

Příloha

Příloha č. 1 – Přepis řízeného rozhovoru s pedagogickým pracovníkem školy zřízené podle § 16 odst. 9 školského zákona v rámci případové studie

1) Jste seznámena se všemi pracovními úkoly, jejichž plnění od vás jako pedagogického pracovníka ředitel školy dlouhodobě očekává?

Jsem seznámena se všemi pracovními úkoly.

2) Pracovní úkoly jsou zaneseny v nějakých školních dokumentech? Já jsem se pokusila udělat výpis školních dokumentů, ve kterých by věci ohledně Vaší práce mohly být specifikovány.

Určitě v pracovní náplni. V pracovní smlouvě je jen specifikace pozice, na které pracuji, tzn. učitelka atd. Ve školním vzdělávacím programu – neuvědomuji si, že by tam bylo něco napsáno. Ve školním řádě určitě, tam jsou povinnosti učitele vůči něčemu, např. ohlašování úrazů. Etický kodex školy máme. Vnitřní směrnice školy. **Směrnice jsou asi zapracovány do školního řádu.** Rozvojový plán pedagoga jsme ještě nedělali. Je možné, že to bude otázka dalšího kariérního řádu.

Pracujete s nějakými kritérii hodnocení? Myslím, že paní ředitelka říkala, že ani ne.

My v podstatě jednou za čas vyplňujeme sebehodnotící dotazník, ale vyloženě kritéria hodnocení jsem taky asi neviděla.

3) Jedná s Vámi ředitel školy o tom, jakou práci od Vás v dalším období školního roku očekává? Je to ústní dohoda na období jednoho školního roku, ústní na kratší období roku, písemná na delší nebo kratší dobu nebo o tom nehovoříte?

Dohoda je určitě ústní, co ode mě paní ředitelka očekává. Nicméně jsem např. pověřena vedením metodického sdružení, což je součást mé práce, to je písemně. **Některá dohoda je ústní, některá písemná, ale každopádně tam nějaká dohoda probíhá.**

4) Vy víte, co v tom roce od vás paní ředitelka očekává? Je jasně stanoveno, jak Vás bude paní ředitelka hodnotit? Jak bude posuzován Váš pracovní výkon v dalším období?

Žádný takový dokument neznám. Předpokládám, že je to něco takového, že jednak škola má nějakou svoji kulturu, kde se očekává, že ten člověk bude nějakým způsobem pracovat. Nepísané dohody s vedením školy asi také. V podstatě kombinace těchto dvou.

5) Jak paní ředitelka sleduje práci v průběhu roku? Pokusila jsem se rozdělit do nějakých kategorií. Máte pocit, že výsledky Vaší práce sleduje pravidelně?

Je pravda, že jsme malá škola, tak paní ředitelka o každém ví. Dosahování školních očekávaných výstupů – tam je problém v tom, jestli jich žáci můžou dosáhnout.

Ono je také sporné co budeme cítit pod těmi výsledky práce. Tam to může být třeba výchova žáků, nemusí to být jen vzdělávání.

V tom případě paní ředitelka opravdu to sleduje.

Vaše chování, docházka do práce, účast na dozorech, samostatnost, pracovitost?

Že by paní ředitelka zkoumala docházkový sešit a zkoumala, zda jsem odešla ve tři, nebo ve čtyři, protože se ve škole připravovala. Máme možnost se připravovat doma. Sleduje – spíše ano.

Sleduje vaši speciálně pedagogickou činnost?

Pravidelně sleduje.

Motivace k práci – iniciativa navíc, ochota účastnit se dalšího vzdělávání, pracovat v projektech nad rámec?

Myslím, že sleduje, když máme akce navíc, např. noc s Andersenem. Určitě sleduje, kdo se účastní, a nějak to ohodnotí.

Podmínky k práci – jak zacházíte s technikou, jak máte upravenou třídu?

Paní ředitelka je výtvarnice a sleduje, zda je výzdoba na celé škole jednotná. Spíše ano.

6) Jakým způsobem paní ředitelka v průběhu roku sleduje Vaši práci.

Hospitace – ano, chodí na ně.

Sleduje vaše záznamy jako pedagoga? Pedagogický deník?

My píšeme dvakrát za rok hodnocení dítěte – v pololetí a na konci školního roku, které se přikládá do osobního spisu dítěte. To určitě sleduje.

Jinak pedagogický deník si nevedeme. Jednak máme hodnocení dítěte a hodnocení logopedické práce. U každého dítěte máme formulář na postup logopedie. To sleduje jak paní ředitelka, tak paní zástupkyně. Portfolio nemáme.

Studium, popis vyřešené situace? Zde jsme se s paní ředitelkou dohodly, že možná jsou to nějaké příklady dobré praxe?

My jsme měli koučování, kdy nám chodil pán a vedl nás nějakým způsobem. Nicméně předpokládám, že sleduje i to, jak vyřešíme nějaký konflikt s rodiči nebo jakým způsobem se řeší nějaké věci. Takže ano.

Docházku jsme si řekli, že to není asi to nejdůležitější. Analýza dokumentů – procházení žákovských knih, sešitů, příprav, tematických plánů?

Tematické plány si paní ředitelka bere určitě k sobě. Za sebe jsem nezažila, že by paní ředitelka přišla s tím, že ve třídničce jsem zjistila, že probíráte tohle, a podle tematického plánu máte být jinde. To jsem nezažila. **Do sešitů** se mi dívala první inspekce a divili se, že nemáme v sešitě příliš zápisků. To mi paní ředitelka taky nikdy nedělala. Žákovské knížky si p. ředitelka nevybírám.

Paní ředitelka Vás sleduje, jak jste říkala. Děláte dvakrát ročně dotazníky. Diskuse o pedagogickém procesu – to zřejmě nahrazují ta vaše metodická sdružení. Tam se diskutuje o průběhu pedagogického procesu, což p. ředitelka také může sledovat?

