

Akademie výtvarných umění v Praze

## DODATEK KE ZPRÁVĚ O VNITŘNÍM HODNOCENÍ KVALITY VZDĚLÁVACÍ, TVŮRČÍ A S NIMI SOUVISEJÍCÍCH ČINNOSTÍ AVU ZA ROK 2022

Obsah:

- I. Plnění doporučení z minulého dodatku
- II. Hodnocení současného modelu studia na AVU v souvislosti s přípravou nových akreditací
- III. Činnost Antidiskriminační platformy a pracoviště GRID
- IV. Analýza uplatnitelnosti absolventů a absolventek
- V. Závěr

Příloha č. 1 - Související odkazy na webové stránky AVU

## ÚVOD

Tento dokument je třetím dodatkem ke *Zprávě o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností AVU 2019*. Zprávy o vnitřním hodnocení kvality mají být podle *Pravidel systému zajišťování a vnitřního hodnocení kvality Akademie výtvarných umění v Praze* (dále jen *Pravidla*) vydávány v pětiletých intervalech. V mezidobí jsou každoročně publikovány dodatky.

Aktuální dodatek pokrývá rok 2022 a přirozeně navazuje na obdobný dokument za rok 2021. V něm bylo mj. proklamováno „úsilí o systematizaci vnitřních evaluačních procesů“, spočívající „především ve využívání, lepší koordinaci a vzájemné provázanosti již existujících hodnocení“. Evaluačními, resp. sebe evaluačními (neboť přímo zevnitř AVU realizovanými) procesy se zde rozumí „zpětnovazebné mechanismy, jež mohou dát vedení školy relevantní informace o tom, jak se (ne)dodržují standardy, k nimž se AVU hlásí, případně i upozornit na to, že stávající standardy neodpovídají nově se vynořivším potřebám a zkušenostem“.

Rok 2022 byl z hlediska rozvoje vnitřního hodnocení kvality na AVU rokem přechodným, neboť v únoru t. r. došlo k nástupu nového vedení školy (zvoleného v závěru roku 2021) a výše zmíněná snaha o systematizaci sebe evaluačních procesů se přizpůsobovala záměrům tohoto nového vedení. Pod koordinací kancléřky AVU byly nově zavedeny týdenní porady na rektorátu, jichž se účastní také metodik kvality a které zlepšují interní komunikaci a sdílení informací mezi různými agendami (akreditačními, projektovými, PR ad.).

Účelem následujícího textu je představení toho nejdůležitějšího, co se na AVU v oblasti vnitřního hodnocení kvality v roce 2022 odehrálo. Nesnažíme se nutně držet tu samou strukturu, kterou měl předchozí Dodatek, ale spíše reagovat na to, co bylo v daném roce aktuální, a tomu přizpůsobit obsah i uspořádání výkladu. Nejprve se zastavíme u toho, jak byla plněna doporučení z minulého Dodatku, následně se budeme věnovat problematice hodnocení studijních programů v souvislosti s přípravou nových akreditací, dále přijde na řadu činnost Antidiskriminační platformy a nově zřízeného pracoviště GRID a větší prostor dostane analýza uplatnitelnosti absolventů a absolventek AVU.

## I. PLNĚNÍ DOPORUČENÍ Z MINULÉHO DODATKU

Ačkoliv k formálnímu schválení *Dodatku ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností AVU za rok 2021* došlo kvůli přetížení příslušných orgánů jinou agendou teprve v roce 2023, vedení s některými doporučeními dokumentu průběžně pracovalo.

Doporučení, která v dodatku zazněla, byla následující:

A)

V souvislosti s **hodnocením studijních programů**, které má být podle *Pravidel* realizováno alespoň jedno za dobu platnosti akreditace, zajistit, aby harmonogram a parametry hodnocení studijních programů byly řešeny v souvislosti s obsazením místa metodika akreditací.

Plnění:

Pozice metodičky / metodika akreditací byla v souladu s *Plánem realizace Strategického záměru AVU pro rok 2022* obsazena. Byl také navržen harmonogram přípravy akreditačních spisů. Realizace komplexního hodnocení studijních programů však ještě v roce 2022 neproběhla.

