

DLOUHODOBÁ KONCEPCE

Církevní střední zdravotnické školy Jana Pavla II.

školní rok - 2014/2015

školní rok - 2015 / 2016

Oblast

- ekonomicko-finanční
- personální
- výchovně – vzdělávací
- organizační
- řízení a rozvoje

ekonomicko-finanční

- aktivní přístup k zajištění finančních prostředků z následujících toků peněz:
finanční prostředky ze státního rozpočtu - mzdové náklady v plné výši, ONIV, provozní náklady, které budeme pečlivě sledovat a činit opatření pro zajištění efektivního využívání financí
projekty MŠMT, ESF, MHMP, církevní organizací - při výběru budeme hodnotit vhodnost zaměření a náročnost realizace projektu i efektivitu využití finančních prostředků, upřednostníme kvalitu před kvantitou
granty – MHMP, hledání dalších možností i ve spolupráci s jinými subjekty
darů – rodiče, studenti, zřizovatel, sdružení Renovabis a další oslovení dárci, aktivní vyhledávání přátel školy a dobrodinců, oslovení velkých společností s nabídkou spolupráce ve smyslu konkrétních společných akcí, zviditelnění dárců na desce u vchodu školy, zařazení do databáze příjemců darů, zapojení řadových učitelů do oslovování dárců
doplňková činnost - příprava a realizace školení a vzdělávacích kurzů včetně poradenské činnosti
školné – u denního studia obor zdravotnický asistent uvažujeme o zavedení školného ve školním roce 2016/2017 od 1. Ročníků, nemělo by být vyšší jak 2000 Kč pololetně, u dálkového studia 6000 Kč pololetně
- **dosazení minimálního zisku 20 000 Kč ročně** – plánovat rozdělení zisku do investičního, rezervního a sociálního fondu, do plánování zahrnout současné potřeby i předpokládané provozní změny i rozvoj organizace
- **efektivně hospodařit se získanými finančními prostředky** využívat i nadále možnosti stanovení smluvní mzdy, využívat i nadále plošná úsporná opatření jako např. navýšení přímé vyučovací povinnosti a zkrácení nepřímé vyučovací povinnosti, dle vnitřního mzdového předpisu využít možnosti zkrátit smluvní mzdu až o 10%.

personální

- **podpora stability pracovního týmu** – pedagogického sboru i nepedagogických pracovníků, nadále využívat evaluace jako nástroje k zjištění spokojenosti zaměstnanců, případnou nespokojenost hodnotit objektivně dle nastavených kritérií s ohledem na celospolečenské poměry i možnosti organizace, využívat možnosti daných Zákoníkem práce o ukončení pracovního poměru dohodou nebo výpovědí i pro nadbytečnost – bude se týkat zaměstnanců, kteří nerespektují strategii a potřeby organizace, prioritou jsou potřeby a rozvoj organizace, její charakter a specifika

