školy
- analyzovat personální situaci ve škole a průběžně aktualizovat její výhled
- identifikovat riziková místa a etapy vých. vzděl. procesu ve škole (personální, finanční, zařízení a technologie, informační systémy, systémy hodnocení kvality, řízení školy, koncepční záměry školy)

kritéria:

- počet žáků školy
- četnost důvodů odchodů žáků ze školy
- fluktuace zaměstnanců školy a její důvody

b) průběh vzdělávání

cíle hodnocení:

- zajistit kvalitní úroveň realizace vzdělávacího programu při jeho souladu s RVP ZV
- zmapovat aplikované formy organizace a formy a metody práce s cílem podporovat rozvoj efektivních metod a forem
- zajistit přínos vzdělávání v životní praxi
- zajistit objektivitu a vypovídací schopnost hodnocení žáků
- zhodnotit kvalitu školní i mimoškolní práce zaměstnanců školy

kritéria:

- soulad výuky s ŠVP i RVP ZV
- dosahované výsledky žáka, skupiny a třídy a jejich soulad s průměrným prospěchem, názory žáků a rodičů na výuku a to aktuálně i s časovým odstupem
- soulad hodnocení žáka na škole s jeho výsledky v testech a v přijímacím řízení

c) podpora školy žákům a studentům, spolupráce s rodiči, vliv vzájemných vztahů školy, žáků, rodičů a dalších osob na vzdělávání

cíle hodnocení:

- zajistit všestrannou podporu žákům, kteří mají zájem se vzdělávat
- efektivně směřovat disponibilní zdroje školy (lidské, finanční i materiálové) k jednotlivcům a skupinám
- aktivizace spolupráce s rodiči

kritéria:

- dosahované výsledky žáka a jejich soulad s poskytovanými zdroji
- počet aktivit realizovaných ve spolupráci s rodiči
- postoje rodičů k aktivitám iniciovaným školou
- pokrok a výsledky žáků zařazených do programu speciální (reedukace) i běžné zvýšené péče

d) výsledky vzdělávání žáků a studentů

cíle hodnocení:

- získat dlouhodobý přehled výsledků vzdělávání žáků a jejich prospěchu
- analyzovat vztah výsledků prospěchu a absence
- minimálně udržet současnou nadprůměrnou úroveň výsledků vzdělávání
- zvýšit četnost účasti s dobrými výsledky žáků v soutěžích

kritéria:

- prospěch žáků
- úspěšnost v přijímacím řízení a v testech (školní i celostátní)
- úspěšnost v dalším studiu
- počet reprezentací školy v soutěžích a dosažené výsledky

e) řízení školy, kvalita personální práce, kvalita dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků,

cíle hodnocení:

- zajistit kvalitní personální obsazení školy
- získat podklady pro personální opatření a motivaci zaměstnanců
- analyzovat vliv kvality a výsledků DVPP na ped. práci jedince

kritéria:

- fluktuace zaměstnanců
- odborná kvalifikovanost a aprobovanost zaměstnanců
- osobní nasazení a aktivity zaměstnanců
- pozitivní vliv absolvování programů DVPP na vlastní výuku
- názory žáků a rodičů na výuku a to aktuálně i s časovým odstupem

f) úroveň výsledků práce školy, zejména vzhledem k podmínkám vzdělávání a ekonomickým zdrojům

cíle hodnocení:

- zajistit efektivní využití zdrojů školy

kritéria:

- komplexní vybavenost školy
- četnost využívání pomůcek a did. techniky

Časové rozvržení evaluačních projektů

a) dlouhodobé

Evaluační zpráva školy	1x 2 roky
SWOT analýza	1x 5 let
Matice příležitostí a hrozeb	1x 5 let
Kulturní mezera školy	1x 5 let

b) krátkodobé (během školního roku)

září	výroční zpráva školy
říjen	metodické orgány
listopad	čtvrtletní zhodnocení prospěchu pravidelné třídní schůzky
prosinec	Rada školy
leden	pololetní zhodnocení prospěchu vnitroškolní testování žáků 5. až 9. ročníku
únor	celostátní testování žáků 9. ročníků metodické orgány
duben	čtvrtletní zhodnocení prospěchu pravidelné třídní schůzky celostátní testování žáků 5. ročníků
červen	pololetní zhodnocení prospěchu vnitroškolní testování žáků 5. až 9. ročníku rozbor úrazovosti žáků

c) průběžné

ankety na webu školy	1x 2 měsíce
dotazníky	při každé hospitaci
konzultace	dle rozpisu
výsledky žáků na soutěžích	

