

SOŠ a SOU PRAHA
Weilova 4, Praha 10-Hostivař

Samohodnotící zpráva SOŠ a SOU Praha 10 Weilova 4 (model CAF)

Zpracováno ve školním roce 2007/2008

Úvod: Představení školy

Střední odborná škola a střední odborné učiliště Weilova 4, Praha 10 navazuje na tradici SOU autoopravářského, nám. Míru 19, Praha 2 a SOŠ Pod Stanicí 2, Praha 10. Škola přichází s rozšířenou nabídkou jak učebních, tak především studijních oborů v moderních a nově vybavených prostorech. Kromě odborně vzdělaných a zkušených pedagogických pracovníků zaručuje škola žákům a studentům velice moderní multimediální počítačové učebny, strukturované datové sítě včetně pevné linky na Internet, odborné elektrotechnické laboratoře, prostorné moderní učebny, velkou tělocvičnu s posilovnou, venkovní hřiště, školní jídelnu, šatní skříňky, domov mládeže, služby lékaře a psychologa. Odborný výcvik škola zabezpečuje ve vlastních dílenských prostorech vybavených nejmodernějšími diagnostickými přístroji a technologiemi. K pořádání lyžařských kurzů a k rekreaci žáků a zaměstnanců slouží středisko Desná v Jizerských horách.

V roce 2006 se škola přihlásila do projektu CAF pro školy. Projekt byl realizován týmem, který byl složen dle doporučení České společnosti pro jakost a byl tvořen pěti minitýmy. Touto cestou chceme zároveň poděkovat Ing. Aleně Pláškové CSc. za odborné konzultace a metodické vedení při tvorbě projektu.

| | |
|---------------------------------|-------------------------|
| Složení týmu: manažer projektu: | Ing. Stanislav Husák |
| minitým A | Mgr. Jaroslava Čapková |
| minitým B | Ing. Petr Kaifoš CSc |
| minitým C | Ing. Stanislav Pružinec |
| minitým D | Václav Poc |
| minitým E | Mgr. Zdeněk Chlebeček |

Sebehodnotící zpráva je zpracována podle subkriterií, v nichž byly doporučené příklady zohledněny. Při hodnocení jsme postupovali podle vzoru klasického hodnocení. Při stanovení silných a slabých stránek jsme jako základ zvolili SWOT analýzu, kterou jsme prováděli na

naší škole v roce 2005 a je uvedena v části výsledky. Základem pro uváděné výsledky je Výroční zpráva za školní rok 2005/2006

Kritérium 1: Vedení

1.1: Nasměrování organizace vypracováním poslání, vize a hodnot

Základní vizí naší školy je stále zvyšování její prestiže a vylepšování image s cílem získat statut nejlepší školy v oboru a regionu a přeměnit ji v moderní regionální vzdělávací centrum. Škola si klade za cíl být moderní, náročná a zároveň přátelská.

Tato naše vize je východiskem pro formulování základních cílů koncepce rozvoje školy:

- Poskytnout žákům kvalitní základy všeobecného a odborného vzdělání. Vytvořit podmínky pro další vzdělávání, komunikaci mezi lidmi a uplatnění v životě.
- Rozvíjet osobnost každého žáka, aby byl schopen samostatně myslet, svobodně se rozhodovat a projevovat se jako demokratický občan, to vše v souladu s obecně uznávanými životními a mravními hodnotami.

V současné době máme zpracovanou Koncepci rozvoje školy na období 2004 – 2008, která vychází ze současného postavení školy ve vzdělávací nabídce v regionu Praha a současné koncepce SOŠ a SOU, kterou zpracoval a realizoval ředitel školy.

- Zvýšení prestiže školy v regionu Praha, ale i v rámci celé ČR.
- Rozšíření studijní nabídky a zachování výchovně-vzdělávací činnosti školy v těchto oblastech a zavedením oborů
- Studijní obory: **26-47-M/003 Informační technologie-aplikace osobních počítačů** od 2000/2001
- **39-41-L/001 Autotronik** od 2004/2005
- Učební obory: **23-68-H/001 Automechanik**
- **23-55-H/002 Klempíř-strojírenská výroba**
- **26-57-H/001 Autoelektrikář**

23-61-H/001 Lakýrník

- Zachování nástavbových studijních oborů **64-41-L/515 Podnikání v technických povoláních**,
- resp. **37-41-L/503 Dopravní provoz silniční a městské dopravy** a vytvoření úplného a přístupného systému studijních, učebních a nástavbových oborů.
- Rekvalifikační programy realizované ve spolupráci s úřady práce a akreditované vzdělávací kurzy MŠMT ČR a MD ČR a podnikatelské sféry.
- Naplnění poslání a funkce regionálního centra: proškolení pedagogických pracovníků těch škol v regionu, vyučujících žáky v oborech automobilové techniky, sjednocování úrovně závěrečných zkoušek učebních oborů.
- Organizaci a provádění certifikací ve vzdělávání a mistrovských zkoušek.
- Zapojení školy do programů reformy odborného vzdělávání, které umožňuje pedagogům z teoretického a praktického vyučování výrazně ovlivnit výsledný obsah pedagogických dokumentů, vytvářených za spolupráce MŠMT ČR, NÚOV, HK ČR, Svazu autoopraven České republiky (dále SAČR) a vybraných škol.
- Zapojení školy do mezinárodních programů – Leonardo „CARISMA“ a dalších projektů - jako Technický vzdělávací program firmy TOYOTA T-TEP umožňuje výraznou modernizaci výuky.
- Účast na celostátních, resp. mezinárodních odborných soutěžích, umožňuje porovnání výsledků výchovně-vzdělávacího procesu škol se stejným zaměřením.

Prostředky k dosažení základních cílů:

- Základním prostředkem k dosažení cílů je plnění učebních osnov, respektivě rámcového vzdělávacího programu, vzdělávacího programu SOŠ a SOU, který je rozpracován tematickým plánem školy do jednotlivých předmětů . V současné době zpracováváme školní vzdělávací programy.
- Při plnění vzdělávacího programu je důležité, aby vedle cílů poznávacích byly plněny i cíle hodnotové, orientované k formování osobnostních rysů a mravních vlastností žáků.
- Za rozhodující považujeme rozvoj vzdělávací nabídky v oborech souvisejících s opravami a provozem automobilové techniky a informačními technologiemi.

- Za hlavní cíl považujeme vytvoření regionálního centra pro tyto obory. Toto centrum bude v oblasti přípravy žáků, studentů a dospělých pracovníků vycházet nejen ze spolupráce se školskými institucemi, ale i s podnikatelskou sférou regionu, aby mohla pružně reagovat na potřeby trhu práce. Po ukončení započatých jednání s Odborem školství MHMP, firmou TOYOTA, MŠMT ČR a SAČRem a MS Academy ICT předpokládáme, že bude škola těmito subjekty pověřena za region Praha výkonem funkce regionálního centra pro tyto obory.
- Celkový záměr spočívá ve snížení současné diverzifikace automobilových oborů na celé řadě školských zařízení, která pak nejsou schopna výuku po personální a materiální stránce kvalitně zabezpečit a umožní efektivnější využití jak státních prostředků tak i prostředků z přímé daňové výtěžnosti. To je i názor podnikatelských subjektů.

Další důležité činnosti školy:

- Věnovat zvýšenou pozornost zájmové činnosti v domově mládeže a mimoškolní činnosti žáků.
- Snažit se o maximální efektivnost školního protidrogového programu a k tomuto účelu využít všech zařízení školy.
- Být nápomocna ve zřízení poradního orgánu pro oblast vzdělávání při Odboru školství MHMP ve složení: zástupce SAČRu, Odboru školství MHMP Praha, MŠMT ČR, NÚOV a podnikatelů podnikajících v dopravě a opravách motorových vozidel.

Nejnovější Rozvojový plán školy byl zpracován v roce 2006 se zaměřením na tyto klíčové oblasti:

- strategický plán
- vize školy (co chceme)
- marketingový audit (kde jsme)
- mise (proč existujeme)

Strategické plánování rozvoje školy je logický proces, který vychází z analýzy a stává se důležitou a aktuální problematikou v souvislosti se zvyšující se autonomií škol. Řízení kvality ve škole si lze jen stěží představit bez vytváření a inovace strategického plánu rozvoje školy. Hledáme při něm pozitivní budoucnost naší školy a optimální cestu, po které můžeme ke

zvolené budoucnosti dojít. Spoléhat se na intuici, zkušenosti, či znalosti trhu vzdělávání se v době převisu nabídky nad poptávkou nevyplácí. Rychlý rozmach možností vzdělávání lidí nejen v průběhu dětství a mládí, ale i během různých životních fází a jejich motivace k celoživotnímu učení mají výrazný vliv na řadu dalších funkcí vzdělávání. Rostoucí rozmanitost vzdělávacích příležitostí a zvyšující se autonomie nižších článků řízení (především samotných škol) s sebou přináší řadu podstatných rizik spojených s kvalitou vzdělávání v nejširším smyslu slova. Zvyšovat kvalitu vzdělávání a realizovat s tím spojené nezbytné změny ve vzdělávacím systému lze jen při zapojení a spolupráci motivovaných a připravených škol. K tomuto cíli směřují rovněž některé změny v řízení. Jejich posledními kroky jsou rozsáhlé přenesení pravomocí na kraje a přiznání právní subjektivity všem školám, které přinášejí nové vztahy mezi jednotlivými úrovněmi. V každém případě je zcela zřejmé, že zvyšování kvality vzdělávání je úzce spjato s pojetím a užívanými nástroji řízení školství včetně marketingového plánování. Je nutná neustálá korekce strategického plánování ve své činnosti na základě soustavné analýzy konkrétní situace okolního prostředí a také víme, že stará poučka, „pokus, omyl, korektura“ stále platí.

Všeobecná východiska strategického plánování:

- Změny, kterými prochází česká ekonomika a její struktura zaměstnanosti by se měla odrazit také v odborném vzdělávání. Pracovní síly po celém světě jsou konfrontovány s novými technologickými výzvami. Podstatnou měrou se mění také samo vzdělávání a trénink pro různé profese a činnosti. Vzdělání a nároky na kvalifikaci se obrovsky internacionalizují a globalizují.
- Zaměstnavatelé očekávají, že se všude setkají se zaměstnanci, kteří ovládají nejvyšší standardy IT, poslední technologie a umí využívat oblasti:
 - managementu, včetně vedení lidí, komunikace, týmové spolupráce, managementu kvality, marketinku, reklamy
 - běžné komunikace minimálně v angličtině, spolupráce v mezinárodních týmech.
- Roste a dále poroste role firemního vzdělávání. Firmy vyhledávají a budou stále více vyhledávat právě takové zaměstnance, kteří mají osobnostní i vzdělanostní předpoklady pro takové exklusivní firemní vzdělávání. Firemní vzdělávání nebo

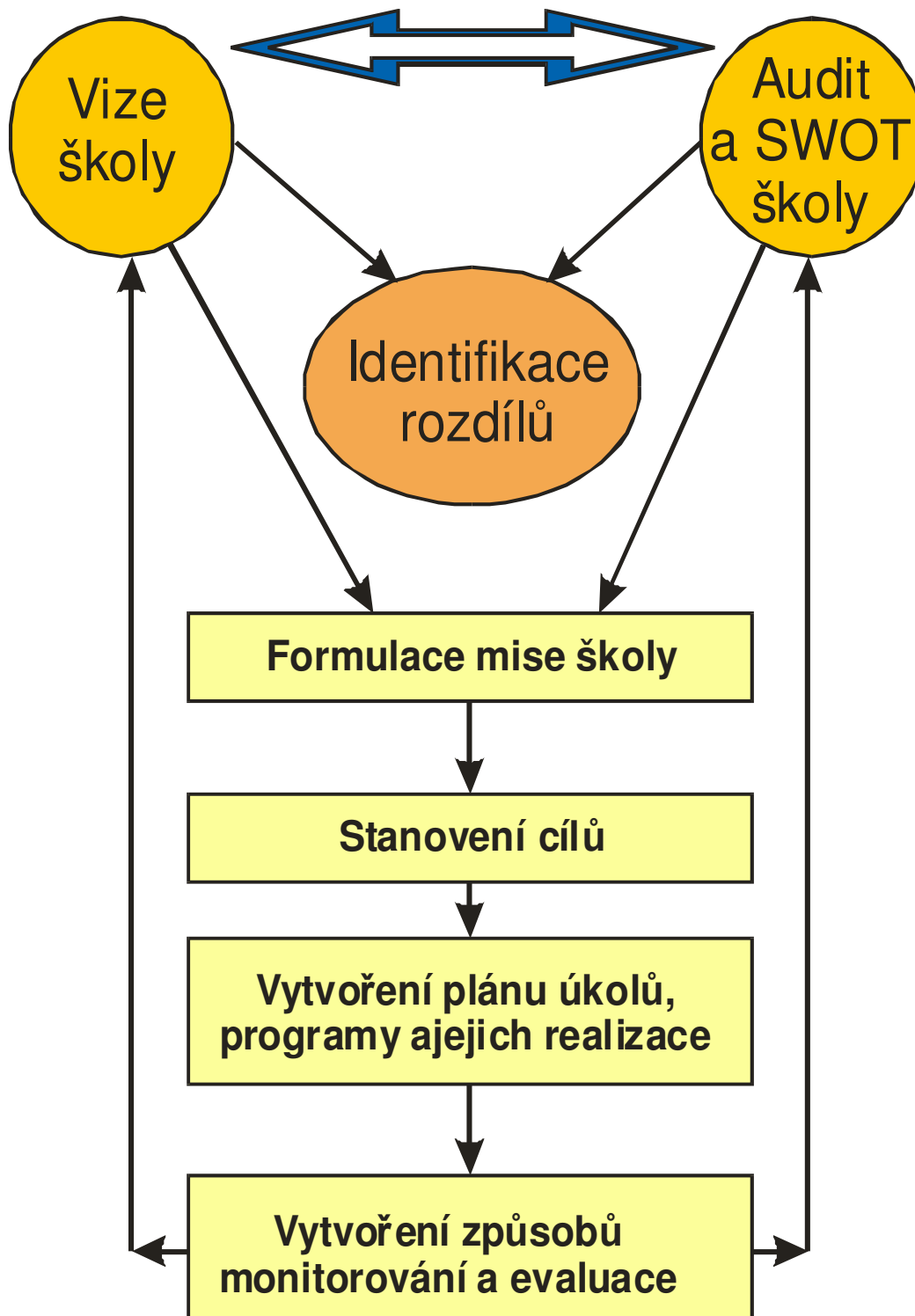
firmami podporované vzdělávání se stává a bude se stále více stávat součástí motivačních kompenzací.

- Zvyšuje se a bude se zvyšovat role distančního vzdělávání, jež se rovněž stává a bude se stávat podstatně více internacionálním. Příprava na zkoušky a různé testy pro mladší i starší studenty, jejichž hlavní universální dovedností bude schopnost čerpat informace ze široké palety zejména elektronických zdrojů, bude moci být intenzivnější a pružnější, testy znalostí a zkoušky dovedností budou moci být dokonce náročnější a bude opět snadnější a atraktivnější získat tímto způsobem mezinárodně akreditované tituly či certifikáty potvrzující dosažení určitého standardu znalostí a dovedností v daném oboru.

Základní úkoly vyplývající ze strategického plánování:

- Zkvalitnit přípravu pedagogů
- Vytvoření systému vzdělávání pedagogů - lektorského centra
- Zkvalitnit odbornou přípravu žáků
- Zkvalitnit vybavenost škol a žáků Přizpůsobení oborů a předmětů praxi – Rámcové vzdělávací programy
- Přizpůsobení oborů a předmětů praxi – Rámcové vzdělávací programy
- Zpracování a pilotní ověřování Školního vzdělávacího programu
- Přizpůsobení počtu absolventů poptávce praxe
- Vytvoření kvalitního regionálního centra, které pokryje potřebu absolventů žádanou praxí

Schéma strategického plánování, které je převzato a zavedeno



Do této chvíle jsme se zabývali hlavním cílem a posláním školy, za které považujeme vzdělávání širokého okruhu studentů (zákazníků) ve výše uvedených oborech. Dále se musíme zabývat dalšími činnostmi, které škola provádí s ohledem na vylepšení svého rozpočtu, zkvalitnění výuky a zajištění služeb pro své zákazníky.

Odloučená pracoviště – Jedná se o pracoviště, na kterých za vedení učitelů odborného výcviku probíhá praxe studentů oborů zaměřených na autoopravárenství. Tato pracoviště pracují jako běžné autoservisy, které se prezentují příznivými cenami z důvodu spolupráce se strategickými partnery (uvedeny v kritériu 4. Partnerství a zdroje) a nižšími mzdovými náklady. Předpokládaný zisk je zahrnut do rozpočtu školy na příslušný rok. Odloučená pracoviště mají svého vedoucího pracovníka a je vytvořena funkce Zástupce ředitele pro odborné vzdělávání, který je zodpovědný za činnost odloučených pracovišť a řídí ji ve spolupráci s ředitelem školy. Tato funkce je v současné době neobsazena a vhodný uchazeč je vyhledáván pomocí inzerátu na oficiálních webových stránkách školy a úřadu práce.

Odloučené pracoviště 1 - Praha 10, Průběžná 76

Prováděné práce:

- Emisní testy a seřízení benzinových a naftových motorů přístroji BOSCH
- Měření geometrie digitálním přístrojem BOSCH
- Bezdemontážní testy tlumičů pérování
- Pneuservis včetně pneumatik zn. PIRELLI velmi výhodné ceny
- Výměny olejů (CASTROL)
- Autoklempířské práce
- Běžné opravy a servis osobních vozidel s 50% slevou
- Široká nabídka autodoplňků

Odloučené pracoviště 2 - Praha 10, U Plynárny 99a

Prováděné práce:

- Měření výkonu motoru na válcové výkonové zkušebně
- Testy brzd na válcové zkušebně
- Emisní testy a seřízení benzinových a naftových motorů přístroji BOSCH

- Měření geometrie
- Bezmontážní testy tlumičů pérování
- Pneuservis včetně pneumatik zn. PIRELLI
- Výměny olejů (CASTROL)
- Běžné opravy a servis osobních vozidel
- Široká nabídka autodoplňků

Odloučené pracoviště 4 - Praha 4, Dobronická 7/1216

V rámci nově vybudovaného výukového komplexu moderních dílen se špičkovým vybavením a diagnostickým zařízením lze zajistit běžnou údržbu a pozáruční opravy vozidel. Díky tomu lze nabídnout fyzickým osobám opravy a servis vozidel s výhodnou slevou 50 % na práci, a to proto, že se jedná o vzdělávací středisko, kde se opravy provádí pod kvalifikovaným dohledem učitelů odborného vzdělávání. Toto odloučené pracoviště je hodnoceno jako nejmodernější školské zařízení v ČR.

Prováděné práce:

- Prodej osobní automobilů zn. Škoda
- Měření výkonu motoru na válcové výkonové zkušebně
- Testy brzd na válcové zkušebně
- Emisní testy a seřízení benzinových a naftových motorů přístroji BOSCH -
- Měření geometrie
- Bezdemontážní testy tlumičů pérování
- Pneuservis včetně pneumatik
- Výměny olejů (SHELL)
- Autoklempířské práce
- Autolakýrnické práce
- Opravy a servis osobních vozidel s 50% slevou
- Široká nabídka autodoplňků

Škola má zpracovaný etický kodex zaměstnance. Žáci jsou povinni se řídit školním řádem, který v sobě zahrnuje jejich etický kodex. Školní řád je schvalován radou školy a je aktualizován dle požadavků platné legislativy. Vedení školy požaduje, aby pedagog byl vzorem pro žáky a vyžaduje na nich individuální přístup při řešení jejich problémů. Na škole je přítomen psycholog a ve spolupráci s ním je prováděno výchovné poradenství. Neustále jsou hledány možnosti zlepšování přístupu k žákům a jejich problémům a zároveň je velká snaha zamezit ničení a poškozování majetku školy i samotných žáků. Kázeňské přestupky jsou řešeny v souladu se školním řádem. Pokud je přikročeno k návrhu na snížený stupeň z chování je tento následně schvalován na klasifikačních poradách. Odměňování zaměstnanců je vázáno na platné mzdové předpisy, osobní ohodnocení je v současné době přiznáváno na základě autoevaluace a následných osobních pohovorů mezi vedením a zaměstnancem. Při každé změně platového výměru potvrzuje zaměstnanec svým podpisem seznámení s touto změnou. Zaměstnanci také stvrzují svým podpisem seznámení s důležitými předpisy a směrnici a účast na školení. Tyto podepsané seznamy jsou uloženy u odpovědných pracovníků.

Etický přístup je také jednou z priorit zaváděných Školních výukových plánů, které budou zpracovány pro všechny vyučované obory nejpozději do začátku školního roku 2009/2010. Žáci jsou v rámci výuky vedeni k ekologickému myšlení. Ekologie je vyučována jako samostatný předmět, ale je i nedílnou součástí výuky zejména v problematice likvidování odpadů v automobilovém průmyslu. Škola je zapojena do řady ekologických aktivit a projektů, jako je např. třídění odpadu, projekt Slunce do škol atd.

Vedení školy si klade za cíl neustálé přesvědčování žáků i zaměstnanců, porovnávání školy s jinými a uvádění příkladů. Vítány jsou všechny podněty, připomínky a zejména zpětné vazby, které nejsou často efektivně využívány, protože rozhodování musí být často velice rychlé a není prostor na zkoumání vizí všech zaměstnanců, kteří také často nereagují v daném časovém termínu. Ze strany vedení je snaha o osobní kontakt a neformální komunikaci. Z plánovaných i mimořádných porad je vyhotoven zápis, který je uložen na sekretariátu školy a v elektronické podobě jsou s ním seznámeni všichni pracovníci.

Podmínky pro efektivní komunikaci, při značném počtu zaměstnanců (94 pedagogických pracovníků k 31. 12. 2007), jsou zajišťovány efektivním systémem porad, který je uveden výše. Nepostradatelným nástrojem je v současné době vnitřní komunikační síť – intranet.

Stálé naplňování vize a hodnot odrážející změny ve vnějším prostředí je prováděno prostřednictvím porad a přenášením úkolů na jednotlivé zaměstnance prostřednictvím internetu s důrazem na zpětnou vazbu, která slouží jako ukazatel hodnocení angažovanosti jednotlivých zaměstnanců.

Oblastí, ve kterých může ve školství docházet ke střetu zájmů, je velmi málo. Přesto je třeba definovat dvě možnosti:

- Výuka na jiné škole na zkrácený úvazek
- Práce v doplňkových programech školy – profesní školení dospělých, spolupráce se smluvními partnery atd.

Pokud má pedagog zájem pracovat na další škole na částečný úvazek je v současné době tato činnost povolována v rámci strategie spokojenosti zaměstnanců, ale vedení školy chce být o těchto činnostech zaměstnanců informováno a uděluje k nim písemný souhlas.

Vedení školy vítá zapojení zaměstnanců do různých projektů a v případě programů strategických partnerů je i doporučuje při dodržení zásady, že **práce v doplňkové činnosti nesmí být na úkor práce pro školu.**

Důkazy

Koncepce rozvoje školy a Rozvojový plán školy. Oficiální webové stránky školy www.skolahostivar.cz, intranet - svazek V:/informace/vedení, zápisy z porad všech úrovní, odkaz Pište řediteli na www.skolahostivar.cz. Etický kodex.

Hodnocení

Plánované činnosti jsou zaváděny a realizovány, je poptávka po zpětných vazbách

50 bodů

Subkritérium 1.2: Vytvoření, zavedení a rozvíjení systému pro řízení organizace, výkonnosti a změn

Škola má zpracovanou mapu procesů a organizační řád, které jsou základními dokumenty pro přenášení strategií a vizí na zaměstnance. Je zpracován vnitřní kontrolní systém a všechny směrnice a příkazy ředitele jsou uloženy v písemné formě v sekretariátu školy a u kompetentních pracovníků. V provozech autoservisů je zaveden systém řízení dle norem ISO 9001. Na škole není prováděn externí audit, ten je nahrazován prováděním inspekce (Česká školní inspekce MŠMTV) , která kontroluje výuku a kontrolou hospodaření, kterou provádí zřizovatel – Odbor finanční kontroly.

Vnitřní kontrolní systém je přístupný pouze členům vedení s přihlédnutím k jejich pravomocím. Úkoly jsou přenášeny na jednotlivé zaměstnance pomocí zápisů z porad a operativních sdělení s využitím intranetu. Vše probíhá v souladu s organizačním řádem, který vychází z organizačního schématu školy. Předností je dlouhodobé stabilní personální obsazení vedoucích funkcí. Dlouhodobě zůstává neobsazena funkce Zástupce pro odborný výcvik, protože se nedaří vybrat vhodného kandidáta. Kontrola výuky je prováděna standardní metodou – pomocí hospitací. Hospitace jsou plánovány, ale někdy jsou konány namátkově dle potřeby vedení, v rámci kontrolní činnosti. Protokoly jsou archivovány. Plánují se také hospitace mezi členy jednotlivých programových týmů, které jsou zapsány v třídních knihách a jejichž výsledky slouží především těmto týmům.

