

**Základní škola Strž,
Dvůr Králové nad Labem,
E. Krásnohorské 2919,**

www.zsstrz.cz



Vlastní hodnocení školy (evaluační zpráva)

Název školy:	Základní škola Strž
Ulice, číslo:	E. Krásnohorské 2919
Město:	Dvůr Králové nad Labem
PSČ:	544 01
IČ :	60154730
Zřizovatel školy:	Město Dvůr Králové nad Labem
VÚSC:	Královéhradecký
Ředitelka školy:	Mgr. Šárka Šantrochová

Vlastní hodnocení Základní školy Strž, Dvůr Králové nad Labem, E. Krásnohorské 2919

Strategický plán rozvoje školy od 1. 9. 2017 do 31. 8. 2023

Zaměření vlastního hodnocení:

- a) cíle, které si škola stanovila ve školním vzdělávacím programu, jejich reálnost a důležitost
- b) posouzení, jakým způsobem škola plní cíle stanovené ve školním vzdělávacím programu
- c) oblasti, ve kterých škola dosahuje dobrých výsledků, a oblasti, ve kterých je třeba úroveň vzdělávání zlepšit

Hlavní oblasti:

1. Podmínky ke vzdělávání
2. Průběh vzdělávání
3. Podpora školy žákům, spolupráce s rodiči, vliv vzájemných vztahů školy, žáků, rodičů a dalších osob na vzdělávání
4. Výsledky vzdělávání žáků
5. Řízení školy, kvalita personální práce, kvalita dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků
6. Úroveň výsledků práce školy

Informace pro vlastní hodnocení školy byly čerpány z těchto zdrojů:

- a) pedagogická dokumentace školy a dokumentace žáků
- b) dotazníky, které byly předány učitelům, rodičům, žákům
- c) rozhovory
- d) výstupy z vlastní kontrolní a hospitační činnosti
- e) písemné podklady (posudky, hodnocení, inspekční zprávy, záznamy z kontrol)
- f) vnitřní statistické ukazatele (zájem o školu, úspěšnost v přijímacím řízení, výsledky testů SCIO)

- g) vnější ukazatelé (demografické faktory, problematika zaměstnanosti, spádové oblasti)
- h) materiály školských orgánů, úřadu práce, obcí
- i) SWOT analýza

Při třídních schůzkách byli rodiče požádáni o vyjádření – co se jim na škole líbí či nelíbí. Získali jsme tak velké množství údajů a po odstranění subjektivních a neopodstatněných vyjádření jsme získali řadu podkladů pro úpravu školního řádu, klasifikačního řádu, stravování, prezentace školy a další.

Jednotlivé oblasti vlastního hodnocení školy jsou vždy posuzovány z pohledu cílů, které si škola stanovila, jak se daří je plnit, a oblastí, kde škola dosahuje úspěchy, a také v čem má rezervy.

Pod vlivem každodenních operativních činností vzniká u řady ředitelů pocit, že nejdůležitější je zvládnutí bezpočtu různých reakcí při každodenních činnostech a kontaktech, výkon řady podružných činností s jen tušeným záměrem, kam vlastně školu vedou.

A tak je v řízení školy základem plánování, organizování, koordinování a vedení lidí, kontrola a hodnocení. Účelem těchto funkcí je řídit politiku školy s důrazem na informace a vztahy, řídit lidi, řídit učení a řídit zdroje. Kultura školy se neodvíjí od kultury lidí, kteří ve škole pracují, ale problém je daleko širší. Kultura školy je ovlivněna kulturou společnosti, kulturou národní, kulturou politickou, kulturou regionální, kulturou typickou pro školství, ale hlavně kulturou ředitele a jeho zástupců, a také procesy probíhajícími uvnitř a vně školy.

