



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

## Jak posílit profesní dovednosti učitelů a jejich zodpovědnost za výsledky vzdělávání

### Úvod

Základní škola a Mateřská škola Chalabalova v Brně je subjektem, který spojuje mateřskou školu, první a druhý stupeň základní školy, školní družinu a školní kuchyni. Důvodem pro popisování jejího příběhu byla dlouholetá snaha vedení školy zkvalitňovat vzdělávání dětí a žáků prostřednictvím zapojení do mezinárodní spolupráce Daltonských škol. S tím souvisí také zkvalitňování vzdělávací práce učitelů, pro kterou je využíváno zkušeností partnerských škol, a to jak domácích, tak zahraničních. Učitelé se pravidelně aktivně účastní mezinárodních konferencí a výměnných zahraničních pobytů. ČŠI rovněž vysoce hodnotila kvalitu pedagogického sboru, demokratický styl řízení a s tím související kvalitu výsledků vzdělávání. Nadstandardně byla hodnocena také oblast autoevaluace: „Škola efektivně využívá analýzy vlastního hodnocení ke zvyšování kvality základního a předškolního vzdělávání, přijímá účinná opatření ke zjištěným nedostatkům a případným neúspěchům. Vlastní hodnocení vzdělávání tvoří základní rámec pro další rozvoj školy. Vnitřní kontrolní systém je vhodně nastavený, směřuje ke zvyšování kvality vzdělávání a především je zaměřen na podporu a rozvoj osobnosti žáka. Vedení školy má nadstandardní úroveň.“

Z výše uvedeného plyne výběr příkladu inspirativní praxe sledované školy a tím je **podpora profesního rozvoje učitele.**

Škola vychází z Daltonského modelu a jeho tří principů – zodpovědnosti, samostatnosti a spolupráce. Je školou fakultní a má rozsáhlou mezinárodní spolupráci. Škola také úzce spolupracuje např. s Filozofickou a Pedagogickou fakultou Masarykovy univerzity či Univerzitou v Pardubicích, což učitelům přináší další možnosti k jejich rozvoji. Při jednání s učiteli je patrné jejich zaujetí problematikou daltonských škol, ale také organizací vzdělávání a soudobými přístupy k dětem a žákům. Ředitel se o zaměstnancích školy a zejména o učitelích

vyjadřuje s velkou úctou a respektem k jejich práci. Sledované zařízení je také pilotní školou programu Magistrátu města Brna (MMB) „Angličtina do škol“. Podrobnější informace lze najít na [www.chalabalova.cz](http://www.chalabalova.cz).

Škola má vytvořené školní vzdělávací programy (ŠVP) zvláště pro předškolní a základní vzdělávání a pracuje s nimi již od roku 2005. Oba vzdělávací programy nesou společný název *Škola pro všechny*. Jsou otevřeným dokumentem, který je každoročně aktualizován a vedení jej nazývá „nekonečným školním příběhem“. V obou programech jsou patrné společné rysy a přístupy. Kromě daltonských principů je shodně kladen důraz na rozvoj kompetencí a vytváření bezpečného prostředí, ve kterém by se mohly děti a poté žáci rozvíjet na základě svých možností. Dlouhodobé záměry jsou již specifikovány vzhledem k věkovým zvláštnostem dětí předškolního věku a žáků základního vzdělávání.

Ve ŠVP mateřské škole jsou vytyčeny dlouhodobé záměry: *„Vytvářet dětem takové prostředí, kde se budou cítit bezpečně a kde jsou respektovány, což jim umožňuje chovat a vyvíjet se zcela přirozeně. Dovést dítě na konci předškolního období k tomu, aby si v rozsahu svých osobních předpokladů získalo věku přiměřenou fyzickou, psychickou a sociální samostatnost, základy pro zdravé sebevědomí a sebejistotu, schopnost být samo sebou a zároveň se přizpůsobit sociální komunitě.“*

Principy daltonského plánu s rozvojem zdravých životních návyků jsou propojeny následně:

- **Zodpovědnost:** dětem nabízíme činnosti, pro které se mohou svobodně rozhodnout a splnit si je během týdne. Mluvíme o svobodě s hranicemi, která předpokládá důvěru učitele k dítěti a naopak.
- **Samostatnost:** motivujeme dítě tak, aby bylo samostatné ve všech oblastech a naučilo se hledat řešení problémů a úkolů. Učitelka příliš často nezasahuje, nezasahuje příkazy, aby dítě neztratilo nadšení do další práce a aby neovlivnila jeho autonomii.
- **Spolupráce:** vytváříme podmínky pro práci ve skupinkách, pro společné diskutování a hledání řešení úkolů. Spolurozhodování založené na komunikaci a důvěře pozitivně ovlivňuje kvalitu výchovy.

V základní škole jsou dlouhodobé záměry ŠVP vyjádřeny takto:

*„Chceme se postarat o všechny žáky, chceme být kvalitní, příjemnou a přátelskou školou pro všechny – pro ty, kteří od nás pravidelně míří na výběrová gymnázia - i pro jiné, kteří nachází spokojenost a uplatnění v praktickém životě. Vždyť posláním základní školy je připravit na vstup do života.“* Daltonské principy (zodpovědnost, samostatnost a spolupráci) si škola vytýčila v ŠVP naplňovat následujícími vyučovacími prostředky a zásadami:

- Dobře přístupné místo pro pracovní materiál – knihy, mapy, lepidlo, nůžky, počítač apod.
- Instruktažní a závěrečný rozhovor – seznámení s obsahem úkolů pro samostatnou práci, odhalení možných problémů, zhodnocení práce po jejím dokončení.
- Odložená pozornost – samostatná práce, kdy každý spoléhá sám na sebe.
- Nerušit jeden druhého – nejvyšší forma spolupráce.
- Požádání o pomoc a poskytnutí pomoci: „Nejllepší způsob, jak se něčemu naučit, je učit to.“
- Zodpovědnost za splnění úkolů v daném termínu – příležitost poznat a prožít uspokojení ze sebekázně a překonání nechtu k práci: „Kde je vůle, tam je cesta.“

- Označení všech splněných úkolů na kontrolní tabuli – účinná vizualizace pro učitele i žáka.
- Kontrolní test – obdobné úkoly jako při samostatné práci.

Na obou stupních škol se důsledně využívají tzv. třídní pravidla, např. dávej věci na své místo, najdi si partnera pro spolupráci, označ dokončenou práci apod. Při návštěvách školy se všechny výše uvedené principy a způsoby práce objevovaly jak v mateřské, tak základní škole. Kvalitu školy dokládá také zpráva ČŠI: „Dalton a zejména mezinárodní partnerství pozitivně ovlivnili tvorbu ŠVP, na které se podíleli všichni učitelé a koordinátoři. Je chápán jako otevřený dokument, jako nekonečný školní příběh, což je známkou o trvalý rozvoj školy. Platná verze ŠVP svým obsahem zdůrazňuje dlouhodobé strategické záměry a reaguje na inovace ve vzdělávání nejen na národní a krajské úrovni, ale pozitivní změny vnímá i v rovině evropských trendů.“

Ve škole pracuje 29 pedagogických pracovníků. Na I. stupni vyučuje 13 učitelů, na II. stupni působí 10 učitelů, ve školní družině pracuje 6 vychovatelů a v mateřské škole působí 8 učitelek.

Aprobovanost pedagogů je 100%.

Průměrný věk pedagogického sboru základní školy je 37 let. Podrobnější věkové složení uvádí následující graf č. 1.

**Tabulka č. 1 Věkové složení učitelů 2009/2010**

Věk	Učitelé + vychovatelé	
	Muži	Ženy
do 35 let	2	5 + 3
36-50 let	3	5
51 a více	1	6 + 1
Pracující důchodci nepobírající důchod	0	0
Pracující důchodci pobírající důchod	0	0
Celkem	6	16 + 4
Rodičovská dovolená	0	3 + 1

**Graf č. 1 Věkové složení učitelů 2009/2010**



## Historie autoevaluačních aktivit

Evaluační činnost školy spadá do začátků formulování cílů daltonu, tzn. asi do roku 1998. Jak uvádí ředitel se zástupkyní, bylo nutné se často setkávat a diskutovat s učiteli – co jim dalton přináší, zda jej vůbec chtějí dělat atd. Diskuse probíhaly v tzv. metodických setkáních zvláště pro 1. a 2. stupeň, ale i na pedagogických radách společných pro všechny učitele. Snahou bylo postupně stírat rozdíly mezi oběma stupni a dosáhnout spolupráce mezi všemi učiteli. V současné době lze říci, že bylo tohoto cíle dosaženo. To dokládá také funkce zástupkyně, která má na starosti první i druhý stupeň základní školy (k tomuto sloučení funkcí původně dvou zástupců došlo v roce 2006).

Veškeré evaluační aktivity by se daly shrnout do činností, jakými byly diskuse a semináře (workshopy) prováděné přímo na škole. Mezi první aktivity patřilo například propojení výuky na 1. a 2. stupni, učitelé 1. stupně začali vyučovat na stupni druhém a opačně. Pedagogové tak mimo jiné mohli lépe poznat vývojová specifika dětí jednotlivých stupňů.

V této době se také začala rozvíjet spolupráce s nizozemskými daltonskými školami a panem Roelem Röhnerem, ten se postupně stal tzv. **kritickým přítelem**. Zpočátku připravoval semináře pro učitele a často se ptal ředitele na věci, na které ten neuměl odpovědět, čímž ho nepřímo nutil diskutovat s učiteli, více se nad některými věcmi zamýšlet a hledat tak odpovědi. Postupně p. Röhner kriticky upozorňoval na některé oblasti v práci učitelů, které shledával ne zcela kvalitní, což také vedlo ke zjišťování skutečností a jevů souvisejících s prací učitelů a jejich vzděláváním. Šlo např. o upozornění na nízkou „vizualizaci“ procesu i výsledků vzdělávání. Na základě tohoto upozornění se začalo upravovat prostředí tříd tak, aby žáci měli více dostupného materiálu, založila se portfolia žáků i učitelů, zřídili se tzv. zpětnovazební tabule atd. Ředitel školy také vzpomínal na bagatelizování nových metod a přístupů ve vzdělávání učitelů výroky učitelů „To už přece děláme“, které bylo nutné řešit dalším vzděláváním apod.

