
KOLEGIUM PRACOWNIKÓW SŁUŻB SPOŁECZNYCH

WARSZAWA ul. Obrońców 31

PLAN ROZWOJU SZKOŁY w latach 2006 - 2011

Warszawa 2006 rok

SPIS TREŚCI

1. WIZJA SZKOŁY	str.3
2. MISJA SZKOŁY	str.3
3. SYLWETKA ABSOLWENTA	str.4
4. CELE GŁÓWNE i SZCZEGÓŁOWE	str.4
5. ZADANIA SŁUŻĄCE REALIZACJI MISJI	str.5
6. OBAWY I TRUDNOŚCI	str.7
7. POLITYKA KADROWA	str.7
8. STRATEGICZNE OBSZARY PRACY SZKOŁY	str.8
9. STANDARDY I WSKAŹNIKI W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH PRACY SZKOŁY	str.8
I. Koncepcja pracy szkoły	str.8
II. Zarządzanie i organizacja	str.12
III. Kształcenie	str.18
IV. Wychowanie i opieka	str.21
10. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	str.26

WPROWADZENIE

Kolegium zostało powołane na bazie Szkoły Policealnej Pracowników Służb Społecznych. Uchwałą Sejmiku Województwa Mazowieckiego nr 129/05 z dnia 05.09.2005r. utworzono Kolegium Pracowników Służb Społecznych w Warszawie przy ul. Obrońców 31 - na podstawie Rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 24 marca 2005 r. (Dz. U. nr 61, poz.544) w sprawie Kolegiów Pracowników Służb Społecznych, po pozytywnym zaopiniowaniu w dniu 30 czerwca 2005r. (DPS-VI- 11110-80-JLM/05). Program Kolegium opracowany został w oparciu o standardy ogłoszone w Rozporządzeniu Ministra Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2005 r. (Dz. U. nr 62, poz.555) w sprawie standardów kształcenia w kolegiach pracowników służb społecznych. Zgodnie z porozumieniem zawartym w dniu 29 czerwca 2005 r. między Samorządem Województwa Mazowieckiego i Uniwersytetem Warszawskim opiekę naukowo - dydaktyczną sprawuje Instytut Polityki Społecznej Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego.

1. WIZJA SZKOŁY

Kolegium jest placówką edukacyjną Samorządu Województwa Mazowieckiego kształcąca w zawodzie pracownika socjalnego.

Kolegium Pracowników Służb Społecznych jest liderem w kształceniu i doskonaleniu kadr do pracy socjalnej, najlepiej w regionie przygotowuje wyspecjalizowaną kadrę do pracy z rodzinami problemowymi, osobami niepełnosprawnymi, osobami bezrobotnymi i doświadczającymi trudności życiowych.

Absolwent Kolegium nabywa wszystkie niezbędne umiejętności zawodowe, a także kształtuje u siebie wrażliwość na problemy innych osób.

2. MISJA SZKOŁY

Kolegium Pracowników Służb Społecznych istnieje po to, by zapewnić wysoki poziom kształcenia, a w konsekwencji przygotowanie profesjonalistów gotowych sprostać wyzwaniom rzeczywistości społecznej.
--

3. SYLWETKA ABSOLWENTA

Trzyletni cykl kształcenia w Kolegium Pracowników Służb Społecznych powinien w rezultacie służyć przygotowaniu nowoczesnego pracownika socjalnego, zdolnego do twórczego radzenia sobie z wymaganiami trudnej rzeczywistości społecznej. Zarówno wiedza, jak i kształtowane podczas nauki umiejętności mają przygotować absolwenta, który powinien:

- dysponować podstawową wiedzą ogólnie pedagogiczną, socjologiczną i psychologiczną niezbędną do rozumienia społeczno-kulturowego kontekstu pracy opiekuńczej oraz do konstruowania własnego rozwoju zawodowego;
- opanować praktyczne umiejętności w zakresie komunikacji społecznej, posługiwania się warsztatem diagnostycznym w pracy socjalnej;
- uzyskać podstawowe kwalifikacje zawodowe zgodne z wybraną specjalizacją, z możliwością orientacji na konkretną dziedzinę pracy socjalnej a w szczególności: pomoc społeczną, organizację społeczności lokalnej, pracę z osobami niepełnosprawnymi, z rodziną i dzieckiem;
- przygotować się do pracy w różnych placówkach pomocowych i opiekuńczo-wychowawczych, poradniach specjalistycznych, zakładach pracy, służbie zdrowia, a także w instytucjach profilaktyki społecznej i w wymiarze sprawiedliwości;
- sprostać wysokim standardom etycznym zawodu;
- manifestować wobec ludzi znajdujących się w trudnych sytuacjach życiowych odpowiednią postawę charakteryzującą się empatią i akceptacją;
- być rzecznikiem interesów klientów pomocy społecznej i przeciwdziałać ich uzależnieniu się od pomocy;
- wykorzystywać w procesie pomocy wiedzę oraz umiejętności metodyczne, społeczne, menedżerskie;
- radzić sobie w trudnych psychologicznie sytuacjach zawodowych;
- dbać o swój rozwój zawodowy i osobisty w celu podniesienia jakości swej pracy oraz uzyskania satysfakcji zawodowej.

3. CELE GŁÓWNE SŁUŻĄCE REALIZACJI MISJI:

1. Kształtowanie kompetencji zawodowych słuchaczy szkoły i pracowników służb społecznych;
2. Wprowadzenie do praktyki nowoczesnych modeli pracy socjalnej;
3. Przygotowanie słuchaczy do wykonywania pracy socjalnej przy zastosowaniu nowoczesnych metod pracy socjalnej.

4. CELE SZCZEGÓŁOWE:

1. Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia do zawodu pracownika socjalnego;
2. Doskonalenie nowego programu nauczania;
3. Systematyczna i konsekwentna praca na rzecz środowiska lokalnego;
4. Doskonalenie umiejętności zawodowych pracowników socjalnych.

