

GLASBENA ŠOLA MURSKA SOBOTA
Cvetkova 2c, 9000 Murska Sobota



SAMOEVALVACIJSKO POROČILO

SPLOŠNI DEL - ŠOLSKO LETO 2017/2018

Murska Sobota, 19. marec 2019

Poročilo pripravila:
Erna Lukač, ravnateljica

KAZALO

I. ZAKONSKE IN PRAVNE PODLAGE	stran 3
II. LETNO POROČILO O SAMOEVALVACIJI	3-13
III. DRUGA DEJAVNOST, POVEZANA Z VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJEM	13-14
IV. POSLOVNO POROČILO	14-15

I. ZAKONSKE IN PRAVNE PODLAGE

Zakonske in druge pravne podlage, ki pojasnjujejo delovno področje Glasbene šole Murska Sobota:

- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja
- Zakon o šolski inšpekciji
- Zakon o delovnih razmerjih
- Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov
- Zakon o določitvi minimalne plače in o načinu usklajevanja plač
- Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
- Pravilnik o pripravništvu in strokovnih izpitih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja
- Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji
- Uredba o kriterijih za določanje količnikov za določitev osnovne plače direktorjev javnih zavodov
- Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede
- Odredba o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev javnih zavodov, ki opravljajo dejavnost na področju vzgoje in izobraževanja
- Uredba o merilih za oblikovanje javne mreže osnovnih šol, javne mreže osnovnih šol in zavodov za vzgojo in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami ter javne mreže glasbenih šol
- Odredba o pogojih za ustanavljanje javnih osnovnih šol, javnih osnovnih šol in zavodov za vzgojo in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami ter javnih glasbenih šol
- Uredba o izobešanju zastave Republike Slovenije v osnovnih in srednjih šolah
- Zakon o praznikih in dela prostih dnevih
- Zakon o javnih naročilih
- Zakon o varstvu osebnih podatkov
- Pravilnik o preverjanju in ocenjevanju znanja ter napredovanju učencev v glasbenih šolah
- Pravilnik o šolski dokumentaciji v glasbenih šolah
- Pravilnik o šolskem koledarju za glasbene šole
- Pravilnik o publikaciji v glasbeni šoli
- Odlok o ustanovitvi javnega vzgojno-izobraževalnega zavoda Glasbena šola Murska Sobota

II. LETNO POROČILO O SAMOEVALVACIJI

1. Kratka predstavitev zavoda GLASBENA ŠOLA MURSKA SOBOTA in poročilo ravnateljice o vzgojno-izobraževalnem procesu v zavodu (šol. l. 2015/2016)

Po odloku o ustanovitvi javnega vzgojno-izobraževalnega zavoda Glasbena šola Murska Sobota (Uradni list RS, 61/1996, 32/1997, 23/2007, 33/2010, 23/2011, 4/2018) je ustanoviteljica zavoda Mestna občina Murska Sobota.

Šolski okoliš glasbene šole obsega območja naslednjih občin: Beltinci, Cankova, Gornji Petrovci, Hodoš, Grad, Kuzma, Moravske Toplice, Puconci, Rogašovci, Šalamenci in Tišina. V šolo so vključeni tudi učenci izven šolskega okoliša.

Zavod zastopa in predstavlja ravnateljica brez omejitev in je odgovorna za zakonitost in strokovnost dela zavoda.

Dejavnost šole šteje kot javna služba za zadovoljevanje javnih interesov. Šola izvaja javno veljavne izobraževalne programe določene z Zakonom o glasbenih šolah. V glasbenih šolah veljajo predmetniki in učni načrti za Glasbo, Glasbeno pripravnico, Predšolsko glasbeno vzgojo, Ples in Plesno pripravnico, ki jih je dne, 27. 2. 2002 in 17. 2. 2003 sprejela Nacionalna komisija za vsebinsko prenovo glasbenega šolstva in potrdil Strokovni svet RS za splošno izobraževanje dne, 11. 4. 2002 in 30. 3. 2003.

Pri delu v šolskem letu 2017/2018 smo upoštevali naslednje usmeritve:

- Največjo pozornost smo posvetili kvalitetnemu pouku.
- Stalno pozornost smo posvečali sprotnemu strokovnemu izobraževanju vseh strokovnih delavcev, še posebej na področju novih predmetnikov in prenovljenih učnih načrtov.
- Zavedamo se, da je zaupanje staršev v šolo in njen ugled vedno bolj odvisno od kvalitete dela vodstva šole, učiteljev in vseh ostalih delavcev. Zato je zelo pomembno, da delamo čim bolj strokovno, da dosegamo zastavljene cilje in tudi upoštevamo konstruktivne predloge staršev, ki so v interesu njih in njihovih otrok.
- Izvajanje LDN spremljamo skozi celo leto. Vodstvo šole in vodje strokovnih aktivov so zadolženi za analizo in evalvacijo načrtovanega dela, na predlog učiteljskega zbora pa se lahko LDN med letom dopolni oz. spremeni.
- Delo na Glasbeni šoli Murska Sobota je v šolskem letu 2017/2018 potekalo v skladu z Letnim delovnim načrtom 2017/2018, kot ga je sprejel Svet šole na seji 5. 10. 2017.
- Svet zavoda se je v tem šolskem letu sestal dvakrat na redni seji (5. 10. 2017 in 21. 3. 2018).
- Vsak prvi torek v mesecu so potekali redni sestanki učiteljskega zbora, ki jih je bilo 12. Sestanki so potekali tudi znotraj posameznih aktivov.
- Opravili smo dve obdobjni redovalni konferenci, 25. 1. 2018 in 19. 6. 2018 ter zaključno konferenco 30. 8. 2018. Zapisniki vseh sej se hranijo v arhivu šole.
- Roditeljski sestanki so se izvajali neposredno po nastopu učencev. Skupni roditeljski sestanek je bil izveden dne, 20. 9. 2017 v dvorani šole, dne, 21. 9. 2016 na dislociranem oddelku v Sv. Juriju in februarja 2018 v oddelkih.
- Govorilne ure so učitelji opravljali enkrat tedensko oz. mesečno.
- Ravnateljica je hospitirala na 24 javnih nastopih, 8 internih nastopih, 27 razrednih nastopih in na 5 urah pouka.
- Sprejemni preizkusi so bili opravljeni v rokih, ki so bili sprejeti v LDN, razpisi so bili objavljeni v javnih medijih.
- Letne izpite so učenci opravljali v skladu s Pravilnikom o šolskem koledarju za glasbene šole, Pravilnikom o preverjanju, ocenjevanju in napredovanju učencev v glasbenih šolah in LDN.

Delovna obveznost delavca-učitelja obsega učno obveznost-pouk in druge oblike organiziranega dela z učenci, pripravo na pouk, popraviljanje in ocenjevanje izdelkov in drugo delo, potrebno za uresničitev izobraževalnega programa. Med priprave na pouk sodijo: sprotne vsebinske in metodične priprave, vadenje instrumenta in priprava didaktičnih pripomočkov.

Med drugo delo sodijo sodelovanje s starši, sodelovanje v strokovnih organih šole, vodenje oddelka, organizirano strokovno izobraževanje in usposabljanje, zbiranje in obdelava podatkov v zvezi z opravljanjem vzgojno-izobraževalnega in drugega dela, sodelovanje s šolami in zavodi, ki izobražujejo strokovne delavce, mentorstvo pripravnikom, urejanje kabinetov, urejanje zbirk notnega in učnega gradiva, organiziranje kulturnih in drugih splošno koristnih akcij, pri katerih sodelujejo učenci, priprava in vodstvo tekmovanj, ki jih organizira zavod in opravljanje drugih nalog, določenih z letnim delovnim načrtom. Delavec-učitelj je dolžan opravljati tudi druga dela med katera sodijo dela in naloge, po katerih se potreba pojavlja občasno ali nepričakovano (npr. delo v inventurnih komisijah, drugih strokovnih organih, strokovnih skupinah ipd.), delavec pa je za taka dela in naloge usposobljen ali se lahko usposobi z enostavnimi navodili delodajalca.

V primeru zdravstvenih indikacij in po priporočilih ali navodilih zdravnika specialista za medicino dela ob začasni nezmožnosti delavca za delo, mora delodajalec delavcu začasno določiti, delavec pa je dolžan sprejeti drugo delo, ki ustreza delavčevi preostali delovni zmožnosti. Učna obveza učiteljev je 22 ur (pouk), učna obveza učiteljic s 30 oz. učiteljev s 35 leti delovne dobe je 20 ur. Samo izvajanje pouka podrobneje ureja Pravilnik o izvajanju pouka v glasbenih šolah (Ur. l. RS št. 82/2003).

Vsak učitelj na začetku šolskega leta izdelava letne in mesečne učne delovne priprave za vsakega učenca posebej, v katerih določi učno snov (tehnika, etude, skladbe), ki jo bo učenec tekom šolskega leta predelal. Letne priprave na delo pregleda in potrjuje ravnatelj na začetku šolskega leta, mesečne priprave pa vodi učitelj sproti.

Udeležba učenca na šolskih in izven šolskih nastopih se določa sproti in po zmožnostih učenca.

2. Vizija šole

Učencem strokovno in ustvarjalno podajati učno snov, da bo njihovo znanje uporabno. Razvijati individualne sposobnosti učencev in jih učiti kritičnega poslušanja. Med njimi prepoznati talente, jih vzgajati v razgledane glasbenike in jih odgovorno usmerjati v nadaljnje glasbeno izobraževanje. Ustvarjati vzpodbudno učno okolje.

