# Základní škola Svatoplukova 7, Šternberk, příspěvková organizace

**IČO 61989860 785 01 Šternberk, Svatoplukova 1419/7**

****

# Strategický plán rozvoje školy

# *Datum : 28.06.2019*

Mgr. Jaromír Sedlák, ředitel školy

Tento plán byl projednán

na pedagogické radě dne: 28.08.2019

se zřizovatelem dne: 02.09.2019

se školskou radou dne : 29.08.2019

s rodičovskou veřejností : 17.10.2019

****

****

**Obsah**

1. Úvodní slovo ředitele 4
2. **STAV A VÝCHODISKA** **4**
3. Stručná charakteristika školy 4 - 8
4. Plánovací období 9 - 10
5. Analýza organizace 10 - 28
6. SWOT analýza a KULTURA školy 29

5.1 SWOT analýza 29 - 32

5.2 Kultura školy 32

1. **STRATEGICKÝ PLÁN ROZVOJE ŠKOLY (SPRŠ) 33**
2. Stanovení mise 34 - 35
3. Stanovení vize 35 - 36
4. Strategické cíle - Strategický plán 37 - 39
5. Akční plán 39
6. Evaluace a aktualizace strategického plánu 40
7. Plán seznámení se strategií a její propagace 40
8. **PŘÍLOHY č. 1 – 6**  **41 - 50**
9. Fotokronika 51 - 53

**VYCHOVÁVÁME Z NAŠICH DĚTÍ PŘEMÝŠLIVÉ, NEZÁVISLÉ A ČINORODÉ OBČANY, KTEŘÍ SE DOKÁŽOU SAMI O SEBE POSTARAT?**

**Významní žáci novodobé historie školy :**

* Martin Žerava motokrosový závodník
* Emanuel Staněk lékař
* Jiří Fencl fotbalista
* Martin Kropáč architekt a projektant
* Petr Vrána hokejista
* Ladislav Prášil atlet – vrh koulí
* Radek Mazal televizní moderátor

1. **Úvodní slovo ředitele**

Je nezpochybnitelné, že školství a vzdělanost patří mezi hlavní pilíře moderní společnosti. Naše základní škola patří mezi 3 základní školy města Šternberka. I přes to, že jsem ředitelem na této základní škole od roku 1991, s šestiletou přestávkou, kdy jsem působil na pozici starosty města, je jasné, že musíme všichni ve škole o dalším jejím směřování a cílech a vizích na další období a do dalších let přemýšlet a aktualizovat je.

V roce 2018 mi byla zřizovatelem prodloužena účinnost ve funkci ředitele školy až do roku 2024. I toto byl jeden z důvodů nutných k vyhodnocení aktuálního stavu školy, nabídky školy i vůči ostatním základním školám ve městě, na dalších 6 let. Což rozhodně není krátká doba. Tento Strategický plán rozvoje školy (dále jen SRPŠ) je otevřený dokument sestavený a připomínkovaný všemi pracovníky školy. Ať je tedy moderní, akční, reálný a pro rodiče a žáky čitelný, zajímavý a atraktivní.

**I. STAV A VÝCHODISKA**

**2. Stručná charakteristika školy**

Základní parametry školy jsou uvedeny v následující tabulce:

|  |  |
| --- | --- |
| Název školy | **Základní škola Svatoplukova 7, Šternberk, příspěvková organizace**  **IČO 61989860**  **Šternberk, Svatoplukova 1419/7** |
| Kraj/město, ve kterém se škola nachází | Olomoucký |
| Typ školy | Veřejná |
| Velikost školy | Úplná – 1.-9. ročník  21 tříd  Kapacita ZŠ - 535 žáků  Kapacita ŠD – 150 žáků |
| Velikost pedagogického sboru (přepočteno na plné úvazky) | Učitelé – 30,863  Asistenti – 8,1375  Školní družina – 4,177 |
| Počet nepedagogických pracovníků | 7,17 |
| Doba ve funkci ředitele (počet let) | 22 |
| Doba ve funkci starosty města (počet let) | 6 |

Škola je částečně sídlištní, částečně ve vilové zástavbě, ale v klidné, dopravně více zatížené části města, v blízkosti městského koupaliště a příměstského lesa, obklopené zelení, má k dispozici vlastní zahradu.

O školu, vlivem tradice a zaměření, je mezi rodiči/zákonnými zástupci velký zájem, takže v současné době je naplněna na hranici kapacity (naplněnost ZŠ 98,7 %, naplněnost ŠD 100 %).

**ÚPLNOST A VELIKOST ŠKOLY**

Základní škola Svatoplukova 7, Šternberk je školou úplnou s 1. až 9. ročníkem. Zřizovatelem školy je město Šternberk. Je jednou ze tří základních škol města. Škola leží v dopravně frekventované oblasti na okraji města. Škola je umístěna ve dvou budovách, je oddělena komunikací. Obě budovy školy se nachází v klidné, okrajové čtvrti Šternberka nedaleko městského koupaliště, parku a příměstských lesů. 1. stupeň základní školy je umístěn v budově Sadová a 2. stupeň v budově Svatoplukova. Škola byla zřizovatelem určena jako škola bezbariérová poskytující vzdělání imobilním žákům. Školní budova Svatoplukova je kompletně přístupná imobilním žákům, školní budova Sadová pouze v přízemí. Škola má podanou žádost na úplné dořešení bezbariérovosti. Jednou ze specifik školy je zhruba 1/3 dojíždějících žáků z okolních vesnic a měst.

**Základní statistika**

Počet kmenových tříd : 21 ( 3 ročníky po třech třídách, zbytek šesti ročníků po dvou kmenových třídách),

Počet žáků : mezi 520 – 535 žáky, naplněnost kapacity mezi 95-99%, nevhodné vzhledem k organizačním komplikacím

Kapacita školy a vývoj : kapacita 630 žáků – devadesátá léta 20. století; 510 žáků – k 01.02.2012; 550 žáků – k 01.09.2014; **535 žáků – k 01.09.2016 – až po současný stav.**

Škola sdružuje školní družinu. K 31.10.2016 vykazovala ŠD 5 oddělení se 150 žáky.

**VYBAVENÍ ŠKOLY**

Výuka probíhá ve 26 učebnách, z toho jsou 2 učebny k výuce IKT (dále jen informační a komunikační technologie). Škola má dále 3 tělocvičny, 1 žákovskou posilovnu, 1 učebnu k výuce řemeslných a dílenských předmětů, 1 vnitřní pozemek se skleníkem, 1 cvičnou kuchyňku a 1 žákovskou knihovnu. Škola má podanou žádost o dotaci na vybudování 2 specializovaných učeben a učeben na dělení v půdních prostorách školní budovy Sadová, k dispozici jsou též volné půdní prostory nad školní jídelnou (záměr centralizace školní družiny), původní učebna pěstitelských prací by měla v budoucnu řešit vznik školního klubu pro dojíždějící žáky. Schválena je dotace na rekonstrukci a modernizaci školních dílen v sklepních prostorách školní budovy Svatoplukova 7. Každá školní budova má svoji centrální sborovnu pro pedagogické pracovníky.

Celkově je na vyšší úrovni budova 1. stupně, která prošla rozsáhlou rekonstrukcí v částce 35 mil. Kč v letech 2004-2006. Prostory jsou moderní, světlé a estetické. Všechny učebny jsou vybaveny stavitelným výškovým nábytkem. Na výzdobě se podílí žáci společně s učiteli. Žáci v době přestávek využívají chodby ke hrám a drobným sportovním aktivitám. Součástí 1. stupně je i knihovna. Ta mimo jiné slouží pro účely čtenářských klubů. Knihovna navazuje na jazykovou učebnu. Ta však v současné době slouží jako kmenová třída s menším počtem žáků. Při výuce žáci mohou využívat zmodernizovanou učebnu IKT, která je vybavena výukovými programy, které škola pořídila z projektů SIPVZ (dále jen státní informační politika ve vzdělávání), dále dataprojektorem a plátnem. Další učebny jsou vybaveny interaktivními tabulemi a počítači. Pro pohybové aktivity a pro TV je určena moderní tělocvična se sociálním zařízením a gymnastický zrcadlový sál (původní tělocvična před celkovou generální opravou). Veškeré sociální zařízení v budově je nově vybudováno a odpovídá hygienickým normám. Školní budova Sadová potřebuje dořešit kompletní bezbariérovost a vybudování specializovaných učeben a učeben na dělení v půdních prostorách. Bez toho nedojde k dalšímu kvalitativnímu posunu výuky.

Budova 2. stupně, Svatoplukova 7, postupně prochází úpravami. Současně s výtahem pro imobilní žáky bylo vybudováno sociální zařízení pro dívky v 1. a 2. patře, následovala oprava sociálního zařízení chlapců a vybudování základů multifunkční učebny, kabinetu výchovného poradce a rozdělení prostor bývalé třídy na kancelář zástupce, ředitelnu a kancelář tajemnice školy, dále rekonstrukce topení. V budoucnosti budeme pokračovat v postupné modernizaci učeben. Jednotlivé učebny jsou světlé, ale ne vždy dostatečně prostorné. Rovněž prostory pro jednotlivé kabinety nejsou dostačující, do budoucna by bylo řešením využít nově vybudované prostory nad školní jídelnou. Všechny kabinety, sborovna a třídy jsou zasíťované a vybavené počítači, s 1. stupněm je propojení pomocí wi – fi. Počítačová učebna je rovněž vybavena výukovými programy, v některých učebnách jsou k dispozici interaktivní tabule. Vyučující mohou využívat dostatečné množství tiskáren a kopírek.

V současné době je schválena dotace na modernizaci a rekonstrukci školních dílen ve sklepních prostorách, z dotace s názvem Zvyšování kvality a dostupnosti infrastruktury pro vzdělávání v ZŠ Šternberk se řeší modernizace a dovybavení odborných učeben se zaměřením na cizí jazyky, přírodovědné předměty, informační technologie a řemeslné obory. Kompletní modernizací bude potřeba řešit sklepní prostory šaten a tělocvičny. V plánu je i modernizace cvičné kuchyňky a vybudování klubu pro dojíždějící žáky.

Pro sportovní aktivity lze využívat tělocvičnu, posilovnu se saunou, venkovní sportovní areál s umělým povrchem, v létě sousední koupaliště a okolní přírodu. Pro výuku pracovních činností využíváme školní dílny, cvičnou kuchyňku a rozsáhlý školní pozemek se skleníkem a atriovou učebnou sloužící k environmentální výchově.

Stravování je žákům i pracovníkům poskytováno ve školní jídelně, která se nachází v prostorách školy. Školní jídelna je samostatnou organizací.

**CHARAKTERISTIKA PEDAGOGICKÉHO SBORU**

Ve škole pracuje přibližně 31 pedagogických pracovníků. Tento stav je dlouhodobý a souvisí se stálým počtem 21 kmenových tříd. Ve škole pracují také asistenti pedagoga. Jejich počet je závislý na počtu podporovaných žáků. V poslední době se počty asistentů pedagoga ustálily ze 2 na 10. Pedagogové se průběžně vzdělávají v rámci DVPP (dále jen další vzdělávání pedagogických pracovníků). Ve škole pracuje výchovný kariérový poradce, který vystudoval výchovné poradenství, metodik prevence negativních jevů a metodik environmentální výchovy. Ve školní družině jsou zaměstnané vychovatelky, které splňují kvalifikační předpoklady dle zákona o pedagogických pracovnících. V průběhu uplynulých let všichni pedagogičtí pracovníci prošli kurzy SIPVZ (úroveň Z, Po, P), dále proškolením týkající se práce s interaktivní tabulí. Koordinátor ŠVP se účastnil seminářů zaměřených na tvorbu ŠVP a předsedové MS a PK (dále jen metodické sdružení a předmětová komise) seminářů organizovaných Asociací nezávislých pedagogů. Koordinátor ICT úspěšně zakončil studium. Výchovný kariérový poradce a někteří další vyučující se zúčastnili seminářů zaměřených na práci s talentovanými žáky a žáky se zdravotním postižením a žáky se sociálním znevýhodněním. Škola v rámci dotace šablony zaměstnává na 0,5 úvazku školního psychologa. Škola externě spolupracuje s PPP Olomouc, SPC Mohelnice, s Městskou policií Šternberk, Policií ČR a dalšími odborníky.

Zhruba 1/3 pedagogických pracovníků školy zajišťuje čerpání dotace OP VVV Šablony. A to jako vedoucí klubů, doučování, DVPP, kariérový poradce, tandemové vzdělávání atd.

**CHARAKTERISTIKA ŽÁKŮ**

Většina žáků pochází ze spádové oblasti - okolního sídliště a zástavby rodinných domů. Přibližně jedna třetina dojíždí z okolních obcí, což sebou přináší občasné problémy v zimě, kdy jsou komunikace nesjízdné.

Skladba žáků je různorodá, stejně jako na většině škol, máme žáky talentované (spolupracujeme se společností MENSA), průměrné i méně nadané. Od roku 2005 škola nabízí talentovaným žákům možnost vzdělávat se ve třídách s rozšířenou výukou cizích jazyků. Pro žáky integrované mimo jiné nabízíme kroužky reedukace. Vyučující dobře spolupracují s žáky integrovanými a žáky se SPU (dále specifické poruchy učení). Ve škole se rovněž vzdělávají děti cizích státních příslušníků.

Velký počet žáků navštěvuje mimoškolní kluby v rámci projektu OP VVV Šablony – čtenářské kluby, kluby logického myšlení a deskových her, kluby komunikace v cizím jazyku, badatelské kluby, kluby doučování.

**DLOUHODOBÉ PROJEKTY, MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE**

Škola je velmi aktivní v zapojování se do projektů a grantů. V uplynulých letech jí bylo schváleno několik projektů SIPVZ – využívání výukových programů na 1. a 2. stupni, dále projekt Škola on line (wifi, interaktivní tabule, příprava výukového materiálu pro interaktivní výuku). Škola spolupracuje s Domem zahraniční spolupráce, nyní na projektu Erasmus+ k podpoře zahraničních partnerských vztahů – dříve německé město Straubing, nyní švédská Kungsbacka, škola realizuje projekt OP VVV Šablony 2016 a 2018, získala dotaci od Nadace Partnerství s názvem Na zelenou, s MŽP ČR – dotace Zelená učebna k podpoře zdravého životního stylu a ochrany životního prostředí, OP VVV Matematika pro všechny, Vzdělávání pedagogů pomocí tabletů, výzva č.56 a 57, nově již uvedené dotace k podpoře IKT a dílen.

Škola pravidelně žádá o příspěvky z rozpočtu města Šternberka na prevenci kriminality, sport a kulturu a v rámci toho organizuje různé projekty spolupráce s mateřskými školami, seniory z pečovatelské služby. Tradici na škole mají tzv. odpoledne otevřených dveří, kdy jednotliví vyučující připravují tematická odpoledne (výtvarné, ICT, pracovní činnosti, večerní lyžování) pro rodiče či prarodiče s dětmi.

Projektové dny se staly nedílnou součástí vzdělávání našich žáků. Velmi se nám osvědčilo připravovat jednotlivé workshopy ne pro jednotlivé třídy, ale pro žáky různého věku, kteří se zapisují na workshopy dle svých zájmů. Tyto akce jsou významným činitelem v prevenci šikany, protože se děti naučí spolupracovat v rámci různých věkových kategorií. Často zveme na tyto projekty děti z mateřských škol a seniory, pro které připravují workshopy samotni žáci. K nejvýznamnějším patří projektový den Kamarádstvím proti šikaně, Den Země, Velikonoční, Dopravní a Sportovní. Některé projekty realizujeme ve spolupráci s dalšími školami ze Šternberka a z okolních obcí (environmentální, anglické projekty, sportovní) a také se šternberským hradem (vánoční, velikonoční projekt).

Mezinárodní spolupráci má škola navázanou se švédskou školou v Kungsbacce, pravidelně se uskutečňují výměnné pobyty. Naši žáci, převážně z 8. a 9. tříd jezdí do Švédska na podzim a švédští žáci k nám na jaře. V rámci pobytu se seznamují s partnerskou zemí a pracují na společných projektech. V průběhu roku jsou děti v kontaktu prostřednictvím emailů a sociálních sítí. Poměrně novými partnerskými školami je slovenská Levoča a německý Günzburg, též partnerské město města Šternberka.

Mezinárodní spolupráce probíhá také na poli sportovním. Partnerská města Šternberka pravidelně organizují sportovní hry mládeže v jednotlivých městech a žáci soutěží za své město.