P. Röhner se o zkvalitňování školy a jejích posunech vyjádřil při jednom z rozhovorů: „*Ve škole se podařilo dosáhnout velmi rychle standardu holandských škol, ale v oblasti práce s portfoliem se škola teprve přibližuje.*“

Ředitel školy k tomu dodává: „*Ne všem učitelům byl dalton po chuti. Ti starší už neměli chuť měnit něco na svých zvyklostech a přístupech. Ale měli jsme štěstí v neštěstí, že s úbytkem dětí jsme se mohli s těmito učiteli rozloučit. A pak jsme měli štěstí, že přicházeli mladí, komunikativní a akční lidé, takže pak už to šlo mnohem rychleji.*“ Postupně se kolektiv obměnil, zůstali učitelé, kteří byli práci podle daltonského plánu nakloněni a byli doplněni o mladé, aktivní a nadšené lidi.

Ředitel využíval časté zahraniční výjezdy k tzv. stínování svých kolegů, aby porovnal způsoby práce managementu školy a využil je k inspiraci k modernímu a efektivnímu řízení vlastní školy. Vedení školy (ředitel i jeho zástupkyně) se intenzivně vzdělávali a současně tak navazovali spolupráci s odborníky, jakými byl prof. Pol z filozofické fakulty MU v Brně a prof. Rýdl z pedagogické fakulty v Pardubicích. Této spolupráce využívali jako zdroje informací, ale také jako zpětné vazby pro svou práci. Po semináři vedeném prof. Polem zaměřeném na autoevaluaci školy v roce 2003 vypracoval ředitel školy „manuál interní evaluace“ (**příloha č. 1**), který ve škole využívají dodnes.

S povinností provádět vlastní hodnocení školy (rok 2005) se diskuse a semináře rozšířily o využívání dotazníků. Šlo např. o dotazník mapující názory učitelů v mateřské i základní škole na organizaci daltonské výuky (**viz příloha č. 2**) použitý v roce 2007. Dotazník zpracovali, stejně jako další, ředitel školy se zástupkyní. Účelem bylo zjistit názory učitelů na

zavádění prvků daltonu do vzdělávání. Druhý z dotazníků použitý v roce 2008 vycházel z knihy *Ať žije škola*, kterou do českého jazyka přeložili ředitel školy společně se zástupkyní. Dotazník sestával ze 4 částí: obecné, zbývající tři se týkaly tří principů daltonu – zodpovědnosti, samostatnosti a spolupráce. Zmíněné oblasti byly hodnoceny škálou od 1 do 5 (stejně jako při známkování). Z výsledků dotazníku vyplynula dvě pozitivní zjištění – učitelé pochopili, že:

- dalton je o organizaci vzdělávání, která vede k přesunu zodpovědnosti za vzdělávání na žáky,
- vytváření materiálů není zátěží, ale naopak pomocí při vzdělávání.

Méně pozitivním zjištěním bylo, že přetrvává stereotyp spojený s představou, že je potřeba pracovat při výuce s učebnicí. Bylo nutné začít cíleně pracovat s myšlenkou využívání více zdrojů při přípravě výuky. Výsledky dotazníku se poté promítly do programu pedagogické rady, kde se o některých problémech diskutovalo a hledala se jejich řešení. Jedním z nich bylo např. zakoupení encyklopedií do jednotlivých tříd.

Ve výroční zprávě školy z roku 2008 (školní rok 2007/2008) je možné se dočíst o pozitivěch a posunech, kterými škola prošla (stabilizace pedagogického sboru, zkvalitnění projektového vyučování a výuky anglického jazyka atd.). Ve zprávě nenajdeme žádná negativní zjištění. Výroční zpráva za šk. rok 2008/2009 je podrobnější. K dalším pozitivům přibyla spolupráce se zahraničními partnery, s rodiči, objevuje se výčet DVPP učitelů (viz tabulka č. 2). V závěru jsou identifikovány problémy v oblasti prevence patologických projevů. Jiné problémy se neobjevují.

**Tabulka č. 2 DVPP ve šk. roce 2008/2009**

Typ kurzu	Počet zúčastněných pracovníků
Pedagogika, psychologie	2
Cizí jazyky	11
Umění, estetika	1
Speciální pedagogika, SVPU	2
Informatika, PC, SIPVZ	1
Společenské vědy	2
Legislativa, řízení, ekonomie	1
Sport, TV, turistika	2
Výchovné poradenství, prevence soc.pat. jevů	2
Alternativní pedagogika	0
Přírodní vědy	1
Technické vědy	0
Český jazyk a literatura	2
Zdravotnictví, BOZP, PO	1
Jiné – dalton	22
<b>Celkem</b>	<b>50</b>

V roce 2009 využilo vedení školy dotazník mapující motivaci zaměstnanců (příloha č. 3). Tento dotazník získal ředitel školy od kolegy z partnerské školy. Zajímalo jej, jaké výsledky přinese dotazník v „jeho“ škole. Zjištění byla nad očekávání pozitivní. Ředitel se vyjádřil, že „výsledky byly až podezřele dobré...“.



Vlastní hodnocení si škola provádí každý rok. Zprávu z vlastního hodnocení zpracovává společně ředitel školy se svojí zástupkyní. Při zpracování vycházejí ze všech možných dostupných zdrojů. Podle slov ředitele jsou jimi „poslední evaluační zpráva, hodnocení ČŠI, informace od učitelů...“. Vnější hodnocení považuje ředitel za přirozenou součást vlastního hodnocení. Hodnocení ČŠI, rodičů a návštěvníků školy vnímá jako zpětnou vazbu pro práci školy. Zpráva je proto často proložena výroky těchto vnějších hodnotitelů. Po zpracování je zpráva předložena Radě školy a následně zveřejněna na dostupných místech pro učitele, webových stránkách školy apod.

Zpráva z roku 2009 (vycházející z vyhlášky č. 15/2005 Sb.) na 10 stranách strukturovaně přibližuje výsledky v různých oblastech vzdělávání a práce školy. Z hlediska personálního obsazení se škola hodnotí následovně: „*Období 2006-2008 bylo významné zejména pro finální dotvoření kolektivu. V tomto období obohatilo školu o nové přístupy do školy více než 10 mladých pedagogů ve věku do 30 let. Kolektiv je nyní vyváženou mozaikou mladých lidí plných entuziasmu a kolegů, kteří i přes své delší působení ve školství mají radost z práce, přináší nové nápady a tvoří s mladými ideální tým. Ve škole vládne tvůrčí atmosféra, pozitivní naladění a optimismus.*

*Celkově lze hodnotit kolektiv kolegů jako dynamický, schopný, přístupný k dalšímu vzdělávání a přejímání zodpovědnost. To je největší předností školy.*

*Spolupráce mezi učiteli a vedením školy je na výborné úrovni, je neformální, přátelská, efektivní. V porovnání s dřívějším obdobím jsou pedagogické rady mnohem živější, otevřenější a dokonce i veselejší. Společně dokážeme pracovat velmi efektivně, přestože máme jisté rezervy v „dotahování“ projektů a plnění úkolů, které vedení školy limituje časově.“*

Oblast metodické podpory kvality výuky a systému vedení pedagogických pracovníků škola ve zprávě hodnotí jako velmi dobrou také díky využívání materiálů z partnerských českých i zahraničních škol. Ředitel a jeho zástupkyně se podíleli na překladech tří daltonských učebnic do češtiny: *At' žije škola, Daltonské vyučování a Hallo Dalton*. Podporováno je také pravidelné vzdělávání učitelů na základě jejich vlastního výběru akcí. Za nejefektivnější nástroj přispívající k vysoké lidské i profesionální úrovni vztahů mezi učiteli jsou považovány neformální konzultace především s mladšími kolegyněmi „na pohovce“ u paní zástupkyně. K podpoře profesního růstu přispívají také časté návštěvy uznávaných holandských odborníků na daltonské vyučování Roela Röhnera a Hanse Wenkeho, kteří pořádají „školení přímo v terénu“, tzn. ve škole.

Jakým způsobem je podporován profesní růst učitelů a jak ovlivňuje kvalitu výsledků vzdělávání lze vyčíst z další části zprávy o vlastním hodnocení školy věnované této problematice: „*Moderní demokratický styl vedení pedagogického sboru vyžaduje pravidelnou a systematickou práci s pedagogy a zejména s mladými nadšenými učitelkami. Naplňování tohoto trendu se zdá být jednou z nejsilnějších stránek školy. Motivování pedagogové mohou udržet a případně zlepšit vysoký standard školy. Snahou našeho sboru je i moderní způsob hodnocení žáků, který je zakotvený v ŠVP. Přihlížíme k odlišnému pracovnímu tempu žáků a osobnímu maximu (viz způsob hodnocení a respektování osobního maxima) a tím se je snažíme motivovat k další práci. Tito žáci sice ve srovnání se standardy nastavenými v obecných testech například od společnosti SCIO nevykazují nadstandardní výsledky, někteří ani standardní výkony, ale cítí se ve škole spokojeni a jejich rodiče si váží našeho přístupu (viz Škola pro všechny).*

*Během hodnoceného období proběhlo testování TIMISS20 zaměřené na matematické a přírodovědné vzdělání. Hodnocení bylo mírně nadprůměrné.“*

V závěru zprávy škola vyhodnocuje svoje silné stránky, ke kterým patří schopnost komunikovat s okolím, dynamický učitelství sbor, spolehlivost ekonomky školy a kvalitní školní stravování. Za slabou stránku škola označila stav budovy. Velkou příležitostí spatřuje v rozšíření spolupráce se školou Pavlovská.