HOSPITAČNÍ ZÁZNAM					
Předmět	Třída				
Vyučující	Datum				
Učivo					
Plánování a příprava výuky:					
1.1	Soulad učiva s učebním plánem	1	2	3	4 ?
1.2	Soulad obsahu učiva se vzdělávacím programem	1	2	3	4 ?
1.3	Vhodnost a přiměřenost stanovených cílů	1	2	3	4 ?
1.4	Návaznost učební látky na předcházející učivo	1	2	3	4 ?
Podmínky výuky:					
2.1	Vhodnost uspořádání a vybavení učebny k činnostem a cílům	1	2	3	4 ?
2.2	Psychohygienické zásady - učebna	1	2	3	4 ?
2.3	Psychohygienické zásady - členění hodiny, relaxace, tempo výuky..	1	2	3	4 ?
Organizace, formy a metody výuky:					
3.1	Účelné řízení výuky (členění, pravidla, pokyny,...)	1	2	3	4 ?
3.2	Vytváření prostoru pro individuální potřeby a schopnost žáků	1	2	3	4 ?
3.3	Účelné využití vyučovacího času	1	2	3	4 ?
3.4	Účelné využívání učebních pomůcek a didaktické techniky	1	2	3	4 ?
3.5	Vedení ke schopnosti aplikovat učivo	1	2	3	4 ?
3.6	Možnosti alternativních postupů	1	2	3	4 ?
3.7	Prostor k dostatečnému procvičení učiva	1	2	3	4 ?
3.8	Věcná a odborná správnost výuky	1	2	3	4 ?
Motivace a hodnocení:					
4.1	Využívání vstupní a průběžné motivace	1	2	3	4 ?
4.2	Motivace aktualizací učiva (příklady z praxe,návaznost na životní zkušenosti žáků)	1	2	3	4 ?
4.3	Ověřování pochopení látky	1	2	3	4 ?
4.4	Pomoc při řešení úkolů	1	2	3	4 ?
4.5	Využití okamžité zpětné vazby a analýzy chyb	1	2	3	4 ?
4.6	Při hodnocení je oceňována snaha a pokrok	1	2	3	4 ?
4.7	Podpora sebehodnocení a sebereflexe	1	2	3	4 ?
4.8	Domácí příprava	1	2	3	4 ?
Interakce a komunikace:					
5.1	Rozvoj komunikativních kompetencí	1	2	3	4 ?
5.2	Vytvoření prostoru pro vyjadřování vlastního názoru	1	2	3	4 ?
5.3	Vedení k obhajobě vlastního názoru	1	2	3	4 ?
5.4	Respektování osobnosti žáka	1	2	3	4 ?
5.5	Úroveň verbální a neverbální komunikace učitele	1	2	3	4 ?
5.6	Úroveň verbální a neverbální komunikace žáků	1	2	3	4 ?
5.7	Četnost vzájemné verbální a neverbální interakce žáků	1	2	3	4 ?
5.8	Úroveň vzájemné verbální a neverbální interakce žáků	1	2	3	4 ?
5.9	Užívání správné odborné terminologie	1	2	3	4 ?
5.10	Atmosféra při vyučování	1	2	3	4 ?
ICT ve výuce					
6.1	Využití ICT v hodině	ANO - NE			
6.2	Poměr účelů využití ICT (opakování : výklad : ověření : zpestření), celek=100%				
6.3	Podíl vyučovacího času s využitím ICT (celá hodina = 100%)				
6.4	Obsahová vhodnost a přiměřenost užití ICT	1	2	3	4 ?
6.5	Vhodnost zvolených forem vzhledem k učivu a cílům	1	2	3	4 ?
6.6	Zadání domácí přípravy s využitím ICT	ANO - NE			
6.7	Vhodnost a motivace k využívání ICT pro dom. přípravu	1	2	3	4 ?
Jiná didaktická technika ve výuce					
7.1	Využití jiné did. techniky	ANO - NE			
7.2	Vhodnost zvolených forem vzhledem k učivu a cílům	1	2	3	4 ?
7.3	Podíl vyučovacího času s využitím jiné did. tech. (celá hodina = 100%)				