Kvalita managementu zásadně ovlivňuje kvalitu a kulturu školy. Výkonnost ředitele je přímo úměrná kvalitě jeho manažerských kompetencí koncepčních a organizačních, schopnosti a dovednosti analýzy, vytváření systémů, dovednosti plánovat svoji činnost, schopnosti strategického myšlení, řešení problémů, organizační dovednosti, schopnosti organizovat spolupráci, iniciovat změny, delegovat pravomoci, schopnosti a dovednosti prezentovat školu.

K celkové úspěšnosti školy by měl ředitel umět předvídat, inspirovat spolupracovníky, přimět je ke spolupráci, motivovat je a činit je spokojenými zejména naplňováním jejich potřeb jistoty, důvěry, kreativity, uznání a seberealizace.

Chce-li ředitel ve své funkci obstát, musí zachovávat stanovená pravidla, řídit se jimi a totéž vyžadovat od svých spolupracovníků.

Kultura školy je v současné době považována za jeden ze stěžejních prostředků, který je využíván v oblasti řízení a vztahu k vlastním zaměstnancům.

Projevuje se ve formách komunikace, v realizaci personálních činností, způsobu rozhodování, celkovém sociálním klimatu, shodném názoru učitelů a dalších zaměstnanců školy na dění uvnitř školy, v jejich obdobném hodnocení, ve vzhledu školní budovy a okolí školy.

Kultura školy má přímý i nepřímý vliv na celkové výsledky školy.

1.1. Podmínky ke vzdělávání

Demografické podmínky

Podle údajů z matriky počty dětí mírně narůstají. Z tohoto důvodu a podle zaměření školy by se měl zvýšit průměrný počet dětí ve třídách a měl by se zastavit pokles počtu žáků, kdy odcházejí silné deváté ročníky a přicházejí početně slabé první třídy.

Pro nastavení strategie školy je potřeba interní analýzy a analýzy okolí. Předpokladem pro strategické plánování je dostatek objektivních informací o škole, znalost okolí školy, znalost metodiky a schopnost umět předvídat.

Jedním z nejdůležitějších úkolů vedení školy je stanovení cílů, volba strategie jejich dosažení, vypracování strategického plánu a poté jeho realizace a kontrola. Stanovené cíle musí být v souladu s kulturou školy.

Změny ve společnosti si vynutily i změnu přístupu orientace školy. K žákům, rodičům a veřejnosti musí škola přistupovat jako k zákazníkům, kterým nabízí své vzdělávací programy, mimoškolní aktivity, příjemné prostředí, materiální zabezpečení.

Stanovené cíle se každoročně vyhodnocují a kontroluje se plnění jednotlivých cílů. V případě potřeby jsou stanoveny cíle nové.

Případné změny ve strategickém plánování nebo ve změně kultury školy jsou prováděny za účelem dosažení vyšších výkonů a zlepšení informovanosti. Nejde o to vypracovat plán změn, ale o to, aby na něm byli zainteresovaní všichni pracovníci a na změnách se podíleli.

Legislativa

Do práce školy se výrazně promítla novela školského zákona a zpracování školního vzdělávacího programu.

Větší pozornost věnovala škola ochraně osobních údajů žáků a zaměstnanců. Vyžádala si od rodičů souhlas se zpracováním osobních a citlivých údajů žáků, vypracovala vlastní směrnici a důsledně kontrolovala informace odcházející ze školy.

Konkurenční prostředí školy

Období, které se nejvýrazněji projevilo v přístupu školy samotné k procesu změn, je období posledních tří let. K tomu, abychom cíleně usilovali o zcela konkrétní změny v práci školy, nás vedlo:

- škola se dostává do velmi úzké vazby škola – zřizovatel
- počet dětí ve věku povinné školní docházky, vzrůstá konkurence škol
a nutnost prosadit se mezi nimi
- postupně se mění přístup rodičů ke škole, kdy jim není jedno, kterou školu jejich dítě navštěvuje, ale jednotlivé školy hodnotí
- projevuje se stále více změna práce pedagogů, kteří chtějí pracovat tvůrčím způsobem a objevují, že otevřenost školy vůči rodičům přináší škole užitek.