3. Poslanstvo šole

- Zagotavljati kakovostno in uporabno znanje, dvigovati glasbeno zavest in razvijati talent,
- obogatiti kulturne vsebine,
- skupaj s starši, učitelji in vodstvom šole sooblikovati ugodno delovno klimo,
- učencem zagotavljati zdravje, varnost in dobro počutje,
- vzpodbujati ustvarjalnost, inovativnost, kreativnost,
- vzpodbujati skladen duhovni in socialni razvoj posameznika,
- vzgajati za obče kulturne in civilizacijske vrednote, ki izvirajo iz evropske glasbene tradicije,
- s sodobnimi pristopi dela vplivati na razvoj učencev v skladu z njihovimi sposobnostmi in zakonitostmi otrokovega celostnega razvoja,
- skrbeti za kulturni razvoj kraja in delovati kot družabno središče.

4. Uvod

Evalvacija je proces, v katerem ugotavljamo do kolikšne mere in na kakšen način smo dosegli zastavljene cilje. Izvajamo jo, da bi ovrednotili in določili vrednost, kakovost, uporabnost, učinkovitost ali pomembnost tistemu, kar evalviramo in identificirali potrebne izboljšave. Samoevalvacija pomeni, da šola sama opredeli, katera področja so zanj pomembna in kako jih bo spremljala in evalvirala. Lahko jo opredelimo tudi kot refleksijo o pomembnih vidikih vzgojno-izobraževalne prakse, ki vodi k vrednotenju trenutnega delovanja šole, lotimo pa se je iz sledečih razlogov.

• Odkrivanje/prepoznavanje prednosti in slabosti v delovanju šole

Samoevalvacija lahko služi kot samo-analiza usmerjena v odkrivanje močnih in šibkih točk delovanja šole. Je pot v smeri izboljševanja šole. Podatke, pridobljene s samoevalvacijo, lahko šola uporabi za informiranje staršev, sveta šole, ustanovitelja in širšega okolja.

• Spodbujanje razprave o šoli

Pomemben je proces samoevalvacije. Pogosto je dovolj, da evalvacija spodbuja sodelovanje zaposlenih, dialog med učitelji, starši in učenci, z ravnateljem ter zunanjimi strokovnjaki. Spodbuja razpravo o tem, kaj je zares pomembno za dobro delovanje šole.

• Povezava z načrtovanjem v šoli

Če se razvojno načrtovanje dejavno ukvarja z vprašanjem kaj je za delovanje šole pomembno, s samoevalvacijo ugotavljamo in ovrednotimo v kolikšni meri so bili nameni in cilji doseženi. Pomaga nam torej razumeti zakaj/od kod določeni rezultati, dosežki kot posledica naših aktivnosti, pri čemer si moramo odgovoriti tudi na vprašanje: Kako to vemo?

Samoevalvacija je tako pomembna najprej za posnetek stanja, izboljšave v šoli, organizacijsko učenje in pridobivanje informacij za starše, lokalno okolje idr. Sistematičen pristop k zbiranju, analiziranju in vrednotenju različnih vidikov delovanja posamezne šole, pa je lahko tudi osnova za razvoj nacionalnega šolskega sistema.

5. Predstavitev samoevalvacijskega področja:

- odnos med zaposlenimi,
- materialni delovni pogoji,
- delo in naloge,
- kariera,
- informiranost,
- klima v kolektivu,
- vsebinska predelitev in pričakovana ocena dela.

Tokratni anketiranci so bili učitelji.

6. Rezultati samoevalvacije (odgovorilo je 29 vprašanih)

ANALIZA - Sumarnik

Q1	1. Delovna doba na Glasbeni šoli Murska Sobota		
	Odgovori	Frekvenca	Veljavni
	1 (do 3 leta)	9	33%
	2 (4 do 10 let)	6	22%
	3 (11 do 20 let)	9	33%
	4 (nad 20 let)	3	11%
Veljavni	Skupaj	27	100%

Q2	2. Spol		
	Odgovori	Frekvenca	Veljavni
	1 (moški)	13	46%
	2 (ženska)	15	54%
Veljavni	Skupaj	28	100%