Celkové hodnocení hodiny					
1.	Plánování a přípravy výuky	1	2	3	4 ?
2.	Psychohygienické a materiální podmínky výuky	1	2	3	4 ?
3.	Organizace, formy a metody výuky	1	2	3	4 ?
4.	Motivace a hodnocení	1	2	3	4 ?
5.	Interakce a komunikace	1	2	3	4 ?
6.	ICT a did. technika ve výuce	1	2	3	4 ?
	Celkové zhodnocení hodiny	1	2	3	4 ?
Další informace, poznámky k hodnocení:					
<p>Hodnotící stupnice: 1 – velmi dobrá úroveň, 2 – dobrá úroveň; 3 – slabá úroveň; 4 – nevyhovující úroveň; ? - nelze hodnotit</p>					
Připomínky vyučujícího k hodině a k hodnocení					
<p>Závěr náměty, doporučení:</p> <p>úkoly, opatření, termíny</p> <p>jiné:</p>					

Projednáno dne

.....
podpis učitele

.....
podpis hospitujícího

Dotazník NEPODEPISUJTE, je ANONYMNÍ

1) **Předmět** považuji za důležitý ano ne tak napůl

2) **Na tento předmět se učím**
rád/a nerad/a jak kdy

3) **Pokud jste v otázce 2 odpověděli nerad/a nebo jak kdy, proč tomu tak je**

- protože se celkově nerad/a učím
- protože to nepovažuji za důležité
- nejde mi to
- učitel to nedokáže vysvětlit
- jiný důvod

4) **Jak hodně se na tento předmět učíte:**

- jak nejvíce mohu
- čas od času se na to kouknu
- skoro vůbec
- vůbec

5) **Jak byste zhodnotili učitele, který vás na tento předmět má (zakroužkujte to, co je podle vás pravda):**

- | | | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|------------------|----------------|
| je nafoukaný | je moc přísný | je hodný | je spravedlivý |
| je na nás zlý | snaží se nás něco naučit | nic nás nenaučí | |
| chtěl bych jiného učitele | jiného učitele bych nechtěl | chodí pozdě | |
| výuku bere zodpovědně | vyžaduje plnění úkolů | záleží mu na nás | |
| zajímají ho i naše jiné problémy | není spravedlivý | výuku odbývá | |
| dovede učivo vysvětlit a naučit | má s námi trpělivost | nemá nás rád | |
| mohu mu říct svůj názor nebo postup | svůj názor nebo postup říct nemůžu | | |

6) **Úkoly, které nám zadal**

plnit nemusíme protože to nekontroluje vždy si je kontroluje jak kdy

7) **Když něčemu nerozumím, je ochoten mi to vysvětlit znovu:**

skoro vždy jak kdy málokdy

8) **V hodinách má pořádek a kázeň** ano ne

9) **Vyučovací hodiny tohoto předmětu jsou**
náročné, ale zajímavé náročné a protivné snadné a zajímavé
nudné

10) **Jaká je v hodinách atmosféra**

většinou pracovní, klidná většinou chaos a k ničemu jak kdy

11) **Naučí nás toho:** hodně málo asi tak průměrně

12) **V hodině máme možnost si učivo procvičit**
hodně málo asi tak průměrně

Dotazník pro hodnocení kultury školy - pedagogové

Pokyny:

Políčko popisující podle Vás současný stav daného faktoru zakroužkujte, políčko popisující stav, který považujete za optimální (požadovaný, očekávaný) stav označte křížkem:

Faktor	Hodnocení				
	1	2	3	4	5
Společné cíle	Žádné povědomí o cílech školy, neúčast na plánování	Malá znalost cílů školy a nízká účast na plánování	Průměrné povědomí o cílech, možnost účasti na plánování	Dobrá znalost cílů, účast na společném plánování	Úplná znalost cílů školy, jasná orientace, společný plán
Důvěra ve vedení školy	Nedůvěra ve vedení školy	Nízká důvěra ve vedení školy	Průměrná či částečná důvěra ve vedení školy	Většina sboru věří vedení školy	Vysoká důvěra ve vedení školy
Převládající styl řízení ve vztahu k lidem	Neexistuje možnost spoluúčasti 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 při rozhodování	Pracovníci mají možnost se vždy vyjádřit k důležitým otázkám, je velká snaha dosáhnout v zásadních věcech konsensu
Režim školy a organizační struktura	O režimu nelze mluvit, organizační struktura je nefunkční	Formální režim i struktura nejsou dodržovány, delegování úkolů na jiné nefunguje	Režim a struktura jsou s některými klady i zápory, ale fungují	Dobry režim školy s fungující organizační strukturou	Velmi dobře zaběhlý a dodržovaný režim, funkční struktura včetně delegování pravomocí a odpovědnosti
Zaměření vedení na pracovní úkoly	Ve škole je velmi nízká orientace na výkon	Výkonové ukazatele a výsledky práce nejsou hlavní	Výsledky a výkony se někdy sledují více, někdy méně	Výsledkům a výkonnosti se věnuje náležitá pozornost	Škola je vysoce orientovaná na výkon, plnění úkolů se velmi sleduje
Kontrola	Chybí účinná kontrola téměř všeho a všech	Kontrola je zaměřená 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, postihuje všechny	Kontrola je systematická a kvalitní, zaměřená na hledání příčin i na prevenci, postihuje vše a všechny
Motivace pracovníků	Motivaci se nepřikládá žádný význam	Lidé jsou k práci motivováni minimálně	Motivace pracovníků je průměrná	Motivace pracovníků je na dobré úrovni	Motivace pracovníků vede k vysokému nasazení, má systém
Nasazení řadových pracovníků	U většiny téměř neexistuje, jsou plněny jen nejzásadnější úkoly	U většiny je podprůměrné, 1 až 2 jedinci pracují s mírně vyšším nasazením	Průměrné, někteří ale pracují s velmi nízkým, někteří zase s velmi vysokým nasazením	Velké nasazení u většiny, u některých i velmi vysoké	Téměř všichni pracují s velmi vysokým nasazením,
Nasazení vedoucích pracovníků	Žádné, veškerá tíha leží na řadových zaměstnancích, jsou zcela postradatelní	Plní jen nejzákladnější úkoly, obvykle nedůsledně, většinu přesouvají na ostatní, jejich práci bez problému zvládnou ostatní	Průměrné, v rámci možností plní většinu úkolů, některé své přesto přesouvají na jiné, delší nepřítomnost je však znát	Celkově nadprůměrné, jsou však oblasti, o které se vedení vůbec nestará a přesouvá na jiné, rozdělení jejich úkolů by ostatní dost zatížilo	Téměř ve všech oblastech nadprůměrné, táhnou školu, delší nepřítomnost je problémem a silně velmi silně by zatížila ostatní

Ochota přijímat úkoly a odpovědnost	Chybí, úkoly jsou u většiny přijímány s nechutí, odpovědnosti se téměř všichni brání	Úkoly jsou občas pasivně přijímány. Odpovědnost ale drtivá většina odmítá převzít	Většinou jsou úkoly pasivně přijímány, k odpovědnosti se ale nikdo dobrovolně nehlásí	Někteří úkoly přijímají aktivně i s přijetím zodpovědnosti za ně	Téměř všichni úkoly i odpovědnost aktivně přijímají i vyhledávají
Komunikace a informovanost pracovníků školy	Minimální informovanost, závažné problémy v komunikaci	Špatná informovanost, důležité informace často chybí	Střední informovanost, občas se objevuje zadržování určitých informací	Dobrá informovanost, pracovníci mají potřebné informace, komunikace je bez problémů	Výborná informovanost. Komunikace probíhá jak shora dolů tak i zdola nahoru i mezi stejnými stupni řízení
Komunikace školy s rodiči a okolím	Nedostatečná, plná nedorozumění	Škola se jí věnuje málo, je podprůměrná	Je celkem dostatečné, jsou zde však příležitosti ke zlepšení	Je dobrá, zaměřená především na rodiče	Velmi kvalitní, komunikaci s rodiči i ostatními partnery se věnuje velká pozornost
Inovativnost	Projevy inovativnosti prakticky nejsou, není ani podpora	Inovativnost pracovníků se nevyžaduje, je celkově malá	Je jen průměrná, obvykle vyvolaná jen naléhavou nutností	Inovativnost pracovníků je všude patrná a je ceněna	Mímoř. inov., škola je považována za průkopníka
Rozvoj učitelů	Neexistuje jasná personální politika, další vzdělávání se nepodporuje	Personální politika je založena na intuici, další vzdělávání téměř neprobíhá	Pers. politika existuje jen na papíře, v praxi se porušuje, DVPP se příkládá malý význam	Jasná pers. politika, která se dodržuje, účinná podpora dalšímu vzdělávání	Jasná pers. politika, vysoká podpora individuálního rozvoje učitelů
Pracovní podmínky pro výuku	Velmi špatné, neodpovídají zákonným normám	Špatné, v určitých případech neodpovídají normám	Průměrné, je co zlepšovat	Dobré podmínky pro práci žáků i učitelů	Vynikající podmínky, které berou v úvahu i individuální požadavky a potřeby pracovníků
Estetické prostředí a pořádek	Velmi špatná estetická úroveň, nepořádek až špína	Špatná estetická úroveň, problémy s úklidem i hygienou	Průměrná úroveň i čistota	Velmi dobrá estetická úroveň i úklidu a čistoty a hygieny	Vyjím. estetická úroveň pracovišť i pracovníků, která podporuje image školy
I. a II. stupeň	Jeden z nich (který?.....) je výrazně preferován, vůbec nespolečnicují	Jeden z nich (který?.....) je mírně preferován, většinou nespolečnicují	Jeden z nich (který?.....) je mírně preferován, přesto většinou spolupracující	Je k nim přístupováno rovnoprávně, ale jejich spolupráce vážne	Je k nim přístupováno rovnoprávně a jejich spolupráce je intenzivní
Vztahy mezi pracovníky	Špatné vztahy, některé až nepřátelské	Vztahy nejsou vyrovnané, spolupráce nízká	Vztahy umožňují potřebnou práci	Vztahy dobré, pracovníci spolupracují	Výborné vztahy, atmosféra týmové spolupráce ve všech oblastech
Vztahy mezi učiteli a žáky	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	Výborné vztahy a atmosféra důvěry přispívají k výsledkům
Očekávání výsledků vzdělávání	Neočekávají se dobré výsledky, nezájem	Nízké očekávání výsledků vzdělávání	Očekává se dosažení standardu	Očekává se dosažení nadprůměrných výsledků	Vysoké očekávání výborných a vynikajících výsledků výuky

