



MĚSTSKÁ ČÁST PRAHA 5
Bc. MARTIN DAMAŠEK M.A.
MÍSTOSTAROSTA MČ PRAHA 5

V Praze dne 09. 07. 2025

Interpelace: zastupitelky Bc. Aleny Jand'ourkové ze dne 17. 06. 2025 – **ve věci:** Stanovení osobního příplatku ředitelů a ředitelů škol.

Interpelovaný: místostarosta Bc. Martin Damašek, M.A.

Vážená paní kolegyně,

děkuji za interpelaci a za Vaše dotazy.

Nejsme v rozporu, pokud jde o názor, že odměňování ředitelů škol je jedním z motivačních faktorů a jedním z nástrojů zřizovatele při nepřímém ovlivňování kvality vzdělávání na svém území.

1. Osobní příplatky jsou určovány ředitelům dle v současnosti platných pravidel, tedy stejně, jako v období, kdy jste byla členkou Rady MČ Praha 5, vide. přílohu č. 1.
2. Vide supra.
3. S Metodickým doporučením pro zřizovatele k odměňování ředitelů jsem se seznámil a nebráním se o tomto otevřít diskusi, zejména pak na našem Výboru pro školství.
4. Vide supra.
5. Vide supra.
6. Nebráním se projednání Koncepce rozvoje vzdělávání MČ Praha 5, ale jediný dokument, který mi byl odborem po 17. 12. 2024 předán, je materiál s názvem „Koncepce rozvoje školství městské části Praha 5“, vide. přílohu č. 2. Je tento materiál tím, který zmiňujete? Pokud ano, nebráním se jeho projednání ve Výboru školství. Pokud máte na mysli materiál jiný, pak mi tento předán nebyl.

S pozdravem

Pravidla pro stanovení platových náležitostí ředitelům základních a mateřských škol zřizovaných Městskou částí Praha 5 (PRAVIDLA)

Čl. 1

Tato PRAVIDLA upravují stanovení platových náležitostí v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce a příslušnými prováděcími předpisy, ve znění pozdějších předpisů, ředitelům škol zřizovaných MČ Praha 5:

- a) platový tarif,
- b) příplatky,
- c) odměna.

Plat řediteli příspěvkové organizace určuje zřizovatel, vydává a aktualizuje platový výměr.

Platový výměr musí obsahovat nárokové složky platu:

platová třída a stupeň, příplatek za vedení podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce, zvláštní příplatek, specializační příplatek.

Platový výměr může obsahovat další nenárokové složky platu: osobní příplatek.

Čl. 2

Platový tarif

Platová třída: ředitel školy je zařazen do platové třídy dle katalogu prací na základě druhu práce a v jeho rámci na něm požadovaných nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává.

Platový stupeň: ředitel školy je v závislosti na délce započitatelné praxe v souladu s platovými předpisy zařazen do platového stupně.

Ředitelé mateřských škol se zařazují do 11. platové třídy, nebo 12. platové třídy. Pro zařazení do 12. platové třídy musí ředitel splňovat tuto podmínku:

- a) řízení výkonu prací zařazených do 12. platové třídy**

Ředitelé základních škol se zařazují do 12. platové třídy, nebo do 13. platové třídy. Pro zařazení do 13. platové třídy musí ředitel splňovat alespoň jednu z těchto podmínek:

- a) úspěšné absolvování studia podle § 7 nebo § 15 odst. 3 nebo 4 vyhlášky č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů, a vykonávání požadovaných specializovaných metodologických činností v oblasti pedagogiky a psychologie;
- b) řízení výkonu prací zařazených do 13. platové třídy.

Čl. 3

Příplatky

Příplatek za vedení

1. Ředitelům škol přísluší příplatek za vedení v souladu se zákoníkem práce a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. Podkladem pro stanovení stupně řízení je organizační schéma řízení školy vypracované a předložené ředitelem školy.
- 2.