V souvislosti s činností nově zřízené Programové rady AVU a přípravou nových akreditací však byly na základě dotazníkového šetření široce diskutovány některé obecnější parametry studia, např. jeho ideální délka nebo případné zavedení bakalářského stupně. Výsledkům tohoto šetření se budeme věnovat níže.

## B)

Zabývat se návrhy na zavedení katederního systému či jiných **organizačních celků střední úrovně** (tj. mezi úrovní ateliérů a úrovní vedení školy).

Plnění:

Na vyřešení této problematiky nebyl v roce 2022 dostatek prostoru, zejména z toho důvodu, že by šlo o značný zásah do stávající struktury AVU, což nelze provést bez důkladné debaty akademické obce. Téma nicméně nebylo opomíjeno. Na setkání Programové rady 12. 12. 2022 bylo např. konstatováno, že již nyní je obtížné, aby Katedra teorie a dějin umění (KTDU) zastřešovala všechny odpovídající kurzy; tato situace se ještě zhorší s akreditováním nových (profesních) programů. Nově vzniklé organizační celky by mohly zajišťovat právě část povinností dnes nesených výhradně KTDU. „Z provozně administrativního hlediska by změna struktury mohla významně odlehčit studijnímu oddělení, v případě rozdělení studia na BcA. a MgA. by změna vnitřní struktury asi byla nezbytná,“ uvádí se dále v zápisu z jednání.

Nedostatečnou komunikaci, která byla jedním z motivů původního návrhu na zřízení kateder, řeší nové vedení nejen celkovým přístupem, ale také zavedením rozšířeného kolegia rektorky, kde kromě členek a členů vedení zasedají předseda a místopředsedkyně Akademického senátu a oboroví garanti či garantky. Problematice je určitě vhodné se i nadále věnovat.

## C)

**Větší zapojení odborové organizace AVU** do tvorby klíčových rozhodnutí, a to i formou konzultací přímo s vedením školy.

Plnění:

Hlavní platformou komunikace odborářských požadavků, tj. především mzdové agendy, zůstává Akademický senát AVU. Problémem je, že aktivita odborů zatím na AVU není příliš výrazná. Je příznačné, že web organizace (<https://odboryavu.cz/>) poskytuje jen obecné informace a v době přípravy tohoto dodatku nepůsobil příliš aktuálně (poslední aktualita je z listopadu 2021). **Je vhodné, aby na webu odborové organizace byly v zájmu transparentnosti dostupné zápisy ze schůzí. Mezi kontaktními informacemi na webu AVU navíc odkaz na vlastní web odborů AVU chybí.**

D)

V souvislosti s aktualizací Etického kodexu AVU upevnit pozici Antidiskriminační platformy (AP), a to tak, aby text výslovně uváděl možnost obrátit se v případě porušení kodexu i na AP. Dále vypracovat Jednací řád Etické komise AVU.

Plnění:

Tato agenda je nově řešena především pracovištěm GRID, jemuž se budeme věnovat níže. Práce na aktualizaci Etického kodexu i Jednacího řádu Etické komise AVU nebyla během roku 2022 ještě dokončena.

E)

Vzhledem k nízké návratnosti a tím pádem nízké reprezentativnosti studentské ankety v roce 2021 zavést nový nástroj zjišťování názorů studujících v podobě hodnocení jednotlivých předmětů v systému STAG. Klasickou anketu však po případných úpravách minimálně z důvodu kontinuity (= možnost porovnávat výsledky v čase) zachovat.

Plnění:

Protože byla zvolena cesta důkladnější revize ankety, jež si vyžádala určitý čas, v roce 2022 anketa neproběhla. Nové znění bylo spolu se zavedením hodnocení předmětů ve STAGu připraveno až pro rok 2023.

F)

Zahrnout do úvodu **plánu realizace strategického záměru** i krátké shrnutí týkající se **plnění záměrů z předchozího roku** s výslovným uvedením těch úkolů, které bylo třeba převést do dalšího roku (pokud taková situace nastane), a to včetně adekvátního vysvětlení.

Plnění:

Vzhledem k tomu, že každý plán realizace na příští rok se projednává s předstihem ještě během stávajícího roku, je tento bod obtížně realizovatelný. Plán realizace na rok 2023 má nicméně novou, tabulkovou strukturu, která je přehlednější a umožňuje lepší sledování indikátorů. Plnění plánu je průběžně interně hodnoceno.

