Koncepcja pracy
III Liceum Ogólnokształcącego w Siedlcach

III Liceum Ogólnokształcące w Siedlcach wchodzi w skład Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Siedlcach. W nawiązaniu do historii i tradycji, rozwija się wraz z postępem naukowym i cywilizacyjnym oraz staje się szkołą coraz bardziej nowoczesną. Do dzisiaj jej mury opuściło wielu absolwentów, których kariery w świecie nauki, polityki, biznesu, wojska, służby zdrowia, działalności społecznej i religijnej są wzorem dla obecnych uczniów.

Pragniemy, aby III Liceum Ogólnokształcące w Siedlcach cieszyło się wysokim prestiżem, dobrą opinią i wizerunkiem w naszym mieście i środowisku lokalnym. Jest to wartość, którą należy pielęgnować i rozwijać. Chcemy aby szkoła była przyjazna dla młodzieży, rodziców i kadry pracowniczej. Pragniemy lepiej przygotować młodzież do uczenia się na kolejnych etapach edukacyjnych i do sprostania wyzwaniom dorosłego życia.

Opracowanie wykonalnej koncepcji funkcjonowania i rozwoju szkoły wymaga osadzenia jej w realiach, tj. uwzględnienia mocnych i słabych stron, a także szans i zagrożeń tkwiących w środowisku lokalnym. Przygotowując to opracowanie wzięto pod uwagę:

- mocne strony - długoletnia, pozytywna tradycja, kompetentni i innowacyjni nauczyciele, dogodna lokalizacja szkoły, funkcjonalny budynek;
- słabe strony - potrzebne duże nakłady na wyposażenie nowoczesnych pracowni i zaplecza sportowego, inwestycje na kontynuację robót remontowych i zagospodarowanie terenu wokół szkoły;
- szanse - rosnące aspiracje edukacyjne młodych ludzi i ich rodziców, rozumienie władz Urzędu Miasta znaczenia edukacji w rozwoju społecznym i gospodarczym;
- zagrożenia - sytuacja demograficzna i spadająca liczba potencjalnych uczniów, problemy finansowe organu prowadzącego.

Koncepcja funkcjonowania i rozwoju szkoły zgodna jest z aktualnymi przepisami prawa regulującego pracę szkoły oraz nawiązuje do dotychczasowych kierunków rozwoju szkoły. Założenia tego dokumentu opierają się o wartość nadrzędną szkoły jaką jest uczeń oraz wartości jej funkcjonowania tj. narodowe, patriotyczne i chrześcijańskie. Wynikają z troski o godność człowieka, jego podmiotowość i szacunek.

Najważniejsze kierunki działania związane z kluczowymi obszarami pracy szkoły to:

1. Działalność dydaktyczna

Priorytetowe kierunki działania:

- realizowanie podstaw programowych w oparciu o innowacyjne programy nauczania,
- organizowanie procesu nauczania w oparciu o skorelowane programy nauczania w celu zharmonizowania kształcenia i powiązania różnych dziedzin wiedzy,
- diagnozowanie i monitorowanie jakości kształcenia w celu poprawy skuteczności nauczania;
- stworzenie warunków do efektywnego nauczania z wykorzystaniem różnorodnych metod i technik oraz nowoczesnych pomocy dydaktycznych;
- wdrażanie do procesu dydaktycznego nowości technologii informatycznych,
- wdrażanie wniosków z monitorowania i analizowania osiągnięć dydaktycznych uczniów w celu poprawy jakości kształcenia,
- współpraca i wymiana doświadczeń dydaktycznych z podobną szkołą w kraju i za granicą,
- inicjowanie i realizowanie różnorodnych działań na rzecz rozwoju uczniów.

2. Działalność opiekuńcza i wychowawcza

Priorytetowe kierunki działania:

- rozpoznawanie problemów wychowawczych, zjawisk patologicznych oraz potrzeb udzielania pomocy materialnej,
- sprzyjanie rozwojowi naturalnemu uczniów oraz kształtowanie myślenia i postaw ucznia w zgodzie z chrześcijańskim systemem wartości i uniwersalnymi zasadami etyki,
- dbanie o rozwój zalet moralnych, intelektualnych, artystycznych i fizycznych uczniów,
- powiązanie w procesie wychowania czterech nurtów: wspomagania, zapobiegania, korygowania i kształtowania,
- zapewnienie uczniom bezpieczeństwa fizycznego, psychicznego (w tym zagrożeń cyberprzestrzeni),
- budowanie wsparcia wychowawców klas przy współpracy z rodzicami oraz różnymi podmiotami i instytucjami.