5. ZADANIA UMOŻLIWIAJĄCE REALIZACJĘ CELÓW:

Cele szczegółowe	Zadania umożliwiające realizację celów
Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia do zawodu pracownika socjalnego	<ul style="list-style-type: none"> • zatrudnienie specjalistycznej, wykwalifikowanej kadry pedagogicznej; • systematyczne doskonalenie kadry pedagogicznej; • wykorzystanie w procesie dydaktycznym nowoczesnego wyposażenia w sprzęt i środki dydaktyczne; • zapewnienie bezpiecznych warunków nauki i pracy; • doskonalenie procesu dydaktycznego przy wykorzystaniu nowoczesnych metod nauczania; • stworzenie systemu kształcenia opartego na sieci zróżnicowanych instytucji z obszaru pracy socjalnej; • systematyczne uzupełnianie specjalistycznego księgozbioru biblioteki; • kształtowanie i rozwijanie prospołecznych zainteresowań słuchaczy; • nawiązanie współpracy ze szkołą kształcącą pracowników socjalnych za granicą; • utworzenie systemu sprawnego obiegu dokumentów; • zbudowanie wewnętrznego systemu zapewnienia jakości pracy Kolegium przy współpracy z opiekunem naukowo-dydaktycznym ze strony Uniwersytetu Warszawskiego;
Doskonalenie nowego programu nauczania	<ul style="list-style-type: none"> • wprowadzenie zmian w programach kształcenia przy uwzględnieniu potrzeb lokalnych; • doskonalenie metod pracy ze słuchaczami; • współpraca z opiekunem naukowo- dydaktycznym w zakresie tworzenia zmian programowych;
Systematyczna i konsekwentna praca na rzecz środowiska lokalnego	<ul style="list-style-type: none"> • nawiązanie współpracy z instytucjami działającymi w obszarze pracy socjalnej i podejmowanie wspólnych inicjatyw na rzecz środowiska lokalnego; • podejmowanie wolontariatu przez słuchaczy i kadre pedagogiczną Kolegium na rzecz klientów instytucji pomocowych; • podejmowanie tematów prac dyplomowych w formie projektów socjalnych na rzecz społeczności lokalnych regionu mazowieckiego;
Doskonalenie umiejętności zawodowych pracowników socjalnych.	<ul style="list-style-type: none"> • prowadzenie specjalizacji w zakresie organizacji pomocy społecznej dla kadry kierowniczej pomocy społecznej; • prowadzenie specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny;

	<ul style="list-style-type: none"> • prowadzenie kursów doskonalących w zakresie pracy socjalnej na potrzeby instytucji; • współpraca z Uniwersytetem Warszawskim w zakresie doskonalenia kadry kierowniczej pomocy społecznej oraz specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny.
--	--

Wymienione cele i przypisane im zadania możliwe są do osiągnięcia tylko przy spożytkowaniu dotychczasowego dorobku Szkoły Policealnej Pracowników Służb Społecznych, kontynuującej blisko 40-letnie tradycje kształcenia w Warszawie pracowników socjalnych na poziomie szkoły policealnej.

Podstaw sukcesu Kolegium należy upatrywać w:

1. Wysokim profesjonalizmie i postawie etycznej kadry pedagogicznej, jej doświadczeniu w kształceniu pracowników socjalnych oraz umiejętności łączenia wiedzy teoretycznej z praktyką pracy socjalnej. Wykładowcy spełniający powyższe wymagania kolejny raz sprawdzili się pracując nad tworzeniem programu kształcenia dla mazowieckiego Kolegium. Są to w przeważającej większości dotychczasowi nauczyciele szkoły policealnej, a także pozyskani do współpracy nauczyciele akademicy;
2. Możliwościach zorganizowania wartościowego i sprawnego systemu kształcenia praktycznego, obejmującego wiele obszarów pracy socjalnej. Szczególne doświadczenia w zakresie kształcenia praktycznego w szkole policealnej, a przede wszystkim wypracowane zasady współpracy z instytucjami i placówkami będą bardzo cenne w nowym kształceniu zawodowym;
3. Znajomości obszaru pracy socjalnej i możliwościach kontynuowania współpracy ze znaczącymi dla pracy socjalnej instytucjami i placówkami regionu mazowieckiego. Przeprowadzane w trakcie roku szkolnego rozmowy sondażowe z przedstawicielami tych instytucji przyniosły jednoznaczne deklaracje dotyczące kontynuowania współpracy w zakresie kształcenia pracowników socjalnych;
4. Wypracowanej w środowisku lokalnym pozycji kadry pedagogicznej. Jesteśmy znani, identyfikowani i cenieni w środowisku lokalnym jako inicjatorzy i realizatorzy działań na rzecz klientów zarówno pomocy społecznej jak i organizacji pozarządowych. Fakty te należy spożytkować do budowania pozycji Kolegium Pracowników Służb Społecznych inspirując np. podejmowanie prac przez słuchaczy i nauczycieli Kolegium na rzecz współpracujących instytucji;
5. Bardzo dobrym wyposażeniu szkoły w nowoczesne środki przekazu informacji oraz pomoce dydaktyczne np. nowoczesna pracownia komputerowa, dostęp do internetu, sieć komputerowa w szkole;

6. Posiadaniu cennego księgozbioru specjalistycznego z zakresu pracy socjalnej;
7. Wieloletniej współpracy z Uniwersytetem Warszawskim w zakresie doskonalenia zawodowego kadr pomocy społecznej;
8. Dobrych i systematycznie ulepszanych warunkach nauki i pracy.

6. OBAWY I TRUDNOŚCI

Sprawą nie tyle trudną, co ważną do uregulowania jest opracowanie przez uczelnię sprawującą opiekę naukowo-dydaktyczną, a konkretnie Instytut Polityki Społecznej, planowanej ścieżki edukacyjnej dla absolwentów w stosunkowo krótkim czasie. Pełna informacja ukazująca nie tylko perspektywę drożności, ale także etapy jej osiągania, zarówno w Kolegium jak i na uczelni, budowałyby poczucie bezpieczeństwa słuchaczy, którzy rozpoczęli już, jak i rozpoczną w najbliższych latach kształcenie w Kolegium. Ponadto, uregulowania te są niezbędne dla planowania dalszego rozwoju Kolegium min. prowadzenia naboru w następnych latach szkolnych. Zadanie to, choć należy ono do władz uczelni, powinno być monitorowane przez dyrektora Kolegium, we współpracy z opiekunem naukowo-dydaktycznym.

7. POLITYKA KADROWA

W obecnej sytuacji, do lutego roku 2007, w tych samych pomieszczeniach będą funkcjonowały dwie instytucje kształcące pracowników socjalnych. Wygaszana szkoła policealna i nowopowstałe Kolegium. Proces powstawania tego ostatniego musi być rozłożony w czasie, bowiem ograniczają nas zarówno względy finansowe jak i kadrowe.

Dotychczasowe osiągnięcia szkoły policealnej, pozytywne wzory naszej pracy i wieloletnie doświadczenia powinny zostać przeniesione do nowo powstającej placówki edukacyjnej, jaką jest Kolegium. Wszyscy pełnozatrudnieni pracownicy: nauczyciele szkoły policealnej, pracownicy administracji i obsługi powinni znaleźć zatrudnienie w Kolegium. Ceniąc profesjonalizm niepełnozatrudnionych pracowników zmierzać należy do spożytkowania ich wiedzy i doświadczenia oferując pracę w wymiarze przewidzianym programem zajęć oraz doprowadzić do sukcesywnego przechodzenia pracowników z jednej instytucji do drugiej. W celu zapewnienia sprawnego funkcjonowania obu kształcących instytucji koniecznym było, w tym roku szkolnym, równoległe zatrudnienie w nich nauczycieli niektórych przedmiotów i pracowników administracji poprzez łączenie etatów.

