



Spolufinancováno
Evropskou unií



SWOT analýzy MAP IV

„Místní akční plán vzdělávání na území ORP Zábřeh IV“

registrační číslo projektu: CZ.02.02.XX/00/23_017/0008423



Verze 1.0 schválená ŘV dne 18.03.2025

MAS Horní Pomoraví o.p.s., Hlavní 137, 788 33 Hanušovice, IČ: 277 77 146
www.mapzabreh.cz





Spolufinancováno
Evropskou unií



Úvod

Na základě získaných dat z předchozího projektu MAP II a MAP III a znalosti problematiky dané oblasti, členové pracovních skupin v září/říjnu 2024 vytvořili SWOT analýzy pro území Zábřežska.

Zamysleli se nejen nad silnými stránkami a příležitostmi, ale i nad slabými stránkami a hrozbami, kde hledali jejich příčiny a možnosti řešení. (Příčiny – P – označeny **červeně**, Řešení – Ř – označeno **modře**).

Na závěr byly z každé SWOT analýzy vybrány oblasti, na které má projekt MAP dosah a může je řešit.

SWOT analýzy jsou zpracovány na 3 klíčová témata projektu:

- 1. téma podpory moderních didaktických forem vedoucích k rozvoji klíčových kompetencí**
- 2. téma rozvoje potenciálu každého žáka, zejména žáků se sociálním a jiným znevýhodněním**
- 3. téma podpory pedagogických a didaktických kompetencí pracovníků ve vzdělávání a podpory managementu třídních kolektivů.**

Toto vše je obsaženo v analytické části.

Následuje strategická část dokumentu, která obsahuje aktualizovanou vizi projektu MAP a Návrh priorit a cílů v projektu MAP do roku 2025. Návrh bude projednán a schválen pracovními skupinami, Řídicím výborem a projde konzultačním procesem. Po vypořádání připomínek bude finální verze Priorit a cílů schválena Řídicím výborem.



A) ANALYTICKÁ ČÁST

1. SWOT analýza Moderní didaktické formy vedoucí k rozvoji klíčových kompetencí

Silné stránky		Slabé stránky			
Teze	Dosah projektu MAP	Teze	Příčiny	Řešení	Dosah projektu MAP
- motivování učitelé - praktikují se skupinové vyučování, čtenářské dílny, badatelská výuka, učení venku, projekty, metoda CLIL - učitelé mají znalost metod a forem - sdílení mezi málotřídními školami funguje	Vzdělávání pedagogů v moderních didaktických formách (workshopy). Pořádání aktivit pro děti a žáky inovativními metodami a formami. Podpora sdílení mezi pedagogy v moderních didaktických formách (Inspiračky)	- neochotní, stereotypní, nemotivovaní, vyhořelí, neinspirativní učitelé	P: vysoké pracovní nároky, nízká podpora, nezáměr o nové metody učení vzhledem k délce praxe	Ř: podpora ve vybalancování pracovního a soukromého života, podpora při zavádění nových učebních metod nebo při změnách obecně	Workshop jak hořet a nevyhořet, vzdělávání pedagogů a ředitelů v oblasti wellbeingu, možnost využít průvodce wellbeingu z našeho území (I. Haasová ze ZŠ Štítý). Vzdělávání ředitelů v oblasti motivace zaměstnanců, v rámci pravidelného setkávání ředitelů a ředitelských akademií. Spolupráce s průvodcem školy.
		- ředitel neumí prosazovat moderní didaktické formy v celé škole, pak je jejich používání založeno pouze na dobrovolnosti učitelů	P: absence, nedostatečná nebo jen povrchová znalost práce s lidmi, řízením změny a podporujícím přístupu ve vedení lidí	Ř: vzdělávání ředitelů jako manažerů – leaderů	Vzdělávání ředitelů v oblasti pedagogického leadershipu, v rámci pravidelného setkávání ředitelů a ředitelských akademií. Spolupráce s průvodcem školy.



