



## MÍSTNÍ AKČNÍ PLÁN VZDĚLÁVÁNÍ V ORP ŘÍČANY CZ.02.3.68./0.0/0.0/15\_005/0000109

### Průběžná sebehodnotící zpráva MAP v ORP Říčany (Evaluační zpráva)

Průběžná sebehodnotící zpráva pro projekt MAP v ORP Říčany je ze strany příjemce, tj. města Říčany a jeho realizačního týmu, za období 12 měsíců od zahájení realizace projektu.

**Evaluační období:** 1. 1. 2016 – 31. 12. 2016  
**Název projektu:** MÍSTNÍ AKČNÍ PLÁN VZDĚLÁVÁNÍ V ORP ŘÍČANY

#### Jména autorů z realizačního týmu projektu:

Mgr. Ludmila Třeštíková, hlavní manažerka projektu (od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016)  
Ing. Linda Kůstková, hlavní manažerka projektu (od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017)  
Ing. Monika Žilková, asistentka projektu  
Mgr. Hana Špačková, odborný garant projektu a předseda Řídícího výboru  
Mgr. Petr Dušek, expert projektu

**Datum:** 27. 1. 2017

#### 1. Uspořádání účastníků v projektu, jeho vedení a klíčoví aktéři

##### Nastavení z pohledu kompetencí a odpovědnosti:

**Hlavní manažerka** projektu pracuje na projektu na 1 celý úvazek. Je zodpovědná za celkové řízení a realizaci projektu jako celku dle metodiky a smluv s poskytovatelem dotace, řádný chod projektu v souladu s harmonogramem, sledování a vyhodnocování naplňování indikátorů projektu, finanční management – tzn. účelné využití přidělených finančních prostředků, evaluaci, informovanost podporovatele o průběhu realizace projektu, komunikaci s veřejností a zajištění PR projektu a spolupráci při místním partnerství.

Dále zodpovídá za odborné aktivity: odborně zpracovává celkový dokument a předává ho ke schválení, ověřuje a kontroluje všechny vydané materiály a závěrečný dokument vzniklý z místního partnerství, připravuje podklady pro jednání pracovních skupin, řídicího výboru a dalších. V rámci manažerských aktivit sestavuje společně se zástupcem města realizační tým, řídí pracovní tým a jednání pracovních skupin a řídicího výboru, připravuje pracovní jednání, zadává práci, kontroluje výkazy práce, zodpovídá za archivaci dokumentů aj.

Nastavení kompetencí a odpovědností se osvědčilo. Práce na 1 celý úvazek je dostačující. Manažerka pracovala 1 kalendářní rok, k 31. 12. 2016 rozvázala pracovní poměr a byla nahrazena novou kompetentní pracovnící. (Změna byla schválena předem ŘO).



**Asistentka projektu** – úvazek byl zkrácen výběrovou komisí z plánovaných 0,7 na 0,5 úvazku. Zodpovídá za věcnou správnost administrativy projektu např. vedení operativní evidence a provozní korespondence, adresářů, statistik, věcnou přípravu zpráv o realizaci, uchovávání materiálů a dokumentace projektu, dodržování pravidel publicity apod., připravuje webovou stránku projektu, zajišťuje s manažerkou publicity projektu, úzce spolupracuje s realizačním týmem a ostatními členy projektu: odbornými konzultanty a vedoucími pracovních skupin, kontroluje evaluační monitorovací zprávy a vyúčtování plateb s žádostmi o další platby, které manažerka projektu zpracovala (kontrola čtyř očí).

**Asistentka plní svou roli řádně, je na projektu důležitou administrativní podporou. Vzhledem k velikosti regionu a šíři aktivit bychom přivítali její původní úvazek – 0,7. V rámci práce zůstává často přes svou standardní pracovní dobu, ovšem bez nároku na odměnu.**

**Finanční management projektu (zajišťují 3 osoby)** - mzdová účetní a personalistka Radka Pípalová se pro specializaci a personální vytížení dělí o pozici s kolegyní Zdenou Störzerovou. Hodiny si dělí rovnoměrně a na projektu obě aktivně spolupracují. Provádí personální úkony, např. připravují a evidují DPP a pracovní smlouvy a pracovní výkazy, zpracovávají mzdy a připravují mzdové soupisy, provádí finanční dohled v oblasti personálních nákladů.

