

Základní škola a mateřská škola Na Daliborce, Hořice



Strategický plán rozvoje školy 2025 - 2030



V Hořicích dne 3. 10. 2025

Mgr. Jan Sezima
ředitel školy

Tento plán byl projednán:
na pedagogické radě dne 11. 11. 2025
na školské radě dne 9. 10. 2025
se zřizovatelem dne 3. 12. 2025

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. Romana Babáková (zástupkyně ředitele pro ZV)

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

Obsah

ZÁKLADNÍ A MATEŘSKÁ ŠKOLA NA DALIBORCE, HOŘICE	2
1 Úvod	4
2 Stručná charakteristika školy aneb „kdo jsme?“	4
3 Analýza organizace	6
3.1 Personální zajištění	6
3.2 Ekonomické podmínky	6
3.3 Organizační struktura školy	7
3.4 Evaluace strategického plánu 2019	7
3.5 Analýza interního profilu školy – KULTURA ŠKOLY	9
3.6 Analýza zdrojů	10
4 Stanovení vize aneb „kdo chceme být?“	10
4.1 Výsledná formulace vize	10
5 Stanovení mise aneb „co pro to uděláme?“	11
6 Strategické cíle	12
7 Evaluace a aktualizace strategického plánu	14
8 Plán seznámení se strategií a její propagace	14
Záměry školy	17

1 Úvod

Tento dokument byl sestaven ve spolupráci se zaměstnanci školy v průběhu školního roku 2024/2025 na základě evaluace naplnění cílů strategického plánu 2019 *, inspekční zprávy ČŠI z května 2022 a na základě výsledků dotazníkového šetření SCIO „Mapa školy“ z května 2023, po SWOT analýze provedené při bilančních pohovorech v květnu 2024 a výstupech z dvoudenního soustředění všech pedagogických pracovníků školy v přípravném týdnu 2025 s podtitulem „Tvoříme kulturu a vizi školy“ v Prostředním mlýně u Jičina.

V průběhu tvorby strategického plánu školy byli zaměstnanci na pravidelných měsíčních provozních poradách informováni o postupných krocích vedoucích ke společnému cíli.

Strategický plán vznikl na začátku školního roku 2025/2026 a pokrývá období 2025-2030.

** Podrobně na str.*

2 Stručná charakteristika školy aneb „kdo jsme?“

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.

Je potěšitelné, že i po tolika letech slouží Daliborka témuž účelu, pro nějž byla vybudována. O přízni veřejnosti svědčí skutečnost, že se od školního roku 2017/2018 zvýšil počet žáků z 256 na dnešních 331. Žáci jsou rozděleni do šestnácti tříd. Naše škola je na II. stupni spádová zpravidla pro žáky z okolních obcí Dobrá Voda a Milovice.

Jsme moderně vybavenou školou umístěnou v krásné historické budově v bezpečné lokalitě Hořice, na dosah přírody a Smetanových sadů. Našimi přednostmi jsou: kvalifikovaný pedagogický sbor, moderní vybavení, funkční poradenské pracoviště, ekotým usilující o titul ekoškola a Sportovní zařízení města Hořice 300 m od školy (bazén, hřiště s umělým povrchem, beachvolejbal, kluziště, sokolovna, fotbalové hřiště).

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 v bezprostřední blízkosti.



Naše škola před 122 lety v roce 1903



Naše škola dnes

V posledních letech bylo provedeno několik zásadních rekonstrukcí budovy: 2016 – I. etapa rekonstrukce sociálních zařízení, 2019 – výměna venkovních výplní (oken a dveří), 2020 – II. etapa rekonstrukce sociálních zařízení, 2021 – vybudování moderní jazykové/počítačové učebny s bezbariérovostí, 2024/2025 - zásadní investiční akce, rekonstrukce veškerých inženýrských sítí a instalací v budově, vybudování nového patra budovy v podkroví se 3 odbornými učebnami, zázemím pro učitele, kabinety, WC a výtahem, realizace nového požárně-bezpečnostního řešení budovy. Rekonstrukce probíhala 9 měsíců za provozu školy od 1. 10. 2024 do 1. 11. 2025 a byla logisticky, finančně (35 mil. dotace a 36 mil. Město Hořice) a organizačně nejnáročnější akcí v novodobé historii školy. Součástí rekonstrukce bylo i moderní vybavení učeben CH, F a VV, včetně 60 ks notebooků/tabletů, 3D tiskárny, 17 mikroskopů, Pasco sad na badatelské aktivity a dalších.