		- učitelé mají znalost metod a forem, ale chybí dovednost aplikovat MDF do výuky, u některých i znalost	P: chybí učící se skupiny ve školách nebo jiná formy podpor, které by poskytovaly podporu učitelům, kteří se snaží aplikovat MDF do výuky	Ř: nastavit u vzdělávacích cílů i formy vzdělávání a podporovat učitele v získávání a aplikování požadovaných nových MDF do výuky s nabídkou podpory a pomoci	Dlouhodobý kurz v rozvoji a používání metod a forem v přímém vyučování (spolu učíme, spolu rosteme), sdílení mezi pedagogy v rámci PS, nebo na setkávání pedagogů. Podpora ředitelů v zakládání učících se skupin ve školách v rámci pravidelného setkávání ředitelů a ředitelské akademie, spolupráce s průvodcem školy.
		- učitelé si nedokáží sdílet metody a formy mezi sebou	P: časová náročnost profese spojená s často omezenou přítomností na pracovišti (často jen po dobu přímé činnosti), současně absencí cíleného organizování sdílení ze strany vedení školy	Ř: nastavit např. v rámci učící se skupiny sdílení, nebo z pozice vedení organizovat sdílení mezi pedagogy stejného i různého stupně	Sdílení mezi pedagogy v rámci PS, nebo na setkávání pedagogů. Podpora ředitelů v zakládání učících se skupin ve školách v rámci pravidelného setkávání ředitelů a ředitelské akademie, spolupráce s průvodcem školy.



Spolufinancováno
Evropskou unií



		- reflektivita při zavádění nových metod a forem	P: neznalost a neuvědomění potřeby reflektivity	Ř: cílené nastavování reflektivity jakou součástí plánu zavádění nových metod a forem	Workshop pro pedagogy na reflexi. S reflektivitou se pracuje se školami v rámci mapování potřeb a průvodcovství. Téma reflektivity bylo i součástí ředitelské akademie.
		- velký objem učiva se neslučuje s používáním MDF	P: nepropojenost učiva s výstupy v ŠVP, učebnice často nabízejí více učiva, než kolik požaduje ŠVP	Ř: větší důraz na společnou práci se ŠVP a koordinace plánu práce s odkazy na výstupy ŠVP	Podpora ředitele jako pedagogického leadra formou spolupráce s průvodcem, pravidelného setkávání ředitelů a ředitelských akademií. Spolupráce s průvodci z IPs Kurikulum do budoucna.
Příležitosti		Hrozby			
Teze	Dosah projektu MAP	Teze	Příčiny	Řešení	Dosah projektu MAP
- klást důraz na smysluplnost každé práce, pamatovat zásady Komenského - Šablony, ERASMUS, MAP	Realizace projektu MAP min. do roku 2025. Realizace workshopů, webinářů, kurzů v oblasti MDF pro pedagogy,	- nejisté financování (šablony, tandemy, pomůcky	P: změny v projektech řízených MŠMT	Ř: předvídatelné rozpočty v dlouhodobém horizontu	Snaha o vícezdrojové financování aktivit ve vzdělávání v území.



- vzdělávání učitelů v MDF - legislativně platí, že ředitel může nařídit metody výuky - vzdělávání ředitelů v motivaci učitelů - sdílení mezi školami - učíci se skupiny - výuka v blocích, projekty - mentor, průvodce - zavádění kroků evaluace	vytváření prostoru pro sdílení pedagogů a ředitelů. Podpora vzniku učících se skupin napříč školami i ve školách prostřednictvím vzdělávání ředitelů a pedagogů. Poskytování školám průvodce, který reaguje na jejich potřeby v oblasti MDF.	- není jasná dlouhodobá koncepce státu	P: změna vedení ministerstva s každými volbami	Ř: nastavení jasné koncepce školství a shodě napříč politickým spektrem	
		- není jasné kurikulum	P: není jasná vize státu ze které by mohly vznikat vize a následné strategie pro další oblasti	Ř: nastavit dlouhodobou vizi státu a její podporu napříč politickým spektrem	
		- nedostatečná spolupráce s rodiči (rodiče nechápu nové metody)	P: časová zaneprázdněnost rodičů, vlastní představa rodičů o péči o jejich dítě	Ř: otevřená, profesionální a opakovaná komunikace ze strany školy	Podpora škol ve spolupráci s rodiči formou vzdělávání, sdílení – (ŘA Unie rodičů,, setkavárny), zjišťování potřeb rodičů v průběhu mapování, spoluprací s průvodcem.
		- ředitel nařídí frontální výuku	P: neochota ředitele podléhat moderním trendům	Ř: v rámci sdílení mezi řediteli ukázat benefity a výhody moderních forem vzdělávání	Podpora ředitelů v pedagogickém leadershipu formou pravidelného setkání ředitelů a ŘA.



