

# Mateřská škola Doubek Pardubice-Svítkov a Lány na Důlku

Koncepce dalšího rozvoje školy



Zpracovala Mgr. Markéta Štěpánková ve spolupráci se zaměstnanci mateřské  
školy a rodiči dětí

2024

## Vize

*V naší mateřské škole stojí v centru výchovného procesu tři klíčové hodnoty, které formují základ našeho přístupu k předškolnímu vzdělávání: respekt a tolerance vůči ostatním, rozvoj schopnosti řešit problémy a kriticky myslet a posilování sociálních dovedností a schopnosti vyjadřovat své pocity.*

**1. Respekt a Tolerance:** Víme, že každé dítě je jedinečné a má svou vlastní hodnotu. Naše školní prostředí je místem, kde se děti učí vzájemnému respektu a toleranci. Podporujeme rozmanitost a učíme děti akceptovat a oceňovat rozdíly mezi lidmi, což je základním kamenem pro budování harmonické a inkluzivní společnosti.

**2. Řešení problémů a kritické myšlení:** Povzbuzujeme děti, aby se staly aktivními a samostatnými mysliteli, kteří se nebojí hledat kreativní řešení výzev, kterým čelí. Skrze hry, projekty a každodenní situace jsou děti vedeny k tomu, aby kriticky uvažovaly, kladly otázky a hledaly alternativní řešení. Tímto způsobem se snažíme rozvíjet jejich schopnost adaptace a kreativity, což jsou klíčové dovednosti pro úspěch v neustále se měnícím světě.

**3. Sociální dovednosti a schopnost vyjadřovat své pocity:** Komunikace a schopnost navazovat pozitivní vztahy jsou základem pro úspěšné osobní i profesionální životy. Naše škola klade důraz na rozvoj sociálních dovedností, jako je spolupráce, sdílení a empatie. Zároveň podporujeme děti v tom, aby byly schopny rozpoznávat a konstruktivně vyjadřovat své emoce. Věříme, že tímto způsobem můžeme dětem pomoci vybudovat silný základ pro zdravý emocionální a sociální rozvoj.



## **SWOT analýza školy:**

*Silné stránky:* Efektivní spolupráce s rodiči a partnery školy, aktivní vedení školy, podporující pedagogický styl, promyšlené vzdělávací plánování a systematická logopedická prevence. Vynikající profesionální tým a flexibilita v hledání nových příležitostí.

*Slabé stránky:* Rozdělení školy na tři pracoviště, což může komplikovat koordinaci a komunikaci.

*Hrozby:* Nedostatek kvalifikovaných pracovníků a legislativní změny, které mohou ovlivnit podporu nepedagogických pracovníků.

*Příležitosti:* Možnosti využití dotací, integrace nových technologií, budování partnerství s lokálními podniky a neziskovými organizacemi a podpora ze strany komunity.

## Oblast řízení školy

Mateřská škola Doubek Pardubice-Svítkov a Lány na Důlku má tři pracoviště a celkem šest tříd. Každé pracoviště je specifické. Hlavní budova v ulici Miloslava Špinky je novostavba otevřená v roce 2020. Je to moderní budova se třemi třídami o kapacitě 78 míst. Na odloučeném pracovišti K Dubině jsou dvě třídy s celkovou kapacitou 30 míst. Poslední odloučené pracoviště Lány na Důlku má jednu třídu s kapacitou 28 míst.

Při správě a organizaci takto rozmanitých pracovišť je klíčové zohlednit specifika každého z nich, aby bylo zajištěno, že všechna pracoviště poskytují kvalitní a stejné vzdělávací služby. Zde je několik aspektů, na které se zaměřím:

### Integrace a koordinace mezi pracovišti

*Zajištění pravidelné komunikace mezi vedením a pedagogickými pracovníky všech pracovišť.*

- Udržování prostředí Teams pro sdílení zápisů z porad, vzdělávacích materiálů, školních vzdělávacích plánů či ekonomických ukazatelů. Udržení týdenních porad pro učitele a asistenty pedagoga z ranních směn, vždy na jiném pracovišti. Dbát na pravidelnou informovanost nepedagogických pracovníků.

*Společné plánování a organizace akcí.*

- Využívání společného kalendáře v aplikaci Správa MŠ.
- Podpora plánování a realizaci společných akcí více pracovišť.