8. STRATEGICZNE OBSZARY PRACY SZKOŁY

- I. ORGANIZACJA I PRZEBIEG PROCESU KSZTAŁCENIA, ORAZ EFEKTY KSZTAŁCENIA.
- II. DOSKONALENIE UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH.
- III. SYSTEMATYCZNA PRACA NA RZECZ ŚRODOWISKA LOKALNEGO.
- IV. PROMOCJA SZKOŁY I WSPÓŁPRACA ZE ŚRODOWISKIEM LOKALNYM.
- V. BAZA I WYPOSAŻENIE SZKOŁY.

9. STANDARDY I WSKAŹNIKI W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH PRACY SZKOŁY

I. KONCEPCJA PRACY SZKOŁY

Obszar: I. 1. Zarządzanie strategiczne

Standard:

Szkoła lub placówka posiada wyraźnie określone i akceptowane przez nauczycieli i słuchaczy cele i kierunki działania. Nauczyciele uczestniczą w procesie planowania, rozumieją i akceptują strategię działania szkoły lub placówki. Nauczyciele i słuchacze wiedzą, co szkoła lub placówka chce osiągnąć i jak będzie realizować swoje cele. Dyrektor angażuje nauczycieli i słuchaczy do tworzenia i modyfikowania programu rozwoju szkoły lub placówki.

WSKAŹNIKI:

1. Szkoła posiada program rozwoju oraz określone cele i kierunki działania.
2. Program rozwoju określa zadania służące doskonaleniu jakości pracy szkoły.
3. Zadania szkoły są odpowiednio planowane.
4. W procesie planowania uczestniczą organy szkoły.
5. Nauczyciele i słuchacze uczestniczą w realizacji celów szkoły.
6. Realizacja zadań jest poddawana bieżącej i końcowej ocenie.
7. W szkole analizuje się potrzeby i oczekiwania słuchaczy i nauczycieli oraz poziom zaspokojenia tych potrzeb i oczekiwań.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialni za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Opracowanie planu rozwoju szkoły na lata 2005\2010	Dyrekcja Nauczyciele		x			
Gromadzenie opinii o programie rozwoju szkoły w ciągu roku szkolnego i ocenianie pracy na koniec roku szkolnego.	Dyrekcja Nauczyciele Słuchacze			x	x	x
Planowanie zadań na każdy bieżący rok szkolny, zatwierdzane przez Radę Programową i opiniowane przez Radę Słuchaczy. Ewentualna modyfikacja programu rozwoju szkoły.	Nauczyciele Słuchacze		x	x	x	x
		Zatwierdzone we wrześniu do realizacji w ciągu kolejnego roku szkolnego				

KRYTERIA SUKCESU:

- ✓ Wszyscy nauczyciele i słuchacze współpracują w dostosowaniu programu rozwoju szkoły do jej bieżących potrzeb;
- ✓ Na każdy nowy rok szkolny wspólnie ustalane są zadania i gromadzone opinie o realizacji programu;
- ✓ W rezultacie nauczyciele i słuchacze są współodpowiedzialni za efekty swych działań.

Obszar: I. 2. Wewnętrzny system zapewniania jakości

Standard:

Nadzór pedagogiczny w szkole zapewnia ciągły rozwój i doskonalenie jakości jej pracy oraz zmierza do zaspokojenia potrzeb słuchaczy i nauczycieli. Sprawny i skuteczny nadzór pedagogiczny sprawowany przez dyrektora szkoły sprzyja podwyższaniu jakości jej pracy. Dyrektor organizuje wewnętrzne mierzenie jakości pracy szkoły.

WSKAŹNIKI:

1. W szkole opracowano organizację wewnętrznego mierzenia jakości jej pracy.
2. Nauczyciele znają zasady sprawowania nadzoru pedagogicznego przez dyrektora szkoły.
3. Organizacja wewnętrznego mierzenia jakości jest zrozumiała dla wszystkich.
4. Wyniki wewnętrznego mierzenia jakości są analizowane przez radę pedagogiczną. W wyniku tej analizy są ustalane kierunki koniecznych zmian uwzględnianych w programie rozwoju szkoły; wnioski wynikające z tej analizy oraz kierunki zmian są przedstawiane słuchaczom.
5. W procesie wewnętrznego mierzenia jakości stale są diagnozowane osiągnięcia edukacyjne słuchaczy.

6. Raport dyrektora szkoły z przeprowadzonego wewnętrznego mierzenia jakości stanowi rzetelne źródło informacji dla organu sprawującego nadzór pedagogiczny i organu prowadzącego szkołę.
7. Nauczyciele angażują się w tworzenie i modyfikowanie wewnątrzszkolnego systemu zapewniania jakości pracy szkoły.
8. W toku wewnętrznego mierzenia jakości bada się skuteczność metod kształcenia i wychowania stosowanych w szkole.
9. W szkole gromadzi się, udostępnia i na bieżąco wykorzystuje wyniki wewnętrznego mierzenia jakości, w tym informacje dotyczące stanu, warunków i efektów pracy dydaktycznej i wychowawczej szkoły.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Organizacja wewnętrznego mierzenia jakości. Powołanie zespołu ds. mierzenia jakości pracy szkoły.	Dyrekcja Nauczyciele	x				
październik						
Udział nauczycieli w szkoleniach zewnętrznych oraz przeprowadzenie wewnętrznego szkolenia dotyczącego zasad mierzenia jakości.	Dyrekcja Nauczyciele	x				
na bieżąco						
Opracowanie planu mierzenia jakości w danym roku szkolnym i podział zadań w tym zakresie.	Dyrekcja Nauczyciele	x	x	x	x	x
październik						
Analiza wyników mierzenia jakości, na bieżąco na posiedzeniach Rady Programowej i na koniec roku szkolnego. Wdrażanie do realizacji wniosków z mierzenia.	Dyrekcja Nauczyciele Rada Programowa	x	x	x	x	x
na bieżąco oraz czerwiec						
Przedstawienie i omówienie raportu z mierzenia jakości.	Dyrekcja Zespół ds. mierzenia jakości	x	x	x	x	x
październik						

KRYTERIA SUKCESU

- ✓ Wewnątrzszkolny system mierzenia jakości służy ocenie stanu, warunków i efektów pracy dydaktycznej i wychowawczej szkoły oraz jej działalności statutowej.
- ✓ Pozwala na doskonalenie pracy szkoły w celu wspomaganie rozwoju słuchaczy i rozwoju zawodowego nauczycieli.
- ✓ Pomaga w ocenie przydatności i skuteczności podejmowanych działań w odniesieniu do założonych celów, służy doskonaleniu tych działań.
- ✓ Umożliwia systematyczne i zorganizowane obserwowanie osiąganey jakości pracy szkoły.
- ✓ Ułatwia dyrektorowi szkoły sprawowanie nadzoru pedagogicznego.
- ✓ Pozwala na realizację zadań nakładanych na szkołę przez organy sprawujące nadzór pedagogiczny.
- ✓ Wewnątrzszkolny system mierzenia jakości jest ukierunkowany na potrzeby szkoły.

Obszar: I. 3. Promocja

Standard:

Szkoła dba o kształtowanie pozytywnego wizerunku w środowisku oraz upowszechnia swoje osiągnięcia. Rozpoznaje oczekiwania edukacyjne środowiska i stosownie do nich kształtuje swoją ofertę edukacyjną. Szkoła potrafi pozyskać sojuszników wspierających jej działalność. Nauczyciele i słuchacze podejmują działania służące pożytkowi lokalnej społeczności.