## Současná podoba autoevaluačních procesů

V současné době je vlastní hodnocení školy prováděno zvláště na úrovni mateřské školy a zvláště na úrovni základní školy. V mateřské škole jsou ve školním roce 2009/2010 využívány dva plány autoevaluace – jeden je popsán v ŠVP a podle vedoucí předškolního vzdělávání jde o obecný plán, který byl tvořen stejně jako celý ŠVP společně všemi učitelkami. Druhý plán je samostatně zpracován do podoby tabulky (příloha č. 4) a měl sloužit přímo pro potřeby učitelů (na rozdíl od veřejného dokumentu, který vnímaly učitelky více jako nástroj pro pochopení práce školy veřejností). V tomto plánu jsou jasně vytyčeny cíle evaluace, prostředky i zodpovědnost pracovníků, naproti tomu plán v ŠVP je obecnější. Oba plány se shodují v obdobné formulaci cílů a využívaných prostředcích hodnocení.

V mateřské škole provádí vlastní hodnocení podmínek a práce učitele na základě dotazníku INDI MŠ, který byl vytvořen pro potřeby mateřských škol pracujících podle Kurikula podpory zdraví v mateřské škole. Ten je doplněn o speciální dotazník mapující práci učitele (příloha č. 5). Při jeho sestavování vycházela vedoucí předškolního vzdělávání z vlastní inspirace a materiálů získaných na seminářích či zveřejněných na internetu.

Z něj na konci šk. roku 2009/2010 vyplývá, že učitelky vnímají jako velmi zatěžující administrativu spojenou se vzděláváním dětí, také finanční hodnocení vycházející ze státního rozpočtu shledávají jako nedostatečné. Přinesl však také informace, které vyhodnotila vedoucí předškolního vzdělávání za přínosné, neboť se zpravidla jednalo o drobné organizační připomínky, které jsou v běžném provozu lehce přehlednutelné a snadno napravitelné.

V roce 2009 byl využit pro hodnocení také dotazník zasláný zřizovatelem a určený rodičům. Vedoucí učitelka si poté vypracovala dotazník pro rodiče, který vycházel z dotazníku pro rodiče žáků základní školy (příloha č. 6). Tento dotazník použila v červnu 2010.

Evaluační plán základní školy není součástí školního vzdělávacího programu. Má jej zpracovaný jako pracovní manuál (příloha č. 1). Manuál uvádí oblasti, které by měly být středem zájmu hodnocení – efektivita vyučování, atmosféra ve škole a rizikové formy chování. K nim jsou pak uvedeny otázky, na které by si měli učitelé i další personál odpovídat (např. Jaká je kvalita vztahů? Jaká je schopnost žáků i učitelů pracovat samostatně? atd.).

Podle pracovního manuálu probíhá hodnocení na kolegiu, pedagogických radách, kde hodnotí učitelé, předsedové předmětových komisí atd. To probíhá formou dotazníků, evaluace projektů, žákovských prací, formálními i neformálními rozhovory s žáky, učiteli i rodiči. K hodnocení vlastní práce škola využívá také zpětné vazby od vnějších hodnotitelů, kterými jsou návštěvy školy, zřizovatel, ČŠI apod. Pro návštěvy školy má škola vypracovaný speciální dotazník (příloha č. 7).

**Kontrolní a hospitační činnost** je výstižně popsána ve zprávě o vlastním hodnocení školy z roku 2009: „Důvěra mezi učiteli a vedením školy vede k tzv. otevírání dveří tříd. Vzhledem ke stylu vyučování vedení školy často krátce navštěvuje hodiny a všimá si práce učitelů. Žáci využívají pracovních koutků na chodbách a dveře jsou tedy fakticky i přeneseně otevřeny pro všechny. Vedení školy i starší kolegové se učí od mladých kolegů nové postupy a přebírají některé nápady.“

*Kontrolní systém je otevřeným systémem a patří do něj vnímání veškerých aktivit v našem lokálním pedagogickém prostředí. Případné metodické chyby otevřeně komentujeme ihned. Do kontrolního systému jistým způsobem zahrnujeme i reakce rodičů i žáků. Svou roli zde hraje i Žákovská rada a její zpětné vazby při rozhovoru s ředitelem školy. Na škole je pro žáky Schránka důvěry.“*

Z návštěv školy bylo patrné, že hospitační činnost probíhá formou krátkých vstupů do tříd. Učitelky i děti jsou zvyklé na tyto vstupy a reagují přirozeně na otázky zástupkyně ředitele školy. Práci ve třídě je možné sledovat pouhým procházením chodbou, neboť třídy mají neustále otevřené dveře. Vedení školy považuje za jistý způsob hospitací také časté návštěvy tříd při provádění delegací po škole.

Při rozhovorech s vedením školy bylo zřejmé, že dobře znají jak pozitivní stránky svých učitelů, tak také jejich slabiny. Na konkrétní otázku, jak je podporováno odstraňování „slabých stránek“ byly uvedeny konkrétní příklady. Např. když učitelka nezvládá řešení konfliktu s rodiči, je u takových rozhovorů přítomna i zástupkyně. Při problémech vyskytujících se při sestavování individuálních plánů pro integrované děti konzultuje učitelka jejich obsah se zástupkyní apod.

Informace získané hospitacemi poskytují jeden z pohledů na hodnocení průběhu vzdělávání (jako jedné z oblastí vlastního hodnocení požadovaných vyhláškou č.15/2005 Sb.). Další možností je **hodnocení** samotnými učiteli, ale také **žáky** (viz příloha č. 8). Ti si čtvrtletně písemně hodnotí nejen sami sebe, ale současně také svého učitele. Ředitel školy svolává tzv. „Žákovskou radu“. Na těchto pravidelných setkáních mají žáci možnost otevřeně reflektovat situaci ve třídách i na škole a ředitel získané informace prodiskutovává také s učiteli, což potvrdili náhodně dotázaní žáci 6. tříd.

Z individuálních rozhovorů s učiteli, kteří přicházeli za vedením školy, vyplynulo, že svoji práci hodnotí především prostřednictvím **reflexe** ze seminářů a rozhovorů s vedením a kolegy. Využívají také sebereflektivních otázek při zamýšlení se nad svojí prací. Jedna z učitelek se vyjádřila, že vzhledem k tomu, že bydlí daleko, používá právě dojíždění jako „*reflektivní jízdu autobusem*“. Pro sebehodnocení učitelů jsou od roku 2010 využívány tři otázky:

- co se mi podařilo,
- jaké aktivity plánuji,
- jak se sebevzdělávám.

Odpovědi chce vedení školy vyhodnocovat v určitém časovém období.

Kritéria pro sebereflexi vlastní práce nejsou daná formálně, ale lze je najít např. v *Daltonské kartě* (příloha č. 9), ale i jiných materiálech (příloha č. 10), kde jsou definovány požadavky na profesní dovednosti a osobnostní postoje učitele, na základě kterých mohou učitelé vyhodnocovat svoji práci. Učitelé si vedou svá **osobní portfolia**, která obsahují jejich plány, poznámky a osvědčení z dalšího vzdělávání, zásobníky materiálů pro výuku atd.

Osobní portfolio slouží jako podklad pro sebehodnocení učitelů, ale také pro hodnocení práce s třídou. Poznámky, které si učitelé dělají ve svých plánech apod., využívají pro změnu práce a plánování v dalším roce. Portfolio je využíváno také pro učení „od sebe navzájem“, neboť osvědčené metody, postupy, pracovní listy apod. si učitelé předávají. Jsou tak zvyklí spolu často hovořit a vyměňovat si nejen zkušenosti, ale i materiály.

Také v roce 2010 byl pro účely vlastního hodnocení školy využit dotazník, který vytvořilo vedení školy. Dotazník byl učitelům předán na pedagogické radě v lednu. Záměrem bylo



zmapovat s odstupem času názory na práci s daltonskými principy na 1. stupni ZŠ (příloha č. 11) a projektové plánování a vzdělávání na 2. stupni ZŠ (příloha č. 12).

Výsledky dotazníku byly velmi pozitivní. Přinesly informace o tom, že celý kolektiv přijal daltonské principy za své a považuje je za přirozenou součást svojí práce. Objevily se pouze připomínky k materiálnímu vybavení školy vyplývající z nedostatku finančních prostředků. Velmi přátelskou, otevřenou a pohodovou atmosféru dokládá následující úryvek z jednoho z dotazníků:

Milá Věro a Vladimíre,

- Dalton velmi výrazně rozvíjí a upevňuje sociální vztahy ve třídě – vytváření těchto vztahů je velmi dobře pozorovatelné zejména, pokud si vedeme děti delší čas, 2 – 3 roky. Díky tomuto se rovněž odhalí a vyřeší např. šikana i jiné sociálně–patologické jevy.
- Při tomto způsobu práce máme čas a více možností se věnovat žákům nejen se specifickými poruchami, ale i těm, kteří mají jakékoli problémy – dlouhodobá absence, sociální problémy atd.
- Oceňujeme také možnost, že žáci mají možnost projevit při vypracování úkolu individuální přístup v provedení – úprava, pracovní tempo, ...., zároveň ale jsou vedeni k odpovědnosti za dokončení v termínu. Zejména toto je dlouhodobá práce, která se zúročí dle našeho úsudku až v 5. třídě a ve vyšších ročnících. Domníváme se také, že nabízí individuální možnost pro rozvoj i tzv. slabých dětí – někteří si například pohrají s estetickou úpravou, i když obsahově není práce dokonalá a vyžaduje pomoc spolužáků, či učitele.
- Dalším kladem této práce je rovněž volnost, kterou žáci velmi oceňují, náležitě využívají podle svého - někdo sám a pečlivě pracuje, pro jiného je to volný čas, který později s obtížemi dohání – třeba doma, což má taky pozitiva – rodiče se dozví, co děti ve škole dělají .....