## II. HODNOCENÍ SOUČASNÉHO MODELU STUDIA NA AVU V SOUVISLOSTI S PŘÍPRAVOU NOVÝCH AKREDITACÍ

Na podzim 2022 probíhalo v gesci Programové rady AVU šetření mezi studujícími i vyučujícími, jehož výsledky byly shrnuty v interním dokumentu *Budoucí AVU – 8 otázek ke studiu*. Konkrétně se šetření zaměřovalo na to, jaká je optimální délka studia, jaké jsou případné výhody šestiletého studia (u stávajícího hlavního magisterského programu) a jaké potenciální výhody by naopak mělo zavedení bakalářského stupně; dále se řešila otázka ne/zachování existujícího rozdělení studia do specializací (oborů) a ne/zachování domovských ateliérů, resp. ateliérové výuky s vedoucími pedagogy a pedagožkami. U některých otázek byly výsledky nekonzistentní, u jiných poměrně jasné, šetření navíc nebylo jedinou metodou zjišťování názorů akademické obce, problematika byla např. otevřena také na pedagogickém plénu. V případě hojně diskutované délky studia se 52 % respondentů a respondentek ankety vyslovila pro stávající model „šestiletého magistra“, 28 % pro tříleté bakalářské studium s tříletým navazujícím magisterským studiem a 20 % pro čtyřleté bakalářské a dvouleté navazující magisterské studium. Jako největší výhodu případného zavedení bakalářského stupně by respondenti\*tky nejvíce (60 %) ocenili kompatibilitu s dalšími vysokými školami v ČR. Rozdělení studia do specializací získalo jasnou podporu (92 %), byť není shoda na konkrétní podobě (např. sdružení specializací do příbuzných celků či omezení specializací na vyšší ročníky). Jasnou podporu má podle ankety také ateliérový model výuky.

Není účelem tohoto dokumentu analyzovat výsledky šetření. Z hlediska systému vnitřního hodnocení kvality je podstatné, že provedené zkoumání má pouze dílčí charakter, slouží specifickému účelu programové debaty a nijak tedy nekoliduje s vypracováním komplexního hodnocení studijních programů, k němuž by nicméně mělo dojít ještě před dokončením nových akreditačních spisů v roce 2023 (tedy tak, aby výsledky tohoto hodnocení mohly být v příslušné příloze akreditačního spisu prezentovány). Z hlediska úsilí o systematizaci je nedostatkem, že prováděná šetření nebyla **od počátku koordinována s připravovaným komplexním hodnocením studijních programů tak, aby sdílela společná východiska, pokud jde o cíle či metodiku hodnocení**. Není například jasné, jaký status mají výše shrnuté poznatky: vyplývá z upřednostnění šestileté délky magisterského studia respondenty to, že by se AVU měla tohoto modelu držet, nebo výsledky svědčí hlavně o tom, do jaké míry je na tento model akademická obec zvyklá?

### III. ČINNOST ANTIDISKRIMINAČNÍ PLATFORMY A PRACOVISŤE GRID

Antidiskriminační platformě (AP) jsme se obšírně věnovali v Dodatku za rok 2021, kdy na AVU vznikla. Na tomto místě se zastavíme u jednoho konkrétního případu, který byl v důsledku práce AP řešen v roce 2022 – ne kvůli případu samotnému, ale spíše kvůli nastínění postupu jeho řešení. Průběh celého procesu byl shrnut na setkání AP s akademickou obcí a zaměstnanými AVU 3. 5. 2022.

Případ začal již v říjnu 2021, kdy se k Antidiskriminační platformě dostal podnět, který se týkal překročení pedagogické kompetence pracovníkem Katedry teorie a dějin umění. Ústní výpověď diskriminované strany byla anonymizována přepisem, načež bylo na schůzce platformy 6. 12. 2021 schváleno předání podnětu tehdejšímu rektorovi s doporučením svolat Etickou komisi AVU. Rektor prof. Tomáš Vaněk následně jmenoval Etickou komisi sestávající ze dvou externích odbornic a vedoucího KTDU. Komise se v lednu 2022 osobně sešla s diskriminovanou stranou i stranou obviněnou, s níž jednala opakovaně. Etická komise shledala porušení etického kodexu v podobě vytváření nerovnovážného vztahu. Jednání probíhala pod slibem mlčenlivosti všech zúčastněných. Na svém závěrečném zasedání sepsala etická komise tři interní zprávy a doporučila jako sankci založit do pracovní složky pedagoga KTDU vytýkací dopis. Dále komise navrhla konkrétní opatření, které bylo konzultováno po právní stránce, a také doporučila obecná opatření směřující k nastavení systému obrany a prevence před neetickým a obtěžujícím jednáním.

