

Kultura školy

(Školní rok 2008 – 2009)

Zpracovala: Mgr. Štěpánka Zavřelová

Charakteristika školy

ZŠ Chrudim, U Stadionu 756

Naše škola je druhou největší školou v okresním městě Chrudim.

Začalo se zde vyučovat od 1.9.1977 .

Od 2. stupně v každém ročníku otevíráme dvě třídy s rozšířenou výukou tělesné výchovy (zaměřením na atletiku a kopanou).

Od září 2007 vzděláváme žáky podle ŠVP „ Sportem a hrou ke vzdělání“, (nyní 1.,2.a 6.,7. ročník).

Ostatní ročníky pracují podle vzdělávacího programu Základní škola.

Právní subjektivita od 1. 1.1996 .

Škola patří k vyhledávaným ze strany rodičů. Přispívá k tomu jistě i poloha školy (blízko sportovišť), pěkné prostředí, pověst školy i nabídka velkého množství mimoškolních aktivit (převážně sportovně zaměřených).

Základní údaje – školní rok 2008/09

Počet tříd	22	1.stupeň	10
		2.stupeň	12
počet žáků	537	1.stupeň	280
		2.stupeň	257
počet pedag.pracovníků	37 (včetně vedení)		
trenéři	2		
vedení školy	p.ředitel (od r.2003)		
	2 zástupci		
školní družina	4 oddělení (žáci 1.-3.roč.)		
provozní zaměstnanci	18	ekonomka	1
		hospodářka	1
		vedoucí ŠJ	1
		školník	1
		kuchařky	7
		uklízečky	7
poměrné zastoupení ve sboru	27 žen: 10 mužů		
průměrný věk pedag.sboru	40,1 let		

Ke zjištění kultury školy byl použit dotazník Kilmann-Saxtonovy kulturní mezery (Kilmann, Saxton, Sepra 1978)

Dotazník byl zadán 37 pedagogickým pracovníkům.

Anonymně ho vyplnilo 34 pedagogů (94,5%).

Podle tohoto výsledku soudím, že mým kolegům na škole, ve které pracují, záleží.

Doba na vyplnění a odevzdání dotazníků- 4 dny.

Dotazník – viz příloha.

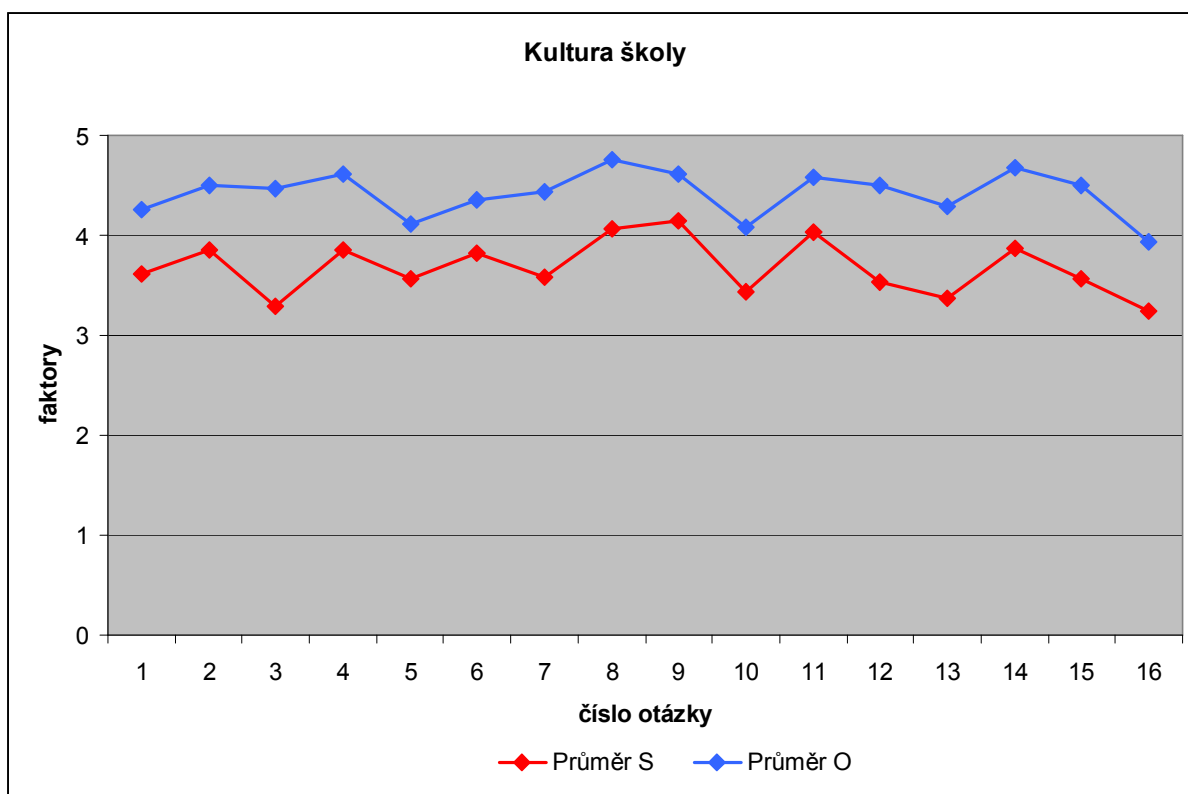
Tabulka a její vyhodnocení:

faktor	1		2		3		4		5		Průměr	
	S	O	S	O	S	O	S	O	S	O	S	O
1	0	0	1	0	14	1	16	23	3	10	3,6	4,3
2	0	0	1	0	3	0	30	17	0	17	3,9	4,5
3	0	0	3	0	22	3	5	12	4	19	3,3	4,5
4	0	0	0	0	13	0	13	13	8	21	3,9	4,6
5	0	0	0	0	18	3	13	24	3	7	3,6	4,1
6	0	0	1	0	11	1	15	20	7	13	3,8	4,4
7	0	0	2	0	14	2	14	15	4	17	3,6	4,4
8	0	0	2	0	3	0	20	8	9	26	4,1	4,8
9	0	0	1	0	5	1	16	11	12	22	4,1	4,6
10	0	0	2	0	15	2	17	27	0	5	3,4	4,1
11	0	0	2	0	0	0	27	14	5	20	4,0	4,6
12	0	0	0	0	17	1	16	15	1	18	3,5	4,5
13	1	0	1	0	17	1	16	22	0	11	3,4	4,3
14	0	0	1	0	10	0	14	11	8	23	3,9	4,7
15	0	0	3	0	11	0	18	17	2	17	3,6	4,5
16	0	0	1	0	24	7	9	22	0	5	3,2	3,9

1-16 čísla otázek

S- současný stav

O- očekávaný stav



Průměr S – průměrný výsledek současného stavu
 Průměr O – průměrný výsledek očekávaného stavu

- Otázky:
1. Společné cíle
 2. Důvěra ve vedení školy
 3. Převládající styl řízení ve vztahu k lidem
 4. Režim školy a organizační struktura
 5. Zaměření vedení na pracovní úkoly
 6. Kontrola
 7. Motivace pracovníků
 8. Komunikace a informovanost pracovníků školy
 9. Komunikace školy s okolím a rodiči
 10. Inovativnost
 11. Rozvoj učitelů
 12. Pracovní podmínky pro výuku
 13. Estetické prostředí a pořádek
 14. Vztahy mezi pracovníky
 15. Vztahy mezi učiteli a žáky
 16. Očekávání výsledků vzdělávání

Rozbor a vyhodnocení dotazníků

Jednotlivé otázky byly vyhodnoceny pedagogickými pracovníky takto:

Společné cíle

Většina respondentů při hodnocení zvolila stupeň 3 (41,2%) a 4 (47%), což svědčí o tom, že učitelé znají cíle školy a mají možnost se podílet na jejich plánování.

Důvěra ve vedení školy

Velmi potěšujícím a zároveň zavazujícím pro vedení školy je zjištění 30 lidí (88%), kteří označili, že většina sboru věří ve vedení. Této důvěry si vážíme a uvědomujeme, že právě ta je jedním z prostředků umožňujících dosažení společných cílů a vizí školy.

Převládající styl řízení ve vztahu k lidem

Vyhodnocení tohoto faktoru vychází z dotazníků průměrně, 22 pedagogů (64,7%) uvedlo, že lidé mají možnost se k věcem vyjádřit a někdy je jejich názor brán v úvahu při rozhodování.

Režim školy a organizační struktura

Režim školy byl hodnocen učiteli převážně 3-5 (není jediné ohodnocení 1 a 2).

Učitelé v podstatě vidí režim školy jako dobrý s fungující organizační strukturou.

Zaměření vedení na pracovníky školy

52,9% tazatelů uvedlo, že výsledky a výkony se sledují někdy více a někdy méně.

Kontrola

Kontrola je z pohledu pedagogů na dobré úrovni, hledají se i příčiny problému, nejen viníci. Pedagogům je předkládán hospitační plán. Hospitace jsou v nejbližších termínech s učiteli rozebrány a zhodnoceny. Pravidelně probíhá kontrola pedagogické dokumentace. Vedení školy kontroluje činnost metodických orgánů (pohovory, zprávy ze schůzek).

Motivace pracovníků

Nikdo z pedagogických pracovníků neoznačil, že se ve škole motivaci nepřikládá význam a pouze dva respondenti jsou minimálně motivovaní. Myslím, že většina lidí má s motivací spojené peněžní ohodnocení. V naší škole jsou dobře nastavená kritéria finančního ohodnocení-„práce navíc“ (kroužky, metodické komise, kabinety, doučování, práce TU..). S kritérii jsou učitelé obeznámeni.