2. SWOT analýza Rozvoj potenciálu každého žáka, zejména žáků se sociálním a jiným znevýhodněním

Silné stránky		Slabé stránky			
Teze	Dosah projektu MAP	Teze	Příčiny	Řešení	Dosah projektu MAP
- kroužky pro děti s SVP (nadané děti) - mezioborový tým - nízký počet dětí ve třídě (málotřídní škola „dobrá“) - „vysvědčení jinak“ – formativní vzdělávání - školení - práce s heterogenní třídou „umění individualizace“ - kvalitní asistenti pedagoga - počet dobrých málotřídních škol v území (umí se postarat o tyto děti) - velká nabídka neformálního vzdělávání (komunitní školy, kroužky, nízkoprahová zařízení)	V rámci projektu je realizován kroužek pro nadané děti. V území působí mezioborový tým pod záštitou MAS Horní Pomoraví. Projekt MAP zajišťuje v území dlouhodobý kurz vysvědčení jinak. Po prvním úspěšném běhu se od ledna 2025 bude realizovat další – maximální naplněný. Funkční PS Rovné příležitosti složená z odborníků ze škol i z organizací pracujících s dětmi, mládeží a rodinami.	- chybí metody pro práci s dětmi s náročným chováním	P: nedostatečné vzdělávání učitelů a nedostatek odborné podpory na školách	Ř: systematické vzdělávání učitelů a zajištění odborné podpory na školách	V rámci ředitelské akademie se připravuje blok s odborníky na toto téma, je třeba připravit něco podobného také pro pedagogy.
		- nepoužívají se aktivizující formy učení	P: učitelé nepracují s individuálními potřebami žáků	Ř: v rámci plánování pedagogické práce systematicky pracovat s tím, jaké metody a postupy využívají jednotliví učitelé	Dávat pedagogům příležitosti účastnit se aktivit, které jim pomohou aktivizující formy výuky do vyučování zařazovat (Inspiračky, Spolu učíme, spolu rosteme, Dílny psaní a čtení)
		- převládá frontální výuka	P: pro učitele jeden z formátů s nejméně časově náročnou přípravou, především déle sloužící učitelé v ní mají největší praxi	Ř: komunikovat a ukazovat přínosy dalších forem výuky, podporu učící se skupiny pro zavádění nových forem výuky spojenou s řízeným pedagogickým vedením ze strany vedení školy	



Spolufinancováno
Evropskou unií



- Funkční síť, všechny typy podpůrných zařízení v území - PS RP je energie a naděje - Diferenciace výuky na 1.stupni ZŠ					
		- rivalita městských škol (mezi učiteli)	P: přístup zřizovatele k hodnocení školy	Ř: podpora spolupráce mezi školami od zřizovatele	Pěstování spolupráce mezi školami, komunikace se zřizovatelem ohledně konkurence škol
		málo praktických předmětů a aktivit (šití, pozemky, dílny)	P: často chybějící prostor (fyzický) pro realizaci, vědomí důležitosti i těchto praktických předmětů	Ř: vytvoření prostoru pro umístění dílen, pozemků, místa v rozvrhu, diferenciace výuky	Vzdělávání pedagogů v polytechnice, vědět jak na to v rámci praktických předmětů.
		- „umění individualizace“	P: snaha učitelů zvládnout všechno učivo, které je pro daný ročník nastavené, někdy také neznalost nebo neochota učitelů k individuálnímu přístupu	Ř: řízené vedení učitelů ze strany ředitelů škol a podpora při individuálním přístupu k žákům	Vzdělávání ředitelů v pedagogickém leadershipu v rámci pravidelných setkávání a ředitelských akademií.



Spolufinancováno
Evropskou unií



		- nedostatečná kompetentnost učitelů k řešení psych., výchovných, náročných situací žáků	P: zvyšující se množství žáků s psych., výchovnými a dalšími potřebami žáků a malá znalost učitelů, jak v takových situacích postupovat, málo odborné podpory učitelů, nedostatečné následné vzdělávání učitelů v této oblasti po dokončení kvalifikace (ukončení VŠ)	Ř: zavedení systematického vzdělávacího systému pro učitele v oblasti zvyšování kompetencí, přítomnost odborníků ve škole, kteří mohou pomoci náročné situace řešit a podpořit učitele	
		- učitelé neumí pracovat s nadanými žáky ve výuce	P: nedostatečná dovednost v rozpoznání nadaného žáka, neznalost toho, jak s takovým žákem pracovat a někdy také neochota učitelů individualizovat výuku např. z důvodu vysoké časové	Ř: vzdělávání učitelů v dovednosti poznat nadaného žáka, vzdělávání učitelů, jak s nadanými žáky pracovat a podpora ze strany vedení školy k individualizaci výuky	Kroužek nadaných dětí, T-expedice pro nadané děti.