Dotazník pro hodnocení kultury školy - provozní

Pokyny:

Políčko popisující podle Vás současný stav daného faktoru zakroužkujte, políčko popisující stav, který považujete za optimální (požadovaný, očekávaný) stav označte křížkem:

Faktor	Hodnocení				
	1	2	3	4	5
Společné cíle	Žádné povědomí o cílech školy, neúčast na plánování	Malá znalost cílů školy a nízká účast na plánování	Průměrné povědomí o cílech, možnost účasti na plánování	Dobrá znalost cílů, účast na společném plánování	Úplná znalost cílů školy, jasná orientace, společný plán
Důvěra ve vedení školy	Nedůvěra ve vedení školy	Nízká důvěra ve vedení školy	Průměrná či částečná důvěra ve vedení školy	Většina pracovníků věří vedení školy	Vysoká důvěra ve vedení školy
Převládající styl řízení ve vztahu k lidem	Neexistuje možnost spoluúčasti 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 při rozhodování	Pracovníci mají možnost se vždy vyjádřit k důležitým otázkám, je velká snaha dosáhnout v zásadních věcech konsensu
Režim školy a organizační struktura	O režimu nelze mluvit, organizační struktura je nefunkční	Formální režim i struktura nejsou dodržovány, delegování úkolů na jiné nefunguje	Režim a struktura jsou s některými klady i zápory, ale fungují	Dobrá režim školy s fungující organizační strukturou	Velmi dobře zaběhlý a dodržovaný režim, funkční struktura včetně delegování pravomocí a odpovědnosti
Zaměření vedení na pracovní úkoly	Ve škole je velmi nízká orientace na výkon	Výkonové ukazatele a výsledky práce nejsou hlavní	Výsledky a výkony se někdy sledují více, někdy méně	Výsledkům a výkonnosti se věnuje náležitá pozornost	Škola je vysoce orientovaná na výkon, plnění úkolů se velmi sleduje
Kontrola	Chybí účinná kontrola téměř všeho a všech	Kontrola je zaměřená 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, postihuje všechny	Kontrola je system. a kvalitní, zaměřená na hledání příčin i na prevenci, postihuje vše a všechny
Motivace pracovníků	Motivaci se nepřikládá žádný význam	Lidé jsou k práci motivováni minimálně	Motivace pracovníků je průměrná	Motivace pracovníků je na dobré úrovni	Motivace pracovníků vede k vysokému nasazení, má systém
Nasazení řadových pracovníků	U většiny téměř neexistuje, jsou plněny jen nejzásadnější úkoly	U většiny je podprůměrné, 1 až 2 jedinci pracují s mírně vyšším nasazením	Průměrné, někteří ale pracují s velmi nízkým, někteří zase s velmi vysokým nasazením	Velké nasazení u většiny, u některých i velmi vysoké	Téměř všichni pracují s velmi vysokým nasazením,
Nasazení vedoucích pracovníků	Žádné, veškerá tíha leží na řadových zaměstnancích, vedení je zcela postradatelné	Plní jen nejzákladnější úkoly, obvykle nedůsledně, většinu přesouvají na ostatní, práci vedení bez problému zvládnou ostatní	Průměrné, v rámci možností plní většinu úkolů, některé své přesto přesouvají na jiné, jejich delší nepřítomnost je však znát	Celkově nadprůměrné, jsou však oblasti, o které se vedení vůbec nestará a přesouvá na jiné, rozdělení jejich úkolů by ostatní dost zatížilo	Téměř ve všech oblastech nadprům., táhnou školu, delší nepřítomnost je problémem a velmi silně by zatížila ostatní