- **aktivní zapojení řadových pracovníků do plnění společných cílů** formou osobní angažovanosti umožnit mladším / i služebně/ pedagogům získávání pracovních zkušeností a dovedností pověřováním plnění náročnějších úkolů zejména při propagaci a reprezentaci školy, doplňkové činnosti, organizaci mimoškolních vzdělávacích aktivit, tvorbě a realizaci školních projektů, zájmové činnosti
- **vytvoření optimální personální struktury** s ohledem na výše uvedené k personální oblasti
- **u nových zaměstnanců podporovat tzv. adaptační proces**
- **technicko-hospodářský úsek** – pokračovat v podpoře kontinuální spolupráce všech zaměstnanců pedagogů i nepedagogů
- **pěstování firemní kultury** - posilovat spolupráci pedagogických a nepedagogických pracovníků, dodržováním jednotné strategie, která je dána ŠVP a pokyny vedoucích pracovníků, podpora neformálního setkávání pracovníků
- **podpora komunikace a spolupráce** zaměstnanců v pracovních skupinách, předmětových komisích , třídních učitelů, zkušených kolegů s méně zkušenými
- **podpora činnosti školního kaplana a spolupráce s ním**
- **pokračovat v posilování zájmu učitelů všeobecně – vzdělávacích předmětů o pomáhající profesi** v oboru zdravotnický asistent, zejména o praktické vyučování v nemocnici, získat zájem pedagogů o vzdělávání dospělých – dálkové studium
- **zapojovat i nadále nepedagogické pracovníky do výchovně-vzdělávacího procesu**, zejména výchovného
- **posilovat spolupráci mezi vedoucími pracovníky spolupracujících škol**, pravidelně plánovat , projednávat úkoly dle časového harmonogramu a hodnotit společně na poradách vedení, 1x týdně, do porad vedení zapojit i zaměstnance TH úseku
- **pokračovat v celoživotním vzdělávání všech pracovníků školy** podle individuálního plánu dalšího vzdělávání – prioritní akce doporučené zřizovatelem, podpora vzdělávání pedagogů , kterým byla udělena kanonická mise, podpora vzdělávání v ICT, státní maturity, studium cizích jazyků - preferujeme ANJ , kvalifikační a rozšiřující studium dle potřeb organizace a také časových a finančních možností, preference vzdělávání mimo pracovní dobu - odpoledne, o víkendech, o prázdninách
- **věnovat více pozornosti práci třídních učitelů**, plnění programu třídnických hodin, prohloubit spolupráci s výchovnými poradci a metodiky prevence i s KPPP

výchovně- vzdělávací proces

- **vytvoření optimální struktury studentů** – dosažení dostatečného počtu vhodných a způsobilých uchazečů pro vzdělávání na střední církevní škole v oboru zdravotnický asistent, podpora studia v dálkové formě – zkrácené dvouleté studium zdravotnický asistent, pětileté studium sociální činnost
- **vzdělávání dle ŠVP , aktualizace ŠVP** - doplnění průřezových témat s cílem podpory a získání kompetencí v spirituální oblasti, dokončit změny v předmětu křesťanská nauka a občanská nauka
- **příprava na státní maturity** – pokračovat v intenzivní a efektivní přípravě, zavedení režimu vzdělávání přípravy pro maturitu v matematice, zavedení splnění povinného základu pro účast k maturitě
- **zajišťování kvalitní výuky** - uplatňováním nových poznatků v aprobačním oboru i v pedagogickém procesu
- **zpětná vazba na terén** - v odborných i ostatních oblastech, zejména v praktickém vyučování

- **podpora křesťanské orientace žáků**, zejména uplatněním křesťanských hodnot v běžném životě
- **rozvoj kritického myšlení u žáků**, nezaměňovat samostatnost a právo na vyjádření vlastního názoru s pracovní nekázní a neefektivním využíváním času při vyučování
- **individualizace ve výuce** – individuální plány pro žáky se specifickými vzdělávacími potřebami, se sociálním znevýhodněním i nadané žáky, podmínkou je dostatečná spolupráce žáka, diferenciací žáků podle jejich možností v souvislosti s předpokládaným rozvojem
- **skupinová práce** - směřovat k uplatnění skupinové práce s různými požadavky podle potřeb a možností žáků
- **podpora odborné profilace žáků** – při teoretickém i praktickém vyučování i při zájmových činnostech DDM
- **podpora nábožensky a duchovně zaměřených aktivit**
- **podpora ICT** při výuce všech předmětů
- **podpora výuky cizích jazyků**, která povede k získání žádoucích kompetencí
- **plnění preventivního programu** rizikového chování
- **cílené působení na studenty v oblasti BOZ** – soustavně, hromadně i individuálně, trvat na uplatnění kázně ve všech oblastech, zavést doporučení Policie České republiky v souvislosti s minimalizováním rizik ohrožení bezpečnosti, nácvik chování za mimořádných situací
- **podpora mimoškolního vzdělávání** – pořádaného školou -např.zahraněční pobyty, dobrovolnická činnost
- **rozvíjet činnost Domu dětí a mládeže**, pro zájmovou činnost získávat sourozence a kamarády žáků i ostatní mládež zejména z ostatních církevních škol, oslovovat spolupracující farnosti, jejichž prostřednictvím budeme oslovovat potencionální klienty, zaměříme se také na naše maturanty, kteří plánují nástup do pracovního procesu a nebudou mít možnost zájmové činnosti a začlenění do kvalitního společenství
- **cílená organizovaná propagace školy** studenty i pracovníky, využití nových nástrojů oslovení žáků 8. tříd formou exkurzí v předmětu přírodopis a 9. tříd v předmětu „Příprava na budoucí povolání“, oslovení velkých společností s nabídkou spolupráce ve smyslu konkrétních společných akcí, zviditelnění dárců na desce u vchodu školy, zařazení do databáze příjemců darů
- **evaluační proces** provádět cíleně, zejména využívat autoevaluaci studentů, podpora profesionálního zapojení při stanovení a použití evaluačních nástrojů včetně využití získaných informací
- **podpora zdravého klimatu ve škole** v běžných úkolech i cíleně při reprezentaci školy, sledovat a podporovat přátelské chování žáků mezi sebou navzájem, k učitelům i ostatním zaměstnancům školy, intenzivní práce třídních učitelů, uplatnění vhodných výchovných nástrojů a opatření na chování, které má známky nemravného a zahálčivého způsobu života,