**Rozdělení na 2 malé úvazky se při objemu práce jeví jako velmi účelné. Personalistky mají kompetence rozdělené a dochází k synergickému efektu.**

**Účetnictví a finanční dozor** provádí finanční účetní Tomáš Frýdl, ten kontroluje a vyhodnocuje rozpočet projektu, pracovává účetnictví projektu, zabezpečuje evidenci podkladů k fakturacím, připravuje objednávky.

**Spolupráce na projektu, počet hodin, je dostačující.**

**Jako odborný garant MAP** pracuje Mgr. Hana Špačková místostarostka města Říčany a dlouholetá odbornice na oblast školství a vzdělávání. Tuto oblast má za ORP v Říčany ve své gesci. Pracuje se skupinami zřizovatelů i vedení škol v ORP Říčany. Dohlíží na odborný obsah a přípravu MAP, předsedá Řídícímu výboru, zapojuje dotčenou veřejnost, dohlíží na vznik partnerství, zodpovídá za vznik partnerství v investicích (zřizovatelé), zodpovídá za naplňování všech povinných, doporučených a volitelných opatření.

**Odborná garantka je zároveň voleným zastupitelem města. Pracuje na projektu v rámci výkonu své funkce a díky tomu se vzdala nároku na honorář. Ten byl použit na finanční nároky, které vznikly v průběhu realizace na expertních pozicích.**

**Experti projektu jsou dva** – první na oblast zapojení veřejnosti do procesů strategického a akčního plánování realizuje s manažerkou komunitní projednávání se všemi cílovými skupinami, konzultuje realizaci kulatých stolů a pracovních skupin a jejich podkladové materiály.

**První expertka pracovala na strategii ještě před zahájením realizace projektu. V rámci prvního kvartálu realizace konzultovala procesy bez nároku na odměnu. Na projektu byla ke konci roku pro rozvázání pracovního poměru vystřídána. (Změna byla schválena ŘO).**



Expert projektu na oblast vzdělávací politiky se aktivně účastní na realizaci projektu ve všech jeho fázích, formou odborných konzultací spolupracuje s ostatními členy realizačního týmu, konzultuje realizaci workshopů, kulatých stolů a seminářů a jejich podkladové materiály, seznamuje cílové skupiny s problematikou školství a oblastí vzdělávací politiky a zajišťuje informace v dané oblasti, spolupracuje na tvorbě výsledků a výstupů projektu, oponuje strategii z odborné stránky.

**Expert je velmi aktivní, úvazek 0,3 je dostačující a efektivní. Jde o propojení všech aktivit na řízení školství v ORP Říčany.**

### Jaké je odborné zajištění diskuzních platforem?

Stávající stav diskuzních platforem je dostačující. V rámci projektu vzniklo 5 pracovních skupin, do kterých se přihlásilo mnoho aktivních lidí z regionu – školství a vzdělávání je dlouhodobá regionální priorita a to se velmi pozitivně projevuje v kvantitě i kvalitě spolupracujících odborníků.

**Pracovní skupiny** se aktivně podílejí na rozvoji komunikační platformy MAP a vytvářejí prostor pro spolupráci a partnerství v SO ORP Říčany. Členy pracovních skupin jsou aktéři formálního a neformálního vzdělávání z regionu. Každá pracovní skupina má své zástupce v Řídicím výboru MAP.

Úkolem pracovních skupin je tvorba odborných námětů vycházející z praxe regionálního školství pro strategický rámec MAP a spolupráce s realizačním týmem.

Celkem pracuje ve skupinách 37 odborníků v oblastech skupin – Starostové a vedení obcí, Vedení ZŠ, Vedení MŠ, Zástupci ZUŠ a neformálního vzdělávání a Odborníci na inkluzi. Pracovní skupiny jednají společně nad jedním tématem a vzájemně se obohacují o své oborové pohledy.

**Pracovní skupiny byly nejaktivnější v první polovině sledovaného období, kdy se scházely 1x za 14 dní na pravidelných schůzích a řešily jednotlivé oblasti. Jednání pracovních skupin (i všechna další jednání) moderuje hlavní manažerka projektu. Na začátku každé schůze vždy vystoupil odborník se základním uvedením do problému. Tento systém se nám velmi osvědčil a přinesl mnoho podnětů a vstupů do projektu.**

### Co podnikneme pro zlepšení, jaká opatření učiníme v oblasti personálních kapacit projektu? Kdo bude za opatření zodpovědný? Kdy budou dokončena?