Ochota přijímat úkoly a odpovědnost	Chybí, úkoly jsou u většiny přijímány s nechutí, odpovědnosti se téměř všichni brání	Úkoly jsou občas pasivně přijímány, odpovědnost ale drtivá většina odmítá převzít	Většinou jsou úkoly pasivně přijímány, k odpovědnosti se ale nikdo dobrovolně nehlásí	Někteří úkoly přijímají aktivně i s přijetím zodpovědnosti za ně	Téměř všichni úkoly i odpovědnost aktivně přijímají i vyhledávají
Komunikace a informovanost pracovníků školy	Minimální informovanost, závažné problémy v komunikaci	Špatná informovanost, důležité informace často chybí	Střední informovanost, občas se objevuje zadržování určitých informací	Dobrá informovanost, pracovníci mají potřebné informace, komunikace je bez problémů	Výborná informovanost. Komunikace probíhá jak shora dolů tak i zdola nahoru i mezi stejnými stupni řízení
Inovativnost	Projevy inovativnosti prakticky nejsou, není ani podpora	Inovativnost pracovníků se nevyžaduje, je celkově malá	Je jen průměrná, obvykle vyvolaná jen naléhavou nutností	Inovativnost pracovníků je všude patrná a je ceněna	Mimořádná inovativnost, škola je považována za průkopníka
Rozvoj provozních pracovníků	Neexistuje jasná personální politika, další vzdělávání se nepodporuje	Personální politika je založena na intuici, další vzdělávání téměř neprobíhá	Pers. politika jen na papíře, v praxi se porušuje, vzdělávání prov. pracovníků se přikládá malý význam	Jasná pers. politika, která se dodržuje, účinná podpora dalšímu vzdělávání	Jasná pers. politika, vysoká podpora individuálního rozvoje všech zaměstnanců
Pracovní podmínky	Velmi špatné, neodpovídají zákonným normám	Špatné, v určitých případech neodpovídají normám	Průměrné, je co zlepšovat	Dobré podmínky pro práci	Vynikající podm., berou se v úvahu i individuální požadavky a potřeby lidí
Estetické prostředí a pořádek	Velmi špatná estetická úroveň, nepořádek až špína	Špatná estetická úroveň, problémy s úklidem i hygienou	Průměrná úroveň i čistota	Velmi dobrá estetická úroveň i úklidu a čistoty a hygieny	Výjimečná estetická úroveň pracovišť i pracovníků, která podporuje image školy
Vztahy mezi provozními pracovníky	Špatné vztahy, některé až nepřátelské	Vztahy nejsou vyrovnané, spolupráce nízká	Vztahy umožňují potřebnou práci	Vztahy dobré, pracovníci spolupracují	Výborné vztahy, atmosféra týmové spolupráce ve všech oblastech
Vztahy mezi provozními pracovníky a učiteli	Špatné, některé až nepřátelské	Mohou být lepší, často se vyskytuje přehlížení provozních prac.	Vztahy jsou průměrné s výkyvy na obě strany	Dobré vztahy přispívají k pohodě na pracovišti	Výborné vztahy a atmosféra důvěry
Vztahy mezi provozními pracovníky a žáky	Špatné, vyskytují se i závažné problémy	Vztahy mohou být lepší, často se vyskytují problémy	Žáci se ve škole celkově chovají dobře, k provozním však o něco hůře než k pedagogům	Celkem bezproblémové, většina žáků se k provozním chová stejně jako k učitelům	Výborné vztahy, atmosféra důvěry, provozní mají stejnou autoritu jako ped. pracovníci
Očekávání výsledků práce prov. pracovníků	Neočekávají se dobré výsledky, nezájem	Nízké očekávání výsledků vzdělávání	Očekává se dosažení průměru	Očekává se dosažení nadprůměrných výsledků	Vysoké očekávání výborných a vynikajících výsledků práce

