



**Stredná odborná škola gastronómie a cestovného ruchu, Levická 40,  
Nitra 950 03**

**ERASMUS+**

**KA101 - Mobilita pracovníkov v oblasti školského vzdelávania**

**Projekt „Šťastní učitelia, šťastná škola“  
číslo projektu 2019-1-SK01-KA101-060197**

**Vypracovali: Mgr. Alena Panisová, PaedDr. Irena Šuchterová, PhDr. Jana Vernarcová, PhD.**

# Podpora pozitívnej klímy v škole prostredníctvom zapojenia jednotlivých tímov – učitelia, odborní zamestnanci, žiaci, rodičia

## Zisťovanie atmosféry v škole

Priaznivá sociálna klíma v škole a sociálne vzťahy zložené na dôvere, opore, podpore, vzájomnom pomáhajú a tolerancii odlišností výrazne pozitívne ovplyvňuje životnú spokojnosť žiakov a učiteľov, ich pohodu/wellbeing a kvalitu života, pozitívne vplýva na ich výkonnosť a školskú úspešnosť. Pozitívna sociálna klíma v škole sa podpisuje aj na dobrom duševnom zdraví žiakov a učiteľov, ako aj na ich pozitívnom rozvoji osobnosti.

Klíma školy je dlhodobý jav, sociálne a osobnostne podmienený, ktorý je typický pre danú školu a je prítomný niekoľko mesiacov či rokov (Mareš, J., Lašek, J., 1990). V prostredí pedagogického zboru hovoríme o indexe školskej klímy. Ten ovplyvňujú nasledovné ukazovatele:

- ◇ pracovná spokojnosť učiteľov
- ◇ pochopenie učiteľov pre kurikulárne zámery školy
- ◇ úspešnosť učiteľov pri realizácii kurikula
- ◇ nároky učiteľov na výsledky žiakov
- ◇ pomoc rodičov žiakom s učením
- ◇ zapojenie rodičov do činnosti školy
- ◇ kladný vzťah žiakov k škole
- ◇ snaha žiakov v škole prospievať.

Klíma učiteľského zboru je jednou zo subklím školy a pre rozvoj a fungovanie školy má zásadný význam. Úroveň klímy učiteľského zboru je významným indikátorom klímy celej školy. Naopak problémy v klíme školy sa prejavujú prítomnosťou nasledovných znakov:

- vysoká miera absencie žiakov
- veľa problémov s disciplínou
- pasivita žiackeho parlamentu
- prejavy vandalizmu
- slabý duch školy
- slabý image školy

- vysoká miera predčasného ukončenia školskej dochádzky
- veľa žiakov so zníženým výkonom
- nízka pracovná morálka zamestnancov školy
- všeobecná apatia na pracovisku.

Na meranie klímy školy, resp. klímy učiteľského zboru sa využíva niekoľko diagnostických nástrojov ( napr. OCDQ-RS – Dotazník organizačnej klímy pedagogického zboru, dotazník Organizačná klíma školy – autori Gavora, Braunová), ktoré by mali byť nasledované analýzou zistení a doplnené diskusiou o pripravenosti učiteľov k prípadným potrebným zmenám.

Zisťovanie atmosféry v škole medzi pedagogickými zamestnancami sa každoročne ku koncu školského roka – jún realizuje formou

Zisťovanie atmosféry v škole medzi pedagogickými zamestnancami sa každoročne ku koncu školského roka – jún realizuje formou rozhovoru, ktorému predchádza vyplnenie hodnotiaceho hárku každým jedným pedagogickým zamestnancom. Hodnotiaci hárok obsahuje nasledovné hodnotené oblasti:

1. Plnenie si povinností vyplývajúcich z náplne práce – kritériá hodnotenia sú profesionálne správanie, výchovno vyučovací proces, legislatíva a pedagogická dokumentácia
2. Plnenie si povinností nad rámec náplne práce – kritériá hodnotenia sú iniciatívnosť, tvorivosť, samostatnosť
3. Fungovanie v pracovnom tíme – kritériá hodnotenia sú tímová práca
4. Úsilie venované osobnému rozvoju – sebarozvoj.

Hodnotené oblasti si bodmi ohodnotí každý zamestnanec osobitne. Po odovzdaní vedúcemu zamestnancovi zástupkyňi školy, zhodnotí zamestnanca vedúci zamestnanec a následne sa zrealizuje osobný rozhovor s každým zamestnancom. Na základe spoločnej komunikácie pri rozhovore, diskusii, rozbere a analýze jednotlivých kritérií, po navrhnutí významných zmien, vedúci zamestnanec vystaví celkový výsledok hodnotenia, ktorý percentuálne a bodovo ohodnotí. Výsledok hodnotenia môže byť nasledovný: nevyhovujúce výsledky, čiastočne vyhovujúce výsledky, štandardné výsledky, veľmi dobré výsledky a mimoriadne dobré výsledky. Každý zamestnanec je pri ďalšom rozhovore oboznámený slovne a aj písomne so svojím hodnotením.