Škola se vyrovnala s poklesem počtu dětí. Rozšířená výuka tělesné výchovy byla nahrazena výukou informatiky a cizích jazyků. Volitelné předměty na druhém stupni jsou zaměřené na prohlubování znalostí v oblasti čtenářské a matematické gramotnosti.

Z poslední zprávy ČŠI patříme do skupiny nejlépe hodnocených škol. Orientujeme se na přání a potřeby žáků a rodičů. Umíme vytvořit bezstresové, pohodové prostředí bez snížení nároků na kvalitu práce.

Ve stále větší míře se snažíme, aby se škola otevírala rodičům. Nabízíme dny otevřených dveří, společné akce učitelů, žáků a rodičů, sportovní akce, besídky a tradiční jarmarky.

Zavedli jsme zveřejňování zpráv ze školy na webových stránkách školy, v místním i regionálním tisku.

Důraz klademe na grafické a estetické zpracování všech materiálů, které odcházejí ze školy.

Při propagaci se zaměřujeme také na mateřské školy v okolí školy, pro které pořádáme společné akce a pro předškolní děti pravidelné školní dílny. Přínosem těchto akcí je, že děti na naši školu nastupují.

Změna stále probíhá, nemáme problém s tím, aby pedagogové něco zorganizovali, zajistili, ale spíše s dotažením akce právě v oblasti propagace.

1.2. Průběh vzdělávání

Vzdělávací programy jsou realizovány v souladu s údaji v rozhodnutí o zařazení školy do sítě škol.

Prioritou pro školu se stala realizace a zavádění do praxe Školního vzdělávacího programu Otevřená škola.

Plnění a naplňování cílů jednotlivých učebních dokumentů je během roku kontrolováno při hospitacích vedením školy.

Pro hospitační činnost má ředitelka školy vypracován plán, který stanovuje cíle hospitace. Hospitační činností je pověřena i zástupkyně ředitelky školy.

Plánování a bezprostřední příprava výchovně – vzdělávací práce jsou promyšlené. Stanovené cíle respektují věkové a vývojové zvláštnosti žáků a jejich osobní tempo. Zvolené metody a formy práce nechávají většinou žákům prostor pro svobodné rozhodování, možnost volby a vedou je k postupnému sebehodnocení a hodnocení práce ostatních spolužáků.

Podle ŠVP dochází k vytváření klíčových kompetencí a realizaci jednotlivých oblastí vzdělávacího programu.

Pro další zlepšení výchovně vzdělávací práce školy byl využit nabízený Projekt MŠMT:

Šablony pro MŠ a ZŠ č. výzvy 02_16_022 z OPVVV.

Rozvojový program – Financování asistentů pro děti, žáky a studenty se sociálním znevýhodněním.

Dalším projektem školy jsou prezentace žáků na stanovené téma ke konci jednotlivých období:

Souhrnné práce žáků za 1. období – 3. třída

Souhrnné práce žáků za 2. období – 5. třída

Souhrnné práce žáků za 3. období - 9. třída

V oblasti prevence rizikového chování žáků využíváme programů vypsanych Královéhradeckým krajem, a to v oblasti projektového vyučování a zájmové práce se žáky mimo vyučování.

Žáci se speciálními vzdělávacími potřebami

Škola úzce spolupracuje s Pedagogicko-psychologickou poradnou v Trutnově, Speciálním centrem pro tělesně postižené v Janských Lázních a SPC Trutnov. Jednotlivá specializovaná centra poskytují škole a zejména rodičům konzultace a některá vyšetření probíhají se souhlasem rodičů přímo ve škole.

Doporučení jsou zpracovaná kvalitně a velmi konkrétně, a jsou proto pro učitele přínosem pro další práci s integrovanými žáky.