Na metodická sdružení chodí vždy někdo z vedení školy. Paní zástupkyně přes logopedii chodí na 1. stupeň a druhá zástupkyně pendluje mezi prvním a druhým stupněm. Paní ředitelka chodí většinou na metodická sdružení 2. stupně. Tam se toho probere asi nejvíce.

Sledování dosahování školních očekávaných výstupů, tam jsem myslela, jestli máte systém nějakých srovnávacích testů napříč ročníky, kde by bylo možné porovnat nějaké výsledky vaší práce jako u učitelů?

My jsme dostali právě proto, že se mluvilo hodně o hodnocení a o známkování, pokyn, že máme v ročníku psát stejnou písemnou práci a dohodnout se na tom, jak se bude hodnotit. Aby bylo vyřešeno známkování ve dvou třídách na stejné úrovni. Srovnávacích testů jsme se zúčastnili, když byly povinné, pro 5. a 9. třídu. Testy, co znám od svých dětí, např. Klokánové, to neděláme, jelikož naše děti na to nemohou dosáhnout. Nesleduje moji práci, to tedy určitě ne.

7) Můžete s ředitelem školy řešit podle potřeby problémy týkající se vašich pracovních úkolů?

Určitě ano.

8) Dává Vám ředitelka školy zpětnou vazbu k Vámi odváděné práci v průběhu roku?

Ano, určitě. **Neformálním rozhovorem** ano, velmi často. Jsme malá škola, kde se všichni známe, k neformálním rozhovorům přispívá. **Diskusí v rámci pedagogické rady ne.** Přímo na pedagogické radě paní ředitelka neřeší konkrétní plnění nebo neplnění povinností. Asi spíše ne. **Pohospitačním rozhovorem** ano, určitě.

Je nějaký hodnotící rozhovor na konci školního roku – shrnutí?

Ano formou dotazníku. Navíc existuje systém pravidelných seminářů jednou za měsíc, pokud není ve čtvrtletí nebo pololetí, kdy jsou metodická sdružení a rady, tak máme pravidelné semináře. Poslední pravidelný seminář je na farské zahradě. Tam se paní ředitelka vyjadřuje ke školnímu roku a v podstatě lidem děkuje. Loučí se s těmi, co odcházejí. **To je spíše to pozitivní ocenění kantorů.**

9) Motivační faktory – co považujete z vašeho pohledu za velmi motivující až nemotivující?

Možnost seberealizace je rozhodně velmi motivující. **Veřejné uznání vaší práce, pochvala** – spokojenost rodičů. Naše škola je v rámci Prahy 8 taková jako Popelka. Nejsme zařízení Prahy 8. Při rekonstrukci jídelny si Praha 8 vozila své děti z Dollákovy na obědy někam jinam a naši školy se to netýkalo. Vůbec nám obědy nevyřešili. Veřejné uznání mojí práce v rámci Prahy 8, to není.

Jako veřejné uznání chápu spíše jako ocenění od vedení školy, kolegů. To vy chápete spíše pod tou seberealizací.

Seberealizace je to, co mě nutí hledat další cesty ke vzdělávání našich dětí.

Uznání vaší práce, pochvala. Osobní přístup vedení školy?

Velmi motivující.

Možnosti přispět k chodu školy?

Uvědomuji si to potom, co jsem začala pracovat jako vedoucí metodického sdružení a do některých věcí mohu více mluvit, než jsem mohla jako řadový kantor. Tady to je motivující. Mám pocit, že to, abychom byli viděni jako dobrá škola, je důležité a k něčemu mě to vede.

Spokojenost rodičů žáků. Možná to mělo být rozděleno na spokojenost rodičů a žáků?

Spokojenost žáků je velmi motivující. Spokojenost rodičů si nemyslím, že by bylo úplně to hlavní, na co já ze své pozice mám hledět. Určitě chci, aby byli spokojení, abychom spolu měli dobré vztahy, to strašně moc pomáhá v pedagogickém procesu. Že bych snížila nároky,

aby rodiče byli spokojeni, např. nedávala domácí úkoly, tak to ne. **Spokojenost rodičů je spíše nástroj ke spokojenosti žáků.**

Nabídka dalšího vzdělávání?

Určitě hodně motivující. Musím pochválit p. ředitelku, že nám v tomto ohledu vychází vstříc.

Uzpůsobení podmínek – vybavení třídy, zajištění pomůcek?

Asi je to motivující, ale není to to hlavní.

Možnost variability pracovní doby, skladba rozvrhu – dopolední pro maminky, snížené úvazky?

To je určitě. Víceméně tady to je myslím záležitost, proč je spousta lidí ve školství žen.

Kariérní postup, ten je asi ve školství spornou záležitostí?

Nemyslím si, že bych byla kariérista. Lidé, kteří jsou ve speciálním školství, to tak úplně necítí.

Finanční ohodnocení?

Určitě motivující velmi. Teď se o tom mluví.

Zaměstnanecké benefity – stravování, teambuilding, výuka jógy, angličtiny?

Když bych se rozhodovala mezi dvěma školami, asi bych se rozhodovala podle něčeho jiného než podle benefitů. Takže motivující, ale není to to hlavní.

10) Hodnotí váš nadřízený zpětně vaši práci za nějaké uplynulé období? Ano, hodnotí podle stanovených kritérií?

Přísně stanovená kritéria nejsou.

11) Je součástí hodnocení třeba jednání o možnosti zlepšování vaší práce?

Nevím.

12) Jak vnímáte sebehodnocení jako možný způsob hodnocení? Pozitivně, vyhovuje vám, spíše pozitivně, spíše negativně, negativně?

Ono je to vždycky takové, že spousta lidí do sebehodnocení napíše to, co udělali jednou nebo nikdy. Spíše pozitivně.

13) Osobou, která sleduje vaši práci, motivuje vás, poskytuje vám zpětnou vazbu, je ...?

Asi ředitel školy, ale s tím, že když budu mít nějaký problém, tak půjdu spíše za zástupcem.