Q3	II. ODNOS MED ZAPOSLENIMI							
	Podvprašanja	Odgovori						
		Sploh ne drži	Ne drži	Drži	Povsem drži	Skupaj		
Q3a	3. Odnosi s sodelavci so dobri	0 (0%)	0 (0%)	15 (52%)	14 (48%)	29 (100%)		
Q3b	4. Delo sodelavcev me zanima	0 (0%)	1 (5%)	15 (71%)	5 (24%)	21 (100%)		
Q3c	5. Pogosto obiščem dogodek, ki ga organizira sodelavec	0 (0%)	7 (33%)	14 (67%)	0 (0%)	21 (100%)		
Q3d	6. Pohvalim delo sodelavca	0 (0%)	0 (0%)	13 (62%)	8 (38%)	21 (100%)		
Q3e	7. Posamezni strokovni aktivni dobro sodelujejo med seboj	0 (0%)	3 (14%)	18 (82%)	1 (5%)	22 (100%)		
Q3f	8. Komunikacija	0 (0%)	1 (5%)	16 (76%)	4 (19%)	21 (100%)		

	med zaposlenimi je na primernem nivoju							
Q3g	9. Odnos z nadrejeno osebo je ustrezen	0 (0%)	3 (14%)	11 (50%)	8 (36%)	22 (100%)		
Q3h	10. Pohvalim delo vodstva	0 (0%)	4 (19%)	11 (52%)	6 (29%)	21 (100%)		
Q3i	11. Z delom vodstva šole sem zadovoljen	1 (5%)	5 (24%)	11 (52%)	4 (19%)	21 (100%)		

Q4		III. MATERIALNI DELOVNI POGOJI							
	Podvprašanja	Odgovori							
		Sploh ne drži	Ne drži	Drži	Povsem drži	Skupaj			
Q4a	12. Opremljenost delovnega mesta je dobra	1 (4%)	4 (15%)	9 (35%)	12 (46%)	26 (100%)			
Q4b	13. Varnost na delovnem mestu je zagotovljena	0 (0%)	0 (0%)	8 (38%)	13 (62%)	21 (100%)			
Q4c	14. Delovno mesto mi omogoča ustrezno socialno varnost	0 (0%)	0 (0%)	12 (55%)	10 (45%)	22 (100%)			
Q4d	15. Za delo, ki ga opravljam, bi moral prejemati višje plačilo	0 (0%)	4 (18%)	11 (50%)	7 (32%)	22 (100%)			

Q5		IV. DELO IN NALOGE							
	Podvprašanja	Odgovori							
		Sploh ne drži	Ne drži	Drži	Povsem drži	Skupaj			
Q5a	15. Delo in naloge so jasno opredeljene	0 (0%)	1 (4%)	13 (48%)	13 (48%)	27 (100%)			
Q5b	16. Napotki nadrejenih so jasni	0 (0%)	3 (14%)	11 (50%)	8 (36%)	22 (100%)			
Q5c	17. Delo je kreativno	0 (0%)	4 (18%)	10 (45%)	8 (36%)	22 (100%)			
Q5d	18. Pri delu sem samostojen	0 (0%)	0 (0%)	8 (36%)	14 (64%)	22 (100%)			
Q5e	19. Moji predlogi in pobude so upoštevani	0 (0%)	4 (17%)	15 (65%)	4 (17%)	23 (100%)			
Q5f	20. Za dobro opravljeno delo sem pohvaljen	2 (9%)	0 (0%)	9 (41%)	11 (50%)	22 (100%)			
Q5g	21. Uspešnost mojega dela se vrednoti po vnaprej znanih standardih	0 (0%)	4 (19%)	12 (57%)	5 (24%)	21 (100%)			
Q5h	22. Nadrejena oseba mi jasno utemelji oceno moje delovne uspešnosti	0 (0%)	3 (14%)	9 (43%)	9 (43%)	21 (100%)			
Q5i	23. Zahteve glede delovne uspešnosti so postavljene zelo visoko	0 (0%)	3 (14%)	8 (38%)	10 (48%)	21 (100%)			
Q5j	24. S svojim delom prispevam k ugledu šole	0 (0%)	0 (0%)	7 (32%)	15 (68%)	22 (100%)			
Q5k	25. Z delom na šoli sem zadovoljen	0 (0%)	2 (9%)	14 (64%)	6 (27%)	22 (100%)			

Q5l	26. Ustrezno sem motiviran, da svoje delo opravim kakovostno in učinkovito	1 (5%)	3 (14%)	12 (55%)	6 (27%)	22 (100%)		
Q5m	27. Delo je zanimivo in prijetno, v kolektivu obstaja ustrezna sinergija	0 (0%)	3 (15%)	13 (65%)	4 (20%)	20 (100%)		

Q6		V. KARIERA							
		Podvprašanja		Odgovori					
		Sploh ne drži	Ne drži	Drži	Povsem drži	Skupaj			
Q6a	28. Za svoje delo se želim dodatno izobraževati	0 (0%)	0 (0%)	7 (26%)	20 (74%)	27 (100%)			
Q6b	29. Nadrejeni me podpira pri dodatnem izobraževanju	0 (0%)	0 (0%)	11 (50%)	11 (50%)	22 (100%)			
Q6c	30. S svojim delovnim mestom sem zadovoljen	0 (0%)	1 (4%)	12 (52%)	10 (43%)	23 (100%)			
Q6d	31. Kriteriji za napredovanje so jasni	1 (5%)	4 (18%)	8 (36%)	9 (41%)	22 (100%)			
Q6e	32. Letni razgovori zaposlenih z nadrejenim so koristni	4 (17%)	2 (9%)	11 (48%)	6 (26%)	23 (100%)			