Z hlediska vedení školy je třeba rozdělit všechny činnosti do dvou základních kategorií:

- provozní
- pedagogické

V provozní části se všechny měřitelné údaje porovnávají s rozpočtem školy. Kontrolním i řídicím nástrojem jsou měsíční účetní uzávěrky. Vedení těží ze skutečnosti, že škola provozuje středisko služeb, které zpracovává účetnictví i pro jiné školy. Každodenní kontakt s ekonomickými pracovníky umožňuje vedení efektivně zasahovat a čelit jakýmkoliv rozpočtovým hrozbám. Vzhledem k tomu, že škola vlastní provozy s výdělečnou činností – zejména autoservisy, kontrolují se neustále rozdíly mezi náklady a výnosy. Měsíčně sledovaným kritériem je počet realizovaných zakázek. Plánované výnosy jsou nedílnou

součástí ročního rozpočtu školy. Všechny informace z produktivní a ekonomické oblasti jsou přístupny řediteli školy na intranetu. Poslední hloubková kontrola školy zaměřená na hospodaření proběhla v roce 2007.

Pedagogická oblast je v oblasti měřitelných úkolů zaměřená na výsledky studentů. Prvořadým úkolem vedení školy je udržet počet studentů s ohledem na roční rozpočet školy. Z krátkodobého hlediska je důraz kladen především na studijní výsledky a chování žáků. Prospěch je vyhodnocován každé čtvrtletí na klasifikačních poradách. K zápisu známek a vedení dokumentace žáků je používán program Bakalář. Vedení má zájem o prezentaci a třídění výsledků jednotlivých studijních oborů, protože jejich celkové hodnocení z hlediska kompetencí absolventů je vzhledem ke značné rozdílnosti studijních a učebních oborů, nejen obtížné, ale také by nemělo objektivní vypovídající hodnotu. Jsou vyhodnocováni nejlepší a nejhorší studenti jednotlivých oborů. Tyto výsledky jsou zveřejňovány s plným uvědomováním si skutečnosti, že upozorňování na nejhorší studenty může vést k jejich negativní motivaci. Z dlouhodobého hlediska jsou sledovány zejména úspěchy studentů učebních oborů v odborných soutěžích (i mezinárodních) – Automechanik Junior, Autolakýrník CUP Junior atd. Ve všech oborech je zájem sledovat další uplatnění studentů. Bohužel v této oblasti nemáme objektivní a vypovídající zpětné vazby. Informace získáváme pouze od partnerských organizací a prostřednictvím osobního kontaktu mezi bývalými studenty a jejich učiteli. Škola je zapojena do programů SCIO testů. V rámci tohoto programu byly prováděny v roce 2007 maturity nanečisto. Otázkou zůstává objektivní vypovídací hodnota těchto testů, přestože jsou velmi pečlivě a názorně a vyhodnocovány. Pokud studenti nemají sami zájem se připravit a objektivně testovat své znalosti, dochází ke zkreslování informací. Jako příklad můžeme uvést testování žáků učebních oborů.

V současné době probíhá na škole tvorba Školních vzdělávacích programů (ŠVP), jejichž cílem je přesně formulovat kompetence absolventů. Prvořadým cílem vedení je uplatnění absolventů ve „světě práce“. Hlavním problémem se jeví nechuť studentů prvních ročníků k dalšímu vzdělávání. Naopak řada studentů se na konci studia rozhoduje pokračovat ve studiu na vysokých školách, absolventi učebních oborů mají možnost pokračovat ve studiu, nástavbovém nebo večerním, která jsou maturitního typu. Zde pak dochází často k problémům, které jsou způsobeny nedostatečnými základními znalostmi. Vedení školy jak již bylo zmíněno nemá informace, kolik studentů pokračuje ve studiu na vysoké škole. Má přehled pouze o počtu absolventů, kteří se hlásí k přijímacímu řízení. Stejně tak nemá žádné

informace od úřadů práce, kolik absolventů se dostává v prvních letech po ukončení studia do jejich evidence.

K přednostem školy jednoznačně patří oficiální internetové stránky, kde je možno získat informace důležité jak pro stávající studenty, tak pro potencionální zájemce o studium. Jako příklad můžeme uvést změny v rozvrhu (suplování) v jednotlivých třídách, informace o dnech otevřených dveří, přijímacím řízení, ale i zápisy z jednání rady školy atd. Rubrika Pište řediteli umožňuje rychlý a bezprostřední kontakt s ředitelem školy, vyřazeny jsou pouze vulgární příspěvky, které neobsahují žádné objektivní informace.

Manažerský informační systém pracuje na základu vnitřního kontrolního systému a ten již není dále auditován, ale může docházet k jeho změnám a doplnění. Evidence žáků je zpracovávána na studijním oddělení, které eviduje všechny změny. Vedení školy má velký zájem na činnosti školního parlamentu, který již v minulosti bezchybně pracoval a byl partnerem pro vedení školy, včetně vydávání školního časopisu, ale v současné době jsou jeho aktivity nulové, přesto je zatím jeho činnost ponechávána plně v režii studentů. V současné době jsou vyhledávání kvalitní studenti se zájmem o práci v školním parlamentu, protože jeho práce je přímo úměrná nasazení a práci studentů.

Vedení dává podněty pro práci na rozličných projektech. Rozlišují se dva typy projektů, pro studenty a pro pedagogy. Podpora jednotlivých projektů je individuální a nemá předem daná pravidla. Vedení má zájem o plné informování zaměstnanců o projektech a vyžaduje zpětné vazby s jejich posouzením, včetně odmítavých stanovisek.

Škola se zapojila do projektu CAF za účelem zdokonalení řízení, lepšího poznání všech procesů školy a vyhledávání rezerv. Vedení vyhledává hodnotící ukazatele, které by byly co nejméně závislé na vstupní kvalitě žáků.

V průběhu školního roku probíhá řada plánovaných i neplánovaných setkání se zaměstnanci a zainteresovanými stranami. Celá řada těchto setkání je neformálního charakteru, nejsou dokumentovány zápisem, ale napomáhají k trvalé spolupráci zainteresovaných stran. Komunikace s rodiči a zákonnými zástupci žáků provádějí především třídní učitelé na pravidelných a předem plánovaných třídních schůzkách.

Důkazy

Koncepce rozvoje školy a Rozvojový plán školy. Organizační struktura. Vnitřní kontrolní systém. Oficiální webové stránky školy www.skolahostivar.cz, intranet - svazek V:/informace/vedení, zápisy z porad všech úrovní. Plán hospitací. Inspekční a hospitační zprávy. Měsíční účetní závěrky. Výroční zpráva. Výsledky SCIO testů.

Hodnocení

Plánované činnosti jsou zaváděny a realizovány, je poptávka po zpětných vazbách **50 bodů**

Subkritérium 1.3: Motivování a podpora zaměstnanců v organizaci a vedení příkladem

Ředitel školy se snaží být ve stálém kontaktu se zaměstnanci a volí k tomu formální i neformální způsoby komunikace. Snaží se motivovat všechny zaměstnance předáváním informací pomocí internetu. Velké množství informací ovšem klade i nároky na zaměstnance při jejich zpracování a třídění. Vedení klade důraz na kvality pedagogů, jak odborné tak lidské. Chová se vstřícně při dlouhodobých onemocněních zaměstnanců. Škola zaměstnává i pracovníky se sníženou pracovní schopností.

Jako příklady nekompromisního dodržování hodnot můžeme uvést škodní protokol na pracovníky lakovny a zrušení pracovního poměru dvou pedagogů ve zkušební době, protože jejich způsob výuky i začlenění do kolektivu bylo nevyhovující.

Vedení akceptuje pozitivní kritiku a snaží se využívat všech konstruktivních podnětů od zaměstnanců. Dále se aktivně zajímá o postoj zaměstnanců ke škole prostřednictvím dotazníkových průzkumů (SWOT analýza, CAF, volba nejlepšího pedagoga z vlastních řad). Počátkem roku 2008 proběhly osobní pohovory se všemi zaměstnanci s důrazem na jejich autoevaluaci. Ředitel školy je příkladem pro ostatní zaměstnance v oblasti dalšího vzdělávání, které je převážně zaměřeno na zlepšování manažerských schopností. Také se aktivně účastní různých konferencí a setkání v rámci zaměření naší školy.

Zaměstnanci jsou pravidelně informováni o chodu školy. Při vzniku naléhavé potřeby řešit závažné problémy se konají mimořádné porady či schůzky programových týmů za účasti členů vedení. Partnerem vedení při řešení problémů je také odborová organizace ČMOS.

Vedení požaduje od pedagogických pracovníků informace o jejich dalším vzdělávání. Nedílnou součástí je i jeho plánování. Účast na placených školeních je limitována rozpočtem a je dáována přednost perspektivním a plně zainteresovaným pracovníkům. Vedení nejen kritizuje, ale často i vyzdvihuje nadstandardní činnost zaměstnanců, spojenou zejména s účastí na projektech. Každoročně je volen nejlepší pedagogický pracovník na základě hlasování učitelů.

Při účasti více pracovníků na projektech a grantech jsou jmenováni vedoucí projektů, kteří pak mají odpovědnost za práci týmu a také hledají jeho optimální složení. Pravomoci přenášené z ředitele na ostatní pracovníky jsou vymezeny organizačním řádem a mapou procesů.

Ke kontaktu zaměstnanců s vedením je možno využívat rubriku Pište řediteli na www stránkách školy, nebo přímým kontaktem osobním, či prostřednictvím intranetu. Vedení školy dostává informace o aktuálních projektech a možnostech přidělení grantů. Neprodleně přenáší tyto informace na zaměstnance. Účast na projektech je honorována cílovými odměnami, v rámci možností rozpočtu nebo z prostředků přidělených grantem.

Počátkem roku 2008 byla změněna kritéria osobního ohodnocení. Základním podkladem se stala autoevaluace zaměstnanců a následný osobní pohovor. Absolutní výše osobního hodnocení je stále limitována ročním rozpočtem školy, platí vnitřní platový předpis, který navazuje zákony a předpisy o odměňování zaměstnanců neziskových organizací. Rozpočet školy obsahuje fond odměn. Čerpání a výše odměn je řízena vedením školy, rozhodující hlas má tradičně ředitel školy.

Vedení v souladu se zákony a předpisy respektuje individuální potřeby a osobní situace zaměstnanců. Příkladem jsou příplatky na dovolenou a příplatek na penzijní připojištění, hrazené z prostředků FKSP. Je možno žádat další příspěvky vzhledem k složitým životním situacím (živelné katastrofy, nemoc, ztráta výdělků atd.). V souladu se zákony a předpisy je také řešena otázka BOZP. Údaje o školení zaměstnanců jsou uloženy u vedoucího správy budov. Tamtéž jsou také uloženy údaje o revizích a kontrolách přístrojů, vybavení a budov.

Důkazy

Koncepce rozvoje školy a Rozvojový plán školy. Rozpočet školy, vnitřní platový předpis. Vnitřní kontrolní systém. Oficiální webové stránky školy www.skolahostivar.cz, intranet - svazek V:/informace/vedení, zápisy z porad všech úrovní, odkaz Pište řediteli na www.skolahostivar.cz. SWOT analýza. Dotazník spokojenosti zaměstnanců – projekt CAF. Interaktivní tabule, dataprojektory. Zápisy z jednání Rady školy.

Hodnocení

Prověřujeme správnost činností a způsob jejich provádění

60 bodů

Subkritérium 1.4: Řízení vztahů s politiky a jinými zainteresovanými stranami s cílem zajistit sdílenou odpovědnost

Klíčovým společenským cílem školy je aktivní zapojení absolventů do profesního života a dobré uplatnění na trhu práce. Za tímto účelem se škola snaží rozvíjet spolupráci s řadou partnerů, zaměřených převážně na automobilový průmysl, kteří jsou potencionálními zaměstnavateli našich absolventů. Škola má, i přes dobrou propagaci rezervy v naplňování některých studijních oborů kvalitními uchazeči, o které by byl v současné době velký zájem. Hlavním příkladem je učební obor Autolakýrník. Další překážkou v náboru kvalitních uchazečů je současné celospolečenské upřednostňování gymnázií před průmyslovými a odbornými školami. Spolupráce se zainteresovanými stranami je podrobněji rozepisována v Subkritérium 2.1. a 4.1.

Vedení školy vyvíjí velké úsilí na udržování dobrých vztahů s orgány státní a místní správy v oblasti společenských a tělovýchovných aktivit (soutěž Automechanik junior a Lakýrník Cup junior). Platí to zejména pro zastupitelství Prahy 15.

Škola pravidelně pořádá Dny otevřených dveří a účastní se řady a dalších akcí, na kterých je možno propagovat školu s cílem přijmout potřebný počet kvalitních studentů do prvních ročníků.

Škola se aktivně účastní a také organizuje mezinárodní soutěž Automechanik Junior a Lakýrník Cup Junior.

Při tvorbě ŠVP je v současné době jednáno se sdružením ČESMAD Bohemia o implementaci programu školení řidičů tak, aby vybraní absolventi oboru automechanik byli schopni pracovat jako profesionální řidiči nákladní dopravy všech typů.

Důkazy

Koncepce rozvoje školy a Rozvojový plán školy. Oficiální webové stránky školy www.skolahostivar.cz, intranet - svazek V:/informace/vedení,

Hodnocení

Činnosti jsou plánovány

30 bodů

Silné stránky

- Manažerský způsob řízení školy
- Dobrý přístup vedení k řešení problémů
- Dobré jméno školy
- Důvěra v lidi, delegování
- Široké aktivity ve volném čase

Slabé stránky

- Příliš velká škola – anonymita
- Decentralizace
- Nekvalitní žáci – prospěch. chování, agrese
- Nárůst administrativy
- Komunikace

Kritérium 2: Strategie a plánování

Subkritérium 2.1: Shromažďování informací o současných a budoucích potřebách zainteresovaných stran

Škola provádí svoji strategii vzhledem k dlouhodobému rozvoji s reálnou perspektivou stát se střediskem vzdělávání ve svém oboru. Proto považujeme za vhodné obecně dodat, že hlavním strategickými cílem zainteresovaných stran je zachovat a zdokonalit roli SOŠ a SOU Praha 10 v proměně dětí na plnoprávné občany se slušnými základy v oborech autoopravárenství a informační technologie. Školu si lze v budoucnu představit jako elektrický dipól v poli morálně a sociálně rozvrstvené společnosti České republiky. Dipól bude přijímat inspiraci a technický pokrok v oborech Autotronik a Informační technologie. Klienty těchto oborů budou převážně děti z celistvých rodin s tendencí k vykonávání elitních činností. Dipól bude, vzhledem k tradicím a periferní lokalizaci v Praze, rovnovážně působit v učňovských oborech, které jsou předpokládány pro děti problémové již v základním vzdělávání, případně postižené nezájmem rodin o jejich vývoj, to znamená děti na hranici vzdělavatelnosti. Toto nepovažujeme za ideální stav, ale musíme si uvědomit, že vzhledem k současným trendům a množství středních škol panuje všeobecný nezájem o učební obory mezi uchazeči ze základních škol. Naopak se ke studiu učebních oborů hlásí absolventi středních škol, kteří chtějí získat praktické zkušenosti a znalosti z určitého oboru. V této kapitole je třeba nejdříve podrobně definovat naše zákazníky a zainteresované strany. Škola má klíčové externí zákazníky a to jsou její **žáci a studenti.**, klíčovými interními zákazníky jsou pak její **zaměstnanci.** Dalšími zákazníky jsou **účastníci kurzů vzdělávání dospělých, zákazníci servisů, uživatelé ubytovacích služeb, jiné školy využívajících účetních služeb.**

Identifikace všech zainteresovaných stran

- rodiče – zastupují nezletilé žáky v jednání s vedením školy, ale i po dosažení plnoletosti našich studentů se v absolutní většině jejich úloha nemění. Zájmy rodičů zastupuje Klub rodičů, žáků a přátel školy
- podniky-zaměstnavatelé
- zřizovatel Magistrát Hlavního města Prahy
- Úřad práce

- kontrolní a inspekční orgány
- sponzoři
- instituce a profesní sdružení – spolupracujeme, jsme členy
- školy

z toho klíčové zainteresované strany

- rodiče
- podniky - zaměstnavatelé
- zřizovatel - Magistrát Hlavního města Prahy

Přímými leč vzhledem k věku ještě neustálenými zákazníky jsou 15 – 19 letí žáci. Zpočátku je účinně zastupují v klientském vztahu jejich zákonní zástupci. Posléze (před vyučením a maturitou) dochází k emancipaci žáků ve vztahu ke škole. Nepřímým klientem školy je Hlavní město Praha jako zřizovatel. Požadavky tohoto klienta jsou velmi přesně formulovány Magistrátem a obecně směřují ke zvýšení kvality obyvatel a dojíždějících na území města. Virtuálními klienty školy jsou státní, veřejní a soukromí zaměstnavatelé, u maturitních oborů vysoké školy. Pokusy formulovat zájmy těchto klientů jsou ve škole na denním pořádku, avšak bez reprezentativní odezvy klientů. Více o vztazích se zainteresovanými stranami uvádíme Subkritérium 4.1. Rozvíjení a uplatňování klíčových partnerských vztahů. Přesto je třeba na tomto místě se zmínit ještě o jednom důležitém partneru a tím je Klub rodičů, žáků a přátel školy (dále KRŽPŠ). V září 1992 zaniklo Sdružení rodičů a přátel školy (SRPŠ) a nově vzniklý prostor pro spolupráci rodičů a školy zaplnil vznik samostatného právního subjektu podle zákona č.83/1990 sb. Klub má svoje stanovy, je registrován MV. Nejvyšším orgánem je valná hromada, která se koná vždy v na konci září, každý rok. Jejím usnesením se řídí práce klubu.

Klub spolupracuje se školou v oblastech :

- nákup nových učebnic a časopisů do školní knihovny
- podpora výchovně-vzdělávacího procesu
- podílí se na vybavení školy učebními pomůckami, nábytkem a zařízením škol.kuchyně a podobně
- podpora mimoškolních aktivit, zejména sport.turnajů (ceny)
- klub se podílí na společenských akcích školy

- finanční pomoc při zavádění internetu na internátě

Práci klubu řídí a koordinuje jeho výbor, který se schází 1x měsíčně a je schvalován valnou hromadou. Klubový výbor v současné době prochází personální krizí. Činnost KRŽPŠ je pro školu důležitá, ale v současné době není stav spolupráce ideální a hledají se způsoby ke zlepšení komunikace. Jednou ze zásadních třecích ploch je vybírání příspěvků, které prováděli třídní učitelé a následné přidělování členských průkazů. Učitelé nechtějí dále vést tuto agendu.

Systematické shromažďování a analyzování informací o zainteresovaných stranách, jejich potřebách a očekáváních je účinné pouze na základě osobní důvěry. Současný stav české společnosti vylučuje tuto činnost uskutečňovat jinak než na základě osobní garance to znamená nezneužití takto získaných údajů ve prospěch konkurence, občanských či trestních sporů v podnikatelské sféře. Stěžejním úkolem školy je nejenom příprava žáků, ale také účinná pomoc při uplatnění ve světě práce. Nevýhodou každé školy je, že zásadní změny učebních plánů vyžadují čas, pedagogické a materiální zajištění a nemohou pružně reagovat na potřeby budoucích zaměstnavatelů. Proto je třeba být v neustálém kontaktu se zainteresovanými stranami za účelem zlepšování dílčích dovedností žáků na základě seznamování s novými technologiemi, materiály a trendy ve výrobě či opravárenství.

Pravidelné shromažďování a analyzování informací, jejich zdrojů, přesnosti a kvality je neopominutelnou složkou pedagogické přípravy všech učitelů. Promítá se do inovací tématických plánů předmětů. V oboru Informačních technologií bylo vlivem tohoto analyzování upuštěno od dělení žáků pro budoucí správu sítí a pracovníky informačních soustav. V maturitním oboru Autotronik je kladen důraz na odborný výcvik, který je prováděn, stejně jako v učebních oborech, přímo na pracovištích autoservisů, ať vlastních nebo smluvních. Ve školním roce 2006/07 se podařilo pro některé ročníky zajistit praxi přímo ve výrobním závodě ŠKODA v Mladé Boleslavi.

Systematické analyzování vnitřních a slabých stránek se v SOŠ a SOU neuplatňují. Příčinou je přednost hlavního článku výchovně vzdělávací činnosti – každodenní, okamžitá, operativní práce s žáky před vědecko-pedagogických bádáním. Tento stav chceme změnit zapojením do projektu CAF. Přesto již v roce 2005 proběhla SWOT analýza. Problémem sledujeme především každodenní a systematické odstraňování slabých stránek a rizik. V rámci projektu

CAF byl proveden průzkum spokojenosti zaměstnanců. Otázkou zůstává objektivita získaných výsledků a jejich následné využití ke zlepšení strategie a plánování. Podrobný rozbor výsledků SWOT analýzy a průzkumu spokojenosti zaměstnanců je uveden v Kritériu 7: Zaměstnanci – výsledky.

Důkazy

Intranet - svazek V/informace/vedení/, hodnocení praxe žáků, hodnotící zprávy školy, vybrané pracovní deníky žáků, rubrika „Pište řediteli!“ na oficiálních webových stránkách školy www.skolahostivar.cz. SWOT analýza. Výroční zprávy. Měření spokojenosti zaměstnanců.

Hodnocení

Plánované činnosti jsou zaváděny a realizovány

50 bodů

Subkritérium 2.2: Vypracování, rozvíjení, přezkoumání a aktualizace strategie a plánování s ohledem na potřeby zainteresovaných stran a dostupné zdroje

Je prováděna cyklická inovace metod získávání zájmu rodičů o přihlášení dětí na školu. Pravidelná, adresná analýza počtu přijatých dětí na jednotlivé obory, úspěšnosti či neúspěšnosti jejich postupu od 1. do 4. ročníku. Dialogové přezkoumávání úspěšnosti absolventů na vysokých školách a v zaměstnání. V této oblasti nemáme ovšem tak široké spektrum informací, které by vedlo ke zpětným vazbám. Jsou to většinou nahodilé informace od úspěšných absolventů, kteří pokračují v dalším vzdělávání na VŠ nebo se úspěšně uplatňují v zaměstnání. Efektivnějšímu monitorování a měření výkonnosti organizace, dle našeho názoru, brání příliš velká závislost na kvantitě i kvalitě našich žáků.

V oblasti přezkoumávání rizik má škola propracovaný systém BOZP, který je zaměřen jak na žáky, tak na zaměstnance školy. Záznamy o školeních jsou uloženy u zodpovědného pracovníka - správce budov, stejně jako záznamy o všech revizích, prováděných dle příslušných zákonů a vyhlášek.

Z hlediska začlenění školy do společnosti vnímáme celou řadu dalších rizik jako je demografický vývoj, ale i zájem dětí a rodičů o studium našich oborů, vzdělávací schopnosti žáků a zájem podnikatelských sfér o naše absolventy. Riziko zřizovatele ve vztahu k učebním oborům z oblasti autoopravárenství je otvírání potřebného počtu tříd s odpovídajícím počtem žáků. Vzhledem k tomu, že předpokládaný vývoj populační křivky v letech 2013 až 2015 se zdá být po školy našeho zaměření přímo vražedný, musí škola přicházet s novými nápady a podněty pro své přežití. Navíc současný trend restriktivních opatření zřizovatele vede ke stagnaci nikoliv k rozvoji.

V každém pololetí jsou vyhodnocováni nejlepší a nejhorší studenti jednotlivých oborů. Výsledky jsou zveřejňovány na školních nástěnkách a na oficiálních internetových stránkách školy.

Důkazy

Oficiální webové stránkách školy [www. skolahostivar.cz](http://www.skolahostivar.cz). SWOT analýza. Výroční zprávy. Měření spokojenosti zaměstnanců. Zápisy revizích a školení zaměstnanců i žáků v oblasti BOZP

Hodnocení

Činnosti jsou plánovány

20 bodů

Subkritérium 2.3: Uplatňování strategie a plánování v rámci celé organizace

Učební plán se rozkládá do tématických plánů jednotlivých předmětů, v současné době byl zahájen proces tvorby ŠVP u prvního oboru vzdělání – Mechanik opravář. Dodržování tématických plánů je kontrolováno hospitacemi a vyhodnocováním zápisů v třídních knihách. Učební plán se znovu syntetizuje v okamžiku vyhlášení otázek k učňovským zkouškám, maturitních okruhů a témat pro praktické maturitní zkoušky. Na konci každého školního roku je zveřejněn kalendářní plán na následující školní rok. Přenos strategie a plánování na zaměstnance se děje prostřednictvím porad a neformálních setkání, jak je popsáno v Kritérium

1: Vedení. Problémem je konání porad všech zaměstnanců. Ty mají většinou informativní charakter, protože řešení konkrétních problémů je v tak velkém počtu lidí takřka nemožné. Proto je dáována přednost komunikaci po internetu s důrazem na zpětné vazby. Nedostatkem této metody je vyloučení osobního kontaktu a tím i možnosti výměny poznatků a nápadů, které by vedly k rychlému a pružnému řešení problémů.

Důkazy

Koncepce rozvoje školy a Rozvojový plán školy. Oficiální webové stránky školy www.skolahostivar.cz, intranet - svazek V:/informace/vedení, zápisy z porad všech úrovní, smlouvy a zápisy z jednání se strategickými partnery. Tématické plány. Zápisy z inspekcí a hospitací.

