

**Diagnoza implementacji kompetencji kluczowych
w kontekście potrzeb, uwarunkowań lokalnych
i regionalnych oświaty
oraz rynku pracy**

**Zespół Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema
we Wrocławiu**

Opracowanie: Anna Jaros-Kaleta

Wrocław 2010

Copyright © by Dolnośląska Szkoła Wyższa
Wrocław 2010

SZKOŁA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI. Ponadregionalny program rozwijania umiejętności uczniów szkół ponadgimnazjalnych Polski centralnej i południowo – zachodniej” realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.3 Poprawa jakości kształcenia: Poddziałanie 3.3.4 Modernizacja treści i metod kształcenia

Publikacja dystrybuowana jest bezpłatnie

LIDER PROJEKTU

Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie

20-209 Lublin, ul. Mełgiewska 7-9

tel./fax +48 817491777

email: Sekretariat@wsei.lublin.pl

PARTNER PROJEKTU

Dolnośląska Szkoła Wyższa we Wrocławiu

53-609 Wrocław, ul. Wagonowa 9

tel./fax +48 713561538

email: skk@dswe.pl

Spis treści

1. WSTĘP	
1.1. Informacje dotyczące dokumentów stanowiących podstawę analizy.....	5
1.2. Informacje o przeprowadzonych wywiadach.....	5
1.3. Informacja o seminarium oraz jego uczestnikach.....	6
1.4. Inne źródła danych dla diagnozy	6
2. MIKROEKONOMICZNE ORAZ SPOŁECZNE OTOCZENIE SZKOŁY	
2.1. Położenie geograficzne szkoły	6
2.2. Regionalny i lokalny rynek pracy	8
2.3. Lokalne instytucje oraz inicjatywy mające wpływ na sytuację lokalnego na rynku pracy	12
2.4. Prognozy demograficzne	19
2.5. Kompetencje kluczowe a lokalny rynek pracy	21
3. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY	
3.1. Krótki opis bazy dydaktycznej	22
3.2. Charakterystyka uczniów szkoły	24
3.3. Charakterystyka kadry pedagogicznej	33
3.4. Współpraca szkoły z instytucjami samorządu lokalnego, pracodawcami, instytucjami pozarządowymi.....	35
3.5. Funkcjonujące w szkole inicjatywy uczniowskie	35
3.6. Planowane kierunki rozwoju szkoły.....	36
4. KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE	
4.1. Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe.....	37
4.2. Możliwości zatrudnienia i funkcjonowanie absolwentów na lokalnym oraz regionalnym rynku pracy	41
4.3. Współpraca szkoły z pracodawcami	43
5. KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM	
5.1. Znajomość zagadnienia kompetencji kluczowych przez kadre pedagogiczną.....	43

5.2. Dotychczasowe doświadczenia w kształtowaniu kompetencji kluczowych w procesie dydaktycznym	44
5.3. Formy realizacji podstawy programowej.....	47
5.4. Dotychczasowe doświadczenia szkoły w projektach współfinansowanych przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w kontekście kształtowania kompetencji kluczowych	48
6. PODSUMOWANIE	
6.1. Wnioski	49
6.2. Rekomendacje.....	50

1. WSTĘP

Diagnoza dotycząca implementacji w Zespole Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu kompetencji kluczowych w kontekście potrzeb, a także uwarunkowań lokalnych i regionalnych oświaty oraz rynku pracy została sporządzona na potrzeby projektu „Szkoła Kluczowych Kompetencji. Ponadregionalny program rozwijania umiejętności uczniów szkół ponadgimnazjalnych Polski centralnej i południowo-zachodniej”. Projekt ten jest realizowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa w obszarze Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki: Priorytet II. Wysoka jakość systemu oświaty: Działanie 3.3 Poprawa jakości kształcenia: Poddziałanie 3.3.4 Modernizacja treści i metod kształcenia.

Celami ogólnymi opracowania niniejszej diagnozy są:

- Ocena działań szkoły w kontekście potrzeb i uwarunkowań lokalnych, regionalnych oświaty oraz rynku pracy;
- Charakterystyka uwarunkowań lokalnych i regionalnych szkoły.

1.1. Informacje dotyczące dokumentów stanowiących podstawę analizy

Dla zrealizowania diagnozy dotyczącej implementacji w Zespole Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu kompetencji kluczowych w kontekście potrzeb, a także uwarunkowań lokalnych i regionalnych wykorzystano następujące dokumenty:

- dokumenty aplikacyjne do projektu;
- zapis wywiadu przeprowadzonego z pedagogiem oraz nauczycielami szkoły;
- kwestionariusz dyrektora szkoły;
- dokumenty udostępnione przez szkołę, dotyczące między innymi wykształcenia nauczycieli oraz danych statystycznych (na przykład średnie ocen).

1.2. Informacje o przeprowadzonych wywiadach

Dyskusja prowadzona z nauczycielami pozwoliła wyznaczyć zarys ram powstałego później portretu, przedstawiającego główne szanse i zagrożenia dla rozwoju szkoły, a także procesu zdobywania przez uczniów kompetencji kluczowych. Uzupełnieniem tego szkicu były indywidualne wywiady przeprowadzone z przedstawicielami grona pedagogicznego w Zespole Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa

Bema we Wrocławiu Wola współpracy nauczycieli zaangażowanych w projekt pozwoliła zrozumieć specyfikę miejsca, które kolejnym pokoleniom uczniów umożliwiało zdobywanie wiedzy i kompetencji niezbędnych w życiu osobistym i zawodowym.

