

Hodnocení vize 2010-2015

Procesy a struktura

V letech 2010-15 se Lužánky - středisko volného času, věnovaly především nastavení a zlepšení vnitřních procesů a struktury fungování Lužánek. Z hlediska vnitřní struktury vznikl systém přímého nadřízeného, který je opřen o osobní projekty každého pracovníka, související s ročními projekty jednotlivých pracovišť a Lužánek jako celku. Pravidelně probíhají také hodnotící rozhovory se všemi zaměstnanci. Byla přijata personalistka a nastavena pravidla pro přijímání nových pracovníků prostřednictvím výběrových řízení a vytvořením manuálu pro ty, kdo do Lužánek nastoupili.

Zlepšilo se fungování podpůrných systémů a jejich spolupráce s pedagogy, a to prostřednictvím přijetí šéfa podpůrných systémů a nastavení pravidel jednotlivých procesů. Probíhaly také kvalitativní změny informačního systému a společného úložiště dokumentů. Vznikl grafický manuál, sloužící ucelené a jednotné propagaci našich aktivit, standardy jednotlivých činností, manuály pro nastupující zaměstnance a pro externisty a obchodní podmínky pro jednotlivé aktivity.

V tomto období vzniklo také elektronické přihlašování na činnosti, které přes některé potíže umožnilo klientům získat jednodušší přístup k našim činnostem. Velkou pomocí pedagogů byl vznik elektronických deníků zájmových útvarů, které se po dvouletém testování začaly používat plošně v celých Lužánkách. S tím souviselo také zkvalitnění IT vybavenosti a vznik sdíleného prostředí na jednotlivých pracovištích i napříč Lužánkami. Vedení a pracovníci se zaměřili na zlepšování komunikace a spolupráce jednotlivých pracovišť i oborů, a to prostřednictvím společných akcí, konzultací, porad i pravidelného rozjezdového soustředění v září na Nekoři.

Obsah a klienti

Všechny tyto změny byly umožněny kvalitním fungováním pedagogické činnosti Lužánek. V letech 2010-15 stoupala obliba příměstských táborů, které se začaly postupně profilovat na různé skupiny zájemců a rozšiřovaly záběr klientů směrem k předškolním dětem i k aktivitám pro rodiče s dětmi. Naopak dlouhodobě klesal počet pobytových táborů, což souviselo s menším zájmem klientů o ně. Zůstávají především takové, které jsou vázány na celoroční činnost některého zájmového útvaru a kvalitní vedoucí. Narůstal také počet zájmových útvarů pravidelné činnosti – kroužků – a jejich obsahový záběr. Vznikaly trendové aktivity, jako například kroužky jazyků, vaření, jo-ja a různých tanečních stylů. Výrazný byl nárůst příležitostných akcí v místech fungování jednotlivých pracovišť, a to především ve spolupráci s úřady městských částí. Velkým pozitivem tohoto období bylo ustálení činnosti miniškoly Maceška, vznik nové miniškoly Skládanka a založení firemní mateřské školy úřadu Jihomoravského kraje Lentilka. Zkonsolidovalo se také fungování rekreačního střediska Lorien v Orlických horách. Všechny tyto změny byly oceněny vzrůstajícím zájmem klientů o nabídku SVČ Lužánky a také pravidelných umístěním firmy v anketě TOP 100 po celých pět let. Na druhé straně v tomto období došlo k uzavření dvou pracovišť Lužánek – Lamy z důvodu nevyhovujícího stavu budovy a Lávky z důvodu snižující se efektivity fungování. Funkční činnosti z obou pracovišť byly přeneseny na jiná pracoviště Lužánek. I nadále byly Lužánky hostitelskou i vysílající organizací EVS a kontinuálně hostily v průměru 6 dobrovolníků z různých evropských zemí.

Všechny naše činnosti byly prostřednictvím různých forem zpětných vazeb pravidelně vyhodnocovány účastníky i pedagogy.

Zaměstnanci

Výrazným pozitivem tohoto období bylo získání a fungování projektu ESF O krok dále, zaměřeného na vzdělávání interních a externích pracovníků Lužánek. Díky němu došlo k velkému vzestupu vzdělanosti v nejrůznějších oblastech a oborech – od IT přes pedagogické dovednosti po umělecké dovednosti. Přínosem bylo také otevření komunikace napříč Lužánkami, navázání spolupráce a

zvýšení vědomí o tom, kdo co dělá a jak. Začalo také systematické vzdělávání externistů v kurzech pedagogického minima, organizovaného prostřednictvím NIDM, a vedeného našimi pedagogy. Přínosem bylo také systematické pojmenovávání jednotlivých pracovních pozic v Lužánkách prostřednictvím nově vzniklých kompetenčních modelů a obsazování volných či nových pozic na základě výběrových řízení.

Každoročně se konaly také výjezdní porady týmů jednotlivých pracovišť a také všech vedoucích pracovišť a vedení, které měly především hodnotící a plánovací charakter. Součástí lužáneckého života byly i nadále školní výlety s inspirativními exkurzemi do konkurenčních zařízení a rozjezdové soustředění lužáneckých pracovníků v Nekoři každé září.

Vnější vztahy

Z hlediska vnějších vztahů Lužánek se v tomto období podařilo navázat mezinárodní spolupráci s dalšími organizacemi, zlepšit propagaci a mediální obraz Lužánek prostřednictvím specializovaného pracovníka a pokračovat ve spolupráci s dalšími organizacemi a spolky. Stejně tak se nadále pokračovala spolupráce Lužánek s vysokými školami, a to především na úrovni vedení odborných praxí a exkurzí studentů a výuky, vedené našimi pedagogy.

Pracovníci Lužánek se také zapojovali do aktivit spolupořádaných s dalšími organizacemi, a to od úřadů jednotlivých městských částí, občanských sdružení a dalších neziskových organizací, až po celostátní úroveň, kde figurovali jako porotci různých soutěží, odborní lektoři, poradci apod.

Celkově hodnotíme období 2010-2015 jako náročné množství změn, které probíhaly, ale pozitivní v jejich dopadu jak dovnitř, tak i navenek. Podařilo se nastartovat celou řadu procesů, díky kterým i přes občasné potíže probíhá fungování provozních i pedagogických procesů mnohem lépe. Zároveň jsou základem pro další plánovací období – roky 2015-2020, ve kterém bychom se chtěli zaměřit jak na obsahovou stránku naší práce, tak i na nastavení fungujících kontrolních procesů.