**SPOLUPRÁCE S RODIČI A JINÝMI SUBJEKTY**

Spolupráce s rodiči se neustále rozvíjí. Rodiče navštěvují školu nejenom v době rodičovských schůzek, ale také při dnu otevřených dveří, odpoledních otevřených dveří, projektových dnech a při různých vystoupeních žáků. Velmi neformální setkání bývá při společném pikniku během pobytu zahraničních žáků. Po dohodě s vyučujícím mohou rodiče navštívit výuku nebo zkonzultovat s učitelem různé problémy.

V rámci spolupráce s rodiči na škole dobře funguje Spolek při Základní škole Svatoplukova 7, Šternberk, z.s., IČO 227 60 750. Tato společnost spoluorganizuje tradiční školní ples, jehož výtěžek je využíván na dofinancování různých sportovních či kulturních akcí žáků, nákup sportovních potřeb, oceňování žáků. Zároveň se podílí na financování nejrůznějších záměrů a projektů.

Ve škole rovněž pracuje školská rada, jejíž náplň vyplývá ze školského zákona. Jako velmi užitečné hodnotíme, že v radě jsou zastupitelé města, kteří jsou průběžně informováni o aktivitách a problémech školy.

Úzce spolupracujeme se zřizovatelem, škole se dostává podpory jak od volených zástupců, tak odboru školství a kultury. Získáváme podporu při projektech i při ostatních akcích, stejně jako při investičních akcích. Zástupci zřizovatele se pravidelně účastní významných akcí školy.

Dlouhodobě spolupracuje škola s Mensou ČR.

Dobrou spolupráci jsme navázali s domem s pečovatelskou službou, žáci připravují různé kulturní programy a senioři pomáhají při projektových dnech.

Pravidelná spolupráce existuje s místní knihovnou a DDM, šternberským hradem, mateřskými školami a ostatními základními školami (různé společné sportovní a kulturní akce).

V oblasti odborné spolupracujeme s PPP Olomouc a SPC Mohelnice při konzultacích zejména o integrovaných žácích. Navázali jsme také spolupráci s Univerzitou Palackého při praxích jejich studentů (pedagogická fakulta) a s FTK při výzkumu zaměřeném na pohybové aktivity žáků. Školní družina spolupracuje dlouhodobě se VOŠPS a SPgŠ v Kroměříži.

V rámci výuky jazyků máme partnera v Oxford University Press, který podporuje naše jazykové soutěže.

K externím spolupracovníkům patří v rámci prevence městská policie, Policie ČR, lékaři, P – centrum a mnoho dalších.

1. **Plánovací období**

Celkové plánovací období tvorby a realizace SPRŠ je stanoveno na roky **2018 až 2026.**

**2018 – 2019**

Hodnocení aktuálního stavu školy, definování potřeb, analýza vnitřního a vnějšího prostředí, plán rozvoje školy v SPRŠ.

**2019 – 2021**

Implementace navržených opatření do života školy v oblasti krátkodobých cílů.

**2021-2023**

Evaluace posunu školy, zavádění střednědobých rozvojových cílů.

**2023-2026**

Realizace dlouhodobých cílů školy, vyhodnocení účinnosti SPRŠ, přehodnocení aktuálního stavu školy a revize SRŠ (realizace v období 2025-2026) na další období v letech 2026 – 2032.

**3.1 Příprava plánu**

V rámci ideové přípravy plánu, konec školního roku 2017-2018, se o problematice komplexního Strategického plánu rozvoje školy (SPRŠ) a revize Aktuálního stavu školy jednalo v rámci vedení školy, širšího vedení, na jednání školské rady a v rámci pedagogické porady. Při jednání ředitele školy byla tato problematika přiblížena novému vedení města a novým členům Rady města Šternberka. Taktéž byla podána informace rodičům školy prostřednictvím zástupců ve Sdružení rodičů a přátel školy. Všichni výše uvedení doporučili a souhlasili s činnostmi a harmonogram vedoucím k realizaci tohoto nového SPRŠ. O záměru školy v tvorbě SPRŠ byla též informována MAS Šternbersko, která v současné době realizuje dotaci MAP II.

**3.2 Klíčové osoby**

Vedle ředitele školy, který hraje hlavní úlohu v tvorbě SPRŠ a jeho zástupce, se do realizace projektu zapojují všichni pracovníci školy, dominantně však pedagogičtí. Byl vytvořen Realizační tým složen ze zástupců všech středisek školy.

**3.3 Zapojené skupiny**

* zaměstnanci: vize, mise, SWOT analýza se zaměstnanci, kroky ke stanovení

mise a vize;

* v rámci komunikace a spolupráce s rodiči/zákonnými zástupci zjišťovat jejich

pohled na systematicky a systémově koncipovanou budoucnost školy

definovanou vizí – využít a zahrnout názory, nápady i připomínky do

připravovaného plánu rozvoje;

* na základě předchozího dokončit v rámci realizačního týmu misi a vizi a zaměřit se na formulaci a výběr strategických cílů.

**3.4 Zřizovatel**

Vzhledem k tomu, že tento projekt je v městě Šternberk svým způsobem ojedinělý, na základě postupů, výsledků a vyhodnocení může vést k tzv. pilotnímu vyhodnocování snahy o posun školských zařízení města v oblasti strategického plánování k budoucímu stanovení úkolů pro všechny ostatní ředitele školských zařízení.

Zřizovatel bude průběžně informován o postupu a průběhu realizace, o naplňování klíčových etap projektu a jeho výsledcích. Optimálně bude Strategickým plán rozvoje školy schválen orgány města a stane se podkladem, či součástí Strategického plánu města, dotačních záměrů a dlouhodobého plánování ve městě. Vše s přesahem minimálně jednoho volebního období.

**3.5 Aktivity realizované** v prvním a druhém pololetí (školní rok 2018-19):

1. pololetí:

* projednání v orgánech školy, města včetně rodičů a MAS Šternbersko;
* vytvoření plánu realizace s časovým harmonogramem a odpovědností pracovníků;
* seznámení s podklady tvorby SPRŠ, jeho koncepcí, terminologií;
* vytvoření souboru postupných kroků a harmonogramu naplňování;
* novelizace a doplnění vnitřních dokumentů školy (např. organizační schéma, školní řád, provozní řády, etické kodexy apod.);
* postupné zpracování záznamového archu (jako dílčího výstupu);
* vytvoření dokumentu Rozvojové potřeby školy (dílčí výstupní dokument k 31.01.2019);
* příprava a realizace SWOT analýzy jednak s ŘŠ, jednak s PP (leden 2019);
* příprava a realizace zjištění Kultury školy jak s ŘŠ, tak i s PP (leden 2019);
* průběžné vzdělávání ředitele ZŠ v oblasti strategického řízení a plánování.

1. pololetí:

* vyhodnocení a interpretace výstupů ze SWOT analýzy;
* vyhodnocení a interpretace výstupů ze zjišťování Kultury školy;
* průběžné shromažďování a třídění podkladových informací a dalších zdrojů pro tvorbu Strategického plánu rozvoje školy (SPRŠ);
* Práce na tvorbě dokumentu „Strategický plán rozvoje školy“.

1. **Analýza organizace**

Analýzou organizace se zjišťuje její aktuální, výchozí stav. V zájmu komplexnosti se zaměřuje na jednotlivé oblasti/okruhy organizace.

K analýze jsme využili model SWOT analýzy a k tomu i zkoumání Kultury školy.

Pro zkoumání vnitřního stavu, tj. pojmenování silných a slabých stránek, jsme využili následující strukturu:

**analÝza** – vnitřní situace školy

Katalogové položky – SILNÉ a SLABÉ stránky

* Prostory
* Materiálně-technické vybavení
* Personální zajištění
  + kvalifikace
  + odbornost
  + další vzdělávání PP
  + vztahy, spolupráce
* Řízení – vedení
* Prezentace školy (Public relations – P.R.)
* Aktivity školy
* Výchovný a vzdělávací proces
  + žáci
  + metody, formy
  + role učitele
  + klima školy / atmosféra
  + hodnocení (sebehodnocení)
  + pravidla, řády
  + koncepce
* Rodiče, spolupráce

Výsledky analýzy byly využity pro definování MISE, VIZE a souboru strategických cílů – viz kapitola 5 a 6 tohoto dokumentu.

* 1. **Návaznost na vyšší strategické dokumenty**

Přehled dokumentů:

* Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020;
* Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020;
* Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019 – 2023;
* Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020;
* Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Olomouckého kraje na období 2016-2020;
* Strategický protidrogový plán Olomouckého kraje na léta 2015 – 2018;
* KRAJSKÝ PLÁN primární prevence rizikového chování v Olomouckém kraji na léta 2019-2022;
* Koncepce rozvoje tělovýchovy a sportu v Olomouckém kraji, aktualizace pro 2014 – 2018;
* Strategie ITI Olomoucké aglomerace;
* MAS Šternbersko – Strategie komunitně vedeného místního rozvoje na období 2014 – 2020;
* Klíčová zjištění výzkumné studie HBSC (zdravý životní styl);
* Akční plán projektu MAP II. ORP Šternberk;

Významný je dokument ČŠI

* Kritéria hodnocení podmínek, průběhu a výsledků vzdělávání, který je každoročně aktualizován a popisuje kritéria „Kvalitní školy“.
  1. **Analýza vnějšího prostředí**

Studium a analýza dokumentů (viz b. 4.1) se staly jedním z východisek pro analýzu vnějšího prostředí, vnějších vlivů. Jednalo se tedy o míru jejich využití pro posouzení možností a především příležitostí, které se škole otevírají, a kterých můžeme při tvorbě Strategického plánu rozvoje školy efektivně využít.

Další zkoumání možných příležitostí z vnějšího prostředí školy a jejich závěry jsou uvedeny v kapitole 5 – SWOT analýza a Kultura školy.

* 1. **Analýza cílového prostředí**
     1. ZÁKAZNÍCI A KLIENTI

Pro tvorbu strategického plánu je mimo jiné důležitá socio-demografická analýza dané oblasti. Počet obyvatel města Šternberka k 01.01.2019 – 13.603. Každoročně dochází k mírnému úbytku celkového počtu obyvatel města. Město je z pohledu základních škol rozděleno do 3 obvodů. Každý z obvodů zahrnuje velká sídliště. Zde dochází k cyklické závislosti mládnutí x stárnutí. Město Šternberk nemá k dispozici větší množství rozvojových ploch pro bydlení. Nemělo by tudíž docházet k nekontrolovaným, velkým změnám mající vliv na počty žáků z jednotlivých obvodů a požadavky na extrémní růst kapacity. *Cílový stav zřizovatele je, aby každá základní škola města měla 18 kmenových tříd, tedy vždy po dvou třídách v ročníku.*

Věková skladba – stárnoucích obyvatel v důchodovém věku přibývá a procentuálně částečně převyšují nejmladší občany ve věku 0-14 let.

K 30.09.2017 dojíždělo do školy 125 žáků (tj. 24% z celkového počtu). Nejvíce to bylo z Horní Loděnice 24, Domašova u Šternberka 18, Moravského Berouna 16 – zde je úplná ZŠ, Jívové 15 – pouze 1. stupeň ZŠ, Lipina 8 atd. Dopravní infrastruktura oblasti vytváří velmi dobré podmínky pro dojíždění žáků.

K 31.12.2016 mělo město Šternberk 6% nezaměstnaných občanů, což je srovnatelné s celou ČR. Mírně horší je to v menších obcích okolo Šternberku, či v Moravském Berouně. Zde je nezaměstnanost více nepříznivá. V regionu se vyskytují vyloučené lokality obývané sociálně slabšími obyvateli.

Dělení obyvatel podle vzdělanosti ORP Šternberk: občané se středoškolským vzděláním bez maturity 31,3%, s maturitou pak 21%, s vysokoškolským vzděláním

7,5 %. Mírně horší vzdělanostní skladba oproti celorepublikovým statistickým výsledkům.

* + 1. KONKURENCE

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ŠKOLA** | **VZDÁLENOST** | **CHARAKTERISTIKA** | **SILNÉ STRÁNKY ve vztahu k naší škole** | **SLABÉ STRÁNKY**  **ve vztahu k naší škole** |
| Základní škola Dr. Hrubého 2, Šternberk, příspěvková organizace  IČO 61989991 | 800 m | Úplná ZŠ  Počet tříd 20  Počet odd. ŠD 6 | * Dostupnost v centru města * Výborné technické a materiální vybavení * Zaměření na sport, ICT, komunikační kompetence * Zapojení v projektech * Široká zájmová činnost * Dobrá pověst mezi rodiči * Stabilizovaný pedagogický sbor | * Kapacita školy naplněna k samotnému maximu * Velký počet žáků ve třídách * Omezené prostorové podmínky |
| Základní škola nám. Svobody 3, Šternberk, příspěvková organizace  IČO 61989967 | 600 m | Úplná ZŠ  Počet tříd 18  Počet odd. ŠD 4 | * Dostupnost v centru města * Malý počet žáků ve třídách * Volné třídní kapacity * Nové školní hřiště * Výborně materiálně vybavena | * Velké % žáků ze sociálně slabých rodin * Menší zájem o školu ze strany rodičů * Dlouhodobě nejmenší počty žáků v rámci zápisu dětí do 1. Tříd * Málo akcí pro děti; pro děti a rodiče – slabá spolupráce s rodičovskou veřejností * Nesoulad zaměstnanců – nízká spolupráce * Nepříznivá poslední inspekční zpráva ČŠI z 10/2017 – problémy s financováním a plánováním * Často se obměňující pedagogický sbor * Malé využití dotačních zdrojů (pouze Šablony) |

* + 1. DODAVATELÉ – ŠKOLY NIŽŠÍHO STUPNĚ, PRAXE, DOMÁCNOSTI

Zastupitelstvo města Šternberka v roce 2017 aktualizovalo Obecně závaznou vyhlášku č .6/2017 o stanovení školských obvodů s účinností od 01.01.2018. Město je rozděleno do 3 školských obvodů pro základní školy. Spádové celky jsou sestaveny podle jednotlivých ulic.

**Naše škola od zápisu v roce 2017 používá tato kritéria**

* Počet tříd v prvním ročníku, odůvodnění prostorovou kapacitou kmenových tříd školy,
* počet žáků v závislosti na celkové kapacitě školy,
* Trvalé bydliště žáka ve Šternberku a v souladu se stanoveným školským obvodem dle OZV města Šternberk č.1/2017, kterou se stanoví školské obvody základních škol, *Bodové ohodnocení stanoveného kritéria – 5 body,*
* Trvalé bydliště žáka ve Šternberku mimo obvod OZV města Šternberk č.1/2017, *Bodové ohodnocení stanoveného kritéria – 2 body,*
* *S*ourozenec, žák v méně početné třídě ( třída s počtem žáků menším než 20 dětí, jmenovitě…, odůvodnění - pokud by žáci nebyli přijati hrozilo by, že rodiče přehlásí na jinou školu i tyto starší sourozence a počet ve třídě se ještě více zmenší), *Bodové ohodnocení stanoveného kritéria – 2 body,*
* Sourozenec navštěvující školu i v příštím školním roce, toto kritérium zohledňuje pouze sociální a adaptační pomoc sourozence při vlastním nástupu dítěte do školy, *Bodové ohodnocení stanoveného kritéria – 1 bod/na sourozence.*

V případě bodové rovnosti o pořadí bude rozhodovat losování. Losování bude veřejné,

termín, místo a způsob losování bude dopředu oznámen na školním webu a hlavních dveřích

školních budov s dostatečným předstihem.

* 1. **Analýza vnitřního prostředí**
     1. AUDIT STRATEGIE (MARKETINGOVÉ)

Strategie, mise, vize a cíle školy jsou každoročně obsaženy a aktualizovány v Celoročním plánu práce na příslušný školní rok. Tento kompletní strategický dokument obsahuje jak cíle výchově vzdělávací, tak i cíle materiálně technické. Celý dokument je prodiskutován v rámci úvodní pedagogické porady a předám pracovníkům školy do každodenního užívání přeposláním do osobních emailových účtů.

* + 1. Informační systém

|  |  |
| --- | --- |
| **Účastníci** | **Způsob komunikace** |
| učitelé | Vnitřní emailová komunikace, přímý rozhovor, porady vedení školy, pedagogická rada, operativní a provozní porady |
| provozní zaměstnanci | Vnitřní emailová komunikace, SMS zprávy, přímý rozhovor, provozní porada, operativní porady |
| rodiče | Běžný rozhovor, sjednané konzultace, nástěnky tříd, nástěnka školy, webové stránky, popř. mailová komunikace, webové stránky některých tříd |
| veřejnost | Radniční nástěnka, webové stránky školy a zřizovatele, městské měsíční periodikum, akce pro rodiče – PD, sportovní dny, vernisáže |

* + 1. Lidé – personální analýza

1. **Organizační schéma školy** – je uvedeno **v příloze č. 1** tohoto dokumentu

Statutárním orgánem Základní školy Svatoplukova 7, Šternberk je **ředitel** školy. Jeho hlavním úkolem je plánování a řízení školy, vedení všech zaměstnanců, manažerská činnost, zajišťování bezproblémového chodu školy a tím i základního a zájmového vzdělávání, zajišťování bezpečnosti pro všechny zaměstnance a klienty. Ředitel školy je z pohledu organizačního schéma ve 3. stupni řízení.