Q7		VI. INFORMIRANOST							
		Podvprašanja		Odgovori					
		Sploh ne drži	Ne drži	Drži	Povsem drži	Skupaj			
Q7a	33. O dogajanju na šoli sem dobro obveščen	0 (0%)	1 (4%)	14 (52%)	12 (44%)	27 (100%)			
Q7b	34. Seznanjen sem z akti GŠ Murska Sobota	0 (0%)	1 (5%)	14 (64%)	7 (32%)	22 (100%)			
Q7c	35. Spletne strani šole mi omogočajo dostop do informacij, ki jih potrebujem za kakovostno opravljanje dela	0 (0%)	2 (9%)	13 (59%)	7 (32%)	22 (100%)			
Q7d	36. Vodstvo šole mi posreduje potrebne informacije	0 (0%)	0 (0%)	12 (55%)	10 (45%)	22 (100%)			
Q7e	37. Sam skrbim, da se seznanjam z relevantnimi informacijami, ki so mi dostopne	0 (0%)	0 (0%)	13 (57%)	10 (43%)	23 (100%)			

Q8		38. Kdo lahko pripomore, da se bom v službi počutil prijetno?	
		Odgovori	Frekvenca
		vodstvo šole, sodelavci	1

	sodelavci	2	
	učenci	1	
	urejeno delovno okolje	1	
	sam.	1	
	vodstvo šole	2	
	sam, sodelavci, učenci z rednim delom	1	
	učenci, starši, sodelavci	1	
	največ lahko pripomore sam.	1	
	učenci in starši	1	
	jaz sama	1	
	vodstvo, delno zaposleni	1	
	vodstvo	2	
	celoten kolektiv	1	
	počutim se doma	1	
	vsi.	1	
	vsi	1	
	sam-a	1	
	jaz	1	
	jaz osebno	1	
	vsi sodelavci	1	
Veljavni	Skupaj	24	

Q9	39. Kako?		
	Odgovori	Frekvenca	
	se naučiti biti zadovoljen in opustiti nergaštvo	1	
	spoštovanje mnenja, predlogov; razumevanja drugačnosti; spoštljiv odnos, komunikacija (obračanja oči, dajanje vtisa nevednosti...), prilagajanje dani situaciji, pomoč drug drugemu, več zaupanja vodstva šole v učitelja in opravljanje njegovega dela	1	
	s sodelovanje in strpnostjo.	1	
	nisem še ugotovil-a.	1	
	da v kolektivu vzdržuje pozitivno klimo in demokratične odnose, na način do so vsi zaposleni vključeni v delovanje šole in da se sliši mnenje vsakega posameznika	1	
	dobra komunikacija, vzajemno spoštovanje	1	
	pogovarjanje, druženje...	1	
	s poslušanjem kolegov, primerno komunikacijo.	1	
	da bolj vadijo	1	

	z odprtostjo in sprejemanjem drugih. z redno pripravo na pouk. z razširjanjem glasbenih obzorji.	1	
	s večjim zaupanjem	1	
	z motivacijo, razumevanjem pedagoškega dela, prijaznejšim pristopom, bolj sproščenim vzdušjem, zaupanjem v učitelje, s pozornostjo in željo prisluhniti učencem, staršem in učiteljem.	1	
	pogovarjanje, druženje ...	1	
	z visoko stopnjo tolerantnosti in strpnosti. materialni pogoji so že omogočeni.	1	
	sodelovanje in medsebojno zaupanje	1	
	pogovorom	1	
	vodstvo	1	
	prijaznost, pohvala, motivacija	1	
Veljavni	Skupaj	18	

Q10 40. Menim, da je moje delo:			
	Odgovori	Frekvenca	Veljavni
	1 (v skladu s pričakovanji)	15	54%
	2 (nad pričakovanji)	7	25%
	3 (visoko nad pričakovanji)	6	21%
Veljavni	Skupaj	28	100%

