

Koncepcja funkcjonowania i rozwoju ZSP nr 1 w Siedlcach

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 wziąłem pod uwagę:

- mocne strony - długoletnia, pozytywna tradycja, kompetentni i innowacyjni nauczyciele, owocna współpraca z pracodawcami, Uniwersytetem Przyrodniczo-Humanistycznym w Siedlcach i Wojskiem Polskim w ramach tzw. klasy patronackiej, dogodna lokalizacja szkoły;
- słabe strony - potrzebne duże nakłady na wyposażenie nowoczesnych pracowni kształcenia zawodowego i zaplecza sportowego, inwestycje na kontynuację robót remontowych i zagospodarowanie terenu wokół szkoły;
- szanse - wzrost świadomości uczniów i ich rodziców oraz rozumienie organu prowadzącego i nadzoru znaczenia kształcenia zawodowego w rozwoju społecznym i gospodarczym, zaangażowanie pracodawców i innych instytucji we współpracę ze szkołą, rosnące aspiracje edukacyjne młodych ludzi i ich rodziców;
- zagrożenia – utrata autorytetu szkoły, problemy wychowania w rodzinach i środowisku lokalnym, ograniczenia finansowe organu prowadzącego.

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

Ograniczenia wynikające z formuły konkursu sprawiły, że opracowując ten dokument skoncentrowałem się na sprawach najistotniejszych i wytyczyłem priorytetowe kierunki działania związane z trzema kluczowymi obszarami pracy szkoły.

1. Działalność dydaktyczna

Priorytetowe kierunki działania:

- realizowanie procesu kształcenia w oparciu o innowacyjne programy nauczania zgodne ze zmianami reformy edukacji,
- organizowanie procesu kształcenia zawodowego klas patronackich w systemie dualnym,

- współpraca z pracodawcami i Centrum Kształcenia Praktycznego w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu, zgodnie z ich możliwościami organizacyjnymi i technologicznymi oraz z wykorzystaniem różnych obszarów nauki i techniki,
- współpraca z zakładami pracy w celu organizowania praktyk zawodowych dla uczniów oraz form doskonalenia dla nauczycieli,
- współpraca z dowództwem dywizji i jednostką wojskową oraz Uniwersytetem Przyrodniczo-Humanistycznym w Siedlcach w zakresie realizacji kształcenia klasy wojskowej,
- diagnozowanie i monitorowanie jakości kształcenia w celu poprawy skuteczności nauczania;
- stworzenie warunków do efektywnego nauczania z wykorzystaniem różnorodnych metod i technik,
- współpraca i wymiana doświadczeń dydaktycznych z podobną szkołą zawodową w kraju i za granicą,
- inicjowanie i realizowanie różnorodnych działań na rzecz rozwoju uczniów.

2. Działalność opiekuńcza i wychowawcza

Priorytetowe kierunki działania:

- zapewnienie uczniom bezpieczeństwa i wychowanie zgodne z kulturą bezpieczeństwa,
- wspieranie rodziców w roli wychowawczej dzieci,
- rozpoznawanie problemów wychowawczych, zjawisk patologicznych oraz potrzeb udzielania pomocy materialnej,
- dbanie o rozwój intelektualny, moralny i fizyczny uczniów,
- powiązanie w procesie wychowania czterech nurtów: wspomaganie, zapobieganie, korygowanie i kształtowanie,
- 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 przez dyrektora 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, wykorzystuję teorię Klemensa Stróżyńskiego, który w zależności od stopnia gotowości pracowników do pracy, rozróżnia cztery style zarządzania. W dotychczasowej pracy na stanowisku dyrektora szkoły wykorzystywałem ten sposób zarządzania, który została zaakceptowany przez pracowników i usprawniał funkcjonowanie szkoły. Styl zarządzania będę wybierał w zależności od tego, kim będę zarządzał. Moja wiedza o cechach zarządzanego będzie decydować o wyborze takiego, a nie innego stylu. Będę brał pod uwagę dwa kryteria: czy zarządzany jest chętny i czy jest kompetentny, tzn. czy potrafi wykonać zadanie. Zgodnie z tymi kryteriami dokonam podziału pracowników na cztery grupy i do nich przypiszę 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 wyjaśniać 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 głównie 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.

Z uwagi na to, że w szkole przeważającą większość stanowią nauczyciele kompetentni i chętni, najczęściej stosowałem i zasadne jest dalsze używanie w najszerszym zakresie *delegowania uprawnień*. Uważam, że 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.

Jestem przekonany, że przy dobrej woli wszystkich współtworzących szkołę jestem w stanie te zamierzenia urzeczywistnić. Wierzę, że tylko głębokie przekonanie o sensie wykonywanej pracy, pozwala zbierać jej owoce i czerpać z niej satysfakcję. I wtedy popularnie zwany siedlecki „Elektryk” nie będzie potrzebował nic więcej...