Hodnocení

Činnosti jsou plánovány

30 bodů

Subkritérium 2.4: Plánování, uplatňování a přezkoumávání modernizace a inovace

V tomto subkritériu bychom rádi ukázali na nejaktuálnější trendy naší školy. Použijeme k tomu částí projevu ředitele školy na zakončení kalendářního roku 2007. Ředitel školy zde jasně vymezil nejbližší cíle a úkoly pro sebe, celou školu a její zaměstnance. Provedl také krátké zhodnocení dosavadní činnosti v probíhajícím školním roce: „Školství se potácí na kraji propasti. To se odráží i v našem konání, v úvahách co děláme dobře nebo špatně, v tlaku přežití a konkurence zvenčí. Jste svědky snižování požadavků na znalosti a dovednosti, nedůslednosti ve výchově ke kázi a slušnému chování. Vyhrává myšlení agresivity, vulgarity, snadného úspěchu, korupce a prospěchářství. Žáci mají problém s vyjadřováním, se základními početními úkony, ... Rychlost změn, vyhlášek a zákonů nedává prostor na koncepční a systematickou práci, na relativní klid a pohodu pro tak důležitou duševní práci vzdělávání další generace. Konkurenční prostředí zasáhlo i školství, včetně přeměn 21. století ve vzdělávání, zavádění nových metod práce (nové hodnotící standardy „Jednotné zadání závěrečných zkoušek, SCIO testy, autoevaluace, tvorba ŠVP, ...) nás tlačí dopředu s cílem

přežití, rozvoje a zachování pracovní příležitosti. I přes tyto negativní skutečnosti, kvalitu žáků, pracovníků nevyjímaje, převažují pozitiva nad negativy.

Kritéria úspěšnosti aneb co nám dává práci. Jsou to naši klienti – žáci.

Naším nejdůležitějším kritériem úspěšnosti školy je tedy přijímací řízení.

Před chvílí skončilo jedno – nastoupili a pomalu se adaptovali do nového školního roku noví studenti a už je tu zase nábor, DOD, Schola Pragensis. Zvyšuje se boj o kvalitní studenty, protože převažující nabídka míst na středních školách nad poptávkou a klesající demografická křivka ročníků přecházejících na střední školy, je varující. Zatím je zájem o naši školu a to je pro nás zavazující. Nesmíme polevit v propagaci školy, ale zároveň musíme nabízet kvalitní vzdělávací program pro naše studenty a to i nad rámec klasické výuky. To se týká nás všech, protože to se rovná strategii přežití.

Klademe si otázku: Co chceme? Známe odpověď. Trvalou změnu směřující k lepšímu. Školu jako živý organismus, který odráží okolní svět a reaguje na vnější podněty a zároveň se jej sám snaží pozitivně ovlivňovat. Školu jako společenství lidí - žáků, učitelů, rodičů i zaměstnanců, hledajících a nacházejících styčné body.

Konkrétní úkoly aneb co nás všechno čeká?

- Zapojit se s daleko větší intenzitou do projektů, grantů, DVPP,
- Vytvořit ŠVP pro jednotlivé obory a zavést ho do každodenní praxe.
- Vytvořit učící se skupiny – předmětové týmy, využívat možnosti vzájemné spolupráce, výměny zkušeností, návštěvy ve třídách a tuto spolupráci průběžně vyhodnocovat.
- Rozšířit nabídku nadstandardních vzdělávacích kursů i pro oblast ICT.
- Vytvářet pracovní a poradní týmy pro navrhování, přípravu a řešení jednotlivých projektů či školních akcí.
- Vytvořit lepší podmínky pro práci Školního parlamentu a tím vést žáky ke spoluodpovědnosti za práci školy.
- Vyhodnotit dopady zavádění ŠVP, na odborný výcvik a organizaci vzdělávání
- V rámci činnosti ustavených metodiků řídit činnost a zavádět inovativní metody i ve výuce ostatních předmětů.

- Zpracovat vlastní návrh plánu osobnostního rozvoje a profesního růstu včetně zájmu o DVPP (každý pracovník).

Granty a projekty

Grantová politika je jednou z možností, jak pomoci sobě a škole k financování, proto na ni klademe velký důraz. Bohužel škrtáním jak v rozpočtu MŠMT, tak MHMP klesají možnosti získat prostředky na obnovu výpočetní techniky, učebních pomůcek, DVPPP,... Z prostředků MHMP jsme získali v letošním roce dva granty.

Jiné granty a projekty se nám realizovat nedaří a to je špatné.

Jako partneři jsme byli zapojeni do dalších dvou projektů financovaných z prostředků EU, a to do ekonomického projektu ČVUT a ekologického projektu realizovaným OŠ MHMP.

Opravy prostor školy

Vzhledem ke změnám ve vedení Odboru školství a na pozici náměstkyně pro školství a změnám v rozpočtu investic došlo k přerozdělení financí na účelově potřebnější akce ve školství v Praze než ty naše. A tak dostavba areálu na Libuši stojí před 4. etapou bez finančního zajištění.

Chceme hodně, ale řešíme to, co je v našich možnostech. A to za použití vlastních zdrojů, které jsou již tak omezené.

Vybavení školy, hardware, software

Při celkovém počtu cca 250 počítačových stanic, mnoha dataprojektorů, přístrojů atd. je největším problémem jejich údržba. Jen jedna lampa do dataprojektoru stojí kolem deseti tisíc korun, hardware i software stárnou neskutečně rychle. Na konci školního roku byla vybavena novým hardware učebna výpočetní techniky a v další učebně byly vyměněny monitory. Nákup a aktualizace software je kapitola sama pro sebe. Naprosto chápu oprávněné požadavky vyučujících i studentů na nejmodernější verze, ale jsme před velkým problémem, kde na to vzít finance. My si prostě nelegální software dovolit nemůžeme a prostředky jsou dost omezené. Proto určitě nebyly uspokojeny všechny požadavky a potřeby.

Internetové stránky školy a www stránky studentů

Dle požadavků vedení školy a na náměty z řad studentů, chceme a děláme některé změny. Na internetu naleznete v průběhu roku 2008 i profil pedagogických pracovníků, tedy informace z hlediska jejich profese. Po valné hromadě KRŽPŠ se dva studenti stali členy výboru a aktualizovali – zprovoznili oficiální studentské www stránky. Tato aktivita je vítána, a pokud bude dotažena do úspěšného konce, mohli by tito studenti převzít i některé aktivity současných stránek, například vystavování školního časopisu, přípravu některých internetových anket a podobně.

Co nám nejde

Certifikáty, jejich započtení do klasifikace

Zatím se snaha májí účinkem, ale pokud chceme i v budoucnu učit obor IT, tak se tomu nevyhneme. Musíme začít teď! Proč? Pro strategii přežití a udržitelného rozvoje SOŠ. Chceme, aby žáci mohli získat certifikáty, včetně mezinárodně uznávaných, a to zcela zdarma, nebo za rozumný poplatek. Pokud uvažujeme o započítání certifikátů do výuky, tak první a druhý semestr Cisco Academy se bude vyučovat pro všechny ve třetím ročníku Informačních technologií, ale až od školního roku 2008/2009 a tam nepochybně bude získání certifikátu zohledněno. Pro školní rok 2007/2008 se bude zohledňovat získání certifikátů Microsoft Academy a to WORD, EXCEL a SERVER 2003.

Semináře z programování

V roce 2008 zahájíme pořádání seminářů z programování především v jazycích, které nejsou v běžné výuce probírány. Kdo udělá testy, dostane potvrzení o úspěšném absolvování tohoto školení. Zároveň metodik IT zajistí podání grantu na příslušná místa – MHMP apod., a tak se budou moci připravit skripta, která konání seminářů zjednoduší. Určitě to dokážeme v novém školním roce a bude záležet jen na zájmu a ochotě studentů si rozšířit svůj obzor i v této oblasti.

Cisco Academy

Vzhledem k vývoji informačních technologií bylo rozhodnuto, že od školního roku 2008/2009 se bude PT PC snažit zahájit výuku v rámci Cisco Academy“.

Důkazy

Projev ředitele školy na zakončení kalendářního roku 2007. Koncepce rozvoje školy a Rozvojový plán školy. Oficiální webové stránky školy [www. skolahostivar.cz](http://www.skolahostivar.cz), intranet - svazek V:/informace/vedení, zápisy z porad všech úrovní, smlouvy a zápisy z jednání se strategickými partnery. Tématické plány.

Hodnocení

Prověřujeme správnost činností a způsobu provádění

60 bodů

Silné stránky

- Dobrá technická vybavenost
- Dobrý přístup vedení k řešení problémů
- Vzájemné obohacování oborů
- Důvěra v lidi, delegování
- Tržní chování
- Přátelský vztah k žákům

Slabé stránky

- Nekvalitní žáci – prospěch. chování, agrese
- Financování školy
- Komunikace
- Malé nároky na žáky
- Komunikace s rodiči

Kritérium 3: Zaměstnanci

Subkritérium 3.1: Transparentní plánování, řízení a zlepšování lidských zdrojů s ohledem na strategii a plánování

Personální potřeby jsou řešeny na úrovni vedení, připomínky vedoucích týmů jsou brány reálně do úvahy. Škola velice dobře spolupracuje s vlastním personálním oddělením Střediska služeb školám, kde je uložena i personální dokumentace. Provádíme, s dostatečným předstihem, každoročně analýzu potřeb a obsazení úvazků učiteli na počet přijímaných žáků. Škola úzce spolupracuje s Úřadem práce pro Prahu 10 a inzeruje v Učitelských novinách, případně jiných médiích. Z počtu svých žáků připravuje ty žáky, o které projeví zájem odborné firmy tak, aby po ukončení studia mohli nastoupit do těchto firem. Zaměstnanci školy se také účastní jednání a školení v těchto firmách, aby lépe pochopili jejich potřeby. Více je tato činnost popsána v Kritériu 4 Partnerství a zdroje. Škola provádí průzkum spokojenosti svých zaměstnanců pomocí dotazníků. (SWOT analýza - 2005 , CAF – 2007).

Zákon č. 179/2006, ve kterém jsou stanoveny požadavky na kvalifikaci pedagogických pracovníků a další platné vyhlášky a řády podnítily vedení školy k rozboru splnění kritérii vzdělanosti u pedagogických pracovníků. k dokončení,nebo zahájení požadovaného studia pro splnění předepsané kvalifikace. Plán DVPP je plněn vzhledem k těmto potřebám i osobní iniciativě zaměstnanců. Systém vnitřního mzdového hodnocení je kromě tarifní složky naplňován osobním hodnocením zaměstnance a odměnami za splnění důležitých úkolů. Školení BOZP a PO je od školního roku 2007/08 prováděno jednou ročně. Noví zaměstnanci školy se adaptují ve svých týmech pod vedením zavádějícího pracovníka. Systém je postupný s cílem adaptovat nového zaměstnance k praktickým požadavkům školy. Škola má zpracovanou mapu procesů školy, která je trvale umístěna na intranetu svazek V:/informace/vedení a každý pracovník je schopen získat představu o zaměření školy a její činnosti.

Potřeby a požadavky školy jsou zapracovány do pracovních náplní zaměstnanců. Popisy pracovních náplní i popisy funkcí jsou dobře rozpracovány. Komunikace a rozpracování úloh v této oblasti je dostačující. Nedostatkem se jeví vymezení kompetencí, jejich využívání a

uplatňování u jednotlivých pracovních týmů, případně nerespektování stanovených pravomocí, aby vedoucí týmu nebyl jen „přenáščem úkolů“, vedení.

Jsou využívány jak nabízené aktivity, tak vlastní činnost. Školení k využívání projektů JPD 2, JPD 3 (MHMP), vlastní školení k získávání počítačové gramotnosti (základní i pokročilý), školení Cermat k novým maturitám, jazykové stáže v Berlíně a v Halle a další odborná školení, která jsou uvedena v Subkritériu 4.1.

V platných řádech, ať vnějších či vnitřních (pracovní, organizační, platový), je plně postiženo naplňování kritérií pro nábor, růst a odměňování zaměstnanců. Zastupitelnost zaměstnanců je řešena ročním plánem a pokyny vedení školy.

Pracovní podmínky v organizaci pro naplňování zásad bezpečnosti a ochrany zdraví (dále jen BOZP) jsou plně realizovány. Jednotlivá pracoviště jsou zařízena s ohledem na bezpečnost práce, prostor, osvětlení i ergonomii. Žáci jsou pro praktickou činnost na odborných pracovištích vybaveni předepsanými pomůckami. Školení a provádění kontrol BOZP jsou pravidelné a vedení školy je řeší se vši vážností. Pravidelné lékařské prohlídky platí povinně pro všechny zaměstnance, individuálně jsou využívány lokální ordinace k preventivním lékařským opatřením.

Všichni zaměstnanci splňující předpoklady na danou funkci nejsou ve svých žádostech žádným způsobem omezováni. Rovné příležitosti jsou uplatňovány bez ohledu na věk, pohlaví, vyznání, nebo příslušnost k politickým stranám. S novým pracovníkem jsou sepsány personální náležitosti podle příslušných personálních zákonů, vyhlášek a směrnic.

Podle finančních možností jsou prováděny modernizace, stavební úpravy, obměny PC techniky, opravy hygienických zařízení atd. K modernizaci výuky slouží dataprojektory a interaktivní tabule. Na škole je dobře vybavená posilovna, modernizovaná tělocvična a nové sportovní hřiště, které má sloužit i veřejnosti. Ke zlepšování vybavenosti školy jsou využívány finanční prostředky získány z poskytovaných grantů.

K předcházení stresovým situacím jsou využívána školení 1. ročníků tzv. adaptační kurzy, výchovní poradci a na škole umístěná Pedagogicko - psychologická poradna.

Podle skutečné potřeby je zaměstnancům uzpůsobená pracovní doba, vyčleněné studijní volno, upraven pracovní úvazek a na začátku každého školního roku je přihlíženo i k osobním potřebám.

Při zaměstnání pracovníků se změněnou pracovní schopností se přihlíží k úpravě jejich pracovní doby. Bezbarierový přístup po celé škole není nezbytný a vzhledem k rozpočtu není ani realizovatelný. Na druhou stranu si vedení školy uvědomuje, že bezbariérové vstupy a výtahy by umožnily zapojení do studia IT hendikepovaným studentům, pro které je vhodné.

Důkazy

Svazek V/informace/vedení/, mapa procesů, organizační řád, školní řád, směrnice PO a BOZP, vnitřní kontrolní systém, etický kodex, mzdový systém a platový řád, databáze uchazečů o zaměstnání, plán vzdělávání.

Hodnocení

Plánované činnosti jsou zaváděny a realizovány

50 bodů

Subkritérium 3.2: Zjišťování, rozvíjení a využívání kompetencí zaměstnanců a sladování cílů jednotlivců s cíli organizace

Popis jednotlivých pracovních pozic je zpracován, osobní dokumentace je vedena u pracovníka Střediska pomoci školám. Výsledky hospitační činnosti jsou zaznamenány v třídní knize a je zpracován zápis, který je archivován. Je pečlivě sledováno další vzdělávání zaměstnanců včetně samostudia. Pečlivě jsou vybíráni pracovníci pro vedení projektů, do kterých se škola zapojila.

Přístup k růstu pracovní kariéry je jednotný, ale současně výběrový podle schopností a předpokladů zaměstnanců. V rozpočtu školy jsou vyčleněny finance na další vzdělávání pracovníků. Plán vzdělávání zaměstnanců je zpracován každým rokem aktualizován. Výsledky jsou, co do počtu vzdělávajících se pracovníků, součástí Výroční zprávy.

Potřeba dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je sledována. V roce 2006/07 ukončili vzdělávání 4 zaměstnanci (3 Bc., 1 Mgr.), dále ještě studuje 11 osob. V uvedeném roce se práce na projektech zúčastnilo 14 osob a byl zrealizován 1 projekt (2 mil.Kč – MHMP), dále bylo podáno 8 projektů, z toho 3 přijaté. Vzdělávání v PC gramotnosti proběhlo za uplynulé 3 roky u všech pedagogických pracovníků, vyjma učitelů Informačních technologií , u kterých je kvalifikačním předpokladem pro přijetí znalost oboru. Spokojenost studentů s přístupem učitelů je sledována a vyhodnocována. Studujícím pracovníkům je upravena pracovní doba tak, aby mohli zvládat náročné studijní úkoly.

Celostátní i mezinárodní soutěže jsou pořádány, včetně účasti na nich, z řad našich studentů, kteří se často umisťují mezi nejlepšími. Vybraní pracovníci a zájemci se účastní školení k projektům. Úspěšně proběhla soutěž Automechanik Junior 2007, a Lakýrník Cup Junior 2007 kde škola byla hlavní organizátorem, respektive spoluorganizátorem a poskytovatelem provozů, ve kterých soutěž proběhla.

Za pomoci sponzorských organizací a na základě uzavřených dohod se provádí školení vedoucích pracovníků školy a škola se stala také školícím střediskem pro technické funkcionáře z celé ČR. Odborná pracoviště školy poskytují technickou pomoc (i ziskovou) občanskému sektoru (zákazníkům). Specializované vzdělávací instituce, firmy, školící agentury apod. poskytují potřebné školení a informace pro pracovníky školy. Škola úzce spolupracuje s NÚOV při zavádění nových programů pro učební obory a v programu Jednotné zadání závěrečných zkoušek učebního oboru Automechanik.

Podpora novým zaměstnancům je prováděná ve formě přidělení zavádějícího zaměstnance a asistence je řešena jako podpora kolektivem předmětového týmu. Je prováděno hodnocení zaměstnanců provedení autoevaluace každého pedagogického pracovníka a následným pohovorem s ředitelem školy a ZŘTV. Výsledek tohoto pohovoru má vliv na osobní ohodnocení zaměstnance.

Zastupitelnost v rámci tříd a funkcí je plně zajištěna. odborná praxe studentů je zabezpečena smluvně odbornými servisy v rámci výuky a u počítačových firem a služeb.

Moderní způsoby výuky jsou sledovány a pro nové techniky jsou vytvářeny přiměřené podmínky. Škola v současné době využívá čtyři moderní dataprojektory a dvě interaktivní tabule. V uplynulém školním roce proběhlo první kolo vytváření prezentací, (většinou

v programu PowerPointu), které jsou ukládány a v blízké budoucnosti je počítáno nejen s jejich využíváním při výuce, ale také s jejich volnou prezentací na webových stránkách školy.

Potřeby vzdělávání jsou pravidelně předmětem porad vedení, vedoucích předmětových týmů za účasti dalších pracovníků pedagogického sboru.

S přidělenými finančními prostředky na vzdělávání je hospodařeno v rámci stanovených finančních limitů.

Důkazy

Svazek V/informace/vedení/, svazek V/informace/PT/, mapa procesů, organizační řád, školní řád, finanční směrnice a vyhlášky. Záznamy z pohovorů se zaměstnanci.

Hodnocení

Prověřujeme správnost činností a způsobu provádění

60 bodů

Subkritérium 3.3: Zapojování zaměstnanců rozvíjením otevřeného dialogu a udělováním pravomocí

Formy otevřeného dialogu - porady vedoucích týmů

- individuální pohovory
- e- mail , internet , intranet, rubrika „pište řediteli“
- ŠPUNT – neformální setkání zaměstnanců školy
- společensko–pracovní setkání v rekreačním objektu Desná
- tradiční formy komunikace

Vedení školy podporuje všechny aktivity při zdokonalování výuky, účast na seminářích, veletrzích, konferencích a soutěžích, pouze je limitováno omezenými finančními možnostmi. Dále je podporováno zpracování a zavádění projektů. Uznání a ocenění dobrých nápadů a

účast na projektech je kladně hodnocena ve formě finanční, diplomní, a slovní odměny (uznání). Zapojení do projektů a vytváření tvořivého prostředí je jednou z činností pracovních skupin (předmětových týmů). Vedení vyžaduje stálou informovanost o všech činnostech, využívání výsledků a hodnocení dílčích akcí.

Ve škole jsou vytvořeny stálé pracovní skupiny v podobě předmětových týmů, jejich vedoucí jsou jmenováni ředitelem školy, účastní se pravidelných porad a jsou odpovědní za tvorbu novelizovaných výukových materiálů a přenos informací na ostatní členy týmu. Výsledky práce týmu jsou zveřejňovány na intranetu. Porady předmětových týmů se konají dvakrát během pololetí.

Vedení má zájem na provádění anket, na kterých se podílejí i žáci a KRŽPŠ. V současné době je stěžejní prací připomínkování RVP a vytvoření plnohodnotných ŠVP.

Dvakrát ročně se konají společensko-pracovní setkání na rekreačním zařízení Desná. Vedení školy se snaží vyplácet finanční odměny v pololetí a na závěr školního roku za nadstandardní plnění pracovních povinností.

Každý zaměstnanec může, a dokonce je povinen zapojit se do tvorby ročního plánu školy a úprav tematických plánů.

Vedení sleduje spokojenost zaměstnanců prostřednictvím dotazníků a připomínek k prováděným činnostem.

Na škole není prováděno hodnocení nadřízených dotazníkovou ani jinou formou. Vedení však vyžaduje k zadaným úkolům zpětné vazby, které vyhodnocuje a které vedou často i ke korekcím plánovaných záměrů.

Na škole pracuje odborová organizace, v součinnosti s ní je realizována podpora zaměstnanců z prostředků FKSP.

Důkazy

Svazek V/informace/vedení/, svazek V/informace/PT/, mapa procesů, organizační řád, školní řád, finanční směrnice a vyhlášky. Zápisy z porad.

Hodnocení

Plánované činnosti jsou zaváděny a realizovány

40 bodů

Silné stránky

- Možnosti dalšího vzdělávání
- Dobrý přístup vedení k řešení problémů
- Důvěra v lidi, delegování
- Tržní chování
- Zaměstnanecké výhody
- Tradice a dobré jméno školy
- Aktivity odborové organizace

Slabé stránky

- Financování školy
- Finanční ohodnocení
- Někteří kolegové
- Hygienické vybavení školy
- Lhostejný přístup učitelů, nevšímavost
- Komunikace

Kritérium 4: Partnerství a zdroje

Subkritérium 4.1: Rozvíjení a uplatňování klíčových partnerských vztahů

V Kritérium 2: Strategie a plánování jsme se věnovali zainteresovaným stranám. Na počátku této kapitoly podrobněji definujeme naše partnery z oblasti firem, společností a potencionálních zaměstnavatelů našich absolventů, kteří mají podíl na zkvalitňování výuky a nabízejí perspektivu konkrétního uplatnění našich absolventů:

Klíčovní partneři:

TOYOTA - Spolupráce s firmou – smlouva podepsaná 27.9. 2002. Škola obdržela postupně sponzorské dary – moderní učební pomůcky, trenažéry pro efektivní způsob výuky s cílem seznámit je s nejvyspělejšími automobilovými technologiemi, dále máme k dispozici manuály Dílenských příruček automobilů této značky, školení pro pedagogy, výhledově budeme mít i přístup do centrály v Bruselu.

T-TEP TOYOTA – celosvětový vzdělávací program, po vzájemné dohodě probíhá již 3 rokem vlastní studijní program pro žáky, kteří splňují stanovená náročná kritéria pro účast v tomto programu (kolem 10 až 15 žáků oboru automechanik). Po absolvování studijního programu je žákům nabízeno pracovní uplatnění u této společnosti.

Škoda Auto - Škola je zapojena do Evropského projektu vzdělávání, školení ŠKODA-BOSCH, je určeno pro pedagogické pracovníky. Z každé krajské pilotní školy, tj. 14 škol se účastní dva, přímo ve školícím středisku ŠKODA, kteří následně proškolují pedagogické pracovníky škol se zaměřením na výuku v oboru automechanik ve svém regionu. Pro naši školu se jedná o region Praha. Projekt vznikl na základě smlouvy mezi ministerstvem školství a ŠKODA AUTO a.s. a firmou BOSCH. Školení je rozvrženo podle tématu na 6 školení každé v délce 5 pracovních dnů. Dvě školení za rok. Zatím proběhlo celkem pětkrát. Výstupem každého školení je certifikát o jeho absolvování s přezkoušením. Je podán návrh, aby po skončení série školení se konala pravidelná setkání a to dvakrát do roka v délce jednoho dne, k novinkám v oblasti autoopravárenství. Cílem je zkvalitnění výuky na školách. Smlouva je uložena u ředitele školy.

ČESMAD Bohemia - Rozšíření učebního oboru pro profesi řidič pro výuku a specializaci řidič nákladního vozidla pro vybrané žáky 3. ročníku formou nadstandardního vzdělávání v oblasti kamionové dopravy zakončené zkouškou a získáním oprávnění na skupinu „E“ a výstupním Certifikátem ČESMAD A SOŠ a SOU.

Interaction s.r.o - Ve spolupráci s firmou pořádala naše škola soutěž Lakýrník Cup Junior, kde se ověřují znalosti žáků třetích ročníků a zároveň klade důraz i na teoretické základy lakování, např. doby technologických procesů, použitých materiálů, apod. Soutěž přispívá ke zvýšení kvality práce servisů a lakoven, přispívá k dobrým pracovním návykům budoucích lakýrníků a prakticky je seznamuje s lakovacími technologiemi Spies Hecker. Je to součást péče o zákazníka, kterou poskytuje společnost Interaction s.r.o. Je to výrazná motivace ke zlepšení vlastní práce.