Ale všechno má svůj rub a líc ....., takže i negativa bychom našli:

- Někdy si učitel ani nevšimne (v záplavě jiných úkolů), že děti nevyužívají tabuli k označení splněných úkolů – tudíž navrhuje tabule zrušit (a díry po nich zazdít – provedeme samostatně)
- Uvědomujeme si také, že některé učivo není pro daltonskou výuku vhodné a v případě dosti častých návštěv .

Závěrem bychom chtěli zdůraznit, že kolektivní duch funguje a tímto se nám, aspoň si myslíme, daří uplatňovat daltonské principy.

Máme Vás rády  
Kája, Peťa, Vlad'ka

Také výsledky tohoto dotazníku se staly součástí jednání pedagogické rady a objevily se v hodnotící zprávě za šk. rok 2009/2010: „*O pozitivním vztahu učitelů k daltonu přesvědčily zjara 2010 vedení školy výsledky tzv. „daltonského dotazníku“, který byl zpracován po konzultaci s panem Röhnerem podle holandského vzoru. Výsledky dotazníku slouží nejen k porovnání procesu daltonizace s holandskou realitou, ale zároveň je možno vyčíst míru aplikace daltonských prvků a postoj jednotlivých učitelů k tomuto procesu.*“

Typickým fenoménem pro vztahy mezi vedením a učiteli je „pohovka“ v pracovně zástupkyně ředitele. Ta slouží k rannímu šálku kávy, který si tady občas vypije každý z učitelů. U něho se hovoří o vzdělávání ve třídě – problémech, ale i úspěších. Tento zvyk začal s příchodem nových mladých učitelů, kdy s nimi především zástupkyně ředitele několikrát neformálně

hovořila o jejich představách, názorech na školu a jejich práci a nabídla možnost „konzultací“. Postupně byla tato možnost využívána nejen nově příchozími učiteli, ale také těmi stávajícími.

Často byla učiteli při rozhovorech zmiňována podpora ze strany vedení v podobě *ústního oceňování práce* projevující se v častých diskuzích, *vyvěšováním písemného ocenění* na nástěnce ve sborovně, kde visí týdenní plány pro učitele. Tam se objevuje poděkování za konkrétní práci konkrétním učitelům od vedení školy, ale jsou zde vyvěšována také poděkování a hodnocení ze strany veřejnosti a rodičů (viz následující tabulka).

Milý pane řediteli, v červnu opustila ZŠ Chalabalova i moje druhá, mladší dcera (odchází na osmileté gymnázium) a já bych ráda za obě vyjádřila svůj dík. Před osmi lety jsme přemýšleli, kterou školu zvolit. Bydlíme v Novém Lískovci, ale na internetu mě zaujal projekt Dalton a po návštěvě a pohovoru s paní zástupkyní Burešovou už nebylo co řešit. Od té doby jsem ani na vteřinu svého rozhodnutí nelitovala. Nemyslím, že by moje děti byly nějak výjimečné nebo měly zvláštní štěstí na učitelky, oni totiž všichni Vaši pedagogové jsou výborní a s dětmi to skvěle umí. Můj dík patří i paní zástupkyni Burešové, kterou považuji za vynikající osobnost v rovině lidské i učitelské. Kloubí vzácný talent autority i laskavosti, nadhledu i přisnlosti, humoru a spravedlivého hodnocení. Jsem velice ráda, že jsem měla možnost ji poznat. Dále bych chtěla jmenovitě poděkovat paní uč. Hromádkové (podařilo se jí velmi obratně převést děti z předškolní rozjívěnosti k důslednému plnění úkolů - jak se později tento návyk vyplatil!), dále paní uč. Zamazalové (při jejím mládí vrozený pedagogický talent, milá, veselá a inteligentní učitelka s citlivým přístupem k dětem a jejich problémům) a nakonec paní uč. Kaňové, která si dokázala s velkou profesionalitou poradit nejen s přípravou dětí na přijímací zkoušky a přestup na druhý stupeň, ale taky se začínající pubertou našich ratolestí. Neméně děkuji paní uč. Smolíkové za kroužek keramiky a paní uč. Matouškové za neúnavné budování kontaktů se zahraničními školami a krásný zájezd do Holandska. Moje poděkování patří v neposlední řadě i Vám, pane řediteli, protože jste se dokázal obklopit kvalitními lidmi, skvělými pedagogy, kteří mají rádi děti, učí s nadšením a jsou vstřícní při řešení jakýchkoliv problémů. Jsem ráda, že dcery pokračují na gymnáziu, nicméně po Vaší škole se mi bude upřímně stýskat. Každopádně mým dětem zůstanou na první školní léta ty nejhezčí vzpomínky....

S pozdravem Jana Benešová

Podporu vidí učitelé také ve *finančním ocenění*, jež se promítá do nenárokových složek, ale také v *možnostech dalšího vzdělávání* a *účasti na zahraničních výjezdech spojených s výměnou zkušeností se zahraničními partnery*.

Ředitel školy jako koordinátor pro řízení mezinárodní spolupráce s partnerskými městy Utrecht a Leeds má možnost častých zahraničních kontaktů. To umožňuje stáže mladých učitelů ze zahraničí a výjezdy brněnských učitelů do partnerských škol. Intenzivní je spolupráce především s holandskými školami (viz příloha č. 13). Po výjezdech do zahraničí jsou vždy realizována tzv. **zpětnovazební sezení**, na kterých se vyhodnocují efekty výjezdu a zvažují další „kroky“.

Jedna z forem práce učitele „na sobě“ je **příprava ukázkových hodin**, které realizují např. v Nizozemí. Jak vyplývá ze právy ČŠI „většina učitelů včetně ředitele lektoruje a prezentuje daltonský plán na národní i mezinárodní úrovni.“

V březnu proběhla ve škole pod vedením doc. Lazarové z FF MU aktivita zaměřená na evaluaci týmového vnímání cílů školy. Tuto aktivitu chtěl ředitel školy vyzkoušet na základě rozhovoru s prof. Polem z FF MU v Brně. Šlo o tzv. sněhovou kouli. Učitelé vybírali ze 120 položek 20, které odpovídají jejich vlastním názorům. Poté ve dvojici vybrali 10 položek, na kterých se společně shodli. V závěru pak ve skupině sestavovali obrázek, který by charakterizoval, z čeho vyrůstá dobrá atmosféra ve škole. Výsledky přinesly informaci o způsobu řízení školy, její otevřenosti.

Učitelé se při rozhovoru o této aktivitě shodovali v tom, že je udivilo „*jaké máme stejné názory*“, „*že nám jde o stejnou věc*“, „*jak to všechno sedlo na naši školu*“.

Další hodnotící aktivitou ve školním roce 2009/2010 bylo zjišťování názorů rodičů prostřednictvím **dotazníku** (příloha č. 14). Byl rozdán v únoru 2010 na třídních schůzkách rodičů. Návratnost byla asi 60 %, což považuje vedení za velmi dobré; tuto vysokou návratnost přisuzuje vedení školy tomu, že dotazník byl rozdán na třídních schůzkách a mnoho rodičů vrátilo vyplněný dotazník přímo na schůzce.

Rodiče vyjádřili spokojenost s přátelskou atmosférou ve škole, s vedením školy a hodnocením třídních a celoškolských projektů. Zcela výjimečně byla nižšími známkami hodnocena spolupráce učitelů s rodiči, používání moderních vyučovacích metod a úroveň školního časopisu. Za problematické byly označeny oblast zájmových kroužků, školního stravování a informovanosti rodičů. Tyto problémy byly řešeny na kolegiu.

**Kolegium** je vnímáno jako neformální setkávání učitelů, zpravidla k danému tématu. Jednání kolegia se účastní „kdo má čas“. Nejde tedy o pravidelně svolávané či realizované „porady“ širšího vedení školy. Na kolegiu 20. 4. 2010 byly projednány výsledky dotazníkového šetření provedeného mezi rodiči. Bylo dohodnuto, že o problematice zájmových kroužků budou hovořit učitelé s rodiči na třídních schůzkách a výsledky zaznamenají. S vedoucí školního stravování byly řešeny jednotlivé problematické body stravování jako např. úklid rozlitých nápojů, nabídka ovoce a jogurtů apod. Ředitel školy ocenil nabídku jídel (možnost výběru ze dvou jídel) a práci kuchařek a vyzval vedoucí k tlumočení pochvaly ostatním, ale současně požádal o další řešení zkvalitňování práce na úrovni provozu. Učitelé byli vyzváni, aby děti vedli k větší samostatnosti a zodpovědnosti. Závěry z kolegia nejsou vedeny formou zápisů, ale výstupy (např. Daltonská karta, Hodnotící list pro žáky, Pravidla rozhovoru, Pravidla soužití atd.) jsou ihned uplatňovány ve vyučování a jsou zakládány do tzv. *Modrých knih*.

Přestože ředitel školy často opakoval, že „*my nejsme na papíry, my tady děláme věci hned a spíš diskutujeme*“, je možné se setkat se spoustou písemných materiálů, které podávají informace o plánech, ale i realizaci a hodnocení školy. Kromě *Kroniky školy*, která mapuje vzdělávací a kulturní akce školy, má vedení školy právě v *Modrých knihách* zaznamenány a uloženy materiály (viz příloha č. 15) ze seminářů a daltonských konferencí, návštěv v zahraničí, zahraniční materiály (např. kompetence učitele), certifikáty školy i jejího vedení, maily s ohlasy rodičů, ale i dalších návštěvníků školy (např. inspektora ČŠI). Dále jsou v nich založeny jednotlivé nápady z Kolegií atd. První kniha vznikla v roce 2000, takže tyto zdroje slouží jako cenný evaluační materiál. Tyto knihy by bylo možné nazvat kronikami managementu.

Další formou hodnocení jsou **pedagogické rady**. Ty se konají čtyřikrát ročně. Oproti kolegiu mají formálnější organizaci a postupy (např. hlasování). Obsahem jednání bývá prospěch žáků, předpisy, závěry z ředitelských porad apod.