Celoroční plán výchovné poradkyně zahrnuje řešení výchovně – vzdělávacích a vztahových problémů žáků, problematiku volby povolání, spoluúčast při tvorbě individuálních učebních plánů integrovaných žáků, pomoc při řešení osobních problémů žáků. Plán výchovného poradenství je zpracován jako součást ŠVP.

Kontakt výchovné poradkyně se žáky a zákonnými zástupci je zajištěn především v konzultačních hodinách, v nutných případech po předchozí domluvě.

Výchovná poradkyně spolupracuje s metodičkou prevence sociálně patologických jevů. Její činnost je systematická a koncepční, řídí se koncepcí minimálního preventivního programu, který zahrnuje jednotlivé tematické bloky a v rámci ŠPP.

1.3. Podpora školy žákům, spolupráce s rodiči, vliv vzájemných vztahů školy, žáků, rodičů a veřejnosti na vzdělávání

Za sledované období nebyla na školu podána žádná stížnost. Připomínky rodičů se řešily většinou na úrovni rodič – třídní učitel, pouze v některých případech se rodiče obrátili na vedení školy. V naprosté většině se jednalo o připomínky ke klasifikaci.

Na třídní schůzce byl rodičům předložen velmi jednoduchý dotazník, aby se vyjádřili volným stylem k práci školy, co se jim líbí a nelíbí. Výsledkem bylo cca 220 vyjádření, což byl vynikající výsledek.

S pedagogickým týmem byla v období měsíce června provedena analýza SWOT. Byl jim vysvětlen smysl analýzy, a to vyvození hlavních cílů ke strategickému plánu rozvoje školy.

V odpovědích jednotlivých skupin je zřejmé chápání práce školy. Vnímají snižování počtu žáků, ekonomickou situaci školy, ale vidí i nové příležitosti.

Jako zaměstnavatel se snažím poskytnout svým zaměstnancům vysokou kvalitu pracovního života (QWL).

QWL znamená mít dobré nadřizené, dobré pracovní podmínky, dobrý plat a sociální výhody, zajímavou, potřebnou a užitečnou práci.

K tomuto výzkumu jsem použila dotazník, kdy jednotlivé oddíly jsou zaměřeny na:

- kvalitu pracovního života
- komunikaci na pracovišti
- hodnocení zátěže při práci
- hodnocení postojů ke změnám

Před započítáním dotazování jsem pedagogickým pracovníkům vysvětlila význam dotazníku a zaručila jim absolutní anonymitu, a to z důvodu objektivního vyplnění dotazníků. Rozbor zjištěných výstupů – evaluační zpráva:

QWL

Největší problém je spatřován ve mzdovém ohodnocení pracovníků. Vzhledem k normativnímu přidělu mzdových prostředků bohužel nemám velký prostor na další odměňování pedagogických pracovníků v nenárokové složce platu.

Na škole máme jasně nastavená kritéria přiznání osobního ohodnocení, které je zaměstnancům přiznáno na začátku školního roku. Kritéria přiznání osobního ohodnocení byla schválena pedagogickou radou.

Mimořádné odměny jsou udělovány průběžně za mimoškolní aktivity a dvakrát za školní rok je ohodnocena pracovní aktivita udělením další mimořádné odměny.

V tomto směru se snažím dávat maximální důraz na ocenění práce zaměstnanců.

Pro zlepšení pracovního klimatu přispívají akce pořádané pro pracovníky, a to jak akce vzdělávacího charakteru, tak charakteru relaxačního.

Komunikace na pracovišti

Rozbor této oblasti hodnotím pozitivně. Pracovníci znají strategické cíle školy, a sami se na tvorbě strategických cílů a autoevaluačním procesu školy podílejí.

V návaznosti na nové poznatky z managementu se snažím posílit vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci tak, aby došlo k naplnění jednotlivých kompetencí – vyváženost pravomocí a zodpovědnosti.