Q11 41. Učitelj, ki dosega oceno »v skladu s pričakovanji«, mora:			
	Odgovori	Frekvenca	
	uspešno voditi celoten razred; opravi 1. razredno produkcijo; učenci nastopajo na javnih in internih nastopih; je aktiven pri projektih, ki jih organizira šola; je pripravljen prostovoljno sodelovati oz. se sam javi; ima dober odnos oz. se zna kulturno/primerno obnašati na delovnem mestu	1	
	narediti tisto kaj se od njega pričakuje...	1	
	izpolnjevati delovne naloge opredeljene s strani pogodbe o delu, učnega načrta, letnega delovnega načrta, upošteva etične in moralne norme, se zaveda da je vzgled z delom in obnašanjem v šoli in izven nje in je pripravljen vključevanja v delo, ki ni opredeljeno z naštetim, ampak se pokaže med šolskim letom ali z različnimi situacijami, ki potrebujejo ukrepanje ali pomoč.	1	
	redno prihajati v službo in strokovno izpolnjevati svoje naloge	1	
	prihajati redno in točno v službo, imeti 2 razredni produkciji v posameznem šol. letu, sodelovati pri vsaj 1 projektu kot dežuren, pravočasno izpolniti dokumentacijo, biti spoštljiv do sodelavcev in učencev	1	
	dobro in zanesljivo opravljati svoje delo.	1	
	biti vesten, točen, pripravljen na dodatne zadolžitve, pozitiven	1	

	izpolnjevati svojo obvezo v skladu s pogodbo o zaposlitvi.	1	
	opraviti osnovno delo in naloge	1	
	poučevati svoj instrument, ter nastopati s svojimi učenci.	1	
	mora narediti to kaj se od njega pričakuje	1	
	biti srečen. zadovoljen.	1	
	biti vester pri svojem delu in opravljati svoj poklic z veseljem	1	
	priiti v službo, opraviti birokratsko delo in oddelati.	1	
	težiti k temu, da bi bil boljši	1	
Veljavni	Skupaj	15	

Q12 42. Želim si sprememb na delovnem mestu			
	Odgovori	Frekvenca	Veljavni
	1 (DA)	9	33%
	2 (NE)	18	67%
Veljavni	Skupaj	27	100%

Q13 43. Kakšnih?			
	Odgovori	Frekvenca	
	drugače urejeno delo korepeticij.	1	
	večje prožnosti s strani vodstva.	1	
	imam tako rekoč vse kar potrebujem	1	
	vodstvenih	1	
	napisane na koncu	1	
	opremljenost učilnic (računalniki, klima, papir, potrošni material (kulice, svinčniki...) čez vso šolsko leto, promocijski material (še vedno premalo); ustrezni računalniki in oprema (skener, tiskalnik, ki deluje brezhibno...oz. dostop učiteljev do kopirnega stroja v 2. nadstropju), najbolj pomembno: prijetno delo, v kolektivu in vodstvu šole obstaja ustrezna sinergija	1	
Veljavni	Skupaj	6	

Q14 44. Ponosen sem, da delam na naši šoli			
	Odgovori	Frekvenca	Veljavni
	1 (DA)	24	89%
	2 (NE)	3	11%
Veljavni	Skupaj	27	100%

Q15	VIII. Veseli bomo vaših pobud, predlogov in pripomb za dvig kakovosti		
	Odgovori	Frekvenca	
	mislim, da sem na to vprašanje že odgovorila v prejšnjih odgovorih	1	
	službeni računalnik v vsaki učilnici, nabava praznih papirjev za fotokopiranje, boljši fotokopirni stroj, program s podlogami za plakate, poglobljajmo se v pedagogijo, ustvarjajmo prijetno vzdušje in bodimo ljudje.	1	
	menim, da je nekaj vprašanj ankete preveč osebno prepoznavnih.	1	
	1.) manj preveč obremenjujočih projektov oz. izpeljati le tiste, ki dejansko pripomorejo k ugledu in promociji šole v javnosti (manj je več v smislu kakovosti) 2.) več podpore deficitarnim instrumentom v smislu omejitve vpisa in preusmeritve bodočih učencev na le-te. 3.) bolj premišljeno zastavljeni sestanki brez nepotrebnih časovno potratnih točk, ki obremenjuje tudi tiste, ki pri posameznih zadevah potem niso prisotni.	1	
	več sodobnega oglaševanja dogodkov, koncertov, projektov (mediji, facebook,...).	1	
	enoten kriterij pri obravnavi vseh zaposlenih	1	
	ko človek ni pod pritiskom uspešnosti, večnega gnanja za boljšim, se sprosti in dobi marsikatero ustvarjalno in brihtno idejo, ki jo tudi uresniči. večkrat je to razlog, da so sadovi dela kakovostni in trajni.	1	
	večja povezanost glasbene šole z osnovnimi šolami in njihovimi prireditvami.	1	
	večjo spodbudo z boljšimi ocenami	1	
Veljavni	Skupaj	9	

7. Ugotovitve in predlogi izboljšav

Vprašalnik je bil namenjen ugotovitvi, kakšni so odnosi med učitelji, učitelji in vodstvom, kje so vrzeli in kako jih rešiti.