V poslední zprávě o vlastním hodnocení školy za školní rok 2009/2010 byly reflektovány nedostatky předcházejícího období. Byla vytvořena Daltonská karta a v oblasti materiálního vybavení škola konstatuje, že „*výměna oken v roce 2009 téměř v polovině tříd vylepšila značně vzhled i tepelné vlastnosti budovy. V průběhu srpna až října 2010 je dokončována výměna oken a zateplení na celé budově školy.*“ Dále byly zakoupeny digitální projektory a plátna. Přesto škola stále vidí rezervy ve vybavení školy a plánuje vyměnit počítačový server, radikálně zvýšit rychlost internetu, dovybavit učebny dataprojektory, internetem a další technikou. Není spokojena s úrovní toalet.

Ve zprávě je pozitivně hodnoceno výrazné zlepšení „*spolupráce výchovné poradkyně s pedagogicko-psychologickou poradnou. Vyučující pravidelně konzultují s psychologem přístup k žákům s vývojovými poruchami, s poruchami chování a k žákům talentovaným a vypracovávají individuální vzdělávací plány pro integrované žáky.*“ Také je zde zmínka

o zavedení dyslektického kroužku pro žáky s poruchami učení, kde jim je věnována speciální péče, často za přítomnosti rodičů.

Ke zkvalitnění pracovního prostředí školy došlo vybavením kabinetů a zřízením nových společných sboroven v 1. a ve 2. patře, čímž se zlepšila profesionální komunikace mezi učiteli.

Zpráva o vlastním hodnocení školy má stejné členění jako předcházející z roku 2009. Jednotlivé kapitoly podrobně zpracovávají požadavky vyhlášky č. 15/2005 Sb. Často se však stává, že některé části se opakují slovo od slova v obou zprávách. Jde např. o kapitolu „Průběh vzdělávání“, či „Metodická podpora kvality výuky, systém vedení pedagogických pracovníků“, kde se píše: „Vzhledem k aplikaci daltonského vyučování mají učitelé velmi dobrý přístup k materiálům z partnerských českých, slovenských i zahraničních škol.

Pravidelně také navštěvují akreditované kurzy dle svého profesionálního zaměření nebo zájmu. Neformální konzultace s mladšími kolegyněmi jsou velmi časté „na pohovce“ u paní zástupkyně. Neformální rozhovory jsou velmi efektivní přispívají k vysoké lidské i profesionální úrovni vztahů mezi učiteli.

Roel Roehner a Hans Wenke - uznávaní holanďtí odborníci na daltonské vyučování - pravidelně navštěvují naši školu a mají školení přímo tzv. „v terénu“.

Nově je zde sledováno další vzdělávání pracovníků (viz graf č. 2), v tomto oddíle najdeme informace o preferenci a účasti na jednotlivých seminářích a školeních.

**Graf č. 2 Další vzdělávání učitelů**



Škola se ve zprávě opět opírá o vnější hodnocení ze strany ČŠI, návštěv, rodičů, ale zmiňuje se např. také o hodnocení významných pedagogických osobností: „Zejména Profesor Karel Rýdl z PF Pardubice reflektoval spolu s vedením na první výsledky využívání daltonských prvků ve vyučování. Pozitivně hodnotil étos školy a podporoval vedení v dalších aktivitách.“

K opakujícím se informacím se vedení školy vyjádřilo v tom smyslu, že nevytváří každý rok „novou“ zprávu, ale přidává informace ke stávající autoevaluační zprávě tak, aby po tříletém cyklu dala vypovídající informace za celé toto období. Tomu odpovídá také narůstající počet stran – z 10 stran v roce 2009 na 19 stran v roce 2010.

V současné době vedení školy označuje za silnou stránku školy loajální, vstřícné a vysoce kvalitní učitele, pohodovou atmosféru školy, vztahy se žáky i rodiči, dobré jméno školy na veřejnosti. Za slabou stránku považuje vedení školy svoji nedůslednost např. v kontrole zadaných úkolů a jejich plnění v termínu.



## Závěrečné shrnutí

Plány vlastního hodnocení má sledovaný subjekt zpracovány zvlášť pro mateřskou a základní školu. Mateřská škola má dva plány, z nichž jeden je obecnější a slouží spíše pro informování veřejnosti a druhý slouží přímo učitelům. Jejich nedostatky jsou v oblasti vytyčení zodpovědnosti za sběr a hodnocení jevů.

Plán vlastního hodnocení základní školy taktéž postrádá vymezení zodpovědnosti za hodnocení jednotlivých oblastí, ale také určení nástrojů a metod, kterými bude sběr informací probíhat.

Realizace vlastního hodnocení školy je prováděna spíše neformální formou s důrazem na častou komunikaci mezi vedením školy a učiteli. Neformální je také hospitační činnost. Netradiční je sběr informací prostřednictvím tzv. Modrých knih, o něž se vedení školy opírá při hodnocení uplynulého období. Formálnější úroveň mají setkávání zaměstnanců školy na kolegiu a pedagogických radách. Z účasti na setkáních kolegia i pedagogických rad je zřejmé, že se ihned přijímají opatření při zjištění jakýchkoli nedostatků. Zřejmá je otevřenost školy ve smyslu přijímání nových poznatků (především ze spolupráce se zahraničními partnery), v otevřené komunikaci (neformální setkávání učitelů, kolegium), ale také přímo v otevřenosti tříd – žáci pracují na chodbách apod.

Vysoce pozitivně lze hodnotit přijímání zpětné vazby z vnějšku prostřednictvím hodnocení studentů a častých návštěv, včetně konzultací s odborníky z vysokých škol. Prostřednictvím těchto externích hodnocení se vedení dovídá o možnostech, jak vzdělávat děti efektivněji a jak pracovat na svém profesním růstu.

V kolektivu učitelů je patrné sdílení nejen společných cílů a záměrů školy, ale také zkušeností a názorů mezi učiteli. Jedna z učitelek se vyjádřila: „*My si vždycky řekneme, jak jsme co dělali, co se nám nepovedlo a jak by se to mohlo řešit jinak.*“ Učitelé si dávají zpětnou vazbu navzájem, ale také se od sebe navzájem učí. Např. jedna z učitelek učí další svoje kolegy německému jazyku, pomáhají si při práci s výpočetní technikou apod. Časopis Newsletter připravují žáci, ale konečnou podobu vytvářejí společně s učiteli. Závěrečnou korekcí je pověřen pokaždé jiný učitel.

Jednou z nejefektivnějších podpor vlastního hodnocení je kritický přítel v podání zahraničního partnera. Svým nestranným pohledem pomáhal vidět věci, kterých by si škola nemusela všimnout či si je uvědomovat. Hybnou silou autoevaluačních procesů je také ředitel, který byl vnímavý vůči kritickému pohledu zahraničního partnera a svým demokratickým způsobem dokázal nadchnout pro změny ve vzdělávání také své spolupracovníky.

Jeho důvěra a delegování kompetencí na vedoucí předškolního vzdělávání zdánlivě vyvolává dojem samostatné činnosti mateřské školy. Ve skutečnosti je však mateřská škola vysoce kvalitně řízena odborníky na předškolní vzdělávání, avšak s propojením s filozofií a dlouhodobými záměry celého subjektu.

K efektivním nástrojům podpory profesního růstu pedagogů patří především pozitivní motivace ze strany vedení školy, oceňování práce a projevy respektu k osobnosti každého jednotlivého učitele. Dále je to podpora dalšího vzdělávání a možnost výměnných zahraničních stáží, ale především prostor daný demokratickým přístupem (neformální diskuse, naslouchání názorům druhého aj.) pro osobní a profesní rozvoj prostřednictvím sebeřízení (rozhodování o DVPP, zpětná vazba od žáků a reakce na ni, experimentování a ověřování nových metod apod.).

Slabými stránkami vlastního hodnocení školy je absence uceleného autoevaluačního plánu, který by obsahoval oblasti vytyčené vyhláškou č.15/2005 Sb., nástroje a metody, které se



budou používat, a kým a jak se bude se zjištěnými informacemi nakládat. Toto je ovšem vyváženo okamžitým řešením zjištěných problémů a důvěrou a přenesením zodpovědnosti na pedagogický sbor.

Při popisu této školy bylo využito analýzy dokumentů (viz seznam), terénních zápisků, strukturovaných rozhovorů nahrávaných na diktafon, dotazníkových šetření, pozorování a skupinových rozhovorů. Zjištění byla doplňována fotodokumentací, informacemi z webových stránek školy a dalších zdrojů, např. Zprávy ČŠI, školního časopisu Newsletter, kronik školy, tzv. Modrých knih, e-mailových zpráv atd.

#### Seznam dokumentů a evaluačních nástrojů:

- Školní vzdělávací program pro předškolní vzdělávání z 1.9.2007
- Plán evaluace mateřské školy
- Školní vzdělávací program pro základní vzdělávání z 29.9.2009
- Vnitřní evaluace školy (pracovní manuál pro všechny kolegy)
- Hodnotící zpráva z listopadu 2009
- Hodnotící zpráva z října 2010
- Výroční zpráva za školní rok 2008/2009
- Výroční zpráva za školní rok 2008/2009
- Dotazník pro rodiče ZŠ 2010
- Dotazník pro rodiče MŠ 2010
- Záznamy z kolegia (Daltonská karta, Hodnotící list, Pravidla rozhovoru....)
- Modré knihy
- Školní řád
- Klasifikační řád
- Časopis Newsletter
- Dotazník dalton
- Dotazník motivace zaměstnanců
- Dotazník charakteristik vyučování a daltonu
- další

V Brně 7. 5. 2011

Zpracovala: Zora Syslová

## Příloha č. 1

Motto :

**Jen bláhový běží dál kupředu a neohlíží se ...**

*prof. Milan Pol na své přednášce o evaluaci školy*

# VNITŘNÍ EVALUACE ŠKOLY

## Pracovní manuál

**Co nás zejména zajímá? Které oblasti?**

**Efektivita vyučování**

**Atmosféra ve škole (ethos školy)**

**Rizikové formy chování (agresivita, šikana, alkohol, drogy, krádeže)**

**Příklady otázek, na které si chceme odpovědět:**

Učí se ve škole efektivně? (ná vaznost na ŠVP, dalton)

Aplikujeme řádně ŠVP? (viz zásady uvedené nejen v preambuli ŠVP)

Jaká je kvalita vztahů? (naváznost na ŠVP )

Jaká je možnost uplatnění poznatků v dalším životě? (kompetence v ŠVP, dalton)

Jaká je schopnost žáků (i nás pedagogů) pracovat samostatně? (ŠVP, dalton)

Jaká je schopnost žáků (i nás pedagogů) spolupracovat? (ŠVP, dalton)

Jaký je potenciál vzniku rizikových jevů? (výchovné poradenství, preventivní program a všechny relevantní akce v průběhu roku) atd.