Zástupce statutárního orgánu je zástupce ředitele školy. Ten školu řídí v 2. stupni řízení. Školní družinu řídí vedoucí vychovatelka, správní pracovníky pak vedoucí správních zaměstnanců. Tito pracovníci jsou z pohledu organizačního schéma školy v 1. stupni řízení.

Pod tyto vedoucí pracovníky z pohledu Organizační struktury řízení školy spadají všichni ostatní pedagogičtí pracovníci 1. a 2. stupně, asistenti pedagoga, vychovatelky školní družiny a nepedagogičtí pracovníci odpovídající za provozní chod organizace.

1. Věková struktura

Jednou z velice silných stránek naší základní školy je profesně a věkově vyvážená struktura pracovníků. Pedagogický sbor, sbor asistentů pedagoga a vychovatelek školní družiny je navíc ve velice příznivé věkové struktuře. Pouze středisko nepedagogických pracovník se jeví jako značně přestárlé. Velká část těchto pracovníků již nyní pracuje v důchodovém věku, část jich bude v blízkém časovém horizontu odcházet do důchodu. Zde nastane silná obměna pracovníků. Díky státnímu financování nepedagogických pracovníků bude velmi složité zajistit obměnu minimálně stejně kvalitními pracovníky.

Velké množství pedagogických pracovníků škol je současně bývalými žáky školy s vysoce pozitivním vztahem ke škole samotné. Sbor je dlouhodobě pevně stabilizovaný a dochází k minimální obměně. Maximálně v oblasti mateřských dovolených či změnách na pozicích asistentů pedagoga souvisejících s podpůrnými opatřeními.

Na zdejší základní škole panuje přátelská atmosféra a respekt nejen mezi zaměstnanci a rodiči, ale též mezi zaměstnanci navzájem. V pedagogickém sboru pracuje 8 mužů, mezi asistenty pedagoga pak muž jeden, v nepedagogických profesích potom celkem 3 muži. Celkový počet mužů na pracovišti se blíží 25%. **Přínosem dlouhodobého setrvání** na jednom pracovišti je dobrá znalost prostředí, pracovníků a jejich charakterových a temperamentních vlastností, jejich dovedností a návyků, spolupráce a důvěry.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **POZICE UČ** | **VĚK** | **POZICE AP** | **VĚK** |
| Ředitel | 57 | Asistent pedagoga | 40 |
| Zástupce | 41 | Asistent pedagoga | 50 |
| Učitel | 32 | Asistent pedagoga | 22 |
| Učitel | 42 | Asistent pedagoga | 51 |
| Učitel | 42 | Asistent pedagoga | 26 |
| Učitel | 44 | Asistent pedagoga | 53 |
| Učitel | 34 | Asistent pedagoga | 41 |
| Učitel | 32 | Asistent pedagoga | 53 |
| Učitelka | 59 | Asistent pedagoga | 41 |
| Učitelka | 32 | Asistent pedagoga | 43 |
| Učitelka | 43 | Asistent pedag. MD | 29 |
| Učitelka | 37 | **AP průměrný věk** | **40,81 let** |
| Učitelka | 43 |  |  |
| Učitelka | 34 |  |  |
| Učitelka | 47 |  |  |
| Učitelka | 52 | **POZICE ŠD** | **VĚK** |
| Učitelka | 41 | Ved. vychovatelka | 46 |
| Učitelka | 40 | Vychovatelka | 40 |
| Učitelka | 33 | Vychovatelka | 47 |
| Učitelka | 45 | Vychovatelka | 57 |
| Učitelka | 53 | Vychovatelka | 22 |
| Učitelka | 36 | Vychovatelka MD | 28 |
| Učitelka | 47 | **ŠD průměrný věk** | **40 let** |
| Učitelka | 39 |  |  |
| Učitelka | 31 |  |  |
| Učitelka | 53 |  |  |
| Učitelka | 61 | **POZICE NPg** | **VĚK** |
| Učitelka | 43 | Tajemnice | 59 |
| Učitelka | 54 | Uklízečka | 59 |
| Učitelka | 58 | Uklízečka | 44 |
| Učitelka | 27 | Účetní | 56 |
| Učitelka MD | 34 | Uklízečka | 61 |
| Učitelka MD | 31 | Uklízečka | 53 |
| Učitelka MD | 32 | Topič | 65 |
| Školní psycholog | 38 | Školník | 67 |
| Farář | 45 | Pomocný školník | 60 |
| **Pedagogové – průměrný věk** | **42 let** | **Ostatní zaměstnanci – průměrný věk** | **58,22 let** |

Údaje ze strategie školství MŠMT ČR– **Dlouhodobý záměr 2019 – 2023**

*Učitelé stárnou*

* 44,3% učitelů je ve věku nad 49 let
* Podíl učitelů mladších 40 ti let v Olomouckém kraji převyšuje 28%

Jasným cílem strategie školství v ČR, ale i na naší škole je tedy OMLAZENÍ PEDAGOGICKÝCH SBORŮ. TO CESTOU ZVYŠOVÁNÍ UČITELSKÝCH PLATŮ A ZVYŠOVÁNÍM CELOSPOLEČENSKÉ PRESTIŽE UČITELSKÉHO POVOLÁNÍ.

A zase ty finance

* Průměrný měsíční plat za rok 2017 u pedagogických pracovníků 30.228,-Kč
* Průměrný měsíční plat 2017 u nepedagogických pracovníků 17.509,-Kč

Je tedy nezbytné i v následujících letech udržet zvyšování tarifů a posílení nadtarifních složek platu.

1. Struktura dle pohlaví

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pracovní pozice | Celkem | Muži | Ženy |
| Učitelé, školní psycholog a farář | 36 | 9 | 27 |
| Asistenti pedagoga | 10 | 1 | 9 |
| Školní družina | 5 | 0 | 5 |
| Nepedagogičtí pracovníci | 9 | 3 | 6 |

V souhrnech jsou uvedeni i pracovníci toho času na mateřské dovolené.

1. Vzdělanostní struktura

Všichni učitelé pedagogického sboru mají potřebné vysokoškolské vzdělání, jsou plně kvalifikovaní, stejně jako vychovatelky školní družiny. Vedoucí vychovatelka ŠD má vysokoškolské bakalářské pedagogické vzdělání. Nyní začala studovat doplňující magisterské studium. U asistentů pedagoga mají 3 AP magisterské vzdělání, 2x s pedagogickým zaměřením, 1x na filosofická studia. V tomto případě pracovník absolvoval i kurz AP. 3 AP mají pedagogické bakalářské studium, 1x dokončeno, 2x nyní studující. Ostatní AP mají SŠ s maturitou buď pedagogického směru, či doplněno o odborný kurz pro AP.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pracovní pozice | VŠ oborné | Bc. ped. | VŠ Mgr. ped. |
| Učitelé, školní psycholog a farář | 0 | 0 | 36 |
|  | SŠ s maturitou + kurz AP | Bc. ped. – i studující | VŠ Mgr./VŠ filosofie + kurz AP |
| Asistenti pedagoga | 4 | 3 | 3 |
|  | SŠ s maturitou | SPgŠ | VŠ ped. |
| Školní družina | 0 | 4 | 1 |
|  | základní | SŠ bez maturity | SŠ as maturitou |
| Nepedagogičtí pracovníci | 1 | 6 | 2 |

1. Délka pedagogické praxe

**Kladem** víceleté až dlouholeté praxe učitelů je velká zkušenost v práci s dětmi, účinné řešení případných konfliktů mezi dětmi, odhad jejich reakcí, umění komunikace s rodiči, dobrá organizace práce, dovednost předávat zkušenosti a rady ostatním kolegům.

**Rizikovým faktorem** může být větší konzervativnost, setrvačnost a obava z velkých změn. Většina pedagogického sboru procházela ve školství již mnohými změnami a to bez účinné podpory klíčových orgánů, a proto je i přes svou nepochybnou profesionalitu méně příznivě nakloněna další řadě změn v oblasti školství a vzdělávání.

*Započtený stav praxe k 30.09.2018*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **POZICE UČITEL/KA** | **PRAXE** | **POZICE AP** | **PRAXE** |
| Ředitel | 33,029 | Asistent pedagoga | 8,327 |
| Zástupce | 20,013 | Asistent pedagoga | 14,236 |
| Učitel | 5,115 | Asistent pedagoga | 2,029 |
| Učitel | 18,310 | Asistent pedagoga | 17,357 |
| Učitel | 17,312 | Asistent pedagoga | 3,040 |
| Učitel | 20,183 | Asistent pedagoga | 22,239 |
| Učitel | 8,036 | Asistent pedagoga | 17,041 |
| Učitel | 4,178 | Asistent pedagoga | 13,126 |
| Učitelka | 36,000 | Asistent pedagoga | 17,312 |
| Učitelka | 9,013 | Asistent pedagoga | 15,128 |
| Učitelka | 21,029 | Asistent pedag. MD | 8,110 |
| Učitelka | 16,126 | **AP průměrná délka praxe** | **13,353** |
| Učitelka | 18,229 |  |  |
| Učitelka | 6,195 |  |  |
| Učitelka | 16,244 |  |  |
| Učitelka | 32,206 | **POZICE ŠD** | **PRAXE** |
| Učitelka | 15,020 | Ved. vychovatelka | 25,316 |
| Učitelka | 17,018 | Vychovatelka | 14,045 |
| Učitelka | 8,331 | Vychovatelka | 27,029 |
| Učitelka | 22,286 | Vychovatelka | 34,236 |
| Učitelka | 29,113 | Vychovatelka | 0,029 |
| Učitelka | 12,040 | Vychovatelka MD | 5,026 |
| Učitelka | 17,224 | **ŠD průměrná délka praxe** | **17,293** |
| Učitelka | 19,037 |  |  |
| Učitelka | 4,340 |  |  |
| Učitelka | 30,028 |  |  |
| Učitelka | 41,332 | **POZICE NPg** | **PRAXE** |
| Učitelka | 20,346 | Tajemnice | 40,076 |
| Učitelka | 31,000 | Uklízečka | X |
| Učitelka | 32,117 | Uklízečka | X |
| Učitelka | 2,035 | Účetní | 32,190 |
| Učitelka MD | 9,271 | Uklízečka | X |
| Učitelka MD | 7,336 | Uklízečka | 1,272 |
| Učitelka MD | 8,310 | Topič | X |
| Školní psycholog | X | Školník | X |
| Farář | X | Pomocný školník | 43,228 |
| **Pedagogové – průměrná délka praxe** | **18,120** | **Ostatní zaměstnanci – průměrná délka praxe** |  |

Průměrná započtená praxe učitelů je něco více jak 18 let. Pracovník s nejkratší započtenou praxí má přes 2 roky ve školství, naopak pracovník s nejdelší praxí bude mít odučeno skoro 42 let mezi žáky.

Započtená praxe u asistentů pedagoga se blíží 14 letům praxe.

Praxe ve středisku školní družiny je pak skoro 18 let, tedy podobná jako u střediska učitelů.

1. Zájem o další vzdělávání

Další vzdělávání pracovníků se řídí tradičním ročním plánem vzdělávání. Odpovídá a plánuje další profesní rozvoj na základě potřeb školy a požadavků jednotlivých pracovníků. Požadavek vedení školy alespoň na jednom kurzu, či semináři DVPP u každého pedagogického pracovníka je dlouhodobě plněn a vedením školy kontrolován a vyhodnocován. Škola využívá nabídky tradičních vzdělávacích organizací, které poskytují akreditované programy – NIDV, DESCARTES, SCHOLA SERVIS, UPOL, AVDO aj. Pedagogové využívají seminářů ke svému profesnímu růstu, zapojili se i do programů zaměřených na zdokonalení metodických postupů ve výuce, ke zlepšení a na využití a zkvalitnění svých kompetencí a také na rozvoj vlastních schopností v rámci profesního růstu.

DVPP byla zaměřena na :

* Individuální DVPP z nabídky výše jmenovaných organizací, která probíhala průběžně dle zájmu a časových možností jednotlivých pedagogů s ohledem na jejich pedagogický a osobní profesní růst;
* Semináře a školení nezbytná pro specializované činnosti výchovného poradce a metodika prevence, pracovníka odpovědného za evidenční program SAS;
* Studium pedagogických pracovníků ke splnění kvalifikačních předpokladů (studium vychovatelství – bakalářské, dokončení studia pro 1. stupeň ZŠ – Státní závěrečná zkouška);
* Semináře pro získání a realizaci grantů a projektů, které by znamenaly nejen finanční přínos pro rozvoj školy.

Vedení školy se při DVPP zaměřilo nejen na aktualizaci legislativních změn a zkvalitnění řídících postupů, ale zejména na probíhající dotační programy, ale také na průběžná specializační studia, a na podporu práce výchovného poradce a především školního metodika prevence a programy pro skupiny pedagogů v rámci jejich profesního růstu a zdokonalování. Podpořilo studium asistentů pedagoga a vychovatelek školní družiny. Při volbách seminářů zohledňovalo vyvážený přístup pro placená DVPP a semináře zdarma, organizovaných převážně dle nabídky MAS Šternbersko, kterých se pedagogové ve velké míře zúčastňovali.

Během školního roku byly nakupovány také odborné publikace a odebírán odborný pedagogický tisk.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Školní rok** | **Počet individuálních DVPP** | **Počet společných DVPP** | **Náklady spojené s DVPP** |
| 2017/18 | 57 | 3 | 19.677,-Kč |
| 2016/17 | 79 | 0 | 14.450,-Kč |

Bližší upřesňující údaje jsou součástí ročních Výročních zpráv školy v části DVPP. Všichni zaměstnanci jsou každoročně proškoleni v otázkách bezpečnosti BOZP.

* + 1. Ekonomické prostředí

1. Právní forma

Usnesením Zastupitelstva města Šternberka s účinností od 1.7. 2005 bylo rozhodnuto o zřízení příspěvkové organizace s názvem Základní škola Svatoplukova 7, Šternberk, příspěvková organizace. Zřizovatelem je město Šternberk. Poslední aktualizace zřizovací listiny je ze dne 01.10.2018.

Ve zřizovací listině je vymezen hlavní účel a předmět činnosti příspěvkové organizace, ujasnění postavení statutárních orgánů, vymezení majetku a majetkových práv, podmínky doplňkové činnosti a vymezení doby, na kterou je organizace zřízena.