Řediteli mateřské školy se stanoví příplatek za vedení jako součet I. + II.:		Kč
I.	<u>základní částky</u>, která činí	7 000,-
II.	<u>navýšení dle náročnosti řídicí práce:</u>	
a)	<u>za každou třídu MŠ</u>	500,-
b)	za každé odloučené pracoviště	600,-
c)	za speciální třídu (bez ohledu na počet)	500,-
d)	za každou školní jídelnu	600,-
e)	za každou školní jídelnu-výdejnu	400,-
f)	za vzdělávací středisko akreditované MŠMT ČR; speciální pedagogické centrum (bez ohledu na počet)	200,-

3.

Řediteli základní školy se stanoví příplatek za vedení jako součet I. + II. :		Kč
I.	<u>základní částky</u> , která činí - u ZŠ s 1. - 9. ročníkem - u ZŠ s prvním stupněm	10 500,- 8 500,-
II.	<u>navýšení dle náročnosti řídicí práce:</u>	
a)	za každých 50 žáků školy	500,-
b)	za každou třídu příslušné MŠ	500,-
c)	za každé odloučené pracoviště (i odloučené pracoviště MŠ)	600,-
d)	za speciální třídu (bez ohledu na počet)	500,-
e)	za každou školní jídelnu	600,-
f)	za každou školní jídelnu-výdejnu	400,-
g)	za vzdělávací středisko akreditované MŠMT ČR; speciální pedagogické centrum (bez ohledu na počet)	200,-
h)	za přípravnou třídu (bez ohledu na počet)	300,-
i)	za bazén	1 000,-

- Řediteli školy, který je nově jmenován do funkce, přísluší příplatek za vedení od prvního dne výkonu funkce ve výši stanovené předchozímu řediteli, pokud nedojde ke dni jmenování ke změně podmínek ovlivňujících výši příplatku.
- Dojde-li ke změně v ukazatelích podle odstavce 1 nebo 2 nebo 3, upraví se příplatek za vedení bezodkladně. V případě změny počtu žáků se postupuje v termínu podle čl. 5 odst. 1 těchto PRAVIDEL.
- Při zkráceném pracovním úvazku se krátí příplatek za vedení podle rozsahu pracovní doby.

Zvláštní příplatek

Řediteli školy, který vykonává přímou pedagogickou činnost s dětmi, žáky se speciálními vzdělávacími potřebami ve školách, třídách, odděleních nebo studijních skupinách pro ně samostatně zřízených se poskytuje zvláštní příplatek ve výši 400,- až 2 000,- Kč. Konkrétní výše se určí s přihlédnutím k rozsahu této přímé pedagogické činnosti vykonávané ředitelem školy.

Specializační příplatek

Řediteli školy, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady, se poskytne příplatek ve výši 1 000,- až 2 000,- Kč.

Osobní příplatek

- Řediteli školy lze poskytnout osobní příplatek
 - za plnění pracovních úkolů ve větším rozsahu než ostatní zaměstnanci;
 - za dlouhodobé dosahování velmi dobrých výsledků vykonávané práce dle těchto kritérií:
 - prezentace školy na veřejnosti, odborná publikační činnost;
 - osobní podíl ředitele na plnění ekonomických ukazatelů;
 - náročnost organizace práce, ostatní činnost ve prospěch školy, výsledky kontrol.
- Osobní příplatek až do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je ředitel zařazen, se určuje konkrétní částkou v korunách a zaokrouhuje se na desítky korun. Zvýšením platových tarifů nedochází k automatickému navyšování osobních příplatků.
- Osobní příplatek se ředitelům poskytuje na dobu neurčitou, pokud se nezmění podmínky, za nichž byl přiznán.
- Nově jmenovaným ředitelům lze osobní příplatek poskytnout nejdříve po uplynutí jednoho kalendářního měsíce ode dne jmenování do funkce, s výjimkou ředitelů, kteří před jmenováním do funkce ředitele vykonávali řídicí funkci v některé z organizací zřizovaných Městskou částí Praha 5 a ve výkonu této funkce se osvědčili, a také ředitelů uvedených v odstavci 5.
- Je-li ředitel jmenován z řad pedagogických pracovníků školy, ponechává se mu dosavadní výše osobního příplatku až do doby přiznání osobního příplatku Radou MČ Praha 5.