3 Analýza organizace

3.1 Personální zajištění

V současné době v naší základní škole pracuje 43 pedagogických pracovníků, z toho na základní škole 4 učitelé, 18 učitelek, 8 asistentek pedagoga a 1 speciální pedagog, ve školní družině 6 vychovatelek a v mateřské škole 6 učitelek a 1 asistentka pedagoga. Kromě 1 učitele a 1 učitelky na 1. stupni, které si dodělávají kvalifikační předpoklady, se jedná o kvalifikované zaměstnance. Věkový průměr pedagogických pracovníků školy je 43 let. ZŠ, MŠ a školní jídelna/výdejna mají dohromady 9 provozních zaměstnanců. Základní škola je naplněna na kapacitu 331 žáků v 16 třídách (průměrně 21 žáků na třídu), mateřská škola na maximální kapacitu 53 dětí ve 3 třídách (17,5 dítěte na třídu).

K 1. 9. 2025 je součástí školního poradenského pracoviště výchovná poradkyně, metodička prevence, kariérová poradkyně a speciální pedagožka. KP realizuje ve školním roce 2025/2026 specializační studium, ostatní splňují specializační předpoklady.

Ve škole dále působí environmentální koordinátorka, koordinátorka ŠVP a ICT koordinátorka. Všechny splňují kvalifikační předpoklady pro výkon funkce,

Zástupkyně ředitele je ve své funkci od šk. roku 2024/2025 a ve stejném školním roce dokončila funkční studium.

3.2 Ekonomické podmínky

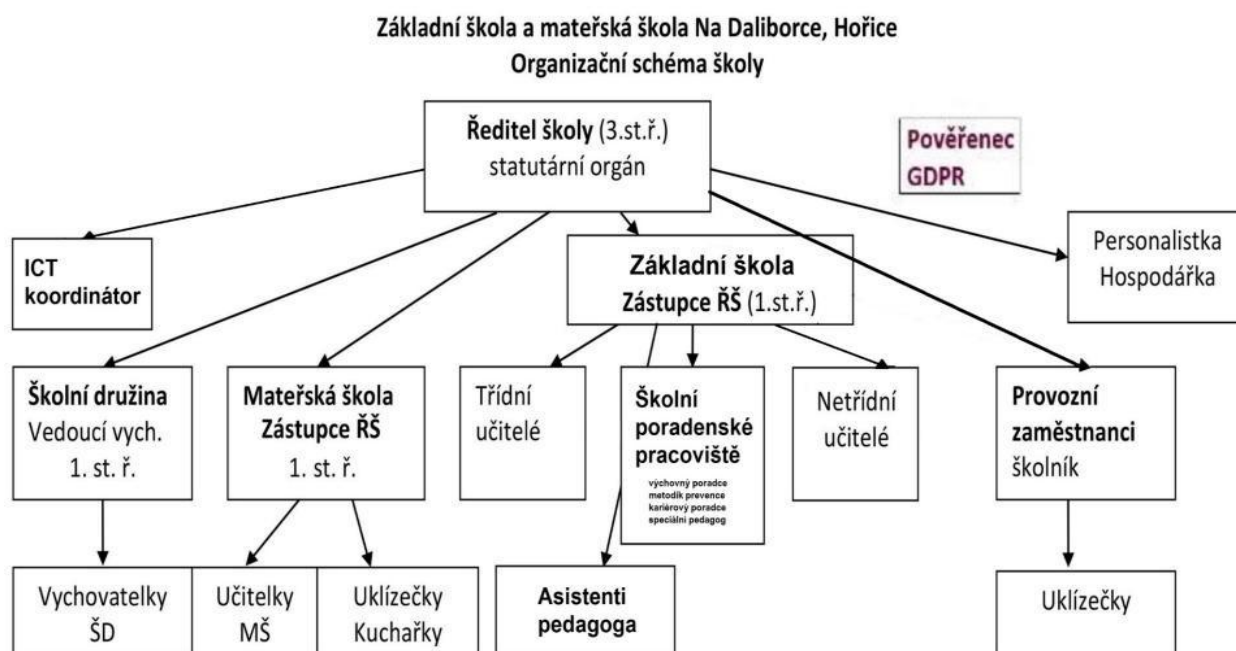
Právní forma

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

Hospodaření v roce 2024:

Dotace zřizovatele a ostatní zdroje:	3 959 716,20	Kč
Státní dotace – UZ 33 353	32 200 943,-	Kč
Dotace Prevence digitální propasti UZ 33 088	457 000,-	Kč
Dotace Ukrajinský asistent pedagoga UZ 33 352	135 970,-	Kč
Dotace OP JAK – šablony	2 164 852,38	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 Evaluace strategického plánu 2019

V roce 2019 byl zpracován první strategický plán naší 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. Vyplynuly z něj následující informace:

Z realizované SWOT analýzy a dotazníku kultura školy vyplývá, že v dalším období se škola musí zaměřit zejména na (řazeno od nejvyšší priority):

- 1) zlepšení spolupráce mezi učiteli (náslechy, vzájemné hospitace, učení v tandemu apod.)
- 2) zlepšení informovanosti pedagogů o dění ve škole
- 3) jednoznačné delegování funkcí
- 4) nedostatek odborných učeben
- 5) nedostatek vhodných pomůcek a materiálního vybavení při výuce
- 6) nebezpečná okna
- 7) odliv žáků
- 8) venkovní prostory ŠD
- 9) vztahy mezi učiteli

V průběhu realizace akčních plánů byla učiněna následující opatření vedoucí k posunu školy ve výše uvedených oblastech:

- 1) **Zlepšení spolupráce mezi učiteli:** Ve škole jsou realizovány vzájemné náslechy učitelů, zpočátku dle zájmu pedagogů, od šk. roku 2025/2026 cílené vedením školy, vedení školy

podporuje tandemovou výuku, průběžně je zaznamenávána do TK a výkazu práce = odměny, zaměstnanci intenzivně sdílejí zkušenosti v rámci předmětových komisí a metodického sdružení prvního stupně, DVPP je zaměřena na spolupráci, příklady z praxe, sdílení zkušeností, každému novému zaměstnanci je přidělen uvádějící učitel, a to i těm, kteří na něj nemají ze zákona nárok

- 2) **Zlepšení informovanosti pedagogů o dění ve škole:** Pedagogové jsou informováni prostřednictvím systému MS Teams, ve kterém jsou sdílené zápisy z porad, školní vzory a dokumenty, vnitřní směrnice školy, diskuzní fórum v kanále Obecné, „na kávu s Honzou“ – čas na sdílení problémů s vedením školy. Kromě výše uvedeného sdílený Google kalendář s aktuálními událostmi, na zahajovací poradě schválený harmonogram školního roku, systém „Bakaláři – mezi rodinou a školou“, modul Třídní kniha, Rozvrh, Suplování. Na pravidelných měsíčních poradách vzniká podrobný měsíční plán. Z realizovaného dotazníku kultura školy vyplývá výrazný posun indexu spokojenosti z 2,8 na 3,4!
- 3) **Jednoznačné delegování funkcí:** Akční plány v průběhu 5 let napomohly ke zřízení školního poradenského pracoviště s pečlivým rozdělením kompetencí: Vedoucí PP je výchovná poradkyně, metodička prevence, kariérová poradkyně, speciální pedagožka, zřízena místnost poradenského pracoviště pro jednání s rodiči a žáky a realizaci PSPP. Další kompetence rozděleny environmentální koordinátorce, ICT koordinátorce a koordinátorce ŠVP. Byly posíleny pravomoci a kompetence třídních učitelů, dále vedoucím metodických sdružení a předmětových komisí. Z realizovaného dotazníku kultura školy v oblasti režim školy a organizační struktura vyplývá posun indexu spokojenosti z 3,1 na 3,3.
- 4) **Nedostatek odborných učeben:** V roce 2021 byla nákladem 3,5 mil. vybudována moderní jazyková/IT učebna, v průběhu let 2024-2025 byly v podkroví školy vybudovány a vybaveny nákladem přes 70 mil. Kč tři moderní multifunkční učebny F-CH, VV a EVVO s důstojným zázemím pro pedagogy a žáky, dále realizujeme opravu dílen a plánujeme vybudování venkovní badatelské učebny Archimédés.
- 5) **Nedostatek vhodných pomůcek a materiálního vybavení:** Do vybavení a pomůcek bylo v letech 2020 – 2025 investováno více než 6 mil. Kč ze zdrojů ONIV, provozních prostředků, IROP, šablon OP JAK i vlastních zdrojů. Využíváme sdílené pomůcky do výuky od MAS Podchlumí. Součástí rekonstrukce školy byla investice do IT vybavení ve výši 4.098.978,- Kč a pomůcek další 3.048.250,- Kč. Možnost kopírování a tisku bez omezení v celé budově. Z realizovaného dotazníku kultura školy vyplývá výrazný posun z 2,9 na 3,7.
- 6) **Nebezpečná okna:** V roce 2019 byla z rozpočtu Města Hořice provedena kompletní výměna oken a venkovních dveří.
- 7) **Odliv žáků:** Od roku 2017 do r. 2024 stoupl díky PR školy, propagaci, spokojenosti žáků a rodičů počet žáků o 71 na současných 331 žáků.
- 8) **Venkovní prostory ŠD:** V říjnu 2021 bylo na prostranství za školou nákladem 3,5 mil. Kč realizováno zcela nové multifunkční tartanové hřiště, které je využíváno nejen při hodinách TV, ale také ve školní družině. Další vybavení venkovního prostranství ŠD bude předmětem strategického plánu 2025.
- 9) **Vztahy mezi učiteli:** V každém přípravném týdnu v letech 2022 – 2025 bylo realizováno dvoudenní výjezdní zasedání pedagogického sboru zaměřené na wellbeing a vztahy mezi pedagogy. Často pod vedením společnosti Inomentors. Společnost nabízí kontinuální program, díky kterému se zaměstnanci mohou cítit lépe a současně stmelí kolektiv. A to je v rámci firmy velmi důležitý faktor. Nabízí vícedenní akce, které vyhodnotí na základě vstupní analýzy.