Spolufinancováno
Evropskou unií



			náročnosti přípravy takové výuky		
		- nekvalitní asistenti pedagoga	P: do kurzu asistenta pedagoga jsou přijímáni téměř všichni zájemci, kurz trvá krátkou dobu, za kterou nemohou účastníci získat potřebné vědomosti, zkušenosti a znalosti	Ř: nastavit kritéria, kdo může práci asistenta pedagoga vykonávat, zkvalitnit studium – náplň, prohloubení studia	
		- učitelé nespolupracují s asistenty pedagoga	P: učitelé nechtějí někoho dalšího ve třídě nebo nevědí jak spolupracovat	Ř: podpořit učitele v pochopení úlohy asistenta pedagoga a v tom, jak spolupracovat	V rámci kurzu Spolu učíme, spolu rosteme je jedním z témat práce pedagoga s asistentem.
		- Vytíženost profesionálů, nedostatečná kapacita služeb	P: Navyšují se problémy, narůstá počet dětí s problematickým	Ř: Řešení je v rukách státu. Zabezpečit dostatek profesionálů, navýšit počty míst na daných pozicích	



Spolufinancováno
Evropskou unií



			chováním, sebepoškozování a další.	dětský psychiatr, psychologové, etopedi – tím pádem posílit možnost prevence i intervence.	
		- Wellbeing – „musí chodit do školy rádi, musí jím být ve škole dobře“	P: Školy jsou více orientované na výsledky, málo dbají na wellbeing dětí a pedagogů.	Ř: Vědomě pracovat na dobré klimatu školy a třídy, pečovat k psychickou a fyzickou pohodu všech.	Osvěta v oblasti wellbeingu – týden pro wellbeing, supervize, socioemoční učení, jak být v pohodě.
		- Chybí vzory	P: Nefunkční rodina.	Ř: Poskytovat vzory chování ve školách i v nízkoprahových zařízeních.	
		- Málo finančních prostředků pro sociální služby pro děti.	P: Málo projektů podporujících soc. služby.	Ř: Více zdrojové financování	
		- Hrdí rodiče, kteří nechtějí pomoci (odmítání obědů zdarma)	P: Pravděpodobně pocit stigmatizace.	Ř: Lepší komunikace s rodiči.	



Příležitosti		Hrozby			
Teze	Dosah projektu MAP	Teze	Příčiny	Řešení	Dosah projektu MAP
- školení - práce s heterogenní třídou „umění individualizace“ pro další školy - „vysvědčení jinak“ – formativní vzdělávání pro další školy - rozvíjet praktické činnosti - ředitelé umí vybrat kvalitního asistenta pedagoga - Moderní výukové metody - Nadace – finanční pomoc pro sociálně slabé děti - Rozpoznat dvojedinečnost u nadaných dětí - Vzdělávání pedagogů v krizové intervenci - Diferenciace výuky na druhém stupni	V rámci projektu MAP bude zajištěno druhý běh dlouhodobého kurzu Vysvědčení jinak, téma probíráno i v rámci ředitelské akademie (listopad 2024) V rámci polytechnických dnů pro žáky, konstruktérské akademie a workshopů pro pedagogy z oblasti polytechniky je tématu praktických činností přikládána významnost Pro pedagogy jsou realizovány workshopy na moderní didaktické formy, Inspiračky, učící se skupina Spolu učíme, spolu rosteme... pro 1. i 2. stupeň ZŠ.	- přibývá žáků s různými potřebami a jejich % se ve třídě zvyšuje	P: změna ve společnosti, dostupnost různých technologií, časová zaneprázdněnost rodičů	Ř: minimalizovat přístup dětí v útlém věku k různým technologiím, podpořit rodiče v rodičovské roli, zajistit případně odbornou podporu	Workshop pro rodiče a pedagogy E- bezpečí – rizika virtuální komunikace.
		- finance	P: nejistota v rozpočtech může být pro některé ředitele limitem pro podporu vzdělávání učitelů nebo najmutí odborníků, kteří by ve škole pracovali	Ř: dostatečný rozpočet pro financování aktivit, které ředitelé financují jen prostřednictvím projektů a dotací	
		- systém není jednotný, chybí vize státu, dlouhodobá koncepce	P: střídání politických vlivů	Ř: dodržovat koncepci napříč politickým spektrem	