Čl. 4 Odměna

Řediteli školy lze poskytnout odměnu za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu, mezi něž patří zejména:

1. Mimořádné pracovní úkoly:

- Změny v zaměření školy (evaluace, ŠVP), aktualizace povinných dokumentů, zásadní změny v kapacitě školy
- Sponzorské dary
- Zajištění pronájmů
- Projekty/dotace: žádost o projekt/dotaci, získání projektu/dotace, realizace projektu

2. Významné pracovní úkoly:

- Realizace významných akcí pro veřejnost
- Prezentace: na akcích MČ Praha 5, na akcích mimo MČ Praha 5, v médiích
- Integrace a inkluze
- Mimořádnosti, havárie
- Výsledky kontrol ČŠI, MHMP, MČ Praha 5 a dalších
- Efektivita hospodaření
- Výnosy doplňkové činnosti
- Rekonstrukce a opravy
- Prázdninový provoz
- Ředitel jako lídr

Ředitelé škol budou hodnoceni dle výše uvedeného zpravidla v červnu (za období prosinec – květen) a v prosinci (za období červen – listopad).

Odměna za řešení mimořádné události

Řediteli školy lze poskytnout odměnu za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelných událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

Čl. 5 Postup při stanovení platových náležitostí

1. Odbor školství ÚMČ Praha 5 (OŠK) zpracovává a radní pro oblast školství předkládá Radě MČ Praha 5 k projednání návrhy platů ředitelů škol zpravidla v prosinci každého roku, zejména tehdy, dochází - li s účinností od 1. ledna následujícího roku ke změně platových tarifů. Po schválení platů Radou MČ Praha 5 vyhotoví OŠK platové výměry ředitelů škol v souladu se zákoníkem práce a prováděcími předpisy a předloží je starostovi MČ Praha 5 k podpisu. Podepsaný originál platového výměru doručí OŠK řediteli školy, kopii založí do osobního spisu ředitele, který vede. Současně jsou v prosinci předkládány ke schválení i návrhy platů s přihlédnutím k předpokládaným změnám během kalendářního roku (např. postup do vyššího platového stupně nebo k zařazení do vyšší platové třídy). Tyto jednotlivé předem Radou MČ Praha 5 schválené platové výměry předkládá OŠK v průběhu roku před nabytím jejich platnosti k podpisu starostovi MČ Praha 5 přímo.
2. Návrhy na poskytnutí odměn ředitelům škol zpracovává OŠK a radní pro oblast školství je předkládá ke schválení Radě MČ Praha 5 dvakrát ročně. Odměny lze ředitelům škol vyplácet v rámci limitu prostředků na platy ze státního rozpočtu přidělených příslušné škole krajským úřadem, z vlastních zdrojů organizace (fond odměn) nebo z prostředků zřizovatele vázaných na tento účel.

Čl. 6 Účinnost

Tato Pravidla byla schválena usnesením Rady MČ Praha 5 č. xx/xxxx/2025 ze dne xx. xx. 2025 a postupuje se podle nich při stanovení platových náležitostí ředitelů škol zřizovaných MČ Praha 5 od 1. 3. 2025.

Tato Pravidla nahrazují Pravidla schválená usnesením Rady MČ Praha 5 č. 23/535/2021 ze dne 19. 5. 2021.

