

Strategia Koordynacji i Nadzoru przez Powiat Pilski nad postępem rozwoju Zespołu Szkół w Łobżenicy w latach 2023 – 2029

Koordinacja i nadzór przez organ prowadzący nad kierunkami rozwoju realizowanymi w Zespole Szkół w Łobżenicy w oparciu o przyjętą strategię pozwala na wyznaczenie celów do osiągnięcia w zmieniającej się rzeczywistości. Strategia ukierunkowana jest na ewaluację szkoły, która da odpowiedź na to, w jakim punkcie jest placówka i co można byłoby zmienić na lepsze. Planowanie strategiczne to środek podtrzymujący sens i kierunek trudno przewidywalnej w dzisiejszych czasach przyszłości placówki. To jedna z kluczowych funkcji niezbędnych we właściwym zarządzaniu. Strategia pozwala szkole prawidłowo zaplanować to, co jest właśnie robione oraz to, co powinno zostać zrobione w przyszłości w sposób jasny, celowy i spójny. Koordynując i nadzorując rozwój, należy wziąć pod uwagę, aby wybrane priorytety nie były zbyt ryzykowne, aby nie zmuszały do wykonywania zbyt wielu zadań i aby zadania zazębiały się w logicznej kolejności.

W koordynacji i nadzorze należy uwzględnić lokalne środowisko szkoły, zespołu i przede wszystkim nie zapominając o uczniu jako głównym podmiocie. Działania powinny również dawać możliwość dokonywania elastycznych modyfikacji i niewielkich poprawek, które nie burzyłyby całości.

Ustalono wskaźniki, które pozwolą na realizację założeń:

- 1) nabór,
- 2) zdawalność egzaminu maturalnego,
- 3) zdawalność egzaminu zawodowego.

Powyższa strategia zgodna jest z podstawowymi aktami prawnymi, które powinny być podstawą funkcjonowania szkoły. Są to w szczególności:

- 1) Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej,
- 2) Ustawa o systemie oświaty,
- 3) Prawo oświatowe,
- 4) Karta Nauczyciela,
- 5) Konwencja o prawach dziecka,
- 6) Statut Szkoły,
- 7) Ustawa o finansach publicznych,
- 8) Ustawa o samorządzie terytorialnym,
- 9) Kodeks pracy,
- 10) Rozporządzenia Ministerstwa Edukacji i Nauki.

Zindywidualizowana strategia dotyczy Zespołu Szkół w Łobżenicy który:

- 1) kształci uczniów w liceum o profilu humanistycznym oraz biologiczno-chemicznym,
- 2) kształci uczniów w branżowej szkole zawodowej I stopnia (w zawodach: fryzjer, stolarz, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, tapicer, murarz, tynkarz, sprzedawca, monter sieci i instalacji sanitarnych, piekarz, cukiernik, operator obrabiarek skrawających, ślusarz, mechanik-monter maszyn i urządzeń, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie),
- 3) w zespole szkół funkcjonuje również szkoła podstawowa specjalna, kształcąca uczniów posiadających orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego,
- 4) prowadzi działania na rzecz odnowy i modernizacji bazy szkoły,

- 5) prowadzi również działalność menadżerska, pozyskując fundusze dla szkoły,
- 6) ma wysoką zdawalność egzaminów zawodowych i maturalnych,
- 7) cieszy się popularnością w powiecie i regionie, notując zwiększone zainteresowanie kandydatów do szkoły w okresie rekrutacji.

Skuteczne planowanie bazuje na rzetelnej diagnozie. Podstawą jest dokonanie rozliczenia stanu faktycznego, ustalenia, w jakim miejscu szkoła się znajduje. Idealnym sposobem dokonania takiego podsumowania jest metoda analizy SWOT.