1.3. Informacja o seminarium oraz jego uczestnikach

Istotny wkład w przygotowanie niniejszego opracowania został wniesiony przez nauczycieli zaangażowanych w realizację projektu w trakcie spotkania, które odbyło się 16 kwietnia 2010 r. w Zespole Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu. Na spotkaniu obecni byli: nauczyciele oraz pedagog szkolny, a także przedstawiciel Dolnośląskiej Szkoły Wyższej we Wrocławiu – partnera projektu.

1.4. Inne źródła danych do diagnozy

Źródłem danych do diagnozy były również:

- Historia Zespołu Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu;
- Strona internetowa szkoły <http://www.zsb.k.pl/>;
- Strategia miasta Wrocławia;
- Dokumenty traktujące o prognozach demograficznych dla województwa dolnośląskiego, a także dotyczące rozwoju lokalnego, regionalnego, polskiego i światowego rynku pracy, zamieszczone na stronach internetowych miasta Wrocławia, Powiatowego Urzędu Pracy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz informacje zawarte na portalu rynekpracy.pl;
- Treść wywiadów przeprowadzonych z pedagogiem oraz nauczycielami Zespołu Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu.

2. MIKROEKONOMICZNE ORAZ SPOŁECZNE OTOCZENIE SZKOŁY

2.1. Położenie geograficzne szkoły

Wrocław, stolica Dolnego Śląska, jest jednym z najstarszych i najpiękniejszych miast w Polsce. To czwarte pod względem liczby ludności miasto w Polsce. Położone u podnóża Sudetów, nad rzeką Odrą, poprzecinane jej licznymi dopływami i kanałami, jest wyjątkowym miastem 12 wysp i ponad stu mostów. Wrocław wyposażony jest w bogate zaplecze sportowo-rekreacyjne do uprawiania sportów wyczynowych i amatorskich. To ośrodek sportów wodnych i turystyki rzecznej oraz ważny punkt na mapie Polski, szczycący się tradycjami w koszykówce, zawodach żużlowych, piłce

nożnej i strzelectwie. Do uprawiania aktywnego wypoczynku zachęcają troskliwie pielęgnowane parki oraz stale wzrastająca liczba wytyczanych tras rowerowych.

Atutem Wrocławia jest niewielka odległość i dobre połączenia z ośrodkami uzdrowiskowo-wczasowymi i sportowymi, położonymi w Kotlinie Kłodzkiej oraz w obrębie Sudetów i Karkonoszy. Zwiększa to ofertę aktywnego wypoczynku i zaspokojenia wymagań amatorów sportów ekstremalnych (np. wspinaczka wysokogórska, zwiedzanie kopalni i sztolni, połączone z licznymi atrakcjami). Wrocław jest ważnym węzłem komunikacyjnym; są tam międzynarodowy port lotniczy, przebiegająca przez obrzeża miasta autostrada A4, dworce kolejowe, porty żeglugi rzecznej, które zapewniają połączenie z całym światem. Największą rolę w gospodarce regionu odgrywa przemysł środków transportu, maszynowy, elektrotechniczny, konstrukcji metalowych oraz przemysł spożywczy. We Wrocławiu produkowane są autobusy, wagony, sprzęt AGD, środki chemiczne i elektronika. Od kilku lat dynamicznie rozwija się sektor IT (oprogramowanie wewnętrzne firm, oprogramowanie na zamówienie), również wiele zagranicznych firm, np. WAGO Elwag, Siemens, LG (LG Philips + 6 podwykonawców + LG Electronics), Volvo, HP, Google, Opera Software, QAD, Bombardier Transportation (dawniej Pafawag), DeLaval, Whirlpool (dawniej Polar), Bosch, Wabco, FagorMastercook (były Wrozamet), Toshiba, Tieto i inne. Siemens właśnie przenosi swoje centra programistyczne do Wrocławia. W mieście działa największa liczba firm leasingowych oraz windykacyjnych w kraju, w tym największy Europejski Fundusz Leasingowy. Swoją siedzibę mają tu również polskie firmy wysokich technologii, np. giełdowa spółka informatyczna PGS Software SA. To duży ośrodek przemysłu farmaceutycznego; US Pharmacia, Hasco-Lek, Galena, 3M, Labor, S-Lab, HerbaPol.