organizační

- **Organizace školního roku** je závazným dokumentem pro všechny zaměstnance i studenty – zdokonalit formou příloh předávání informací, práce dle termínové listiny **důležité závazné směrnice** jsou následující:
- – *pro žáky*: Školní řád
pro pracovníky : Pracovní řád, Vnitřní mzdový předpis, Organizační řád,
pro všechny - Provozní řád, Směrnice pro prevenci sociálně-patologických jevů, Svobodný přístup k informacím, Ochrana osobních údajů, Správní řízení
Sledovat a vyhodnocovat využívání směrnic školy všemi zúčastněnými
- **úpravou internetových stránek zlepšit komunikaci** s veřejností, **zlepšit dostupnost** pedagogů, vedoucích pracovníků a ostatních zaměstnanců školy pro zákonné zástupce, žáky, spolupracovníky a ostatní zájemce
- **plánování práce** na všech úsecích, kvalitní plánování práce učitelů povede k rovnoměrnému kladení nároků na žáky, dodržovat plány pro vzdělávání ve zvláštním režimu, využívat plánovací archy v TK k zveřejnění termínů pro souhrnné opakování, zejména písemné
- **zlepšit informovanost všech pracovníků** pravidelným využíváním počítačové sítě k předávání úkolů a materiálů všeho druhu
- **využívat elektronické evidence příchodu a odchodu i k výchovné práci**
- **vést elektronicky přehled absence** společně s písemnou formou v třídní knize
- **využívání elektronického informačního přístupu** rodičům a žákům na základě přiděleného hesla, informace o klasifikaci, chování a další údaje školní matriky, organizace školního roku, individuální předávání informací dle potřeby
- **podpora využívání a dodržování času konzultačních hodin** v komunikaci žáků a učitelů, rodičů a pedagogů i vedoucích pracovníků školy
- **využívání konzultačního odpoledne /každá středa/** k řešení všech pracovních úkolů, konzultací s rodiči, výchovným poradcem, metodikem prevence, speciálním pedagogem, vedoucími pracovníky a dalšími přizvanými spolupracujícími odborníky
- **podpora komunikace mezi pracovníky i studenty spolupracujících škol**

rozvoje a řízení

hospodárným a cíleným využíváním materiálních prostředků a lidských zdrojů dosáhnout zařazení školy mezi instituce kvalitní a prosperující