		- reakce rodičů na moderní didaktické formy – oni se nic neučí a jak obstojí v přijímacím řízení na SŠ?	P: Porovnávání se systémem vzdělávání a výchovy, kterým sami prošli. Neznalosti jiného způsobu vzdělávání.	Ř: Komunikace a vzdělávání, popř. osvěta rodičům.	V rámci osvětových akcí ukázky inovativních metod a forem výuky – Den Mikroregionu, konstruktérská akademie.
--	--	---	---	--	--

3. SWOT analýza Podpora pedagogických a didaktických kompetencí pracovníků ve vzdělávání a podpora managementu třídních kolektivů

Silné stránky		Slabé stránky			
Teze	Dosah projektu MAP	Teze	Příčiny	Řešení	D
- využívání široké nabídky DVPP - rozvoj školních poradenských pracovišť pro posílení třídních kolektivů - zavedení třídnických hodin - školní parlament - vzájemné hospitace	MAP realizuje širokou nabídku DVPP, sdílení pro pedagogy. Podporuje metodikami ředitele škol a výchovné poradce pro náplň do třídnických hodin (Soubor aktivit CEDU, Skills buider, 4R SOFA). V rámci KPPZ pro žáky se některé preventivní programy	- učitelé nemají zpětnou vazbu, jak učí, sebereflexi	P: málokdo je k tomu veden, učitele nenapadne se zeptat na zpětnou vazbu a ředitelé si neudělají čar na to, s každým	Ř: poskytnout učitelům možnost naučit se sebereflexi, podpořit je ve využívání sebereflexe a ředitele podpořit ve smysluplnosti zpětné vazby na pracovní výkon učitele a jeho vliv na další plánování rozvoje učitelů apod.	Vzdělávání ředitelů a pedagogů v reflektivitě (ŘA, workshop, práce průvodce a mapování v oblasti reflexe).



zaměřují na klima třídy. Vzájemné hospitace a hospitační záznam je výstup z pravidelného setkávání ředitelů.		učitelem promluvit o tom, jak učí		
	- chybí jasná vize školy	P: neuvědomění si významnosti definice vize, neznalost ředitelů škol jak vizi definovat a jak s ní dále pracovat	Ř: vysvětlovat potřebnost a užitečnost vize, ukazovat praktické příklady, kdy definovaná vize pomáhá	Spolupráce s průvodcem na vizi školy, vzdělávání v rámci pravidelného setkávání ředitelů.
	- obsah a vedení třídnických hodin (tř. učitelé to moc neumí)	P: učitelé nemají dostatečné informace a znalosti, jakou náplň do třídnických hodin zařadit	Ř: vzdělávat učitele v obsahu a vedení třídnických hodin	Vzdělávání v oblasti třídnických hodin, sdílení metodik
	- učitel neumí pracovat se školním parlamentem	P: někteří učitelé nemají se školním parlamentem žádnou nebo malou, případně jen teoretickou zkušenost	Ř: vzdělávat učitele, vytvořit učící se skupiny, aby se učitelé při práci se školním parlamentem mohli podporovat	



		Vzájemné hospitace jsou formální, často chybí reflexe	P: učitelé nechtějí nebo neumí s nástrojem vzájemných hospitací pracovat, je to časově a administrativně náročné	Ř: zavedení vzájemných hospitací vedením školy s podporou pro jejich realizaci a zpracování a pro následnou reflexi, využívání výstupů ze vzájemných reflexí např. na sdílení pedagogů nebo v rámci učících se skupin	Podporou učících se skupin ve školách nabyde význam vzájemných hospitací jako zajímavého prvku učení se.
		- klima třídy (školy) – je špatné a nepracuje se s ním. „My musíme učit a ne řešit žáky“	P: téma je velmi široké a náročné na dovednosti a znalosti postupu. Systematická práce vyžaduje čas, který učitelé často nemají, chybí odborná podpora v rámci školních pracovišť	Ř: v rámci školy mít klima třídy (školy) mezi prioritami a soustavně a systematicky se tématem zabývat, řízení aktivit vedením školy, zajistit přítomnost odborných pracovníků (psycholog, speciální pedagog apod.)	Průvodce pracuje se školou jako celkem a klima školy je často jedním z prioritních témat.
		- nepodporující vedení ředitel to nevyžaduje	P: neznalost komplexnosti manažerské role ředitele, nebo ředitelé nevědí, jak na to	Ř: vzdělávání ředitelů v manažerských kompetencích a dovednostech	V pravidelném setkávání ředitelů téma pro ped. leadership, spolupráce s průvodcem.