Příloha č. 2 – Přepis řízeného rozhovoru s ředitelem školy zřízené podle § 16 odst. 9 školského zákona v rámci případové studie

1) Je vám znám termín řízení pracovního výkonu, a zda ho děláte s ohledem na nějaký teoretický model, který jste již znala? O tento model se snažíte, nebo se řídíte svými postupy, které jsou přizpůsobeny specifikům školy?

Nerada bych tedy studovala nějaké teoretické modely. Vzhledem k tomu, že nejsme obrovská škola, tak fungujeme trochu na jiné bázi. Jsme škola nejen speciální, ale jsme také škola církevní, takže my do běžného pracovního výkonu máme zabudovaný nadstandard křesťanské výchovy. **My tady fungujeme na bázi osobních vzorů.** Tím, že člověk ze sebe vymáčkne to, co v něm je, tak možná že i ti podřízení lépe pochopí, co se po nich chce, a analogicky to pak pochopí na vzoru pedagoga i ti žáci. **Lidi ve škole fungují v rámci pracovních vztahů, ale i v rámci osobních vztahů.** Prostě když je něco potřeba, tak se to udělat prostě musí a vědí to i ostatní.

2) Ve kterých školních dokumentech jsou specifikovány činnosti, jejichž plnění očekáváte od pedagogických pracovníků?

Pochopitelně máme **pracovní náplně** pedagoga, kde jsou zachyceny všechny činnosti, které by nedílně měli pedagogové vykonávat. **Školní vzdělávací program** je dílo všech lidí na škole. Z každého je tam něco a myslím, že tam nikdo nedal nic proti svému přesvědčení. Určitě i tento dokument má co dělat s náplní práce pedagoga. Ve **školním řádu** máme část věnovanou právu a povinnostem pedagoga. Ve školním řádu je zakotvena důstojnost pedagoga, což je velmi důležité. Máme **etický kodex církevní školy**. Podílelo se na něm 15 pedagogů při letním přípravném týdnu na formačních kurzech. **Vnitřní řád školy** máme také, ale tam jsou již technické věci. **Pracovní výkon se odrazí ve školním řádu a v náplni práce.**

Pracujete také s nějakým rozvojovým plánem práce pedagoga?

Na škole pracovali lidé, kteří měli aprobaci na 2. stupeň a neměli speciální pedagogiku (11 osob). Všichni se pustili do studia (rozdílové studium) a studium dokončili. Nyní máme tedy plně kvalifikovaný pedagogický sbor. Druhostupňoví kantoři mají nejenom svoji aprobaci, ale i speciální pedagogiku.

Rozvoj kantorský vedeme ve dvou větvích. Jednak profesní speciálně pedagogicko-logopedický směr a potom duchovní obnova kantorů. Máme svého školního kaplana, který tady funguje pravidelně. Každý rok děláme týdenní výjezdové duchovní a formační kurzy pro pedagogy. Tady vznikají osobní vazby a kolegové si pak i ve škole vypomůžou, jeden se za druhého postaví.

Žáci jsou většinou z té sociálně slabší vrstvy. Doma je rodiče moc jako partnery neberou a tady zjistí, že to jde i jinak. Vzhledem k tomu, že učitelé mají desetihlavou třídu, tak to jsou trošku jejich děti a tady si děti zažijí něco, co třeba z rodiny nemají. Jsme škola, která 15 let učí etickou výchovu a s dětmi jezdíme 2x ročně na formační kurzy. To jsou zážitky, které si děti nesou dál.

Přednostně sem jdou děti kvůli logopedické vadě. Přijetí je nyní přitvrzeno a není jednoduché se sem dostat. To, že jsme církevní, si rodiče zjistí. Berou to jako jistý nadstandard, i když většina dětí není z křesťanských rodin.

3) Jednáte s pedagogickými pracovníky o tom, jakou práci od nich v dalším období (školním roce) očekáváte?

Máme celoroční projekty. Rok 2016 se nesl v duchu poznávání řádu benediktinů a jejich vlivu na evropské kořeny křesťanství a na to, co a jak dnes benediktini dělají. Každá třída měla své dílčí projekty a celý rok byl završen exkurzemi do benediktinských klášterů. S největšími dětmi jsme jeli do Rakouska. Vše zažili na vlastní kůži. Myslím, že tím žila celá škola. Rozptýlilo se to do všech vyučovacích předmětů – děti založili rajskou zahradu, herbáře, naučili se spoustu o architektuře, středověké hudbě. Zkusili si skládat gregoriánský chorál, vyzkoušeli si středověké hudební nástroje. Projektové vyučování nás vždy posune o kousek dál.

Nějakou ústní dohodu nebo písemnou na příští rok uzavíráte?

Tohle všechno máme zakotveno v Etickém kodexu. U chování je naprosto samozřejmé, co se tady očekává. Ne zdaleka všichni jsou věřící. Někteří absolventi ped. škol mají hlavu v oblacích, ale je to prima a děti je berou. Ale chvějí se, když vyrazí do Prahy, zda se všichni vrátí. Tady se musíte opravdu věnovat žákům naplno, nejde to ošidit. Mám problém s tím, že máme sice skvělý pedagogický sbor, ale věkově jsme za čarou.

4) Je jasně stanoveno, jak budete posuzovat pracovní výkon pedagogického pracovníka ve školním roce? Co budete sledovat, co je pro vás důležité, jak by měla vypadat kvalitní práce? Je to popsáno v nějakých školních dokumentech?

Máme logopedy, speciální pedagogy, psychologa, školního kaplana. Všichni musí nějakým způsobem spolupracovat. To, že tady lidi dělají hodně věcí nad rámec povinností, které jsou zakotvené v pracovní náplni, se tady bere jako samozřejmost. Pochopitelně se snažím hospodařit tak, abych tento nadstandard mohla nějakým způsobem projevit jednak v osobních příplatcích a jednak v odměnách.

My se musíme snažit naše děti nejenom vzdělat, ale my se je musíme naučit mluvit a musíme je přivést do takového stavu, aby na střední škole nebo na učilištích byli schopni konkurovat těm tzv. zdravým dětem.

