

Vlastní hodnocení školy

(ve smyslu vyhlášky MŠMT č. 15/2005 Sb.)

**System autoevaluace školy vychází ze struktury a kritérií modelu CAF,
je přizpůsobený místním konkrétním podmínkám a potřebám.**

Vedení

1. Nasměrování školy, vypracování a sdělování vize, poslání a hodnot

Vize a poslání organizace obsahují klíčové dokumenty. Poslání školy a profil absolventa je formulován v charakteristice studijních oborů a v učebním plánu školy, který je veřejně dostupný i na webových stránkách ZUŠ.

2. Vypracování a uplatňování systému řízení školy

Je vypracován organizační řád školy včetně kompetencí jednotlivých zaměstnanců (viz zpracované náplně práce zaměstnanců), jsou zřízeny 3 oborové komise (hudebního oboru, tanečního oboru a oboru výtvarného). Předávání informací a uplatňování řízení se děje prostřednictvím pravidelných provozních a pedagogických porad. Organizační řád školy je zveřejněn na informační tabuli v objektu školy. Z porad se provádí interní záznam.

3. Motivování a podporování zaměstnanců školy, vystupování v souladu se vzory zastávaných funkcí

Pravidla chování a hodnotový rámec je součástí pracovního řádu, Řádu školy, dále je obsažen v plánu práce školy. Porušení pravidel konkrétními zaměstnanci školy řeší vedení školy individuálně, v případě žáků školy jsou aktuální problémy řešeny bezprostředně příslušnými vyučujícími, v případě závažnějších problémů pak vedením školy či na pedagogických poradách.

Pedagogickým zaměstnancům školy vedení umožňuje další studium, a to jak dlouhodobé (studium vysoké školy), tak i doplňkové a rozšiřující.

Strategie a plánování

1. Shromažďování informací týkajících se současných a budoucích potřeb zainteresovaných stran

Na škole jsou ustanoveny 3 oborové komise. Členy komisí jsou všichni pedagogičtí zaměstnanci školy, jejich předsedové nejsou součástí vedení školy. Komise vytvářejí podklady pro další koncepční rozvoj školy na úrovni svých oborů a spoluvytvářejí svými podněty (jako poradní orgán vedení školy) krátkodobé a střednědobé vize.

Náměty komisí jsou v rámci možností vedením školy akceptovány.

Vedení školy aktuálně provádí dotazníkové šetření zaměřené na všechny aspekty života školy, tedy nejen na samotný proces výuky, ale i na interpersonální vztahy ve škole a vztahy mezi školou a rodiči žáků.

Poznatky anket pak slouží jako směrodatné vodítko k rozhodování vedení školy a k aktualizaci cílů a vizí školy.

Ve školním roce 2006/7 bylo provedeno anonymní anketní šetření s dobrovolnou účastí, jehož cílem byly následující skupiny:

- I. žáci
 - a) obor: hudební
počet respondentů: 127 (tj.54,98 % žáků)
 - b) obor: výtvarný
počet respondentů: 46 (tj.60,53% žáků)
 - c) obor: taneční
počet respondentů: 44 (tj.57,14 % žáků)
- II. pedagogičtí zaměstnanci školy
počet respondentů: 11 (tj.73,33 % učitelů)
- III. rodiče žáků
Počet respondentů: 85 (tj.34 % rodičů)

Výsledky dotazníkového šetření jsou určeny výhradně k interním potřebám vedení školy. Jednotlivé části autoevaluace z tohoto průzkumu vycházejí.

Vzhledem k počtu respondentů je možné výsledky dotazníkového šetření považovat za dostatečně reprezentativní.

Dotazníkové šetření bude vedení školy provádět periodicky po dvou letech.

S kompletními výsledky byla seznámena pedagogická rada školy, předsedům oborových komisí byly výsledky šetření předány v písemné podobě.

Vedení školy provedlo analýzu šetření k využití v dalším řízení organizace.