1. Financování

Finanční toky - Základní škola Svatoplukova 7, Šternberk je financována ze

4 zdrojů a to následovně :

1. ze státního rozpočtu prostřednictvím Krajského úřadu v Olomouci, tzv. NIV (neinvestiční výdaje) na platy a odvody, dále ONIV (ostatní neinvestiční výdaje) na učebnice, učební pomůcky a další vzdělávání pedagogických pracovníků;
2. z rozpočtu zřizovatele na zajištění provozu – např. energie, drobné úpravy a údržba, revize, internetové připojení atd., odpisy škola vrací zřizovateli;
3. doplňková činnost školy (pronájmy učeben, tělocvičen a hřiště, pronájem šatníkových skříněk, výtěžek ze sběru starého papíru…);
4. mimorozpočtové zdroje (dotace a sponzorské dary).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Rok** | **PŘÍSPĚVEK ze státního rozpočtu** | **PŘÍSPĚVEK**  **z rozpočtu obce** |
| 2018 - plán | 24.536.930,-Kč | Provoz – 2.200.00,-Kč  Odpisy – 712.000,-Kč |
| 2017 | 22.061.140,-Kč | Provoz – 2.455.000,-Kč  Odpisy – 712.000,-Kč |

Tabulka hospodaření školy (viz. Výroční zpráva školy)

|  |  |
| --- | --- |
| Dotace na mzdy a ONIV, rozvojové programy  ( UZ 33052, UZ 33065, UZ 33070, UZ 33073,  UZ 33063 – Šablony) | (2017 - 22.685.144,-Kč)  (2016 -19.920.062,-Kč)  (2015 -18.819.359,-Kč)  (2014 -17.022.646,-Kč) |
| Jiné dotace– výměnné pobyty Švédsko, Německo, dotace ÚP | (2017 - 175.000,- Kč)  (2016 - 97.000,- Kč)  (2015 - 487.579,49 Kč)  (2014 - 150.555,07 Kč) |
| Dotace na provoz a odpisy-město Šternberk celkem (+jiné provozní příjmy) | (2017 - 4.810.154,97 Kč)  (2016 - 4.644.753,65 Kč)  (2015 - 3.591.414,64 Kč)  (2014 - 3.650.683,09 Kč) |
| Doplňková činnost | (2017 - 186.965,- Kč)  (2016 - 216.451,- Kč)  (2015 - 183.296,-Kč)  (2014 - 188.996,-Kč) |
|  |  |
| Hospodářský výsledek – zisk | (2018 – 59.049,22 Kč)  (2017 - 5.621,54 Kč)  (2016 - 293.000,40 Kč)  (2015 - 41.297,81 Kč)  (2014 - 112.502,37 Kč) |

**Mimořádné šetření MŠMT 2019 – regionální školství**

* průměrný věk učitelů regionálního školství 47,2 let
* průměrný počet učitelů mužů v regionálním školství 19,2%
* aprobovaná výuka 82,2%
* začínající mučitelů 3,7%
* poptávka po aprobacích 1.stupeň, M, AJ, ČJ, F

**Projekty – Sumarizace a vývoj realizace dotačních projektů v letech 2010 – 2020**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Název projektu** | **Doba realizace** | **Další a různé** |
| Zdravá škola – dotace MZČR | 1996 |  |
| EUPŠ | 2010-2012 |  |
| Comenius – Straubing | 2011-2013 | Držitel Certifikátu – Dům zahraniční spolupráce |
| Školní psycholog | 2010-2016 | Následně součást Šablon |
| Na přírodu všemi smysly | 2014 |  |
| Na zelenou – Nadace Partnerství | 2014 | Téma – bezpečnost v silničním provozu |
| Matematika pro všechny | 2011-2013 |  |
| Vzdělávání učitelů pomocí tabletů | 2014-2015 | OPVK - partner |
| Výzva č. 56 – zaměření na CJ | 2015 |  |
| Výzva č. 57 – podpora technických prací | 2015 |  |
| **OP VVV Šablony 2016** | 2016-2018 | **Dotace celkem 1.344.244,-Kč** |
| MAP – v rámci MAS Šternbersko | 2014-2016 | Např. školní psycholog, doučování |
| **OP VVV Šablony 2018** | 2018-2020 | **Dotace celkem 1.961.971,-Kč** |
| MAP II. | 2018-2022 | Rozvoj školství v regionu ORP |
| Dotace MŠMT **PLAVÁNÍ** – podpora dopravy | 2017  2018 | 22.610,-Kč  24.288,-Kč |
| Dotace MŠMT – **EXCELENCE ZŠ** – podpora vzdělávání talentovaných žáků, republikové soutěže | 2016  2017  2018 | 3.564,-Kč (plat 2.630,-Kč)  2.571,-Kč (plat 1.890,-Kč)  4.835,-Kč (plat 3.555,-Kč) |
| SRP-NIDV-**Koordinátor Rozvoje Školy** | 2018-2020 | KRŠ je ředitel školy |
| **Erasmus+** - Kungsbacka | 2018-2020 | Tradiční výměnná spolupráce, schváleno, dotace pro oba subjekty **62.900 Euro**, v přepočtu cca 1,6 mil. Kč |
| **Modernizace dílen** ZŠ Svatoplukova 7, Šternberk | 2018-2019 | 2,7 mil. Kč, dotace přes MAS Šternbersko, realizace 5-8/2019 |
| Zvýšení kvality a dostupnosti infrastruktury pro vzdělávání v ZŠ Šternberk | 2018-2020 | Dotace zřizovatele, celkem skoro 27 mil. Kč, poskytovatel dotace IROP |
| **Česko – německý fond budoucnosti** | 2019 | Žádost na podporu zahraniční výměny s německým městem Günzburg, jaro 2019, schváleno **61.400,-Kč** |

4.5 Analýza zdrojů

K analýze organizace jsme využili modelu uvedeného v dokumentu Marketingové řízení školy, autor Jaroslav Světlík, vydal Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009.

Výstupy a vyhodnocení  této analýzy jsou uvedeny na následujících stránkách

**Lidské zdroje organizace**

* stavět na důvěře,
* vytvářet vizi,
* realizovat strategii,
* a uvolňovat potenciál.

Strategie řízení lidských zdrojů (lidský a intelektuální kapitál organizace)

* Získávání a výběr pracovníků,
* Požadavky na vzdělání a osobní profesní rozvoj,
* Pracovní podmínky (plánování, motivace, hodnocení, ohodnocení, bezpečnost a péče o pracovníky),
* Pracovní vztahy (klima organizace),
* Organizace (organizační kultura – struktura a organizační schéma),
* Řízení pracovníků.

Intelektuální kapitál jsou zásoby a toky znalostí v organizaci. Zahrnují v sobě lidský, organizační a sociální (vazba na žáky a rodiče = klienti organizace + loajalita) kapitál.

***JEDINOU CESTOU, JAK ZLEPŠIT VZDĚLÁVACÍ VÝSLEDKY, JE ZLEPŠIT VÝUKU, TEDY PRÁCI UČITELE.***

***KAŽDÉ DÍTĚ SI ZASLOUŽÍ VYNIKAJÍCÍHO UČITELE!***

Výuka Vyučující na 1. stupni základní školy volí většinou pestré metody a formy práce doplněné bohatou názorností podporující zájem žáků o učivo. Vše je propojeno s reálnými situacemi v životě, což podporuje jejich občanské kompetence i kompetence k řešení problémů. V hodinách je důraz kladen na aktivní učení, kdy žák sám řeší problém, vyvozuje nové poznatky a učitel je pouze koordinátorem jeho práce. Vyučujícími je nenásilně kladen důraz na systém uvědomování si mezipředmětových vztahů, vhodně jsou do témat zařazovány kooperativní formy práce s důrazem na rozvoj komunikativních a sociálních kompetencí.

Na druhém stupni jsou výše uvedené metody a práce používány v menší míře. Často převládá frontální způsob práce, kdy jsou žákům výsledky předkládány v hotové formě bez jejich většího aktivního zapojení a vyvozování nových poznatků. V menší míře prostupuje hodinami pestrost a názornost, často jsou opomíjeny výchovné prvky výuky. Žáci jsou více a vhodněji vedeni k sebereflexi. Výukou cizích jazyků prostupuje výuka hrou, skupinová práce, důraz je kladen na produktivní metody nad receptivními řečovými dovednostmi. Tematicky je více a více využívaná projektová výuka spíše krátkodobého charakteru. Velmi vhodným doplňkem výuky jsou poznatky a zkušenosti žáků a učitelů z čtenářských, badatelských a konverzačních klubů a klubů deskových her s dominantní podporou čtenářských a matematických kompetencí.

Role ve třídě

Učitelé ve třídách v rámci výuky, zvláště u starších dětí, většinou dominují, žáci jsou méně aktivní, nedaří se více individualizovat, je vhodné více nalézat a využívat výchovné prvky výuky. V hodinách jsou méně cíleně rozvíjeny postoje a dovednosti žáků, převládá zaměření na znalosti, více chybí systematická podpora na rozvíjení funkčních gramotností žáků. Učivo je žákům vyloženo. Chybí však více času a prostoru na procvičování, upevňování a rozvíjení souvislostí a aplikace získaných znalostí spojených s běžným každodenním životem. S tím souvisí malá aktivizace žáků, pochopení učiva a výrazné zažití. To vše je vlivem velmi širokého a nabobtnalého ŠVP a jeho obsahu. S tím též úzce souvisí většinou nejvíce používaná frontální metoda výuky, která je časově nejvýhodnější při výkladu látky. Tak jako u nejmenších dětí je nutné vzdělávací metody více kombinovat a zapojovat zvláště ty aktivizující, upevňující a související s upevňováním, procvičováním a návazností na život.

Školní vzdělávací program

Z pohledu ŠVP, šířky, obsahu a struktury je nutná poctivá revize povinného obsahu. A to směrem k množství a aktuálním potřebám již pokročilého 21. století, vizím a potřebám diskutované průmyslové revoluce a práce 4,0. Je nutné vymezit povinné jádro učiva jednotlivých předmětů s navazující nadstavbou a otevřenou složkou. To vše však může škola realizovat po revizi a úpravě RVP ZV.



**Dotazník – Analýza vnitřních zdrojů organizace** Ve Šternberku 03.01.2019

Základní škola Svatoplukova 7, Šternberk, respondenti (VŠ -2=5%, PS-38=95%) – Vyjádření v %

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vnitřní zdroje** | | | | | **Silné stránky** | | | | **Slabé stránky** | | |
| **3** | **2** | **1** | **0** | **-1** | **-2** | **-3** |
| **Lidské zdroje** | | | | | | | | |  | | |
| 1 | Pracovníci (kvalifikace, odbornost, motivace, spolupráce, kooperace) | | | | 32  2,5 | 52,5  2,5 | 7,5 | 2,5 |  |  |  |
| 2 | Kvalita výuky | | | | 15 | 62.5  5 | 10 | 7,5 |  |  |  |
| 3 | Vztah k žákům | | | | 42,5 | 42,5  5 | 10 |  |  |  |  |
| 4 | Loajalita ve škole | | | | 22,5 | 45  5 | 17,5 | 10 |  |  |  |
| **Materiální zajištění** | | | | | | | | |  | | |
| 5 | | Finanční zajištění (přímé náklady, provoz, dotace…) | | | 15  2,5 | 40  2,5 | 27,5 | 7,5 |  |  |  |
| 6 | | Kapacita školy | | | 2,5 | 17,5 | 17,5  2,5 | 17,5 | 22,5 | 15 | 2,5  2,5 |
| 7 | | Technické a materiální vybavení | | |  | 10  5 | 25 | 27,5 | 15 | 15 | 2,5 |
| 8 | | Umístění školy ve městě | | | 5 | 15 | 22,5  2,5 | 30 | 17,5 | 5  2,5 |  |
| **Řízení a strategie** | | | | | | | | |  | | |
| 9 | | | Informační systém, elektronizace a digitalizace | |  | 25  2,5 | 22,5  2,5 | 10 | 17,5 | 15 | 5 |
| 10 | | | Kvalita plánování | | 20 | 37,5  5 | 12,5 | 20 | 5 |  |  |
| 11 | | | Zpětná vazba | | 7,5 | 35  5 | 22,5 | 22,5 | 2,5 | 5 |  |
| 12 | | | Organizace školy | | 27,5  5 | 30 | 25 | 7,5 | 2,5 | 2,5 |  |
| **Ostatní** | | | | | | | | |  | | |
| 13 | | | | Zájem o školu mezi veřejností | 50  5 | 37,5 | 7,5 |  |  |  |  |
| 14 | | | | Image a PR školy | 37,5  5 | 47,5 | 7,5 | 2,5 |  |  |  |
|  | | | | | 2x  14% | 9x  64% | 0x  0% | 2x  14% | 1x  7% | 0x  0% | 0x  0% |

Počet % červeně – ŘŠ

**VYHODNOCENÍ**

Na základě vyhodnocení můžeme konstatovat, že u 10 ze 14 položek panuje shoda mezi PS a VŠ, přičemž u 2 z těchto 10 položek je shoda absolutní. Tedy jen ve 4 položkách se PS a VŠ názorově liší (viz tabulka na předchozí straně).

4.6 Kultura školy

Kulturu školy tvoří všichni účastníci základního vzdělávání: zaměstnanci školy, děti, jejich zákonní zástupci a ostatní partneři. Jejich chování, jednání, vzájemné vztahy a sdílené hodnoty ovlivňují chod a fungování celého zařízení. Základní vizí naší školy je otevřená, komunitní škola rodinného typu, dbající na sdílených tradicích, vzájemné pomoci, zdravém životním stylu, pokoře, motivace a píli.

Dalším důležitým bodem pro tvorbu školní kultury je organizační struktura, zaměření a program vzdělávací instituce, využívání schopností a dovedností lidských zdrojů, tradice a prostředí (materiální zabezpečení, bezpečnost, vzhled – výzdoba, dostupnost).

Z analýzy současného stavu kultury školy primárně vychází vize a následně strategické plánování, které mají vliv na chod, fungování a výsledky školy.

4.7 Klima školy

Klima školy je součástí její kultury a tradice. Klima naší školy ovlivňují **tři základní pilíře – pracovníci školy, žáci a jejich rodiče**. Dále zprostředkovaně i veřejnost a spolupracující instituce.

Klima naší školy lze rozdělit do 3 základních částí :

* Klima školní budovy Sadová
* Klima školní budovy Svatoplukova
* Klima školní družiny

Základním měřítkem hodnocení klima školy jsou především vzájemné vztahy. Ty jsou budovány chápáním vzájemné důvěry, bezpečnosti, odpovědnosti, pořádku, plnění povinností, úkolů, pravidel a společných cílů. Z nich pak vzniká prostředí, které je charakterizováno přátelskou atmosférou (bez zbytečného napětí), vřelostí, kvalitou pracovních vztahů, respektem, ale současně dodržováním pravidel.

V průběhu školního roku škola i třídní učitelé pořádají neformální setkávání pracovníků školy s žáky a jejich rodiči.

Jednou z tradičních akcí k poznání a chápání kompetencí pedagogických pracovníků je akce s názvem „***Žáci učí žáky“, či „Ukázkové hodiny pro rodiče.“***

4.8 Image školy

Každá škola vytváří svou image na základě vlastní kultury, tradic, lidského potenciálu, prostředí a jedinečnosti. Důležitou úlohu hraje **vize** a **mise** základní školy.

Image Základní školy Svatoplukova 7, Šternberk :

* Zaměření na výuku cizích jazyků a s tím související tradiční partnerské zahraniční výměnné pobyty (Švédsko, Německo, Slovensko),
* Zaměření na zdravý životní styl (pohybové aktivity, projektové dny, okolí školy, velká školní zahrada k využití ve výuce i u ŠD),
* Kompetence řešit nejrůznější dotace,
* Velmi dobré vybavení školy,
* Bohatá zájmová mimoškolní činnost – kroužky, kluby, doučování…,
* Práce s talenty (soutěže, mimoškolní činnost, MENSA),
* Rodinné prostředí, přátelská atmosféra zvláště pak školní budova Sadová,
* Kvalifikovaný pedagogický sbor,
* Spolupráce s rodinou, otevřenost, divadla, akce pro děti a pro děti s rodiči,
* Zapojování dětí do akcí města, medializace a PR školy,
* Úspěchy dětí v soutěžích a při přijímacích pohovorech,
* Zavádění nových vzdělávacích metod, trendů a odborných pracovních pozic (tandemové vzdělávání, kariérové poradenství…).

4.9 Výsledky olympiád a soutěží

Škola a její žáci dosahují vynikajících výsledků v soutěžích, olympiádách i při přijímacích řízeních.

|  |  |
| --- | --- |
| OLYMPIÁDA, SOUTĚŽ | DOSAŽENÉ VÝSLEDKY |
| Školní rok 2018-2019 |  |
| ***Celorepublikové kolo soutěže v NJ, kategorie II.C*** | **4.místo** |
| Krajské kolo soutěže v NJ, kategorie II.C | 1.místo |
| Krajské kolo soutěže v RJ kategorie ZŠ a víceletá gymnázia | 1.místo |
| Okresní kolo Dějepisné olympiády, postup do Kraj. kola | 3.místo |
| Okresní kolo v NJ kategorie I.A | 3.místo |
| Okresní kolo v NJ Kategorie II.A | 3.místo |
| Školní rok 2017-2018 |  |
| ***Celostátní kolo soutěže Matematický klokan - Cvrček*** | **1.místo** |
| ***Celostátní olympiáda v NJ*** | **7.místo** |
| ***Celostátní olympiáda v NJ*** | **8.místo** |
| Krajské kolo Matematické klokan - Cvrček | 1.místo |
| Krajské kolo soutěže v NJ I.A | 1.místo |
| Krajské kolo soutěže v NJ II.A | 1.místo |
| Okresní kolo soutěže v NJ I.A | 1.místo |
| Okresní kolo soutěže v NJ II.A | 2.místo |
| Okresní kolo Dopravní soutěže mladých cyklistů | 2.místo |
| Okresní kolo Dějepisné olympiády | 2.místo |
| Okresní kolo matematické soutěže - Cvrček | 1.místo |
| Školní rok 2016-2017 |  |
| Krajské kolo Logické olympiády | účast |
| Krajské kolo recitační soutěže Dětská scéna 2017, Ol. | 2.místo |
| Krajské kolo olympiády v AJ | 3.místo |
| Krajské kolo olympiády v RJ | 9.místo |
| Krajské kolo olympiády v RJ | 16.místo |
| Krajské kolo olympiády v NJ | 4.místo |
| Krajské kolo ve florbalu, mladší žáci, postup do republikového kola | 1.místo |
| Okresní kolo soutěže v NJ | 1.místo |
| Okresní kolo soutěže v NJ | 2.místo |
| Okresní kolo soutěže v NJ | 3.místo |
| Školní rok 2015-2016 |  |
| ***Celostátní kolo konverzační soutěže v AJ*** | **6.místo** |
| Mistrovství ČR ve squashi | 2.místo |
| Krajské kolo konverzace v AJ | 1.místo |
| Okresní kolo soutěže Programování v oblasti ICT, kategorie kancelářské aplikace, postup do krajského kola | 1.místo |
| Krajské kolo recitační soutěž | 4.místo |
| Krajské kolo konverzační soutěže v RJ | 1.místo |
| Okresní kolo konverzační soutěže v AJ I.A | 2.místo |
| Jazyková a konverzační soutěž Gymnázium Šternberk | 1.místo |
| Jazyková a konverzační soutěž Gymnázium Šternberk | 2.místo |
| Krajské kolo recitační soutěže Dětská scéna 2016, Ol. | 2.místo |
| *Účast žáků v republikových VII. hrách zimní olympiády dětí a mládeže* | Dva žáci |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Školní rok** | **Počet žáků 5. Tříd přijatých do PRIM Gymnázia Šternberk** | **Umístění žáků u přijímacích zkoušek na prestižní SŠ s maturitou** |
| 2018/19 | **8**  Pořadí -4, 10, 13, 15, 16, 17, 18..  (ze 7. Třídy-1x G,Ol.Slovan.) | Gym. Št.-jazyková část – přijato 15 žáků, z naší školy 5x – umístění 4,8,9,13,15  Gym. Št. – všeobecná část – přijato 15 žáků, z naší školy 1x – umístění 10 |
| 2017/18 | **12** |  |
| 2016/17 | **9** | 2/48  1/12  1/17  1/177  13/177  15/150  50/200 |

Zaměstnanci naší školy vzdělávají děti všestranně tak, aby měly dostatek stimulů (podnětů) a měly možnost si své znalosti, zkušenosti a dovednosti ověřovat v praxi. Rozvíjíme u dětí logické myšlení, dáváme dostatek prostoru na vlastní názor a zároveň chceme, aby vzdělávání bylo v rovnováze s rozvojem tělesné stránky. Tedy paralelně se vzděláváním rozvíjíme u dětí radost z pohybu a prožívání úspěchu.