WSKAŹNIKI:

1. Szkoła bada zainteresowanie kandydatów swoją ofertą edukacyjną.
2. Prowadzona jest promocja szkoły, wskazująca na dbałość o potencjalnych słuchaczy.
3. Szkoła prezentuje swoje osiągnięcia w środowisku.
4. Szkoła pozyskuje sojuszników wspierających jej działalność.
5. Szkoła systematycznie analizuje i modyfikuje działania promocyjne.
6. Nauczyciele wpływają na promocję i korzystny wizerunek szkoły w środowisku.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Współpracy z mediami.	Dyrekcja	X	X	X	X	X
		na bieżąco				
Utworzenie internetowej strony szkoły oraz jej aktualizowanie.	Nauczyciel informatyki z pomocą zespołu nauczycieli	x	x			
		bieżąca aktualizacja				
Zaprojektowanie i wydrukowanie „Informatora” o ofercie edukacyjnej i zasadach kształcenia w Kolegium. Organizacja „Dni Otwartych Szkoły”	Dyrekcja Zespół ds. promocji		X	X	X	X
		przed rekrutacją				
Gromadzenie opinii o działalności szkoły w środowisku lokalnym. Badanie losów absolwentów szkoły. Kontakt z pracodawcami.	Dyrekcja Zespół ds. promocji			X	X	
Przygotowanie obchodów 40-lecia szkoły.	Dyrekcja Nauczyciele Rada Słuchaczy	maj 2007				

KRYTERIA SUKCESU

- ✓ Szkoła ma własną stronę w Internecie.
- ✓ Szkoła jest reklamowana w prasie i telewizji lokalnej.
- ✓ Szkoła dokumentuje i promuje swoje osiągnięcia.
- ✓ Sukcesy nauczycieli prezentowane są w środowisku lokalnym.

- ✓ Sukcesy uczniów są znane w środowisku pozaszkolnym.
- ✓ Osiągnięcia i spełnianie oczekiwań środowiska przyczyniają się do tworzenia pozytywnego wizerunku szkoły.

PRZEGLĄD (SPRAWDZENIE STOPNIA WYKONANIA)

- Prowadzenie kroniki szkolnej, publikowanie artykułów na temat szkoły na łamach prasy lokalnej, na stronie www, zdjęcia i nagrania video z codziennej pracy szkoły oraz uroczystości szkolnych.

II. ZARZĄDZANIE I ORGANIZACJA

Obszar: II. 1. Nauczyciele

Standard:

Nauczyciele zapewniają wysoki poziom pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz wykonywanych zadań organizacyjnych. Prowadzone są eksperymenty i innowacje pedagogiczne oraz inne działania dające nauczycielom szanse samorealizacji. Ustalono kryteria oceny jakości pracy nauczycieli. Sposób oceniania pracy oraz przyznawania nagród i dodatków motywacyjnych jest nauczycielom znany i przez nich akceptowany. Polityka kadrowa prowadzona przez dyrektora szkoły jest planowana i realizowana stosownie do działań szkoły i kierunków jej rozwoju.

WSKAŹNIKI:

1. Systematycznie analizuje się stan zatrudnienia i potrzeby w tym zakresie.
2. Przestrzegane są przepisy dotyczące wymagań kwalifikacyjnych oraz zatrudniania nauczycieli.
3. Zadania służbowe i zakresy obowiązków są wyraźnie ustalone.
4. Kwalifikacje i doświadczenie zawodowe nauczycieli są należycie wykorzystywane.
5. Przestrzega się uprawnień Rady Programowej w zakresie opiniowania propozycji dyrektora szkoły w sprawach przydziału nauczycielom prac i zajęć dydaktycznych i wychowawczych.
6. Polityka kadrowa prowadzona przez dyrektora szkoły odpowiada jej potrzebom oraz realizowanym przez nią zadaniom.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Przygotowanie arkusza organizacyjnego w oparciu o bieżące zalecenia organów: prowadzących i nadzorujących pracę szkoły.	Dyrekcja	x	x	x	x	x
wrzesień						

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Zatwierdzenie przez Radę Programową planów pracy szkoły i organizacji roku szkolnego wraz z przydziałem zadań służbowych i zakresów obowiązków dla poszczególnych nauczycieli.	Rada Programowa	x	x	x	x	x
		na początku każdego semestru				
Kontrola kwalifikacji nauczycieli zatrudnianych w szkole.	Dyrekcja	x				
		na bieżąco				

KRYTERIA SUKCESU

- ✓ Wszyscy nauczyciele posiadają wymagane kwalifikacje pedagogiczne.
- ✓ Dyrektor prowadzi prawidłową politykę kadrową.
- ✓ Kwalifikacje i doświadczenie zawodowe nauczycieli jest właściwie wykorzystane i znajduje odzwierciedlenie w przydzielonych zadaniach i zakresie obowiązków.

Obszar: II. 2. Rozwój zawodowy nauczycieli

Standard:

Rozwój zawodowy nauczycieli jest związany z jakościowym rozwojem szkoły oraz indywidualnymi potrzebami. Rozpoznawane są potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego związane z rozwojem szkoły i z indywidualnymi potrzebami nauczycieli. Wewnątrzszkolne doskonalenie zawodowe jest przemyślane, zaplanowane, systematyczne i właściwie organizowane. Nauczyciele stosują nabytą wiedzę i umiejętności w swojej pracy, a ich osiągnięcia są upowszechniane. Rozwój zawodowy jest uwzględniany w awansie zawodowym i w ocenach pracy nauczycieli. Wszystkim nauczycielom zostały stworzone równe szanse rozwoju zawodowego. Kolejne etapy awansu zawodowego nauczycieli są dobrze organizowane, a nauczyciele mają pełną świadomość wymagań. Oceny i opinie o ich pracy wskazują na potrzeby rozwoju zawodowego. Analizowana jest skuteczność form doskonalenia zawodowego.

WSKAŹNIKI:

1. Rozpoznane są potrzeby rady pedagogicznej i poszczególnych nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego.
2. Dyrektor szkoły stawia nauczycielom wymagania w zakresie rozwoju zawodowego.
3. Istnieje plan doskonalenia zawodowego nauczycieli.
4. Indywidualne plany rozwoju zawodowego nauczycieli są zgodne z potrzebami szkoły.
5. Doskonalenie zawodowe nauczycieli jest prowadzone zgodnie z programem rozwoju szkoły oraz potrzebami nauczycieli.
6. Szkoła tworzy nauczycielom równe szanse rozwoju zawodowego, a nauczyciele są świadomi możliwości wspierania przez szkołę ich rozwoju zawodowego.
7. Istnieje system opieki nad nauczycielami rozpoczynającymi pracę w szkole.
8. Praca każdego nauczyciela jest należycie nadzorowana i oceniana.
9. Ocena pracy nauczycieli dostarcza informacji o jakości ich pracy i ma wpływ na ich rozwój zawodowy.