5) Jak sledujete v průběhu školního roku práci pedagogických pracovníků? Výsledky práce – jak dosahují pedagogové očekávaných výstupů?

Všichni kantoři se půjdou podívat na běžnou školu, aby zjistili, jakým způsobem se ve stejných ročnících hodnotí zdravé děti. Cílem je zjistit, jestli dětem ubližujeme tím, že je známkuje třeba o stupeň lépe. Nebude pro děti vhodnější, aby byli v první a druhé třídě známkování slovně? Aníž bychom o to museli žádat rodiče, tzn., my bychom to museli zakotvit do školního řádu a do pravidel hodnocení. U malých dětí je daleko cennější, když to dítě slyší větu „ty to děláš takhle“ a „měl bys to dělat trošku jinak“, než když tam má dvojku. Co mu ta dvojka řekne, nic. Rodiče jsou spokojení, když má jedničky i dvojky, ale vlastně to, co je pod tou dvojkou, to nevidí.

Chování – docházka, účast na doзору, kde učitel má být, samostatnost při řešení problému?

Každý musí být zodpovědný za své chování. Kompetence v různých oblastech by měli mít i jednotliví pedagogové. Do doзору a do docházky vidím, kdo tady je, kdo tady není. Myslím si, že to dodržují úplně všichni. Stane se, že někdy nějaký dozor selže z jakýchkoliv důvodů, ale v zásadě si tohle pedagogové hlídají sami a i sami se dohodnou na nějakém spravedlivém rozdělení.

Schopnosti pedagoga – organizační, odborné?

Každý pedagog musí být logopedem. Když chodím na hospitace, tak hodnotím speciálně pedagogický a logopedický přístup, mluvní vzor a přístup k dětem. Nemusím chodit na

ohlašované hospitace. Toto se děje nejenom při hodinách, ale i při třídnické práci, na chodbách.

Motivace k práci pedagoga – iniciativa, ochota se vzdělávat, účast v projektech?

Velkou roli tady hraje to, že lidi sem nechodí s tím, co zase bude. Vědí, že spoustu věcí nechávám na nich. Teprve když je problém, tak já musím nějaké stanovisko zaujmout a pak se snažím se za své lidi postavit.

Podmínky k práci pedagoga – jak kantor zachází s pomůckami?

Mají poměrně široké kompetence v tom, **jak si chtějí třídu udělat**. Nevymalovaná ošklivá třída s rozbitými lavicemi a holými stěnami mi připomíná více celu nežli podnětné prostředí. Na to se snažím dbát. Trochu problém je využívání techniky. Pořád jsme se ještě nenaučili, že co je komunální, tak s tím musím zacházet možná ještě opatrněji než s tím, co je moje. Nakonec jsme u drahých strojů, jako jsou kopírky, skenery, zavedli kódový systém. Máme i kamerový systém, protože opravy jsou strašně drahé. Zatím k finanční spoluúčasti na opravách nedošlo.

6) Jakým způsobem sledujete v průběhu školního roku práci pedagogických pracovníků?

Provádím **hospitace**, ale hlášené. Víím, že někteří jsou hrozní nerváci. Víc se dozvím, když učím vedle, než když jim vtrhnu do hodiny. Někdy do hodiny vtrhnu, když si myslím, že se tam děje něco nepatřičného, ale hospitaci oznamuji.

Sledování pedagogického deníku, zda si vedou?

My máme pedagogicko-logopedické záznamy a záznam z jednání s rodiči. Tohle sleduje paní zástupkyně. PLZ se jednou za čtvrt roku kontrolují, a když je nějaký problém, tak to pak řešíme společně. My máme u nových pedagogů (to bude v kariérním řádu taky) uvádějícího učitele. To je strašně nutné, aby lidé měli někoho v zádech a mohli bez problémů říci, tomuhle nerozumím a o tomhle jsem nevěděl, že se dělá. Protože člověka nenapadne, co všechno má kantorovi říct, co je tady už tak automatické, že to všichni dělají.

Sledování portfolia učitele? Jste říkala, že se na něj chystáte?

Zatím máme dotazníky, které lidé vyplňovali. Ale portfolio jako takové, to bude příští školní rok.

Studium popisu vyřešené situace? Rozbor, dělali jste?

Dělali jsme příklady dobré pedagogické praxe, které jsou uveřejněné na webových stránkách. Předminulý školní rok jsme měli supervizora, který chodil k mladším kantorům

na supervize do třídy. Pak společně dělali rozborů a z toho závěry. Měli z toho výstupy a použili je k tomu, aby se pedagogická práce ve třídě zlepšila.

Sledování docházky?

Máme knihu docházky, ale je podle mě důležité, že člověk je ve třídě a nesedí ve sborovně, když má být ve třídě.

Analýza dokumentů – prohlížení žákovských knížek, sešity, přípravy?

V rámci hospitace zařazují analýzu dokumentů do záznamu z hospitace. My máme elektronickou třídnici. ŽK sledují u dětí, které mají pravidelně výchovné problémy. S výchovným poradcem máme vypracovanou škálu opatření, které se s těmito dětmi dějí. Jedno je právě sledování ŽK. Ve třídě je sešit, kam se píše drobné prohřešky, které nemá smysl psát do ŽK. Ty se pak sčítají, a na základě toho dochází k dalším výchovným opatřením. Do ŽK se mají psát jen závažné věci.

Sledujete pracovní výkon třeba nějakou diskuzí o pedagogickém procesu, např. na pedagogické radě, že se začne hovořit o nějakém dítěti?

Tohle my děláme spíše na metodických sdruženích. Na pedagogické radě jsou už jen výstupy z jednání metodických sdružení I. a II. stupně. Tam se probírají tyto věci detailně.

Sledování dosahovaných školních výstupů – srovnávání ročníků a tříd?