**5. SWOT analýza a KULTURA školy**

5.1 SWOT analýza

Analýzu organizace (viz kapitola 4) jsme doplnili SWOT analýzou realizovanou ředitelem školy, dále vedením školy bez ředitele školy (VŠ) a zvlášť s pedagogickým sborem (PS). Ve všech skupinách jsme postupovali po jednotlivých krocích, a to:

1. Vysvětlení modelu analýzy, jaká data/informace je možno touto analýzou získat a jak se s ní pracuje;
2. Tvorba katalogových souborů silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb. Položky do jednotlivých souborů byly formulovány individuálně formou písemného brainstormingu, a to na základě osnovy = souboru okruhů, jichž se uvažování týká (viz str. 6).
3. Společné vyhodnocování položek v jednotlivých katalogových souborech a volba po 5 nejvýznamnějších položkách z každého souboru.
4. Záznam vybraných položek do konfrontační matice, její propočet a pojmenování největší příležitosti a největší hrozby v kontextech silných a slabých stránek.
5. Vyhodnocení a společné porovnání výstupů ze všech skupin.

Data a informace získané SWOT analýzou představují jedno z východisek pro

tvorbu Strategického plánu rozvoje školy a Školního akčního plánu.

**Originály konfrontačních matic** všech skupin jsou uvedeny **v přílohách č. 2ab a 3** tohoto strategického plánu rozvoje.

**Získané výsledky SWOT analýzy za ředitele školy lze přehledně shrnout následovně:**

**Příležitost :**

Využití nabídky **dotačních zdrojů** k realizaci projektů a grantů zlepšujících materiálně – technické podmínky školy, další profesní vzdělávání pedagogických pracovníků formou DVPP, novými formami výuky a dobrou praxí a týmovou spoluprací. Příslibem do budoucnosti, v případě splněných očekávání deklarovaných MŠMT, by měla být **zvyšující se celospolečenská prestiž učitelského povolání** v souladu s **lepšícími se finančními podmínkami školství obecně**. Nejen v oblasti mzdové, ale i v oblasti provozních prostředků, ONIV, DVPP…

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Podíl výdajů školství na státním rozpočtu v %  (Zdroj Učitelské noviny 3/2019) | 2015  2,80 % | 2016  2,81% | 2017  2,93% | 2018  3,19% | 2019  3,51% |

Zvyšující potenciál do budoucnosti naší školy nabízejí **získané poznatky a zkušenosti plynoucích ze zahraničních výměnných pobytů žáků i pracovníků školy**.

**Hrozba :**

Ředitel školy spatřuje největší ohrožení v oblasti neustále se **zvyšující byrokracie a administrativy** u samotného vedení, ale též u ostatních pracovníků školy na úkor nových vzdělávacích metod, osobního studia, přetíženosti a postupné ztráty profesní motivace. Ředitel školy taktéž negativně vnímá **časté a nekoncepční legislativní změny** způsobující nejednotnost, chaos školského prostředí, nepodnětné klima školy. Zklidnění a zlepšení pracovních a motivačních podmínek by pomohlo **vymahatelné a důvěryhodné zakotvení růstu školských platů** v celostátních výhledech a zákonech na to navazujících.

**Získané výsledky SWOT analýzy vedení školy bez ředitele školy lze přehledně shrnout následovně:**

**Příležitost :**

Dominantní příležitostí školy je ochota, možnost a profesní schopnost podávat, realizovat a administrovat **dotační žádosti a projekty** ke zlepšení prostředí školy v oblasti materiálně technické či vzdělávací. Prostředí je tak více podnětné, estetické, funkční, akceptující nové metody a formy práce s důrazem na názornost. Posun školy může zajistit **promyšlená a efektivní spolupráce s nejrůznějšími subjekty.** Výuka se tak přiblíží skutečnému životu a potřebám žáků. Důraz v této oblasti je kladem na spolupráci s úspěšnými a moderními subjekty, na blízkou spolupráci se zahraničními školami k podpoře výuky jazyků a dobré praxe a poznatků těchto škol. Tato spolupráce zajišťuje škole také vysoké PR.

**Hrozba :**

Hrozby a největší ohrožení jsou téměř totožné s analýzou ředitele školy. O to více je potřeba tyto hrozby brát vážně a zamýšlet se nad jejich minimalizací. Nejisté, **často se měnící a mnohdy nepředvídatelné zajištění financí** pro školské pracovníky nejen v tarifních platech, ale především v nadtarifních motivačních složkách, způsobuje malý zájem dostávat nejlepší vysokoškoláky do škol. Často to vede ke ztrátě motivace, nejednotnému výkonu práce, stereotypu. Tato negativa částečně snižuje velká úspěšnost školy v získávání dotací a mimorozpočtových zdrojů. Tímto způsobem dochází k drobnému zlepšení mzdové stránky části pracovníků. Je to však na úkor zvláště zvýšené mimoškolní činnosti a většího pracovního vytížení. To souvisí nejenom s realizací, ale též s administrací dotačních titulů. Obrovským personálním problémem je pak mzdové ohodnocení nepedagogických pracovníků. Jejich extrémně vysoký průměrný věk a neschopnost získávat nové mladé pracovníky hrozí až personálním otřesem. Specifické potíže s obrovsky negativním dopadem sebou nese **inkluze.** Je chápána jako velmi nesystémová, byrokratická, plýtvající veřejnými prostředky, snižující požadavky na žáky a jejich domácí přípravu. Inkluze v kombinaci s přeplněnými třídami, vysokými počty žáků a provozně organizační neschopností to řešit, velmi snižuje kvalitu výuky a zvyšuje tlak a neklid na práci pedagogických pracovníků.

**Získané výsledky SWOT analýzy za pracovníky školy lze přehledně shrnout následovně:**

**Příležitost :**

Největší příležitostí pro pracovníky školy je **zavedení odborného místa speciálního pedagoga**. To souvisí s problematikou inkluze, řešením podpůrných opatření, odbornou pomocí. Druhou nejsilnější příležitostí spatřují učitelé v kombinaci **zdravého okolí školy** se samostatnou školní budovou Sadová pro 1. stupeň, jak k vlastní výuce, využití netradičních akcí, projektů, ale i v rámci mimoškolní činnosti a řešení např. Šablon. Další příležitostí je pak **spolupráce s nejrůznějšími organizacemi** a tím zkvalitněním vzdělávací nabídky a zvýšením návaznosti výuky na život.

**Hrozba :**

Největší hrozbou pro pedagogické pracovníky školy je **celková přetíženost a postupná ztráta motivace**. Dominantní vliv na to mají **vysoké počty žáků ve třídě**, s velkým počtem žáků integrovaných, vše v procesu realizace úkolů **inkluze, nedostatečných finančních zdrojů** ve školství a **častými legislativními změnami** a nestálost výchovně vzdělávacího prostředí.

**INTERPRETACE:**

Obecně lze říci, že pohled celé školy, přes ředitele školy, ostatní pracovníky vedení školy a zbytek pedagogického sboru, je v oblasti jak příležitostí, tak i hrozeb velmi totožný, blízký, překrývající se. To je vynikající pozice pro další společné řešení místa a postavení školy!

Dominantní **příležitostí** školy jsou **dotační možnosti a příležitosti**. Jejich určitou slabinou je časová a administrativní zátěž. Klady však jednoznačně převyšují. A to v oblasti zlepšených mzdových podmínek, možností zlepšení materiálně technického vybavení, zkvalitnění dalšího profesního vzdělávání učitelů, ověření nových vzdělávacích metod, nákupu nových pomůcek, umožnění partnerských výměn, či zkvalitnění trávení mimoškolního času žáků. Dalšími příležitostmi k posunu školy je **spolupráce s nejrůznějšími organizacemi**, podpora výměnných zahraničních akcí, zavedení nového pracovního místa **speciálního pedagoga**. Na vše výše uvedené pak multiplikačním efektem působí **rodinné prostředí a okolí školy** se zaměřením na všechny složky zdravého životního stylu.

**Ohrožení školy lze stručně shrnout do 4 hlavních oblastí :**

* neustále rostoucí a přebujelá administrativa,
* legislativní nestálost a časté změny,
* nedostatečné finanční zajištění školství obecně a
* inkluze.

To vše vede k **přetíženosti pracovníků, ztrátě kladné motivace** a negativnímu ovlivňování klima školy. Všechny tyto hrozby pak může škola minimálně ovlivňovat. Řešení je na centrálních republikových orgánech.

**5.2 KULTURA ŠKOLY**

Ke S WOT analýze jsme ještě vyhodnotili **KULTURU ŠKOLY** formou dotazníku s 10 kritérii a 5 stupňovou hodnotící škálou (1 – 5). Realizace probíhala opět zvlášť s vedením školy a odděleně s pedagogickým sborem. Zkoumání kultury školy probíhalo v obou týmech ve 2 krocích, a to v 1. kroku vnímání současného stavu a ve 2. kroku představy o tom, jaké hodnoty by kultura školy měla dosáhnout.

**V přílohách č. 4 a 5** tohoto dokumentu jsou uvedeny **originály grafických vyhodnocení** za obě skupiny (VŠ a PS).

**Vyhodnocení výsledků zkoumání Kultury školy:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Položka | Současný stav VŠ | Současný stav PS | Shoda | Budoucí stav VŠ | Budoucí stav PS | Shoda |
| A | 4 | 3 |  | 5 | 4 |  |
| B | 4 | 3 |  | 5 | 5 | Shoda |
| C | 3 | 3 | Shoda | 4 | 5 |  |
| D | 4 | 4 | Shoda | 5 | 5 | Shoda |
| E | 4 | 4 | Shoda | 4 | 4 | Shoda |
| F | 4 | 4 | Shoda | 5 | 4 |  |
| G | 4 | 3 |  | 4 | 4 | Shoda |
| H | 4 | 4 | Shoda | 5 | 5 | Shoda |
| I | 5 | 4 |  | 5 | 4 |  |
| J | 3 | 3 | Shoda | 4 | 4 | Shoda |
| K | 4 | 4 | Shoda | 5 | 5 | Shoda |
| L | 3 | 3 | Shoda | 5 | 5 | Shoda |
| M | 3 | 3 | Shoda | 4 | 4 | Shoda |
| N | 4 | 4 | Shoda | 5 | 5 | Shoda |
| O | 3 | 3 | Shoda | 4 | 4 | Shoda |
| P | 3 | 3 | Shoda | 4 | 4 | Shoda |
|  | 3,69 | 3,44 | 12x, tj. 75% | 4,56 | 4,44 | 12x, tj.75% |

Dosažená shoda je dobrým východiskem ke společnému hledání kroků, cest a způsobů, jak zvyšovat či udržovat kvalitu/hodnotu kritérií, u nichž je diference mezi skutečností a vlastními představami jak u VŠ, tak u PS nebo ve vzájemném porovnání a ladění.

***VIZE ZNAMENÁ, ŽE VÍM KAM, SE CHCI DOSTAT.***

***KULTURA JE PAK CESTA, PO KTERÉ ZA VIZÍ JDU. NEŘÍKÁM, CO BYCH MĚL UDĚLAT, ALE UKAZUJI KAŽDÝ DEN, CO OPRAVDU DĚLÁM.***

1. **STRATEGICKÝ PLÁN ROZVOJE ŠKOLY**

Strategické řízení zajišťuje organizaci dlouhodobé plánování, jednotný promyšlený směr a cíle. Činnosti v organizaci se dějící tak neprobíhají živelně, nahodile, ale dle plánovaných dlouhodobých cílů. Činnost organizace je tak plánovaná, uspořádaná, bez postranních vlivů a činnostně sjednocena.

**Fáze strategického řízení organizace :**

* FORMULOVÁNÍ STRATEGIE (mise organizace, její vize a strategické cíle),
* PLÁNOVÁNÍ STRATEGIE (vytvoření plánu a harmonogramu),
* REALIZACE STRATEGIE (opatření k zajištění strategických cílů),
* KONTROLA STRATEGIE (vyhodnocení a případná aktualizace a úprava).

Zásadní podmínkou úspěchu strategického řízení je, aby všichni pracovníci školy věděli, jaké jsou společné cíle organizace a své chování a jednání usměrnili k jejímu plnému dosažení. Bez znalosti cílů strategie, bez vnitřního přijetí všemi pracovníky, nebude konečný výsledek a hodnocení cílů úplný a bezchybný.

Následně pak výstupem tohoto snažení a plnění úkolů strategického rozvoje školy je dobře fungující a prosperující škola.

**Klíčové kroky tvorby SPRŠ:**

**1. MISE**

**(kdo jsme, co chceme, co děláme)**

**2. VIZE**

**(kam směřujeme – cílový stav)**

**3. PRIORITY**

**(na co se zaměříme, strategické cíle)**

**4. AKČNÍ PLÁN**

**(co konkrétně uděláme, výběr a rozpracování strategických cílů do souborů postupných kroků)**

**5. PLÁN EVALUACE A AKTUALIZACE**

**(jak poznáme, co a v jaké kvalitě se podařilo)**

**6. AKTUALIZACE**

**(úprava postupných kroků, termínů plnění)**

1. **Stanovení mise**
   1. Postup stanovení **MISE - POSLÁNÍ**

* Vysvětlení, co je mise – vyjádřením toho KDO JSME, PROČ TU JSME, CO

CHCEME, KAM MÍŘÍME a k čemu slouží;

* Formou brainstormingu formulovali pracovníci školy své představy;
* Následně se uskutečnil výběr a vyhodnocení, bylo dosaženo konsensu – viz b.

6.2.