We Wrocławskim Parku Technologicznym zlokalizowanych jest wiele firm z branży przemysłu wysokich technologii (high-tech): Baluff, CIT Engineering, Caisson Elektronik, ContiTech, Ericsson, Innovative Software Technologies, IT-MED, Mitsubishi Electric, Maas, Sektor IT, Technology Transfer Agency TECHTRA czy Vratis. We Wrocławiu powstaje także centrum informatyczno-usługowe IBM, w którym pracę znajdzie 3 tys. pracowników, głównie inżynierów, informatyków i programistów. W pojedynku o centrum IBM walczyły także Katowice, Kair i Budapeszt. Ze względu na bliskość granicy z Niemcami i Czechami udział Wrocławia oraz całego województwa dolnośląskiego w eksporcie z tymi krajami jest bardzo duży. Wrocław należy do największych w Polsce ośrodków uniwersyteckich. Życie umysłowe skupia się wokół wyższych uczelni z uniwersytetem liczącym 37 000 studentów i politechniką (ponad 35 000 studentów) na czele. Założona w 1950 roku Akademia Medyczna we Wrocławiu posiada tradycje kształcenia sięgające 1811 ro-

ku. Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu – powołany w 1947 r. – gromadzi ponad 18 000 studentów. Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu, założony w 1951 roku, jest jednym z największych tego typu w kraju, z liczbą ponad 13 000 studentów. Oprócz licznych placówek państwowych w stolicy Dolnego Śląska mieści się ogromna liczba uczelni prywatnych i ośrodków badawczych.

2.2. Regionalny i lokalny rynek pracy

Rynek pracy we Wrocławiu zmienia się bardzo dynamicznie. Ma na to wpływ wiele czynników, takich jak nowe inwestycje, powstające firmy, promocja miasta, a nawet organizacja Euro 2012. Jednakże jeden symptom występujący na rynku pracy jest taki sam w całym kraju: otóż pracodawcy poszukują pracowników ze ściśle określonymi kompetencjami oraz doświadczeniem zawodowym. Wobec takich wymagań w najgorszej sytuacji znajdują się absolwenci, szczególnie Ci nieposiadający wykształcenia wyższego. Praca we Wrocławiu czeka na osoby doświadczone, z określonymi umiejętnościami. Jednakże absolwenci są postrzegani przez potencjalnych pracodawców jako przygotowani jedynie teoretycznie. Pracodawcy oczekują, że jeśli zatrudnią pracownika, okres jego przystosowania do wykonywania konkretnych zadań będzie bardzo krótki. Niestety, system edukacyjny nie zapewnia odpowiedniej liczby godzin zajęć praktycznych. Sytuacja ta tworzy kuriozalne zjawisko polegające na tym, że na rynku pracy z jednej strony jest duża liczba wolnych miejsc pracy, a z drugiej duża liczba poszukujących pracy, których nie chcą przyjąć pracodawcy. Trend ten stał się jednym z czynników bardzo dużego wzrostu popularności pracy tymczasowej. Co pozytywne, ten model pracy, tak popularny na Zachodzie, spotyka się z coraz większym zainteresowaniem w naszym kraju¹.

Stopa bezrobocia na początku 2009 wynosiła w naszym regionie 11,3%. W marcu na bezrobociu znalazło się 12,3%. Dolnoślązaków. Najwyższa stopa bezrobocia utrzymywała się w powiatach: złotoryjskim – 26,4%, lubańskim – 25,4%, dzierzoniowskim – 24,6%. Najlepiej sytuacja wyglądała we wrocławskim powiecie grodzkim – 4,2%, wrocławskim ziemskim – 4,6%, lubińskim – 7,6%. Wciąż problem braku pracy w większym stopniu dotyka mężczyzn niż kobiet. W kwietniu sytuacja na rynku w naszym województwie zaczęła się stabilizować. Wydawałoby się, że powoli zaczynamy radzić sobie ze skutkami światowego kryzysu. Po pięciu miesiącach (od listopada 2008 do marca 2009), kiedy liczba osób bez pracy znacznie wzrastała, w kwietniu zanotowano w końcu pozytywny wynik. Bezrobocie w kwietniu, w porównaniu z wcześniejszymi miesiącami, zmalało o 0,2%. Prognozy na rok 2010 zakładają, że w pierwszym kwartale liczba osób pozostających bez pracy pozostanie

¹ <http://www.portalion.com/wroclaw-praca/>.

na tym samym poziomie. Natomiast widoczny wzrost zatrudnienia nastąpi w drugiej połowie 2010 r.²

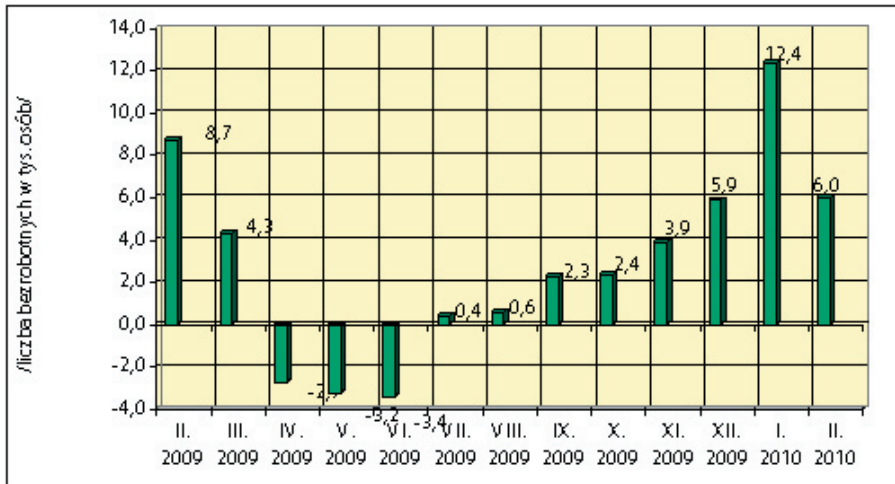
Tabela 1.: Skala wzrostu, spadku [-] bezrobocia w lutym w latach 1999–2010.