3.Zarządzanie szkołą

Priorytetowe kierunki działania:

- aktywne wpływanie na jakość pracy nauczycieli poprzez: dobór właściwych pracowników (rekrutacja), dobór zadań najbardziej odpowiednich dla konkretnego nauczyciela, motywowanie płacowe (w bardzo ograniczonym zakresie) i pozapłacowe, eksponowanie silnych stron swojej kadry w kontaktach z otoczeniem;
- organizowanie pracy zespołowej w poszanowaniu wartości zaufania, uczciwości, jakości, rozwoju;
- zwiększanie satysfakcji z pracy - dostosowanie charakteru zadań do pracowników, satysfakcja z kierownictwa, bezpieczeństwo zatrudnienia, dbanie o status społeczny nauczyciela;
- motywowanie pracowników poprzez nagrody, okazywanie zainteresowania, delegowanie uprawnień;
- troszczenie się o racjonalne wykorzystanie czasu jako wartości, która przemija, która jest zasobem o ograniczonej wielkości;

Zarządzanie szkołą wymaga wybrania odpowiedniego stylu zarządzania, który będzie budował kulturę organizacyjną szkoły tj. normy społeczne i systemy wartości stymulujące pracowników, właściwy klimat organizacyjny, sposób zarządzania, wymogi zachowania. Szkoła jest organizacją, w której powinno stosować się demokratyczny styl zarządzania, w którym wykorzystuje się konsultacje z zespołem kierowniczym i radą pedagogiczną, delegowanie uprawnień kierowniczych na pozostałych członków kierownictwa i nauczycieli. W przedstawianej koncepcji funkcjonowania i rozwoju szkoły, wykorzystano teorię Klemensa Stróżyńskiego, który w zależności od stopnia gotowości pracowników do pracy, rozróżnia cztery style zarządzania. Styl zarządzania będzie wybrany w zależności od osób zarządzanych. Wiedza o ich cechach będzie decydować o wyborze takiego, a nie innego stylu zarządzania. Dlatego powinny być brane pod uwagę dwa kryteria: czy zarządzany jest chętny i czy jest kompetentny, tzn. czy potrafi wykonać zadanie. Zgodnie z tymi kryteriami będzie dokonywany podział pracowników na cztery grupy i do nich będzie przypisany odpowiedni *styl zarządzania*:

- niekompetentni i niechętni - *Instruowanie* - Należy inicjować działania podwładnego, decydować, co i kiedy ma on wykonać. Stosować ścisły nadzór i bieżące korygowanie błędów, a komunikacja z podwładnym powinna być w zasadzie jednokierunkowa

(wydawanie poleceń). Ten styl zarządzania zawsze powinien być stosowany przejściowo, zanim nie da się zastosować wyższego.

- niekompetentni i chętni - *Coaching* - Należy w sposób partnerski pomóc pracownikowi osiągnąć wyższą sprawność działania, poprzez wspieranie go w samodzielnym dokonywaniu zamierzonej zmiany w oparciu o własne odkrycia, wnioski i zasoby. Angażować podwładnego w planowanie działań, umacniać jego pewność siebie, decydować po zasięgnięciu opinii podwładnego i szczegółowo wyjaśnia ich przyczyny.
- kompetentni i niechętni - *Motywowanie* - Należy rozpoznać mocne i słabe strony podopiecznego, w razie potrzeby służyć pomocą i prowadzić do samodzielności. Ten styl zarządzania opiera się na bliskiej relacji z pracownikiem i głownie polega na wspieraniu, zachęcaniu, ułatwianiu i przekonywaniu pracownika.
- kompetentni i chętni - *Delegowanie* - Należy stopniowo przekazywać podwładnemu uprawnienia decyzyjne i odpowiedzialność oraz sprawować ogólny nadzór, wyrażać zgodę na realizowanie celów postawionych przez pracowników, monitorować ich działanie. Ważne jest partnerskie uzgadnianie celów i skala swobody pracowników w powiązaniu z ich odpowiedzialnością.

Przedstawione strategiczne działania, stanowią ramowy zbiór zasad, które należy wprowadzać w życie szkoły i je przestrzegać. Tak sformułowany plan, pozwoli szkole rozwijać się i kształtować cechy dobrej szkoły. Jest to gwarancja do skutecznego rozwiązywania problemów szkolnych, kreatywności i dbania o dobry klimat szkoły.

Rada Pedagogiczna III Liceum Ogólnokształcącego w Siedlcach jest przekonana, że przy dobrej woli wszystkich współtworzących szkołę zamierzenia te można urzeczywistnić. Tylko głębokie przekonanie o sensie wykonywanej pracy, pozwala zbierać jej owoce i czerpać z niej satysfakcję. I wtedy nie trzeba już nic więcej...