10. Sukcesy nauczycieli są doceniane, a niedociągnięcia eliminowane.
11. Przestrzegane są przepisy dotyczące awansu zawodowego nauczycieli.
12. Systematycznie analizuje się działania podejmowane w celu rozwoju zawodowego nauczycieli oraz skuteczność tych działań.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Sprawowanie nadzoru i ocenianie pracy nauczycieli, stawianie im wymagań w zakresie rozwoju zawodowego, dostarczanie informacji o jakości ich pracy.	Dyrektor	x	x	x	x	x
Rozpoznanie potrzeb nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego.	Dyrekcja Nauczyciele	x	x	x	x	x
Opracowanie i wdrożenie planu szkoleń nauczycieli oraz zewnętrznych kursów doskonalenia.	Dyrekcja Nauczyciele	x	x	x	x	x
Analiza skuteczności realizowanych form doskonalenia zawodowego i ich zgodności z potrzebami szkoły.	Rada Programowa			x		
Zachęcanie nauczycieli do podnoszenia kwalifikacji oraz dzielenia się własnymi doświadczeniami.	Dyrekcja Bibliotekarz	x	x	x	x	x
Uwzględnianie, w ocenach i opiniach o pracy nauczycieli Kolegium, potrzeb w zakresie rozwoju zawodowego.	Dyrektor	x	x	x	x	x
Wyróżnianie i nagradzanie nauczycieli za osiągnięcia zawodowe i eliminowanie błędów.	Dyrektor	x	x	x	x	x
Zorganizowanie systemu opieki nad nauczycielami rozpoczynającymi pracę w szkole.	Dyrekcja Nauczyciele	x				
Przestrzeganie przepisów dotyczących awansu zawodowego nauczycieli.	Dyrektor	x				

KRYTERIA SUKCESU

- ✓ Nowe inicjatywy pedagogiczne i wychowawcze.
- ✓ Stałe podwyższanie kwalifikacji i awans zawodowy nauczycieli Kolegium.

PRZEGLĄD (SPRAWDZENIE STOPNIA WYKONANIA)

- Analiza dokumentacji szkoły, analiza raportu z mierzenia jakości pracy szkoły.
- Plan szkoleń rady pedagogicznej oraz zewnętrznych kursów doskonalenia.
- Informacje o formach doskonalenia oraz materiały i skrypty opracowane przez nauczycieli.

Obszar: II. 3. Warunki działalności szkoły

Standard:

Szkoła dysponuje obiektami, pomieszczeniami i wyposażeniem, odpowiednimi do właściwego przebiegu procesu kształcenia, wychowania i opieki. Obiekty, pomieszczenia i wyposażenie szkoły zapewniają warunki do realizacji zadań statutowych i możliwość osiągnięcia wysokiej jakości pracy.

WSKAŹNIKI:

1. Szkoła dysponuje obiektami, pomieszczeniami i wyposażeniem, niezbędnymi do realizacji zadań statutowych.
2. Obiekty, pomieszczenia i wyposażenie są odpowiednie do liczby słuchaczy i pracowników oraz zadań szkoły.
3. Wielkość, wyposażenie i stan poszczególnych pomieszczeń odpowiadają ich przeznaczeniu i funkcji.
4. Zorganizowana jest biblioteka dostępna w czasie pracy szkoły dla wszystkich nauczycieli i słuchaczy.
5. W bibliotece jest zgromadzony niezbędny księgozbiór, który jest systematycznie uzupełniany.
6. Słuchacze i pracownicy mają dostęp do pomieszczeń, środków dydaktycznych i materiałów, zgodnie z potrzebami.
7. Wyposażenie szkoły jest właściwie utrzymane i zabezpieczone.
8. Systematycznie jest analizowany stan obiektów, pomieszczeń i wyposażenia, a także są podejmowane działania w celu systematycznego zaspokajania potrzeb w tym zakresie.
9. Szkoła czyni starania, aby jej wyposażenie było nowoczesne, a warunki nauki atrakcyjne.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Funkcjonalne i estetyczne urządzenie oraz zagospodarowanie budynku szkoły. Dbałość o wygląd terenu wokół szkoły.	Dyrekcja Nauczyciele Słuchacze Pracownicy administracyjni szkoły	X	X	X	X	X
		W miarę posiadanych środków				
Zakup nowoczesnych pomocy dydaktycznych, w tym audiowizualnych. Zorganizowanie stanowiska komputerowego dla nauczycieli. Wyposażanie sali gimnastycznej w sprzęt sportowy. Przystosowanie zaplecza sanitarnego, szatni, jadalni do potrzeb szkoły.	Dyrekcja Nauczyciel informatyki Nauczyciel wychowania fizycznego	X	X	X	X	X
		W miarę posiadanych środków				
Zorganizowana jest biblioteka dostępna w czasie pracy szkoły dla wszystkich nauczycieli i słuchaczy. W bibliotece jest zgromadzony niezbędny księgozbiór, który jest systematycznie uzupełniany.	Dyrekcja Bibliotekarz	X	X	X	X	X
		W miarę posiadanych środków				

KRYTERIA SUKCESU

- ✓ Stanowisko komputerowe w pokoju nauczycielskim i czytelnik.
- ✓ Komputer jest narzędziem codziennej pracy słuchaczy i nauczyciela.
- ✓ Szkoła posiada sprzęt poligraficzny służący nauczycielom do przygotowywania materiałów na zajęcia.
- ✓ Sale wykładowe są wyposażone w nowoczesne środki audiowizualne i pomoce służące wykładowcom i słuchaczom.
- ✓ Słuchacze i nauczyciele są zadowoleni z warunków pracy w szkole.

Obszar: II. 4. Zdrowie, higiena i bezpieczeństwo pracy

Standard:

Szkoła zapewnia słuchaczom, pracownikom oraz innym osobom przebywającym w szkole lub placówce zdrowe, bezpieczne i higieniczne warunki.

WSKAŹNIKI:

1. Obiekty, pomieszczenia i wyposażenie szkoły oraz organizacja zajęć odpowiadają wymogom bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Rozpoznawane są potencjalne zagrożenia bezpieczeństwa oraz podejmowane są działania zapewniające bezpieczeństwo i higienę pracy.
3. Podczas zajęć słuchacze mają zapewnioną odpowiednią ochronę.
4. Podczas przerw między zajęciami słuchacze są objęci ochroną zapewniającą im bezpieczeństwo.
5. Pracownicy są przeszkoleni w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
6. Słuchacze są zapoznawani z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w szkole.
7. Przestrzegane są przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.	Dyrekcja Pracownicy szkoły Słuchacze	x	x	x	x	x
Monitorowanie pomieszczeń i sprzętu szkolnego pod kątem wymogów BHP. Dokonywanie niezbędnych remontów i napraw zgodnie z przepisami BHP i zaleceniami pokontrolnymi.	Dyrektor	x	x	x	x	x
Pracownicy szkoły odbywają przewidziane prawem szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Słuchacze są zapoznawani z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w szkole.	Dyrektor	x	x	x	x	x

Obszar: II. 5. Kierowanie szkołą, obieg informacji

Standard:

Kierowanie i administrowanie szkołą, sprawność organizacyjna oraz system komunikowania się zapewniają efektywne zarządzanie, zgodnie z oczekiwaniami słuchaczy, pracowników i właściwych instytucji zewnętrznych.