Program teambuildingu tvoří na míru potřebám školy. Formou workshopů a dílen podporují spolupráci zaměstnanců a týmového ducha.

S pedagogy systematicky pracuje externí supervizor, který do školy pravidelně dochází a poskytuje skupinové a individuální supervize. Podporujeme DVPP určená k budování kvalitního školního klimatu, proaktivně zaměstnancům nabízíme účast na školeních a workshopech, své zkušenosti sdílejí v rámci akcí MAS Podchlumí.

Od letošního školního roku vyučujeme v pátek napříč ročníky max. 5 vyučovacích hodin, a to na přání zaměstnanců, abychom přispěli k jejich psychické pohodě. Od 13 hodin pak nabízíme supervizi nebo „Kávu s Honzou“ – možnost sdílení s ředitelem.

3.5 Analýza interního profilu školy – KULTURA ŠKOLY

Pro tuto analýzu byl zvolen dotazník MŠMT Kultura školy (viz. Příloha 1), na který pedagogičtí pracovníci školy odpovídali již v roce 2019. Tabulka 1 Výsledky dotazníku.

	Stav 2019	Očekávaný stav 2019	Stav 2025	Očekávaný stav 2025
Společné cíle	3,1	4,2	3,4	4,3
Důvěra ve vedení školy	3,4	4,8	3,2	4,7
Převládající styl řízení ve vztahu k lidem	3,1	4,5	3,0	4,3
Režim školy a organizační struktura	3,1	4,6	3,3	4,5
Zaměření vedení na pracovní úkoly	3,2	4	3,6	4,0
Kontrola	3,1	4,7	3,7	4,6
Motivace pracovníků	2,8	4,5	3,4	4,5
Komunikace a informovanost pracovníků školy	2,8	4,6	3,4	4,6
Komunikace školy s okolím a rodiči	3,8	4,8	4,0	4,6
Inovativnost	3,1	4,2	3,6	4,4
Rozvoj učitelů	3,6	4,7	4,2	4,7
Pracovní zázemí učitelů	2,9	4,5	3,7	4,8
Vztahy mezi pracovníky	3,6	4,4	3,3	4,8
Vztahy mezi učiteli a žáky	2,9	4,5	3,9	4,7
Očekávání výsledků vzdělávání	3,6	4,5	3,4	4,0

Estetické prostředí	3,3	4	3,8	4,6
---------------------	-----	---	-----	-----

- V roce 2019 bylo 21 respondentů, v r. 2025 se průzkumu účastnilo 32 respondentů