- využívat možnosti **výběru kvalitních pracovníků** vhodných pro působení na střední odborné škole církevní s podporou křesťanské orientace a křesťanských hodnot
- docílit možnosti **výběru studentů** vhodných a způsobilých studovat na církevní střední zdravotnické škole
- **poskytovat kvalitní výchovně-vzdělávací proces** se žádoucí odezvou, zaměříme se na vytvoření zpětné vazby prostřednictvím terénu, cílené získávání informací o absolventech, využitím v evaluačním procesu školy
- **pokračovat ve vzdělávání dálkovou formou** zkráceného dvouletého studia pro absolventy jiných středních škol v oboru zdravotnický asistent, pro pětileté studium sociální činnost s maturitou zvážit úspěšnost realizace
- **pokračovat v aktivní propagaci studia oboru zdravotnický asistent**, oslovovat cíleně vybrané skupiny respondentů i plošně informovat o škole prostřednictvím PPP, ZŠ i farností, i v této oblasti se věnovat evaluaci
- **rozvoj DDM** - dosažení optimální kapacity, nabídkou činností reagovat na poptávku z řad našich studentů i ostatní mládeže, motivovat pro nabízené aktivity, zejména odborného a duchovního zaměření, podpora zdravého životního stylu a

sportu, zvláštní pozornost budeme věnovat žákům mimořádně nadaným a žákům ze slabšího sociálně-kulturního prostředí

- **ŠVP** – evaluačním procesem dosáhnout optimální efektivní vzdělávací koncepce, aktualizace viz výchovně-vzdělávací proces
- **využívat více nástrojů kontroly ke zlepšení kvality práce a modernizace** - zaměřit se na efektivní plnění příkazů a doporučení vedoucích pracovníků řadovými zaměstnanci
- **využívat předmětové komise k efektivní práci prostřednictvím stanovených reálných cílů a prostředků plnění, zaměření na konkrétní úkoly**, zejména vyplývající z ŠVP nebo přímo doporučených vedoucími pracovníky

Úspěšný rozvoj není možné budovat bez sociálních partnerů. Proto se zaměřujeme na:

- trvalé prohlubování spolupráce se zřizovatelem, v koncepčních záměrech i vlastní realizaci výchovně-vzdělávacího procesu budeme respektovat a podporovat jeho přání a doporučení
- podporu a prohloubení spolupráce s Pedagogickou fakultou Univerzity Karlovy v Praze, chceme si udržet statut fakultní školy, spolupráce se úspěšně rozvíjí
- spolupráce s MHMP, MŠMT, NUOV, Parlamentem ČR podle aktuálních potřeb
- intenzivní spolupráci se subjekty vybudované základny praktického vyučování, zejména Nemocnice milosrdných sester svatého Karla Boromejského
- prohlubování spolupráce s Křesťanskou pedagogicko-psychologickou poradnou
- prohlubování spolupráce s ostatními církevními školami v Praze, v ČR i v zahraničí
- prohlubování spolupráce se školami stejné a příbuzné profesní orientace – zdravotnické školy v Praze, církevní zdravotnické školy - v Brně, Odrách, dále Jabok, Evangelická akademie a další
- pokračovat ve spolupráci s družební církevní školou SACRED HEART CONNVENT SCHOOL, SWAFFHAM, uskutečnit v nastalém období návštěvu VB
- získání nových kontaktů spolupracujících škol, zejména zahraničních, budeme preferovat země mluvící německy a anglicky

Úspěšné řízení je podmínkou realizace stanovených cílů obsažených v dlouhodobé koncepci.

Vedení ve své práci deklaruje následující priority:

- profesionalita vztahů členek vedení s vysokou produktivitou práce
- dodržování kompetencí podle organizačního řádu včetně zastupování v době nepřítomnosti
- dodržování kompetencí stanovených v organizačním řádu u všech pracovníků pracovního týmu
- úzce a produktivně spolupracovat se zřizovatelem prostřednictvím rady ŠPO, zapojovat se do společných programů církevních škol
- profilovat se jako škola církevní a škola vzdělávající v pomáhající profesi
- průběžným hodnocením využívat pozitiva a eliminovat negativa, případně sjednávat vhodná preventivní opatření
- soustavně citlivým přístupem formovat pracovní tým dle uvedených priorit
- zvýšená péče novým pedagogům, zejména bez dřívějších pracovních zkušeností
- úzká spolupráce mezi jednotlivými členkami vedení odborných církevních škol v budově, podpora pokračování respektu a přátelské spolupráce

Zpracovala: Mgr. Marie Hotmarová - ředitelka
V Praze 1. 4. 2015