2. Vypracování, přezkoumání a aktualizování strategie a plánování

Vedení školy vypracovává roční plán práce, který předkládá pedagogické radě. V něm jsou obsaženy zásadní roční cíle včetně termínů. Zároveň je pedagogické radě před zahájením školního roku předložen závazný plán stěžejních akcí a činnosti školy s konkrétním určením garancí za splnění úkolů včetně termínů. Oba dokumenty jsou předány vyučujícím a vyvěšeny ve sborovnách. Jejich plnění je vedením školy sledováno a na provozních poradách jsou aktuální úkoly připomínány. Činnost komisí je rámcově určena dokumentem, kterým byly zřízeny. Za činnost komisí odpovídají jejich předsedové.

3. Uplatňování strategie a plánování v celé škole

Kromě ročního plánu práce je vedením školy zpracován již zmiňovaný plán akcí a jejich zajištění. Vzhledem ke specifikám školy jednotliví vyučující sami v rámci svého předmětu aktuálně zajišťují další příležitostné, především kulturní a soutěžní, akce. Pravidelně se opakující „tradiční“ akce se plánují termínově. Část jednorázových akce nelze předem plánovat, jejich obsah vychází z momentálních nabídek a žádostí jednotlivců či institucí. Akce jsou koordinovány při poradách a konzultovány s vedením školy, které se na jejich realizaci podílí.

Pracovníci (řízení lidských zdrojů)

1. Plánování, řízení a zlepšování lidských zdrojů

Všichni pedagogové školy mají vytvořeny podmínky pro svůj profesní růst. Je jim v plné šíři umožněno doplňování či zvyšování kvalifikace. Cílem je dosažení plné kvalifikovanosti všech pedagogických zaměstnanců školy.

V rámci pedagogických porad jsou předávány aktuální nabídky studia, kurzů a školení vhodných pro aktualizaci profesních znalostí a dovedností, popř. vhodných pro další zvyšování kvalifikace. Další vzdělávání pedagogů vedení školy jednoznačně podporuje.

V návaznosti na změny legislativy jsou s těmito změnami pedagogičtí zaměstnanci školy neprodleně seznamováni a změny zapracovány do pokynů organizace. Cílem je bezodkladná rámcová informovanost pedagogů o změnách legislativy vztahující se ke školské praxi. Stejně tak jsou při poradách ředitelkou školy předávány aktuální informace přijímané na poradách ředitelů škol. Informace jsou podávány o plánech, materiálním zabezpečení atd.

Vedení školy má zpracovaný plán hospitací, který je průběžně plněn.

Vedení školy disponuje průběžně aktualizovanou databází uchazečů o zaměstnání.

2. Rozvíjení a využívání odborných způsobilostí zaměstnanců

Pedagogové mají vytvořeny podmínky pro profesní seberealizaci. V rámci svých oborů a kompetencí mají relativně široké možnosti pro realizaci svých vlastních individuálních koncepcí. Zvláště se toto projevuje v dosud realizovaném širokém spektru akcí, soutěží, představení a koncertů, kterými je doplňována přímá výuka a kterými se škola prezentuje na veřejnosti.

3. Zapojení zaměstnanců prostřednictvím rozvoje dialogu a delegováním pravomocí

Základem dialogu mezi pedagogickými zaměstnanci školy a vedením školy jsou provozní a pedagogické porady, v rámci kterých má kdokoli možnost vystoupit se svými podněty a připomínkami. Zde se také reaguje na aktuální dění. Vzhledem k časovému rozpětí porad nehrozí nebezpečí z prodlení při řešení stávajících problémů.

Jmenování a výběr pracovníků pověřených garancemi zajištění výuky, akcí, dlouhodobými, střednědobými i krátkodobými funkcemi je plně v kompetenci ředitelky školy – výběr a jmenování vychází z organizačně řídicích schopností zaměstnance, jeho odborné i lidské způsobilosti, pracovní vytíženosti atd. Snahou je rozdělit úkoly plošně mezi, pokud možno, všechny pedagogy školy. Plnění úkolů je vedením školy pravidelně sledováno a je zásadním ukazatelem při udělování finančního ohodnocení v rámci nenárokové části platu.