Nová rektorka AVU, Ing. arch. Maria Topolčanská Ph.D., po svém nástupu do funkce v únoru 2022 nezávisle na zmíněném doporučení pozastavila dotyčnému pedagogovi výuku povinného předmětu pro celý letní semestr 2022. Veřejně byl tento krok prezentován jako „sabatikl“. Tímto rozhodnutím byla diskriminující strana nevyhnutelně odanonymizována. Rektorka pak spolu s vedoucím KTDU o svém rozhodnutí informovala akademickou obec v prohlášení na zasedání AS AVU, na setkání se studujícími v rektorovně a na Pedagogickém plénu AVU. Prohlášení přečtené na těchto setkáních bylo konzultováno s Etickou komisí a průběh řízení byl konzultován také z právního hlediska.

Antidiskriminační platforma v souvislosti s případem navrhla úpravu 2. bodu Etického kodexu AVU „Respekt ke kolegům\*yním a ke studentům\*kám“, která byla odsouhlasena na únorovém zasedání AS. Řešení případu tak bylo završeno konkrétními kroky směrem k prevenci podobných případů.

Ve sledovaném roce 2022 získala AP pro svoji agendu také významného spojence – v rámci poradních orgánů rektorátu vzniklo nové pracoviště GRID, zaměřené na prosazování genderové rovnosti, inkluze a diverzity. Zřízení tohoto pracoviště vyvolaly otázky po případném překrývání agendy GRID a AP. Na zasedání Akademického senátu AVU 5. 10. 2022, kde byla představena Mgr. Klára Cozlová Čmolíková Dis. coby koordinátorka GRID, padl na toto téma i přímý dotaz. Koordinátorka uvedla, že se hned po nástupu do funkce sešla se zástupci Antidiskriminační platformy, aby se dohodla na pravidelné informovanosti a schůzkách. Jako mediátorka neplní funkci ombudsmanky, vnímá se spíše jako podpůrná osoba, která společné téma zaštiťuje.

Konkrétně GRID v současnosti nabízí:

- Prostor pro diskutování otázek souvisejících s genderovou rovností, nediskriminací a inkluzí
- Individuální poradenství v uvedené oblasti
- Individuální poradenství v oblasti sociálně-právní
- Proaktivní intervenci do situací tak, aby bylo nastaveno vstřícné pracovní a studijní prostředí
- Iniciování a přijímání podnětů k řešení témat diskriminace, obtěžování či šikany
- Komunikaci dalších témat, osvětové akce, školení a příprava vzdělávání v dané oblasti

Ještě v průběhu roku 2022 řešila koordinátorka osm kauz, z nichž pět bylo uzavřeno. Dva případy byly projednány Etickou komisí AVU či Disciplinární komisí AVU a uzavřeny s kárnými opatřeními. Zbylé nebyly takto eskalovány a vyřešily se v rámci rozhovorů a domluvy.

K souběhu činnosti AP a GRID je ještě třeba dodat, že zatímco GRID je pracovní pozice, zřízená jako součást oddělení rektorátu, jehož je jmenovaná koordinátorka zaměstnankyní, AP je založena na dobrovolné práci zdola a její složení je – podobně jako v případě Akademického senátu – výsledkem voleb coby výsostného projevu akademické samosprávy.

**Nedostatkem je zatím špatná viditelnost GRIDu na webových stránkách AVU.** Pracoviště zde nemá vlastní odkaz a je třeba se k němu „proklikat“ přes oddělení rektorátu, kde je navíc „skryto“ v profilu koordinátorky Kláry Cozlové Čmolíkové; pro uživatele méně seznámeného se strukturou školy může být tato cesta příliš komplikovaná.