Motivací k dobré práci může být i dobré pracovní prostředí, vstřícné vztahy mezi kolegy, dobrý pocit z práce s dětmi. K tomu může přispět každý.

Komunikace a informovanost pracovníků školy

Podle dotazníků probíhá ve škole bez problémů, je na dobré úrovni, pracovníci mají potřebné informace. Tak se vyjádřilo 20 pedagogů (58,8%), 9 pedagogů (26%) soudí, že informovanost je výborná. K tomu slouží učitelům aktuální informace na nástěnce ve sborovně – týdenní plán práce, suplování, rozvrhy, změny rozvrhů. K důležitým informacím mají přístup i přes počítačovou síť. Nicméně za důležitý považují i osobní pohovor s kolegy.

Komunikace s rodiči

Označena v dotazníkům jako dobrá, až velmi kvalitní. Ze všech otázek je tato označena nejvyšším počtem odpovědí ve faktoru 5. Jistě k tomu přispívá i pravidelnost třídních schůzek, vstřícnost učitelů jednat s rodiči vždy, když je třeba. Dále dny otevřených dveří i

dobrá práce SRPDŠ. Potřebné informace pro rodiče jsou aktualizovány na webových stránkách školy.

Inovativnost

15 lidí (44%) se vyjádřilo k inovativnosti jako k průměrné, vyvolané nutností. 17 lidí (50%) odpovědělo, že inovativnost je všude patrná a ceněná.

Vedení školy se podle finančních možností snaží inovovat vybavení školy (nový nábytek, vybavení učeben, pomůcky...). Prostředí školy se za poslední 3 roky vylepšilo a zmodernizovalo.

Rozvoj učitelů

27 pedagogů (79,4%) označilo jasnou personální politiku, která se dodržuje a podporuje včetně DVPP. Druhá nejvýše ohodnocená otázka je důkazem toho, že vedení školy podporuje a umožňuje vzdělávání učitelů a nebrání jim v jejich profesním a kariérním růstu.

Pracovní podmínky pro výuku

Ty byly vyhodnoceny jako průměrné (50%)- něco by mohlo být určitě lepší. Dobré pracovní podmínky označilo 47% tazatelů.

Estetické prostředí a pořádek

Respondenti volili převážně dvě odpovědi (3 a 4), tedy vcelku dobrá estetická úroveň a čistota (50%) a velmi dobrá estetická úroveň bez problémů (47%). Jsme si vědomi jistých rozdílů, například vynikající úroveň je na 1. stupni a velmi dobrá na chodbách školy. V některých třídách 2. stupně je třeba hodně věcí vylepšit a napravit. Žáci musí být důsledně a především všemi učiteli vedeni k pořádku. Na jeho udržení se sami podílí, klem školy mají jednotlivé třídy týdenní služby.

Vztahy mezi pracovníky

Podle dotazníku je situace ve škole dobrá, 8 lidí (23,5%) uvedlo dokonce výborné vztahy, 14 lidí (41%) dobré vztahy, kdy pracovníci spolupracují a 10 lidí (29%) se přiklonilo ke vztahům umožňujícím dobrou spolupráci.

Učitelé nejsou v každodenním kontaktu, neboť nepobývají společně ve sborovně, ale v kabinetech (nejvýše po 3).

K lepšímu upevnování pracovních vztahů přispívají společné akce- setkávání u příležitosti Vánoc, Dne učitelů, konce školního roku, návštěva divadla, sportovní akce aj. .

Vztahy mezi učiteli a žáky

K nadprůměrnému hodnocení přispívá jistě fakt, že pedagogický sbor je poměrně „mladý“, věkový průměr- 40,1 let.

18 učitelů (52,9%) uvádí, že dobré vztahy přispívají k pohodě při výuce.

Vzhledem k tomu, že žáci jsou vedeni ke sportovní činnosti (viz sportovní třídy), téměř se nevyskytují problémy s alkoholem a drogami.

Očekávání výsledků vzdělávání

24 pedagogů (70,5%) očekává dosažení standardu.

Závěr

Z uvedeného dotazování byly zjištěny tyto skutečnosti, které mohou být pro vedení školy potěšující.

Učitelé jsou dobře informováni, komunikace je bez problémů. Stejně tak je dobrá i spolupráce školy s okolím a rodiči. Vedení školy podporuje vzdělávání učitelů, v zásadě se dodržuje jasná personální politika. Většina sboru věří ve vedení školy. Dobré jsou i vztahy na pracovišti. Režim školy funguje.

