

Koncepce dalšího rozvoje Gymnázia Jana Keplera

Vypracoval: [REDACTED]

1. Úvod

Při přípravě „Koncepce dalšího rozvoje Gymnázia Jana Keplera“ jsem vzhledem k neznalostem interního prostředí školy vycházel zejména z dokumentů veřejně dostupných na WWW stránkách školy ([Gymnázium Jana Keplera](#); Výroční zpráva o činnosti GJK 2021 a Výroční zpráva o činnosti GJK 2022) a dokumentu ČŠI (Inspekční zpráva ČJ. ČŠIA-882/16-A), dostupném na WWW stránkách ČŠI.

Škola je po materiální stránce moderně vybavena a personálně kvalitně zabezpečena. Fungování školy je výsledkem dlouhodobé pečlivé a systematické práce. Režim školy odpovídá svým stylem spíše výuce na VŠ) a ve srovnání s „konkurencí“ je škola výrazně napřed.

Koncepci dalšího rozvoje Gymnázia Jana Keplera vnímám jako živý dokument, který vždy reaguje na aktuální potřeby a výzvy školy, a bude v podle potřeb aktualizován ku prospěchu pedagogického procesu a potřeb studentů.

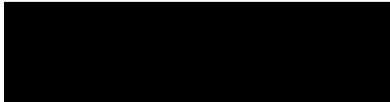
2. SWOT analýza

2.1 Silné stránky školy

- Umístění školy a tradice (poloha v centru Prahy, bezbariérový přístup).
- Kvalitní personální zabezpečení (kvalifikovaný personál; věková skladba, pedagogové doplňující si vzdělání, spolupráce s VŠ).
- Kvalitní studenti toužících po vzdělávání (vysoký počet vyznamenání, poptávka převyšující nabídku, počet studujících na zahraničních školách).
- Reprezentace školy studenty v mezinárodních soutěžích.
- Školní restaurace, lezecká stěna, posilovna, vybavené odborné učebny
- Prezentace školy na venek (Schoia Pragensis, spolupráce se ZŠ, spolupráce s VŠ, dobrý mediální obraz).
- Práce s nadanými a mimořádně nadanými studenty (individuální přístup, konzultace, víceúrovňová výuka, nabídka nepovinných a volitelných předmětů, maturitní práce s obhajobou, stipendijní pobyty v zahraničí, aj.)
- Výuka podle vlastního ŠVP „Per aspera ad astra!“ šitého na míru.
- Činnost školní psycholožky a výchovné poradkyně (prevence sociálně-patologických jevů).

2.2 Slabé stránky školy

- Nedostatečná výše přímých nákladů ze státního rozpočtu (rostoucí náklady na energie).
- Nedostatečné zapojení do programů Erasmus+, OP JAK.



2.3 Příležitosti

- Hledání mimorozpočtových alternativních zdrojů financování (např. sponzoring, granty – městské, státní nebo evropské, aj.).
- Rozšířit spolupráci s VŠ (VŠE, UK, aj.) a vědeckými institucemi (AV ČR, v.v.i.) a muzei (Národní technické muzeum, Národní muzeum, Národní zemědělské muzeum). K rozšíření spolupráce použijí bohaté kontakty z předchozích zaměstnání.
- Zapojení školy do programů (OP JAK, E-bezpečí, Chytrá škola, Erasmus+).
- Prevence sociálně-patologických jevů (sociomapping).

2.4 Ohrožení

- Syndrom vyhoření pedagogů.
- Nedostatek rozpočtových finančních prostředků.
- Sociálně-patologické jevy mezi studenty.
- Vyšší průměrný věk pedagogů v kategorii nad 51 let (30 zaměstnanců) – nižší otevřenost a flexibilita v učení se novým věcem (např. digitální kompetence).

3. Dlouhodobé cíle a prostředky k jejich dosažení

Hlavním cílem bude udržení současného vysokého standardu vzdělávání na GJK a rozšiřování „portfolia služeb“ pro zajištění zvyšování tohoto standardu. Škola by měla být především bezpečná, otevřená a inspirující. Motivovaní zaměstnanci dokáží předávat znalosti svým žákům a podnítit v nich zájem o další vzdělávání. Zaměstnanci by měli mít zájem o svůj profesní růst, sebevzdělávání a vzájemnou spolupráci.

3.1 Oblast ekonomická

- Racionálně a ekonomicky využívat všechny prostory školy
- Zajistit vyrovnaný rozpočet školy a hledat jiné zdroje financování (OP JAK, městské a státní granty, vedlejší hospodářská činnost, přípravné kurzy, aj.).
- Péče o svěřený majetek (údržba a modernizace).

3.2 Oblast personální

- Otevřená a rovná komunikace směrem k zaměstnancům (pedagogové jsou partneři), zřizovateli a zákonným zástupcům (pravidelná rodičovská kavárna).
- Zajištění spravedlivého a tvůrčího prostředí (podpora dalšího vzdělávání zaměstnanců, poskytování konzultací při dokončování VŠ vzdělání, zejména v přírodních vědách).
- Wellbeing – zdravé vztahy mezi zaměstnanci, organizace pravidelných teambuildingů, pravidelné supervize zaměstnanců a reagování na výstupy supervizí (potřeby zaměstnanců).
- Motivace pedagogů (Motivovaný pedagog nepotřebuje práci přidělovat).

3.3 Oblast pedagogická

- Ředitel školy by měl být především pedagogickým lídrem.
- Zajištění zdravého klimatu školy.
- Denní osobní kontakt se zaměstnanci a preference osobní před mailovou komunikací.
- Delegování kompetencí na jednotlivé pedagogy a jejich zapojení do řízení školy.
- Kontrola výchovně-vzdělávacího procesu a další práce se zjištěnými výsledky.
- Pedagogy chválit a spravedlivě odměňovat.
- Řešení problémových situací bez zbytečného odkladu. Důraz na prevenci.
- Politika otevřených dveří.
- Pěstovat dobré vztahy zaměstnanec-zaměstnanec, zaměstnanec-žák.
- Každoroční motivačně-hodnotící rozhovory se zaměstnanci (spokojenost s pracovními podmínkami, osobní vize, profesní vzdělávání (růst) vytýčené cíle a jejich naplňování, aj.).
- Spolupráce se zřizovatelem na zlepšování materiálních podmínek.
- Důraz na mezipředmětové vztahy ve výuce.
- Tandemová výuka.
- Dělení hodin do maximálního PH Max školy.
- Maximální proškolení sborovny v tématech, která rezonují českým školstvím (formativní přístup, práce se třídou).

4. Souhlas se zveřejněním koncepce

Souhlasím se zveřejněním předložené koncepce jak na webové portálu školství, tak i na webu školy.

V Praze dne 18. 4. 2023