Silné stránky: dobrá poloha školy, vyvážený pedagogický sbor, shoda ve výuce, materiální vybavení, grantová činnost školy, mimoškolní akce, možnost komunikace mezi pedagogy, nová škola – příjemné prostředí, sportovní hala a ŠJ součást školy.

Slabé stránky: mzdové prostředky – odměňování, způsob práce s některými problémovými žáky, kontakt žák – učitel, malá prezentace navenek.

Příležitosti: rozvoj sportu, příprava akcí pro žáky, doplňková činnost školy (finanční přínos), možnost dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, prezentace školy na veřejnosti.

Hrozby: demografický vývoj, velká rivalita mezi školami, politická situace ve městě.

1.4. Výsledky vzdělávání žáků

Pro zajišťování výsledků vzdělávání využívá vedení školy komerční testy, pravidelně zadává srovnávací písemné práce, které vypracovávají jednotlivé předmětové týmy. Další poznatky získává vedení školy také z výsledků na soutěžích a při přijímacím řízení ke studiu na středních školách.

Rozbor zjištěných skutečností je pravidelně prováděn na jednání předmětových týmů a na pololetní a závěrečné pedagogické radě. Závěry analýzy jsou využívány při tvorbě plánu na příští školní rok.

Při hodnocení žáků se přihlíží k individuálním schopnostem žáků. Skládá se z ústního a písemného zkoušení. Důraz se dává na sebehodnocení žáků. Pravidla pro hodnocení jsou dále stanovena školním vzdělávacím programem.

Dostatečná pozornost je věnována písemnému projevu žáků, kteří vypracovávají v jednotlivých ročnících na druhém stupni slohové práce. V šestém až osmém ročníku čtyři práce za školní rok, v devátém ročníku tři slohové práce.

Ve většině hodin se projevuje snaha čas efektivně využívat a jednotlivé aktivity za sebou logicky řadit. Vytyčené cíle jsou vždy splněny. Z didaktických principů byly dostatečně respektovány především zásady názornosti, vlastní aktivity žáků a možnosti individuálního tempa.

Interakce a komunikace se při výuce řídí pravidly jednání, jež žáci akceptují, je vytvářen dostatečný prostor pro vyjádření vlastního názoru. Důraz je dán na komunikaci a vyjadřování žáků, hodnocení žáků a sebehodnocení.

1.5. Výsledky vzdělávání zajišťované školou

Zjišťování výsledků vzdělávání je ve škole věnována patřičná pozornost. Kromě vlastních testů, které jsou využívány k pravidelnému vyhodnocování znalostí žáků z probraného učiva za určité období, provádí škola testování znalostí žáků prostřednictvím standardizovaných testů. Škola se zapojila u společnosti SCIO do testování ročníků na prvním a druhém stupni.

V šestém ročníku jsou to srovnávací testy spojené s přechodem na druhý stupeň, v sedmém ročníku a osmém ročníku jsou testy zaměřeny na osvojování klíčových kompetencí a přípravu žáků sedmých ročníků na státní srovnávací zkoušku. Devátý ročník má testy nastavené na přípravu k přijímacím zkouškám na střední školu.

Zpracování výsledků testování je předáno rodičům. Výsledky poskytují objektivní přehled o úrovni znalostí žáků. Signalizují případné nedostatky a specifikují opatření k odstranění zjištěných nedostatků ve znalostech učiva.

Analýza zjištěných výsledků je předmětem jednání pedagogické rady.

Škola sleduje v rámci svých možností také výsledky a adaptaci na nové prostředí svých absolventů přecházejících na víceleté gymnázium.

1.6. Řízení školy, kvalita personální práce, kvalita dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Ředitelka koordinuje práci jednotlivých útvarů zejména prostřednictvím provozních porad, pedagogické rady a systémem vnitřních předpisů, které stanovují jednoznačná pravidla činnosti školy. Nutný je i osobní vklad ředitelky školy k reformě školy, aktivně se spolupodílí na tvorbě školního vzdělávacího programu a jeho zavádění do praxe. Provádí osvětovou činnost týkající se kurikulární reformy zejména ve vztahu ke školské a rodičovské veřejnosti.