„Usilujeme o kvalitní vzdělávání, rovné příležitosti a spravedlivý přístup ke vzdělání pro každé dítě na území Prahy 5.“

Koncepce rozvoje školství městské části Praha 5

Koncepce rozvoje školství městské části Praha 5 (dále jen „Koncepce rozvoje školství“) představuje strategický dokument definující směr, kterým se bude místní školství ubírat. Zabývá se předškolním vzděláváním dětí a vzděláváním žáků plnících povinnou školní docházku v mateřských a základních školách zřizovaných městskou částí Praha 5. Popisuje klíčové principy a hodnoty pro jednotlivé **aktéry** vzdělávání, kteří se aktivně účastní nebo se jinak podílí na organizaci vzdělávacího procesu na území městské části Praha 5 (**zřizovatel**, vedení škol, učitelé, děti, žáci, rodiče a další spolupracující subjekty).

Cílem Koncepce rozvoje školství je sjednocení hodnot a principů vzdělávání na území Prahy 5. Jednotný přístup je důležitý pro dosažení vyrovnané **kvality škol** a posílení spolupráce mezi jednotlivými aktéry v území. Koncepce rozvoje školství navazuje na Programové prohlášení Rady městské části Praha 5 pro volební období 2022–2026 a vychází z vize vzdělávání Prahy 5:

„Usilujeme o kvalitní vzdělávání, rovné příležitosti a spravedlivý přístup ke vzdělání pro každé dítě na území Prahy 5.“

V souladu s vizí a Koncepcí rozvoje školství v Praze 5 bude aktualizována **Strategie 2030+** a každoročně připraveny akční plány pro implementaci opatření, která zajistí dosažení stanovených cílů. Koncepce rozvoje školství je také jedním ze základních dokumentů pro přípravu individuálního **plánu rozvoje** každé mateřské a základní školy zřizované městskou částí Praha 5.

Souběžně s Koncepcí rozvoje školství je zpracována i Koncepce rozvoje kapacit základních a mateřských škol zřizovaných MČ Praha 5. Zajištění dostatečných školních kapacit je z organizačního i ekonomického hlediska patří ke stěžejním úkolům zástupců městské části. V příštích deseti letech bude Praha 5 v důsledku masivní bytové výstavby čelit dynamickému nárůstu populace. Nejnovější **sociodemografická data** předvídají do roku 2035 zvýšení počtu obyvatel o 25 000, což zásadně zvýší tlak na občanskou vybavenost, zejména na kapacity základních a mateřských škol. Výstavba nových školních budov a správa těch stávajících, jakkoliv jsou důležité, by však neměly být jedinými prioritami Prahy 5 jako zřizovatele. Pozornost musí být věnována také zajištění vyrovnané **kvality vzdělávání** napříč územím městské části Praha 5.

Koncepce rozvoje školství je určena odboru školství ÚMČ Praha 5, zastupitelům, vedení základních a mateřských škol, pedagogickým i nepedagogickým pracovníkům, dětem, žákům, rodičům a široké veřejnosti. Jde o živý dokument, který bude pravidelně aktualizován a doplňován. Na základě výsledků pravidelné evaluace budou navrhována opatření, která budou reflektovat aktuální vzdělávací potřeby cílových skupin obyvatel Prahy 5.

V mateřských a základních školách se přirozeně setkávají děti z celého sociálního spektra, z různých podnětných prostředí i z odlišných kultur. Cílem MČ Praha 5 je, aby všechny školy, které zřizuje, byly bezpečnými místy, kde se děti, žáci i dospělí vzájemně naplno učí, spolupracují a komunikují. Kultura našich škol je založená na porozumění, respektu a motivaci k **celoživotnímu učení**, která umožňuje celostní rozvoj všech dětí i dospělých. Důraz je kladen také na péči o zdraví a ekologii. V souladu s měnícími se potřebami společnosti jsou ve školách rozvíjeny důležité schopnosti a dovednosti, jako je například **kritické myšlení**, kreativita, **odolnost** nebo schopnost reagovat na **technologický pokrok**. Zásadní roli v kvalitě

vzdělávání hrají kompetentní ředitelé a učitelé s jasnou pedagogickou vizí, kteří jsou dlouhodobě podporováni v profesním růstu.