Píší se stejné písemné práce. Dopředu víme, jak to dopadne, protože třídy jsou velice rozdílné. S některou třídou se dá pracovat velice krásně a v některé si to tvrdě odpracujeme. Prošli jsme i porovnávacím testováním s jinými školami. Máme nastolené nejen stejné testy, ale i stejný způsob hodnocení.

Každé dítě má nějaký problém. Máme asistenty (11). I práce asistenta se projeví trochu ve výsledcích žáka – nesmí pracovat za něj, ale vysvětlit otázku a nepodávat řešení. Někdy to asistenti berou jako svoje selhání.

7) Je možné s pedagogickými pracovníky řešit podle jejich potřeby problémy týkající se pracovních úkolů?

Určitě ano. Jsou zvyklí chodit ke mně. Mám vždy otevřeno. Já jsem jasně řekla, že chci mít férové lidi a férové jednání.

8) Jakým způsobem dáváte pedagogickým pracovníkům zpětnou vazbu k práci, kterou odvádějí. Povzbuzování, pochvalou?

Zrovna tak jako děti raději dospělé chválím. Spíše na pedagogických radách to lidé ocení, protože ostatní by měli vědět, když někdo něco udělal dobře. To špatné (drobnosti), to raději vyřeším mezi 4 očima. Už se mi dlouho nestalo, že bych musela psát písemnou důtku. Dobré je těmto věcem předcházet nežli je veřejně pranýřovat.

9) Jaké uznáváte možnosti motivace?

Seberealizace je na prvním místě. S tím souvisí rozdělení kompetencí. Nejsem kontrolorem všeho a každý si má stát za kusem díla, který vykoná.

Osobní přístup tady je. Lidi znám strašně dlouho. Bariéra není.

Možnost **příspěť k úspěchu školy** je také velmi motivující. Spokojenost rodičů a žáků. Rodiče tady většinou spokojení jsou. Po příchodu z běžné školy rodiče nějaký rozdíl zaregistrují velmi rychle. Je rozdíl, zda učíte 25 dětí, nebo 10. Děti tady velmi brzo rozkvetou a začnou si věřit.

Nabídka dalšího vzdělávání. Ráda bych, aby se v příštím roce předala funkce preventisty, koordinátora ŠVP. Ráda bych, aby někdo začal studovat etickou výchovu, kterou ráda předám.

Když kantorům nabídnete nějaké nové vybavení třídy, pomůcky, vymalovat třídu, je to pro ně motivující k práci?

Když jim člověk nabídne nové věci s tím, že staré se vyřadí, někdy tady lpí na starých věcech. Určitě z jisté pohodlnosti, ale nakonec se podaří.

Možnost variability pracovní doby, např. skladba rozvrhu. Je to motivační?

Nikdy jsme nedělali rozvrh přes počítač. Sedneme si, vezmou se všechny požadavky a já jsem se jim nikdy nebránila.

Kariérní postup. Je pro někoho motivující?

My máme smluvní mzdy. Kopírujeme tabulky, které jsou ve státních školách. Já mám možnost akorát osobních příplatků a osobních odměn. Finanční ohodnocení je velmi motivující. Mám to jednodušší, protože jsem v právní subjektivitě. Mzdové prostředky mám v jedné kapse s ostatními. Když si člověk peníze zaslouží, tak je prostě dostane.

Zaměstnanecké benefity – stravování, teambuilding?

My nemáme FKSP. Nemáme ani vlastní školní jídelnu a naši kantoři si platí školní jídelnu jako cizí zaměstnanci (66 Kč za jeden oběd). Moc lidí tam nechodí. Dostávají odměny možná větší, nežli jsou běžné na základních školách, což je částečná kompenzace neexistence těchto fondů, které normálně na školách jsou. Máme tady jógu pro učitele, angličtinu pro učitele, infrasaunu, kterou neplatí, a masáže, které platí symbolicky. 10 let jezdíme na duchovní formační kurzy, které mají v podstatě zadarmo.

10) Hodnotíte zpětně práci pedagogických pracovníků za uplynulý školní rok?

My to děláme po čtvrt roce, kdy se na pedagogických radách zhodnotí všechny akce, které proběhly.

Tam je jasné, jaká jsou hodnotící kritéria?

Na pedagogické radě člověk zhodnotí to, co dělal – např. týden logopedické práce, kurz etické výchovy. Hodnocení je doplněno dotazníkovou akcí, kterou děláme po etice, výstupy z intenzivního logopedického týdne.

11) Je součástí takového jednání třeba i nějaký rozhovor nebo diskuse o případném zlepšování práce?

To je v rámci dotazníků, které já se snažím vytvářet. Vždycky tam je něco, co by se dalo zlepšit. Nápady vznikají většinou při dvoustranných rozhovorech.

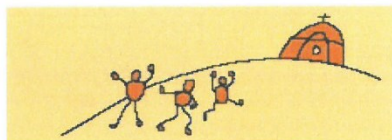
12) Jak vnímáte sebehodnocení?

Dělali jsme. Nebylo to tak, já jsem si představovala. Uděláme něco přesnějšího, co bude součástí portfolia kantora.

13) Práci pedagogů sledujete Vy? Někdy i zástupce ředitele?

Zástupce ředitele má kontrolní funkci materiálů – pedagogicko-logopedických záznamů aj.

Příloha č. 3 – Kodex učitele církevní základní školy



KODEX UČITELE CÍRKEVNÍ ZÁKLADNÍ ŠKOLY LOGOPEDICKÉ

PREAMBULE

My, učitelé Církevní základní školy logopedické a mateřské školy logopedické, jsme společnými silami sestavili tento kodex,

protože si uvědomujeme morální zodpovědnost učitelského stavu vůči Bohu, sobě, svým žákům a celé společnosti

a protože jsme si vědomi, že církevní škola má v dnešním světě, vyznávajícím především materiální hodnoty zásadní a nezastupitelnou sociogenní úlohu a je vedle rodiny místem, kde se vytvářejí důležité vlastnosti a postoje dětí k životu.