Komunikační systém má jasná pravidla. Aktuální zprávy a činnosti potřebné pro pedagogické pracovníky jsou zveřejňovány v týdenním plánu. Nabídka mimoškolních akcí, seminářů, školení je předávána prostřednictvím síťové pošty.

Při výběru pracovníků pro výkon určité pracovní pozice vychází ředitelka školy jednak z řad stávajících pracovníků školy (specializované funkce), jednak z výsledků výběrového řízení zvenčí (doplňování pedagogického sboru).

Stávající systém uvádění nových pedagogů do praxe je založen na předávání zkušeností pedagogem, kterého určí ředitelka.

Další vzdělávání pedagogických pracovníků

Největší změna minulých let spočívá v postupném upouštění od individuálního vzdělávání pedagogů v odborném a metodickém vzdělávání v jejich aprobaci. Posíleny byly formy společného vzdělávání celého pedagogického týmu přímo na škole. Tato změna vedla k lepší spolupráci pedagogů a kladně se projevila při sestavování týmu pro práci na školním vzdělávacím programu.

Důležitou součástí DVPP bylo proškolení pověřených pedagogů v problematice

- sociálně patologických jevů
- prevence šikany
- enviromentální výchovy
- správce počítačové sítě

Celkové řízení školy lze charakterizovat jako demokratické, direktivní v oblasti rozpočtu, naopak jako liberální v oblasti vývoje školy, alternativních vzdělávacích aktivit. Kombinace obou způsobů je uplatňována v oblasti DVPP a personalistice – vytváření pedagogického týmu.

Personalistika

Prioritou personálního řízení a personálních podmínek je plánované a pravidelné vzdělávání pedagogických pracovníků. Ve sledované oblasti se většina pedagogů vzdělávala v práci s počítačem. Jedna učitelka studuje vysokou školu pro dosažení kvalifikace.

1.7. Úroveň výsledků práce školy

Při kontrole úrovně práce zaměstnanců školy v oblasti hodnocení školy se ověřuje, zda dostatečně propagují svoji práci a práci celé školy, reagují na potřeby rodičů a chápou je, dovedou navodit u rodičů pocit, že jejich dětem je věnována maximální péče.

Snažíme se zveřejňovat a projednávat úspěchy vyučujících ve výchovně vzdělávací oblasti.

Tradičně pořádáme výjezdní pedagogické rady s relaxační náplní. Kladně se projevilo i společné vzdělávání.

V kontrolní činnosti se vedení školy zaměřilo na sledování plnění učebních plánů, vedení pedagogické dokumentace a dodržování směrnic školy (zejména klasifikačního řádu, vnitřního řádu školy). Hospitační záznamy jsou účelně strukturovány a umožňují dostatečně kvalitní analýzu pedagogické činnosti. S výsledkem hodnocení jsou učitelé vždy seznámeni.

Dále byl kontrolován podíl na vytváření vhodných psychohygienických podmínek pro práci žáků a kolegů. Přísněji bylo přistupováno při hodnocení přestupků žáků, sjednocovala se činnost vyučujících v tomto směru.

Škola dbá o rozvoj zdraví, zajištění optimálních podmínek pro všechny žáky a zaměstnance školy.