Do mocnych stron Zespołu Szkół w Łobżenicy można zdecydowanie zaliczyć:

- 1) dobrze funkcjonującą bibliotekę i czytelnię multimedialną,
- 2) rzetelnie przygotowaną, doskonalącą się, twórczą i otwartą na zmiany kadrę nauczycieli,
- 3) pedagoga działającego dla dobra uczniów,
- 4) stronę internetową szkoły,
- 5) kontynuowanie dobrych tradycji w procesie edukacyjnym,
- 6) pozytywne i przyjazne nastawienie nauczycieli do uczniów,
- 7) pracę zespołową nauczycieli,
- 8) demokratyczny styl zarządzania placówką,
- 9) indywidualne podejście do ucznia,
- 10) realizację celów programów wychowawczo-profilaktycznych,
- 11) skuteczny poziom nauczania poparty wynikami egzaminów zewnętrznych,
- 12) różnorodność metod aktywizujących pracę uczniów i nauczycieli,
- 13) stały kontakt i współpracę z absolwentami licznie odwiedzającymi szkołę,
- 14) dobrą współpracę z instytucjami wspierającymi wychowawczą działalność szkoły,
- 15) dobrą współpracę z Poradnią Pedagogiczno-Psychologiczną,
- 16) dobrą współpracę z Biblioteką Powiatową.

Słabe strony, które wymagają zmian to:

- 1) brak kadry do nauki przedmiotów zawodowych,
- 2) starzejąca się kadra nauczycielska, administracji i obsługi,
- 3) niewystarczająca ilość pracowników w administracji i obsłudze, powodująca brak prostej zastępowalności w czasie urlopów czy zwolnień lekarskich,
- 4) za małe zaangażowanie rodziców w pracę szkoły,
- 5) niska motywacja do nauki u części młodzieży,
- 6) brak właściwych autorytetów u uczniów,
- 7) słabe zainteresowanie wśród rodziców postępami swoich dzieci,
- 8) wydłużający się czas nauki ze względu na obciążenia pracowni i brak nauczycieli kształcących w zawodzie,
- 9) niewystarczające wyposażenie szkoły w środki dydaktyczne,
- 10) brak zaplecza dla nauczycieli niezbędnego do pracy i realizacji przyszłych zmian w oświacie (swobodny dostęp do niezbędnych urządzeń: kserokopiarki, komputera z dostępem do Internetu i możliwością pracy zdalnej etc.).

Szanse i zagrożenia.

Koordinacja i nadzór powinien opierać się na podstawie analizy dobrych i słabych stron pracy szkoły (ewentualne zagrożenia, które mogą ów rozwój utrudniać i spowalniać):

Szanse:

- 1) wspólny udział w szkoleniach przedstawicieli organu prowadzącego i nauczycieli,
- 2) silniejsze włączenie do współorganizowania życia szkoły społeczności uczniowskiej i rodziców poprzez Radę Rodziców,
- 3) wspieranie zadań szkoły przez placówki specjalistyczne,
- 4) mądre rozwiązania organizacyjne, łagodzące skutki wyżu demograficznego, o możliwość wzrostu motywowania twórczych nauczycieli.

Potencjalne zagrożenia:

- 1) niewystarczające środki finansowe w stosunku do potrzeb,
- 2) konkurencja bogatych firm zabierających szkołom specjalistów kształcących w zawodzie, o prężnie rozwijający się rynek dobrze wyposażonej edukacji prywatnej, o rozluźnienie więzi rodzinnych, brak wsparcia i autorytetu,
- 3) wszechogarniająca samotność młodego człowieka w wirtualnym świecie,
- 4) brak psychologa w szkole,
- 5) niewystarczająca dojrzałość i samodzielność młodzieży wchodzących w progi szkoły ponadpodstawowej,
- 6) brak autorytetu nauczyciela,
- 7) brak narzędzi do zapewnienia prawidłowego procesu dydaktyczno-wychowawczo-opiekuńczego.

Działania szkoły, zespołu dążące do ciągłego rozwoju poprzez koncentrację na:

- 1) roli kadry kierowniczej,
- 2) nowej jakości szkoły,
- 3) motywacji kadry pedagogicznej,
- 4) pozyskaniu projektów zewnętrznych,
- 5) aktywności szkoły w środowisku lokalnym.