		- reflexe (učitel něco dělá, ale neví, jestli se to daří, protože nemá zpětnou vazbu)	P: teoretické znalosti u učitelů, kdy k reflexi někdy vedou žáky, ale nevyžadávají si aktivně zpětnou vazbu od vedení a někdy ani od žáků a vedení školy ne vždy zpětnou vazbu poskytuje, protože si na to neudělá čas nebo neví, jak na to, nebo pracuje s tezí, že z hospitace je zpětná vazba dostatečná	Ř: zvědomovat potřebu a významnost reflexe, její využití v praxi a přínosy při systematické a důsledné práci s reflexí	Proškolení pedagogů i ředitelů v důležitosti reflexe a vedení pedagogů.
		- „to už jsme měli“ – neumí implementovat dovednost, znalost	P: nechť učitelů zlepšovat a posouvat proces učení, protože to po nich nikdo nechce a je to časově náročné. Navíc každý ředitel může mít jiný přístup a mnoho má zkušenost, že se stejně nic nemění.	Ř: Vytvořit na školách učící se skupiny, aby se při implementaci nových dovedností a znalostí podporovaly, zvědomit ředitelům škol potřebu pracovat s řízením změny.	Podpora vzniku učících se skupin na školách. Dlouhodobá kurz Spolu učíme, spolu rosteme, kde se znalosti pedagogů přetavují v dovednosti využívající se v přímém vyučování.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Příležitosti		Hrozby			
Teze	Dosah projektu MAP	Teze	Příčiny	Řešení	Dosah projektu MAP
- Dobrá zkušenost z minula na vzájemné setkávání a spolupráci ped. pracovníků, příklady dobré praxe, „učící se skupiny“ - dopracovat a oživit karierní systém - Střední článek, NPI, MAP, MAS – průvodci, mentoři, lektori - „výcvik“ – dlouhodobý přístup (x to už jsme měli, krátké školení) - úlevy třídním učitelům (ne dozory, méně hodin)	Vytváří prostor pro sdílení pedagogů a ředitelů, přináší a ukazuje dobrou praxi z území, propojuje školy. Spolupracuje s SČ, NPI. Snaží se mít více dlouhodobých kurzů (vysvědčení jinak, pravidelné setkávání ředitelů, spolu učíme, spolu rosteme).	- přesycenost nabídek a termínů (chybí systém)	P: vzdělávání pedagogů je financování z projektů a dotací a proto se objevilo množství agentur a poskytovatelů vzdělávání.	Ř: nastavit vzdělávání učitelů přes akreditované programy, které budou zařazeny v systému vzdělávání pro kariérový postup učitelů.	Snaha o spolupráci s NPI, SČ a IDZ v rámci nabídky různorodých témat a zamezení duplicity.
		chybí zásady karierního postupu	P: karierní postup byl navázán pouze na odpracované roky a to nemotivuje učitele např. v dalším vzdělávání	Ř: nastavení zásad karierního postupu	
		málo podpůrných pracovníků (psychologů..)	P: v minulosti se psychologové ve školách objevovali minimálně. Se	Ř: více absolventů oboru psychologie, speciální pedagogika apod.	