Strategický plán rozvoje školy

1. 9. 2017 - 31. 8. 2023

I. Analýza současného stavu

A. Image školy

- učitelé, žáci i rodiče přikládají image školy význam a zajímají se o to, jakým způsobem se škola prezentuje na veřejnosti
- považují za důležitou součást image školy úroveň pedagogického sboru a jeho řízení, a to včetně úrovně výuky
- oceňují kvalitu poskytování služeb na vysoké úrovni
- jsou spokojeni se zvyšující se materiální úrovní školy - vybavení, příprava rekonstrukce školního hřiště

B. Klima školy

- pracovníci hodnotí vzájemné vztahy jako velmi dobré, přátelské, vzájemně spolupracující a předávající si zkušenosti
- problémy se objevují ve vztazích mezi některými žáky
- ne vždy je na dobré úrovni vztah učitel - žák
- převažuje pozitivní vztah ke škole, a to jak u žáků, tak u učitelů
- důvěra žáků, rodičů i učitelů k vedení školy je na velmi dobré úrovni
- daří se řešit částečné komunikační problémy mezi pracovníky

C. Organizace a řízení

- úroveň řízení byla hodnocena velmi kladně, kompetence jsou jasně určeny
- učitelé důvěřují řízení školy
- činnost metodických sdružení je na velmi dobré úrovni
- zavádění činnosti školního poradenského pracoviště (úprava dle novely vyhl. č. 73/2016 Sb. o poskytování poradenských služeb)

D. Ekonomika a materiální vybavení

- hospodaření školy je vyrovnané, kladný hospodářský výsledek je přerozdělován do fondu odměn a rezervního fondu, v posledních letech se hospodaření školy nedostalo do ztráty
- v odměňování pracovníků je dán důraz na průběžné vyhodnocování aktivit nad rámec pracovních povinností, jsou nastavená kritéria pro stanovení osobního ohodnocení
- postupně došlo k modernizaci odborných učeben, zakoupení didaktických a interaktivních pomůcek, zejména s pomocí dotací EU
- zavádění informačních technologií se daří držet na standardní úrovni, počítače ve škole jsou vzájemně propojené, ve vybraných učebnách I. a II. stupně jsou interaktivní tabule, plánovaná je obnova školní internetové sítě

E. Výchovně vzdělávací proces

- spolupráce rodičů se školou při výchově a vzdělávání je hodnocena jako průměrná
- ve výuce se stále projevují problémy s motivací některých žáků

- příprava vyučovacích hodin je na dobré úrovni, převládá dobrá organizační struktura vyučovacích hodin, hodiny jsou převážně metodicky dobře zvládnuté
- škola má zpracovaný ŠVP, který je na velmi dobré úrovni, ŠVP je zpracovaný v programu ČŠI InspIS
- efektivita vyučovacích hodin je dobrá, nedostatky se objevují zřídka, většinou v nízké motivaci žáků, a tudíž v následné nekázi žáků, nebo v nedostatku efektivních metod
- využívání informačních technologií ve výuce je rozdílné a závisí mimo jiné na vztahu vyučujících k této technologii
- individuální přístup k žákům na obou stupních je na dobré úrovni
- efektivně je nastavená práce pro žáky, kteří při práci využívají stupně podpory, a to i žáci nadaní a mimořádně nadaní
- na dobré úrovni je hodnocená práce výchovného poradce a preventisty sociálně patologických jevů, v této oblasti se daří připravovat smysluplné preventivní programy pro žáky I. a II. stupně
- učitelé vzájemně hospitují, a to na I. i II. stupni

F. Personalistika

- daří se docílit plného počtu kvalifikovaných pedagogických pracovníků, téměř všechny hodiny jsou vyučované aprobovaně
- došlo k relativní stabilizaci pedagogického sboru
- na velmi dobré úrovni je spolupráce asistentů pedagoga s učiteli
- očekávané změny jsou personální změny v souvislosti s odchody do důchodu

II. Stanovení hlavních strategických cílů na další období

A. Image školy

- posilování důvěry ve školu - soustavné a trpělivé vyvracení polopравd a lží o škole a školství jako takovém, prezentace pozitivních informací
- věnovat náležitou pozornost aktuálnosti informací poskytovaných veřejnosti prostřednictvím regionálního tisku
- klást důraz na využití webových stránek školy, provádět jejich včasnou aktualizaci a pravidelnou aktualizaci, co se týká aktivit školy
- posilovat vztah rodičů, žáků a ostatní veřejnosti ke škole, pořádání dnů otevřených dveří, zachovat spolupráci s MŠ - předškolní dílny Cestička do školy, celoroční a sportovní akce
- udržovat a nadále rozvíjet vysoký standard školou poskytovaných služeb
- nadále rozvíjet spolupráci s MENSOU ČR
- posilovat a rozvíjet spolupráci se zřizovatelem školy