## IV. ANALÝZA UPLATNITELNOSTI ABSOLVENTŮ A ABSOLVENTEK

Důležitou událostí vnitřního hodnocení kvality bylo zpracování studie uplatnitelnosti absolventů a absolventek AVU. Analýza vznikla jako jeden z výstupů projektu AVUEDU+ *Zvyšování kvality vzdělávání na Akademii výtvarných umění v Praze* (reg. č. CZ.02.2.69/0.0/0.0/18056/0013182). Vedle konkrétních výsledků je zpracovaná studie významná i rozvojem spolupráce s bývalými studujícími (alumni) AVU, resp. rozvojem metod sledování a srovnávání jejich následných kariér. Klíčovou součástí analýzy bylo totiž dotazníkové šetření mezi absolventy a absolventkami AVU, realizované v létě 2022. Výsledky tohoto dotazování byly srovnány s výsledky staršího průzkumu Absolvent 2018, realizovaného na objednávku MŠMT v období 2018–2019 Centrem pro studium vysokého školství ve spolupráci se Střediskem vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy. Tato šetření pak byla ještě doplněna o poznatky z disertačního projektu Isabely Grosseové, publikované v knize *Gravitace umělecké kompetence* (NAVU, Praha 2021), a o rešerše interních i externích spolupracovníků sledujících výstavní provoz, realizace ve veřejném prostoru a další uměleckou praxi absolventů a absolventek AVU.

Pokud jde o výsledky studie Absolvent 2018, tedy komparativní výzkum, kterého se zúčastnilo celkem 37 vysokých škol, pak výrazným pozitivem AVU byl výrazně větší podíl těch, kdo by studium na této škole volili znovu, a nadprůměrně byla hodnocena i kvalita vyučujících. Naopak nedostatky viděli absolventi a absolventky AVU v připravenosti orientovat se na trhu práce. Ve většině oblastí hodnotí své kompetence srovnatelně nebo lépe, než je průměr všech zúčastněných škol, neplatí to však pro znalost informačních a komunikačních technologií, schopnost týmové práce a komunikační dovednosti.

Některé z těchto poznatků byly potvrzeny i dotazníkovým šetřením mezi alumni AVU v létě 2022. Vzhledem k tomu, že zejména u starších ročníků nebylo možné kontaktovat širší spektrum bývalých studujících (z důvodu neexistujících či nefunkčních e-mailových adres), byl tento výzkum omezen na diplomantské ročníky od roku 1980 do roku 2020. Počet oslovených absolventů a absolventek byl pak z totožných důvodů úměrný počtu let od uplynutí studia – čím mladší ročníky, tím větší počet oslovených i participujících, což vzhledem k účelu šetření – poskytnout aktuální zpětnou vazbu k podobě výuky – nevadilo; spíše naopak. Celkem se zúčastnilo 176 osob (98 žen, 74 mužů a 4 nebinární osoby), mezi nimiž se ovšem nepodařilo dosáhnout rovnoměrného zastoupení podle oborů; vzorek tak nelze považovat za zcela reprezentativní.

Je potěšitelné, že podle průzkumu se 89 % absolventek a absolventů věnuje vlastní umělecké, architektonické či restaurátorské činnosti. Jsou zde významné rozdíly – např. u dotázaných z oboru architektury je to dokonce 100 %, zatímco např. u oboru sochy pouze 60 %; vzhledem k nevyváženému vzorku je však ohledně srovnávání na místě opatrnost. Podstatnější údaj je, že v průměru pouze 21 % dotázaných se oboru, který na AVU vystudovali, věnuje výhradně. Daleko typičtější je kombinace více profesí, běžně tří až čtyř, což zřejmě souvisí i s absencí statusu umělce v legislativním rámci. Nejčastější kombinací je spojení volného umění a oblasti vzdělávání a školství, kde nachází uplatnění 41,5 % respondentů a respondentek.

Jak zaznělo již v šetření Absolvent 2018, výuka na AVU zaostává, resp. v nedávné minulosti zaostávala v problematice přípravy studujících na trh práce. Doslova se v závěrech píše: **„Jakkoliv vysoce většina respondentů a respondentek napříč generacemi hodnotí kvalitu ateliérové výuky, z výzkumu vyplývá, že přípravu na vstup na trh umění, problematiku cenotvorby, právních či daňových aspektů atd. vnímají respondentky a respondenti jako silně absentující.“**

Dotazníkové šetření mezi alumni bylo v analýze uplatnitelnosti doplněno některými zjištěními z knihy Isabely Grosseové *Gravitace umělecké kompetence* (2021). Autorka, využívající metody výzkumných rozhovorů, zkoumala uměleckou kompetenci, kterou si absolventi a absolventky odnesli ze svého studia na AVU. Hodnotí přitom jako problematické dominantní zaměření výuky na kariéru umělce či umělkyně věnujících se primárně vlastní tvorbě, což je kariéra, na kterou značná část absolventů a absolventek nedosáhne. Tento fakt pak může být vnímán jako selhání, jako nenaplnění potenciálu.