Spolufinancováno
Evropskou unií



			změnou situace ve společnosti, kdy dochází k nárůstu počtu žáků s různými potřebami, je i potřeba odborníků vyšší, ale není jich dostatek.		
		- finance (např. na vzdělávání..)	P: nejistota v rozpočtech může být pro některé ředitele limitem pro podporu vzdělávání učitelů nebo najmutí odborníků, kteří by ve škole pracovali	Ř: dostatečný rozpočet pro financování aktivit, které ředitelé financují jen prostřednictvím projektů a dotací	
		- Situace MŠMT (Kariera)	P: střídání politických vlivů	Ř: dodržovat koncepci napříč politickým spektrem	



Spolufinancováno
Evropskou unií



		- Nejistota MAPů	P: střídání politických vlivů	Ř: dodržovat koncepci napříč politickým spektrem	Snaha zajistit vícezdrojové financování vzdělávacích aktivit

Oblasti, kterým je třeba se věnovat v projektu MAP

Sdílení, spolupráce:

- podpora sdílení, setkávání, příklady dobré praxe ve všech klíčových oblastech
- zachování a rozvíjení spolupráce s kvalitními subjekty působícími ve vzdělávání a na trhu práce (knihovny, Pevnost poznání, DDM, PdF UPOL, FF UPOL, PPP, sociální služby, firmy...)
- aktivní vyhledávání příkladů dobré praxe ve školách a jejich šíření, síťování mezi školami

Vedení škol:

- strategické plánování ve školách (koncepte rozvoje školy) – shoda v pedagogickém sboru a soulad se zřizovatelem nad směřováním školy a investic do školy
- kvalitní spolupráce ředitele a zřizovatele
- podpora ředitelů, manažerské kompetence pedagogický leadership, sdílení, mentoring, koučink,

Pedagogové:

- řešení přetíženosti pedagogů – wellbeing
- realizace DVPP pro profesní a osobní rozvoj pedagogů podle potřeb pedagogů, profesní učící se skupiny pedagogů, sdílení, mentoring a koučink



Spolufinancováno
Evropskou unií



Rozvoj potenciálu každého žáka:

- individualizace ve výchově a vzdělávání
- podpora moderních forem výuky
- podpora třídních kolektivů jako prevence negativních jevů ve třídě (třídnické hodiny, preventivní programy)
- wellbeing žáků
- více odborníků do škol – psychologové, speciální pedagogové, sociální pracovníci

Podpora rodin:

- propojení školy a sociálních služeb v území, sdílení odborníků ve školách, multidisciplinární týmy za účelem podpory rodičovských kompetencí
- informační a osvětová činnosti pro rodiče

B) STRATEGICKÁ ČÁST

1. Vize do roku 2025 (aktualizovaná)

Děti a žáci, obyvatelé regionu se rádi učí a jsou motivováni k celoživotnímu učení, které jim pomáhá nalézt uplatnění v měnícím se světě. Dětem je poskytováno nejen kvalitní vzdělávání, ale také rozvoj v oblasti morálních hodnot.

*Učitelé mají zájem k naplňování cílů své profese, cíleně se rozvíjejí a jsou motivováni pomáhat dětem a žákům k dosažení maxima jejich možností. Podporují **individuální přístup k dětem a integraci** nadaných dětí a dětí se speciálními vzdělávacími potřebami. Učitel má profesní podporu a společenskou prestiž.*

Škola je bezpečné a stimulační prostředí. Školy v regionu vzájemně spolupracují a jsou otevřeny pro dlouhodobou spolupráci se zřizovateli, rodiči a dalšími partnery. Školy jsou soustavně modernizovány a poskytují zázemí pro kvalitní vzdělávání.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ze SWOT analýz, vytyčených oblastí zájmu a aktualizované vize byl vyvozen následující Návrh priorit a cílů projektu MAP do roku 2025.

2. Návrh priorit a cílů projektu MAP do roku 2025

Zastřešující cíl: Dítě, které zná své silné stránky a úspěšně se zařadí do profesního, osobního a společenského života.			
Priorita	Cílový stav	Cíle	Témata aktivit
1. Rozvoj pedagogů a dalších pracovníků ve vzdělávání	Pedagog je odborník na učení svého předmětu. Používá aktivizační formy učení, učení je radost, individualizuje výuku, umí pracovat jak s dětmi se SVP tak s nadanými dětmi.	1.1 Profesní a osobnostní rozvoj učitelů v odborných znalostech a dovednostech.	Oblast polytechniky.
			Oblast ČG.
			Oblast MG.
			Oblast digitálních kompetencí.
			Oblast dalších předmětů.
	Učitel umí rozvíjet potenciál každého žáka. Výuka i výchova je individualizovaná. Učitel se dokáže věnovat jak žákům s SVP, tak nadaným dítětem.		
		Používá aktivizační formy učení, formativní vzdělávání, učení je radost.	
Pedagog se cítí v pohodě.	1.3 Wellbeing učitelů	Zaměření na duševní i fyzické zdraví a psychickou pohodu. Dostatečná podpora ze strany odborníků.	
Pedagog sdílí své zkušenosti s druhými pedagogy.	1.4 Podílí se na zvyšování kvality regionálního vzdělávání.	Pro svůj růst využívá profesně učící se skupiny, sdílení, supervize, mentoring, koučink a zároveň je používá pro růst dalších pedagogů.	
2. Rozvoj ředitelů	Ředitel strategicky plánuje. Umí udělat	2.1 Strategické řízení	Strategické plánování ve školách, vznik koncepce rozvoje školy.
			Spolupráce se zřizovatelem v oblasti strategického směřování školy a investic do školy.