Okres sprawozdawczy	Wzrost, spadek [-] bezrobocia w liczbach bezwzględnych	Wzrost, spadek [-] w %
Luty 1999 r.	9434	5,2
Luty 2000 r.	5264	2,5
Luty 2001 r.	3921	1,6
Luty 2002 r.	1470	0,5
Luty 2003 r.	2433	0,8
Luty 2004 r.	-4	0,0
Luty 2005 r.	69	0,0
Luty 2006 r.	-81	0,0
Luty 2007 r.	-4170	-2,2
Luty 2008 r.	-1263	-1,0
Luty 2009 r.	8688	6,8
Luty 2010 r.	5981	3,8

Źródło: <http://www.dwup.pl>.

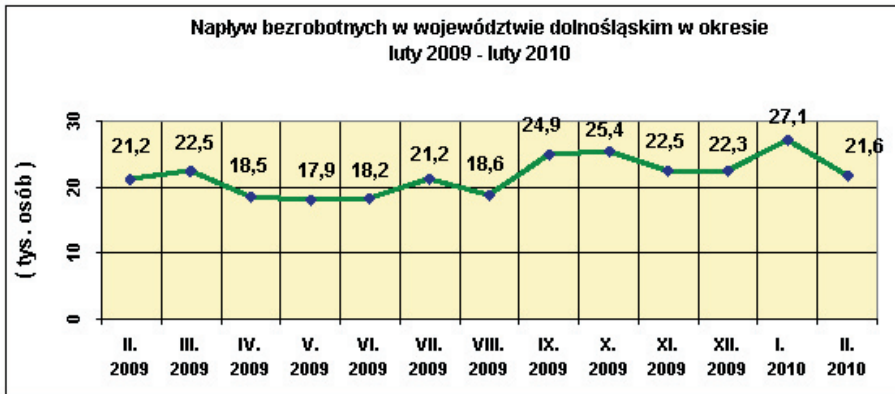
² <http://wroclaw.naszemiasto.pl/artukul/265049,rynek-pracy-bedzie-wiecej-pracy,id,t.html>.

Tabela 2.: Skala porównawcza spadku [-], wzrostu bezrobocia rejestrowanego w województwie dolnośląskim w okresie luty 2009–luty 2010 r.



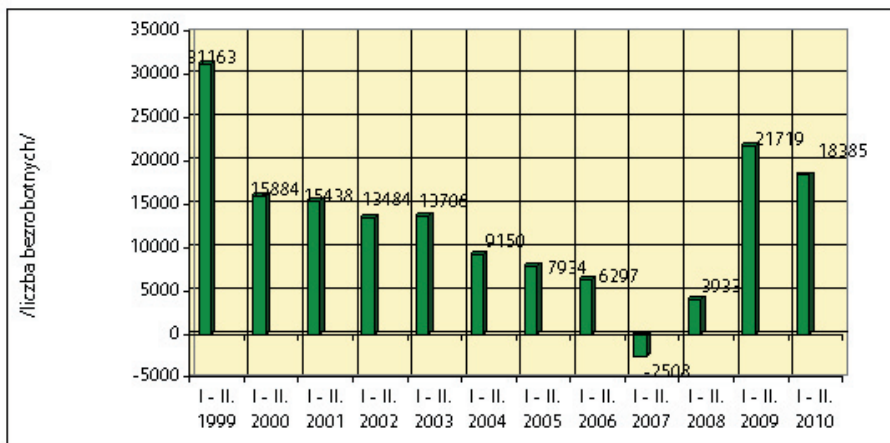
Źródło: <http://www.dwup.pl>.

Tabela 3.: Skala napływu bezrobotnych w województwie dolnośląskim w okresie luty 2009–luty 2010 roku.



Źródło: <http://www.dwup.pl>.

Tabela 4.: Wzrost, spadek [-] bezrobocia w województwie dolnośląskim w okresie styczeń–luty w latach 1999–2010 ilustruje poniższy wykres.



Źródło: <http://www.dwup.pl>.

Tabela 5.: Ranking deficytowych grup elementarnych z dodatnią liczbą bezrobotnych i ofert pracy w powiecie miasto Wrocław w 2009 r.