Další partneři:

Auto Št angl – podpora výuky, dodavatel, odběratel služeb

Shell – dodavatel olejů za zvýhodněné ceny

Pirelli - dodavatel

Kastrol – dodavatel olejů za zvýhodněné ceny

Pure Solve – dodavatel mycích stolů a ekologických mycích prostředků

ELIT - dodavatel

APM Automotive - dodavatel

ÚAMK - propagace

SISA – jsme členem , propagace

Auto Profitem – dodavatel, propagace

Banner Batterien - dodavatel

Svět počítačů - propagace

Extra PC - propagace

FTV vyučovací systémy – podpora výuky

Eltodo a.s. – odběratel služeb, mytí a servis osobních vozidel na základě smlouvy

Svaz spedice a logistiky České republiky – jsme členy, materiály k výuce zdarma (magazín Logistika)

Pro úplnost uvádíme seznam firem a jejich pracovišť, na kterých probíhá odborná praxe žáků mimo vlastní provozy školy (OP1, OP2 a OP4) – podklady pro Výroční zprávu 2007/2008

| Číslo | Název organizace | IČO | Adresa |
|-------|--|----------|--|
| 1 | ABO SERVIS s.r.o. | 18628222 | Průběžná 76 Praha 10 |
| 2 | A.M.O.S - OTAVA, a.s. | 27110320 | Limuzská Praha 10, Malešice |
| 3 | A.M.O.S - OTAVA, a.s. | 27110320 | Türkova 2297/22 Praha 4 Chodov |
| 4 | FROLÍK & RATAJ spol. s r.o. | 15888991 | Kutnohorská 204/8 Praha 10 D.Měcholupy |
| 5 | AUTO BASE s.r.o. | 49614801 | Průběžná 80 Praha 10 |
| 6 | AUTO - EXNER s.r.o. | 26116715 | Národních Hrdinů 474 Praha 9 D.Počernice |
| 7 | AUTO - EXNER s.r.o. | 26116715 | Českobrodská 1508/13 Praha 9 D. Počernice |
| 8 | AUTO - EXNER s.r.o. | 26116715 | Freyova 95 Praha 9 D. Počernice |
| 9 | AUTOSPOL d.v. | 48030295 | Novostrašnická 46, Praha 10 |
| 10 | FEDERAL CARS, spol. s.r.o. | 00671843 | Doubská 424 Liberec/prac.Chodov |
| 11 | Auto Veleslavín Car s.r.o. | 27119327 | Veleslavínská 457/17b Praha 6 |
| 12 | AUTEC spol. s r.o. | 26431939 | Jeremiášova 5 Praha 5 |
| 13 | PŘEROST A ŠVORC - AUTO, s.r.o. | 63073188 | Veleslavínská 39 Praha 6 |
| 14 | DaimlerChrysler Automotive Bohemia s.r.o. | 48024562 | Bavorská 856 Praha 5 |
| 15 | AB AUTO BREJLA | 10213368 | K Vrtilce 15/2 Praha 4 |

| | | | |
|----|---|----------|--|
| 16 | VOLVO SERVIS AUTO HASE s.r.o | 48025615 | Za Mototechnou 971 Praha 5 |
| 17 | AUTO-POLY spol. s r.o. | 00480337 | Pod Harfou 3 Praha 9 |
| 18 | AUTO - STAIGER spol. s r.o. | 44847203 | Černokostelecká 12 Praha 10 |
| 19 | Bychl s.r.o. | 45798061 | Vestec 169 Praha - západ |
| 20 | DONOR SERVIS spol. s r.o. | 61681482 | U Plynárny 99 Praha 10 |
| 21 | Autodružstvo Podbabská | 48030325 | Podbabská 2a Praha 6 |
| 22 | Autosalon Klokočka Centrum a.s. | 45803412 | Borského 1/989 Praha 5 |
| 23 | TOYOTA AUTOCENTRUM DUBA s.r.o.SERVIS | 26487748 | Weberova 1234/1a Praha 5 |
| 24 | CP servis | 67896821 | Střížkovská 550 Praha 9 |
| 25 | VOLVO TRUCK CZECH s r.o. | 61055239 | Obchodní 109 Čestlice |
| 26 | MAN užitková vozidla ČR s.r.o. | 46965904 | Obchodní 120 Čestlice |
| 27 | Autoslužby PERUN | 49687000 | Českobrodská 34 Praha 9 |
| 28 | TOYOTA TSHUSO Praha s.r.o. | 45801924 | Obchodní 105 Čestlice |
| 29 | Autosalon Klokočka Centrum a.s. | 26435713 | Karlovarská 660 Praha 6 - Řepy |
| 30 | Tukas a.s. | 26149958 | K Hrušovu 344/6 Praha 10 Štěrboholy |
| 31 | Tukas a.s. | 26149958 | Štěrboholská 391 Praha 10- Hostivař |
| 32 | Tukas a.s. | 26149958 | Černokostelecká 114/565 Praha 10-Malešice |
| 33 | ČSAD Polkost s.r.o. | 46351973 | Kostelec nad Černými lesy |
| 34 | Auto Palace Spořilov, s.r.o. | 48591149 | Na Chodovci 2457/1 Praha 4 |
| 35 | Petr Krušina KS-autoservis | 71311181 | Branická 60 Praha 4 |
| 36 | Intensys-CZ, s.r.o. | 48036919 | Českobrodská 831 Praha 9, D. Počernice |
| 37 | Hoffman + Žižák s.r.o. | 62957813 | Zápy 255 Brandýs nad Labem |
| 38 | Auto - Pilař, s.r.o. | 45145920 | Černokostelecká 268 Říčany |
| 39 | Dolins s.r.o. | 27196909 | Luční 124 Mukařov 40 |
| 40 | Petr Svoboda - autoservis | 48104311 | Staromodřanská 2019/11 Praha 4 |
| 41 | Bema company s.r.o. | 25131486 | Jana Želivského 25 Praha 3 |

Dalším partnerem je stejně jako u jiných škol NÚOV. Naše škola je však zapojena do Projektu **Kvalita I**. Závěrečná zkouška oboru Automechanik, projekt je financován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. Jeho předmětem je realizace závěrečné zkoušky podle jednotného zadání. Naše škola již čtvrtým rokem vypracovává v rámci celé ČR písemnou část včetně kritérií hodnocení a zastává v tomto projektu úlohu gestora.

Identifikace příslušných zainteresovaných stran se děje u oboru Informační technologie využíváním osobních kontaktů a konexí jednotlivých vyučujících, kteří někdy dokonce využívají ICT ve svých firmách a zajišťují v nich praxi studentů. Tento stav nepovažujeme za vyhovující a snažíme se získat podobně silné partnery jako je to v automobilových oborech, protože vysílání žáků 2. až 3. ročníků na čtrnáctidenní odborné praxe je, v rámci studia oborů ICT, povinné. O těchto praxích si vede každý žák pracovní deník. Metodici každoročně zpracovávají hodnotící zprávy o celkovém průběhu praxí. Je to jednou ze slabých stránek naší školy a vedení školy podniká kroky k její nápravě.

Při spolupráci s partnery na určitých projektech jsou určeni koordinátoři nebo vedoucí projektových týmů. Pokud jsou provádění projektu nebo dlouhodobá spolupráce ošetřeny smlouvou, podepisuje ji za stranu školy statutární zástupce.

Monitorování plnění předmětu smluv se děje neustálým kontaktem se zainteresovaných stranami. Pokud se jedná o spolupráci na základě dodavatelsko – odběratelských vztahů jsou kontrolovány v rámci měsíční účetní uzávěrky, protože vyžadují vystavování nebo likvidaci faktur. Všechny projekty, kterých se zúčastňujeme, jsou posuzovány především z hlediska zkvalitnění vzdělávání a následně z celospolečenského přínosu.

Škola vyhledává nové partnery a zapojuje se do projektů, jejichž nabídka je prostřednictvím internetu poměrně široká. Můžeme zde uvést některé příklady: Prevence patologických jevů, adaptační kurzy prvních ročníků, ale i vystoupení ředitele školy na mezinárodních konferencích.

Škola využívá možností zúčastnit se výměnných pobytů nebo stáží doma i v zahraničí. Překážkou pro zapojení do těchto projektů a grantů je často jejich časová náročnost a problematický přínos pro profesní růst, a to i s ohledem na cíle školy.

Výměna pracovníků v rámci závěrečných a maturitních zkoušek

Absolventi jsou seznamováni s problematikou světa práce a je vyvíjena snaha o pomoc při jeho zařazení. Je úspěšná především v oblasti učebních oborů.

Důkazy

Vnitřní kontrolní systém. Oficiální webové stránky školy [www. skolahostivar.cz](http://www.skolahostivar.cz), intranet - svazek V:/informace/vedení, zápisy z porad všech úrovní. Inspekční a hospitační zprávy. Měsíční účetní závěrky. Výroční zpráva. Smlouvy s partnery. Zápisy a jednání s partnery. Výsledky vzdělávání, vysvědčení a hodnocení závěrečných zkoušek a maturitních zkoušek. Vyhodnocování školení a praxe žáků.

Hodnocení

Prověřujeme správnost činností a způsobu provádění

60 bodů

Subkritérium 4.2: Rozvíjení a uplatňování partnerství se zákazníky

Zástupci ředitele a všichni učitelé jsou vedeni k promyšlené a korektní argumentaci na připomínky a stížnosti žáků. Silně působí Klub rodičů, žáků a přátel školy jako kolektivní mluvčí klientů z řad zákonných zástupců žáků. Speciální partnerství se uskutečňuje u oborů Automechanik a Autotronik, v nichž starší žáci nastupují do běžných servisů na základě smluv mezi školou a podnikatelskými subjekty.

Pravidelně probíhají dny otevřených dveří, na kterých je škola prezentována zájemcům o studium. Na oficiálních stránkách školy je možno získat vyčerpávající informace o škole a to i z pohledu KRŽPŠ a žáků. Kromě vyvěšení výroční zprávy je zde možno získat také informace o složení a jednání Rady školy.

Škola pronajímá některé své prostory zájmovým sdružením (např. tělocvična). Nově vybudované školní hřiště má sloužit i veřejnosti za podmínky, že nebude systematicky devastováno.

Prostřednictvím stránek školy je také zajištěna transparentnost přijímacího řízení.

Důkazy

Oficiální webové stránky školy www.skolahostivar.cz. Výroční zpráva. Smlouvy s partnery. Zápisy z jednání Rady školy. Výsledky vzdělávání, vysvědčení a hodnocení závěrečných zkoušek a maturitních zkoušek. Vyhodnocování přijímacího řízení. Kalendářní plán.

Hodnocení

Plánované činnosti jsou zaváděny a realizovány

40 bodů

Subkritérium 4.3: Řízení financí

Rozhodujícím zdrojem financí je rozpočet školy. Rozpočet školy je tvořen na základě jednotlivých normativů a počtu žáků v daném školním roce, je navrhován zřizovatelem – MHMP. Organizace tvoří návrh rozpočtu pro daný rok dle podkladů zřizovatele pouze v hlavní činnosti. Pro jeho schválení jsou důležitá rozpočtová opatření magistrátu a dohádovací řízení. Návrh rozpočtu v sobě zahrnuje plánované zisky z provozu autoservisů (výuka žáků a ostatních výtěžných činností).

Další částí příjmů jsou investiční zdroje. Nejsou to příjmy jsou to fondy příspěvkové organizace

V rámci příspěvkové organizace ekonomické činnosti jsou vytvářeny dle zákona finanční fondy:

- Fond rezervní
- Investiční fond
- Fond odměn
- Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)

Uvedené fondy jsou vytvářeny na základě platných zákonů pro financování škol.

Rozpočet školy je schvalován MHMP. Je předkládán Radě školy.

Škola má zaveden vnitřní kontrolní systém (VKS), který je nedílnou součástí činnosti školy (nařízen MHMP). VKS je zpracovaná směrnice, která popisuje jednotlivé účetní případy a určuje zodpovědnost jednotlivých zaměstnanců. Organizace každý měsíc předává svému zřizovateli účetní závěrku a čtvrtletně pak zprávu o čerpání rozpočtu dle rozpočtových pravidel. Ředitel školy navrhuje zřizovateli čerpání fondů, který schvaluje rada Hlavního města Prahy. Vedení školy průběžně sbírá informace o výhledových investičních nákladech se snahou o co nejpřesnější výstupy, které je možno předávat zřizovateli. Škola má zpracovaný střednědobý investiční plán. Probíhá průběžná kontrola výdajů a ekonomické rozborů, jejichž výsledky se stávají součástí příštího rozpočtu. Sleduje se průběžně čerpání rozpočtu v jednotlivých položkách. Nemáme srovnání výše našeho rozpočtu s jinými školami.

Zaměstnanci, kteří přicházejí do styku s penězi mají podepsanou dohodu o hmotné odpovědnosti, stejně jako zaměstnanci, kterým je přidělena karta CCS pro tankování pohonných hmot do služebních vozidel. Je zakázáno využívat tyto karty k jiným účelům než je odběr pohonných hmot.

Ředitel školy může v naléhavých případech čerpat finance z investičního fondu (opravy atd.), ale musí toto čerpání písemně zdůvodnit zřizovateli. Plán investiční činnosti je zveřejněn na intranetu školy, aby všichni zaměstnanci měli dostupné informace o finančních možnostech školy. Ceny za služby (voda, teplo, elektrický proud) jsou rozpočítávány na jednotlivé provozy dle skutečné spotřeby, aby mohla být sledována jejich rentabilita a hospodárnost.

Řízení ekonomické činnosti odloučených pracovišť je založeno na zpracování a sledování jednotlivých zakázek, které jsou podkladem pro fakturaci i odměňování zainteresovaných zaměstnanců a žáků.

Výsledky hospodaření jsou zveřejňovány ve výroční zprávě.

Důkazy

Výroční zpráva. Smlouvy s partnery. Zápisy z jednání Rady školy. Intranet. Vnitřní kontrolní systém. Měsíční a roční účetní závěrka. Protokoly o finanční kontrole. Účetnictví školy.

Soupis majetku. Směrnice o hospodaření školy. Střednědobý investiční plán. Ekonomické rozborů. Vnitřní informační systém – pro zaměstnance

Hodnocení

Prověřujeme správnost činností a způsobu provádění

60 bodů

Subkritérium 4.4: Řízení informací a znalostí

Existuje účinný informační počítačový systém, který umožňuje nejen účinný přístup k informacím a jejich využití, nýbrž i dialogovou metodu pro posuzování a hodnocení jejich kvality. Na intranetu jsou uloženy předmětové plány, prezentace učitelů k výuce a další materiály, které mohou sloužit ke zkvalitnění výuky. Na oficiální internetové stránce školy se nachází odkaz studovna, na který mohou žáci ukládat své prezentace.

Škola má vlastní knihovnu, ve které je žákům umožněno využívat kopírovací služby za přijatelné ceny. Škola dostává a má i předplacené množství odborných časopisů z oblast školství, počítačů a informačních technologií a automobilového průmyslu či dopravního provozu.

Vzhledem k výuce IT se škola snaží držet , v rámci možností, krok s rostoucími požadavky na softwarové i hardwarové vybavení.

Důkazy

Koncepce rozvoje školy a Rozvojový plán školy. Oficiální webové stránky školy www.skolahostivar.cz, intranet - svazek V:/informace/vedení, zápisy z porad všech úrovní, smlouvy a zápisy z jednání se strategickými partnery. Tématické plány. Zápisy z inspekcí a hospitací.

Hodnocení

Prověřujeme správnost činností a způsobu provádění

60 bodů

Subkritérium 4.5: Řízení technologií

Škola preferuje, v oblastech kde je umožněno předpisy, archivaci dokumentů v digitální podobě. Tato forma je výhodná pro jejich rychlé vyhledávání a použití. Počítačová síť má své správce a je neustále aktualizována.

Jsme zapojeni do projektu Slunce do škol, který využívá sluneční energie k úsporám elektrické energie odebírané standardním způsobem. Na monitoru je možno sledovat množství elektrické energie dodávané do sítě školy.

Zvláštní kapitolou je pak řízení technologie na odloučených pracovištích. Odpovídá všem normám a předpisům platným při servisní činnosti. Provoz odloučených pracovišť je podrobněji popsán v Kritériu 1: Vedení.

Důkazy

Oficiální webové stránky školy [www. skolahostivar.cz](http://www.skolahostivar.cz), intranet - svazek V:/informace/vedení, zápisy z porad všech úrovní, smlouvy a zápisy z jednání se strategickými partnery. Tématické plány. Provozní dokumentace autoservisů.

Hodnocení

Prověřujeme správnost činností a způsobu provádění

60 bodů

Subkritérium 4.6: Řízení prostředků a zařízení

Provozy školy nejsou centralizovány. Z důvodu velké prostorové náročnosti na provádění odborného výcviku.(viz Kritérium 1) je snahou školy, aby tyto provozny v nejvyšší možné míře modelovaly skutečné provozní podmínky. Toho je docíleno tím, že jednotlivá pracoviště provádějí odbornou servisní činnost na automobilech a studenti získávají poznatky i v oblasti kontaktu se zákazníky. Na OP jsou učebny pro výuku a je zde také zajištěna, i když v omezené míře, možnost stravování, stejně jako v hlavní budově školy.

Všechna pracoviště školy jsou dobře dostupná veřejnou dopravou. Pedagogičtí pracovníci mají dobře vybavené kabinety, ve většině případů obsazené dvěma pracovníky. Každý má svůj vlastní počítač a ke školní síti se přihlašuje prostřednictvím uživatelského jména a hesla, čímž je zajištěna bezpečnost uložených dat, která jsou soukromé povahy. Kabinety i učebny jsou dobře osvětleny a je snaha o modernizaci. V provozu jsou dvě interaktivní tabule.

Na škole je vytvořena funkce vedoucí správy budov. Jmenovaný pracovník se účastní rozšířených porad vedení a je podřízen zástupci ředitele pro ekonomiku a provoz. Odpovídá za vedení dokumentace dle platných vyhlášek a směrnic. Zejména v oblasti bezpečnosti práce, požární ochrany, revizí elektroinstalace, odpadového hospodářství atd. Na škole byl proveden energetický audit. Na OP 4 je jmenován vedoucí odloučeného pracoviště - dílen, který je podřízen zástupci ředitele pro odborné vzdělávání. Prostřednictvím pracovníka správy budovy ve spolupráci s vedoucím správy budov, který zabezpečuje provoz areálu, protože ten je vzhledem k velikosti a počtu pracovníků, časově náročný. V provozu školní jídelny jsou prováděny namátkové hygienické kontroly příslušnými úřady. Každý rok je prováděna inventarizace majetku, k jehož evidenci je využíváno programu SOM. Opravy poškozeného majetku jsou prováděny průběžně, větší opravy a rekonstrukce jsou plánovány na dobu prázdnin v návaznosti na schválený rozpočet školy.

Škola má ve svém vlastnictví osm osobních vozidel:

6 vozidel je využíváno referentským způsobem – jeden správce vozidla, školení řidičů.

2 vozidla slouží pro provoz autoškoly.

Jsou stanoveny měsíční limity pro používání karty CCS.

Škola je zapojena do projektu Slunce do škol, využití sluneční energie, na střeše budovy jsou umístěny sluneční články, ve školní budově je terminál, který umožňuje sledovat jejich výkon

Dopravní dostupnost všech pracovišť lze hodnotit jako velmi dobrou, parkovací možnosti jsou dány interním příkazem ředitele SOŠ, parkování je omezeno možnostmi pozemků školy. Škola nemá bezbariérové vstupy.

V provozech autoservisů vzniká nebezpečný odpad (vyjeté oleje, olejové filtry, AKU atd.), který je likvidován v souladu se zákonem prostřednictvím externích firem.

Je vypracována Směrnice pro vyřazování majetku.

Třídění odpadu probíhá jak ve velkém a to v provozech autoservisů v souladu se zákonem, tak i v malém, v prostředí žáků (koše na baterie, lisovač PET lahví, umístění kontejnerů na tříděný odpad atd.)

Důkazy

Oficiální webové stránky školy [www. skolahostivar.cz](http://www.skolahostivar.cz). Výroční zpráva. Smlouvy s partnery. Dokumentace o školení BOZP a PO a ostatní provozní dokumentace uložená u správce budov. Dokumentace o likvidaci odpadů. Vnitřní kontrolní systém. Účetní závěrky.

Hodnocení

Plánované činnosti jsou zaváděny a realizovány

40 bodů

Silné stránky

- Perspektiva oborů
- Dobrý přístup vedení k řešení problémů
- Důvěra v lidi, delegování
- Tržní chování
- Vzájemné obohacování oborů
- Osobnosti v čele školy

Slabé stránky

- Financování školy
- Finanční ohodnocení
- Zajištění praxe IT oborů
- Lhostejný přístup učitelů, nevšímavost
- Komunikace

Kritérium 5: Procesy

Subkritérium 5.1: Soustavné identifikování, navrhování, řízení a zlepšování procesů

Klíčové procesy jsou obsaženy v jednotlivých řádech školy, v organizaci školního roku, příkazech a směrnicích ředitele školy. Je vytvořena mapa procesů školy, volně přístupná na intranetu všem zaměstnancům. Ve škole je v provozu intranetová síť, kde jsou zpřístupněny všechny klíčové dokumenty školy. Škola vede dokumentace podle platných pravidel stanovených zřizovatelem při dodržování všech příslušných zákonů, vyhlášek a směrnic.

Pro procesy jsou přiřazeny kompetence, pravomoci a odpovědnost. Při zapojení do projektů jsou jmenováni pracovníci, zodpovídající za celý průběh a realizaci projektů. Stejným způsobem jsou také jmenováni pracovníci, kteří zajišťují úspěšnou spolupráci s jednotlivými partnery (Kritérium 4), včetně konečného vyhodnocení.

Ke klíčovým procesům se mohou zaměstnanci vyjadřovat prostřednictvím internetu a při zavádění nových procesů nebo jejich změn vedení často vyžaduje písemné připomínky od všech zaměstnanců, prostřednictvím vedoucích předmětových týmů.

Vedení má stálou snahu aktualizovat výuku, dle požadavků potenciálních zaměstnavatelů, se kterými je v neustálém kontaktu a snaží se v této oblasti zainteresovat co nejširší okruh zaměstnanců i studentů a jejich zákonných zástupců.

Z hlediska schváleného rozpočtu jsou jednoznačně určeny priority. Kontrolou čerpání rozpočtu jsou měsíční účetní uzávěrky.

Na ředitelství školy jsou uloženy všechny právní předpisy, které se vztahují k činnosti školy. Zaměstnanci školy jsou informováni o změnách zákonů a vyhlášek, které souvisí s provozem školy a pedagogickou činností.

Ukazatelem výkonnosti studenta je jeho školní prospěch a uplatnění jak v průběhu vzdělávacího procesu tak zejména jeho uplatnění v dalším vzdělávání a v pracovním procesu. Škola má dobře zpracovány přehledy prospěchů jejich zákazníků. Výkonnostní cíle je třeba rozdělit na vzdělávací, ukončení zkouškou, a potom také další uplatnění po odchodu ze školy.

Kognitivní proces je rozdělen na vědomosti a znalosti a na dovednosti. Je třeba také rozlišit studijní a učební obory. U studijních je kladen důraz na vědomosti a znalosti. Je u nich malé propojení s praxí. V učebních oborech je kladen důraz na synchronizaci znalostí a dovedností. Jejich nespornou výhodou je spojení s praxí, přes autoopravny a autoservisy.

Škola na základě průměrů v jednotlivých třídách a předmětech si stanovuje v kalendářním plánu průměry v dalším školním roce. Průměrný prospěch nic neříká o skutečných znalostech a dovednostech studentů a učňů. Dobrým srovnáním úrovně jsou meziškolní soutěže ve znalostech a dovednostech. To se však týká pouze učebního oboru automechanik. V ostatních oborech probíhá měření efektivity výuky v rámci předmětových týmů a mezipředmětových vztahů.

Škola musí reagovat na změny vnějšího prostředí. Je to zejména konkurence jiných škol stejných nebo podobných oborů, Výsledkem je nejen nižší zájem o studium na naší škole, ale i snižování vstupních požadavků u přijímacího řízení. Škola musí při stanovování cílů počítat s někdy menším zájmem o obor a také dbát na to, aby nesnižovala úroveň vzdělávání. Další oblastí, kde škola musí pružně reagovat je technologický pokrok. Týká se to odborných předmětů a odborného výcviku. V hodnocení procesů má význam názor klientů, který je sdělen jak na úrovni třídních schůzek, názoru KRPŽŠ, tak v internetových dotazech v rubrice „Pište řediteli“. Školní parlament dosud uspokojivě nepracuje a to je námět na zlepšení.

Výsledky kontroly České školní inspekce jsou podkladem pro analýzu vedení školy.

Důkazy

Koncepce rozvoje školy a Rozvojový plán školy. Rozpočet školy, vnitřní platový předpis. Vnitřní kontrolní systém. Oficiální webové stránky školy www.skolahostivar.cz, intranet - svazek V:/informace/vedení, zápisy z porad všech úrovní, odkaz Pište řediteli na www.skolahostivar.cz. SWOT analýza. Dotazník spokojenosti zaměstnanců – projekt CAF. Zápisy z jednání Rady školy.

Hodnocení

Činnosti jsou plánovány a realizovány

40 bodů

Subkritérium 5.2: Rozvíjení a poskytování služeb a produktů orientovaných na zákazníka

Průzkum názorů klientů probíhá na několika úrovních. Nejcennější je každodenní setkávání studentů a pedagogů školy. Přímá dotazníková akce zaměřená na vzdělávací proces a školní prostředí prakticky neproběhla. Proběhl pokus KRPŽŠ o dotazníkovou anketu mezi studenty na téma vztahu studentů ke škole, pedagogům a náměty na zlepšení. Nebyl však úspěšný. Bylo by vhodné anketu opakovat s jiným výběrem okruhů a objektivním vyhodnocením. Probíhají průběžně konzultační hodiny, kde pedagog zjistí efektivitu svojí výuky a také vhodnost postupů v přímé konfrontaci s příjemci služby. Další konfrontací jsou internetové stránky školy a mohou jí být i třídnické hodiny, třídní schůzky, ale i mezinárodní projekty, kterých se škola účastní a na kterých žáci i pedagogičtí pracovníci získávají nové informace o možnostech vzdělávání apod.

V učebních oborech je důležité a nutné reagovat na požadavky budoucích zaměstnavatelů našich klientů. Nebudeme-li reagovat my, budou reagovat jiní.

Konají se jednání se zástupci servisů, kteří se vyjadřují k vzdělávacímu procesu a mají náměty na zlepšení. U studijních oborů je napojení na praxi velmi malé, prakticky jen při čtrnácti denních stážích v podnicích, kde se pracuje s PC. Lepší je situace ve studijním oboru Autotronik, kde praxe probíhá v našich provozech a je přímo řízena zaměstnanci školy.