Pro naplnění cílů Koncepce rozvoje školství je zásadní kvalitní spolupráce a odborná koordinace všech zapojených aktérů. V dokumentu jsou popsány jejich role a aktivity, které přispívají k vytváření podmínek pro naplnění vize kvalitního školství na Praze 5.

Zřizovatel

Zajišťuje kapacity mateřských a základních škol, které odpovídají populačnímu vývoji na území Prahy 5. Demografická data pravidelně aktualizuje a vyhodnocuje. Vytváří srovnatelné podmínky pro poskytování kvalitního vzdělávání všem dětem, které navštěvují mateřské a základní školy na Praze 5. Zřizovatel rovněž zajišťuje efektivní fungování odboru školství ÚMČ Praha 5, který vytváří podmínky pro naplnění vize a Koncepce rozvoje školství.

Odbor školství

Ve spolupráci s vedením škol vytváří koncepční a strategické dokumenty, které definují rámec rozvoje vzdělávání na území Prahy 5. Podporuje spolupráci uvnitř jednotlivých škol i v rámci celého území a sdílení dobré praxe. Vytváří bezpečné prostředí pro rozvoj odborných pedagogických kapacit. Napomáhá budování **středního managementu škol** a spolupracuje na dobrém fungování **školských rad**. Dbá na **respektující komunikaci** mezi všemi aktéry vzdělávání – dospělými i dětmi, uvnitř škol i navenek. Jedná transparentně a v souladu se stanovenými cíli, přičemž dbá na sdílení hodnot a principů uvedených v Koncepti rozvoje školství. Rozvoj škol reflektuje s řediteli a transparentně jej promítá do hodnocení jejich činnosti. Zajišťuje kontinuitu ve směřování a rozvoji školství na Praze 5 napříč volebními obdobími.

Škola

Každá škola sdílí společnou vizi a Koncepti rozvoje školství a vytváří podmínky pro jejich naplňování. Ředitelé při přípravě individuálních plánů rozvoje škol dbají na soulad se strategickými cíli rozvoje vzdělávání v Praze 5. Vytvářejí takovou organizační strukturu vedení školy, která směřuje ke zvýšení úrovně kvality vzdělávání a vytváří podmínky pro rozvoj **pedagogických lídrů** ve škole. Strategicky plánují rozvoj školy na základě dostupných dat (výsledky **evaluace a autoevaluace školy**, **inspekční zprávy ČŠI**, **Kritéria kvalitní školy ČŠI**, **Strategie 2030+**) včetně zohlednění potřeb dětí, žáků a zaměstnanců školy. Jsou zodpovědní za vytváření učebního prostředí, které reaguje na měnící se potřeby každého dítěte a žáka, a zavedení kultury podporující vzájemné učení. To znamená, že děti, žáci, učitelé i ostatní zaměstnanci společně plánují, realizují a **reflektují**. **Ředitelé** zajišťují srozumitelnou komunikaci nejen uvnitř organizace, ale i směrem k veřejnosti, žákům nebo dětem. Podporují otevřené a efektivní sdílení informací o směřování školy, aktuálním dění i důležitých změnách.

Veřejnost

Rodiče a veřejnost jsou nepostradatelnou součástí školní komunity. Jejich aktivní zapojení do života školy je klíčové pro vytváření podporujícího a inkluzivního prostředí. Účast rodičů ve školských radách, spolecích i v každodenním životě školy posiluje vztahy mezi školou a komunitou a umožňuje efektivní participaci na směřování a rozvoji školy v souladu s vizí a Konceptí rozvoje školství. Spolupráce s rodiči a širší veřejností umožňuje školám lépe reagovat na aktuální potřeby komunity a přispívá k lepšímu přizpůsobení vzdělávacího procesu požadavkům a očekáváním místních obyvatel.