Partnerství a zdroje

1. Rozvíjení a uplatňování klíčových partnerských vztahů

Vedení školy spolupracuje především se zřizovatelem školy.

V rámci vedení školy a řízení je rozhodující spolupráce vedení jednotlivých ZUŠ jihočeského regionu.

Škola průběžně úspěšně spolupracuje na úrovni města prakticky se všemi společenskými, církevními a i s částí zájmových organizací. (Městské kulturní středisko, Městské muzeum a galerie, Husův sbor atd.)

Samozřejmostí je spolupráce se základními školami nejen ve městě, ale i v užším regionu (viz Bavorov).

2. Rozvíjení a uplatňování spolupráce se žáky

Těsná spolupráce se žáky školy je nedílnou součástí práce příslušných učitelů. Žáci mají možnost uplatňovat své názory, postřehy a připomínky kdykoli v průběhu výuky i mimo ni u příslušného vyučujícího, stejně jako mohou bez časového omezení prezentovat své postřehy, připomínky či žádosti u vedení školy.

3. Řízení znalostí a dovedností

Řízení znalostí a dovedností žáků je plně v kompetenci příslušných vyučujících.

Klasifikace je dána klasifikačním řádem, který je součástí Školního řádu.

Informovanost zákonných zástupců žáků je zabezpečena zápisem známky do žákovské knížky.

Oficiální kontrolou dosažených výsledků jsou pak třídní přehrávky a postupové komisionální zkoušky u hudebních oborů. Neformální kontrolou jsou tradiční či příležitostné koncerty a vystoupení u oborů hudebních a tanečních, které se vždy odehrávají za enormního zájmu rodičů i širší veřejnosti. Výtvarný obor se pak pravidelně prezentuje veřejnými výstavkami žákovských prací.

4. Řízení financí

Řízení finančních toků je záležitostí vedení školy a zřizovatele.

Vedení školy předkládá zřizovateli roční požadavky na finanční krytí potřeb školy a dále řádně zdůvodněné mimořádné požadavky dle náhlé

aktuální situace. Zaměstnanci školy mají právo v rozhodujícím období sdělit své požadavky vedení školy. Platové úpravy (nenárokové složky platu) provádí vedení školy zpravidla k 1. září kalendářního roku. Úpravy základního platu se provádějí ve smyslu zákona, vyhlášek a nařízení vlády ČR, popř. MŠMTV.

5. Řízení správy a provozních nákladů budov

Za správu, provoz a údržbu budovy školy zodpovídá ředitelka školy, která některé pravomoci deleguje na konkrétní zaměstnance (v rámci pracovních povinností a BOZP všichni zaměstnanci školy). Veškeré požadavky, náklady apod. procházejí schvalováním a kontrolou zřizovatele a nadřízených orgánů.

Procesy (management procesů a změn)

1. Identifikování, navrhování, řízení a zlepšování procesů

K tomuto účelu slouží oborové komise, pedagogické provozní porady a periodické dotazníkové šetření. Součástí je hospitační činnost.

2. Rozvíjení a poskytování produktů (služeb) při spoluúčasti žáků

Škola v rámci své prezentace na veřejnosti tradičně 6x ročně pořádá žákovské koncerty v sále Váši Příhody, Akademii – 1x ročně komponovaný program v KD Vodňany, Vánoční koncert v Husově sboru ve Vodňanech, vystoupení pro důchodce atd. V rámci mezinárodní spolupráce měst se účastní se svými vystoupeními reprezentativních partnerských akcí v Polsku, SRN, Švýcarsku. Tradiční součástí vernisáží v Městském muzeu a galerii jsou vystoupení žáků hudebního oboru. Obdobně škola spolupracuje s TRIVIS – Střední školou veřejnoprávní při zajišťování slavnostního předávání maturitních vysvědčení. Kromě veřejných příležitostných vystoupení a koncertů se žáci školy zúčastňují regionálních i nadregionálních soutěží, a to dlouhodobě vesměs s velice dobrými výsledky.