* 1. Výsledná formulace MISE

1. ***Jsme základní škola zřízena městem Šternberk. Škola má samostatný 1. a 2. stupeň, výbornou polohu v blízkosti přírody. Pracujeme na základě vlastního ŠVP vycházejícího z platného RVP.***
2. ***Škola má kvalitní pedagogický sbor ochotný se vzdělávat.***
3. ***Hlavním účelem základní školy je poskytování základního vzdělání a výchovy v prvním až devátém ročníku základní školy a poskytování zájmového vzdělání ve školní družině.***
4. ***Hlavním zaměřením školy je rozvoj oblasti jazykových a komunikačních dovedností s podporou rozšířené výuky cizích jazyků, partnerských zahraničních výměnných pobytů. Škola rozvíjí talentované žáky. Škola získává úspěchy v soutěžích.***
5. ***Škola pracuje na principech otevřené komunitní školy s důrazem na bezpečnost žáků a pracovníků školy, realizuje nejrůznější akce jako např. Dny otevřených dveří, Ukázkové hodiny pro rodiče, Spaní ve škole, nejrůznější tematicky zaměřené projektové dny, vede žáky k principům demokracie, žáci mají Žákovský školní parlament. Škola je hrdá na fungující komunikaci a spolupráci s rodiči a rodinou jako celkem. Proto patří mezi naše priority i participace rodičů na akcích a dění školy.***
6. ***Škola hledá cesty k modernizaci a zlepšení materiálně technického vybavení. Škola má rezervy v ICT oblasti.***
7. ***Tradiční důraz klade škola na principy zdravého životního stylu a bezpečnosti žáků, rodičů a pracovníků.***
8. ***Činnosti a plány školní družiny převážně směřují k podpoře pohybových aktivit, účelného, tvůrčího využití mimoškolní činnosti, podpory talentu a zájmu žáků.***
9. ***Škola tradičně získává nejrůznější dotace, které pomáhají zlepšit pracovní, mzdové a materiálně technické prostředí školy.***

***ŠKOLA MŮŽE ZMĚNIT OSUD DÍTĚTE.***

***PLATÍ TO ZEJMÉNA O DĚTECH Z NEPODNĚTNÉHO PROSTŘEDÍ.***

Stanovení MISE školy UN 39/2018

Název článku **Šest klíčů k budoucnosti** str. 15

1. FINANCE – investice do vzdělání, hospodárný přístup k výdajům a příjmům, řádné správcovství svěřených prostředků;

2. ČAS, JEHO PRIORITY A NAKLÁDÁNÍ S ČASEM – čas lze tzv. utratit, či investovat, umění správně a účelně volit a nakládat s časem;

3. VZTAHY A KOMUNIKACE – navazování vztahů a umění komunikovat, vztahy v týmu, vzájemný respekt, využití silných stránek členů týmů, umění analyzovat, rozhodovat;

4. LEADERSHIP – schopnost vést vlastním příkladem, mít výsledky díky spolupráci týmu, umění přijímat a nést odpovědnost, umění vést menší či větší skupinu lidí k určitému cíli;

5. JAZYKY – motivace k základní dovednosti domluvit se v anglickém jazyku, umění pracovat se zahraničními zdroji, texty;

6. ODBORNOST *(investice do učitelů)* – nutné zlepšení postavení ve společnosti, zvýšit atraktivitu povolání, aby do učitelského řemesla mířili nejlepší studenti vysokých škol, podpora profesního růstu, kreativity, sdílení dobré praxe, informací a zkušeností, umění vyvozovat závěry.

**7. Stanovení vize**

Vize je označována jako **pozitivní zobrazení budoucnosti**. Vize nám komplexně odpovídá na otázky - Kam směřujeme a čeho chceme dosáhnout? Jaká by měla být naše škola?

* 1. Postup stanovení VIZE

-Vize vyjadřuje cílový stav v časovém horizontu minimálně 5 let. Popis vize by měl být stručný, jasný, srozumitelný všem cílovým skupinám. Vize musí být motivující a pozitivní pro všechny zúčastněné.

-Vize není pohled a plány vedení školy, ale cesta, úkoly a cíle všech pracovníků. Musí být sdílena (zaměstnanci školy, v přiměřeném rozsahu také žáky školy, rodiči a z části zřizovatelem) a je výsledkem konsensu. Ideální je přijetí vize i dalšími spolupracujícími subjekty a jejich přiměřeným zapojením do procesu realizace.

-Vize a následná tvorba Strategického plánu rozvoje školy vychází z celé řady zdrojů, jako např.

1. výstupů záznamového archu (ZA);
2. analýzy aktuálních dokumentů školy;
3. identifikace rozvojových potřeb školy (neboli analýzy aktuálních potřeb školy);
4. SWOT analýzy, dotazníku Analýza vnitřních zdrojů organizace a zjištění Kultury školy;
5. Vize školy.
   1. Výsledná formulace VIZE

* **Náš vzdělávací program a výuka budou odrážet potřeby a zájmy všech žáků a bude funkčně propojovat učivo s potřebami běžného života, budeme zohledňovat individualitu dítěte a tomu přizpůsobíme organizaci, metody a formy práce.**
* **Pedagogický sbor – motivovaný, s celospolečenskou prestiží, spolupracující, profesně zdatný, průběžně vzdělávající se.**
* **Uvážlivě, systematicky a plánovitě budeme hledat a získávat finanční prostředky, dotace zvláště, na ohodnocení kvalitní práce zaměstnanců a zajištění kvalitní výuky a materiálně technického vybavení.**
* **Budeme zapojovat rodiče do činnosti školy, budeme spolupracovat s jinými organizacemi a firmami pro zlepšení školy a výuky.**
* **Budeme dbát na potřeby a zájmy dětí, poskytneme jim zdravé a bezpečné prostředí.**
* **Budeme prohlubovat zahraniční partnerské vztahy**

**Shrnutí vize školy :**

**„Moderní jazyková, otevřená, komunikující, bezpečná a radostná škola na digitálních základech s podporou zdravého životního stylu“.**

-Pracovníci školy se shodli na **heslech VIZE ŠKOLY :**

*Obsah, náročnost, důvěra, hra, experiment, zkoumání, zodpovědnost, bezpečnost, pravidla zdravého společenského jednání a chování, společné zapojování do života ZŠ, týmová práce, komunikace, spolupráce, vzájemná tolerance.*

-Strategické cíle jsou **kroky (cesty) vedoucí ze současnosti k naplnění vize – cíle v budoucnosti**. Cíle v Strategickém plánu rozvoje školy dělíme na :

Krátkodobé (KD) do 1 roku

Střednědobé (SD) do 3 let

Dlouhodobé (DD) 5 let (i více ve vazbě na vizi)

Průběžné (Pr) *to jsou takové cíle, jejichž naplňování/plnění spadá do více než jednoho období, např. konkrétní cíl začíná v 1. roce a jeho splnění spadá do 2. či 3. nebo dokonce až 5. roku.*

1. **Strategické cíle Strategický plán rozvoje školy**

Práce se strategickými cíli a jejich začleňováním do strategického plánu rozvoje školy jsme rozdělili na 2 kroky. Na přípravu a vlastní tvorbu dokumentu.

* 1. Příprava

1. V souladu s VIZÍ (k jejímu naplňování) formulovat cíle v členění do výše uvedených časových dimenzí (KD; SD; DD popř. Pr).
2. Vybrat a formulačně zpřesnit ty cíle, které je možno začít plnit nebo svou naléhavostí si vyžadují bezodkladné plnění.
   1. Zpracování/tvorba
3. Východiskem a zdrojem byly cíle zformulované přehledně v časově členěném formuláři.
4. Vybrané cíle jsme začlenili do strategické matice zvoleného typu (horizontální).
5. Každý z cílů (viz b. 2) jsme rozpracovali do souboru postupných kroků umožňujících plnění a splnění daného cíle ve stanoveném termínu.
6. Zpracované strategické matice vybraných cílů jsou uvedeny na následující stránce.

Pro vlastní vypracování strategických matic lze prakticky využít:

1. **Metodu SMART** - k zajištění popisu cílů v jednotlivých strategických maticích tak, aby

každý popsaný cíl splňoval následující charakteristiky a tedy byl:

* **Specifický (**specific) - Je každému dostatečně jasné, čeho chceme

dosáhnout? Je cíl dostatečně konkrétní a srozumitelný?

* **Měřitelný** (measurable) - Jak poznáme, že byl cíl splněn? Měřitelnost cílů je

motivačním činitelem. Dosažení resp. nedosažení cíle by mělo být

měřitelné.

* **Akceptovatelný** (agreed) - Je stanovený cíl přijatelný i pro ty, kteří ho

budou plnit? Tým pracovníků musí cíle přijmout za své.

* **Realizovatelný, relevantní** (relevant) - Je cíl odpovídající stanovené

cílové vizi? Je reálný a dosažitelný? Není příliš snadno nebo naopak

obtížně splnitelný?

* **Termínovaný** (timed) - Do kdy má být cíl splněn? Lze stanovit termín pro

jeho splnění?

Na základě praktického využití těchto metod a principů zpracovat následující soubor strategických matic pro jednotlivé vybrané cíle. Ukázky strategických matic některých cílů rozpracovaných do souborů postupných kroků jsou uvedeny **v příloze č. 6.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | FORMULACE STRATEGICKÉHO CÍLE | KD | SD | DD | Pr |
|  | **PERSONALISTIKA** |  |  |  |  |
| 1. | Personalistika - Obměna pracovníků v návaznosti na funkce + specializační studium (výchovný poradce, vedení školy – školní management), správní prac., uvádění do funkcí | x | x | x | **x** |
| 2. | Zavedení nových specializačních pracovních pozic  (Kariérový poradce, Speciální pedagog…) | x | x |  |  |
|  | **VÝUKA** |  |  |  |  |
| 3. | Revize ŠVP dle úprav a revize RVP ZV (zavedení nových volitelných předmětů např. Finanční gramotnost, matematika a poradenství, bankovnictví, ekonomika…) | x | x |  | **x** |
| 4. | Ověřování a zavádění nových alternat. metod vzdělávání (příprava přechodu dětí z MŠ do ZŠ, tandemové vzděl., výuka v přírodě 1.4. roč., projektové vzděl.-dlouhodobé projekty žáků a třídy…) **– Aktivizují formy učení** | x | x |  |  |
| 5. | Zvýšení technického, polytechnického vzdělávání a robotizace, práce ve skupinách | x | x | x |  |
| 6. | Vedení dětí k práci s informacemi (rozšíření nabídky školní knihovny, mediální výchova…) | x | x | x | **x** |
| 7. | Vedení dětí k samostatnosti, logickému myšlení a kreativity, spolupráce s MENSA ČR, kluby… | x | x | x | **x** |
|  | **SPOLUPRÁCE** |  |  |  |  |
| 8. | Spolupráce se zřizovatelem a dalšími partnery a organizacemi | x | x | x | **x** |
| 9. | Zlepšená komunikace a spolupráce s rodiči | x | x | x | **x** |
|  | **DIGITALIZACE** |  |  |  |  |
| 10. | Zvýšení konektivity, digitalizace a elektronizace školy (elektronická TK, ŽK, testování…), využívání ICT, informatické myšlení žáků) | x | x | x |  |
| 11. | Zlepšit PR školy | x | x |  | **x** |
|  | **MATERIÁLNĚ – TECHNICKÉ VYBAVENÍ + DOTACE** |  |  |  |  |
| 12. | Oprava schodiště do školní budovy Sadová 1 – investor město | x |  |  |  |
| 13. | Demolice učebny-přípravna pěstitelských prací - investor město | x |  |  |  |
| 14. | Oprava tělocvičny Svatoplukova 7 (povrch, obložení) | x |  |  |  |
| 15. | Oprava sklepních prostor školní budovy Svatoplukova (šatny, WC, dílny, kabinety) – odvlhčení, výměna vodo-topo chodba-2020 |  |  | x |  |
| 16. | Modernizace ICT vybavení – specializované učebny | x |  |  |  |
| 17. | Modernizace školních dílen Svatoplukova 7 | x |  |  |  |
| 18. | Modernizace cvičné kuchyňky Svatoplukova |  |  | x |  |
| 19. | Vybudování školního klubu pro dojíždějící žáky |  |  | x |  |
| 20. | Centralizace školní družiny  Přemístění školní družiny do volných prostor nad ŠJ – centralizace, sjednocení ŠD a uvolnění současných učeben ŠD na navýšení prostorové kapacity-dělení, kmenové třídy, odborné pracovny…  Postup : Studie – 2019, Příprava dotační žádosti dle vypsaných výzev + podrobná PD,  Realizace 2021-2025 | x | x | x |  |
| 21. | Řešení dopravní situace okolo školy – investor město  (zvýšení bezpečnosti a kapacity parkování v okolí školy). Postup : Studie 2019, PD a plán financování a zařazení do akcí města 2020, Realizace 2021-2022 | x | x |  |  |
| 22. | Rozšíření kapacity pro dělení a odbornou výuku Sadová |  |  | x |  |
|  | Zvýšení bezpečnosti školy, zamezení vstupu neoprávněných osob (video vstupy, čipy mezi ŠD, ŠJ a ZŠ) |  | x |  |  |
| 23. | Realizace dotace Šablony 2018 | x | x |  |  |
| 24. | Realizace dotace Šablony 2020 (výběr nabídky šablon dle dobrovolnosti a zájmu pracovníků školy) |  |  | x |  |
| 25. | Realizace dotace Erasmus+ (podpora partnerské výměny se švédskou Kungsbackou) | x | x |  |  |
| 26. | Zvýšení dostupnosti zahraničních partnerských výměnných akcí s Německem – Günzburg – Česko – německý fond budoucnosti | x | x |  | **x** |

**Výuka**

* Pestré metody a formy práce doplněné bohatou názorností podporující zájem žáků o učení, motivovat žáky k učení, propojení učiva s reálnými situacemi v životě;
* Aktivní učení, kdy žák sám řeší problém, vyhodnocuje nové poznatky a učitel je pouze koordinátorem jeho práce;
* Vhodně individualizovat výuku, diferencovaně přistupovat k žákům třídy, využívání mezipředmětových vztahů;
* Síťovat a sdílet zkušenosti a postupy dobré praxe ve výuce mezi pedagogy obecně, i formou vzájemných hospitací;
* Minimalizovat frontální metodu výuky, kdy jsou žákům předkládány výsledky v hotové formě bez jejich aktivního zapojení a vyvozování nových poznatků;
* Vést žáky k sebehodnocení a sebereflexi;
* Podporovat a posilovat spolupráci a kooperaci žáků zejména projektovou výukou i dlouhodobou (rozvoj kompetence komunikativní a sociální);
* Zavést systém metod a forem hodnocení výsledků vzdělání (testy – vlastní, certifikované – SCIO, ČŠI…, vstupní a výstupní prověrky…).

***VIZE***

***VEŘEJNÁ ZÁKLADNÍ ŠKOLA, VE KTERÉ SE KAŽDÝ ŽÁK UČÍ NAPLNO A S RADOSTÍ.***

***ŠKOLA, VE KTERÉ ŽÁCI A UČITELÉ ZAŽÍVAJÍ ÚSPĚCH A MAJÍ CHUŤ SE STÁLE UČIT.***

***ŠKOLA, DO KTERÉ RÁDI POSÍLÁTE SVÉ DĚTI NEBO VNOUČATA A DO KTERÉ BYCHOM RÁDI SAMI CHODILI.***

1. **Akční plán**

První Akční plán (APŠ) pro školní rok 2019-20 jsme vytvořili z vybraných krátkodobých cílů strategického plánu vzhledem k tomu, že jsou časově orientované do jednoho školního roku a z těch průběžných ty, jejichž plnění startuje v tomto školním roce.

Akční plán je uveden jako samostatná příloha tohoto SPRŠ, a to č. 6.

1. **Evaluace a aktualizace strategického plánu**

Do budoucna jsme zvolili postup evaluace plnění strategického plánu a jeho aktualizace v následujících krocích:

1. Na počátku zvolíme periodu evaluace podle charakteru a termínů plnění jednotlivých cílů – např. 1 x za pololetí nebo za školní rok.
2. V procesu evaluace:
   1. vyhodnocujeme dosaženou míru a kvalitu plnění daného cíle ve stanoveném čase; pokud je vyhodnocení pozitivní, zaznamená se do evaluačního protokolu;
   2. v případě, že se daří plnit cíl jen zčásti nebo neúspěšně, je třeba:
3. analyzovat situaci a pojmenovat příčiny,
4. následně definovat nový postup/nové kroky, který/é by umožnil/y splnění cíle a současně stanovit nový termín plnění.
   1. závěry zaznamenat do evaluačního protokolu a na základě stanovené změny aktualizovat strategický plán.
5. Celý proces evaluace je vhodné a žádoucí realizovat v týmu, aby bylo dosaženo maximální možné objektivity v posouzení a závěrech.
6. Podle povahy a obsahu cíle je možné požádat o zpětnou vazbu např. nepedagogické pracovníky nebo i rodiče/zákonné zástupce.
7. **Plán seznámení se strategií a její propagace**
8. Seznámení interní – se zaměstnanci:
   1. dát k dispozici a následně společně projednat finální znění dokumentu Školní akční plán (ŠAP);
   2. následně dát k dispozici a společně projednat Strategický plán rozvoje školy (SPRŠ).
9. Seznámení externí:
   1. seznámit s obsahem dokumentu SPRŠ a následně ŠAP zřizovatele – Radu Města Šternberk, projednat podmínky a rozsah spolupráce a podpory;
   2. v přiměřené míře seznámit s oběma dokumenty rodiče/zákonné zástupce;
   3. prezentovat oba dokumenty na www stránkách školy;
   4. v tištěné formě prezentovat na místech určených pro informace rodičům/zákonným zástupcům.