3.6 Analýza zdrojů

Tabulka 2) SWOT ANALÝZA ŠKOLY KVĚTEN 2024

SILNÉ STRÁNKY - umístění školy na dosah přírody - tělocvična, SZMH v dosahu - kvalitní školní poradenské pracoviště - kvalita vzdělání = kredit, pověst - kvalifikovaný ped. sbor - ekotým - prezentace na veřejnosti - asistenti pedagoga, péče o děti s PO	SLABÉ STRÁNKY - WC v přístavbě - internet - nedostatek prostoru – zázemí, kabinety, malé třídy v přístavbě - nedůslednost sboru při dodržování pravidel - vynášení informací, pomluvy - péče o nadané děti
PŘÍLEŽITOSTI - rekonstrukce budovy, půdní vestavba - budovat pozitivní školní klima, kulturu školy - spolupráce s rodiči, SRPŠ, školami, firmami - odborník ve výuce - environmentální učebna - péče o nadané/šikovné žáky - tandemová výuka - MŠ jako součást školy, plynulý přechod z MŠ na ZŠ - uznání kvalit druhých - jednota ped. sboru - dílny, pozemky	HROZBY - žáci si neváží prostředí školy - žáci bez respektu k autoritám - vysoký počet žáků ve třídách - nízký zájem ped. sboru o vzájemnou spolupráci (náslechy, tandemová výuka...) - řešení pracovních záležitostí mimo školu - nízká motivovanost žáků - nejednotnost ped. sboru - IT servis současného poskytovatele

4 Stanovení vize aneb „kdo chceme být?“

4.1 Výsledná formulace vize

Motto: „Devět let pro život“ – naším cílem je úspěšný žák, připravený na budoucnost, který si je vědom svých předností ale i nedostatků.

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.

Naším cílem je úspěšný žák. Všechny aspekty školy tomu podřizujeme – výuka, DVPP, projektové dny, odborníci ve výuce, exkurze...

Nabízíme pomoc nejen dětem s poruchami učení a chování (asistent pedagoga, speciální pedagog, školní poradenské pracoviště), ale i podporu dětem nadaným („vytahované hodiny“, individuální přístup, diferenciaci, konzultace s rodiči).

Při hospitační činnosti sledujeme oblasti:

- soulad rozsahu a obsahu výuky s ŠVP
- stanovení a vyhodnocení vzdělávacího cíle
- kritické myšlení žáků
- diferenciaci ve výuce se zaměřením na žáky s PO a nadané
- metody aktivního učení – zejména 2. st.
- vzdělávání žáků s OMJ
- moderní metody výuky
- klima třídy a respektující přístup vyučujícího
- stavba hodiny „E-U-R“
- hodnocení žáků, formativní hodnocení, sebehodnocení žáků
- účelné využití pomůcek
- mezipředmětové vztahy – využití v praxi
- vedení pedagogické dokumentace

Žáky vedeme k samostatnosti a zodpovědnosti za svoje chování a budoucí vzdělávání. Každý žák by měl ve škole zažít úspěch.

5 Stanovení mise aneb „co pro to uděláme?“

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

Cíl: Důvěra ve vedení školy – vysoká důvěra ve vedení školy

Prostředky: Sdílení informací, kvalitní tok informací, společné porady, wellbeing, školení DVPP,

Cíl: Převládající styl řízení ve vztahu k lidem – pracovníci by měli mít větší možnost vyjádřit se k důležitým otázkám, dosáhnout v zásadních věcech konsensu

Prostředky: Sdílení informací, vzájemné hospitace, náslechy, větší možnost prezentovat své názory a postoje na poradách a v MS Teams, naslouchat zaměstnancům

Cíl: Vztahy mezi pracovníky – budovat atmosféru týmové spolupráce

Prostředky: Teambuilding, společné akce, výlety, návštěvy divadla, sdílení zkušeností, vzájemné hospitace, náslechy, inspirace, společná školení...

Cíl: Očekávání výsledků vzdělávání – očekává se nadprůměrných výsledků žáka

Prostředky: Interní systém sledování pokroku žáka, diferenciaci ve výuce, podpora nadaných žáků a žáků se zájmem o učení

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				
Zaměstnanci základní školy a školní družiny	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
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
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 oběma směry	Omezené kompetence pracovníků při práci s ICT	Proškolení pracovníků
Individuální plán rozvoje učitelů	Vytvořit individuální plány rozvoje pro všechny pedagogy	Motivační kritéria – jejich nastavení	Syndrom vyhoření Nezájem o vlastní	Motivace pedagogů k celoživotnímu vzdělávání

			individuální rozvoj	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				
Podmínky pro badatelsky orientované vyučování a školní družinu	Polyfunkční prostor ZŠ a ŠD, venkovní učebna včetně úprav terénu	Podání projektu; Využití zapojení rodičů	Nedostatek finančních prostředků (8 mil.)	Hledání jiných zdrojů – granty, dotace, sponzoři
Úprava okolí školy, naučná stezka	Učebny fyziky, chemie -	Sledování výzev; Podání projektu	Nedostatek finančních prostředků	Hledání jiných zdrojů
Polytechnické vzdělávání	Rekonstrukce dílén – moderní prostory pro polytechnické vyučování	Sledování výzev; Podání projektu	Nedostatek finančních prostředků	Hledání jiných zdrojů

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 objektivity 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	říjen - listopad 2025
Seznámení zřizovatele	ředitel	schůze Rady/ZO	říjen 2025
Seznámení rodičů	Třídní učitelé	třídní schůzky web, k nahlédnutí v šatnách	Počátek školního roku 2025/2026

Příloha 1



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



Příloha č. 1 – 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).