SKLOP II

Če bi rezultate posplošili, bi lahko rekli, da je stanje v kolektivu dobro, da so odnosi in klima v redu, da se sodelavci med sabo podpirajo, vzpodbujajo in prepoznajo kakovost dela drug drugega. Pomembno je, da znajo delo in uspehe drug drugega tudi pohvaliti, saj je vzpodbuda v kolektivu pomembna za nadaljnjo motivacijo. Vzroki za slabši obisk dogodkov, ki jih organizirajo kolegi, so v naravi dela. Učitelji v tem času izvajajo svoj pouk, ki ga ne morejo odpovedati. Žal optimalne rešitve na tem področju ni.

So pa učitelji nekoliko manj zadovoljni z delom vodstva, o vzrokih in izboljšavah se pogovarjamo na individualnih letnih razgovorih.

SKLOP III

Rezultati kažejo, da so zaposleni zadovoljni z materialnimi pogoji, ki jih na šoli imajo za delo, in služba jim nudi ustrezno socialno varnost. Nekaj manj zadovoljstva je na dislociranih oddelkih, zato se bomo z vodji dislociranih oddelkov dogovorili za način in možnosti izboljšanja. Ugotovili smo še, da kar 82% učiteljev meni, da bi morali za svoje delo prejemati višje plačilo.

SKLOP IV

Tudi v tem sklopu rezultati kažejo na splošno dobro stanje, vendar ugotavljam, da obstaja določena vrzel pri ocenjevanju letne delovne uspešnosti. Nekaj jih meni, da kriteriji niso dovolj jasni in da so zahteve glede uspešnosti postavljene zelo visoko. Za izboljšanje stanja na tem področju smo predlagali ponovno in podrobno predstavitev kriterijev in načina ocenjevanja delavcev vsakemu posamezniku na letnem razgovoru. Prav tako smo se pogovorili o tem, da kriterije za doseganje najvišjih ocen postavljajo najboljši in najaktivnejši učitelji v posameznem letu. Ugotavljamo še, da nekateri učitelji niso ustrezno motivirani za delo, to pa predvsem zaradi statusa učitelja v družbi. Menijo, da so prevečkrat tarča negativnih opazk v javnosti, da se delo in trud premalo ceni ali celo ne priznava ter da učitelj ni več spoštovan. Menim, da je rešitev v nadaljnjem trdem delu, uspehih in zadovoljstvu učencev ter vztrajanju, da se v strokovno delo učiteljev ne vmešavajo laični posamezniki (starši, okolje...).

SKLOP V

Učitelji se želijo izobraževati, poglobljati svoje strokovno in pedagoško znanje ter spoznavati sodobne metode dela. Vrzel se je ponovno pokazala pri napredovanju in letnih razgovorih, kar pa se navezuje na izboljšave v sklopu IV.

SKLOP VI

Učitelji menijo, da so dobro obveščeni in iz različnih virov dobijo dovolj informacij za nemoteno delo.

Vprašanje št. 38 in št. 39

Večina učiteljev je odgovorila, da je dobro počutje v službi, kolektivu odvisno predvsem od nas samih. Nekaj jih meni, da je to odvisno predvsem od vodstva in izpostavili so zaupanje in pohvalo. Kot ravnateljica se bom trudila in opazila delo vsakega, ga po najboljših močeh motivirala in pohvalila. Čeprav na začetku rednih mesečnih sestankov učiteljskega zbora izpostavim in pohvalim zaslužne za uspehe prejšnjega meseca opažam, da so nekateri še zmeraj prezrti. To bom poskušala popraviti.

Vprašanje št. 40 in št. 41

Pri teh dveh vprašanjih smo želeli ugotoviti, kako učitelji ocenjujejo svoje delo in kakšno oceno pričakujejo. Ugotovili smo, da jih 50% ocenjuje, da delajo v skladu s pričakovanji. Z odgovori na naslednje vprašanje smo dobili razlago ocene, kar je v veliki meri skladno s kriteriji, ki jih uporabljam pri ocenjevanju. Menim celo, da so nižji od nekaterih trditev.

Vprašanje št. 42 in št. 43

Delo učiteljev v glasbeni šoli je dinamično, raznoliko, ustvarjalno in kreativno. Zato odgovor, da si 62% učiteljev sprememb ne želi, ne preseneča. Znotraj svojega dela imajo veliko možnosti, ki jih večina tudi dobro koristi. Želje po spremembi pa so vezane predvsem na materialne pogoje in organiziranost nekaterih delovnih področij (korepeticije). Da bi uredili nekaj materialnih potreb učiteljev, smo se zmenili, da v vodstvu najdemo način, kako in v kolikšni meri učiteljem urediti dostop do fotokopirnega stroja, papirja in drugega potrošnega materiala, ki ga nujno potrebujejo za pouk. Predlog učiteljev je tudi, da šola nabavi računalnike za namen pouka. Določitev ur korepeticij korepetitorjev in mentorjev pa je v pristojnosti zakonodajalca, zato bo potrebno to problematiko izpostaviti v strokovnih krogih na nacionalnem nivoju, ki bodo lahko vplivali na spremembo zakonov in drugih predpisov, ki urejajo to področje.