### Využití specifík každého pracoviště

*Rozvoj unikátních vzdělávacích programů nebo aktivit, které využívají specifické vlastnosti a vybavení jednotlivých pracovišť.*

- Specializace pracoviště K Dubině pro menší skupiny dětí poskytuje příležitost pro hlubší individuální přístup. Toto prostředí je ideální pro podporu dětí, které lépe prosperují v klidnějším a více rodinném prostředí.
- Pracoviště Lány na Důlku má možnost stát se centrem pro inovativní, přírodou inspirované vzdělávání, které zdůrazňuje hluboké spojení s venkovským prostředím, komunitou a praktickým učením životních dovedností.
- Pracoviště v ulici Miloslava Špinky má potenciál stát se vůdčím centrem pro inovativní vzdělávání, které kombinuje nejnovější pedagogické přístupy s využitím moderních technologií a tématem udržitelnosti. Zároveň prostor budovy má podmínky pro organizaci výstav, představení či jiného zapojení do komunity.

### Zajištění kvality a dodržování legislativy

- Pravidelná aktualizace interních směrnic a předpisů, s důrazem na jejich snadnou dostupnost pro všechny zaměstnance, včetně online přístupu, aby byly informace vždy k dispozici a aktuální.
- Systematické začlenění diskuzí o platných směrnicích a předpisech do agendy pravidelných provozních porad, čímž se zvýší povědomí a porozumění aktuálním pravidlům a postupům mezi zaměstnanci.

- Rozšíření kompetencí tím, že některé úkoly, které dosud zajišťovala ředitelka školy, budou předány jiným zaměstnancům. Tito zaměstnanci budou systematicky vzdělávání v daných oblastech, aby se stali odborníky ve svém oboru, což přispěje k rozvoji jejich profesních dovedností a zlepší celkovou efektivitu řízení školy.

## Spolupráce

*Spolupráce s rodiči a externími partnery je klíčová pro rozvoj širokého spektra aktivit a zajištění kvalitního prostředí pro děti. Otevírá nové možnosti pro obohacování vzdělávacího programu a podporuje vytváření silné, aktivní a vzájemně propojené komunity.*

### Spolupráce s rodiči:

- Pořádání akcí a setkání pro rodiče a veřejnost, aby se posílila komunitní soudržnost a zapojení. Zajištění dostupnosti informací prostřednictvím preferovaných komunikačních kanálů rodičů, včetně preferované aplikace NAŠE MŠ, a organizace třídních schůzek na začátku školního roku spolu s možností individuálních konzultací.
- Podpora iniciativ rodičů v organizování akcí a setkání, které přesahují kapacity a možnosti mateřské školy, s cílem obohatit komunitní život.

### Spolupráce s dalšími organizacemi

- Obvod Pardubice VI.: Udržování tradice zapojení do programu Rozsvícení vánočního stromu s vystoupením dětí a podpora akce Loučení s prázdninami.
- Základní škola Pardubice - Svítkov, Školní 748: Prohloubení spolupráce zahrnující návštěvy základní školy dětmi z mateřské školy, vystoupení dětí ze ZŠ při oslavách svátku Mikuláše a nově navázání spolupráce mezi učiteli MŠ a ZŠ pro zapojení "předškoláků" a jejich rodičů do programu Edastim.
- Další mateřské školy v Pardubicích: Podpora vzájemné spolupráce v oblasti sdílení zkušeností a podpory ve vzdělávání, včetně společného využívání zařízení (sauny, keramické pece).
- Další organizace: Pokračování ve spolupráci se Zlatou přilbou a TJ Paramo Pardubice, která umožňuje využívat jejich areály pro sportovní aktivity našich dětí. Tím rozšiřuje nabídku možností pro fyzický rozvoj a sportovní výchovu.

## Oblast personální

*Oblast personální je klíčová, jelikož kvalita a motivace pedagogických a nepedagogických pracovníků má přímý dopad na úroveň vzdělávání a spokojenost dětí a jejich rodičů.*

### Nábor nových zaměstnanců

- Cílem je vytvořit silnou a profesionálně vedenou organizaci, která si získá pozitivní renomé a stane se vyhledávaným místem pro potenciální zaměstnance. Naším záměrem je rozvíjet takové pracovní prostředí a kulturu, která přitahuje talentované a motivované jedince, toužící se připojit k našemu týmu a přispět k dosahování našich společných cílů.