Příprava Koncepce rozvoje školství byla zahájena v říjnu 2023 na základě iniciativy radní pro školství Aleny Jandourkové a za podpory ředitelek a ředitelů základních a mateřských škol zřizovaných městskou částí Praha 5. Za účelem přípravy koncepce byla vytvořena otevřená pracovní skupina složená z ředitelek a ředitelů ZŠ a MŠ, jejíž členové na několika setkáních diskutovali klíčová témata vzdělávání. Výstupy pracovní skupiny byly sdíleny se všemi

řediteli zřizovaných škol a se zástupci odboru školství. Při zpracování koncepce bylo přihlédnuto k dostupným podkladům a strategickým dokumentům, jako jsou Kritéria kvalitní školy ČŠI, Strategie 2030+ a SWOT analýza MŠ a ZŠ Praha 5. Proces přípravy byl veden externími odborníky v oblasti vzdělávání. Koncepce rozvoje školství byla po zapracování připomínek ze strany ředitelů a odboru školství schválena Výborem školským ZMČ Praha 5 a Radou MČ Praha 5.....

Genderová klauzule pod čarou:

„Všude, kde se v koncepci píše o řediteli, učiteli, žákovi, pracovníkovi apod., platí úprava analogicky také pro ředitelku, učitelku, žákyni, pracovníci apod.“

Slovníček:

Vize: Dlouhodobý, často inspirativní a ambiciózní cíl popisující ideální stav nebo výsledek, kterého se organizace, město nebo jiný subjekt snaží dosáhnout v budoucnosti. Vize poskytuje směr a motivaci pro strategické plánování a rozhodování.

Koncepce: Strategický dokument nebo plán, který vymezuje cíle, zásady, a směry, jimiž se má určité odvětví, oblast nebo projekt ubírat. Slouží jako rámec pro dlouhodobé plánování a rozhodování.

Strategie: Plán nebo soubor plánů, které určují, jak dosáhnout stanovených cílů a vize. Definuje, jaké kroky, prostředky a postupy budou použity k dosažení dlouhodobých cílů a vize. Zatímco vize je obraz ideálního stavu, strategie je plán, jak se k takovému ideálnímu stavu dostat.

Akční plán: Konkrétní, detailní sled kroků a činností, které je třeba vykonat, aby se dosáhlo cílů stanovených ve strategii. Je to praktický nástroj, který specifikuje co, kdy, kdo a jak má být uděláno, aby se zajistilo úspěšné naplnění dlouhodobých cílů a vize.

Zřizovatel: Zakládá, vlastní a finančně podporuje školu nebo jinou vzdělávací instituci. Je odpovědný za její provoz, organizaci a rozvoj. V naší Koncepci rozvoje školství se konkrétně jedná o městskou část Praha 5, která je zřizovatelem základních a mateřských škol na svém území.

Odolnost (rezilience): Schopnost člověka, systému nebo organizace čelit nepříznivým podmínkám, překonávat obtíže a adaptovat se na změny či krizové situace. V lidském kontextu se často vztahuje k psychické odolnosti, což znamená, že jedinec dokáže zvládat stres, nepřízeň nebo neúspěch a následně obnovit svůj duševní stav. U organizací nebo měst může odolnost znamenat schopnost efektivně se adaptovat na ekonomické, environmentální nebo sociální výzvy.

Technologický pokrok: Zahrnuje neustálý vývoj a zavádění nových technologií, které ovlivňují různé oblasti života včetně vzdělávání. Má potenciál významně změnit způsob, jakým se vzdělávání poskytuje a jak studenti získávají nové dovednosti a znalosti.

Celoživotní učení: Koncept, který zahrnuje neustálý proces učení a rozvoje znalostí a dovedností po celý život jednotlivce. Tento přístup zdůrazňuje, že učení by nemělo končit po formálním vzdělávání, ale mělo by pokračovat v různých formách a oblastech během celého života.

Sociodemografická data: Informace, které popisují charakteristiky populací a skupin lidí na základě různých sociálních a demografických faktorů. Tato data jsou užitečná pro analýzu a pochopení struktury společnosti, identifikaci trendů a plánování politických, ekonomických a sociálních strategií.