Pośrednicy ubezpieczeniowi
Operatorzy urządzeń przetwórstwa chemicznego
Kodowacze i korektorzy
Operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców
Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów piekarniczych i cukierniczych oraz koncentratów spożywczych
Ustawiacze-operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni
Nauczyciele przedszkoli
Monterzy aparatury, maszyn i sprzętu elektrycznego
Operatorzy urządzeń do produkcji papieru
Maszyniści kolejowi i metra
Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani
Operatorzy urządzeń odlewniczych, walcowniczych i pokrewni
Tynkarze i pokrewni
Programiści
Myjący pojazdy i szyby
Kierowcy samochodów ciężarowych pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy
Inspektorzy budowlani, przeciwpożarowi i pokrewni
Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani
Praktykujący niekonwencjonalne metody terapii

Betoniarze
Robotnicy obróbki kamienia
Operatorzy urządzeń przemysłu szklarskiego
Muzycy, piosenkarze i tancerze
Informatorzy, pracownicy biur podróży i pokrewni
Operatorzy maszyn górniczych i pokrewni
Specjaliści do spraw rynku nieruchomości
Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)
Operatorzy maszyn
Pracownicy domowej opieki osobistej
Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w gastronomii, hotelarstwie i turystyce
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym
Monterzy sieci komunalnych
Kierownicy działów finansowych i administracyjnych
Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni
Operatorzy pojazdów wolnobieżnych rolniczych i leśnych
Zamiatacze i pokrewni
Maszyści maszyn

Zródło: http://www.pupwroclaw.pl/pliki/File/RP/monitoring/2009/Monitoring_2009_m._Wroc__aw.pdf.

2.3. Lokalne instytucje oraz inicjatywy mające wpływ na sytuację lokalnego rynku pracy

Do instytucji oddziałujących na lokalny rynek pracy należy z pewnością Powiatowy Urząd Pracy we Wrocławiu. Instytucja ta brała udział między innymi w następujących projektach:

- „Aktywizacja – Praca”. Projekt był realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy we Wrocławiu w ramach Działania 1.5 Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka; schemat a) Wspieranie osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich. Projekt był współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w 80%. Projekt skierowano do osób, które są zarejestrowane jako bezrobotne powyżej 24 miesięcy nieprzerwanie od ostatniej rejestracji w PUP Wrocław. Początkowo w projekcie przewidziano wsparcie dla 200 osób, jednak w związku z dużym zainteresowaniem bezrobotnych udziałem w projekcie we wrześniu 2007 została zwiększona liczba beneficjentów ostatecznych do 240 osób. Projekt był realizowany od początku lutego 2007 roku

do końca kwietnia 2008 r. Wszyscy uczestnicy projektu byli objęci indywidualną opieką doradców zawodowych i psychologa. Ponadto w ramach projektu można było skorzystać z: usług pośrednika pracy, szkoleń z obsługi komputera, szkoleń zawodowych, prac interwencyjnych, przygotowań zawodowych w miejscu pracy, staży, warsztatów interpersonalnych z udziałem psychologa, zajęć z języka angielskiego. Ponadto istniała możliwość uzyskania: Europejskiego Certyfikatu Kompetencji Biznesowych EBC*L, Certyfikatu z języka angielskiego ELSA – egzamin Londyńskiej Izby Przemysłowo-Handlowej oraz Europejskiego Certyfikatu Umiejętności Komputerowych ECDL.

- „Postaw na siebie”. Projekt był realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy we Wrocławiu w ramach Działania 1.2 a) Wspieranie młodzieży na rynku pracy Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich. Był współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w 72,57%. Beneficjentami projektu była młodzież poniżej 25. roku życia oraz bezrobotni w okresie do upływu 12 mies. od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie potwierdzającym ukończenie szkoły wyższej, którzy nie ukończyli 27. roku życia (wg Ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z późniejszymi zmianami), zarejestrowani w PUP we Wrocławiu przez okres od 0 do 24 mies. i zamieszkali w powiecie wrocławskim i mieście Wrocław. Początkowo projekt zakładał uczestnictwo 710 osób, jednak ze względu na duże zainteresowanie objęto wsparciem 986 osób. W ramach niniejszego projektu realizowane były: szkolenia aktywizujące, w czasie których uczestnicy uczyli się aktywnego poszukiwania pracy, jak sporządzać dokumenty aplikacyjne, mieli okazję rozpoznania swoich słabych i mocnych stron m.in. podczas pracy z kamerą, dowiadywali się, jak powinna przebiegać poprawna komunikacja z potencjalnym pracodawcą, odbywali staże, szkolenia zawodowe. W ramach niektórych szkoleń zawodowych realizowanych w projekcie możliwe było przystąpienie do egzaminu ELSA (Londyńskiej Izby Przemysłowo-Handlowej) lub uzyskanie certyfikatu EBCL (Europejskiego Kuratorium Kompetencji Biznesowych).
- „Aktywność twoją szansą”. Projekt był realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy we Wrocławiu w ramach Działanie 1.3 Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia; schemat a) Wspieranie osób bezrobotnych, w tym długotrwanie bezrobotnych Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich i współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w 73,74%. Projekt adresowano do bezrobotnych osób powyżej 25. roku życia, pozostających w rejestrze Powiatowego Urzędu Pracy we Wrocławiu od 0 do 24 miesięcy. Głównym celem projektu było zwiększenie możliwości uzyskania zatrudnienia

przez bezrobotnych powyżej 25. roku życia, w tym długotrwale bezrobotnych, z wyłączeniem absolwentów z powiatu wrocławskiego pozostających bez pracy od 0 do 24 miesięcy. W ramach projektu objęto wsparciem 954 osoby. W ramach projektu realizowane były: szkolenia aktywizacyjne, szkolenia zawodowe, poradnictwo zawodowe, możliwość uzyskania dotacji na założenie działalności gospodarczej, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, egzaminy językowe ELSA Londyńskiej Izby Przemysłowo-Handlowej (LCCIEB), egzamin EBCL – Europejski Certyfikat Kompetencji Biznesowych oraz ECDL – Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych.