Bylo by potřeba tuto praxi využít pro hodnocení naší činnosti. Pravidelně se konají podle kalendářního plánu třídní schůzky. Poznatky z námětů zákonných zástupců našich klientů se zpracovávají v předmětových týmech..

Informace o naší škole začíná náborovým letákem kdo jsme, kde jsme, jaké služby nabízíme a jaké nadstandardní možnosti máme. Při vstupu do naší školy je návštěvník seznámen prostřednictvím panelů o nabízených službách a odloučených pracovištích. V každé třídě je umístěn každoročně aktualizovaný školní a případně i provozní řád školy pro odborné učebny. V řádech jsou informace o pravidlech chování v budově a okolí školy, o pravidlech omlouvání a řadě dalších informací. Na oficiálních stránkách školy je také definována **exkluzivita školy**:

- Nové venkovní hřiště

- Moderní odloučené pracoviště OP-4 Libuš
- Pořádáme a účastníme se mezinárodní soutěže Automechanik Junior
- Účastníme se soutěže Automechanik Junior - Praha
- Pořádáme mezinárodní sportovní 4-utkání
- Pořádáme mezinárodní sportovní 3-utkání
- Účastníme se soutěže Autolakýrník Cup
- Jedním z našich absolventů je také Lukáš Pešek

Naši studenti mají vždy volný přístup k pedagogům a managementu školy s náměty a stížnostmi. Mají volný přístup k internetu, kde má škola umístěny své oficiální stránky. Obsahují přes položku menu přístup k informacím o :

- areálu školy a jejím vybavením
- pracovištích praktického vyučování
- životě studentů
- školním řádu
- kritériích přijímacího řízení, přijatých přihláškách ke studiu a výsledcích přijímacího řízení
- studijních materiálech pro maturitní obory, včetně studentských prací
- rozvrhu hodin jednotlivých tříd a suplovaných hodinách
- jídelníčku školní jídelny
- všech pracovnících školy
- nabídce zaměstnání ve škole

Součástí stránek je i rubrika „Pište řediteli“. Na většinu dotazů ředitel pravidelně reaguje. Stránka obsahuje také aktuální školní informace a je možno přes odkaz vstoupit i na samostatnou stránku KRPŽŠ. Školní oficiální stránky mají svého webmastera.

Studentský parlament ve spolupráci se školou, pedagogy a příležitostnými přispěvateli vydává školní časopis, který má pravidelné rubriky a přináší i aktuality.

Naši klienti a zákazníci jsou již při vstupu do školy informováni informačním tablem o jednotlivých úsecích a umístěním managementu školy. Podrobnější informace získají na internetových stránkách školy. Naším zákazníkům je k dispozici psycholog. Řeší nejen krizové stavy klientů, ale i provádí vyšetření v oblasti protidrogových programů..

Všichni pedagogové školy a její funkcionáři mají konzultační a návštěvní hodiny. Slouží nejen pro klienty školy, ale i pro širokou veřejnost. Škola pořádá pravidelně dny otevřených dveří. Podílí se na nich podle možností nejen pedagogové, ale i naši studenti a učni. Veřejnost má tedy možnost slyšet nejen oficiální verzi o vhodnosti školy pro nové uchazeče, ale i doplňující praktické poznámky našich studentů. Prvním zachytným informačním bodem je vrátnice. Její obsluha je ve většině případů schopna odpovědět na dotazy návštěvníků a kontaktovat je s odpovědným pracovníkem školy.

Na školní intranetové síti jsou k dispozici všechny dokumenty školy, dotazníky a formuláře. Na stránkách školy jsou uvedeny internetové adresy na všechny pracovníky školy. Veřejnost tak má možnost komunikace s pracovníky školy prostřednictvím internetu. Škola není bezbariérová. Má zkušenosti se vzděláváním zákazníků se sluchovou vadou. Celkově má ale se vzděláváním hendicapovaných klientů velmi malé zkušenosti.

Škola má dobře vybavenou jídelnu, která denně vaří tři hlavní jídla a to nejen pro klienty a zaměstnance školy, ale má stanovenou cenu oběda pro příchozí návštěvníky a zaměstnance sousedních úřadů.

Ve škole je provozována intranetová síť, na které jsou veškeré informace o provozu školy, všech dokumentech a kompletní pedagogická dokumentace našich klientů. Zatím nemáme elektronickou třídní knihu a známky studentů přístupné na internetu. Intranetová síť a školní webové stránky mají svého správce, který je zaměstnancem školy.

Školním řádem je dán systém pro postup při jeho porušování našimi studenty. Při každém jednání se zákonnými zástupci našich klientů a plnoletými zákazníky je pořízen oběma stranami podepsaný zápis. Stížnosti a podněty našich zákazníků a klientů jsou evidovány a mají řádné číslo jednací. Odpovědní pracovníci mají snahu je vyřešit v nejrychlejší možné době.

Důkazy

Vnitřní kontrolní systém. Oficiální webové stránky školy www.skolahostivar.cz, intranet - svazek V:/informace/vedení, zápisy z porad všech úrovní, odkaz Pište řediteli na www.skolahostivar.cz. SWOT analýza. Dotazník spokojenosti zaměstnanců – projekt CAF. Zápisy

z jednání Rady školy. Zápisy z jednání výchovných komisí. Evidence známek a osobní spisy žáků.

Hodnocení

Plánované činnosti jsou zaváděny a realizovány

40bodů

Subkritérium 5.3: Inovování procesů zapojením zákazníků

Škola vyhledává partnerství se stejně programově zaměřenými školami v České republice. Spolupráci se daří rozvíjet velmi dobře v oblastech mimo Prahu (např. Brno), protože v Praze obrovská konkurence vyvolává často až nevraživost mezi školami podobného typu. Zaměstnanci školy se zapojují do rozmanitých projektů a snaží se prostřednictvím programových týmů zkvalitňovat výuku. Podrobné formy spolupráce jsou uvedeny v Kritériu 4: Partnerství a zdroje

Důkazy

Oficiální webové stránky školy [www. skolahostivar.cz](http://www.skolahostivar.cz), intranet - svazek V:/informace/vedení, zápisy z porad všech úrovní. Výroční zpráva. Smlouvy s partnery. Zápisy a jednání s partnery. Vyhodnocování školení a praxe žáků.

Hodnocení

Plánované činnosti jsou zaváděny a realizovány

40 bodů

Silné stránky

- Dobrý přístup vedení k řešení problémů
- Důvěra v lidi, delegování
- Tržní chování
- Vzájemné obohacování oborů

- Osobnosti v čele školy

Slabé stránky

- Nekvalitní žáci – prospěch, agrese, chování
- Zajištění praxe IT oborů
- Lhostejný přístup učitelů, nevšímavost
- Komunikace
- Nárůst administrativy
- Činnost školního parlamentu

Kritérium 6: Zákazníci – výsledky

Subkritérium 6.1: Výsledky měření spokojenosti zákazníků

- **celková úroveň spokojenosti s úrovní vzdělávání**

Je třeba rozlišit studijní a učební obory. U studijních je velmi slabá vazba na absolventy naší školy a na jejich uplatnění v praxi a v následném studiu. V podstatě škola nemá vlastní měření spokojenosti žáků a absolventů a jejich názorů na naši školu. Podle bydliště žáků přijatých do prvních .ročníků lze vysledovat, že škola je doporučována. Jiná je situace u učebních oborů. Naši absolventi pracují v autoservisech. Máme zpětnou vazbu jak od absolventů, tak od vedoucích a majitelů autoservisů. Naši absolventi se vracejí do naší školy na nástavbové maturitní studium. To je určitým ukazatelem spokojenosti s naší prací. Srovnatelná měření však nemáme.

- **vládnost a nestrannost při jednáních**

Pro potřeby studentů a pedagogů pracuje i školní psycholog. Při projednávání závažnějších porušení školního řádu probíhá projednávání vždy za účasti výchovného poradce, třídního učitele a zákonných zástupců. Tím je zaručen stupeň objektivity. O těchto činnostech jsou vedeny zápisy, ale jejich počet se nijak nevyhodnocuje.

- **vstřícné a aktivní chování**

Nemáme měřitelné výsledky v této oblasti.

- **flexibilita a schopnost řešit jednotlivé situace**

Naši klienti mají přístup k vedení školy, kde můžou podat podnět, stížnost nebo návrh. Rovněž je povinností třídních učitelů řešit vztah učitel – student – rodič – vedení a přenášet problémy do PT a k dalším nadřízeným.

- **otevřenost ke změnám**

Škola spolupracuje s řadou sponzorů a partnerů, kteří jí pomáhají s inovací učebních pomůcek. Příkladem je projekt TOYOTA T-TEP. (automobilové motory, sady pro výuku autoelektriky)

Škola začala vyučovat nový studijní obor Autotronik. Podílí se na jednotných zadání závěrečných zkoušek., spolupracuje na tvorbě RVP, respektive ŠVP. V oblasti automobilové techniky je velmi flexibilní. Výsledky jsou prezentovány při výuce a také při dnech otevřených dveří. Nemáme žádné měřitelné výsledky.

- **hledání podnětů a shromažďování myšlenek pro zlepšování**

Předmětové týmy se pravidelně scházejí a hodnotí činnost svých členů. Leží na nich hlavní tíha inovací a aktualizací náplně vyučování. Posuzují i hodnocení klientů o odbornosti a aktuálnosti výuky. Máme srovnání s jinými školami, které monitorujeme a často i konzultujeme podobné problémy. Nemáme měřitelné informace.

- **vliv školy na kvalitu života studenta / společnosti**

Nemáme měřitelné výsledky v této oblasti.

- **úsilí o zapojení studentů do navrhování produktů a do procesu rozhodování**

Ve škole je snaha o fungování studentského parlamentu. Zatím ale studenti mají svoje názory (pedagogové také) na jeho funkci, pravomoci a kompetence. Třídní učitelé s se svojí třídou pracují a v průběhu studia se mezi nimi většinou vytvoří dobrý vztah. Třídní učitelé mají kontakt se zákonnými zástupci i přes internet a telefony. Rodiče mohou přes webové stránky navázat kontakt s vedením i pedagogy školy. Dva studenti jsou zvoleni do výboru KRŽPŠ a jeden student pracuje jako zástupce studentů v Radě školy. Toto obsazení je v současné době vyhovující.

- **angažovanost pracovníků školy ve vztahu ke studentům**

Nemáme měřitelné výsledky v této oblasti.

- **konzultační hodiny, úřední hodiny**

Každý pedagog má konzultační hodiny (2 hod.týdně). Všichni pracovníci ale jsou ochotni pomoc při řešení problémů i v jiném čase. S vyučujícím je možné se domluvit pomocí elektronické pošty a telefonu. Měření spokojenosti se přímo neprovádí. Centrálně neprovádíme ani měření, jak studenti využívají možnosti konzultací. Je to plně v kompetenci učitele a žáka.

- **množství a kvalita použitelných, dostupných a transparentních informací**

Nemáme měřitelné výsledky v této oblasti.

- **úsilí zaměřené na administrativní zjednodušení a využívání jednoduchého jazyka**

Nemáme měřitelné výsledky v této oblasti.

- **umístění budov (blízkost veřejné dopravy, parkovací možnosti, zeleň, bezpečné přechody, atd)**

Hlavní budova školy je z hlediska dopravní obslužnosti vhodně položená. Od zastávky tramvají a autobusů je hlavní budova vzdálena asi 500 metrů.. Od metra A je vzdálena 10 minut jízdy MHD. Další velkou výhodou je blízkost (asi 800m) zastávky městské integrované dopravy, ta spojuje školu směrem na Říčany, odkud máme hodně zákazníků. Přechody jsou vyznačeny. Parkování v blízkém okolí budovy školy se řídí zvláštním příkazem ředitele školy a je možné po vyzvednutí parkovací karty pro pracovníky a návštěvníky školy.

Parkování našich klientů v blízkém okolí je podřízeno dopravním značením. V blízkosti školy je lesopark Hostivař, kde probíhá část výuky těl.výchovy. Jízdní kola lze ve škole uschovat jen výjimečně, v současné době je uvažováno o umístění uzamykatelného stojanu pro jízdní kola.

Dobrá je také dopravní dostupnost odloučených pracovišť.

Systematické vyhodnocování spokojenosti studentů v této oblasti neprovádíme.

- **kvalita, spolehlivost, soulad se standarty kvality a s deklaracemi práv studentů**

Nemáme měřitelné výsledky v této oblasti.

- **kvalita rad poskytovaných studentovi**

Měření spokojenosti zákazníků s kvalitou výuky prakticky neprobíhá. Hodnocení spokojenosti absolventů naší školy není. Pohyb našich absolventů na trhu práce a jejich platové podmínky škola nezná a pokud ano je to na základě osobních kontaktů a nemáme možnost vyhodnocení pravdivosti informací. Motivace vyučujících je dána jejich vztahem k vyučovaného předmětu a mladé generaci. Motivační nástroje vedení školy jsou velmi omezené, podobně jako finanční prostředky.

Studenti obecně vždy považují výuku všeobecných předmětů za méně potřebnou než výuku odborných předmětů. Tam mají pocit, že by informace mohli někdy potřebovat. Z toho vychází i postavení a motivace jednotlivých vyučujících. Sociometrické průzkumy třídy se provádějí u některých I.ročníků. Všechny školní výsledky jsou zpracovány do dat a prezentovány na PC síti. Škola je zařazena do programu SCIO testů.

Důkazy

V oblasti měření spokojenosti zákazníků – studentů nemáme žádné důkazy. Rubrika „Pište řediteli“ není objektivní a většina příspěvků od studentů je anonymní.

Hodnocení

Výsledky se neměří

0 bodů

Subkritérium 6.2: Ukazatele měření orientovaných na zákazníka

Výsledky týkající se image školy

- **počet stížností**

Nemáme měřitelné výsledky v této oblasti. Stížnosti různého druhu se objevují a to na www Pište řediteli, v mailu nebo ústně. V poslední době měl například velké výhrady k vedení školy KRŽPŠ. Jeho stížnost byla podána zřizovateli, kde byla nezávisle za přítomnosti ředitele posouzena, rychle vyřízena (neoprávněná) a vzniklá dokumentace uložena na

ředitelství školy, případně zveřejněna na internetu. O stížnostech se vede evidence, je snaha je rychle řešit k oboustranné spokojenosti tak, aby nebylo poškozováno dobré jméno školy.

Počet za rok v průměru 10.

- rozsah úsilí o zlepšování důvěry veřejnosti ve školu a v její služby a produkty

Údaje o počtu studentů 2005/2006:

1. Počty tříd a počty žáků

| školní rok 2004/2005 | | školní rok 2005/2006 | |
|----------------------|------------|----------------------|------------|
| počet tříd | počet žáků | počet tříd | počet žáků |
| 33 | 942 | 34 | 891 |

denní studium

Změny v počtech žáků v průběhu školního roku (neuvádějte počty duplicitně):

- přerušili studium: SOŠ – 3 SOU - 8
- nastoupili po přerušení studia: SOŠ – 4 SOU - 6
- sami ukončili studium: SOŠ – 13 SOU - 72
- vyloučení ze studia: SOŠ – 0 SOU - 3
- nepostoupili do vyššího ročníku: SOŠ – 14 SOU - 24
- z toho nebylo povoleno opakování: SOŠ - 9 SOU - 10
- přestoupili z jiné školy: SOŠ – 9 SOU - 31
- přestoupili na jinou školu: SOŠ – 1 SOU - 4

nástavbové studium (uvádějte údaje ze zahajovacích výkazů)

| | školní rok 2004/2005 | | školní rok 2005/2006 | |
|----------------|----------------------|------------|----------------------|------------|
| | počet tříd | počet žáků | počet tříd | počet žáků |
| denní | 3 | 64 | 2 | 47 |
| večerní | 2 | 35 | 2 | 38 |

Změny v počtech žáků v průběhu školního roku (neuvádějte počty duplicitně):

- přerušili studium: 1
- nastoupili po přerušení studia: 2
- sami ukončili studium: 4
- vyloučení ze studia: 8
- nepostoupili do vyššího ročníku: 2
- z toho nebylo povoleno opakování: 2
- přestoupili z jiné školy: 0
- přestoupili na jinou školu: 0
- jiný důvod změny (uveďte jaký): 0

2. Průměrný počet žáků na třídu a učitele

denní studium

| průměrný počet žáků na třídu | | průměrný počet žáků na učitele | |
|------------------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|
| šk. rok 2004/2005 | šk. rok 2005/2006 | šk. rok 2004/2005 | šk. rok 2005/2006 |
| 28, 55 | 26, 2 | 21, 12 | 18, 80 |

nástavbové studium

| | průměrný počet žáků na třídu | | průměrný počet žáků na učitele | |
|---------|------------------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|
| | šk. rok 2004/2005 | šk. rok 2005/2006 | šk. rok 2004/2005 | šk. rok 2005/2006 |
| denní | 21, 33 | 23, 50 | 12, 4 | 18, 80 |
| večerní | 17, 50 | 19, 00 | 24, 48 | 18, 80 |

3. Údaje o výsledcích vzdělávání žáků (po opravných zkouškách a doklasifikaci)

denní studium

| | 2004/2005 | | | | 2005/2006 | | | |
|-----------------|----------------------|-----------------------|-------------------|---------------|----------------------|-----------------------|-------------------|---------------|
| | celkem klasifikováni | z toho s vyznamenáním | z toho neprospěli | nepřipouštěni | celkem klasifikováni | z toho s vyznamenáním | z toho neprospěli | nepřipouštěni |
| Střední školy | 705 | 24 | 98 | 20 | 631 | 16 | 100 | 23 |
| Praktická škola | | | | | | | | |
| Celkem | | | | | | | | |

nástavbové studium

| | 2004/2005 | | | | 2005/2006 | | | |
|---------|----------------------|-----------------------|-------------------|---------------|----------------------|-----------------------|-------------------|---------------|
| | celkem klasifikovaní | z toho s vyznamenáním | z toho neprospěli | nepřipouštěni | celkem klasifikování | z toho s vyznamenáním | z toho neprospěli | nepřipouštěni |
| denní | 46 | 0 | 4 | 0 | 29 | 1 | 8 | 2 |
| večerní | 26 | 3 | 1 | 0 | 15 | 3 | 3 | 0 |

4. Výsledky maturitních zkoušek a závěrečných zkoušek

maturitní zkoušky

| Maturitní zkoušky | celkem žáků | z toho opakovali | prospěli s vyznamenáním | prospěli | neprospěli | nepřipouštěni |
|-------------------|-------------|------------------|-------------------------|----------|------------|---------------|
| Denní studium | 79 | 10 | 6 | 38 | 10 | 25 |
| Nástavba denní | 17 | 3 | 1 | 10 | 1 | 3 |
| Dálkové studium | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Večerní studium | 15 | 0 | 4 | 11 | 0 | 0 |

závěrečné zkoušky

| celkem žáků | z toho opakovali | prospěli s vyznamenáním | prospěli | neprospěli | nepřipouštěni |
|-------------|------------------|-------------------------|----------|------------|---------------|
| 160 | 6 | 22 | 116 | 9 | 13 |

5. Přijímací řízení do 1.ročníků (pouze denní studium)

Přijímací řízení na školní rok 2006/2007

| celkem | SŠ | PrŠ |
|---------------------------|-----|-----|
| Přihlášení žáci v 1. kole | 421 | 0 |
| Přijatí v 1. kole | 336 | 0 |

| | | |
|-----------------------|------------|----------|
| Přijetí v 2. kole | 29 | 0 |
| Přijetí v 3.kole | 0 | 0 |
| Přijetí ve 4. kole | 0 | 0 |
| Přijetí v 5. kole | 0 | 0 |
| Přihlášených celkem | 468 | 0 |
| Přijetí celkem | 365 | 0 |

Údaje o počtu studentů za školní rok 2006/2007

1. Počty tříd a počty žáků

denní studium (ze zahajovacích výkazů)

| | školní rok 2005/2006 | | školní rok 2006/2007 | |
|---------------------|----------------------|------------|----------------------|---------------|
| | počet tříd | počet žáků | počet tříd | počet žáků |
| obory vzdělání M,L | 15 | 409 | 17 /SOŠ:12/ | 454 /SOŠ:325/ |
| obory vzdělání H, E | 19 | 482 | 16 | 432 |
| nástavbové | 2 | 47 | 2 | 51 |
| Celkem | 36 | 938 | 35 | 937 |

Změny v počtech žáků v průběhu školního roku (neuvádějte počty duplicitně):

- přerušili studium: SOŠ : 2 SOU 2
- nastoupili po přerušení studia: SOŠ : 4 SOU 4
- sami ukončili studium: SOŠ : 4 SOU 61
- vyloučení ze studia: SOŠ : 0 SOU 2
- nepostoupili do vyššího ročníku: SOŠ : 17 SOU 21
- z toho nebylo povoleno opakování:SOŠ : 13 SOU 5
- přestoupili z jiné školy: SOŠ : 9 SOU 22
- přestoupili na jinou školu: SOŠ : 8 SOU 7
- jiný důvod změny (uveďte jaký): 0 SOU 0

nástavbové studium (uvádějte údaje ze zahajovacích výkazů)

| | školní rok 2005/2006 | | školní rok 2006/2007 | |
|------------------|----------------------|------------|----------------------|------------|
| | počet tříd | počet žáků | počet tříd | počet žáků |
| Dálkové | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Večerní | 2 | 38 | 2 | 45 |
| distanční | 0 | 0 | 0 | 0 |

Změny v počtech žáků v průběhu školního roku (neuvádějte počty duplicitně):

- přerušili studium: 3
- nastoupili po přerušení studia: 0
- sami ukončili studium: 3

- vyloučení ze studia: 0
- nepostoupili do vyššího ročníku: 0 z toho nebylo povoleno opakování:0
- přestoupili z jiné školy: 0
- přestoupili na jinou školu: 0
- jiný důvod změny (uved'te jaký): 0

2. Průměrný počet žáků na třídu a učitele (stav dle zahajovacího výkazu) denní studium

| | průměrný počet žáků na třídu | | průměrný počet žáků na učitele | |
|---------------------|------------------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|
| | šk. rok 2005/2006 | šk. rok 2006/2007 | šk. rok 2005/2006 | šk. rok 2006/2007 |
| obory vzdělání M,L | 26,20 | 26,71 | | |
| obory vzdělání H, E | 26,20 | 27,00 | | |
| nástavbové | 26,20 | 25,50 | | |
| celkem | 26,20 | 26,40 | 18,80 | 19,72 |

nástavbové studium

| | průměrný počet žáků na třídu | | průměrný počet žáků na učitele | |
|------------------|------------------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|
| | šk. rok 2005/2006 | šk. rok 2006/2007 | šk. rok 2005/2006 | šk. rok 2006/2007 |
| dálkové | 0 | 0 | 0 | 0 |
| večerní | 19 | 22,50 | 18,80 | 19,72 |
| distanční | 0 | 0 | 0 | 0 |

3. Údaje o výsledcích vzdělávání žáků (po opravných zkouškách a doklasifikaci)

| | celkem klasifikováni | z toho s vyznamenáním | z toho neprospěšeni | nepřipušeno | opakoval o ročník | s uzavřenou školou | počet zameškaných hodin | z toho neomluvených |
|---------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|-------------|-------------------|--------------------|-------------------------|---------------------|
| obory vzdělání M,L | 442 | 7 | 52 | 5 | IT : 7 AT: 1 | 320 | 76,98 | 2,55 |
| obory vzdělání H, E | 397 | 6 | 41 | 6 | 15 | 285 | 108,46 | 8,69 |
| Praktická škola | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Celkem | 839 | 13 | 93 | 11 | 23 | 605 | 92,72 | 5,62 |

nástavbové studium

| | celkem klasifikov aní | z toho s význame náním | z toho neprospě li | nepřipušt ěno | opakoval o ročník zavřel | s uzavřen ou výpočet zameškan ých hodin | z toho neomluve ných | |
|---------------|-----------------------------|------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------------|---|----------------------------|-------------|
| denní | 47 | 0 | 4 | 0 | 0 | 42 | 69,55 | 1,08 |
| večerní | 19 | 0 | 4 | 0 | 2 | 15 | 124,7 3 | 0 |
| distanční | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Celkem | 66 | 0 | 8 | 0 | 2 | 57 | 97,14 | 0,54 |

4. Výsledky maturitních zkoušek a závěrečných zkoušek

maturitní zkoušky

| Maturitní zkoušky | celkem žáků | z toho opakovali | prospěli s vyznamenáním | prospěli | neprospěli | nepřipuštění |
|----------------------|----------------|---------------------|----------------------------|----------|--------------------|--------------|
| Denní studium | 86 | 2 | 7 | 69 | 4 +1 /nemoc/ | 5 |
| Nástavba denní | 20 | 3 | 1 | 18 | 1 | 0 |
| Dálkové studium | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Večerní studium | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

závěrečné zkoušky

| Závěrečné zkoušky | celkem žáků | z toho opakovali | prospěli s vyznamenáním | prospěli | neprospěli | nepřipuštění |
|----------------------|----------------|---------------------|----------------------------|----------|------------|--------------|
| Denní studium | 142 | 4 | 20 | 100 | 15 | 12 |
| Dálkové studium | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

5. Příjmací řízení do 1.ročníků

Příjmací řízení na školní rok 2007/2008

| celkem | SŠ | PrŠ |
|---|--|----------|
| Přihlášení žáci v 1. kole | SOŠ - 117 DNS - 56 VNS - 23 SOU - 186 | 0 |
| Přijatí v 1. kole | SOŠ - 84 DNS - 28 SOU - 164 | 0 |
| Přijatí v 2. kole | VNS - 9 DNS - 1 SOU - 25 | 0 |
| Přijatí v 3.kole | VNS - 3 SOU - 13 | 0 |
| Přijatí ve 4. kole | 0 | 0 |
| Přijatí v 5. kole | 0 | 0 |
| Přihlášených celkem | 400 /1.kolo - 359/ | 0 |
| Celkem přijato na odvolání | SOŠ - 5 DNS - 3 SOU - 0 | 0 |
| Počet nepřijatých celkem | SOŠ - 28 DNS - 25 SOU - 24 | 0 |
| Počet přijatých ke studiu při zaměstnání celkem | VNS - 34 | 0 |
| Přijatí celkem | SOŠ - 89 DNS - 32 SOU - 202 | 0 |

Údaje o studentech jsou zveřejňovány. V současné době jsou pololetně vyhodnocováni nejlepší a nejhorší studenti jednotlivých oborů a ročníků. Myslíme si, že tyto informace, které jsou pro chod školy určující a snažíme se je maximálně ovlivňovat, nemůžeme a neumíme přímo využívat v našich záměrech, protože se každý rok mění. Snaha je udržovat počet studentů na stejné úrovni, aby byla naplněna kapacita školy a zvyšovat procento úspěšnosti studentů při závěrečných zkouškách, ne však za cenu snižování úrovně.