WSKAŹNIKI:

1. Statut szkoły oraz inne akty wewnętrzne i sposoby prowadzenia postępowań w szkole są zgodne z przepisami prawa.
2. Statut szkoły oraz inne dokumenty dotyczące jej działania są dostępne nauczycielom i słuchaczom.
3. Dokumentacja prowadzona w szkole, w tym dokumentacja przebiegu nauczania, jest prowadzona, przechowywana i udostępniana zgodnie z przepisami prawa.
4. Organy szkoły w pełni realizują swoje zadania i kompetencje.
5. Decyzje dyrektora są wdrażane szybko i skutecznie.
6. Dyrektor współpracuje z nauczycielami w zakresie zarządzania i organizacji pracy szkoły.
7. Szkoła posiada sprawny i skuteczny system uzyskiwania i obiegu informacji.
8. Szkoła w sposób partnerski współpracuje ze słuchaczami, zachęca ich do aktywnego udziału w swojej działalności.
9. W szkole istnieje system gromadzenia, badania i przetwarzania danych statystycznych.
10. Dyrektor szkoły systematycznie analizuje skuteczność zarządzania i sprawność organizacyjną szkoły.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Opracowanie i zatwierdzenie przez Radę Programową Statutu Kolegium, Regulaminu Kształcenia, Regulaminu Praktyk Zawodowych, Regulaminu Samorządu Słuchaczy. Przesłanie tych dokumentów do organu prowadzącego Kolegium.	Dyrekcja Rada Programowa		x			
Prowadzenie i przechowywanie dokumentacji szkolnej zgodnie z przepisami prawa.	Dyrekcja Nauczyciele	x	x	x	x	x
		na bieżąco				
Bezwzględne przekazywanie informacji pracownikom i słuchaczom. Zainstalowanie tablic informacyjnych. Przystosowanie strony internetowej do przekazywania bieżących informacji.	Dyrekcja Nauczyciele Słuchacze Pracownicy administracji i obsługi szkoły			x	x	x
		w zależności od potrzeb				
Doskonalenie i kontrola przepływu informacji w szkole.	Zespół ds. mierzenia jakości			x		
Ocena jakości współpracy dyrektora szkoły z nauczycielami i słuchaczami w zakresie zarządzania i organizacji pracy szkoły.	Zespół ds. mierzenia jakości				x	

KRYTERIA SUKCESU

- ✓ Informacje przekazywane w szkole sprawnie i szybko docierają do adresatów.
- ✓ Słuchacze i nauczyciele wykorzystują stronę internetową do wzajemnego komunikowania się.
- ✓ Zadowolenie nauczycieli, słuchaczy i pracowników administracyjnych szkoły ze sprawnego zarządzania i przestrzegania przepisów prawa oraz atmosfery panującej w szkole.

III. KSZTAŁCENIE

Obszar: III. 1. Programy nauczania

Standard:

W szkole nauczanie powiązane jest z wychowaniem i kształceniem umiejętności posługiwania się technologią informatyczną oraz planowania przez słuchaczy własnego rozwoju. Program nauczania jest tak skonstruowany, aby zapewnić każdemu słuchaczowi osiągnięcie systematycznych postępów w zdobywaniu wiedzy teoretycznej i praktycznej. Jakość programu nauczania zapewnia rozwój osiągnięć edukacyjnych słuchaczy i osiągnięcie sukcesów.

WSKAŹNIKI:

1. Szkoła posiada program kształcenia opracowany w oparciu o standardy ogłoszone w rozporządzeniu Ministra Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2005 r. (Dz. U. nr 62, poz.555) w sprawie standardów kształcenia w kolegiach pracowników służb społecznych.
2. Nauczyciele mają dostęp do programu i planów nauczania oraz materiałów pomocniczych.
3. Dokonywana jest analiza i weryfikacja programu nauczania.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Opracowanie programu kształcenia w oparciu o standardy ogłoszone w rozporządzeniu Ministra Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2005 r. (Dz. U. nr 62, poz.555) w sprawie standardów kształcenia w kolegiach pracowników służb społecznych.	Dyrekcja Nauczyciele	x				
Doskonalenie i weryfikacja programu nauczania.	Dyrekcja Zespół nauczycieli			x		
w miarę potrzeb						

Obszar: III. 2. Organizacja procesu kształcenia

Standard:

Organizacja procesu kształcenia umożliwia pełną realizację zadań szkoły oraz zmierza do osiągnięcia celów edukacyjnych i realizacji treści programowych. Organizacja procesu kształcenia w szkole zapewnia każdemu słuchaczowi szansę rozwoju.

WSKAŹNIKI:

1. Plany nauczania realizowane w szkole są zgodne z przepisami prawa.
2. Plany nauczania zapewniają realizację programu nauczania kolegium, z uwzględnieniem potrzeb i zainteresowań słuchaczy.
3. Arkusz organizacji szkoły jest sporządzany zgodnie z przepisami prawa.
4. Tygodniowy rozkład zajęć jest zgodny z zatwierdzonym arkuszem organizacji i uwzględnia wymogi higieny pracy umysłowej słuchacza i nauczyciela.
5. Szkoła rozpoznaje potrzeby i możliwości edukacyjne słuchaczy.
6. Organizacja kształcenia w szkole wspomaga efektywność procesu uczenia się i nauczania.
7. Organizacja kształcenia w szkole poddawana jest systematycznej analizie i ocenie.

WSKAŹNIK PONADSTANDARDOWY:

Szkoła zapewnia rozwój zainteresowań zawodowych słuchaczy.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Opracowanie programu kształcenia w oparciu o standardy ogłoszone w rozporządzeniu Ministra Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2005 r. (Dz. U. nr 62, poz.555) w sprawie standardów kształcenia w kolegiach pracowników służb społecznych.	Dyrekcja Nauczyciele	x				
Doskonalenie i weryfikacja programu nauczania.	Dyrekcja Zespół nauczycieli	x	x	x	x	x
		w miarę potrzeb				
Dostosowania tygodniowego rozkładu zajęć do wymogów higieny pracy umysłowej słuchaczy i nauczycieli.	Nauczyciele - pianiści			x		
Szkoła rozpoznaje potrzeby i możliwości edukacyjne słuchaczy.	Zespół ds. mierzenia jakości		x			
Szkoła zapewnia rozwój zainteresowań zawodowych słuchaczy.	Zespół ds. mierzenia jakości	x			x	
Monitorowanie i ocena organizacji kształcenia w szkole.	Zespół ds. mierzenia jakości					x

Obszar: III. 3. Przebieg procesu kształcenia

Standard:

W procesie kształcenia jasno określono cele ukierunkowane na rozwój słuchacza. Metody pracy ze słuchaczami są właściwie dobrane, zróżnicowane i skuteczne. Ocenianie jest przemyślanym procesem zmierzającym do poprawy efektów kształcenia. Szkoła tworzy środowisko wspierające uczenie się.