Do hodnotiaceho hárku pedagogický zamestnanec vyplní aj plán svojho osobného rozvoja na ďalší školský rok na základe, ktorého vedúci zamestnanci vypracujú plán vzdelávania pedagogických zamestnancov.

Samozrejmosťou je aj priebežná dôsledná komunikácia medzi vedením školy a pedagogickými zamestnancami, týždenne na krátkych pracovných poradiach v pondelok (čo nás čaká v týždni, zhodnotenie predchádzajúceho týždňa), na pracovných poradiach mesačných ( plán práce na celý mesiac, plány práce predmetových komisií a metodických združení), na pedagogických radách štvrtročných (zhodnotenie výchovno – vzdelávacieho procesu, zhodnotenie uplynulého obdobia a plán na ďalší štvrťrok).



	modernizuje výchovno-vyučovací proces, uplatňuje inovačné metódy vo vyučovaní																		
	vytvára dobrú klímu v triede, podmienky na dosahovanie primeraných výchovno-vyučovacích výsledkov																		
	motivuje žiakov k učeniu, k účasti na súťažiach a predmetových olympiádach																		
<b>súhrnné hodnotenie kritéria</b>																			
<b>legislatíva a pedagogická dokumentácia</b>	pracuje v súlade s platnými zákonmi, vyhláškami a predpismi																		
	dodržiava interné predpisy																		
	dodržiava a využíva pracovný čas, zastupovanie																		
	dodržiava včasné nástupy a ukončovanie vyučovacích jednotiek																		
	správne vedie pedagogickú dokumentáciu, pravidelne a včas ju uzatvára																		
	zúčastňuje sa pracovných porád a zasadnutí pedagogickej rady																		
	rešpektuje príkazy nadriadených																		
<b>súhrnné hodnotenie kritéria</b>																			

**Hodnotená oblasť: Plnenie povinností nad rámec náplne práce**

Kritériá	Indikátory	Hodnotenie									
		Hodnoteného					Hodnotiteľa				
		4b	3b	2b	1b	0b	4b	3b	2b	1b	0b
iniciatívnosť, samostatnosť, tvorivosť	spracovanie rozvojových projektov pre školu										
	tvorba učebných pomôcok a učebných materiálov										
	organizovanie školských a mimoškolských aktivít (výchovné koncerty, kino, zbierky, exkurzie, športové súťaže a p.)										
	organizovanie mimoškolských aktivít (záujmová činnosť žiakov - krúžky, konzultačná činnosť, doučovanie žiakov a p.)										
	estetizácia priestorov triedy a školy										
<b>súhrnné hodnotenie kritéria</b>											

**Hodnotená oblasť: Fungovanie v pracovnom tíme**





--	--	--

**Slovné hodnotenie k jednotlivému počtu bodov:**

**0 bodov – nevyhovujúco**

**1 bod – čiastočne vyhovujúco**

**2 body – štandardne**

**3 body – veľmi dobre**

**4 body – mimoriadne dobre**

**Celkový výsledok hodnotenia( z celkového počtu získaných bodov hodnotenia):**

<b>0% - 10%</b>	<b>0 – 15 b</b>	<b>nevyhovujúce výsledky</b>
<b>11% - 30%</b>	<b>16 – 44 b</b>	<b>čiastočne vyhovujúce výsledky</b>
<b>31% - 60%</b>	<b>45 – 87 b</b>	<b>štandardné výsledky</b>
<b>61% - 90%</b>	<b>88 – 130 b</b>	<b>veľmi dobré výsledky</b>
<b>91% - 100%</b>	<b>131 – 144 b</b>	<b>mimoriadne dobré výsledky</b>

**Plán osobnostného rozvoja na školský rok .....( kariérne vzdelávanie, školenie, aktivity):**

## Štatistika atmosféry školský rok 2018/2019 a 2019/2020

Výsledok sme spracovali z celkového výsledku hodnotenia ( z celkového počtu získaných bodov hodnotenia) za uvedené školské roky:

			2018/2019	2019/2020
0% - 10%	0 – 15 b	nevyhovujúce výsledky	0%	0%
11% - 30%	16 – 44 b	čiastočne vyhovujúce výsledky	0%	0%
31% - 60%	45 – 87 b	štandardné výsledky	63,15%	37,5%
61% - 90%	88 – 130 b	veľmi dobré výsledky	36,8%	50%
91% - 100%	131 – 144 b	mimoriadne dobré výsledky	0%	12,5%

Výsledky sú potešujúce, dosiahnutie lepších výsledkov v školskom roku 2019/2020 je potešujúce , povzbudzujúce, sú dôkazom, že všetky zložky fungujú spoločne a na veľmi dobrej úrovni.