Zde se můžeme vrátit k dotazníkovému šetření z léta 2022, kdy jeden z respondentů doslova uvedl: „Z pohledu vedoucích pedagogů bylo jiné než umělecké uplatnění absolventů předmětem opovržení.“

Podobné postoje mohou těm, kdo nedosáhnou na úspěšnou kariéru ve volném umění, bránit rozvinout plnohodnotnou „druhou kariéru“, jak se domnívá Grosseová. „Náhradní“ kariéra přitom nemusí znamenat selhání ve vztahu k uměleckému potenciálu, ale naopak využití tohoto potenciálu jiným způsobem. Autorka v té souvislosti navrhuje zřídit ateliér nebo platformu, kde by mohli studující rozvíjet své širší zájmy, sahající do jiných profesí a oborů. Toto by mohlo být provázáno s uměleckou výukou; transformační sílu umění může být totiž mnohem jednodušší uplatnit v rámci jiných profesí než ve vysoce konkurenční a současně značně uzavřené sféře trhu s uměním.

Poslední částí analýzy byly rešerše sledující uměleckou úspěšnost absolventek a absolventů AVU. Jedním z nástrojů byla komerční databáze Art Index. Ta uvádí

v první stovce 41 absolventů a 17 absolventek AVU. Dalším ukazatelem může být úspěšnost v soutěžích. V případě volného umění je relevantní především Cena Jindřicha Chalupického. Za více než třicetileté období fungování (cena je udělována pravidelně od roku 1990) byli pouze sedmkrát oceněni umělci a umělkyně, kteří nestudovali na Akademii výtvarných umění v Praze. Od roku 2013 se každoročně uděluje cena Architekt roku, pořádaná komerčním subjektem ABF, a. s.; mezi dosavadními devíti oceněnými figurují dva absolventi a dvě absolventky AVU.

Při vědomí omezené výpovědní hodnoty použitých nástrojů, ovlivněných tržními principy, lze říci, že rešerše potvrdila prestiž výuky umění na AVU. Nutno ale dodat, že to není velké překvapení – vzhledem k tomu, jak silný klade AVU důraz na výběrovost a rozvoj individuálních tvůrčích schopností, překvapením, volajícím po vysvětlení, by bylo malé zastoupení absolventek a absolventů Akademie v podobných databázích.

Pozornost je proto třeba věnovat spíše těm aspektům analýzy uplatnitelnosti, které poukazují na slabá či problematická místa a které se vyjevily v dotazníkových šetřeních a výzkumu Isabely Grosseové. **Obzvlášť si zde dovolíme vyzvednout myšlenku docenění i jiných možností využití uměleckého vzdělání na pracovním trhu, než je kariéra úspěšného tvůrce či tvůrkyně, živících se prodejem vlastních děl. Potřeba hledat i jiné pracovní uplatnění nemusí být selháním či jakýmsi nutným zlem (kdy „po pracovní době“ snad ještě zbude čas na „opravdovou tvorbu“), ale příležitostí vnášet do společnosti transformativní potenciál umění.**

V té souvislosti připomeňme, že nejčastější „druhou profesí“ absolventů a absolventek AVU je nějaký typ pedagogické profese. Neměla by se tato skutečnost více promítnout do nabídky předmětů na AVU? Neměla by být pozornost věnována tomu, zda jsou studující schopni nejen se naučit určitému uměleckému oboru, ale sami učit druhé? V této souvislosti zmiňme, že na zasedání Akademického senátu 8. 12. 2022 bylo podle zápisu referováno také „o zájmu jedné studentky AVU obnovit na škole pedagogické minimum“. Senát se v reakci na to zavázal předložit studijní prorektorce „návrh na obnovení pedagogického minima a zajištění jeho podmínek na AVU.“