Větší kulturní mezera (1,2) se objevila v oblasti týkající se převládajícího se stylu řízení ve vztahu k lidem. Pedagogové cítí, že mají možnost se k věcem vyjádřit, ale pouze někdy je jejich názor brán v úvahu. 55,8% učitelů by se dokonce chtělo vyjadřovat k důležitým otázkám a dosáhnout v zásadních věcech konsensu. Vedení názory pedagogů přijímá, souhlasí s diskusí, ale o zásadních věcech jsem přesvědčena, že musí rozhodnout vedení samo. (Vedení vede a zároveň za své rozhodnutí nese zodpovědnost).

Pracovní podmínky pro výuku by mohly být podle respondentů lepší. 52,9% lidí by uvítalo vynikající pracovní podmínky, které berou v úvahu do určité míry individuální požadavky. Kvalitní a dobrou práci vidím založenou nejen na perfektních pracovních podmínkách, ale především spočívá v osobnosti učitele, jeho profesionalitě a přístupu k žákům a předmětu. Rozhodně se nabízí k diskusi otázka mezi vedením a pedagogy, co skutečně by mohlo být lepší.

Nejmenšího průměru současného stavu v odpovědích bylo dosaženo v otázce očekávání výsledků vzdělávání. Učitelé se spokojují s dosažením standardu. Od dosažení nadprůměrných výsledků učitelé ustupují i z toho důvodu, že žáci (převážně 8.a9. ročníků) již nejsou motivováni jako v minulých letech přijímacími zkouškami na SŠ. Téměř všichni žáci se dostanou na požadovanou SŠ i bez přijímacích zkoušek.

S výsledky stavu kultury v naší škole budou pedagogičtí pracovníci seznámeni.

Dotazník pro hodnocení kultury školy

Otázka č.	FAKTOR	1	2	3	4	5
1	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
2	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
3	PŘEVLÁDÁJÍCÍ 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
4	REŽIM ŠKOLY A ORGA-NIZAČNÍ STRUKTU-RA	O režimu nelze mluvit, nefunkční struktura	Formální režim i struktura nejsou dodržovány, delegování nefunguje	Režim a struktura s některými problémy, klady i zápory	Dobrý režim školy s fungující organizační strukturou	Velmi dobře zaběhlý a dodržovaný režim, funkční struktura včetně delegování pravomocí
5	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 orientovaná na výkon, plnění úkolů se velmi sleduje
6	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 problému, nejen viníci	Kontrola je systematická a kvalitní, zaměřená na hledání příčin i na prevenci, postihuje vše
7	MOTIVACE PRACOV-NÍKŮ	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
8	KOMUNI-KACE A INFOR-MOVANOST PRACOVNÍK Ů 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
9	KOMUNI-KACE ŠKOLY S OKOLÍM A RODIČI	Nedostatečná, vykazuje řadu nedostatků a nedorozumění	Škola se jí věnuje málo, je podprůměrná	Je asi dostatečná, jsou zde příležitosti pro zlepšení	Je dobrá, zaměřená především na rodiče	Velmi kvalitní, škola věnuje velkou pozornost komunikaci s partnery a zejména s rodiči
10	INO-VATIV-NOST	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
11	ROZVOJ UČITELŮ	Neexistuje jasná personální politika, DVPP se nepodporuje	Personální politika je založena na intuici, DVPP téměř neprobíhá	Personální politika existuje spis na papíře, v praxi se hodně porušuje, OVPP 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
12	PRACOVNÍ PODMÍNKY PRO VÝUKU	Velmi špatně, neodpovídají zákonným normám	Špatně, v určitých případech neodpovídají	Průměrně, něco by mohlo být určitě i lepší	Dobré pracovní podmínky pro práci učitelů	Vynikající pracovní podmínky, které berou v úvahu do určité míry individuální požadavky
13	ESTETICKÉ PROSTŘEDÍ A POŘÁDEK	Velmi špatná estetická úroveň, nepořádek a špína	Špatná estetická úroveň včetně problémů s hygienou a úklidem	Vcelku dobrá estetická úroveň, čistota	Velmi dobrá estetická úroveň bez problémů	Výjimečná estetická úroveň pracovníků, která podporuje image
14	VZTAHY MEZI PRACOV-	Špatné vztahy některé až nepřátelské	Vztahy nejsou vyrovnané, spolupráce nízká	Vztahy umožňují potřebnou spolupráci	Vztahy jsou dobré, pracovníci spolupracují	Výborné vztahy, atmosféra týmové spolupráce

	NÍKY					
15	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
16	OČEKÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ VZDĚLÁNÍ	Neočekávají se dobré výsledky, nezájem	Nizké očekávání výsledku vzdělávání	Očekává se dosažení standardu	Očekává se dosažení nadprůměrných výsledků	Vysoké očekávání výborných a vynikajících výsledků výuky