V Praze, duben 2010

I. ZDŮVODNĚNÍ

Učitel svým působením spoluvytváří etické vlastnosti a mravní kvality žáků, zprostředkovává jim objektivní poznávání světa a předává základní hodnoty křesťanské kultury a historické tradice.

Proto je třeba vytvořit ze školy dílnu lidskosti, pomoci učitelům hledat sebe sama, zvýšit prestiž školy před veřejností, charakterizovat osobnost učitele a popsat aspekty jeho práce.

II. ZÁKLADNÍ VZTAHY UČITELE

II.1. Vztah k vyšším mravním hodnotám

Své povolání chápe jako poslání.

Snaží se žít v harmonii a v úctě k celému stvoření.

Jedná a rozhoduje se na základě principů humanity a demokracie v duchu křesťanských hodnot.

II.2. Vztah k sobě

Ztotožňuje se se svým posláním.

Důležitá mravní rozhodnutí vykonává podle svého svědomí.

Je schopen sebereflexe.

Pokračuje ve svém odborném, pedagogickém a duchovním vzdělávání.

II.3. Vztah k žákům

Je svým žákům průvodcem a zůstává jim i tehdy, když žáci opustí školu.

Respektuje vnitřní svobodu dětí, pomáhá jim rozvíjet zdravé sebevědomí, ale i kritické sebehodnocení.

Pomáhá rozvíjet osobnost žáků po stránce intelektové, emocionální, sociální a mravní.

Přispívá k vytváření křesťanské hodnotové orientace u žáků.

II.4. Vztah k rodičům žáků

Respektuje hlavní úlohu a zodpovědnost rodičů ve výchově vlastních dětí.

Snaží se ve spolupráci s nimi o jednotné pedagogické působení na dítě.

Pomáhá rodině odbornými radami při výchově a vzdělávání jejich dětí.

Vede rodiče k přijetí jedinečnosti jejich dítěte.

II.5. Vztah ke škole a spolupracovníkům

Identifikuje se s posláním školy, jejími výchovnými a vzdělávacími cíli.

Je platným členem pracovního týmu.

Snaží se o pozitivní přístup ke svému okolí, je tolerantní vůči odlišným názorům.

Jedná v souladu s profesní etikou a respektuje ochranu důvěrných informací o škole a žácích.

II.6. Vztah ke společnosti

Svým životem a postoji prokazuje přitakání křesťanským hodnotám, projevuje účast s člověkem v nouzi.

Propaguje význam vzdělávání, upozorňuje na rizika a problémy, ohrožující společnost.

Předává mladé generaci kulturní dědictví národa a lidstva.

Příloha č. 4 – Profesní portfolio pedagoga

PPP

profesní portfolio pedagoga

- **osobní údaje – strukturovaný odborný životopis**
(dosažené vzdělání – kopie diplomu, absolvované kurzy a semináře DVPP – osvědčení, přehled pedagogická praxe, funkce, významná ocenění, lektorská a publikační činnost)
- **plánování výuky – tematické plány**
- **uplatňovaný vzdělávací styl** (pedagogické přístupy a používané metody)
- **pravidla hodnocení žáků** (v předmětu)
- **realizace výuky – ukázkové hodiny a projekty**

plán profesního rozvoje a sebehodnocení

Příloha č. 5 – Dotazník pro ředitele škol zřízených podle § 16 odst. 9 školského zákona

Vážení,

ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění dotazníku, který je vytvořen pro účely výzkumu na téma: „Analýza obsahu pracovního výkonu pedagogických pracovníků na škole zřízené podle § 16 odst. 9“.

Dotazníkové šetření by mělo primárně zjišťovat současnou situaci v oblasti řízení pracovního výkonu v těchto školách. Výsledky dotazníkového šetření bude možné následně porovnat s výsledky ve vybraných mateřských a běžných základních školách. Vyplnění dotazníku Vám nezabere více než 15 minut času. Předem za Váš čas děkuji.

Renata Votavová

*Povinné pole

E-mailová adresa *

1. Je Vám známý termín „řízení pracovního výkonu“? *

- Ano, pracovní výkon zaměstnanců je v naší organizaci řízen s ohledem na teoretický model
- Ano, snažíme se o aplikaci tohoto teoretického modelu na podmínky naší školy
- Ano, ale práci zaměstnanců sledujeme a řídíme svými postupy bez teoretického modelu
- Ne
- Jiné:

2. Označte, v kterých školních dokumentech jsou specifikovány činnosti, jejichž plnění očekáváte od pedagogických pracovníků: * lze označit více položek

- Pracovní náplň
- Pracovní smlouva
- Školní vzdělávací program
- Školní řád
- Etický kodex školy
- Vnitřní směrnice školy
- Rozvojový plán pedagoga
- Kritéria hodnocení pedagogického pracovníka
- Jiné:

3. Jednáte s pedagogickými pracovníky o tom, jakou práci od nich v dalším období (např. školním roce) očekáváte? *

- Ano, dohoda je ústní na období jednoho školního roku
- Ano, dohoda je ústní na kratší období než školní rok
- Ano, dohoda je písemná na období jednoho školního roku
- Ano, dohoda je písemná na kratší období než školní rok
- Ne
- Jiné:

4. Je jasně stanoveno, jak se bude měřit pracovní výkon pedagogických pracovníků ve škole? * lze označit více položek

- Ano, je to popsáno ve školních dokumentech
- Ano, je to dáno nepsanou dohodou s vedením školy
- Ano, je to dáno kulturou školy
- Ano, pedagogičtí pracovníci se řídí svým osobním přesvědčením
- Ne, kritéria nejsou stanoveny
- Ne, kritéria se mění
- Jiné:

5. Uveďte, jak sleduje vedení školy v průběhu školního roku práci pedagogických pracovníků: * pravidelně ano, spíše ano, spíše ne, ne