### Profesní rozvoj a vzdělávání

- Zajištění příležitostí pro odborný a osobní rozvoj pracovníků prostřednictvím dalšího vzdělávání nejen pedagogických pracovníků, vzájemných hospitací i hospitací vedení školy.
- Podpora studia na vysokých školách.

### Motivace a odměňování

- Každoroční zhodnocení motivačního systému, který oceňuje vynikající pracovní výkony a nadstandardní práci, která přispívá k rozvoji školy.
- Využívání průběžného hodnocení výkonu s pravidelnou zpětnou vazbou, která slouží jako základ pro odměňování a další rozvoj pracovníků.

### Pracovní prostředí a firemní kultura

- Vytváření podpůrného pracovního prostředí, kde je kladen důraz na týmovou spolupráci, otevřenou komunikaci a respekt k individuálním potřebám pracovníků.
- Podpora firemní kultury založené na společných hodnotách a vizích, které podporují osobní angažovanost a loajalitu k škole.

### Prevence a řešení konfliktů

- Zavedení efektivních mechanismů pro prevenci a řešení pracovních a mezi osobních konfliktů, včetně mediace.
- Zajištění, aby všechny pracovní postupy a rozhodnutí byly v souladu s platnou legislativou a etickými principy.

### Organizační kultura

- Kultivace silné organizační kultury založené na společných hodnotách, misi a vizi školy, která podporuje společné cíle a zvyšuje soudržnost týmu.

### Zdraví a bezpečnost na pracovišti

- Zajištění bezpečného pracovního prostředí v souladu s legislativními požadavky v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti práce.

### Plánování nástupnictví a kariérního rozvoje

- Rozvoj strategií pro plánování nástupnictví klíčových pozic ve škole, aby byla zajištěna kontinuita a stabilita vzdělávacího procesu.
- Podpora kariérního rozvoje zaměstnanců s cílem identifikovat a rozvíjet interní talenty pro budoucí vedoucí pozice a speciální projekty.

## Oblast vzdělávání

*Předškolní vzdělávání představuje základní kámen pro rozvoj dětí a jejich přípravu na budoucí vzdělávací etapy i život ve společnosti. Je nezbytné, aby bylo flexibilní a otevřené inovacím, aby adekvátně reagovalo na dynamické potřeby dětí a společnosti.*

### Vzdělávací proces

- Zajištění hladkého průběhu dopoledních vzdělávacích bloků, minimalizovat množství organizačních přechodů a čas strávený čekáním, aby bylo dosaženo efektivnějšího využití vzdělávacího času.
- Cílené zaměření vzdělávání na formy učení, které podporují spolupráci, řešení komplexních problémů, rozdělení rolí a společné rozhodování. Děti by měly být motivovány k sebereflexi a vzájemnému hodnocení.
- Využití věkově smíšené třídy, které umožňují respektovat individuální potřeby a tempo rozvoje každého dítěte, což napomáhá budování jejich samostatnosti a sebevědomí.

### Vzdělávací programy a metodiky

- Konkretizovat školní vzdělávací program.
- Pravidelně aktualizovat a hodnotit školní vzdělávací program, přičemž koordinátor ŠVP by měl mít větší pravomoci pro jeho inovace a přizpůsobení aktuálním potřebám.

### Spolupráce s rodiči a komunitou

- Využití profesních znalostí a dovedností rodičů pro obohacení vzdělávacího procesu a podporu silného propojení mezi školou a domovem.

### Prostředí a vybavení

- Neustálé investování do kvalitního a rozmanitého vzdělávacího materiálu a pomůcek podporující rozvoj dětí.
- Vzájemná výměna materiálů mezi budovami.
- Využití a vybavení školních zahrad pro obohacení vzdělávací nabídky.

### Hodnocení a sebereflexe

- Podpoření systému průběžného vyhodnocování, který umožňuje identifikovat vzdělávací úspěchy i oblasti, které vyžadují další podporu, zejména u dětí s specifickými vzdělávacími potřebami.
- Kladení důrazu na sebereflexi a vzájemné hodnocení podporující rozvoj kritického myšlení a sebepoznání dětí.