- „Aktywna młodzież”. Głównym celem projektu było zwiększenie możliwości uzyskania zatrudnienia przez bezrobotną młodzież do 25. roku życia oraz absolwentów szkół wyższych do ukończenia 27. roku życia, zarejestrowaną w PUP we Wrocławiu. Projekt adresowany jest do młodzieży poniżej 25. roku życia oraz do absolwentów do 27. roku życia (wg Ustawy z 20 kwietnia 2004 roku O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), zarejestrowanej w PUP we Wrocławiu oraz pozostającej bez pracy przez okres od 0 do 24 miesięcy. Grupa ta kwalifikowała się do otrzymania pomocy zgodnie z zapisami SPO RZL oraz Uzupelnienia Programu SPO RZL w działaniu 1.2a. Podczas trwania projektu realizowane były następujące formy wsparcia: szkolenia aktywizujące, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, staż, szkolenie mające na celu dostosowania kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy, egzaminy językowe ELSA Londyńskiej Izby Przemysłowo-Handlowej (LCCIEB), subsydiowania zatrudnienia młodzieży, doradztwo, szkolenia oraz dotację dla podejmujących własną działalność gospodarczą.
- „Znowu w pracy”. Głównym celem projektu było zwiększenie możliwości uzyskania zatrudnienia przez bezrobotnych powyżej 25. roku życia, w tym długotrwale bezrobotnych z wyłączeniem absolwentów, z powiatu wrocławskiego. Na koniec grudnia 2003 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy we Wrocławiu pozostawało zarejestrowanych ok. 22 000 osób powyżej 25. roku życia, w tym od 8500 osób, które bez pracy pozostawały od 12 do 24 miesięcy. Stanowi to 52% ogółu zarejestrowanych w urzędzie. Jest to więc znaczący problem, który należało rozwiązać jak najszybciej. Na problemy tej grupy wskazują również dokumenty programowe: Sektorowy Program Operacyjny Rozwoju Zasobów Ludzkich (SPO RZL) oraz jego Uzupelnienie. Problem ten dotyczył nie tylko Powiatu Wrocławskiego, na co wskazują analizy Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Projekt adresowany był do bezrobotnych osób powyżej 25. roku życia,

pozostających w rejestrze Powiatowego Urzędu Pracy we Wrocławiu od 0 do 12 miesięcy. Grupa ta kwalifikowała się do otrzymania pomocy zgodnie z zapisami SPO RZL oraz jego Uzupelnienia w działaniu 1.3 a. Podczas trwania projektu realizowane były następujące rodzaje wsparcia: doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, szkolenia aktywizujące, szkolenia zawodowe, szkolenia z zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, doradztwo dla osób zakładających działalność gospodarczą, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, zatrudnienie subsydiowane, egzaminy językowe ELSA Londyńskiej Izby Przemysłowo-Handlowej (LCCIEB).

- „Pewny start”. Głównym celem projektu było zwiększenie możliwości uzyskania zatrudnienia przez bezrobotną młodzież poniżej 25. roku życia, pozostającą bez pracy przez okres do 24 mies. oraz bezrobotnych absolwentów do 27. roku życia. Osoby te są zameldowane na terenie powiatu m. Wrocław oraz powiatu wrocławskiego i zarejestrowane w PUP we Wrocławiu. Projekt „Pewny start” adresowany był do bezrobotnej młodzieży do 25. roku życia pozostającej bez pracy przez okres 24 mies. oraz do osób zarejestrowanych jako bezrobotne w okresie do upływu 12 mies. od dnia określonego w dyplomie, które nie ukończyły 27. roku życia. Grupa ta kwalifikowała się do otrzymania pomocy zgodnie z zapisami SPO RZL oraz Uzupelnienia Programu SPO RZL w działaniu 1.2a. W ramach niniejszego Projektu realizowane były między innymi: szkolenia aktywizujące, w ramach których uczestnicy uczyli się: aktywnego poszukiwania pracy, jak sporządzać dok. aplikacyjne, mieli okazję rozpoznania swoich słabych i mocnych stron m.in. podczas pracy z kamerą, dowiadywali się, jak powinna przebiegać poprawna komunikacja z potencjalnym pracodawcą, staże umożliwiały zdobycie pierwszego doświadczenia lub praktyki zawodowej, były też szkolenia zawodowe, w ramach których istniała możliwość podniesienia, zmiany bądź uzyskania nowych kwalifikacji zawodowych i umiejętności. W ramach niektórych szkoleń zawodowych realizowanych w projekcie możliwe było przystąpienie do egzaminu ELSA (Londyńskiej Izby Przemysłowo-Handlowej) lub uzyskanie certyfikatu EBCL (Europejskiego Kuratorium Kompetencji Biznesowych).