- Výsledky práce (např. dosahování školních očekávaných výstupů)
- Chování (např. docházka, samostatnost)
- Schopnosti (např. odborný obsah výuky, použití didaktických metod)
- Motivaci k práci (např. iniciativa, ochota se vzdělávat)
- Podmínky k práci (např. zacházení se zařízením ve třídě, udržování tříd)
- Výsledky práce (např. dosahování školních očekávaných výstupů)
- Chování (např. docházka, samostatnost)
- Schopnosti (např. odborný obsah výuky, použití didaktických metod)
- Motivaci k práci (např. iniciativa, ochota se vzdělávat)
- Podmínky k práci (např. zacházení se zařízením ve třídě, udržování tříd)
- Pokud sledujete jinou součást práce pedagogických pracovníků, uveďte kterou:

6. Jakým způsobem sleduje vedení školy v průběhu školního roku práci pedagogických pracovníků? * lze označit více položek

- Hospitací v hodinách
- Sledováním pedagogického deníku učitele
- Sledováním portfolia učitele
- Studium popisu vyřešené situace
- Sledováním docházky
- Analýzou dokumentů (žakovské práce, žakovské knížky, třídní knihy, přípravy na hodinu)
- Dotazníkem
- Diskuzí o pedagogickém procesu
- Sledováním dosahování školních očekávaných výstupů (např. srovnávací testy)
- Nesleduje práci pedagogických pracovníků
- Jiné:

7. Uveďte, zda je možné s pedagogickými pracovníky řešit podle jejich potřeby problémy týkající se pracovních úkolů. *

- Určitě ano
- Ano
- Ne
- Určitě ne

8. Jakým způsobem dáváte pedagogickým pracovníkům zpětnou vazbu k jimi odváděné práci v průběhu školního roku? * lze označit více položek

- Povzbuzováním, pochvalou
- Neformálním rozhovorem
- Diskuzí v rámci pedagogické rady
- Pohospitačním rozhovorem
- Hodnotícím rozhovorem na konci sledovaného období
- Zpětnou vazbu dává pedagogickým pracovníkům jiná osoba
- Jiné:

9. Uveďte, která z uvedených kritérií používáte k motivaci pedagogických pracovníků při Vaší manažerské práci a nakolik je považujete za motivující: velmi motivující, motivující, spíše nemotivující, nemotivující

- Možnost seberealizace
- Veřejné uznání práce, pochvala
- Osobní přístup
- Možnost přispět k úspěchu školy
- Presentace spokojenosti rodičů, žáků
- Nabídka dalšího vzdělávání
- Uzpůsobení podmínek (např. vybavení třídy, pomůcky)
- Možnost variability pracovní doby (skladba rozvrhu)
- Kariéerní postup
- Finanční ohodnocení
- Zaměstnanecké benefity (např. stravování)
- Pokud považujete za motivující jiné kritérium, uveďte které:

10. Hodnotíte zpětně práci pedagogických pracovníků za uplynulé období? * lze označit více položek

- Ano, hodnotím podle stanovených kritérií
- Ano, hodnotící kritéria právě stanovuji
- Ano, hodnotím formou hodnotícího rozhovoru
- Ano, hodnotím písemnou formou
- Ne, nehodnotím
- Jiné:

11. Je součástí takového hodnocení i jednání o možnostech zlepšení pracovního výkonu pedagogického pracovníka v následujícím období? *

- Ano, je
- Ano, je, pracovníci mohou přicházet s vlastními podněty
- Ne, není
- Jiné:

12. Jak vnímáte sebehodnocení jako možný způsob hodnocení pedagogického pracovníka? *

- Pozitivně, výstupy sebehodnocení mi pomáhají v mé manažerské práci
- Spíše pozitivně
- Spíše negativně
- Negativně, výstupy sebehodnocení mi nepomáhají v mé manažerské práci

- Nedělám sebehodnocení
- 13. Osobou, která sleduje práci pedagogických pracovníků, motivuje je, poskytuje jim zpětnou vazbu a hodnotí jejich práci, je na škole nejčastěji: ***
- Já jako ředitel školy
 - Zástupce ředitele školy
 - Vedoucí učitel
 - Jiné:
- 14. Jsem: ***
- Muž
 - Žena
- 15. Délka mé pedagogické praxe činí:**
- 0–4 let
 - 5–10 let
 - 11–20 let
 - 21–30 let
 - více než 30 let
- 16. Délka mé praxe v řídicí funkci činí: ***
- 0–4 let
 - 5–10 let
 - 11–20 let
 - 21–30 let
 - více než 30 let
- 17. Počet subjektů (mateřská škola, přípravná třída, základní škola, třída zřízená podle § 16 odst. 9 atd.), ze kterých sestává škola, kterou řídím, činí: ***
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - Více než 4
- 18. Počet pedagogických pracovníků, které řídím, činí: ***
- 1–20 pedagogických pracovníků
 - 21–40 pedagogických pracovníků
 - 41–60 pedagogických pracovníků
 - Více než 61 pedagogických pracovníků

Příloha č. 6 – Dotazník pro pedagogické pracovníky škol zřízených podle § 16 odst. 9 školského zákona

Vážení,

ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění dotazníku, který je vytvořen pro účely výzkumu na téma: „Analýza obsahu pracovního výkonu pedagogických pracovníků na škole zřízené podle § 16 odst. 9.“

Dotazníkové šetření by mělo primárně zjišťovat současnou situaci v oblasti řízení pracovního výkonu v těchto školách. Výsledky dotazníkového šetření bude možné následně porovnat s výsledky ve vybraných mateřských a běžných základních školách. Vyplnění dotazníku Vám nezabere více než 15 minut času. Předem za Váš čas děkuji.
Renata Votavová

*Povinné pole

E-mailová adresa *

1. Uveďte, zda jste seznámen se všemi pracovními úkoly, jejichž plnění od Vás, jako od pedagogického pracovníka, ředitel školy dlouhodobě očekává. *

- Ano, se všemi pracovními úkoly jsem seznámen
- Ano, s částí pracovních úkolů jsem seznámen
- Ne, nejsem seznámen se svými pracovními úkoly
- Jiné:

2. Označte, v kterých školních dokumentech jsou tyto Vaše činnosti specifikovány: * lze označit více položek

- Pracovní náplň
- Pracovní smlouva
- Školní vzdělávací program
- Školní řád
- Etický kodex školy
- Vnitřní směrnice školy
- Rozvojový plán pedagoga
- Kritéria hodnocení pedagogického pracovníka
- Jiné:

3. Jedná s Vámi ředitel školy o tom, jakou práci od Vás, jako pedagogického pracovníka, v dalším období (např. školním roce) očekává? *

- Ano, dohoda je ústní na období jednoho školního roku
- Ano, dohoda je ústní na kratší období než školní rok
- Ano, dohoda je písemná na období jednoho školního roku
- Ano, dohoda je písemná na kratší období než školní rok
- Ne
- Jiné:

4. Je jasně stanoveno, jak bude posuzován Váš pracovní výkon ve škole? * lze označit více položek

- Ano, je to popsáno ve školních dokumentech

- Ano, je to dáno nepsanou dohodou s vedením školy
- Ano, je to dáno kulturou školy
- Ne, není to stanoveno
- Jiné:

5. Uveďte, jak sleduje Váš nadřízený / ředitel školy v průběhu školního roku Vaši práci: pravidelně ano, spíše ano, spíše ne, ne

- Výsledky Vaší práce (např. dosahování školních očekávaných výstupů)
- Vaše chování (např. docházka, samostatnost)
- Vaše schopností (např. odborný obsah výuky, použití didaktických metod)
- Vaší motivaci k práci (např. iniciativa, ochota se vzdělávat)
- Podmínky k práci (např. zacházení se zařízením ve třídě, udržování tříd)
- Výsledky Vaší práce (např. dosahování školních očekávaných výstupů)
- Vaše chování (např. docházka, samostatnost)
- Vaše schopností (např. odborný obsah výuky, použití didaktických metod)
- Vaší motivaci k práci (např. iniciativa, ochota se vzdělávat)
- Podmínky k práci (např. zacházení se zařízením ve třídě, udržování tříd)
- Pokud je sledována jiná součást Vaší práce, uveďte která:

6. Jakým způsobem Váš nadřízený / ředitel školy v průběhu školního roku sleduje Vaši práci? * lze označit více položek

- Hospitací v hodinách
- Sledováním pedagogického deníku učitele
- Sledováním portfolia učitele
- Studium popisu vyřešené situace
- Sledováním Vaší docházky
- Analýzou dokumentů (žakovské práce, žakovské knížky, třídní knihy, přípravy na hodinu)
- Dotazníkem
- Diskuzí o pedagogickém procesu
- Sledováním dosahování školních očekávaných výstupů (např. srovnávací testy)
- Nesleduje moji práci
- Jiné:

7. Uveďte, zda můžete s ředitelem školy řešit podle potřeby problémy týkající se Vašich pracovních úkolů. *

- Určitě ano
- Ano
- Ne
- Určitě ne

8. Dává Vám ředitel školy zpětnou vazbu k Vámi odváděné práci v průběhu školního roku? * lze označit více položek

- Ano, povzbuzováním, pochvalou
- Ano, neformálním rozhovorem
- Ano, diskuzí v rámci pedagogické rady
- Ano, pohospitačním rozhovorem
- Ano, hodnotícím rozhovorem na konci sledovaného období

- Spíše ne
- Ne
- Jiné:

9. Označte, která z uvedených kritérií Vás motivují k Vaší práci a jakou měrou. velmi motivující, motivující, spíše nemotivující, nemotivující

- Možnost seberealizace
- Veřejné uznání Vaší práce, pochvala
- Osobní přístup vedení školy
- Možnost přispět k úspěchu školy
- Spokojenost rodičů, žáků
- Nabídka dalšího vzdělávání
- Uzpůsobení podmínek (např. vybavení třídy, pomůcky)
- Možnost variability pracovní doby (skladba rozvrhu)
- Kariéerní postup
- Finanční ohodnocení
- Zaměstnanecké benefity (např. stravování)
- Pokud Vás motivuje jiné kritérium, uveďte které:

10. Hodnotí Vás nadřízený / ředitel školy zpětně Vaši práci za uplynulé období? * lze označit více položek

- Ano, hodnotí podle stanovených kritérií
- Ano, ale nevím, podle jakých kritérií hodnotí
- Ano, hodnotí formou hodnotícího rozhovoru
- Ano, hodnotí písemnou formou
- Ano, součástí je i mé sebehodnocení
- Ne, nehodnotí vůbec
- Jiné:

11. Je součástí takového hodnocení i jednání o možnostech zlepšení Vašeho pracovního výkonu v nadcházejícím období? *

- Ano, je
- Ano, je, mohu přicházet i s vlastními podněty
- Ne, není
- Jiné:

12. Jak vnímáte sebehodnocení jako možný způsob hodnocení? *

- Pozitivně, vyhovuje mi tento způsob hodnocení
- Spíše pozitivně
- Spíše negativně
- Negativně, neumím se takto hodnotit
- Nedělám sebehodnocení

13. Osobou, která sleduje Vaši práci, motivuje Vás, poskytuje Vám zpětnou vazbu a hodnotí Vaši práci, je nejčastěji: *

- Ředitel školy
- Zástupce ředitele školy
- Vedoucí učitel

- Jiné:

14. Pokud máte nějaké podněty ke sledování Vaší práce, motivaci, zpětné vazbě a hodnocení Vaší práce vedením školy, předem děkuji za jejich poskytnutí.

15. Jsem: *

- Muž
- Žena

16. Zastávám ve škole pozici: *

- Učitele prvního stupně
- Učitele druhého stupně
- Koordinátora ŠVP
- Výchovního poradce
- Zástupce ředitele
- Jiné:

17. Délka mé pedagogické praxe činí: *

- 0–4 let
- 5–10 let
- 11–20 let
- 21–30 let
- více než 30 let

18. Na této škole pracuji: *

- 0–4 let
- 5–10 let
- 11–20 let
- 21–30 let
- více než 30 let