**V současnosti jsme pouze vyměnili osobu experta na komunitní plánování, změna již proběhla. Dosavadní průběh a personální obsazení a kapacity jsou uspokojivě dobré.**



## 2. Aktivity projektu

Jakým způsobem v současné době probíhá setkávání členů MAP (periodicita, forma, kdo moderuje)?

Setkávání členů probíhá pravidelně, je nastaven harmonogram a pravidla setkávání.

V prvním pololetí byl stanoven čtvrtek odpoledne jako jednacím den pro setkávání pracovních skupin (2x do měsíce) i pro vzdělávací a diskuzní setkání. Tento model se osvědčil – všichni zúčastnění s jednáním dopředu počítali, a tak se dostavovali v hojném počtu.

Jednání pracovních skupin moderovala vždy manažerka projektu. Úvod do problematiky vždy provedl oslovený odborník (z řad pracovních skupin či místních organizací regionu). Jednání probíhala na vyhlášené téma – pracovní skupiny se sešly vždy najednou a pracovaly nejdříve na tématu samostatně „po hnízdech“, následně si vzájemně stanoviska přednesly a učinily společný závěr. Realizační tým MAP tak měl k dispozici jednotlivé oborové pohledy, tak i společný konsenzuální závěr všech relevantních účastníků.

Řídící výbor se schází 3x do roka, původní plán byl 1x za 6 měsíců – ale jedno přípravné diskuzní jednání před schválením výstupů se nám osvědčilo. Jednání moderovala opět manažerka projektu.

V druhé polovině sledovaného období jsme již v rámci budování znalostních kapacit začali realizovat pravidelná setkávání v rámci tzv. Učící se sítě – workshopy a sdílení v oborových otevřených setkáních ředitelů a zástupců MŠ (1 skupina) a ředitelů a zástupců ZŠ (2. skupina). MŠ se setkávají 1. čtvrtek v lichém měsíci v dopoledních hodinách, ZŠ pak 1. čtvrtek v sudém měsíci v odpoledních hodinách.

Osvědčila se nám periodicita 1x za 2 měsíce, kdy ředitelé nejsou přehlceni aktivitami a zároveň mají novinky na sdílení. Setkání vždy probíhají v hostitelské škole, která se zároveň ostatním prezentuje, a ostatní čerpají inspiraci. Tato setkání jsou kvitována s povděkem.

Co se nám osvědčilo? Co naopak nefunguje? Co podnikneme pro zlepšení resp. Jaká opatření učiníme pro efektivnější realizaci aktivit projektu? Kdo bude za opatření odpovědný? Kdy bude dokončena?

Osvědčila se nám oborová setkání, především pravidelné sdílení v rámci Učící se sítě MŠ a ZŠ.

Za celé sledované období se nám nepodařilo v širším měřítku zapojit cílovou skupinu rodičů dětí a žáků (máme pouze 3 zástupce v Řídícím výboru) a samotné děti a žáky. Konzultovali jsme situaci s NIDV a také kolegy z regionu i řad dalších realizátorů MAP, kteří nás inspirovali. Na další období plánujeme aktivity v rámci třídních schůzek rodičů, v rámci výuky informatiky se žáky škol a v rámci žakovského zastupitelstva.

Za opatření bude odpovědná hlavní manažerka projektu ve spolupráci s odbornou garantkou a experty projektu.



### Jak by nám mohl pomoci Řídící orgán OP VVV?

Vhodné jsou především metodické materiály a inspiromaty, které vydává ŘO prostřednictvím servisní organizace Národního institutu dalšího vzdělávání (NIDV). A dále webináře na konkrétní témata.

### 3. Výstupy, očekávané výsledky, udržitelnost

- Jaké byly původně plánované a jaké jsou v tuto chvíli reálné výstupy z projektu MAP?

Projekt se drží plánovaného harmonogramu

- má vypracovanou analytickou část včetně SWOT 3 analýz;
- má vyhodnocená agregovaná data, která získal z dotazníkového šetření MŠMT;
- provedli jsme další individuální šetření v regionu a máme jeho vyhodnocení;
- komunitním způsobem byla stanovena společná vize;
- komunitním způsobem byla vybrána opatření, která chceme v regionu realizovat;
- v rámci jednání pracovních skupin a řídicího výboru byl stanoven a schválen Strategický rámec včetně prioritizovaných investičních záměrů;
- realizovali jsme povinnou publicitu i plánované články v médiích (v množství nad rámec plánu);
- zadali jsme k vypracování demografické studie, které budou součástí projektu;
- připravili jsme webové stránky projektu;
- realizovali jsme setkání pracovních skupin, řídicího výboru a množství diskuzních setkání, seminářů a workshopů (v prvním pololetí sledovaného období v rámci vlastních nákladů a nad rámec plánu).