Tyto otázky lze dát do širší souvislosti přístupu ke kvalitě výuky a pedagogickým kompetencím, které je třeba na AVU dále diskutovat, a to nejen ve spojitosti s dlouho plánovaným vypracováním Kariérního řádu AVU. Jak správně učit umění? **Z akreditačních spisů či programových debat známe profil ideální/ho studující/ho AVU; známe však i profil ideálního pedagoga či pedagožky?**

## V. ZÁVĚR

Jak bylo řečeno v úvodu, rok 2022 byl z hlediska systému zajišťování a vnitřního hodnocení kvality na AVU rokem přechodným. To bychom sice mohli říct o každém roce lidského života a lidských dějin, zde ale máme specificky na mysli to, že řada důležitých procesů, které jsou součástí naší agendy, bude završena až v roce 2023. Jedná se především o hodnocení studijních programů, které je třeba z hlediska harmonogramu koordinovat s přípravou nových akreditačních spisů; dále pak o obnovení studentské ankety, aktualizaci Etického kodexu AVU a vypracování Jednacího řádu Etické komise AVU. Více je třeba se zaměřit na problém pedagogických kompetencí, a to jak ve vztahu k vyučujícím na AVU, tak s ohledem na to, že řada našich studujících se po skončení školy profesně uplatňuje na různých stupních uměleckého vzdělávání.

Hlavní výzvou je však pokračující úsilí o systematizaci a koordinaci vnitřního hodnocení tak, aby jednotlivé evaluace byly vědomě designovány a zpracovávány jako součást jednoho provázaného celku.

Zpracoval:

Mgr. Martin Škabraha, Ph.D., metodik kvality,  
rektorát Akademie výtvarných umění v Praze

## PŘÍLOHA Č.1:

### SOUVISEJÍCÍ ODKAZY NA WEBOVÉ STRÁNKY AVU

Pravidla systému zajišťování a vnitřního hodnocení kvality

[https://be.avu.cz/app/uploads/2021/11/pravidla\\_hodnoceni\\_kvality\\_avu\\_2017\\_sken\\_komplet2.pdf](https://be.avu.cz/app/uploads/2021/11/pravidla_hodnoceni_kvality_avu_2017_sken_komplet2.pdf)

Zpráva o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností AVU 2019

[https://be.avu.cz/app/uploads/2021/11/zprava\\_o\\_vnitrnim\\_hodnoceni\\_avu\\_final7.pdf](https://be.avu.cz/app/uploads/2021/11/zprava_o_vnitrnim_hodnoceni_avu_final7.pdf)

Dodatek ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality za rok 2021

[https://be.avu.cz/app/uploads/2021/11/Dodatek\\_ke\\_Zprave\\_o\\_kvalite\\_2021.pdf](https://be.avu.cz/app/uploads/2021/11/Dodatek_ke_Zprave_o_kvalite_2021.pdf)

Strategický záměr AVU na období 2021–2030

[https://be.avu.cz/app/uploads/2021/11/strategicky\\_zamer\\_avu\\_2021-20305.pdf](https://be.avu.cz/app/uploads/2021/11/strategicky_zamer_avu_2021-20305.pdf)

Plán realizace Strategického záměru AVU na rok 2022

[https://be.avu.cz/app/uploads/2021/11/PR\\_2022\\_final.pdf](https://be.avu.cz/app/uploads/2021/11/PR_2022_final.pdf)

Plán realizace Strategického záměru AVU na rok 2023

[https://be.avu.cz/app/uploads/2021/11/Pla%CC%81n\\_realizace\\_Strategicke%CC%81ho\\_zame%CC%81me%CC%8Cru\\_2023\\_AVU.pdf](https://be.avu.cz/app/uploads/2021/11/Pla%CC%81n_realizace_Strategicke%CC%81ho_zame%CC%81me%CC%8Cru_2023_AVU.pdf)

Etický kodex AVU

[https://be.avu.cz/app/uploads/2021/08/prilepek\\_etickeho\\_kodexu\\_genderove\\_citlivy\\_web.pdf](https://be.avu.cz/app/uploads/2021/08/prilepek_etickeho_kodexu_genderove_citlivy_web.pdf)

Antidiskriminační platforma

<https://avu.cz/oddeleni/antidiskriminacni-platforma>

Koordinátorka GRID

<https://avu.cz/zamestnanec/cmolikova>