Kritické myšlení: Schopnost analyzovat a hodnotit informace, argumenty a tvrzení s cílem dosáhnout jasného a logického závěru. Je to aktivní a vědomý proces, který umožňuje jednotlivcům lépe porozumět světu kolem sebe a činit informovaná rozhodnutí.

Evaluate škol: Klíčový nástroj pro zajištění kvality vzdělávání a podporu neustálého zlepšování školních systémů. Zaměřuje se na hodnocení různých aspektů školního systému, aby se zjistila jeho efektivita, kvalita a dopad na žáky. Tento proces zahrnuje různé úrovně hodnocení a využívá různé metody sběru dat a analýzy.

Autoevaluace: Proces, při němž školní instituce, například škola nebo její jednotlivé součásti (třídy, předměty) hodnotí své vlastní činnosti a výsledky. Tento proces umožňuje školám samostatně posoudit své silné a slabé stránky, efektivitu vyučovacích metod a celkový výkon.

Střední management škol: Řídí a vede členy svého vzdělávacího týmu (popř. jiného týmu) a zároveň je náležitě k širšímu vedení školy. Za svou činnost odpovídá zástupci ředitele a následně řediteli školy.

Školská rada: Orgán školy umožňující zákonným zástupcům nezletilých žáků, pedagogickým pracovníkům školy, zřizovateli a dalším osobám podílet se na správě školy.

Pedagogický lídr: Učitel nebo vedoucí pracovník školy, který má klíčovou roli ve vedení pedagogického procesu a zlepšování kvality vzdělávání. Inspiruje ostatní učitele, vede je k inovacím ve výuce, podporuje profesní rozvoj a pomáhá vytvářet efektivní učební prostředí. Pedagogický lídr také vytváří pozitivní školní kulturu, podporuje inovace a pomáhá s nastavováním a realizací vzdělávacích cílů instituce.

Respektující komunikace: Způsob interakce, který je založen na vzájemném respektu, empatii a otevřenosti mezi všemi zúčastněnými stranami. Cílem této komunikace je zajistit, aby byl každý člověk vyslyšen, respektován a jeho názory byly brány v potaz, i když se mohou lišit od ostatních. Tento typ komunikace podporuje pozitivní mezilidské vztahy, předchází konfliktům, případně napomáhá jejich efektivnějšímu řešení.

Kvalita vzdělávání: Posuzuje se dle kritérií a indikátorů stanovených Českou školní inspekcí (viz <https://csicr.cz/cz/Aktuality/Kvalitni-skola-%E2%80%93-metodicky-portal>). Nejedná se tedy o výkonové porovnávání na úrovni úspěšnosti žáků při přijímacích řízeních na střední školy. Pozornost je věnována zejména individuálnímu pokroku žáků a podpoře profesního rozvoje pracovníků škol.

Plán rozvoje: Strategický dokument stanovující cíle a postupy pro dlouhodobé zlepšení výuky, organizace školy a jejího vybavení. Slouží k plánování opatření v oblastech rozvoje učitelů, podpory žáků, modernizace výuky a spolupráce s rodiči i komunitou.

Zdroje

Programové prohlášení Rady městské části Praha 5 pro volební období 2022–2026:

<https://www.praha5.cz/programove-prohlaseni-rady-mestske-casti-prahy-pro-volebni-obdobi-2022-2026/>

Strategie rozvoje 2030+:

<https://www.praha5.cz/strategie/odborne-skupiny-strategie/vzdelavani-skolstvi-a-volny-cas/>

Sociodemografická analýza MČ Praha 5:

<https://www.praha5.cz/sociodemograficka-analyza-uzemi-mc-praha-5/>

Kritéria kvalitní školy ČŠI:

<https://csicr.cz/cz/Aktuality/Kvalitni-skola-%E2%80%93-metodicky-portal>

SWOT analýza MČ Praha 5:

<https://swot.praha5.cz/>