B. Klima školy

- užší spolupráci pracovníků školy nadále posilovat vzájemnou důvěru, dalším studiem prohlubovat a zvyšovat odbornou úroveň pracovníků školy
- velkou pozornost věnovat vztahům pedagogický pracovník - rodič - žák, posilovat vzájemnou komunikaci

- maximální posilování úlohy třídního učitele, pokračovat v nastavených třídnických hodinách
- nadále upevňovat vztahy mezi pedagogickými pracovníky školy tak, aby byly postavené na vzájemné důvěře a spolupráci

C. Organizace a řízení

- poskytnout pracovníkům prostor, aby se mohli vyjadřovat ke koncepci a k řízení školy
- pokračovat v nastavené činnosti metodických sdružení
- v rámci posílení kompetencí jednotlivých pracovníků klást velký důraz na osobní zodpovědnost
- pokračovat v plánování a organizaci základního i zájmového vzdělávání podle jednoznačně a srozumitelně nastavených pravidel
- pokračovat v cílené spolupráci s dalšími partnery školy a tím prohlubovat a rozšiřovat vzdělávací a výchovnou činnost školy

D. Ekonomika a materiální vybavení

- udržet rozsah vedlejší hospodářské činnosti školy, příjmy z této činnosti maximálně využívat pro rozvoj organizace
- v odměňování pracovníků reagovat na legislativní změny ve mzdové oblasti, pokud to je možné udržet diferenciaci v odměňování
- sledovat a využívat financování z vypsanych dotačních, rozvojových a grantových programů
- nadále pokračovat v modernizaci odborných a kmenových učeben, postupně obnovovat vybavení kabinetů
- postupně modernizovat výpočetní techniku, využívat rovněž nabídky použitelné nepotřebné techniky

E. Výchovně vzdělávací proces

- posilovat spolupráci s rodiči, a to nejen při řešení prospěchu a chování jejich dětí, ale více je zapojit do třídních a školních akcí
- pokračovat v přípravě a prezentaci ročních prací v 3., 5. a 9. ročníku
- klást větší důraz na úroveň komunikace a přenos informací mezi pedagogickými pracovníky a rodiči, zvláště pak na oboustrannou spolupráci mezi třídním učitelem a rodiči
- zajistit odbornou přípravu pedagogických pracovníků
- zavést do praxe kritéria hodnocení v jednotlivých předmětech, změnu systému zadávání domácí přípravy
- při výuce využívat ve větším rozsahu efektivní metody a formy práce, moderní učební pomůcky a didaktickou techniku, klást velký důraz na názornost výuky a individuální přístup k žákům
- systematicky a efektivně pracovat s žáky s různým stupněm podpůrných opatření
- systematicky a efektivně pracovat s žáky nadanými a mimořádně nadanými
- spolupracovat s PPP a SPC

- v rámci prevence rizikového chování žáků nadále rozvíjet oboustrannou spolupráci s řadou institucí a organizací, zejména se složkami integrovaného záchranného systému

F. Personalistika

- vytvářet podmínky pro další vzdělávání pracovníků školy, výběr forem a témat vzdělávání zohledňuje potřeby školy a profesní zájem pedagogů
- nadále udržet stabilizaci pedagogického sboru a vzájemnou důvěru mezi pracovníky školy
- nabídku a služby školy poskytovat tak, aby žáci získali absolvováním školy ten nejlepší možný základ pro svůj další rozvoj

Mgr. Šárka Šantrochová, ředitelka školy