**Jaké jsou postoje žáků k průběhu vyučování - otázky, které si klademe s žákem:**

Co se rád učím? Kdy se učím? Jak se rád učím? (viz semináře mnohočetná inteligence)

Kolik se naučím? (viz semináře mnohočetná inteligence)

S kým se naučím? (aplikace kooperace - dalton)

Kolikrát jsem chválen, kárán? (poměr, viz nové vztahové hodnocení dle ŠVP)

Jakou roli hraje známka, učím se pro známku? (nové vztahové hodnocení ŠVP)

Atd.

**Dále nás všechny zajímají:**

Postoje učitelů ke škole, postoje učitelů k vlastnímu předmětu

Postoje všech pracovníků ke škole

**Klíčovou oblastí našeho zájmu je rovněž:**

Komunikace s rodiči a okolím školy (vizualizace školy, nový ŠVP)

Jak se nám daří aplikovat ŠVP v této oblasti? (reakce rodičů na všech úrovních: neformální, formální – pochvaly, stížnosti, reakce na schůzkách, na Školní radě atd.)

Jak komunikujeme s rodiči? Bereme je jako partnery? Rozumí nám rodiče?

Pomáhají nám rodiče v jednotlivých třídách? Ví dobře o naší práci? (vizualizace, hodnocení projektů, e-komunikace učitelů s rodiči, power-pointové prezentace pro rodiče atd.).

**Jak budeme hodnotit?**

Hodnotí kolegium, do kterého mají přístup všichni pedagogové (viz pravidelně schůzky, hodnocení projektů)

Hodnotí pedagogická rada (viz statistika, průměry ve třídě, reakce na slabý prospěch atd.)

Hodnotí učitelé ve své třídě.

Hodnotí předmětové komise (viz zápisy)

Hodnotíme v daltonském vyučování (viz hodnocení práce žáků, neformální rozhovory, formální zápisy)

Vždy hodnotíme projekty (viz finální evaluace na závěr projektu)

Vyzýváme k hodnocení žáky (dotazníky, rozhovory s žáky, komunikace přes www stránky, e-komunikace jednotlivých učitelů s žáky, menší projekty ve třídách atd.)

**Kdo hodnotí nás?**

Zejména všichni rodiče, političtí zástupci ve školské komisi, rada a zastupitelstvo radnice.

Rada školy. ČŠI.

Hodnotí nás všechny návštěvy ve škole (studenti, kolegové z ČR i zahraničí, rodiče).  
Reakce na mezinárodní úspěchy školy (organizace konferencí, cena Zlatá hvězda v Bruselu atd.  
Cena města Vídně za spolupráci na poli inovativního vyučování atd.)

**Naše zásady vnitřního hodnocení:**

Jdeme po míči a ne po hráči (učitel i žák je dobrý, chceme společně napravit chybu).  
Optimálním přístupem je laskavá náročnost.  
Rozlišujeme co je subjektivní a co je objektivní.  
Přiznáme chybu.  
Neodháníme „kritického přítele“, který je „nad věcí“ a poradí nám upřímně.  
Veřejnost dostane pouze určité informace - jsme k sobě otevření, ale pereme špinavé prádlo pouze doma. Nikdy nepoškozujeme ostatní kolegy před žáky.

Snažíme se používat rozmanité metody a techniky autoevaluace  
Aplikujeme poznatky od partnerů ze zahraničí, poznatky z výjezdů a konferencí.

**Literatura, kterou používáme v souvislosti s evaluací**

ŠVP „Škola pro všechny“  
Daltonské učebnice od autorů dvojice Roehner, Wenke  
Prof. Karel Rýdl – Sebehodnocení školy  
Prof. Milan Pol – Autoevaluace v Evropě  
Přednášky prof. Karla Rýdla a prof. Milana Pola  
Together Toward Improvement – A process for Self-Evaluation (materiály z konferencí)  
Skotský a holandský systém indikátorů  
20 tezí pro školu 2010  
Vnitřní evaluace DAP services  
Bílá kniha  
Učitelský zpravodaj (zejména č.1 „EVALUACE“)  
Učitelské noviny, Moderní vyučování, denní tisk  
Atd.

Příloha č. 2

## Organizace daltonské výuky na ZŠ a MŠ Chalabalova

*Vyjádřete, prosím, svůj názor na situaci ve třídách stupněm 1 -5 ( známkuje jako ve škole)*

	Ukazatel	hodnocení
1	Děti dokáží vysvětlit, co obsahuje daltonský způsob práce	
2	Umí také vysvětlit pravidla spolupráce	
3	Třída se uspořádáním odlišuje od klasické	
4	Ve třídě je dostatek materiálu vhodného pro samostatnou práci	
5	Žáci aktivně využívají pomůcky- atlasy, encyklopedie, počítače	
6	Žáci jsou schopni pracovat podle principu odložené pozornosti	
7	Ve třídě jsou instrukce pro samostatnou práci s odloženou pozorností	
8	Žáci si vybírají jiné pracovní místo než v klasické hodině	
9	Žáci pracují dobře i mimo přímý dozor učitele	
10	Žáci pracují s radostí a v pohodě	
11	Žáci se navzájem nevyrušují	
12	Žáci si navzájem chtějí pomáhat	
13	Žáci mají možnost pracovat vlastním tempem	
14	Žáci mají možnost srovnávat množství dokončené práce se spolužáky	
15	Odlišuje se role učitele od klasické situace	

DALŠÍ POZNÁMKY:

## Příloha č. 3

**Evaluace**

Vybranou alternativu podtrhněte nebo zakroužkujte.

Dotazník je anonymní a bude sloužit vedení školy k vyhodnocení současného stavu motivace pracovníků.

**1/ Se zaměstnáním, které v současné době vykonávám (učitel, vychovatel, kuchařka, uklízečka, administrativní pracovníce), jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

**2/ S pracovním prostředím jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

**3/ S rozvržením mé pracovní doby (pedagogové - rozvrhu vyučovacích hodin) jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

**4/ S podporou osobní aktivity a kreativity jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

**5/ S pracovními vztahy ve škole jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

**6/ S osobními vztahy ve škole jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

**7/ S organizací práce jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

**8/ S obsahem a náplní své práce jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

**9/ S podporou odborného růstu učitelů (studium, kurzy, školení) ze strany vedení jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

**10/ S financováním potřeb výuky (učební pomůcky a další vybavení) mého předmětu, vzhledem k finančním možnostem školy, jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

**11/ S informovaností o stanovených cílech a strategiích školy jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------



**12/ S tím, jak vedení školy jedná s pracovníky při řešení běžných každodenních záležitostí, jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

**13/ S hospitační činností vedení školy vzhledem ke zkvalitnění své práce jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

**14/ S výší osobního příplatku jako formy ohodnocení mé práce z hlediska kvality i výkonu činností ( jako např. správce sbírky, vedoucí komisi) jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

**15/ S finančním odměňováním činností, které vykonávám nad rámec svých pracovních povinností, jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

**16/ S nehmotnou formou ohodnocení mé práce (pochvala, uznání) jsem:**

Velmi spokojen	spíše spokojen	spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
----------------	----------------	----------	------------------	------------

Závěrem prosím ohodnoťte každý motivační faktor čísly 0-5, podle toho jak motivuje vaši práci (0 – nemá žádný význam pro moji motivaci, 5 –je velmi silným motivačním faktorem):

<b>motivační faktory</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
finanční odměna						
obsah, náplň práce						
uznání, pochvala						
výborné vztahy mezi spolupracovníky						
příjemné pracovní prostředí						
stanovený režim práce						
pravdivost, otevřenost vedení, vzájemná důvěra						
profesní růst, vzdělávání, vyšší odbornost						
jistota a perspektiva pracovního místa						
podíl na vytváření cílů a strategie školy						
seberealizace ve svém oboru						
využití moderní techniky při práci						
sociální výhody – kolektivní smlouva (např. více dní dovolené) - FKSP (příspěvky na stravné, kulturu, zájezdy, rekreaci atd.)						
práce s lidmi						
sounáležitost se školou, která má dobré jméno						
jiný: .....						