- počet intervencí

Poměrně častý je kontakt studentů s policií, pokud jsou studenti zapojeni do trestné činnosti jsou vyloučeni ze studia. O těchto případech se vede dokumentace, jako o všech kázeňských přestupcích, ale žádným způsobem se nevyhodnocují ani se neměří jejich četnost.

- četnost reakcí o škole v médiích

Prezentace školy v médiích probíhá nepravidelně, je evidována a kontrolována statutárním zástupcem školy. Příklady – tisková konference motocyklového závodníka Lukáše Peška v prostorách školy u příležitosti jeho úspěšného dokončení studia nebo zveřejnění článku v Učitelských novinách v únoru 2008 Projekt k dalšímu rozvoji IT infrastruktury na školách, do kterého je naše škola zapojena a je v článku zmíněna.

- počet uchazečů o studium, převis poptávky nad nabídkou

Uvedeno výše

- rozsah vzdělávání pracovníků zaměřeného na efektivní a přátelskou komunikaci a jednání se studenty

Další vzdělávání pedagogických pracovníků (Výroční zpráva 2005/2006)

| | počet | zaměření | počet účastníků | vzdělávací instituce |
|---------|-------|-----------------------------|-----------------|-----------------------------|
| seminář | 1 | Jak zvládat šikanu | 1 | Inst.Transfero Pha |
| seminář | 1 | Zákon o sil.provozu | 1 | Agentura Venice |
| seminář | 1 | IP Telephony Workshop | 1 | Exponent s.r.o. |
| seminář | 1 | BOZP | 1 | BHP |
| seminář | 1 | Nový správní řád | 2 | Fakta v.o.s. |
| seminář | 1 | Kombinovaná doprava | 1 | Svaz spedice a logistiky ČR |
| seminář | 1 | FKSP a soc.fondy v r.2006 | 1 | ODBORCONSULT |
| seminář | 1 | Moderní metody práce s žáky | 1 | EDU HYL CZ |

| | | | | |
|--|---|------------------------------|---|--|
| kurz | 3 | Zvyšování odbornosti fak.uč. | 2 | FTVS UK |
| seminář | 1 | Praktická podpora..... | 1 | ESF aj. |
| seminář | 1 | Československo 1945-1992 | 1 | PF Brno |
| seminář | 1 | Projektové vyuč. NS Office | 1 | AutoCont |
| doplňkové pedagogické st. | 7 | pedagogika | 7 | Ped. Fak. ZUP, Ped. Fak. MUB, PF TU Liberec, ČZU Praha |
| školský management | 1 | Funkční studium | 1 | Ped. Fak. UK |
| rozšiřování aprobace | 4 | odbornost | 4 | PF UJEP, F aplik.všd ZČU, MFF UK |
| jiné (uvést jaké) studium pro vých. poradce | 1 | Výchovné poradenství | 1 | FF UK |

Specifikace :

Délka studia:

| | | | |
|---|------------|---------------|-----------------|
| Studium pro vých.poradce | Marešová | 2 roky | FF UK |
| Vychovatelství se spec.ped. | Běloch | 5 let - Mgr. | PF UJEP |
| Doplňkové pedagogické studium | Vondrák | 3 semestry | Ped. Fak. ZUP |
| Funkční studium II | Vorel | 2 roky | Ped. Fak. UK |
| Andragogika | Burda | 3 roky – Bc. | Ped. Fak. UK |
| Vychovatelství DPS | Kuthan | 4.semestry | Ped. Fak. UK |
| Doplňkové pedagogické studium | Ježková | 4.semestry | Ped. Fak. UK |
| Učitelství odb.výcviku a praxe | Pleskot | 3 roky – Bc. | Ped. Fak. MUB |
| Učitelství | Peňaz | 4 roky - Mgr. | PF TU Liberec |
| Inžen. Informatika obor výp.technika | Brož | 3 roky - Bc | F aplik.všd ZČU |
| Učitelství fyziky pro stř.školy | Machač | 2 roky | MFF UK |
| Doplňující ped.st. Učitelství prakt.vyuč. | Vacek | 2 roky | ČZU Praha |
| Ped.studium odborných předmětů | Kotšmídová | 2 roky | ČZU Praha |

| | | | | |
|----|---------------------------|--------------------|--------------|-----------------------------|
| 1. | Jak zvládat šikanu | Dologhová | 12.10.2005 | Inst.Transfero Pha |
| 2. | Zákon o sil.provozu | Šimůnek | 11.11.2005 | Agentura Venice |
| 3. | IP Telephony Workshop | Bolech | 22.-23.11.05 | Exponent s.r.o. |
| 4. | BOZP | Malý | 7.12.2005 | BHP |
| 5. | Nový správní řád | Hampejsová,Trčková | 10.1.2006 | Fakta v.o.s. |
| 6. | Kombinovaná doprava | Pilátová | 11.1.2006 | Svaz spedice a logistiky ČR |
| 7. | FKSP a soc.fondy v r.2006 | Ježková | 10.2.2006 | ODBORCONSULT |
| 8. | Moderní metody práce s | Machač | 20.5.2006 | EDU HYL CZ |

| | | | | |
|-----|------------------------------|---------------|-----------|----------|
| | žáky | | | |
| 9. | Zvyšování odbornosti fak.uč. | Marešová, Žák | 29.-31.5 | FTVS UK |
| 10. | Praktická podpora..... | Limberská | celý rok | ESF aj. |
| 11. | Československo 1945-1992 | Kursová | 21.6.2006 | PF Brno |
| 12. | Projektové vyuč. NS Office | Bolech | 16.6.2006 | AutoCont |

Další vzdělávání pedagogických pracovníků (Výroční zpráva 2006/2007)

| | počet | zaměření | počet účastníků | vzdělávací instituce |
|---|-------|-----------------------------|-----------------|--|
| seminář | 1 | Jak vyučovat holokaust | 1 | MŠMT, Pam.Terezín |
| kurz | 1 | Základy první pomoci | 2 | ASCS |
| seminář | 1 | Požární ochrana | 1 | Hasiči MHMP |
| seminář | 1 | BOZP | 1 | ČMKOS, MPSV |
| seminář | 1 | Netradiční hodina ČJ | 1 | DESCARTES |
| seminář | 1 | Portál YOMAG.cz | 1 | |
| seminář | 1 | CAF pro školy | 2 | Manažerský institut |
| kurz | 1 | Nová maturita NJ | 1 | DVPP SŠ Rakovník |
| kurz | 1 | Projektový management. | 1 | FHS UK |
| seminář | 1 | Moderní poznatky z historie | 1 | FF UK |
| doplňkové pedagogické studium | 8 | pedagogika | 8 | Ped. Fak. ZUP, Ped. Fak. MUB, PF TU Liberec, ČZU Praha |
| jiné (uvést jaké) studium pro vých. poradce | | | | |

výsledky týkající se zapojení,

- rozsah zapojení zainteresovaných stran do navrhování a poskytování produktů nebo do navrhování rozhodovacích procesů

Nemáme měřitelné výsledky v této oblasti.

- **přijaté a zaznamenané návrhy**

Nemáme měřitelné výsledky v této oblasti

- **uplatňování a rozsah využívání nových a inovačních způsobů jednání se studenty**

Nemáme měřitelné výsledky v této oblasti.

Výsledky týkající se produktů a služeb:

- **dodržování zveřejněných standardů pro produkty**

Nemáme měřitelné výsledky v této oblasti.

- **počet absolventů a pohyb studentů**

Nemáme měřitelné výsledky v této oblasti.

- **počet inovovaných produktů na základě námětů od studentů zástupci pro teorii**

Nemáme měřitelné výsledky v této oblasti. Tlak ze strany studentů je na neustálé zlepšování technického vybavení zejména v oborech IT. Škola je limitována finančními možnostmi.

- **rozsah úsilí zlepšit dostupnost, přesnost a transparentnost informací**

Snaha publikovat studijní materiály na oficiálních internetových stránkách školy. Učitelé mají za úkol zpracovávat prezentace ve svých předmětech a ukládat je k volnému využití pro správce sítě. Počítá se s jejich zveřejňováním. Počet návštěv oficiální internetové stránky školy (měřeno průběžně – stav březen 2008): 2 196 589

Důkazy

Výroční zpráva. Oficiální internetová stránka školy. Intrenet. Dokumentace žáků. Maturitní a závěrečné zkoušky. Evidence kázeňských opatření – trestů a pochval.

Hodnocení

Výsledky se neměří, ale jsou k dispozici informace

10 bodů

Silné stránky

- Dobrý přístup vedení k řešení problémů
- Vzájemné obohacování oborů
- Domov mládeže - vlastní
- Přátelský vztah k žákům

Slabé stránky

- Nekvalitní žáci – prospěch, chování, agrese
- Nekvalitní pedagogové – odbornost, vystupování
- Komunikace
- Pište řediteli - anonymita
- Komunikace s rodiči
- Spolupráce s KŽRPŠ

Kritérium 7: Zaměstnanci – výsledky

Subkritérium 7.1: Výsledky měření spokojenosti a motivace zaměstnanců

Jedním ze zdrojů zjišťování výsledků v této oblasti je SWOT analýza z ledna 2005, její uváděné výsledky jsou podkladem pro stanovení silných a slabých stránek v projektu CAF za uplynulé období.

Jednotlivé programové týmy odpovídaly na následující otázky. Vzhledem ke skutečnosti, že v průběhu tří let došlo k určitému vývoji, uvádíme příklady některých odpovědí, uvádíme příklady některých odpovědí, hlavně pro důkaz tvrzení, že velké množství pracovníků přináší často rozdílné poznatky a nahlíží na školu hlavně z hlediska svých osobních potřeb:

- **Jaký je Váš názor na vnější činitele, které budou rozhodující v naší škole?**
 - Ministerstvo školství - nový koncept vzdělávání
 - Prestiž školství a postavení učitele ve společnosti
 - Dostatek studentů - zájem o naši školu
 - Kvalita uchazečů - požadavky přijímacího řízení
 - Konkurence - obstát se školami podobného typu
 - Spolupráce s KRŽPŠ
 - Doprava (plánovaná trasa metra)

- **Co je nového v řízení naší školy - v čem je odlišné od minulosti a jak posuneme pozornost ze současnosti do budoucnosti?**
 - Řízení se přesouvá do sféry zvyšování počtu úkolů, porad atp, což není dobré. Někdy je méně více. Je opomíjen výchovně vzdělávací přístup a začíná převládat manažersko-organizační pohled na život školy. Zdá se mi, že vedení ztrácí, nebo nechce vidět ani vědět, co všechno se musí se žáky řešit. Administrativa se nesnižuje. Je potřeba více vést žáky k samostatnosti a odpovědnosti za sebe samé, aby se více chytli příležitostí. Je nutno zlepšit výběr žáků i učitelů, ale současných podmínkách českého školství je to úkol dosti obtížný.

- **Kde se nalézáme ve vztahu ke konkurenci - kdo je naše konkurence?**
 - nejsme nejlepší,
 - máme před sebou velký kus práce ve stabilizaci kvalitního pedagogického sboru,
 - vybudovat „Dobré jméno školy“ a dostat je do povědomí široké veřejnosti,
 - vyprofilovat IT,
 - stáhnout pod naši střechu automobilní obory,
 - více školu propagovat a tím eliminovat negativní vliv minulých slučování,
 - nejsme sice nejlepší, ale jsme dobrým konkurentem na trhu, v náplni dopravního provozu nemá škola konkurenci
 - otázkou je, zda by nebylo možné otevřít denní studium (už to tak bylo) a večerní předělat na dálkové.

- **Jaké změny budou v naší organizaci a zejména v našem chování a činnostech nezbytné, abychom byli úspěšnější?**
 - modernizace učeben, učebních pomůcek
 - zodpovědnost každého jednotlivce za splnění svých úkolů
 - komunikace a spolupráce na všech úrovních (vedení - učitelé, učitelé v rámci PT, učitelé - žáci, učitelé - KRŽPŠ, učitelé - výchovný poradce apod.)
 - vytváření klidné, tvořivé pracovní atmosféry
 - vést žáky k samostatnosti, zodpovědnosti - zapojit je aktivně do vzdělávacího procesu
 - změny musí vycházet z výsledků sledování poptávky po absolventech a nárocích na ně kladených
 - zvýšit úroveň výuky odborných předmětů v IT, zkvalitnit odborný výcvik

- **Vyjmenujte cca 5 nejkritičtějších kroků, které mají být provedeny během tohoto případně dalšího školního roku (2005/2006)**
 - přijímací zkoušky
 - sebevzdělávání pedagogů
 - propagace školy
 - větší nároky na učně 3. ročníku

- potřeba posluchačů komunikovat v cizím jazyce

jiných pět:

- platy musí sledovat růst cen
- kvalifikace pracovníků
- zabezpečit materiálně nejen obor auto, ale IT - mnoho prostředků IT současnosti nemá škola k dispozici a dostává se do úrovně muzea -.
- prohloubit spolupráci PT - vedoucí PT.
- změnit obsahově, multimediálně, či jinou formou prezentaci školy na veřejnosti - podněty všichni zaměstnanci.

Tyto podněty jsou řešeny formou diskuzí na výjezdních zasedání, ale ty nejsou předmětem zápisů.

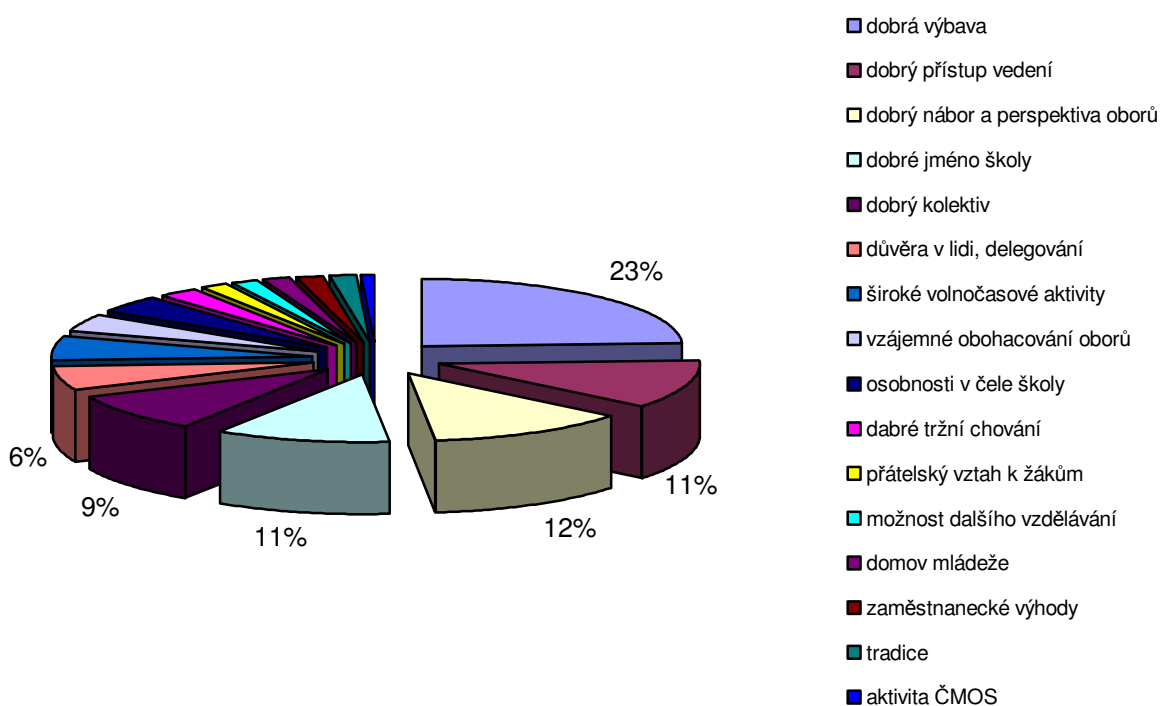
Dále uvádíme konečné vyhodnocení SWOT analýzy včetně grafických výstupů:

Počet respondentů:

| | |
|--------|----|
| muži | 28 |
| ženy | 18 |
| celkem | 46 |

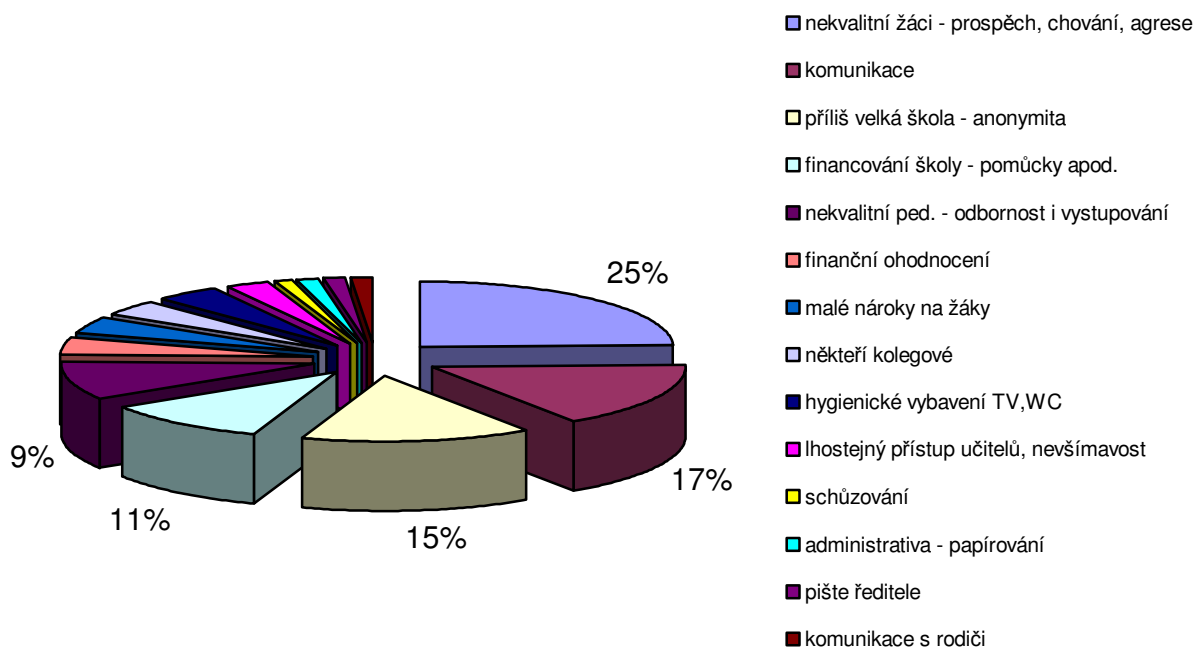
Silné stránky

| | | |
|-----|---------------------------------|----|
| 1. | dobrá výbava | 29 |
| 2. | dobry přístup vedení | 14 |
| 3. | dobry nábor a perspektiva oborů | 15 |
| 4. | dobré jméno školy | 13 |
| 5. | dobry kolektiv | 11 |
| 6. | důvěra v lidi, delegování | 7 |
| 7. | široké aktivity ve volném čase | 7 |
| 8. | vzájemné obohacování oborů | 5 |
| 9. | osobnosti v čele školy | 5 |
| 10. | dobré tržní chování | 3 |
| 11. | přátelský vztah k žákům | 2 |
| 12. | možnost dalšího vzdělávání | 2 |
| 13. | domov mládeže | 2 |
| 14. | zaměstnanecké výhody | 2 |
| 15. | tradice | 2 |
| 16. | aktivita ČMOS | 1 |



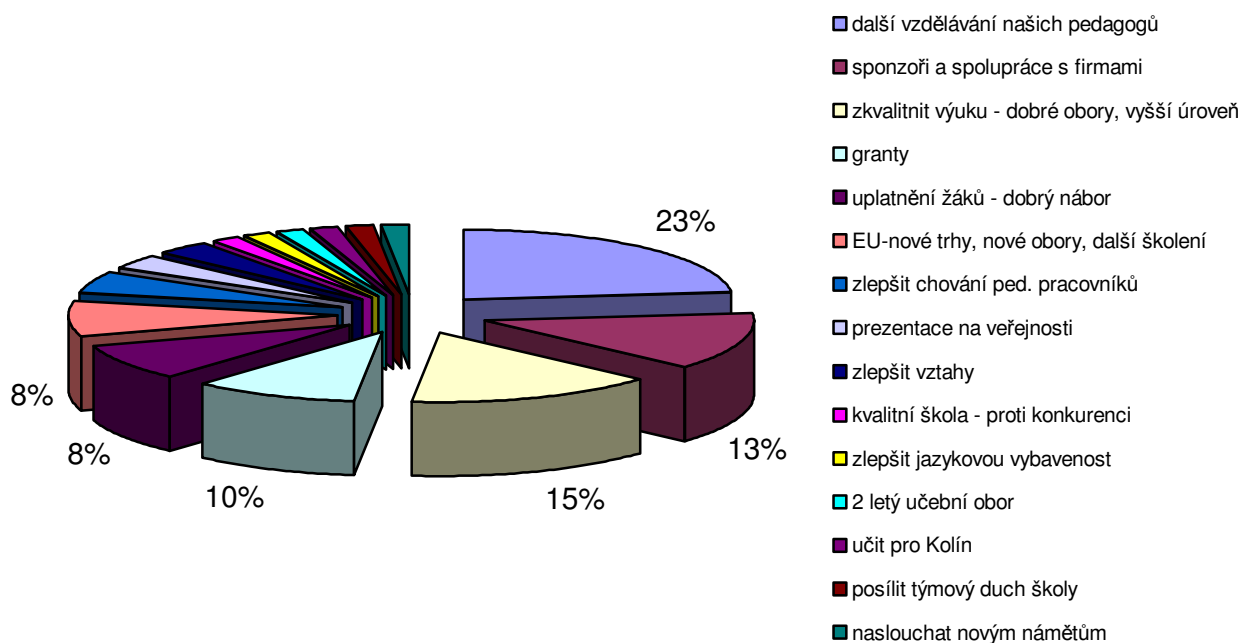
Slabé stránky

| | | |
|-----|---|-----------|
| 1. | nekvalitní žáci - prospěch, chování, agrese | 18 |
| 2. | komunikace | 12 |
| 3. | příliš velká škola - anonymita | 11 |
| 4. | financování školy - pomůcky apod. | 8 |
| 5. | nekvalitní pedagogové - odbornost i vystupování | 7 |
| 6. | finanční ohodnocení | 3 |
| 7. | malé nároky na žáky | 3 |
| 8. | někteří kolegové | 3 |
| 9. | hygienické vybavení TV,WC | 3 |
| 10. | lhostejný přístup učitelů, nevšímavost | 2 |
| 11. | schůzování | 1 |
| 12. | administrativa - papírování | 1 |
| 13. | pište ředitele | 1 |
| 14. | komunikace s rodiči | 1 |



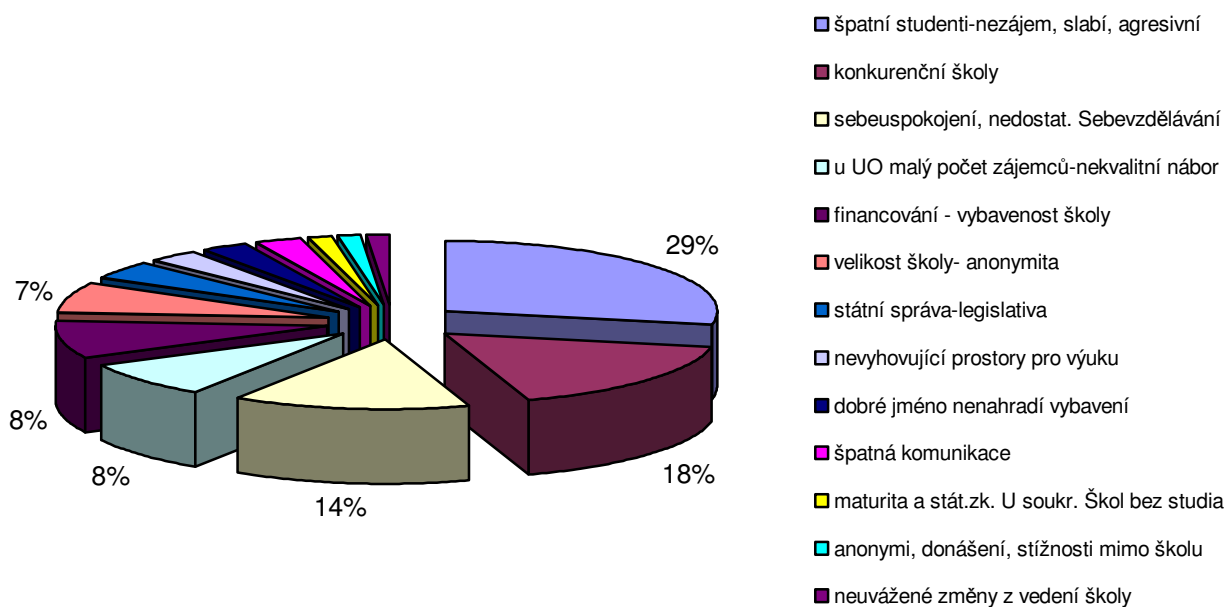
Příležitosti

| | | |
|-----|--|-----------|
| 1. | další vzdělávání našich pedagogů | 14 |
| 2. | sponzoři a spolupráce s firmami | 8 |
| 3. | zkvalitnit výuku - dobré obory, vyšší úroveň | 9 |
| 4. | granty | 6 |
| 5. | uplatnění žáků - dobrý nábor | 5 |
| 6. | EU-nové trhy, nové obory, další školení | 5 |
| 7. | zlepšit chování ped. pracovníků | 3 |
| 8. | prezentace na veřejnosti | 2 |
| 9. | zlepšit vztahy | 2 |
| 10. | kvalitní škola - proti konkurenci | 1 |
| 11. | zlepšit jazykovou vybavenost | 1 |
| 12. | dvouletý učební obor | 1 |
| 13. | učit pro Kolín | 1 |
| 14. | posílit týmový duch školy | 1 |
| 15. | naslouchat novým námětům | 1 |



Hrozby

| | | |
|-----|--|-----------|
| 1. | špatní studenti-nezájem, slabí, agresivní | 20 |
| 2. | konkurenční školy | 12 |
| 3. | sebeuspokojení, nedostat. Sebevzdělávání | 10 |
| 4. | u UO malý počet zájemců-nekvalitní nábor | 6 |
| 5. | financování - vybavenost školy | 6 |
| 6. | velikost školy- anonymita | 5 |
| 7. | státní správa-legislativa | 3 |
| 8. | nevyhovující prostory pro výuku | 2 |
| 9. | dobré jméno nenahradí vybavení | 2 |
| 10. | špatná komunikace | 2 |
| 11. | maturita a státní zkouška na soukromých školách bez studia | 1 |
| 12. | anonymi, donášení, stížnosti mimo školu | 1 |
| 13. | neuvážené změny z vedení školy | 1 |



Měření spokojenosti zaměstnanců dotazník projektu CAF pro školy

Odpovězte na položené otázky následující pětibodovou stupnicí v rozpětí 1 bod až 5 bodů. Pokud je výběr ANO/NE, pak ANO=1, NE=0.