***Jak zvýšit kredit učitelského povolání ???***

*Finančně ohodnotit, podporovat profesní růst a dalšího vzdělávání, poskytnout volnost na tvůrčí činnost, či podporovat stáže……*

1. **PŘÍLOHY**
2. **Organizační schéma školy**
3. **SWOT analýza – matice ŘŠ a VŠ bez ředitele**
4. **SWOT analýza – matice PS**
5. **Kultura školy – graf – VŠ**
6. **Kultura školy – graf – PS**
7. **Školní akční plán (ŠAP) – dokument pro 2019-2025**

****

Příloha č.1 **Organizační struktura příspěvkové organizace zřizované Městem Šternberk**

**Základní škola Svatoplukova 7, Šternberk, příspěvková organizace, IČO 61989860** platná od 01.03.2019

Nejvyšší možný stupeň řízení ředitele určený zřizovatelem : pro ZŠ č.4

*úroveň řízení I*

*úroveň řízení III*

*úroveň řízení II*

**Město Šternberk**

**Ředitel školy**

**zástupce ředitele školy**

**Vedoucí vychovatelka ŠD**

**Vedoucí správních zaměstnanců**

**Pedagogičtí pracovníci 2. Stupně (**školní metodik prevence, koordinátor ŠVP,EVVO, předsedové předmětových komisí, třídní)

**Provozní zaměstnanci,** tajemnice, účetní, personalista

**Asistenti pedagoga**

**Vychovatelky,** asistentky vychovatelek

Topič, pomocný školník (údržbář), uklízečky

**Pedagogičtí pracovníci 1.stupně (**předseda metodického sdružení, třídní učitelé)

**Prohlášení ředitele PO :** Potvrzuji tímto, že uvedené údaje v organizačním schématu příspěvkové organizace Základní školy Svatoplukova 7, Šternberk jsou pravdivé a odpovídají skutečnosti.

Ve Šternberku 01.03.2019 Mgr. Jaromír Sedlák, ředitel školy

**SWOT analýza – m a t i c e - 5**

**ZŠ Šternberk, Svatoplukova 7 VŠ - ŘEDITEL ŠKOLY**

Příloha č.2a

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | ***silné stránky*** | | | | | ***slabé stránky*** | | | | | ∑ |
| Pracovníci školy | Dotace + plánování | ŠVP + PR školy | Mimoškolní činnost | Úspěchy žáků | Nízký stupeň digitalizace | Nedostatek času VŠ na řídící, kontrolní a rozvojové činnosti | Přetíženost sboru a snížení motivace | Nedostatečné prostory pro dělení, odbornou výuku | Rezervy v nových vzdělávací metodách a postupech |
| ***příležitosti*** | Velká nabídka dotací na zkvalitnění prostorových a materiálních podmínek školy-plánovitý Akční plán | + | 2  + | + | ++ | ++ | + | - | - | ++ | + | 9+ |
| Zdravé prostředí (dostatek zeleně), blízkost příměstského lesa, bazén… | 0 | + | + | + | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3+ |
| Zvyšující se prestiž učitelského povolání, příslib zvyšování platů ve školství do r. 2022 | ++ | **1**  + | + | + | + | + | + | + | 0 | + | 10+ |
| Implementace nových vzděl. metod a postupů jako zkušenost z partnerských zahraničních pobytů (Švédsko, Německo…) | + | **1**  + | + | + | + | + | + | + | 0 | ++ | 10+ |
| Spolupráce s PdF v Ol., studentské praxe, ověřování pilotních záměrů MŠMT | + | + | + | + | + | + | 0 | 0 | 0 | + | 7+ |
| ***ohrožení*** | Nedostatečné finanční prostředky na ohodnocení kvalitních ped. pracovníků (odměny, osobní příplatky…) | - - | - | - | - | - | - | **2**  - - | **2**  - - | 0 | - | 12- |
| Vysoký počet žáků ve většině kmenových tříd, malá možnost individualizace výuky | - | + | - | - | - | 0 | - | - | -- | -- | 9- |
| Komunální volby (výměna vedení obce) | - | - | - | - | - | - - | - | - | - | 0 | 10- |
| Velký nárůst administrativy | - - | - - | - | - | - | - | **1**  - - | **1**  - - | - | - | 14- |
| Časté změny školské legislativy | - - | - | - | - | - | - | **2**  - - | **2**  - - | - | 0 | 12- |
| ∑ | | 3- | 2+ | 0 | 1+ | 0 | 0 | 7- | 7- | 3- | 1+ |  |

Vysvětlivky :

**SILNÉ STRÁNKY**

* Profesně zdatný, kvalifikovaný pedagogický sbor, věkově vyvážený s velkým počtem mužů, ochotný se dále vzdělávat,
* Schopnost školy získat velké množství mimorozpočtových prostředků z nejrůznějších dotací na provoz a činnost školy (Šablony 2016 – ukončení, Šablony 2018 do 9/2020, Dílny, ICT, Erasmus+, Česko – německý fond budoucnosti, MAP II. atd.),
* Atraktivní školní vzdělávací program se zaměřením na výuku cizích jazyků, partnerské zahraniční výměnné akce, zdravý životní styl,
* Bohatá mimoškolní činnost zaměřená na podporu talentovaných žáků, ale i žáků ohrožených školním neúspěchem (čtenářské kompetence, mensa, badatelská činnost, ICT, CJ…),
* Úspěch žáků při přijímacích řízeních a v soutěžích (okresních, krajských, ale i republikových),
* Silné PR školy vlivem kvalitního školního webu, tradičních akcí pro žáky, rodiče a veřejnost, jako např. projektové dny, zájezdy…),
* Stálý celkový počet žáků, tříd, zájem o školu ve městě a blízkém okolí, pracovní jistota pro pracovníky školy,
* Silné plánování a řízení školy (roční, rozvojové, investiční, odborné – VP, metodik prevence, ICT, DV, DVPP, uvádějící učitelé…),
* Dobré klima školy,
* Otevřená a komunitní škola,
* Veřejná angažovanost pracovníků školy (Sedlák, Papica, Kaňáková, Vojkůvková – ZM a RM…),
* Jasná vize a sdílená koncepce.

**SLABÉ STRÁNKY**

* Nízký stupeň digitalizace (webové stránky tříd, zadávání domácích úkolů, elektronické žákovské knížky a třídní knihy, testování…),
* Nedostatek času na kontrolní a metodickou činnost, vedení odborného růstu, nových vzdělávacích metod u části sboru),
* Administrativní přetíženost všech pracovníků školy a tím částečné snížení motivace,
* Nedostatečné prostorové podmínky na dělení, individuální vzdělávání, odbornou výuku a kabinety,
* Malé zapojení skupinového a projektového vzdělávání, dominance frontální vzdělávací metody.

**PŘÍLEŽITOSTI**

* Velká nabídka nejrůznějších dotačních titulů na zkvalitnění prostorových a materiálně technického vybavení podmínek školy, akční plán v rámci MAP se souhlasem zřizovatele,
* Zdravé prostředí v okolí školy (zeleň, příměstský les, park, bazén…),
* Zvyšující se prestiž učitelského povolání formou slibu rostoucích platů do roku 2022,
* Implementace nových vzdělávacích metod, postupů a trendů jako získaná zkušenost z partnerských zahraničních pobytů (Švédsko, Německo…),
* Spolupráce s PdF UP Olomouc (studentské praxe, ověřování pilotních záměrů MŠMT…),
* Angažovanost pracovníků školy ve veřejné sféře (zastupitelstvo, komise, pracovní týmy…).

**OHROŽENÍ**

* Nedostatečné finanční prostředky na ohodnocení kvalitních pedagogických pracovníků (odměny, osobní příplatky…) za nadstandardní činnost,
* Vysoký počet žáků ve většině kmenových tříd, malá možnost individualizace výuky,
* Komunální volby (změna ve vedení města, jiný pohled na školu, jiné priority…),
* Velký nárůst administrativy, přílišná byrokracie, současná podoba inkluze,
* Časté změny školské legislativy, Nedostatečně odborně připraveni absolventi pedagogických fakult,
* Nástup do škol malé % absolventů pedagogických fakult.

**SWOT analýza – m a t i c e - 5**

**ZŠ Šternberk, Svatoplukova 7 VŠ – BEZ ŘEDITELE ŠKOLY – 04.01.2019**

Příloha č.2b

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | ***silné stránky*** | | | | | ***slabé stránky*** | | | | | ∑ |
| Pracovníci školy | Zaměření školy na RVCJ | Dotace, granty, projekty | Klima školy | Akce školy | Dělení tříd na jazykové a nejazykové třídy | Materiálně – technické vybavení | Digitalizace a konektivita | Přetíženost pracovníků a ztráta motivace | Negativní stereotyp a nejednotnost pracovníků |
| ***příležitosti*** | Velká nabídka grantů a dotačních titulů | ++ | 1  ++ | 1  ++ | + | + | 0 | + | + | - - | 0 | 8+ |
| Spolupráce s ostatními subjekty | + | **2**  ++ | **3**  + | + | + | 0 | 0 | 0 | - | 0 | 5+ |
| SRPŠ | + | 0 | **4**  + | 0 | + | 0 | + | 0 | 0 | 0 | 4+ |
| Umístění školy | 0 | 0 | 0 | + | + | 0 | 0 | - | 0 | 0 | 1+ |
| Oddělená školní budova Sadová 1 | - | 0 | 0 | ++ | 0 | 0 | 0 | - | - | 0 | 1- |
| ***ohrožení*** | Administrativní zátěž a neustále nová legislativa | - - | 0 | - - | - | - | - | - | - | **2**  - - | - | 12- |
| Velký počet žáků ve třídách a malá možnost individualizace | - | - - | 0 | - | - | - - | - | 0 | **3**  - - | 0 | 10- |
| RVP – revize – ŠVP | - | 0 | 0 | - | - | 0 | 0 | 0 | - | - | 5- |
| Inkluze | - - | - - | 0 | - - | - | - - | 0 | 0 | **2**  - - | - | 14- |
| Finance (platy, DVPP, ONIV, provozní prostředky…) | - - | 0 | - - | - | - | 0 | - - | - - | **1**  - - | - | 13- |
| ∑ | | 5- | 0 | 0 | 1- | 1- | 5- | 2- | 4- | 13- | 4- |  |

**SWOT analýza – m a t i c e - 5**

**ZŠ Šternberk, Svatoplukova 7**

**PEDAGOGICKÝ SBOR – 04.01.2019**

Příloha č. 3

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | ***silné stránky*** | | | | | ***slabé stránky*** | | | | | ∑ |
| Pracovníci školy | Úspěchy žáků | Školní a mimoškolní činnosti (partnerské výměny) | Samostatná budova 1. Stupně – Sadová 1 | Klima školy | Dělení tříd na jazykové a nejazykové třídy | Materiálně technické podmínky | Přetěžování a ztráta motivace | Digitalizace a konektivita | Zastaralý ŠVP – nutná revize, větší sepětí s dobou |
| ***příležitosti*** | Oddělení školních budov, samostatná Sadová 1 | ++ | 0 | 0 | 3  ++ | + | 0 | - | 0 | - | 0 | 3+ |
| Zdravé prostředí- okolí školy(dostatek zeleně) | + | 0 | + | 2  ++ | ++ | 0 | 0 | 0 | - | 0 | 5+ |
| Spolupráce s organizacemi | + | 0 | + | 3  0 | + | 0 | + | - | 0 | 0 | 3+ |
| Nabídka dotačních grantů, projektů a příležitostí | - | 0 | + | 0 | + | 0 | + | - - | + | 0 | 1+ |
| Zavedení místa – speciální pedagog | ++ | + | 0 | 1  0 | + | + | 0 | + | 0 | + | 7+ |
| ***ohrožení*** | Postoj veřejnosti | - - | + | ++ | ++ | + | - | 0 | 0 | - | 0 | 2 + |
| Inkluze | - - | - | 0 | 0 | - - | - - | 0 | **1**  - - | 0 | - | 10- |
| Finance (provoz, platy…) | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - - | **3**  - - | - | 0 | 8- |
| Legislativa (časté změny) | - - | 0 | 0 | 0 | - | 0 | - | **4**  - - | 0 | - | 7- |
| Vysoký počet žáků ve třídách | - - | - | 0 | 0 | - | - - | - | **2**  - - | 0 | 0 | 9- |
| ∑ | | 4- | 0 | 4+ | 6+ | 2+ | 4- | 3- | 10- | 3- | 1- |  |

**Kultura školy vedení školy**

Příloha č. 4

**X *tabulka vyhodnocení***

*současnost budoucnost* **Základní škola Svatoplukova 7, Šternberk 03.01.2019**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pořadí** | **HODNOCENÍ**  **KRITÉRIA** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **A** | **SPOLEČNÉ CÍLE** | Žádné povědomí o cílech školy, neúčast na plánování | Malá znalost cílů a nízká účast na plánování | Průměrné povědomí o cílech, možnost účasti na plánování | Dobrá znalost cílů,  Účast na společném plánování | Úplná znalost společných cílů, jasná orientace, společný plán |
| **B** | **DŮVĚRA VE VEDENÍ ŠKOLY** | Nedůvěra ve vedení školy | Nízká důvěra ve vedení školy | Průměrná či částečná důvěra ve vedení školy | Většina sboru věří vedení školy | Vysoká důvěra ve vedení školy |
| **C** | **PŘEVLÁDAJÍCÍ STYL ŘÍZENÍ VE VZTAHU K LIDEM** | Neexistuje možnost spoluúčasti na řízení a rozhodování | Jsou omezené možnosti vyjádření se, názory jiných se berou v úvahu jen zřídka | Lidé mají možnost se k věcem vyjádřit, někdy je to bráno v úvahu při rozhodování | Vedení obvykle k názorům pracovníků hodně přihlíží a využívá je i při rozhodování | Pracovníci mají vždy možnost se vyjádřit k důležitým otázkám, je velká snaha dosáhnout v zásadních věcech konsensu |
| **D** | **REŽIM ŠKOLY A ORGANIZAČNÍ STRUKTURA** | O režimu nelze mluvit, nefunkční struktura | Formální režim i struktura nejsou dodržovány, delegování nefunguje | Režim a struktura s některými problémy, klady i zápory | Dobrý režim školy s fungující organizační strukturou | Velmi dobře zaběhlý a dodržovaný režim, funkční struktura včetně delegování pravomocí |
| **E** | **ZAMĚŘENÍ VEDENÍ NA PRACOVNÍ ÚKOLY** | Je zde velmi nízká orientace na výkon | Výkonové ukazatele a výsledky práce nejsou hlavní | Výsledky a výkony se sledují, někdy více, někdy méně | Výsledkům a výkonnosti se věnuje náležitá pozornost | Škola je vysoce orientována na výkon, plnění úkolů se velmi sleduje |
| **F** | **KONTROLA** | Chybí účinná kontrola téměř všeho a všech | Kontrola je zaměřena pouze na vyhledávání viníků | Kontrola je průměrně přísná a intenzivní s průměrným zaměřením na všechny | Kontrola je na dobré úrovni, hledají se i příčiny problémů, nejen viníci | Kontrola je systematická a kvalitní, zaměřená na hledání příčin i na prevenci, postihuje vše |
| **G** | **MOTIVACE PRACOVNÍKŮ** | Motivaci se nepřikládá žádný význam | Lidé jsou minimálně motivováni k práci | Motivace pracovníků je průměrná | Motivace pracovníků je na dobré úrovni | Motivace ve škole vede k vysokému nasazení, má systém |
| **H** | **KOMUNIKACE A INFORMOVANOST PRACOVNÍKŮ ŠKOLY** | Minimální informovanost, závažné problémy v komunikaci | Špatná informovanost, důležité informace dost často chybí | Střední informovanost, občas se objevuje zadržování určitých informací | Dobrá informovanost, pracovníci mají potřebné informace, komunikace bez problémů | Výborná informovanost, komunikace probíhá jek shora dolů, tak zdola nahoru i horizontálně |
| **I** | **KOMUNIKACE ŠKOLY S OKOLÍM A RODIČI** | Nedostatečná, vykazuje řadu nedostatků a nedorozumění | Škola se jí věnuje málo, je podprůměrná | Je asi dostatečná, jsou zde příležitosti pro zlepšení | Je dobrá, zaměřená především na rodiče | Velmi kvalitní, škola věnuje velkou pozornost komunikaci s partnery a zejména s rodiči |
| **J** | **INOVATIVNOST** | Projevy inovativnosti prakticky nejsou, není podpora | Inovativnost pracovníků se nevyžaduje, malá inovativnost | Inovativnost je jen průměrná, vyvolaná naléhavou nutností | Inovativnost pracovníků je všude patrná, je ceněna | Mimořádná inovativnost, škola je považována za průkopníka |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pořadí** | **HODNOCENÍ**  **KRITÉRIA** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **K** | **ROZVOJ UČITELŮ** | Neexistuje jasná personální politika, DVPP se nepodporuje | Personální politika je založena na intuici, DVPP téměř neprobíhá | Personální politika existuje spíš na papíře, v praxi se hodně porušuje, DVPP se přikládá malý význam | Jasná personální politika, která se v zásadě dodržuje a podporuje včetně DVPP | Jasná personální politika, vysoká podpora rozvoje učitelů a DVPP |
| **L** | **PRACOVNÍ PODMÍNKY PRO VÝUKU** | Velmi špatné, neodpovídají zákonným normám | špatné, v určitých případech neodpovídají normám | Průměrné, něco by mohlo být určitě i lepší | dobré pracovní podmínky pro práci učitelů | Vynikající pracovní podmínky, které berou v úvahu i individuální potřeby pracovníků |
| **M** | **ESTETICKÉ PROSTŘEDÍ A POŘÁDEK** | Velmi špatná estetická úroveň, nepořádek až špína | Špatná estetická úroveň včetně problémů s hygienou a úklidem | Vcelku dobrá estetická úroveň, čistota | Velmi dobrá estetická úroveň bez problémů | Výjimečná estetická úroveň pracovišť i pracovníků, která podporuje image |
| **N** | **VZTAHY MEZI PRACOVNÍKY** | Špatné vztahy, některé až nepřátelské | Vztahy nejsou vyrovnané, spolupráce nízká | Vztahy umožňují potřebnou spolupráci | Vztahy jsou dobré, pracovníci spolupracují | Výborné vztahy, atmosféra týmové spolupráce |
| **O** | **VZTAHY MEZI UČITELI A ŽÁKY** | Vztahy jsou špatné, vyskytují se i závažné problémy | Vztahy mohou být lepší, často se vyskytují problémy | Interakce je průměrná s výkyvy na obě strany | Dobré vztahy přispívají k pohodě při výuce | Výborné vztahy a atmosféra důvěry přispívají k výsledkům |
| **P** | **OČEKÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ VZDĚLÁVÁNÍ** | Neočekávají se dobré výsledky, nezájem | Nízké očekávání výsledků  vzdělávání | Očekává se  dosažení  standardu | Očekává se  dosažení nadprůměrných výsledků | Vysoké očekávání výborných a vynikajících  výsledků  výuky |