Pořadí	Hodnocení	1	2	3	4	5
Kritéria						
A	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
B	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
C	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 i při rozhodování	Pracovníci mají vždy možnost se vyjádřit k důležitým otázkám, je velká snaha dosáhnout v zásadních věcech konsensu
D	Režim školy a organizační struktura	O režimu nelze mluvit, nefunkční struktura	Formální režim i struktura nejsou dodržovány, delegování nefunguje	Režim a struktura s některými problémy, mají své klady i zápory	Dobrý režim školy s fungující organizační strukturou	Velmi dobře zaběhlý a dodržovaný režim, funkční struktura včetně delegování pravomocí
E	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 výkonnosti se věnuje náležitá pozornost	Škola je vysoce orientována na výkon, plnění úkolů se velmi sleduje
F	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, zaměřená na hledání příčin i na prevenci, postihuje vše
G	Motivace pracovníků	Motivaci 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
H	Komunikace a informovanost pracovníků školy	Minimální informovanost, závažné problémy v komunikaci	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

I	Komunikace školy s okolím a rodiči	Nedostatečná, vykazuje řadu nedostatků a nedorozumění	Škola se jí věnuje málo, je podprůměrná	Je asi dostatečná, jsou zde příležitosti ke zlepšení	Je dobrá, zaměřená především na rodiče	Velmi kvalitní, škola věnuje velkou pozornost komunikaci s partnery a zejména s rodiči
J	Inovativnost	Projevy inovativnosti prakticky nejsou, není podpora	Inovativnost pracovníků se nevyžaduje, malá inovativnost	Inovativnost je jen průměrná, vyvolaná naléhavou nutností	Inovativnost pracovníků je všude patrná, je ceněna	Mimořádná inovativnost, škola je považována za průkopníka
K	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 DVPP
L	Pracovní podmínky pro výuku	Velmi špatné, neodpovídají zákonným normám	Špatné, v určitých případech neodpovídají normám	Průměrné, něco by mohlo být určitě i lepší	Dobré pracovní podmínky pro práci učitelů	Vynikající pracovní podmínky, které berou v úvahu i individuální potřeby pracovníků
M	Estetické prostředí a pořádek	Velmi špatná estetická úroveň, nepořádek až špína	Špatná estetická úroveň včetně problémů s hygienou a úklidem	Vcelku dobrá estetická úroveň, čistota	Velmi dobrá estetická úroveň bez problémů	Výjimečná estetická úroveň pracovišť i pracovníků, která podporuje image školy
N	Vztahy mezi pracovníky	Špatné vztahy, některé až nepřátelské	Vztahy nejsou vyrovnané, spolupráce nízká	Vztahy umožňují potřebnou spolupráci	Vztahy jsou dobré, pracovníci spolupracují	Výborné vztahy, atmosféra týmové spolupráce
O	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	Výborné vztahy a atmosféra důvěry přispívají k výsledkům
P	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

Respondent: (zatrhněte křížkem,

Ředitel ☐ Zástupce ředitele ☐ Učitel ☐
 Škola
 MŠ ☐
 ZŠ ☐
 SŠ ☐

Eger, L. (2006). Řízení školy při zavádění školního vzdělávacího programu. Plzeň: Fraus.



Záměry školy

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

- Polyfunkční prostor za budovou školy - vybudování víceúčelového venkovního prostoru; venkovní učebny, pozemky na pěstební činnosti, pracovní výuku, zázemí pro školní družinu- 2025 – 2030 (8 mil.)
- Související zemní práce – vyrovnaní terénu, propojení školního hřiště se Smetanovými sady, naučná stezka, EVVO i pro MŠ (cca 3 mil.)

ILUSTRAČNÍ FOTO



- Rekonstrukce dílen – sanace, sítě, odpady, výmalba (1 mil.) 2027-2030