Stupnice: 5 = absolutně nespokojen(a)

4 = ne zcela spokojen(a)

3 = nedokáži posoudit

2 = docela spokojen(a)

1 = velmi spokojen(a)

A: Obsah práce - Jak jste spokojen(a) s:

| č. | | Body | Procenta |
|----|---|------|----------|
| 1. | jasným zaměřením cílů týkajících se Vašeho pracovního výkonu a dalších pracovních cílů? <i>(dotaz směřuje k individuálním cílům a úkolům, vyjadřuje: „Vím jasně, co se ode mne očekává, jaké jsou mé cíle a úkoly.“)</i> | 1,97 | 39,47 |
| 2. | možnostmi ovlivňovat svou práci a rozhodování? <i>(dotaz směřuje k možnosti vyjadřovat se ke strategickým dokumentům Společnosti, vyjadřuje: „Mám možnost ovlivňovat celkovou práci.“)</i> | 2,17 | 43,42 |
| 3. | druhem a obsahem Vaší práce? | 1,72 | 34,47 |
| 4. | rozmanitostí Vaší pracovní náplně? | 1,7 | 33,95 |
| 5. | mírou odpovědnosti, která se Váže k Vaším pracovním úkolům? | 1,92 | 38,42 |
| 6. | kompetencemi, kterými disponujete? | 2,1 | 42,11 |

Poznámky: Procentuální hodnoty udávají míru nespokojenosti. Nejmenší spokojenost byla zaznamenána u ekonomického útvaru a programového týmu českého jazyka. Nejvyšší u programového týmu tělesné výchovy.

B: Oblast řízení - Jak jste spokojen(a) s:

| č. | | Body | Procenta |
|----|---|------|----------|
| 1. | podporou, které se Vám dostává od přímého nadřízeného? | 1,64 | 32,89 |
| | <i>(dotaz se týká vyjádření spokojenosti s podporou, které se zaměstnanci dostává od přímého nadřízeného)</i> | | |
| 2. | běžnou organizací práce ve svém útvaru? | 2,04 | 40,79 |
| 3. | se způsobem zadávání úkolů, který používá Váš přímý nadřízený? | 1,83 | 36,58 |
| 4. | celkovým řízením organizace? | 2,28 | 45,53 |
| 5. | zpětnou vazbou, kterou získáváte od svého přímého nadřízeného na základě vykonané práce? | 1,9 | 38,16 |
| 6. | způsobem motivování uplatňovaným v organizaci? | 2,7 | 53,95 |
| 7. | přístupem k návrhům na zlepšování? | 2,43 | 48,68 |

Poznámky: Procentuální hodnoty udávají míru nespokojenosti. Nejmenší spokojenost byla zaznamenána na OP . Nejvyšší u programového týmu tělesné výchovy.

C: Podpora rozvoje - Jak jste spokojen(a) s:

| č. | | Body | Procenta |
|----|--|------|----------|
| 1. | postupem své kariéry do současnosti? | 1,95 | 38,95 |
| 2. | možnostmi dále se rozvíjet v rámci své práce v budoucnu? | 2,07 | 41,32 |
| 3. | s využitím Vaší kvalifikace, pracovního potenciálu? | 2,04 | 40,79 |
| | <i>(kvalifikací je míněn souhrn dosaženého vzdělání a pracovních zkušeností)</i> | | |

Poznámky: Procentuální hodnoty udávají míru nespokojenosti. Nejmenší spokojenost byla zaznamenána u programového týmu ekonomika. Nejvyšší u programového týmu tělesné výchovy a na OP 2.

D: Funkčnost pracovního kolektivu - Jak jste spokojen(a) s:

| č. | | Body | Procenta |
|----|--|------|----------|
| 1. | spoluprací a atmosférou v útvaru, kde pracujete? | 1,88 | 37,63 |
| 2. | spoluprací mezi útvary? | 2,74 | 54,74 |

Poznámky: Procentuální hodnoty udávají míru nespokojenosti. Nejmenší spokojenost byla zaznamenána u ekonomického útvaru. Nejvyšší u programového týmu tělesné výchovy a jazyků.

E: Pokud vznikají na Vašem pracovišti spory mezi zaměstnanci, co je jejich nejčastější příčinou?

| č. | | Body | Procenta |
|----|--|------|----------|
| 1. | a) nerovnoměrné rozdělení práce | 2,13 | 42,63 |
| | b) neoprávněnost platových rozdílů | 2,09 | 41,84 |
| | c) kvalifikační nebo odborné nedostatky kolegů | 2,13 | 42,63 |
| | d) snaha některých kolegů dostat se do popředí | 2,14 | 42,89 |
| | e) lajdácká, ledabylá práce některých kolegů | 2,32 | 46,58 |
| | f) pracovní nespolehlivost některých zaměstnanců | 2,23 | 44,74 |
| | g) špatná práce přímého nadřízeného | 1,63 | 32,63 |
| | h) špatná práce vedení jako celku | 1,89 | 37,89 |
| | i) vážnoucí komunikace mezi kolegy | 2,1 | 42,37 |
| | j) jiné příčiny (uveďte prosím jaké): | X | X |

F: Další záležitosti související s prací a Společností

| č. | | Body | Procenta |
|----|---|------|----------|
| 1. | průhledností / otevřeností ve Vašem útvaru? | 2,32 | 46,32 |
| 2. | průhledností / otevřeností v organizaci? | 2,58 | 51,58 |
| 3. | tokem informací ve Vašem útvaru? | 2,01 | 40,26 |
| 4. | tokem informací v celé organizace? | 2,67 | 53,42 |
| 5. | platem s ohledem na práci, kterou vykonáváte, a pracovní výkony, které podáváte? | 2,72 | 54,47 |
| 6. | s organizací jako svým zaměstnavatelem? | 2,01 | 40,26 |
| 7. | pracovními podmínkami? | 2,22 | 44,47 |
| | <i>(pracovními podmínkami je míněno pracovní prostředí, vybavenost pracoviště, umístění pracoviště)</i> | | |
| 8. | s péčí o zaměstnance? | 2,21 | 44,21 |

| č. | | ANO/NE | Procenta |
|----|--|--------|----------|
| 9. | Doporučili byste práci v organizaci svému známému? | 75/76 | 98,68 |

G: Další záležitosti související s prací a společností

Jak jste spokojen(a) s hodnotami, které organizace v rámci svého působení splňuje tak, aby:

| č. | | Body | Procenta |
|----|--|------|----------|
| 1. | byl respektován člověk a jeho schopnosti? | 2,12 | 42,37 |
| 2. | byla respektována spolupráce a otevřenost/průhlednost? | 2,42 | 48,42 |

Domníváte se, že dotyčný nadřízený je ztotožněn se zájmy a hodnotami organizace?

| č. | | Body | Procenta |
|----|-------------------------------------|------|----------|
| 3. | Vedoucí útvaru, ve kterém pracujete | 1,59 | 31,84 |
| 4. | Ředitel | 1,86 | 37,37 |

H: Ochota ke změně pracovního místa a přechodu na jinou pozici

| č. | | ANO/NE | Procenta |
|-------------------------------------|---|--------|----------|
| 1. | Přemýšlel(a) jste o tom, že v nejbližší době změníte zaměstnání? | 11 | 14,47 |
| 2. | Pokud ano, jaké jsou hlavní důvody zamýšleného odchodu? | | |
| | a)nedostatečné využití kvalifikace | 1 | 1,32 |
| | b)špatné vztahy mezi lidmi | 5 | 6,58 |
| | c)nízká odměna za práci | 6 | 7,89 |
| | d)náročnost a obtížnost práce | 6 | 7,89 |
| | e)špatné pracovní prostředí | 5 | 6,58 |
| | f)nespokojenost s přímým nadřízeným | 4 | 5,26 |
| | g)nespokojenost s vrcholovým vedením | 1 | 1,32 |
| | h)nespokojenost s řízením a organizací práce | 6 | 7,89 |
| | i)rodinné důvody | 6 | 7,89 |
| | j)zdravotní důvody | 3 | 3,95 |
| k)jiné důvody (uveďte prosím jaké): | 0 | 0 | |
| 3. | Líbilo by se Vám uplatnění principu tzv. „rotace“? | 1 | 1,32 |
| | <i>(termínem „rotace“ se myslí možnost po určitou omezenou dobu vykonávat práci na jiné škole a seznámit se s jejím chodem – jedná se o tzv. „horizontální mobilitu“)</i> | | |

Spolupráce rodičů a učitelů je na dobré úrovni, v součinnosti KRŽPŠ s vedením školy jsou značné rezervy. Zaměstnanci školy mají neomezené možnosti vyjadřovat se ke všem strategickým, organizačním a odborným záležitostem .Vzhledem ke špatnému systému (administrativně-byrokratickému) a za situace, kdy vzdělání není prioritou současného vedení státu, škola dělá, co může.Vedení školy má jasné priority a vize do budoucna , odborné znalosti, úroveň řízení a manažerské schopnosti plně zajišťují dosahování dobrých výsledků v daném segmentu.V odměňování je dodržován individuální přístup dle sumy poskytnutých

finančních prostředků. Nechceme uvádět údaje o platových podmínkách a výše průměrných platů. Stížnosti a pracovní problémy jsou podchyceny ve složce „Stížnosti“, za rok 2007 bylo řešeno celkem **11 žádostí, nebo stížností**. Osobní problémy zaměstnanců mají maximální pochopení u vedení školy.Taktéž jsou podnikaná pracovní setkání s důchodci . Někteří

zaměstnanci opožděně reagují na potřeby doby, což ale není vždy jednoduché transformovat požadavky doby do potřeb organizace a sladit je s osobními cíli.

Důkazy

Výsledky SWOT analýzy. Dotazník spokojenosti zaměstnanců – CAF. Výroční zpráva. Oficiální internetová stránka školy.

Hodnocení

Výsledky se měří, nejsou sledovány trendy

30 bodů

Subkritérium 7.2: Ukazatele výsledků organizace ve vztahu k zaměstnancům

Absence zaměstnanců školy z hlediska nemoci za rok 2007 činí **3,8 %**. Dlouhodobě byli nemocni jenom **2** zaměstnanci, za které byla zajištěna náhrada. Krátkodobá absence a plnění jiných úkolů představuje cca **15 %** stanovené fondu pracovní doby.

K porušení pracovní kázně došlo jenom u jednoho učitele (byl pracovně řešen). Na počátku školního roku 2007/2008 byl rozvázán pracovní poměr se dvěma zaměstnanci ve zkušební době, protože nesplňovali odborná ani pedagogická kritéria. Tento případ byl zmíněn v Kritérium 1: Vedení. Z celkového počtu učitelů - **59** nemá potřebnou klasifikaci **8** osob.

Na částečný úvazek pracuje celkem 10 učitelů. V současné době se na různých druzích studia a školení zúčastňuje **9** osob. Účast na pedagogických poradách dosahuje cca **85%**, na klasifikačních poradách cca **97%**. Propuštěno z pracovních důvodů byly **4** učitelé. Do důchodu odešli **2** učitelé. Zaměstnáno pracujících důchodců -**3**.

Všichni zaměstnanci školy mají přístup na internet a intranet, dále jsou jimi vybaveny PC učebny, knihovna, OP atd. Moderní IT reálně využívá ve své práci cca. **20%** zaměstnanců školy.

Výše a četnost mimořádných odměn pro jednotlivce a týmy je plně v moci ředitele školy a jejich výše se odvíjí od plnění ročního rozpočtu. Výši těchto odměn nechceme v této zprávě uvádět.

Důkazy

Program dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Evidence docházky a nemocnosti. Záznamy školení a kurzů v oblasti obsluhy počítačů a sítí. Evidence projektů.

Hodnocení

Výsledky se měří, nejsou sledovány trendy

30 bodů

Silné stránky

- Možnosti dalšího vzdělávání
- Dobrý přístup vedení k řešení problémů
- Důvěra v lidi, delegování
- Tržní chování
- Zaměstnanecké výhody
- Tradice a dobré jméno školy

Slabé stránky

- Financování školy
- Finanční ohodnocení
- Někteří kolegové
- Nejsou sledovány trendy ve výsledcích

Kritérium 8: Společnost – výsledky

Subkritérium 8.1: Výsledky měření vlivu na společnost v oblastech důležitých pro zainteresované strany

Škola se snaží připravit vzdělané odborníky v příslušné profesi a snaží se reagovat na požadavky „odběratelů“. Tím nepřímo vytváří kultivovanou a vzdělanou společnost. Škola je opakovaně medializovaná ve všech formách hromadných sdělovacích prostředcích. Příklady: **ČT – 1** - návštěva prezidenta ČR, Jednotné zadání závěrečných zkoušek, Jednotná maturita, **Rádio Regina** - otevření víceúčelového hřiště, Autoexpert , **Učitelské noviny a Měsíčník Prahy 15** - soutěž Autolakýrník Cup Junior,..... Všechny zprávy jsou evidovány, ale jejich počet není vyhodnocován, ani není plánován. Samozřejmě se snažíme využívat všech příležitostí ke kladné medializaci školy.

Škola nabízí pracovní pozice odborníkům v autooborech, ICT, dále THP. Organizuje a pořádá další vzdělávání a kurzy (Školení pracovníků emise, Internet, PC gramotnost). Ve spolupráci s partnery další odborná školení pro jejich zaměstnance (Texaco, Elit, Auto Štangl, APM).

Akce pro občany:

- dny otevřených dveří na OP 4 - Libuš
- Sportovní a společenské akce – sportovní turnaje, setkávání důchodců atd.
- mezinárodní 4-utkáni – sportovní akce
- ples
- Automechanik junior – celostátní a mezinárodní odborná soutěž
- Autolakýrník Cup Junior – celostátní odborná soutěž

Škola díky produktivní práci (zakázky v servisu apod.) vytváří hodnoty a přispívá do rozpočtu školy. Dále i díky dalším aktivitám přispívá k tvorbě hrubého domácího produktu a díky odvodům (DPH, přímé daně) ovlivňuje regionální rozpočet (rozpočet MHMP). Zapojováním do mezinárodních aktivit (granty, projekty) dále přináší prostředky do svého rozpočtu z mezinárodního styku.

Škola se řídí nejnovějšími poznatky z pohledu ochrany životního prostředí, působí na žáky i pracovníky školy, aby se chovali co nejohleduplněji k přírodě i společnosti. V oblasti výchovy jde o soustavné působení na žáky zdůrazňováním šetrného přístupu k přírodě.

Vytvoření výukového programu TURAP pro učební obory auto. Což představuje cca 150 oslovených žáků ročně. Recyklace odpadů, lisy na lahve.

Prezentace školy, školského zařízení na veřejnosti (Výroční zpráva 2005/2006)

1. Výchovné a kariérní poradenství

Na škole působí školní psycholog - Mgr. Lenka Novotná, která má pravidelné návštěvní hodiny v budově školy. Na PPP se rodiče a studenti obracejí buď přes výchovného poradce a nebo přímo. Nejčastější problémy, se kterými se obracejí rodiče a studenti na psychologa, jsou problémy s docházkou do školy, špatné studijní výsledky a poruchy učení .

Ve škole působí stálé výchovné poradkyně (Mgr. Milena Marešová a Paedr. Zuzana Dologhová) , obě jsou učitelkami školy. Nejčastější výchovné problémy, které byly na škole řešeny, se nejvíce týkaly neomluvených absencí. V menší míře bylo řešeno nevhodné chování k vyučujícím a hrubé porušení školního řádu, jako jsou menší napadení spolužáka a šikana.

2. Prevence sociálně patologických jevů

Studenti vyšších ročníků besedují o drogách a problémech i kriminálních s pedagogy zejména v hodinách občanské nauky a třídnických hodinách. Jako alternativu využití volného času nabízí škola řadu sportovních aktivit – například Vánočního turnaje (košíková, kopaná, florbal, stolní tenis) , jichž se postupně zúčastnilo **797 studentů a studentek**. Sportovní kurzy, kterých bylo celkem 8, jsou také vhodnou příležitostí k neformálním besedám na tato témata a jsou studenty hojně využívány.

Protidrogovým preventistou je PaedDr. Zuzana Dologhová. Pro prevenci agresivity využívají všichni pedagogičtí pracovníci neustálou kultivaci vztahů jak mezi studenty vzájemně, tak i mezi učiteli a studenty.

Při prevenci záškoláctví se nám nejlépe osvědčuje úzká spolupráce třídních učitelů se zákonnými zástupci.

3. Ekologická výchova

Naše škola se zapojila do Projektu Leonardo - CARISMA, který byl zaměřen na ekologické využívání autovraků. Pokračováním projektu je jeho aplikace do výuky ekologie u autooborů a získání grantu na téma Trvale obnovitelného rozvoje v autoopravárenství.

4. Školy v přírodě, vzdělávací a poznávací zájezdy, sportovní kurzy

Místo pobytu a počet žáků na škole v přírodě. Zaměření kurzu, zájezdu, místo, počet účastníků.

| typ akce | místo | počet účastníků | úspěšnost |
|----------------------------|--------|-----------------|-----------|
| Lyžařský výcvikový kurz 6x | Desná | 140 | 100% |
| Výběrový lyž. Zájezd | Itálie | 24 | 100% |
| Letní sportovní kurz | Itálie | 34 | 100% |
| Vodácký putovní tábor | Vltava | 15 | 100% |
| | | | |

Škola se velice aktivně zapojuje do všech možných aktivit a to od regionálních až po mezinárodní. Spoluvytváří nejen hodnotu, ale také vzájemné vazby spolupráce a koordinace. Domnívám se, že je naše škola otevřena společnosti.

Mezinárodní spolupráce a zapojení školy do mezinárodních programů:

| typ akce | místo | počet účastníků | poznámka |
|--|------------------------|-----------------|---------------------------|
| Mezinárodní čtyřutkáň- | Maďarsko | 26 | Sportovní soutěže |
| Automechanik Junior | Skopje Makedonie | 2 | Mezinárodní odbor. soutěž |
| výměna zkušeností, ediční činnost | Bratislava - Slovensko | různý | SOŠ a SOU |
| výměna zkušeností, ediční činnost, soutěže | N. Zámky - Slovensko | různý | SPŠD a SOU |
| výměna zkušeností, ediční činnost, soutěže | Budapešť - Maďarsko | různý | Csonka János Is. |

| | | | |
|---|-----------------------|-------|---------------------|
| výměna zkušeností, studentské pobyty, soutěže | Székesfehérvár - Maď. | různý | Arpád Szakképző Is. |
| ediční čin., učební pomůcky, vzdělávací programy a projekty (Česko rakouský projekt - CR2), soutěže | Egenburk - Rakousko | různý | Landesberufsch. |
| výměna zkušeností, studentské pobyty, soutěže | Hannover - Německo | různý | Volkswagen Coaching |
| výměna zkušeností, studentské pobyty, soutěže | Litva | různý | |
| výměna zkušeností, studentské pobyty, soutěže | Skopje - Macedonia | různý | Boro Petrushevski |

Úroveň všech pracovníků je neustále podrobována kontrole a to z pohledu vystupování, upravenosti a vzhledu. Jde o jednání se všemi subjekty. Případné stížnosti jsou okamžitě projednávány z pohledu obou stran a jsou vyvozována opatření. Škola má svůj etický kodex. Aktivně se účastníme charitativních akcí (Den proti AIDS, Den proti rakovině). Výsledky těchto oblastech však nejsou příslušnými metodiky metodicky měřeny.

Škola má velký zájem na zveřejňování všech informací v médiích, proto se snaží udržovat co nejvíce kontaktů a přispívá do všech možných časopisů, deníků a dalších sdělovacích prostředků. Všechny naše publikované aktivity jsou pečlivě vyhledávány a následně shromažďovány.

Důkazy

Etický kodex. Organizační řád. Výroční zpráva. Školní ples. Oficiální internetová stránka školy. Účast studentů na mimoškolních akcích. Účast na výstavách a soutěžích. Články a reportáže v hromadných sdělovacích prostředcích. Sportovní akce turnaje. Projekty.

Hodnocení

Jsou splněny některé stanovené cíle, nejsou sledovány trendy

20 bodů

Subkritérium 8.2: Ukazatele výkonnosti ve společenské oblasti stanovené organizací

Snažíme se navazovat vztahy se státním a regionálními orgány správy, společenskými, odbornými i jinými organizacemi. Podrobný přehled uveden v Kritériu 4. Máme nadstandardní vztahy se zastupitelstvem Prahy 15.

Opakované zprávy o škole v nejrůznějších médiích. Evidujeme, archivujeme a seznamujeme s nimi zaměstnance a studenty.

Podporujeme studenty ze slabších sociálních vrstev a pak studenty s některými specifickými poruchami učení (dyslexie atd.). Ukazatele v této oblasti neměříme.

V mezinárodních vztazích se zaměřujeme na odbornost, sport a výměnu zkušeností včetně poznání národních hodnot kulturního prostředí. Máme zájem o zapojení do mezinárodních projektů.

Produktivní výměna znalostí a informací probíhá především v rámci spolupráce s partnery-organizacemi působícími v oboru a podobně zaměřenými školami v jiných regionech.

Pravidelná školení zaměstnanců i studentů v problematice BOZP (každý rok) by měla především pomoci jako prevence. Zavádíme opatření ke snížení úrazovosti a pojištění studentů při vykonávání praxe. (všichni studenti)

Škola si klade za jeden z mnoha cílů být a chovat se maximálně ekologicky. Účast na ekologických projektech (podrobnosti uvedeny výše). Byl proveden energetický audit. Opatření – časové vypínače na schodištním osvětlení, projekt Slunce do škol, modernizace zařízení atd.

Důkazy

Etický kodex. Organizační řád. Výroční zpráva. Oficiální internetová stránka školy. Účast studentů na mimoškolních akcích. Články a reportáže v hromadných sdělovacích prostředcích. Sportovní akce turnaje. Projekty. Pedagogicko-psychologické poradenství.