**Kultura školy pracovníci školy**

Příloha č. 5

**X *tabulka vyhodnocení***

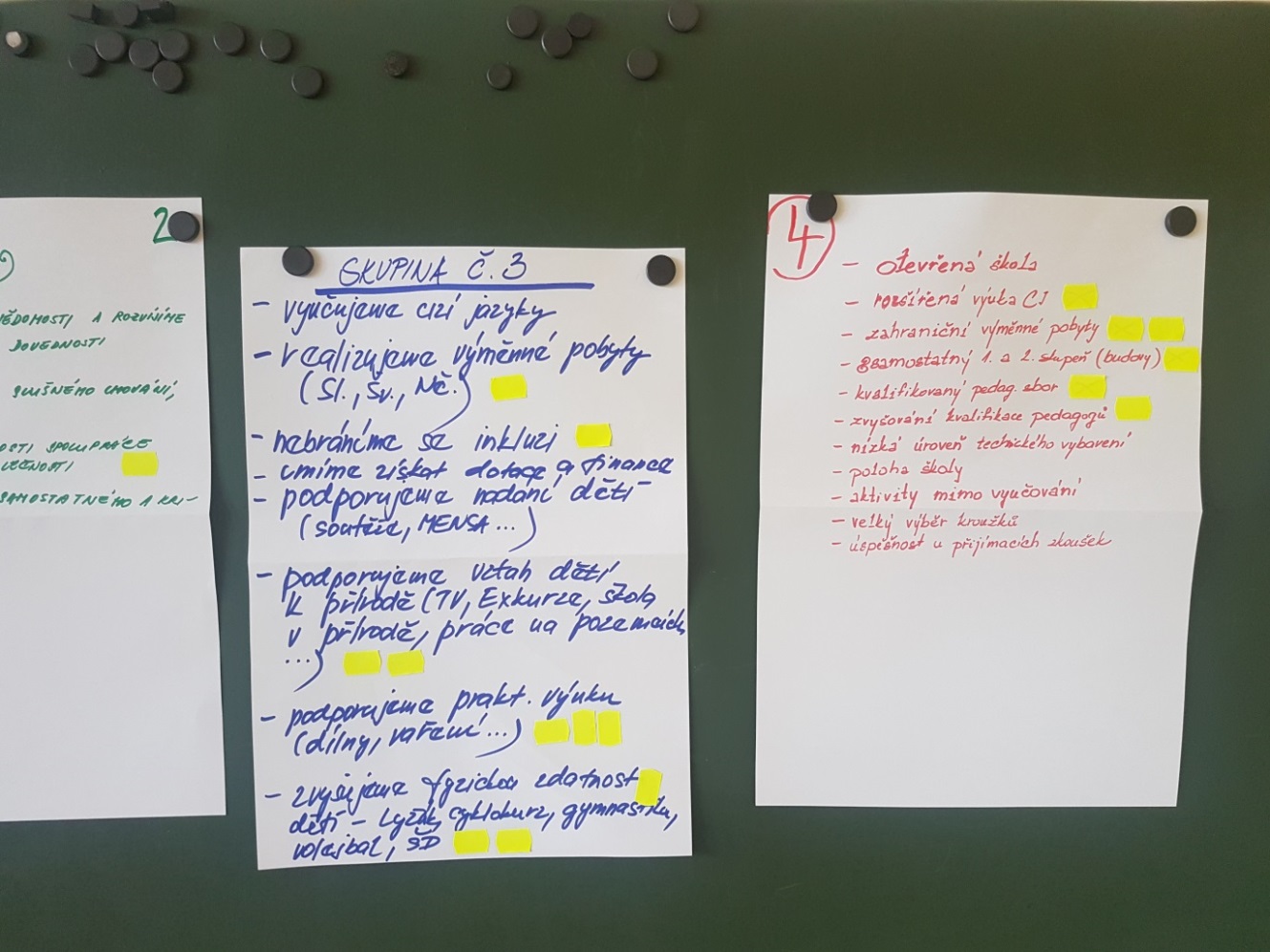
*současnost budoucnost* **Základní škola Svatoplukova 7, Šternberk 03.01.2019**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pořadí** | **HODNOCENÍ**  **KRITÉRIA** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **A** | **SPOLEČNÉ CÍLE** | Žádné povědomí o cílech školy, neúčast na plánování | Malá znalost cílů a nízká účast na plánování | Průměrné povědomí o cílech, možnost účasti na plánování | Dobrá znalost cílů,  Účast na společném plánování | Úplná znalost společných cílů, jasná orientace, společný plán |
| **B** | **DŮVĚRA VE VEDENÍ ŠKOLY** | Nedůvěra ve vedení školy | Nízká důvěra ve vedení školy | Průměrná či částečná důvěra ve vedení školy | Většina sboru věří vedení školy | Vysoká důvěra ve vedení školy |
| **C** | **PŘEVLÁDAJÍCÍ STYL ŘÍZENÍ VE VZTAHU K LIDEM** | Neexistuje možnost spoluúčasti na řízení a rozhodování | Jsou omezené možnosti vyjádření se, názory jiných se berou v úvahu jen zřídka | Lidé mají možnost se k věcem vyjádřit, někdy je to bráno v úvahu při rozhodování | Vedení obvykle k názorům pracovníků hodně přihlíží a využívá je i při rozhodování | Pracovníci mají vždy možnost se vyjádřit k důležitým otázkám, je velká snaha dosáhnout v zásadních věcech konsensu |
| **D** | **REŽIM ŠKOLY A ORGANIZAČNÍ STRUKTURA** | O režimu nelze mluvit, nefunkční struktura | Formální režim i struktura nejsou dodržovány, delegování nefunguje | Režim a struktura s některými problémy, klady i zápory | Dobrý režim školy s fungující organizační strukturou | Velmi dobře zaběhlý a dodržovaný režim, funkční struktura včetně delegování pravomocí |
| **E** | **ZAMĚŘENÍ VEDENÍ NA PRACOVNÍ ÚKOLY** | Je zde velmi nízká orientace na výkon | Výkonové ukazatele a výsledky práce nejsou hlavní | Výsledky a výkony se sledují, někdy více, někdy méně | Výsledkům a výkonnosti se věnuje náležitá pozornost | Škola je vysoce orientována na výkon, plnění úkolů se velmi sleduje |
| **F** | **KONTROLA** | Chybí účinná kontrola téměř všeho a všech | Kontrola je zaměřena pouze na vyhledávání viníků | Kontrola je průměrně přísná a intenzivní s průměrným zaměřením na všechny | Kontrola je na dobré úrovni, hledají se i příčiny problémů, nejen viníci | Kontrola je systematická a kvalitní, zaměřená na hledání příčin i na prevenci, postihuje vše |
| **G** | **MOTIVACE PRACOVNÍKŮ** | Motivaci se nepřikládá žádný význam | Lidé jsou minimálně motivováni k práci | Motivace pracovníků je průměrná | Motivace pracovníků je na dobré úrovni | Motivace ve škole vede k vysokému nasazení, má systém |
| **H** | **KOMUNIKACE A INFORMOVANOST PRACOVNÍKŮ ŠKOLY** | Minimální informovanost, závažné problémy v komunikaci | Špatná informovanost, důležité informace dost často chybí | Střední informovanost, občas se objevuje zadržování určitých informací | Dobrá informovanost, pracovníci mají potřebné informace, komunikace bez problémů | Výborná informovanost, komunikace probíhá jek shora dolů, tak zdola nahoru i horizontálně |
| **I** | **KOMUNIKACE ŠKOLY S OKOLÍM A RODIČI** | Nedostatečná, vykazuje řadu nedostatků a nedorozumění | Škola se jí věnuje málo, je podprůměrná | Je asi dostatečná, jsou zde příležitosti pro zlepšení | Je dobrá, zaměřená především na rodiče | Velmi kvalitní, škola věnuje velkou pozornost komunikaci s partnery a zejména s rodiči |
| **J** | **INOVATIVNOST** | Projevy inovativnosti prakticky nejsou, není podpora | Inovativnost pracovníků se nevyžaduje, malá inovativnost | Inovativnost je jen průměrná, vyvolaná naléhavou nutností | Inovativnost pracovníků je všude patrná, je ceněna | Mimořádná inovativnost, škola je považována za průkopníka |

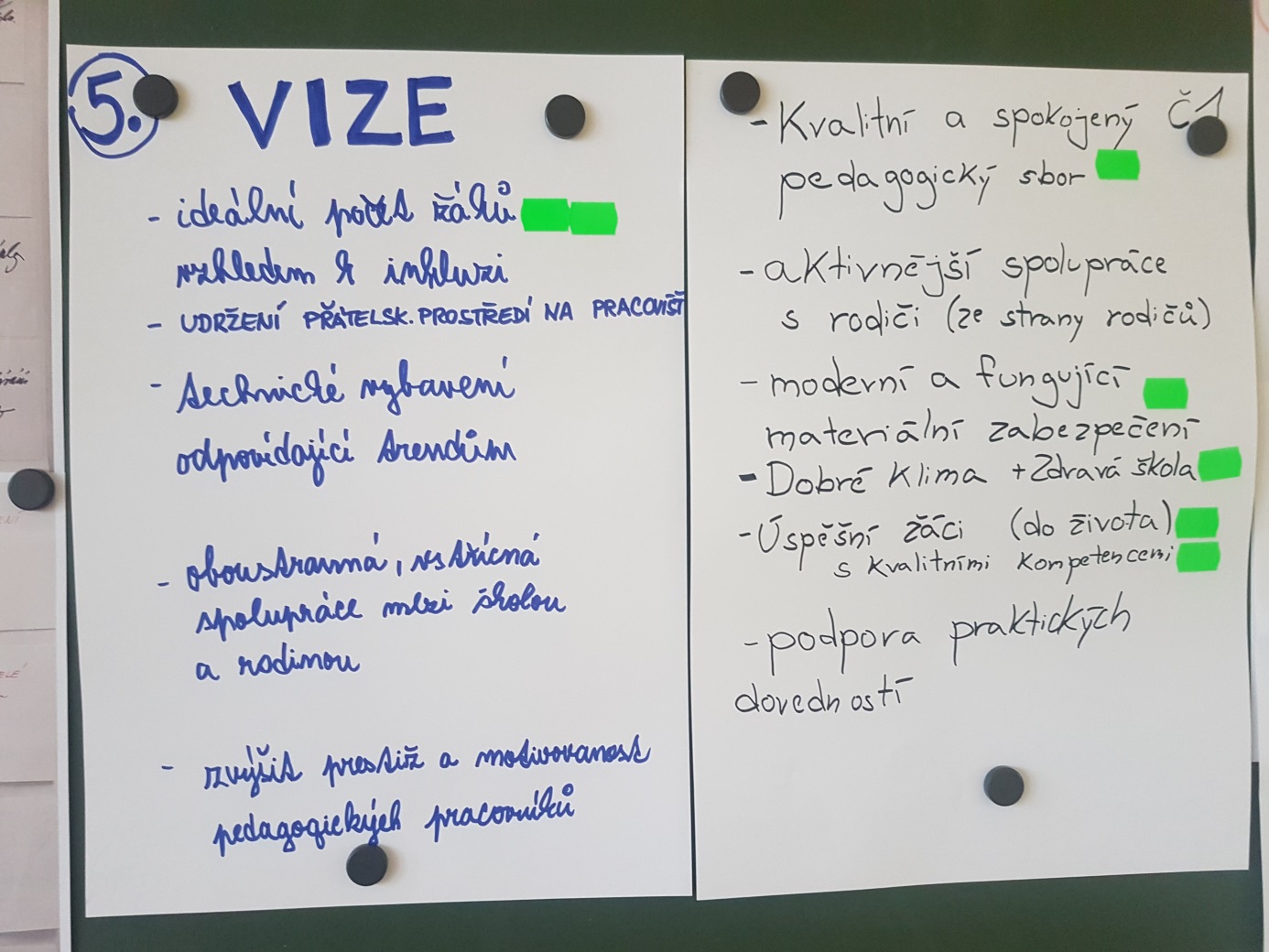
|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pořadí** | **HODNOCENÍ**  **KRITÉRIA** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **K** | **ROZVOJ UČITELŮ** | Neexistuje jasná personální politika, DVPP se nepodporuje | Personální politika je založena na intuici, DVPP téměř neprobíhá | Personální politika existuje spíš na papíře, v praxi se hodně porušuje, DVPP se přikládá malý význam | Jasná personální politika, která se v zásadě dodržuje a podporuje včetně DVPP | Jasná personální politika, vysoká podpora rozvoje učitelů a DVPP |
| **L** | **PRACOVNÍ PODMÍNKY PRO VÝUKU** | Velmi špatné, neodpovídají zákonným normám | špatné, v určitých případech neodpovídají normám | Průměrné, něco by mohlo být určitě i lepší | dobré pracovní podmínky pro práci učitelů | Vynikající pracovní podmínky, které berou v úvahu i individuální potřeby pracovníků |
| **M** | **ESTETICKÉ PROSTŘEDÍ A POŘÁDEK** | Velmi špatná estetická úroveň, nepořádek až špína | Špatná estetická úroveň včetně problémů s hygienou a úklidem | Vcelku dobrá estetická úroveň, čistota | Velmi dobrá estetická úroveň bez problémů | Výjimečná estetická úroveň pracovišť i pracovníků, která podporuje image |
| **N** | **VZTAHY MEZI PRACOVNÍKY** | Špatné vztahy, některé až nepřátelské | Vztahy nejsou vyrovnané, spolupráce nízká | Vztahy umožňují potřebnou spolupráci | Vztahy jsou dobré, pracovníci spolupracují | Výborné vztahy, atmosféra týmové spolupráce |
| **O** | **VZTAHY MEZI UČITELI A ŽÁKY** | Vztahy jsou špatné, vyskytují se i závažné problémy | Vztahy mohou být lepší, často se vyskytují problémy | Interakce je průměrná s výkyvy na obě strany | Dobré vztahy přispívají k pohodě při výuce | Výborné vztahy a atmosféra důvěry přispívají k výsledkům |
| **P** | **OČEKÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ VZDĚLÁVÁNÍ** | Neočekávají se dobré výsledky, nezájem | Nízké očekávání výsledků  vzdělávání | Očekává se  dosažení  standardu | Očekává se  dosažení nadprůměrných výsledků | Vysoké očekávání výborných a vynikajících  výsledků  výuky |

**FOTOKRONIKA TVORBY STRATEGICKÉHO PLÁNU ROZVOJE ŠKOLY**

**Tvorba Strategické polánu rozvoje školy – část Mise, Vize a Strategické cíle 24.04.2019**

****

****

****