Obecnie realizowany jest projekt „Z nami o pracę”. Realizowany jest on w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie Poddziałanie 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych. Projekt adresowany jest do wszystkich osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy we Wrocławiu, zamieszkałych we Wrocławiu i na terenie powiatu wrocławskiego. W roku 2008 w projekcie uczestniczyło 2377

osób, a w 2009 roku 1533 osoby. W 2010 roku planuje się objąć projektem 1216 osób. Do projektu mogą przystąpić zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Rekrutacja do projektu odbywa się poprzez pośredników pracy, doradców i osoby z działu szkoleń PUP Wrocław. Liczy się kolejność zgłoszeń, a rekrutacja kończy się podpisaniem przez osobę zakwalifikowaną deklaracji udziału w projekcie.

Celem projektu jest zwiększenie szans powrotu na rynek pracy osób bezrobotnych oraz nabycie przez nich nowych kwalifikacji zawodowych, podniesienia ich samooceny i umiejętności poruszania się po rynku pracy, a także uzyskania doświadczenia zawodowego. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez działania szkoleniowo-doradcze, warsztatowe i informacyjne, usługi z zakresu poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, wspierające i promujące zatrudnienie i samozatrudnienie wśród osób bezrobotnych, kursy aktywizujące, staże zawodowe, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, prace interwencyjne. Udział w kursach pozwoli beneficjentom ostatecznie na uzyskanie certyfikatów ELSA, FELSA oraz certyfikatów EBC*L i ECDL. Wsparcie, jakie można otrzymać w ramach projektu w 2010 roku: szkolenia aktywizujące podnoszące umiejętności szukania pracy i sporządzania dokumentów aplikacyjnych, szkolenia zawodowe – tematyka szkoleń będzie dobierana indywidualnie do potrzeb uczestników projektu przy uwzględnieniu potrzeb rynku pracy, staże, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. Ponadto uczestnicy projektu będą mogli skorzystać z usług doradcy zawodowego i pośrednika pracy, a także uzyskać certyfikat z języka angielskiego.

Władze miasta Wrocławia podejmują wiele działań mających na celu wspieranie przedsiębiorczości i rynku pracy. Nadrzędnym celem jest tworzenie warunków ułatwiających powstawanie i funkcjonowanie podmiotów gospodarczych. Ważnym elementem wspierania działalności gospodarczej przez miasto jest udzielanie przedsiębiorcom pomocy publicznej w różnych formach. Przygotowano uchwały, na mocy których przedsiębiorcy uzyskują zwolnienie z podatku od nieruchomości w ramach programów pomocowych. Zwolnienia z podatku od nieruchomości w ramach pomocy regionalnej wspierającej nowe inwestycje przysługują następującym przedsiębiorcom: przedsiębiorcom innowacyjnym lub prowadzącym działalność badawczo-rozwojową na terenie Wrocławia, przedsiębiorcom prowadzącym działalność gospodarczą w obrębie wrocławskich parków przemysłowych, parków technologicznych oraz specjalnych stref ekonomicznych, przedsiębiorcom tworzącym nowe miejsca pracy związane z nowymi inwestycjami w mieście, małym, średnim i dużym przedsiębiorcom prowadzącym działalność gospodarczą, wspierającym nowe inwestycje w sektorze turystyki w mieście. W ramach programu „de minimis” mikroprzedsiębiorcom i małym przedsiębiorcom rozpoczynającym prowadzenie działal-

ności gospodarczej we Wrocławiu. Inna forma pomocy publicznej – program „de minimis” dla przedsiębiorców rozpoczynających prowadzenie działalności gospodarczej w lokalach użytkowych najmowanych od gminy Wrocław oznacza wprowadzenie ulg w stawkach czynszu za najem wolnych lokali użytkowych. Jedną z istotnych form wspierania przedsiębiorczości jest tworzenie i wspomaganie instytucji otoczenia biznesu, które są jednym z elementów rozwoju lokalnego. Z myślą o wsparciu lokalnego biznesu powstał w grudniu 2008 roku projekt „Wrocławski Inkubator Przedsiębiorczości”, finansowany ze środków Gminy Wrocław. Ma on na celu wspieranie lokalnego biznesu poprzez: wspieranie rozwoju małych przedsiębiorstw, wdrażanie pomysłów na biznes, przekazywanie praktycznej wiedzy i umiejętności, przekazywanie doświadczeń przez instytucje wspierające rozwój przedsiębiorczości, oferowanie na korzystnych warunkach powierzchni biurowej wraz z pełną infrastrukturą techniczną. Do rozwoju przedsiębiorczości i aktywności gospodarczej w regionie przyczyniły się m.in. Wrocławski Park Przemysłowy i Wrocławski Park Technologiczny. Władze Wrocławia, zapewniając przedsiębiorcom korzystniejsze warunki do prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Parków, inicjują pobudzenie lokalnej przedsiębiorczości oraz kreowanie nowych miejsc pracy. Doskonałym narzędziem jest w tym przypadku możliwość udzielania pomocy publicznej, najczęściej w formie ulg podatkowych. W celu tworzenia warunków aktywizacji gospodarczej, w szczególności ożywienia rynków lokalnych i ograniczenia bezrobocia oraz realizacji projektów związanych ze wspieraniem przedsiębiorczości, w 2005 roku powstała Agencja Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej (ARAW), spółka akcyjna z większościowym udziałem gminy Wrocław. Z myślą o wsparciu przedsiębiorczości wrocławskich firm, a także o tych, którzy zdecydują się w przyszłości na założenie własnego przedsiębiorstwa, utworzono w ramach Urzędu Miejskiego Wrocławia Punkt Informacji Gospodarczej, który funkcjonuje w Dziale Wspierania Przedsiębiorczości w Biurze Rozwoju Gospodarczego. Udzielane są w nim aktualne informacje przydatne osobom, które chcą dopiero zacząć pracować na własny rachunek oraz prowadzącym działalność gospodarczą.