K dotazníku chci dodat, upřesnit:

Datum:

**Děkujeme.**

Věra Burešová a Vladimír Moškvan



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Příloha č. 4

## Evaluační plán

co (cíl)	kritéria	kdo	kdy	jak	záznam	výstup	závěr
<b>1.oblast autoevaluace cílů, záměrů ŠVP</b>							
jak úspěšně se nám daří realizovat a naplňovat krátkodobé cíle	krátkodobé cíle MŠ	učitelky na třídách	červen	portfolia dětí, diagnostické přehledy	dotazníky pro uč.	<p>2.učitelky zařazují do své práce netradiční formy práce(pokusy....)</p> <p>3.jsou realizovány a písemně zpracovány jednotl. témat dny, mají vypovídající hodnotu a strukturu a jsou uloženy v portfoliích tříd</p> <p>4. zpracovaný evaluační plán je funkční, srozumitelný, má vypovídající hodnotu a přispívá k rozvoji MŠ</p>	<p>diagnostika je přínosná a bude x nebude realizována v dalším školním roce</p> <p>návrh na do vybavení tříd různými pomůckami, materiálem apod.</p> <p>portfolia tříd slouží k prezentaci MŠ a budou součástí kroniky MŠ</p> <p>zařazení či nezařazení jednotlivých krátkodobých cílů do nového plánu roku (co ponechat, co vyloučit, co nově zařadit.</p>

2.oblast autoevaluace vzdělávacího obsahu a jeho realizace

<p>s jakou úspěšností se nám daří prostřednictvím činností naplňovat jednotlivé kompetence a spec. cíle v 5 oblastech ŠVP na jed. třídách - zjistit cílenost a plánovitost práce</p>	<p>kompetence jednotl. oblastí Kurikula v integraci se specifickými cíli</p>	<p>jednotlivé učitelky na třídách</p> <p>jednotlivé uč. na třídě</p> <p>zástup. ŘŠ</p>	<p>provádění záznamů průběžně po celý rok, v ždy po ukončení témat. okruhu</p> <p>červen - %vyjádření naplňování jednotl. kompetencí a tím i spec. cílů</p> <p>červenec - celkové shrnutí za MŠ</p>	<p>analýza dokumentace - TVP, analýza příprav, diskuse s kolegyní</p>	<p>záznamový arch pro záznam naplňovaných kompetencí a specifických cílů</p>	<p>1.%vyjádření zastoupení jednotlivých naplňovaných kompetencí na jed. třídách</p> <p>2. kompetence a tím spec. cíle jsou x nejsou vyrovnané</p> <p>3. způsob evaluace je x není funkční a přínosný</p> <p>4.záznamy mají x nemají vliv na kvalitu plánování práce na třídách</p>	<p>stanovení způsobu naplňování a plánování spec. cílů, příp. kompetencí v dalším šk. roce</p> <p>- na co je potřebné zaměřit se v dalším šk. roce</p> <p>- stanovení způsobu záznamu pro další šk. rok v jedn. třídách i v celé MŠ</p>
--	--	--	---	---	--	--	---

3. oblast hodnocení individuálních vzdělávacích výsledků

<p>jaký je přínos edukačního procesu pro děti, zejména včasného zachycení nedostatků, nerovnoměrnosti a volbou dalšího postupu, logopedii, grafomotorika, postava, děti s OŠD..)</p>	<p>kompetence z Kurikula</p>	<p>učitelky na třídách</p> <p>jedn. uč. na třídách</p> <p>zást. ŘŠ</p>	<p>provádění záznamů- průběžně po celý rok, vždy po ukončení tématického okruhu</p> <p>červen 2008- % naplňování jed. kompetencí a tím i spec. cílů</p> <p>červenec 2008</p>	<p>analýza prací jednotliv. dětí, rozbor pozorování a záznamů o jednotliv. dětech, diskuse jednotliv. uč. na třídě, diskuse na ped. poradě</p>	<p>analýza práce dítěte - diagnostický list- grafomotoriky, logoped. vad, portfolium dítěte</p>	<p>jsou zpracovány a vyhodnoceny diagnostické listy a je stanoven ind. postup pro jednotliv. děti</p> <p>2. portfolio jednotliv. dětí obsahuje dostatek materiálu pro stanovení dalšího postupu vývoje</p> <p>3. jednotlivé materiály pomáhají při posouzení školní zralosti</p> <p>4. u dětí došlo k pokroku ve sledovaných oblastech ve sledovaném období šk. roku</p>	<p>dílčí rozhodnutí v posouzení školní zralosti dětí (příp. doporučení dítěte k OŠD)</p> <p>závěry mohou pomoci při diskusi s rodiči o pokroku jejich dítěte</p>
--	------------------------------	--	--	--	---	--	--

4. hodnocení podmínek vzdělávání

materiální a prostorové	RVP a ŠVP	zást. + uč.	červen	diskuse o nutných úpravách	vyjádření ped. i provoz. pracovníků	doplňek do požadavků na zřizovatele	upravit organizaci provozu, příp.další opatření
-------------------------	-----------	-------------	--------	----------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	---

5.oblast hodnocení práce pedagogů i ostatních zaměstnanců

zjistit promítnutí závěrů z kontrolní činnosti do kvality práce jedn. uč. dle zpracovaného plánu kontrolní činnosti	kurikulum  kriteria nenárokových složek	zást. ŘŠ	viz plán kontrolní činnosti	- kontrola formální i obsahové správnosti vedení dokumentace  - průběžné sledování výsledků práce s dětmi (nástěnky, portfólia-náhodné vstupy)  -kontrola	rozbor dokumentace třídy  analýza práce dětí, sledování nástěnek pro rodiče  záznam z ped.	1.vedení dokumentace odpovídá stanoveným legisl. požadavkům  2.nástěnky pro rodiče jsou funkční a aktuální, informují rodiče o činnosti třídy  3. uč. pracuje v přirozených podmínkách spontánně, je kreativní, je na práci připravena  4.uč. i ost. pracovnícím jsou jasné jejich úkoly a kompetence (je kontrolována kvalita, termín splnění)  5.uč. jsou schopné vést edukační proces bez větších problémů, z příp. závěrů jsou schopné vyvodit závěr a další postup	upravit vnitřní normy a kontroly nové legislativě  stanovit způsob a inovaci tak, aby byl informační systém pro rodiče funkční  jmenovitě pochválit a naopak i umět zkritizovat
---	---	----------	-----------------------------	---	--	---	---



				stanovených úkolů(indiv., mimořádně)	porad, diskuse		práci sebe sama i ostatních
				náslechy na třídách	hospitační záznamový arch		odrazový můstek pro další práci a ind. vedení jedn. uč. (v oblastech slabin, či naopak v tom, v čem vynikají)



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Příloha č. 5

## Sebehodnoticí formulář pro učitele

Jméno: ..... Šk. rok: .....

### pracovní úkoly a kompetence

Jsou Vaše současné úkoly a odpovědnosti v souladu s vaším popisem práce?

Chybí něco v popisu vaší práce?

### dosavadní cíle

Jaké jsou Vaše úspěchy při dosahování cílů v práci s dětmi?

Jsou cíle správně stanoveny?

Co Vám nejvíc pomohlo při naplňování cílů?

Je něco co Vám brání v naplňování cílů?

### silné stránky a slabé stránky zaměstnance

Jaké jsou úspěchy a neúspěchy Vaší práce?

Co Vás ve Vaší práci nejvíce baví?

Co Vás ve Vaší práci nejvíce obtěžuje?

Myslíte si, že se Vám za Vaší práci dostává dostatečného uznání?

### vzdělávání a samostudium

Jaká oblast samostudia je Vám nejbližší?

V jaké oblasti se chcete nadále vzdělávat?

Jak plánujete svůj kariérní postup, jak si plánujete svou profesionální budoucnost?

plánované cíle

Jaký máte nejbližší cíl?

.....

Jaký je Váš vztah ke škole ve které v současné době pracujete?

.....

Co si myslíte, že by se dalo ve škole změnit?

.....

Jak k tomu chcete přispět?

.....

podmínky pro práci

Co by pro Vás mohlo udělat vedení školy?

.....

Co ostatní kolegové?

.....

Co můžete udělat samy?

.....

S jakými obtížemi se setkáváte ve své práci?

.....

**Která otázka Vám schází?**

.....

.....

.....

.....

## Příloha č. 6

## DOTAZNÍK PRO RODIČE

Prosíme, označte známkou 1-3 podle svého uvážení. Děkujeme				
1.	Atmosféra ve škole je přátelská			
2.	Rodiče jsou dostatečně informováni o dění ve škole			
3.	Vedení školy je vstřícné			
4.	Učitelky spolupracují s rodiči			
5.	Škola používá moderní formy práce			
6.	Nabídka nadstandardních činností je dostatečná			
7.	Nabídka akcí pro děti je dostatečná			
8.	Nabídka akcí pro rodiče s dětmi je dostatečná			
9.	Informace ve skupinách <input type="checkbox"/> Google jsou přínosné			
10.	Úroveň školního stravování			
Poznámky:				

Příloha č. 7

# DOTAZNÍK

Prosíme, označte známkou 1 – 3 podle svého uvážení. Děkujeme				
1.	Atmosféra ve škole je přátelská			
2.	Ve třídě jsou využívány daltonské principy			
3.	Žáci jsou schopni vysvětlit daltonský způsob práce			
4.	Žáci si vybírají jiné pracovní místo než v klasické hodině			
5.	Žáci se navzájem nevyrušují			
6.	Žáci mají možnost pracovat vlastním tempem			
7.	Ve třídě jsou hodnotící daltonské tabule			
Poznámky:				

Příloha č. 8

ZŠ a MŠ Chalabalova

# JAK SE MI DAŘÍ VE ŠKOLE DALTONSKÁ PRÁCE



moje hodnocení      názor paní učitelky

Znám daltonská pravidla a dodržuji je.		
Vím, jak používat daltonskou tabuli.		
Vím, jakou pastelkou si značíme daltonský úkol.		
Pracovat na daltonských úkolech mě baví.		
Práce na daltonských listech mi jde.		

## JAK HODNOTÍM PANÍ UČITELKU?

Chválím ji za
Líbilo by se mi, kdyby
Hodnotím ji známkou

## Úkol na doma ☺

CO MI VE ŠKOLE JDE? ZA CO BYCH SE POCHVÁLIL(A)?

.....

V ČEM BYCH SE MOHL(A) ZLEPŠIT?

.....

CO SE MI VE ŠKOLE LÍBÍ?

.....

JE NĚCO, CO BYCH CHTĚL(A) VE ŠKOLE ZMĚNIT?

.....

Datum:.....

Můj podpis:.....