III. DRUGA DEJAVNOST, POVEZANA Z VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJEM

1. Sodelovanje oziroma vključenost zavoda v življenje in delo v lokalnem in regionalnem okolju

1. 1 Na kadrovskem področju šola sodeluje z drugimi glasbenimi šolami in sorodnimi zavodi. Strokovni delavci opravljajo delo še na Glasbeni šoli Slavka Osterca v Ljutomeru, Glasbeni šoli v Varaždinu in v Slovenskem narodnem gledališču v Mariboru.

1. 2 Šola aktivno sodeluje z lokalnimi kulturnimi in drugimi zavodi, ustanovami in strokovnjaki v šolskem okolju in širše, pri izvedbi raznih kulturnih ali glasbenih prireditvah. Učenci šole so v preteklem šolskem letu nastopili 196-krat in sodelovali pri izvedbi glasbenih točk na mnogih javnih prireditvah v organizaciji osnovnih šol in drugih institucij. Izvedli so več regijskih in državnih projektov, koncertov, javnih nastopov, tematskih večerov idr. Skozi šolsko leto je pri pouku NGL potekal kviz Glasbenik meseca. V okviru šolskega glasbenega abonmaja je bilo izvedenih šest koncertov. 18. številka šolskega glasila Tonka je izšla junija 2018.

1. 3 Učenci in učitelji so na tekmovanjih na regijski, državni oziroma mednarodni ravni dosegli veliko uspehov.

IV. POSLOVNO POROČILO

1. Letni cilji

Letni cilji so vezani na dolgoročno vizijo šole. Posebno skrb smo posvetili kakovosti izvajanja vzgojno izobraževalnega procesa. Pomembni so bili ustvarjalnost, inovativnost in odprtost šole, uresničevanju letih so bile namenjene naslednje dejavnosti:

- medpredmetna povezanost posameznih predmetnih področij,
- uvajanje novih, sodobnih oblik in metod dela,
- strokovno izobraževanje učiteljev in vzpodbujanje samoizobraževanja,
- vloga učencev v vzgojno izobraževalnem procesu,
- razvoj kvalitetnih medsebojnih odnosov.

2. Oddelki in skupine

V šolskem letu 2017/18 je bila šola organizirana:

- 25,60 oddelkov,
- pouk je potekal v popoldanskem času,
- število učencev individualnega pouka: 393,
- predšolska glasbena vzgoja: 1 skupina,
- glasbena pripravnica: 2 skupini (skupina na dislociranem oddelku kombinacija PGV in GP),
- nauk o glasbi in solfeggio: 24 skupin (na dislociranem oddelku 4 skupine),
- orkestri: 5,
- zbori: 2,
- plesna pripravnica: 3 skupine,
- balet: 5 skupin.

3. Opis nedopustnih posledic

Ob realizaciji Letnega delovnega načrta za šolsko leto 2017/18 in v realiziranem delu ni bilo opaznih nedopustnih ali nepričakovanih posledic pri izvajanju Letnega delovnega načrta.

4. Ocena uspeha v primerjavi s preteklimi leti

V primerjavi s preteklimi leti je opaziti, da kakovost izobraževalnega dela in posledično uspehi šole konstantno rastejo. Veliko pozornosti usmerjamo prav na to področje.

5. Ocena gospodarnosti in učinkovitosti poslovanja

S prejetimi sredstvi ravnamo gospodarno in učinkovito, saj jih porabljamo namensko kot jih prejmemo od občine ustanoviteljice, občin pogodbenih partneric, Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport ter staršev. Izkaz uspeha je bil pozitiven.

6. Notranji finančni nadzor

Finančno poslovanje računovodske službe nadzira ravnateljica šole in ob poročilih tudi svet šole. Ob koncu koledarskega leta inventurne komisije pregledajo stanje sredstev in poslovanje šole.

7. Pojasnila nedoseženih ciljev na posameznih področjih

Cilji so bili na posameznih področjih doseženi in ni bilo potrebnih dopolnilnih ukrepov za doseganje zastavljenih ciljev.

8. Analiza kadrovske politike, investicij

Na šoli je bilo zaposlenih:

- 34 strokovnih delavcev,
- 5 tehnično administrativnih delavcev,
- javni delavec: 1.

Na šoli smo opravili vsa vzdrževalna dela, nabavili instrumente, računalniško in strojno opremo ter drugo opremo za potrebe vzgojno izobraževalnega dela.

Samoevalvacijsko poročilo je bilo sprejeto na seji Sveta šole dne, 19. marca 2019.

Ravnateljica:
Erna Lukač