

podílu rizik v řízení a také v personálních podmínkách (15,6 %) je i vyšší podíl rizik snižujících efektivitu organizace vzdělávání (14,3 %) a nakonec i funkci systémového hodnocení výsledků vzdělávání školy (10,1 %).

**Tabulka 15 Hodnocení úrovně manažerských dovedností ředitelů MŠ**

Sledované ukazatele	Četnost dosažení požadovaného stavu (v %)		
	2009/2010	2010/2011	Trendy
Strategie, ŠVP/inovace obsahu vzdělávání	82.5	89.3	+
Správa školy, plnění úkolů ředitele	88.6	84.4	-
Vytváření personálních předpokladů, vyhodnocování rizik	86.3	83.9	-
Zavedení systému hodnocení výsledků a úspěšnosti dětí	86.0	89.7	+
Rozvoj partnerských vztahů školy	97.8	98.0	+
Aktivní znalost CJ	17.2	35.6	+
Účast v projektech (ESF, MŠMT)	39.1	36.3	-

Školám již nedělal problém jasně pojmenovat záměry a stanovit dlouhodobé cíle. Problémem však bylo jejich rozpracování do cílů dílčích a práce se vzdělávacími cíli obecně, tj. pochopení souvislostí mezi klíčovými kompetencemi a dílčími cíli v oblastech RVP PV a jejich implementace v procesu vzdělávání. Častým rizikem bylo zejména nesystematické hodnocení výsledků vzdělávání a problémy s personálním zajištěním kvalitní výuky.

ČŠI hodnotila efektivitu organizace předškolního vzdělávání jako nevyhovující ve 14 % MŠ, nejčastěji se jednalo o nedostatky v identifikaci dětí pro vhodnou skupinovou a individuální podporu, zpracování obsahu vzdělávání v integrovaných blocích podle RVP a absenci systémového hodnocení školy. Vysoký výskyt chyb v této oblasti byl však často ovlivněn i vnějšími faktory (systémové nedostatky RVP PV, finanční problémy, přeplněnost tříd).

### Školní klima v předškolním vzdělávání

Česká školní inspekce hodnotila celkové školní klima ve 3 hlavních indikátorech (celkem 12 ukazatelů): pracovní atmosféra ve třídách, rozvoj partnerských vztahů a věcné zaměření podnětů a stížností v PV.

Ve všech sledovaných indikátorech **školního klimatu** bylo hodnocení PP v tomto segmentu nejpriznivější. Na čtyřstupňové škále bylo nejvýše oceněno prostředí školy, následují vysoká sounáležitost s týmem školy a mezilidské vztahy. Podrobnější hodnocení uvádíme v části B tabulce B 22a.

Z hlediska **rozvoje partnerských vztahů** se MŠ orientují především na rodiče. Prozatím se MŠ nedařilo vytvářet spolupracující sítě mezi školami. V řadě malých obcí plnily MŠ roli komunitních škol a měly tradičně velmi těsné vazby na svého zřizovatele. ČŠI hodnotila partnerství škol v 98 % MŠ na dobré úrovni, z toho v 10 % škol bylo na úrovni příkladu dobré praxe.

**Stížnosti a podněty** směřovaly nejčastěji do oblastí komunikace MŠ s rodiči, zajištění provozu, organizačního uspořádání výuky, průběhu vzdělávání a personálního zabezpečení (podrobněji část B tabulka B 19).

### V. Podpora pedagogických pracovníků

V Národním programu rozvoje vzdělávání v ČR („Bílá kniha“) i v DZ 2007 byl vymezen dlouhodobý strategický cíl „Zvyšování profesionality a zlepšování pracovních podmínek pedagogických pracovníků“. Ve srovnání s ostatními segmenty byla pro PP v PV podpora na