Podpis rodičů:.....



Příloha č. 9

## DALTONSKÁ KARTA

1. Jsem kamarádský a svým chováním přispívám k přátelské atmosféře ve škole.
2. Pracuji, jak nejlépe dovedu.
3. Jsem samostatný a zodpovědný za své učení a umím pracovat jak samostatně, tak i ve skupině.
4. Respektuji talent a nadání spolužáků a toleruji odlišný přístup vyučujících ke mně a k ostatním.
5. Výsledky své práce prezentuji ve svém portfoliu, projektech a školních výrocích.
6. Dokáži zhodnotit výsledky své práce a uvědomit si své přednosti a nedostatky.

Příloha č. 10

## Jak dětem prokazovat úctu ve třídě

- **Vždy**, když o dítěti nebo s dítětem mluvíte, **užívejte jeho jméno** - ne příjmení.
- **Mluvte s dítětem** co nejčastěji **jednotlivě**, je to vhodnější než hovořit s dětmi jako s celou skupinou.
- Když s dětmi mluvíte, **skloňte se fyzicky do jejich výšky**.
- **Poslouchejte**, co vám děti říkají, **a odpovídejte jim**.
- Když dětem řeknete, že jim něco uděláte později, **určitě svůj slib dodržte**.
- Práci dítěte **pochtivě** hodnot'te.
- **Dejte dětem příležitost** podělit se o svou práci a své zájmy s ostatními.
- **Využívejte** nápadů a návrhů dětí a potom je oceňte.

## Příloha č. 11

## Charakteristika vyučování a daltonu na naší škole – 1. stupeň

Analyzujte každá samostatně tyto body, skupinovou diskusí (kabinet č. 1, č.2) shrňte, co už se nám daří a co je třeba udělat v blízké budoucnosti.

Hodnotíme známkou 1 -3

		Ve škole je dobré sociálně-pedagogické klima
		Známe navzájem své vzdělávací vize a jsme ochotni se jeden od druhého učit
		Využívám základní daltonské principy
		Žáci mají příležitost naplánovat si samostatnou práci
		Máme dohody se žáky o organizaci samostatné práce
		Používáme daltonské barvy a tabule, daltonské listy
		Žáci zaznamenávají hotovou práci
		Hodnotící tabule (listy) pomáhají učiteli při kontrole samostatné práce
		Hodnotící tabule pomáhají žákům při organizaci jejich samostatné práce
		Pracujeme s „odloženou pozorností“
		Děti znají roli učitele během „odložené pozornosti
		Rozvíjím zodpovědnost žáka za vlastní učení
		Vedu žáky k samostatnosti
		Podporuji aktivní učení žáků
		Respektuji individuální tempo vzdělávání
		Instrukce pro samostatnou práci jsou krátké, efektivní
		Co mohou žáci udělat sami, nedělá učitel
		Učím žáky sebekontroly - dle připravených výsledků
		Dbám, aby žáci opravili chyby ve své práci
		Na konci každé samostatné práce je evaluace
		Žák dovede zhodnotit svou práci
		Žák respektuje spolužáky a dovede kriticky zhodnotit jejich práci
		Rozšiřující úkoly a projekty jsou založeny na mnohočetných inteligencích
		Uspořádání třídy je přizpůsobeno samostatné práci
		Žáci dovedou spolupracovat
		Poskytuji prostor na odstranění únavy
		Hodnotím žáka v kontextu jeho dispozic
		Hodnotím s vědomím motivace
		Daří se mi řešit konfliktní situace
		Respektuji názory žáků, podporuji jejich vyjadřování
		V případě potřeby poskytuji dětem individuální pomoc, doučování, práce s nadanými žáky apod.
		Daří se mi komunikovat s rodiči všech žáků
		Efektivní kontrola ze strany vedení
		Podpora spolupráce a aktivity učitelů ze strany vedení
		Podpora zavádění progresivních trendů ze strany vedení

Dotazník zpracujte, prosíme, v klidu samostatně – je anonymní

**Pro daltonskou práci je podle mě také důležité**


## Příloha č. 12

## Charakteristika vyučování na naší škole – 2. stupeň

Analyzujte každý sám tyto body, potom společně, všichni z 2. stupně shrňte, co už se nám daří a co je třeba udělat v blízké budoucnosti.

Hodnotíme známkou 1 -3

		Ve škole je dobré sociálně-pedagogické klima
		Mezi učiteli je přátelská atmosféra
		Učitelé si ochotně předávají zkušenosti
		Známe navzájem své vzdělávací vize a jsme ochotni se jeden od druhého učit
		Úroveň spolupráce s kolegy při řešení výchovných problémů
		Úroveň spolupráce s kolegy při řešení problémů spojených s výukou
		Žáci jsou z 1. stupně zvyklí na samostatnou práci
		Využívám základní daltonské principy
		Rozvíjím zodpovědnost žáka za vlastní učení
		Co mohou žáci udělat sami, nedělá učitel
		Učím žáky sebekontroly, např. dle připravených výsledků
		Dbám, aby žáci opravili chyby ve své práci
		Žák respektuje pomalejší spolužáky a dovede kriticky zhodnotit jejich práci
		Žáci jsou schopni delší dobu samostatně pracovat
		Žák dovede zhodnotit vlastní práci
		Instrukce učitele pro samostatnou práci jsou krátké, efektivní
		Úroveň domluvy s kolegy při stanovení témat projektů
		Vzájemná spolupráce učitelů při přípravě projektů
		Žáci si umí naplánovat a rozdělit role při projektu
		Třída je schopna spolupracovat při zpracování projektu
		Schopnost dětí vytvořit prezentaci v powerpointu
		Žáci umí vytvořit výstup, vizualizovat projekt
		Vedu žáky k samostatnosti
		Podporuji aktivní učení žáků
		Respektuji individuální tempo vzdělávání
		Instrukce pro samostatnou práci jsou krátké, efektivní
		Co mohou žáci udělat sami, nedělá učitel
		Učím žáky sebekontroly - dle připravených výsledků
		Dbám, aby žáci opravili chyby ve své práci
		Na konci každé samostatné práce je evaluace
		Rozšiřující úkoly a projekty jsou založeny na mnohočetných inteligencích
		Uspořádání třídy je přizpůsobeno samostatné práci
		Poskytuji prostor na odstranění únavy
		Hodnotím žáka v kontextu jeho dispozic
		Hodnotím s vědomím motivace
		Respektuji názory žáků, podporuji jejich vyjadřování
		Daří se mi řešit konfliktní situace
		Žáci mají vysokou morálku a disciplínu
		Daří se mi komunikovat s rodiči všech žáků
		V případě potřeby poskytuji dětem individuální pomoc(doučování, práce s nadanými žáky apod.

		Podpora spolupráce a aktivity učitelů ze strany vedení
		Podpora zavádění progresivních trendů ze strany vedení

Dotazník zpracujte, prosíme, v klidu samostatně – je anonymní

**Pro daltonskou práci je podle mě také důležité**






INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

**Příloha č. 13 - PLANNING INTERNATIONAL DALTON ACTIVITIES 2010 – 2011**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
sep																																	
okt						G	**	G			U	U									BI	**	**	BI									
nov			K P Z							K P Z												B	B	B	B	B							
dec							L	L	L	L																							
jan																	K P Z																
feb																																	
mrt										G	**	G											K P Z									K P Z	
apr						P	P	P									N D V																
mei	B	B	**	B	B	B																											
jun																																	

	weekend		Holidays in Holland	KPZ	Dalton conferences In Holland	B	Dalton conference In Brno
G	Dalton conference In Germany	P	Dalton conference In Krakov / Poland	S	Dalton conference In Zvolen / Slovakia	BI	Dalton training In Bilbao
L	Visit to Leeds	U	Gr.S. Unstruttal In Holland				



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Příloha č. 14

## DOTAZNÍK PRO RODIČE

Prosíme, označte známkou 1 – 3 podle svého uvážení. Děkujeme				
1.	Atmosféra ve škole je přátelská			
2.	Rodiče jsou dostatečně informováni o dění ve škole			
3.	Vedení školy je vstřícné			
4.	Učitele spolupracují s rodiči			
5.	Škola používá moderní vyučovací metody			
6.	Nabídka zájmových kroužků je dostatečná			
7.	Úroveň školního stravování			
8.	Hodnocení celoškolních nebo třídních projektů			
9.	Úroveň školního časopisu „NEWSLETTER“			
Poznámky:				

Příloha č. 15

# **'Dalton identity'**

## **checklist**

### **for nominating Dalton schools**

Dalton International  
Czech Dalton Association

## Procedure by visitation

Visitation has the intent to control the internal Dalton development of a school.

This visitation procedure has to be incorporated in the local inspection procedure.

### 1. Preparation

Self reflection by the school based on the three Dalton characteristics :

- using the checklist Dalton identity
- showing school brochures etc. in which Dalton elements are one of the premises
- the school has to send this material three weeks before the actual visitation to the secretary of the Czech Dalton Association
- the school can make a planning for the next future and indicate in which area the school want to implement other Dalton elements

### 2. Visitation

A delegation of the Czech Dalton Association or Dalton International visits the school one day.

The Dalton delegation uses the 'Checklist Dalton Identity' to observe the daily procedure in the school. The management of the school prepares a time schedule for visiting several classes.

The delegation has to make a relation between the self evaluation of the school and the daily practice.

The Dalton delegation can interview some pupils and after visiting a class the teacher will be interviewed.

In some situations (especially outside the city of Brno) it is important to have an interview with a representative of the school board.

At the end of the day a meeting of the school team must be organized.

The chairman of the Dalton delegation gives a verbal report of the experiences of the delegation. The management and the individual teachers can give their reactions or supplementary information.

### 3. Report

The Dalton delegation has to write a detailed report of the experiences, based on all elements mentioned in 1 and 2 to prove the designation 'Dalton school'.

If the final conclusion of the delegation is negative, there must be another visitation in the next school year.