V rámci projektu jsme navíc navrhli systém evidence škol a vzdělávacích organizací a také potvrzení souladu ředitele a zřizovatele nad projektovými záměry – tzv. karty škol a organizací. Tyto karty nám vyplnily všechny školy v regionu a část neformálních vzdělávacích organizací a potvrdili jak ředitelé, tak i zřizovatelé. Karty jsou evidovány v kanceláři MAP. Tento způsob evidence byl inspirací pro další realizátory MAP ve Středočeském kraji, kterým jsme dali návrh karty k dispozici.

Která nastavení komunikace v rámci projektu se osvědčila a čím? Co je potřeba změnit, z jakého důvodu a jak bude vypadat změna do budoucna, kdy bude realizována a kdo bude za ni zodpovědný?

Komunikace probíhá více kanály:

- Prvotní oslovení proběhlo na základě předchozích jednání e-mailem a telefonicky;
- Následovaly série společných jednání a setkání, nejprve v širokém plénu, posléze se zástupci pracovních skupin;
- Paralelně probíhají individuální setkání se starosty a řediteli škol a školek a organizací (bez ohledu na jejich zapojení v pracovních skupinách);
- 2x ročně probíhá jednání v širokém plénu;
- 3x ročně probíhá jednání řídicího výboru;



- Osvědčila se periodicita setkávání – jak pracovních skupin (konkrétní den a čas v týdnu), tak i učící se platformy (MŠ a ZŠ) – osvědčil se jako vhodný den v týdnu čtvrtek;
- Využíváme webové stránky pro prezentaci a komentování výstupů a také tištěná místní média.

Všechny cílové skupiny v regionu zveme na společné akce i akce v rámci ŘO nebo Kraje. Způsob komunikace je odvozen od cíle, kterého chceme dosáhnout. Dochází k efektivní kombinaci všech způsobů. Nejefektivnější jsou však individuální setkání a setkání multioborová.

Dáváme pozor na plány jednání ve vypjatých obdobích (klasifikace a konec školního roku, prázdniny, doba adaptačních pobytů a škol v přírodě) a také v nevhodných dnech v týdnu (obvykle úterky a středy – veřejné hodiny obecních úřadů, pedagogické rady, třídní schůzky apod.). Termíny dostatečně dopředu vždy konzultujeme s vybranými cílovými skupinami.

Nedařila se nám komunikace pouze se širší skupinou rodičů dětí a žáků a s dětmi a žáky samotnými. Viz. výše.

#### 4. Dodatečné informace

##### Další relevantní informace a témata

Z projektu odešla po 12-ti měsících hlavní manažerka – díky tomu, že Říčansko leží v bezprostřední blízkosti Prahy, jsou místní talenty přetahovány pražskými firmami. Projekt s finančními limity nemůže konkurovat nabídce a výši ohodnocení, které Praha nabízí.

Stejný problém máme při odměňování lektorů a při oslovování odborných poradců – ceny v čase a místě obvyklé jsou zcela v jiných (vyšších) hranicích, než nabízí (nízké) limity projektu. Na tento fenomén jsme v rámci projektu upozorňovali, dokonce jsme se proti výroku výběrové komise se stejným odůvodněním odvolávali, nicméně situace se nezměnila. Projekt na hranici Prahy by měl mít stejné limity jako projekt realizovaný v hlavním městě, aby byl konkurenceschopný a mohl využívat místní odborníky a vysoce kvalifikované pracovníky.

#### 5. Shrnutí

##### Shrnutí průběhu vnitřní evaluace, jakým způsobem byla realizována, kdo do ní byl zapojen, s kým byla diskutována

Vnitřní evaluace proběhla v rámci práce administrativního i odborného týmu a diskuzního setkání. Společně bylo odpovězeno na základní otázky a byly diskutovány silné a slabé stránky projektu i kontinuita projektu. Vypracováním konečného znění zprávy byla pověřena hlavní manažerka, ostatní členové MAP byli požádáni o doplnění a připomínkování.

V oblasti výsledků a dopadů projektů je možné získání objektivně měřitelných dat očekávat až v delším časovém horizontu, tj. není ještě součástí této evaluační zprávy.