V nasledujúcom texte uvádzame súbor charakteristík všeobecne vnímaných ako podporných pre tvorbu pozitívnej školskej klímy:

- pre školu vo všeobecnosti:
  - škola má vytvorený súbor hodnôt, ktoré sú pre ňu dôležité
  - riaditeľ, učitelia a žiaci spoločne tvoria a následne rešpektujú víziu a ciele školy
  - na rozhodovaní sa podieľajú všetci, ktorých sa rozhodnutie týka (napr. vedenie školy, predmetová komisia, odborní zamestnanci, žiacka školská rada)
  - škola ponúka príjemné, bezpečné a meniace sa prostredie pre žiakov i učiteľov, ktorí sú dostatočne motivovaní k dosahovaniu lepších výsledkov
  - na škole vládne podporujúca a podnetná klíma, klíma dôvery a otvorenej komunikácie
  - pripúšťa sa konštruktívna kritika a očakáva sa ponúknuté riešenie
  - škola je miestom pre ďalšie aktivity po skončení výučby
  - kultúra školy je podporovaná vydávaním školského časopisu

- na škole je vysoká morálka, dobrá disciplína a nízka absencia
- škola sociálnu klímu neustále monitoruje, využíva rôzne nástroje merania jej kvality
- škola je bezpečným miestom – netoleruje sa
  
- vo vzťahu k učiteľom a iným zamestnancom:
  - zamestnancom sa poskytuje dostatočná sloboda a autonómia
  - podporuje sa odborný rast zamestnancov
  - škola podporuje kolegiálne interakcie, vytvára profesionálne prostredie pre učiteľov
  - učitelia reflektujú svoju prácu, vládne medzi nimi spolupráca
  - správanie sa riaditeľa školy voči zamestnancom je korektné a jednotné
  - pracovníci školy sú lojálni voči nej, zaujíma ich všetko, čo so školou súvisí
  - dôraz sa kladie aj na podporu osobnostného rastu zamestnancov podporou seberealizácie mimo pracoviska
  - podporujú sa inovácie prinášané učiteľmi, diskutuje sa o nich
  - významne sa podporuje postavenie triedneho učiteľa, ktorý má byť najbližším kontaktom pre žiakov jeho triedy a v prípade potreby s dôverou vstúpiť do riešenia príp. krízovej situácie v rodine
  
- vo vzťahu k žiakom:
  - interakcia učiteľ – žiak má vysokú úroveň, existuje dôvera a vzájomný rešpekt
  - každý žiak je individualita, zároveň sa učí byť členom tímu aniešť spoluzodpovednosť za celok
  - existuje očakávanie, že každý žiak dosiahne veľmi dobré výsledky
  - sú vytvorené podmienky aj pre rozvoj estetických potrieb žiakov
  - učitelia a žiaci majú vysoké očakávania vzhľadom k dosiahnutým výsledkom
  - málo udelených trestov, zanedbateľná delikvencia, starší žiaci pomáhajú mladším, pracuje sa na protidrogových aktivitách
  - sú zaangažovaní do riešenia problémov, preukazujú svoje zručnosti pri riešení konfliktov
  - nízky počet žiadostí o preloženie žiaka na inú školu
  - špecifická pozornosť sa venuje nielen žiakom so ŠVVP, ale aj žiakom a ich rodinám v aktuálnej kríze ( rozvod, strata zamestnania rodiča, vážne ochorenie člena rodiny, strata/úmrtie člena rodiny)
  
- vo vzťahu k rodičom a zákonným zástupcom:

- škola realizuje informačné stretnutia s rodičmi budúcich prvákov
- je zabezpečené pravidelné informovanie rodiča o dianí v škole, v triede ( osobné, telefonické, online stretnutia)
- rodič je zapájaný do prípravy, realizácie a hodnotenia niektorých školských aktivít ( Deň otvorených dverí, Dni oslavy výročia založenia školy,
- rodičom je poskytovaná možnosť účasti na otvorených hodinách
- rodičia sú zapájaní do športových, kultúrnych a iných spoločenských aktivít (napr. Školské akadémie, Benefičné koncerty, Školské plesy)
- v prípade kapacity ( napr. ak je v škole odborný zamestnanec – školský psychológ, školský špeciálny pedagóg, sociálny pedagóg a i.) je možné ponúkať workshopy, semináre, tréningy pre rodičov
- pozornosť presunúť na vytváranie vzťahu s rodičmi nie cez problémy detí, ale naopak cez podporu potenciálu žiaka
- škola zabezpečuje vytvorenie a udržanie tzv. multidisciplinárneho resp. inkluzívneho tímu pre pomoc žiakom a ich rodinám, aby v prípade potreby rodičia mohli dostať „prvú pomoc“ v školskom prostredí