WSKAŹNIKI:

1. Nauczyciele odpowiednio planują realizację treści kształcenia, uwzględniając korelację międzyprzedmiotową.
2. Treści kształcenia są realizowane zgodnie z przyjętym planem nauczania.
3. Nauczyciele przygotowują się do każdego zajęcia edukacyjnych.
4. Metody nauczania stosowane przez nauczycieli odpowiadają celom kształcenia i potrzebom słuchaczy.
5. W toku kształcenia nauczyciele wdrażają słuchaczy do aktywności i odpowiedzialności za własny rozwój, a nauczanie jest ściśle związane z uczeniem się.
6. Nauczyciele tworzą przyjazne, ale nie koleżeńskie relacje ze słuchaczami.
7. Wymagania edukacyjne wobec słuchaczy są precyzyjnie określone i dostosowane do ich indywidualnych możliwości i predyspozycji.
8. Słuchacze znają zasady oceniania obowiązujące w szkole.
9. Nauczyciele ustalają wymagania edukacyjne z poszczególnych zajęć oraz formy i sposoby oceniania.
10. Nauczyciele oceniają osiągnięty przez słuchaczy poziom wiedzy i umiejętności zgodnie z Regulaminem Kształcenia oraz z ustalonymi przez siebie wymaganiami edukacyjnymi.
11. Słuchacze są na bieżąco i rzetelnie informowani o osiągnięciach lub niepowodzeniach edukacyjnych.
12. System wewnątrzszkolnego oceniania jest okresowo analizowany i oceniany.
13. Sposób realizowania poszczególnych programów nauczania jest systematycznie analizowany i na bieżąco modyfikowany.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Monitoring przedmiotowych systemów oceniania pod kątem realizacji ww. wskaźników.	Dyrekcja Zespół ds. mierzenia jakości.		x			
Sprawdzenie wśród słuchaczy znajomości zasad oceniania.	Nauczyciele Słuchacze Zespół ds. mierzenia jakości	na bieżąco				
Dokonanie oceny rzetelności informowania słuchaczy o osiągnięciach i niepowodzeniach edukacyjnych.		na bieżąco				
Ocena poziomu prowadzonych przez wykładowców zajęć, dokonywana przez słuchaczy kolegium, po uzyskaniu zgody nauczyciela.		na koniec semestru lub w miarę potrzeb				

Obszar: III. 4. Efekty kształcenia

Standard:

Szkoła osiąga sukcesy, których miarą jest poziom i ciągły postęp osiągnięć edukacyjnych słuchaczy, zgodny z ich indywidualnymi możliwościami i potrzebami, uzyskiwany w toku realizacji programu kształcenia. Absolwenci są w stanie sprostać wymaganiom kolejnego etapu kształcenia na wybranej uczelni lub podejmują pracę zawodową, realizując własne cele i aspiracje. Szkoła bada osiągnięcia edukacyjne słuchaczy i wykorzystuje wyniki do podnoszenia efektywności kształcenia.

WSKAŹNIKI:

1. Szkoła systematycznie i rzetelnie diagnozuje i ocenia poziom wiedzy i umiejętności słuchaczy.
2. Przestrzegane są zasady oceniania, klasyfikowania i promowania oraz przeprowadzania egzaminów.
3. Szkoła analizuje i eksponuje osiągnięcia uczniów.
4. Szkoła podejmuje działania zmierzające do uzyskania informacji o losach absolwentów.
5. Osiągnięcia edukacyjne słuchaczy są zbieżne z przyjętymi celami, założeniami i treściami programowymi.
6. Wyniki klasyfikacji i promocji oraz wyniki badań osiągnięć edukacyjnych słuchaczy wskazują na ciągły postęp efektów kształcenia w szkole.
7. Wnioski wynikające z badania osiągnięć edukacyjnych słuchaczy są wykorzystywane w doskonaleniu pracy dydaktycznej szkoły.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Przygotowanie analizy efektów kształcenia i poziomu realizacji treści programowych ze szczególnym wskazaniem na osiągnięcia i trudności słuchaczy oraz ich potrzeby.	Nauczyciele			x	x	x
Wnioskowanie na podstawie zaprezentowanych analiz o realizacji ww. wskaźników.	Zespół ds. mierzenia jakości	x	x	x	x	x
					w miarę potrzeb	

IV. WYCHOWANIE I OPIEKA

Obszar: IV. 1. Równość szans

Standard:

Szkoła zaspokaja potrzeby edukacyjne i zapewnia rozwój osobowy słuchaczy. W działalności szkoły nie występują przejawy uprzedzeń i niesprawiedliwości.

WSKAŹNIKI:

1. Przyjmowanie słuchaczy do szkoły odbywa się zgodnie z przepisami prawa.
2. W szkole są przestrzegane prawa słuchacza oraz jest upowszechniana wiedza o tych prawach.
3. Organizacja i warunki kształcenia zapewniają wszystkim słuchaczom równe szanse uczestniczenia w zajęciach w Kolegium.
4. Programy nauczania i wszelkie działania szkoły promują szacunek dla każdego człowieka i jego godności osobistej, tolerancję dla inności, sprawiedliwość oraz inne uniwersalne wartości.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Przygotowanie i publiczne ogłoszenie zasad rekrutacji do kolegium.	Dyrekcja Nauczyciele		x	x	x	x
Uwzględnianie w treściach programowych idei szacunku dla każdego człowieka i jego godności osobistej, tolerancji dla inności, sprawiedliwości oraz innych uniwersalnych wartości.	Dyrekcja Zespół nauczycieli		x		x	

Obszar: IV. 2. Praca wychowawcza szkoły.

Standard I:

Szkoła uwzględnia między innymi: potrzeby wychowawcze słuchaczy, uniwersalne wartości, wychowanie obywatelskie, promuje postawy szacunku dla innych i samego siebie, samorządność. Słuchacze są zachęceni do wysiłku i pracy nad sobą, a ich osiągnięcia są dostrzegane. W procesie wychowania uczestniczą wszyscy nauczyciele, a działania wychowawcze szkoły są jednolite i spójne. Zintegrowane działania wychowawcze sprzyjają respektowaniu przez słuchaczy uniwersalnych wartości.

WSKAŹNIKI:

1. Nauczyciele udzielają słuchaczom rozpoczynającym naukę w szkole, stosownie do potrzeb, odpowiedniej pomocy.
2. Szkoła rozpoznaje problemy wychowawcze słuchaczy oraz uwzględnia ich potrzeby w tym zakresie.
3. Nauczyciele-wychowawcy wywiązują się ze swoich obowiązków.
4. W szkole są tworzone warunki samorządnego działania słuchaczy.
5. Przestrzegane są prawa i egzekwowane obowiązki słuchaczy.
8. Słuchacze są motywowani do wysiłku intelektualnego i pracy nad sobą, a ich starania i osiągnięcia są dostrzegane.
9. W szkole określono wymagania w zakresie zachowania i postaw słuchaczy.