Hodnocení

Výsledky se měří, ale nejsou sledovány trendy

10 bodů

Silné stránky

- Dobrý přístup vedení k řešení problémů
- Tržní chování
- Tradice a dobré jméno školy

Slabé stránky

- Financování školy
- Nejsou sledovány trendy ve výsledcích
- Růst administrativy

Kritérium 9: Klíčové výsledky výkonnosti

Subkritérium 9.1: Externí výsledky: výstupy a výsledky ve srovnání s cíli

SOŠ a SOU si může vybírat budoucí žáky s lepším prospěchem ze základních škol, ale je nutno přiznat, že většina žáků, kteří ukončují základní školy s vyznamenáním pokračuje ve studiu na jiných školách, zejména gymnáziích, které v posledních letech nabízejí studijní programy s rozšířenými technickými obory např. informační technologie. Přibližně polovina maturantů pokračuje ve studiu vyšších a vysokých škol. Škola obstála při kontrolách České školní inspekce, týkajících se jak všeobecně vzdělávacích, tak odborných předmětů. Daří se vytlačovat ze školní budovy počítačové pirátství, kouření, tendence k používání fyzického násilí a šíření návykových látek. Instalování kamerového systému do prostoru šaten omezuje možnost krádeží a vede k odhalování jejich pachatelů a jejich následnému potrestání. (vyloučení dvou studentů ve školním roce 2007/08)

Pracovníci školy, školského zařízení (Výroční zpráva 2005/2006)

1. Pedagogičtí pracovníci

a. počty osob

| Pracovníci | k 30.6.2005 přepočtení pracovníci | k 30.6.2005 fyzické osoby | k 30.6.2006 přepočtení pracovníci | k 30.6.2006 fyzické osoby |
|--------------------------------|---|------------------------------|---|------------------------------|
| ředitel a zástupci ředitele | 4 | 4 | 4 | 4 |
| interní učitelé | 83,5 | 86 | 77,3 | 81 |
| externí učitelé | 1 | 4 | 3,5 | 6 |
| vychovatelé | 3 | 3 | 3 | 3 |
| pedagogičtí celkem | 84,12 | 90 | 83,8 | 93 |
| nepedagogičtí | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Celkem | 91,12 | 97 | 87,8 | 94 |

b. věková struktura pedagogických pracovníků

| Věk | do 30 let včetně | 31 - 40 | 41- 50 | 51 - 60 | nad 60 let | z toho důchodci | věkový průměr |
|-------|------------------|---------|--------|---------|------------|-----------------|---------------|
| počet | 8 | 7 | 25 | 37 | 17 | 9 | 53 |

c. kvalifikace pedagogických pracovníků

| Druh školy | Vzdělání | | | | | | | |
|-----------------|------------------------|-----------|----------|-----------------------------|-----------|----------|-----------|----------|
| | Vysokoškolské pedagog. | | | Vysokoškolské nepedagogické | | | | |
| | Bc. | Mgr. | Dr. | Bc. | Mgr. | Dr. | S DPS | Bez DPS |
| SŠ | 1 | 24 | 5 | 0 | 19 | 1 | 17 | 3 |
| Praktické školy | | | | | | | | |
| Celkem | 1 | 24 | 5 | 0 | 19 | 1 | 17 | 3 |

| Druh školy | Vzdělání | | | | | |
|-----------------|--------------|----------------|----------|-----------------------------|-------------------------------|----------|
| | VOŠ pedagog. | VOŠ nepedagog. | | SOŠ s maturitou pedagogická | SOŠ s maturitou nepedagogická | |
| | | S DPS | Bez DPS | | S DPS | Bez DPS |
| SŠ | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 4 |
| Praktické školy | | | | | | |
| Celkem | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 4 |

Kvalifikovanost v % celkem :

d. aprobovanost pedagogických pracovníků

| počet pedagogických pracovníků | | počet pedagogů v % | |
|--------------------------------|----|--------------------|-------|
| aprobovaně | 75 | aprobovaných | 78,18 |
| neaprobovaně | 19 | neaprobovaných | 21,84 |

e. odchody a nově přijatí

| | počet | důvod/obor |
|------------------------------|-------|--|
| odcházející | 4 | Důchodci, ukončení pracov.poměru dohodou, práce v zahraničí |
| nových – učit.studium | 8 | Místo důchodců , rozšíření oboru Autotronik / MAT,ANG,TV,PC,CJL,ON / |

| | | |
|-------------------------------------|---|-----------------------------------|
| nových – neučit.studium: | 4 | Noví učitelé odborného vzdělávání |
|-------------------------------------|---|-----------------------------------|

Pracovníci školy, školského zařízení (Výroční zpráva 2006/2007)

a. počty osob

| Pracovníci | k 30.6.2006 přepočtení pracovníci | k 30.6.2006 fyzické osoby | k 30.6.2007 přepočtení pracovníci | k 30.6.2007 fyzické osoby |
|--------------------------------|---|------------------------------|---|------------------------------|
| ředitel a zástupci ředitele | 4 | 4 | 4 | 4 |
| interní učitelé | 77,3 | 81 | 80,36 | 83 |
| externí učitelé | 3,5 | 6 | 1,7 | 6 |
| vychovatelé | 3 | 3 | 3 | 3 |
| pedagogičtí celkem | 87,8 | 93 | 86,36 | 96 |
| nepedagogičtí | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Celkem | 88,8 | 95 | 87,36 | 97 |

b. věková struktura pedagogických pracovníků

| Věk | do 30 let včetně | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | nad 60 let | z toho důchodci | věkový průměr |
|-------|---------------------|---------|---------|---------|------------|--------------------|------------------|
| počet | 5 | 8 | 25 | 39 | 13 | 5 | 51 |

c. kvalifikace pedagogických pracovníků

| Druh školy | Vzdělání | | | | | | | | |
|--------------------|------------------------|-----------------|------------------|-----------------------------|-----------------|------------------|-----------|----------|------------|
| | Vysokoškolské pedagog. | | | Vysokoškolské nepedagogické | | | | S DPS | Bez DPS |
| | bakalá řské | magist erské | doktora ndské | bakalá řské | magist erské | doktoran dské | | | |
| SŠ | 0 | 26 | 5 | 0 | 18 | 1 | 13 | 6 | |
| Praktické školy | | | | | | | | | |
| Celkem | 0 | 26 | 5 | 0 | 18 | 1 | 13 | 6 | |

| Druh školy | Vzdělání | | | |
|------------|-----------------|----------------|--------------------|----------------------------------|
| | VOŠ pedagog. | VOŠ nepedagog. | SOŠ s maturitou | SOŠ s maturitou nepedagogická |
| | | | | |

| | | S DPS | Bez DPS | pedagogická | S DPS | Bez DPS |
|-----------------|----------|----------|----------|-------------|-----------|-----------|
| SŠ | 0 | 0 | 0 | 1 | 19 | 12 |
| Praktické školy | | | | | | |
| Celkem | 0 | 0 | 0 | 1 | 19 | 12 |

Kvalifikovanost celkem : 70 %

d. aprobovanost pedagogických pracovníků

| počet hodin vyučovaných v % | | počet pedagogů v % | |
|-----------------------------|--------------------|--------------------|----|
| aprobovaně | 1221,5 hod tj. 70% | aprobovaných | 70 |
| neaprobovaně | 523,5 hod tj. 30% | neaprobovaných | 30 |

e. odchody a nově přijatí

| | počet | důvod/obor |
|---------------------------------|-------|--|
| odcházející | 4 | Změna VŠ, rod.důvody, doba určitá, zkušební doba/ TV, odb.před., ANG, odb.výcvik |
| nových – učit.studium | 4 | Změna úvazků/ANG, CJL, MAT, PC |
| nových – neučit.studium: | 4 | Změna úvazků/odb.před., PC, FYZ, ON |

Údaje o počtech přijímaných a studujících žáků jsou uvedeny v Subritériu 6 stejně jako údaje o delším vzdělávání pedagogických pracovníků.

Známe počet studentů, kteří se hlásí po maturitní zkoušce ke studiu na VŠ, ale nemáme již objektivní vazby na to, zda jsou přijati a pokračují-li úspěšně ve studiu od jednotlivých fakult VŠ. Stejně tak nemáme informace o tom kolik našich absolventů je zaregistrováno na Úřadu práce.

Počet návštěv oficiální internetové stránky školy (měřeno průběžně – stav březen 2008):

2 196 589

Výsledky studentů jsou hodnoceny čtyřikrát ročně na klasifikačních poradách. Pochvaly a kázeňská opatření jsou zaznamenány do osobní dokumentace studentů.

Ředitel školy zpracovává v součinnosti s ekonomickým útvarem každý rok komentář k účetní závěrce (zasílán zřizovateli) a rozbor hospodaření.

Komentář k účetní závěrce r. 2006 (Výroční zpráva 2006/2007)

Hospodářský výsledek k 31.12.2006 v hlavní činnosti činí ztrátu ve výši Kč 903 tis. Ztráta je zapříčiněna uvedením do plného provozu nově postaveného odloučeného pracoviště Praha 4-Libuš. I přesto, že si organizace na základě povolení rady hl. m. Prahy převedla z IF částku ve výši 5 mil. Kč na provoz, nebylo v silách organizace ztrátě předejít. V porovnání nákladových účtů s rokem 2005 oproti roku 2006 je nárůst o 9%.

Výnosy (vlastní zdroje) pro rok 2006 v částce Kč 5 600 tis. se skládají převážně z těchto činností:

- tržby za produktivní práci žáků
- tržby za ubytování žáků + stravné
- tržby za prodej učebnic
- tržby za ostatní služby
- aktivace vlastních služeb

Použití fondů pro r. 2006 (schváleno radou MHMP ve výši cca Kč 4 394 tis.).

Vyrovnání fondu FKSP a běžného účtu bude provedeno v lednu 2007.

1. Schválené čerpání prostředků IF rok 2006:

- rekonstrukce dílen Dobronická 7 – vrata 230.000,- Kč
- vypracování projektové dokumentace na administrativní budovu Dobronická 7 400.000,- Kč
- dofinancování investiční akce – hřiště – škola 1 264 000,- Kč
- oprava střešního pláště – hlavní budova SOŠ a SOU 1 800 000,- Kč
- převod z IF do provozu 5 000 000,- Kč
- na základě schváleného projektu (MŠMT)

- investiční dotace 95 200,- Kč

Schválené investice MHMP:

- rekonstrukce administrativní budovy Dobronická 7 500 000,- Kč
- na základě rozhodnutí rady MHMP byla částka v plné výši vrácena 5 000 000,- Kč
- investiční akce – hřiště – škola 2 000 000,- Kč

Rezervní fond – čerpání v průběhu r.2006

- schválené čerpání vybavení učeben Dobronická 7 500 000,- Kč

2. Rozbor hospodaření doplňkové činnosti

Hospodářský výsledek k 31.12.2006 v doplňkové činnosti činí zisk ve výši **Kč 205 tis.**

Doplňková činnost se skládá:

- měření emisí
- obchodní přírážka
- pronájmy SOŠ a SOU
- bistro
- školení v rámci akreditace MŠMT (internet, FTV a emise)
- zpracování agendy PaM - Služby školám
- ubytovací služby
- doplňkové zkoušky externistů

Od 1.1.2006 se na doplňkové činnosti podílí **7,1 pracovníka**. Náklady doplňkové činnosti jsou rozpočítány na prvotních dokladech dle použitých m2 plochy. Dále jsou u některých činností přeúčtovány náklady na telefony, ostatní provoz a služby. U pronájmů jsou fakturovány i služby za spotřebované energie.

V roce 2007 proběhla kontrola hospodaření (Finanční odbor MHMP) s výsledkem **bez závad**. V roce 2007 také proběhla kontrola ČŠI se zaměřením na hodnocení formálních podmínek vzdělávání, hodnocení vzdělávání cizinců, využití ICT (ČŠI 124/07-01).

Důkazy

Výroční zpráva. Oficiální internetová stránka školy. Zpráva o účetní závěrce. Vnitřní kontrolní systém. Evidence studentů a zaměstnanců. Projekt CAF. Zprávy z kontrol a inspekcí.

Hodnocení

Hodnoty jsou měřeny, nejsou sledovány trendy

20 bodů

Subkritérium 9.2: Interní výsledky

Výsledky kontrol a inspekcí jsou i podkladem pro další činnost školy. Uvádíme výčet všech kontrol jak je uveden ve Výroční zprávě 2006/2007.

| Druh kontroly | Kdo kontrolu vykonal | termín | Výsledné hodnocení |
|---------------------------------------|--|------------------|--|
| Hygienická kontrola ŠJ | Hygienická st. hl. m. Prahy | 12.10.2006 | Viz protokol (sekretariát školy) |
| Hygienická kontrola bufetu ŠJ | Hygienická st. hl. m. Prahy | 12.10.2006 | Bez závad - Viz protokol (sekretariát školy) |
| Hygienická kontrola OP 1 | Hygienická st. hl. m. Prahy | 13.10.2006 | Viz protokol (sekretariát školy) |
| Hygienická kontrola OP 2 | Hygienická st. hl. m. Prahy | 10.11.2006 | Bez závad – viz protokol (sekretariát školy) |
| | | | |
| Finanční kontrola za rok 2006 | MHMP odbor fin. kontroly a přezkoumávání hospodaření | 7.2. – 28.3.2007 | Viz protokol (sekretariát školy) |
| Platby pojistného na veř. zdrav. poj. | Všeobecná zdrav. poj. ČR | 30.11.2006 | Bez závad |

| | | | |
|---|---|------------------------|---------------------|
| Finanční kontrola veř. fin. podpory projektu S/41/2006 | MHMP odbor fin. kontroly a přezkoumávání hospodaření | 26.2.2007 | Bez závad |
| Kontrola pojistného, nem. pojištění, důchod. pojištění | Pražská správa sociálního zabezpečení | 21. – 28.5.2007 | Viz protokol |

Pokud se zabýváme naší spoluprací se zákazníky a partnery, není nijak systematicky a statisticky vyhodnocována. Plně si však uvědomuje potřebu dialogu a neustálého kontaktu, který je zajišťován ředitelem školy, členy vedení nebo přenesením kompetencí na delegované zaměstnance. Pro úplnost uvádíme seznam projektů, kterých se škola účastní.

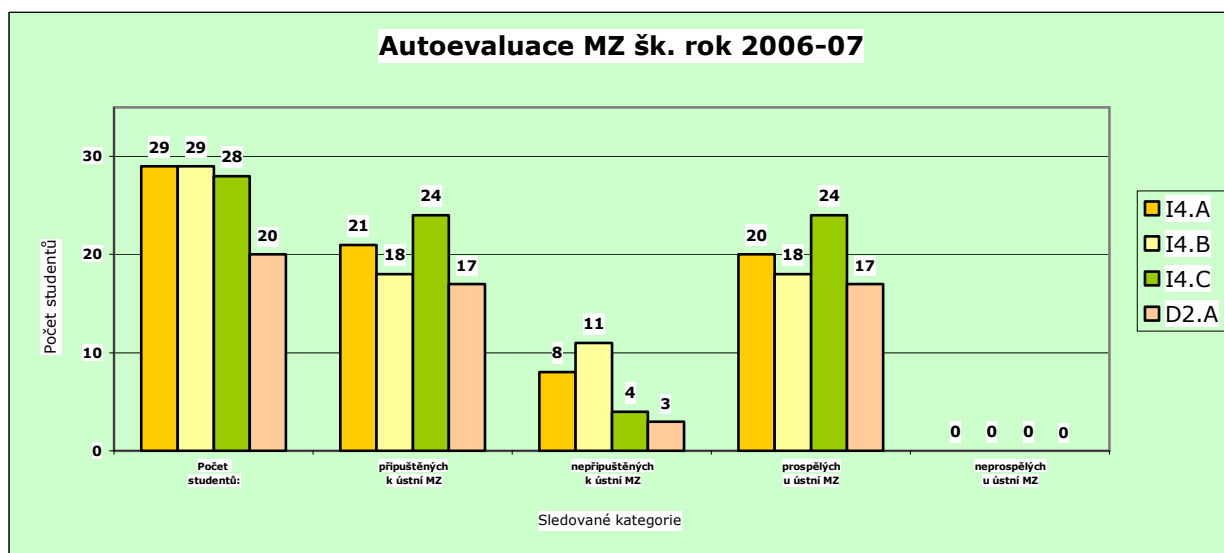
| Seznam projektů a koordinátorů činností a ved. Týmů | | | |
|--|---|--------------------------------------|--|
| | Oblast, název projektu, činnosti | garant, ved. týmu (lektor) | zaměření |
| 1 | Vzdělávání | | |
| | RVP - ŠVP | ZŘTV, ved. PT | koordinátor tvorby, zpracování, zavádění |
| | Národní politiky jakosti (NPJ) Autoevaluace - TQM | Husák, ředitel, ZŘ, ved. PT, tým CAF | |
| | Prezentace výuky | ved. PT, učitelé | dle PT, disk M:/ 3 |
| | KVALITA I. JZZZ | ředitel, Poc | písemná část |
| | Vytvoření středoškolského vzdělávacího programu pro občanskou gramotnost absolventů | Boušová | zaměřeno pro obor Podnikání, ověřování projektu v praxi |
| 2 | ICT | | |
| | Microsoft MS Academy - DVPP | ICTmetodik, manažer | školení |
| | CELN | ICT metodik-Brož | e-learning |
| | E – Gram - grantová politika MŠMT | ICT manažer | (SIPVZ) |
| | SW, HW | ICT manažer | licence |
| | DVPP pracovníků školství v rámci SIPVZ | ICT manažer | |
| | <i>DVPP pracovníků v rámci CI</i> | ICT manažer | |
| | Odborné učebny IT | SZ, ICT manažer, správce | Knihovna |
| | SCIO Evaluace výuky I. r. žáků, následně ve III.r. | ZŘTV I. A ZŘTV II. | SCIO testy pro 1.ročník - I 1.A,B,C - autoevaluace |
| | MATURITA NANEČISTO | ZŘTV I. | Maturita nanečisto - listopad - přihlašování, březen - realizace zadání a následné vyhodnocení |
| | SCIO - přij.zkoušky | ZŘTV I. | přij.zkoušky |

| | | | |
|----|---|----------------------------|--|
| | Člověk v tísní | A.Havelková /Limberská/ | projekt k výuce OBN |
| | Soukup Graphic Programming | Tunturovová | programování |
| 3 | SIVPZ | | |
| | SIPVZ Analýza tělovýchovných aktivit s využitím ICT | <i>Sixta, Mareš</i> | <i>ICT ve výuce</i> |
| | SIPVZ Implementace bezdrátových technologií do výuky | <i>Sixta, Kněžourek</i> | <i>ICT ve výuce</i> |
| | SIPVZ Počítačová vizualizace trvale udržitelného rozvoje v automobilovém průmyslu | Mareš, Marešová | ICT ve výuce |
| | SIPVZ Vytváříme grafiku na PC | <i>Sixta, Kněžourek</i> | <i>ICT ve výuce</i> |
| | SIPVZ Vytvoření nového výukového obsahu předmětu mikroprocesorová technika | <i>Sixta, Kněžourek</i> | <i>ICT ve výuce</i> |
| | SIPVZ Vytvoření nového výukového obsahu předmětu Výstavba lokálních sítí | Sixta | ICT ve výuce |
| | SIPVZ Výuka administrace operačních systémů | <i>Sixta, Kněžourek</i> | <i>ICT ve výuce</i> |
| | SIPVZ Využití výpočetní techniky při prezentacích učiva a evidenci žáků | <i>Sixta, Kněžourek</i> | <i>ICT ve výuce</i> |
| 4. | Autoopravárenství | | |
| a | Evropský projekt vzdělávání ŠKODA - BOSCH | ředitel, Vondrák, Korber | DVPP a žáků, firma dodává studijní a výukové materiály |
| | IQ AUTO | ředitel | |
| b | T-TEP TOYOTA | Poc | školicí programy |
| c | ČESMAD | Poc, AŠ sk."E" | řidič kamionové dopravy |
| | Školení EME pracovníků měření emisí | Korber | benzín. A naft. Motory |
| | Soutěž Automechanik Junior | ředitel, Mareš | odborná soutěž žáků |
| | Soutěž Automechanik Junior INT | Mareš | |
| | Autolakýrník Junior CUP | Mareš | odborná soutěž žáků |
| | Auto Štangl | Vondrák, Mareš | náhradní díly, vzorová učebna, školení |
| | APM | Vondrák | firma dodává výukové prostředky |
| | RENOVAK | ředitel, týmy | |
| | PURE SOLVE | Mareš | zdarma ekol. Mycí stoly |
| | ELIT | ved.OP | náhradní díly, školení |
| | Castrol | Mareš | zdarma olej. Hospod, dodávka olejů |
| | ALCAR Bohemia | Mareš | spolupráce |
| | AUTOPRIMA | Kolda, Mareš | náhradní díly, školení |

| | | | |
|---|--------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | BOSCH | Vorel | diagnostika, školení |
| | SISA | Mareš | spolupráce |
| | Shell | ředitel | spolupráce |
| | ÚAMK | Mareš | spolupráce |
| | Banner Baterie ČR | Vondrák, Mareš | náhradní díly, školení |
| 5 | Tělovýchovné a sportovní | | |
| | LVK tuzemské a zahraniční | | |
| | Vánoční turnaj | | |
| | Velikonoční turnaj | | |
| | Kopaná | | |
| | Mezinárodní sportovní 4 utkání | SZ-Mareš | sportovní akce s mezinárodní účastí |
| | Sportovní letní kurs Itálie | Marešová | |
| | Sportovní zimní kurs Francie | Urban | |
| | Vodácký tábor | OP-2, Pčenička | |
| 6 | EVVO - Environormentální | | |
| | Leonardo | Cogan, Marešová, Sojková | ekologie v průmyslu |
| | ENRESOL | Brož, Marešová | ozelenění osnov |
| | | | |
| 7 | Prevence | | |
| | Protidrogová prevence | Menčíková | prevence |
| | Zážitkem proti drogám | Dolohová, Marešová | prevence |
| | Rómská komunita | Kolda | integrace róm. menšiny |
| | | | |
| 8 | Spolupráce - koordinace | | |
| | KRŽPŠ | ředitel | spolupráce |
| | AŠ | SZ - Mareš | ŘP "B a C" |
| 9 | Jiné | | |
| | SYPOS verze 2.0 (CO) | Pružinec | sběr dat CO |
| | | | |
| | PT -jazyky | ZŘTV, PT jazyky | vybavení jazykové učebny |
| | MZ | ZŘTV I. | |
| | ZZ | ZŘTV II. | |
| | Učebny | správci dle Kal.plán | |

Jako transparentní příklad zpracování výsledků uvádíme grafické zpracování autoevaluace maturitních zkoušek ve školním roce 2006/2007.

| Třída | Sledované kategorie | | | | |
|-------|---------------------|-------------------------|---------------------------|-----------------------|-------------------------|
| | Počet studentů: | Ústní MZ - předmět PVY | | | |
| | | připuštených k ústní MZ | nepřipuštených k ústní MZ | prospělých u ústní MZ | neprospělých u ústní MZ |
| I4.A | 29 | 21 | 8 | 20 | 0 |
| I4.B | 29 | 18 | 11 | 18 | 0 |
| I4.C | 28 | 24 | 4 | 24 | 0 |
| D2.A | 20 | 17 | 3 | 17 | 0 |



Vnitřní kontrola je řízena na základě vnitřního kontrolního systému. Externí audity nejsou prováděny. **Základní údaje o hospodaření školy za kalendářní rok 2006:**

| Rozdělení HV | Poč.stav | Příděl ostatní | Čerpání | Zůstatek fondů |
|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|
| Fondy | stav k 1.1.06 | roku 2006 | roku 2006 | k 31.12. 2006 |
| FO - 911 | 589 360,89 | 10 000,00 | 0,00 | 599 360,89 |
| FKSP - 912 | 960 372,35 | 877 434,72 | 1 021 147,55 | 816 659,52 |
| RF - 914 | -489 765,31 | 1 545 820,00 | 2 650 152,03 | 1 594 097,34 |
| FRIM - 916 | -3 200 723,82 | 10 407 955,00 | 9 603 890,00 | 2 396 658,82 |
| Celkem | -2 140 755,89 | 12 841 209,72 | 13 275 189,58 | 5 406 776,57 |

Výsledky studentů na odborných a sportovních soutěžích ve školním roce 2006/2007:

| typ akce | místo | počet účastníků | umístění |
|------------------------------|------------------------|-----------------|------------------|
| Mezinárodní sportovní utkání | Slovensko – Nové Zámky | 25 | 2.místo |
| Vánoční turnaje školy | škola | 730 | Přeborník školy |
| POPRASK | Praha | 50 | Finálová skupina |
| Automechanik junior ČR | Brno | 1 | 12.místo |
| Automechanik junior mezinár. | Praha | 1 | 1.místo |
| Autolakýrník Cup junior ČR | Praha | 2 | 1. a 6. místo |

Důkazy

Výroční zpráva. Oficiální internetová stránka školy. Zpráva o účetní závěrce. Vnitřní kontrolní systém. Evidence studentů a zaměstnanců. Projekt CAF. Zprávy z kontrol a inspekcí. Autoevaluace maturitních zkoušek 2006/2007.

Hodnocení

Hodnoty jsou měřeny, nejsou sledovány trendy

20 bodů

Silné stránky

- Osobnosti v čele školy
- Dobrý přístup vedení k řešení problémů
- Perspektiva oborů
- Tradice a dobré jméno školy

Slabé stránky

- Financování školy
- Nejsou sledovány trendy ve výsledcích
- Růst administrativy

Seznam slabých stránek školy

Příliš velká škola – anonymita

Decentralizace

Nekvalitní žáci – prospěch. chování, agrese

Nárůst administrativy

Komunikace na všech úrovních (vnitřní, se zákazníky a partnery)

Financování školy

Finanční ohodnocení

Hygienické vybavení školy

Lhostejný přístup učitelů, nevšímavost

Pište řediteli - anonymita

Nekvalitní pedagogové – odbornost, vystupování

Zajištění praxe a kvalita výuky IT oborů

Nejsou sledovány trendy ve výsledcích – výsledky nejsou statisticky vyhodnocovány

Činnost školního parlamentu

Spolupráce s KŽRPŠ

Příležitosti ke zlepšování

Na uvedené okruhy problému se chceme v současnosti zaměřit, v některých případech byl již zlepšovací proces zahájen.

Komunikace na všech úrovních (vnitřní, se zákazníky a partnery)

Zajištění praxe a kvalita výuky IT oborů

Financování školy – zejména se zaměřením na IT obory (nákup pomůcek, vybavení a programů)

Lhostejný přístup učitelů, nevšímavost ve vztahu ke škole a žákům