3. Plánování a řízení modernizace a inovace

Rozhodující je v této oblasti (zatím plně nevyužitá) činnost oborových komisí. Dosud probíhající modernizace probíhá na základě jednotlivých konkrétních požadavků vyučujících. Plánování provádí vedení školy na základě jednotlivých připomínek a vlastních zjištění.

Výsledky ve vztahu k žákům

1. Výsledky měření spokojenosti žáků

Hodnocení vychází z dotazníkového šetření.

Žáci	93%	obor si vybral(a) sám(a), protože jej zajímá
	7%	obor vybrali rodiče, i když žák nechtěl
	89%	do ZUŠ chodí rádi
	87%	těší se na výuku
	99,5%	vztah s vyučujícím je charakterizován jako kamarádský, přátelský, má svého vyučujícího rád(a) (pouze 1 žák uvedl, že učitele nemá rád)
	99,5%	vyučující žákovi rozumí, je vstřícný
	90%	vyučující jsou lepší, mají lepší vztah než učitelé na ZŠ

Průměrná známka:

vybavení budovy a učeben	1,8
vyučujícím	1,1
škole celkem	1,5

Výsledky ve vztahu k pracovníkům školy

1. Výsledky měření spokojenosti zaměstnanců a jejich motivace

Hodnocení vychází z dotazníkového šetření.

Průměrná známka hodnocení:

úroveň spolupráce s kolegy	1,3
úroveň spolupráce s vedením školy	1,2
úroveň materiálového zabezpečení výuky	1,3
úroveň vybavení objektu školy, zázemí	1,5
úroveň spolupráce s jinými ZUŠ	1,4
úroveň spolupráce s veřejností, organizacemi	1,3
úroveň prezentace školy před odborníky	1,3
úroveň prezentace školy před veřejností	1,1
úroveň spolupráce s rodiči žáků	1,5
vztah žáků k vyučujícím	1,1
celková úroveň školy	1,2

100%	atmosféra ve škole je kreativní
50%	škola představy splňuje bez výhrad
50%	s drobnějšími výhradami
100%	pocitíuje zdravý vývoj školy

Výsledky ve vztahu ke společnosti, rodičům žáků

O školu je trvalý zájem, škola vykazuje převis zájemců o přijetí.

Hodnocení vychází z dotazníkového šetření.

60% kvalita výuky je výborná

28% kvalita výuky je dobrá

12% výuka má nedostatky

79% vztah vyučujících k žákům je výborný

20% vztah je dobrý

74% zacházení s žákem je výborné

25% zacházení je dobré

99% pomoc, kterou učitelé poskytují žákovi je výborná, popř. dobrá

39% škola v dítěti vzbuzuje zájem o učení a poznávání (výborně)

34% škola v dítěti vzbuzuje zájem o učení a poznávání (dobře)

15% škola v dítěti vzbuzuje zájem o učení a poznávání s nedostatky

82% dítě doma o škole mluví

informovanost rodičů o práci a chování dítěte: 36% výborná

45% dobrá

jednání učitelů s rodiči: 80% výborné, vstřícné

15% dobré

spokojenost s nabídkou školy v oblasti rozvíjení umělecké tvořivosti dětí:

47% nabídka je dostatečná

24% nabídka je uspokojivá

21% nabídka vyhovuje

materiální vybavení školy – klasifikace: 1,9

prezentace školy na veřejnosti – klasifikace: 1,6

pověst školy ve veřejném mínění – klasifikace: 1,5

jak škola plní očekávání rodičů – klasifikace: 1,4

Klíčové výsledky činností a výkonnosti

1. Dosahování cílů

Obecně formulované cíle jsou bez problémů plněny, k jejich dosažení jsou vytvořeny odpovídající podmínky jak žákům, tak zaměstnancům školy. Krátkodobé a střednědobé problémy jsou aktuálně řešeny bez zbytečných prodlev. Do procesu plnění vize školy jsou zapojeni všichni pedagogičtí zaměstnanci školy.

2. Finanční výkonnost

Údaje ekonomického charakteru jsou obsahem výroční zprávy.