10. Przestrzegane są postanowienia Statutu Kolegium i Regulaminu Kształcenia w zakresie przyznawania słuchaczom nagród i wymierzania kar.
11. Szkoła kształtuje w słuchaczach poczucie odpowiedzialności za własną edukację, w szczególności przez sumienne wykonywanie obowiązków.
12. Szkoła analizuje wskaźniki obecności słuchaczy na zajęciach.
13. Słuchacze uczą się planowania własnej przyszłości.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Zapoznavanie nowoprzyjętych słuchaczy z tradycjami, zwyczajami szkoły. Otrzęsiny, Święto Patrona, Wigilia Szkolna, Spotkanie Wielkanocne itp.	Opiekun roku Słuchacze starszych roczników	X	X	X	X	X
		początek każdego roku szkolnego i zgodnie z rocznym planem pracy szkoły.				
Spotkania ze Słuchaczami w celu omawiania potrzeb, organizacji zajęć oraz problemów wychowawczych.	Opiekun roku	X	X	X	X	X
		na bieżąco w zależności od potrzeb				
Powoływanie Rady Słuchaczy i tworzenie warunków do samorządnego działania Słuchaczy.	Opiekun Samorządu Rada Słuchaczy	X	X	X	X	X
		początek każdego roku szkolnego na bieżąco				
Przestrzeganie praw i egzekwowanie obowiązków Słuchaczy.	Zespół ds. mierzenia jakości	X	X	X	X	X
Sprawdzanie frekwencji Słuchaczy na zajęciach i ustalenie konsekwencji nieobecności.	Nauczyciele	X	X	X	X	X
Przestrzeganie postanowień Statutu Kolegium i Regulaminu Kształcenia.	Zespół ds. mierzenia jakości Rada Słuchaczy			X		
Rozpoznanie potrzeb młodzieży w zakresie pomocy innym ludziom	Opiekun roku				X	

Standard II:

Relacje między członkami społeczności szkolnej, uwzględniające ich prawa i obowiązki, opierają się na dialogu.

WSKAŹNIKI:

1. W szkole istnieją wszechstronne, dobre stosunki między wszystkimi podmiotami w relacjach: nauczyciele - słuchacze - inni pracownicy szkoły.
2. Nauczyciele-wykładowcy ściśle współdziałają z opiekunem roku.
3. Młodzież naszej szkoły współpracuje z wolontariatem.
4. Szkoła ma tradycje, które wpływają na dobre stosunki międzyludzkie.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Zapoznanie społeczności szkolnej z obowiązującymi przepisami prawa, każdy członek społeczności zna swoje prawa i obowiązki, dba o ich przestrzeganie.	Wychowawcy, Rada Słuchaczy	X	X	X	X	X
		Początek każdego roku szkolnego				
Podejmowanie działań służących integracji całego grona pedagogicznego, słuchaczy, pracowników administracyjnych. Badanie potrzeb w tym zakresie.	Dyrekcja Nauczyciele Słuchacze	X	X	X	X	X
		Zgodnie z harmonogramem działań, rocznym planem pracy szkoły.				
Podejmowanie działań służących poprawie komunikacji interpersonalnej.	Dyrekcja Nauczyciele Słuchacze	X	X	X	X	X
Kultywowanie tradycji szkolnej.	Dyrekcja Nauczyciele Słuchacze	X	X	X	X	X
		Zgodnie z kalendarzem imprez szkolnych				
Rozpoznanie potrzeb młodzieży w zakresie pomocy innym ludziom	Dyrekcja, Wychowawcy, Rada Słuchaczy			X		

KRYTERIA SUKCESU

- ✓ **Podniesienie poziomu wiedzy nauczycieli i uczniów o prawach człowieka.**
- ✓ **Poprawa stanu zadowolenia uczniów z przestrzegania praw człowieka w szkole.**
- ✓ **Powołanie wolontariatu młodzieży.**

PRZEGLĄD (SPRAWDZENIE STOPNIA WYKONANIA)

- Harmonogram działań, roczny plan pracy szkoły;
- Kalendarz imprez;
- Ceremoniał szkoły.

Obszar: IV. 3. Praca opiekuńcza szkoły

Standard:

Szkoła zapewnia dostępne formy pomocy słuchaczom, którzy jej potrzebują.

WSKAŹNIKI:

1. Nauczyciele-wychowawcy rozpoznają potrzeby w zakresie pomocy słuchaczom.
2. Szkoła współpracuje z instytucjami i osobami świadczącymi pomoc socjalną.

Obszar: IV. 4. Efekty pracy wychowawczej szkoły

Standard:

Postawy i zachowania słuchaczy wskazują na ich moralny, społeczny, emocjonalny i duchowy rozwój oraz odpowiadają uniwersalnym wartościom i uznanyom powszechnie normom postępowania. Szkoła podejmuje systematyczne i skuteczne działania wychowawcze, profilaktyczne i opiekuńcze.

WSKAŹNIKI:

1. Słuchacze przestrzegają zasad zachowania.
2. Działania wychowawcze przynoszą oczekiwane efekty.
3. Na bieżąco i zgodnie z potrzebami są analizowane i oceniane efekty pracy wychowawczej szkoły.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Przestrzeganie zasad dobrego zachowania i kultury osobistej.	Nauczyciele Słuchacze Rada Słuchaczy	X	x	x	x	x
		na bieżąco				
Omawianie problemów wychowawczych na posiedzeniach Rady Programowej. Podsumowanie rocznej pracy wychowawczej szkoły.	Dyrekcja Nauczyciele Słuchacze	X	X	x	x	x
		na bieżąco				

WSKAŹNIK PONADSTANDARDOWY:

Współpraca z placówkami pomocy społecznej i organizacjami pozarządowymi:

1. Współpraca ze środowiskiem lokalnym w realizacji projektów socjalnych;
2. Współpraca ze środowiskiem lokalnym w rozwijaniu wolontariatu młodzieży.

Zadania szczegółowe	Odpowiedzialny za wykonanie	Termin realizacji				
		2006 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Zaspokajanie potrzeb środowiska lokalnego i instytucji pomocy społecznej poprzez realizację projektów socjalnych.	Nauczyciele Słuchacze	X	x	x	x	x
		na bieżąco				
Nawiązywanie kontaktów ze środowiskiem lokalnym i kontaktowanie młodzieży z organizatorami wolontariatu.	Dyrekcja Nauczyciele Słuchacze	X	X	x	x	x
		na bieżąco				

10. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Plan rozwoju jest otwarty i może ulegać modyfikacji.
2. Plan rozwoju na lata 2006 – 2011 zatwierdza do realizacji Rada Programowa.
3. Zmiany w planie rozwoju mogą być dokonywane na wniosek Rady Programowej, Dyrektora Kolegium, Rady Słuchaczy.
4. Plan obowiązuje od dnia zatwierdzenia.