3. Rozvoj žáků	strategii školy. Spolupracuje se zřizovatelem. Uplatňuje pedagogický leadership - vede své učitele k rozvoji. Sdílí s dalšími řediteli. Podílí se na rozvoji kvality vzdělávání v regionu. Spolupracuje s odborníky: psycholog. spec.ped atd.	2.2 Pedagogický leadership	Je pedagogickým leadrem. Rozvíjí pedagogické kompetence svých pedagogů. Používá metody jako je koučink, mentoring, využívá supervize a podporuje sebeučící se skupiny.
		2.3 Podílí se na zvyšování kvality regionálního vzdělávání	Rozvíjí spolupráci mezi MŠ a ZŠ a podporuje hladký přechod dětí do školy.
			Rozvíjí spolupráci mezi ZŠ a ZŠ a podporuje hladký přechod žáků na 2.stupeň.
			Rozvíjí spolupráci mezi ZŠ a SŠ pro kvalitní uplatnění žáků.
		2.4 Spolupráce s odborníky	Rozvíjí spolupráci mezi řediteli na stejné úrovni, inspiruje se a zároveň sdílí svoje zkušenosti.
			Spolupracuje s dalšími odborníky jako např. psycholog, speciální pedagog, sociální pedagog, popř. využívá ve své škole služeb sdílených odborníků či mobilních a multidisciplinárních týmů.
	Žáci chodí do školy, která je bezpečným prostředím pro jejich růst. V případě problémů existuje síť spolupracujících odborníků, na které je možné se obrátit. Žáci se rozvíjí v základních gramotnostech a dle svých potřeb.	3.1 Wellbeing žáků	Snižování předčasných odchodů ze vzdělávání.
			Podpora třídních kolektivů jako prevence negativních jevů ve třídě.
			Kvalitní preventivní programy.
			Funkční školní poradenské pracoviště.
		3.2 Rozvoj žáků v gramotnostech	Učitel/rodič ví, jak postupovat v případě problémové situace a ví na koho se obrátit.
			Budování podpůrné sítě pro dosahování výsledků ve vzdělávání. Propojení školy a sociálních služeb v území.
			Vznik mezioborových týmů za účelem podpory rodičovských kompetencí.
4. Spolupráce s dalšími aktéry ve vzdělávání	Všichni aktéři ve vzdělávání spolupracují	3.3 Individualizace ve vzdělávání	Informační a osvětové činnosti pro rodiče.
			Oblast polytechniky.
			Oblast trhu práce.
			Oblast čtenářské gramotnosti.
			Oblast matematické gramotnosti.
			Podpora dětí se speciálním vzdělávacími potřebami včetně dětí nadaných.
			Podpora dětí se speciálním vzdělávacími potřebami včetně dětí nadaných.
			Podpora dětí se speciálním vzdělávacími potřebami včetně dětí nadaných.
		4.1 Spolupráce s rodiči	Vzdělávání rodičů v oblasti výchovy a vzdělávání.
		4.2 Spolupráce s institucemi	Spolupráce s Partnerstvím pro vzdělávání 2030+ (vznik Okresního Partnerství).
			Spolupráce s Eduzměnou.



Spolufinancováno
Evropskou unií



a usilují o zlepšování
škol v území.

Spolupráce s PPP, ŠPP.

Spolupráce s NNO (Sdružení D, Spol. podané ruce).

Spolupráce s OHK, SP ČR.

Spolupráce s OSPOD.

Spolupráce s VŠ.

Zpracováno realizačním týmem MAP ORP Zábřeh jako podkladový materiál pro jednání Řídícího výboru dne 28.11.2023