SWOT analýza Základní školy Krouna - vzor

<u>Silné stránky (výhody, pozitiva) školy:</u>	<u>Slabé stránky (nevýhody, negativa) školy:</u>
<u>Příležitosti (co by škola mohla využít ke svému prospěchu):</u>	<u>Ohrožení (co školu ohrožuje a v budoucnu může způsobit problémy):</u>

Analýza vnějších faktorů - vzor

Ohodnot'te stupnicí 1 až 5 závažnost vlivu vnějšího faktoru na naši školu (1 nejmenší vliv, 5 největší vliv)

Faktor	Hodnocení
Velikost obce	
Poloha obce (vzdálenost od Hlinska, Skutče a dalších měst)	
Bytová výstavba v obci	
Pracovní příležitosti v obci	
Vstup ČR do EU	
Výdělková úroveň obyvatelstva spádové oblasti	
Připravovaná průmyslová zóna v obci	
Cestovní ruch	
Vztah spádových obcí k naší škole	
Dopravní obslužnost (veřejná hromadná doprava)	
Demografický vývoj	
Věkové složení obyvatelstva spádové oblasti	
Úroveň vzdělanosti obyvatelstva spádové oblasti	
Dopravní infrastruktura	
Komunikační infrastruktura	
Klidné a ekologicky čisté prostředí obce	
Občanská vybavenost obce	
Politická situace v obci	
Vztah zřizovatele ke škole	
Nezájem lidí o školu	
Nezájem lidí o angažování se ve školských institucích (Rada školy, SRPDŠ)	
Volný čas dětí, mládeže i dospělých a jeho využití	
Potřeba celoživotního vzdělávání	
Kulturní tradice obce	
Umístění školy v obci; areál školy	
Poptávka po doplňkové činnosti školy (vaření, PC kurzy)	
Narůstající administrativa a státní byrokracie	
Vlastní podněty a hodnocení:	

Analýza vnitřních zdrojů - vzor

Ohodnoťte stupnicí 1 až 5 sílu naší školy v daném faktoru (1 nejsilnější pozice, 5 nejslabší pozice)

Faktor	Hodnocení
Zavádění nových metod práce ve škole	
Systém motivace pracovníků	
Informovanost pracovníků	
Kvalita vztahů mezi pracovníky	
Propracovaný a objektivní systém DVPP	
Jasně a srozumitelná vize a strategie rozvoje školy	
Odborná způsobilost ped. pracovníků	
Osobnostní a morální úroveň ped. pracovníků	
Podpora změn, inovací ze strany vedení	
Sdílení a předávání zkušeností ve škole	
Odměňování – úroveň + objektivita	
Postavení a autorita učitele ve společnosti	
Tvůrčí klima ve škole	
Úroveň komunikace školy s okolím	
Pedagogické výsledky školy	
Mimoškolní činnost školy	
Vliv školy na kulturní život obce	
Aktivní vedení školy	
Důslednost vedení školy při plnění rozhodnutí	
Rozdělení a delegování pravomocí a zodpovědnosti	
Angažovanost veřejnosti ve škole	
Rodinná atmosféra ve škole	
Materiální vybavení školy	
Public relations školy	
Vlastní podněty a hodnocení:	
Co byste změnili nebo dělali lépe být v roli ředitele školy?	
Těší se alespoň polovina učitelů školy Vaší důvěře?	
Co na naší škole nejvíce oceňujete a co Vám naopak nejvíce vadí?	

Matrice příležitostí a rizik
Příležitosti

		Pravděpodobnost úspěchu	
		vysoká	nízká
Atraktivita	vysoká		
	nízká		

Rizika

		Pravděpodobnost události	
		vysoká	nízká
Váha	vysoká		
	nízká		