We Wrocławiu działają także fundusze pożyczkowe i poręczeniowe dla przedsiębiorców. Należą do nich:

- Dolnośląski Fundusz Gospodarczy,
- Subregionalny Fundusz Pożyczkowy Dolny Śląsk,
- Fundusz Regionu Wałbrzyskiego,
- Fundusz MIKRO.

Warto także wspomnieć o Krajowym Systemie Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw. KSU jest siecią dobrowolnie współpracujących ze sobą niekomer-

cyjnych organizacji świadczących na rzecz mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorstw oraz osób podejmujących działalność gospodarczą, usługi: doradcze (w tym o charakterze ogólnym oraz o charakterze proinnowacyjnym), szkoleniowe, informacyjne i finansowe (w tym udzielanie poręczeń oraz udzielanie pożyczek). KSU powstała w październiku 1996 r. z inicjatywy Polskiej Fundacji Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw (obecnie Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości), która pełni rolę koordynatora działań systemu.

Misją KSU jest partnerskie wspieranie rozwoju małych i średnich przedsiębiorców. Podstawowym celem systemu jest podniesienie konkurencyjności polskich MSP poprzez dostarczenie im kompleksowej oferty wysokiej jakości usług oraz przygotowanie ich do działania na Jednolitym Rynku Unii Europejskiej. Oferta usług świadczonych przez ośrodki KSU:

- usługi doradcze – specjalistyczne doradztwo w dziedzinie: marketingu, finansów, prawa, planowania i zarządzania, innowacji i transferu technologii, eksportu i jakości, podstawowe doradztwo dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą;
- usługi szkoleniowe: specjalistyczne, np. z zakresu marketingu, finansów i zarządzania dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą;
- usługi informacyjne: kojarzenie partnerów gospodarczych, sprawdzanie wiarygodności partnerów handlowych – wywiadownie gospodarcze, udzielanie informacji o targach;
- informowanie o preferencyjnych kredytach, sporządzanie biznes planów.

Ruszyła także właśnie kolejna edycja cieszącego się dużą popularnością konkursu Fundacji Kronenberga – Mikroprzedsiębiorca Roku 2010. Mikroprzedsiębiorca Roku to konkurs, którego celem jest popularyzacja przedsiębiorczości oraz zachęcanie do zakładania małych firm, jak również ich prezentacja jako przykładów efektywnych działań gospodarczych. Spośród wszystkich zgłoszonych firm zostanie wyłoniony zwycięzca – zdobywca tytułu Mikroprzedsiębiorca Roku 2010, który otrzyma nagrodę główną w wysokości 40 000 zł.

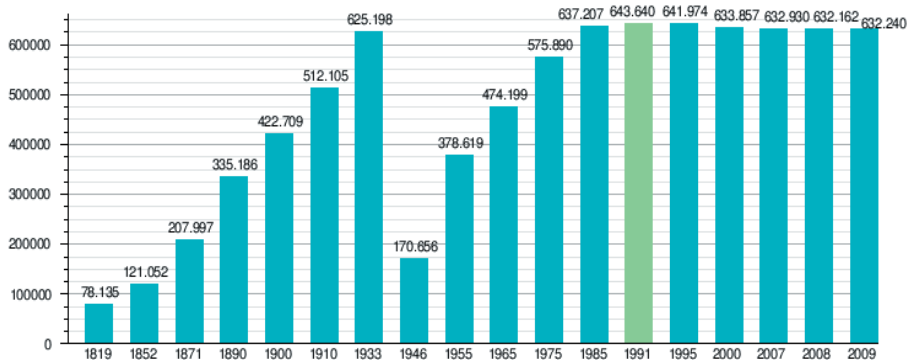
Wrocław bierze udział w wielu projektach współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w celu poprawy sytuacji lokalnego i regionalnego rynku pracy. Należą do nich między innymi:

- „Praca na własny rachunek”. Celem projektu jest zwiększenie motywacji i kompetencji do samozatrudnienia w formie działalności gospodarczej lub spółdzielni socjalnej mieszkańców Wrocławia. Cel główny projektu zostanie zrealizowany poprzez podniesienie umiejętności z zakresu przedsiębiorczości i udzielenie pomocy w spełnieniu formalnych wymagań procesu samozatrudnienia.

- „Centrum Integracji Społecznej we Wrocławiu uzupełnieniem systemu pomocy bezrobotnym”. Głównym celem projektu jest reintegracja zawodowa oraz społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, chcących podwyższyć lub nabyć nowe umiejętności zawodowe, przydatne przy poszukiwaniu zatrudnienia.
- „Moda na pracę”. Projektu ma na celu zwiększenie szans na zatrudnienia 150 niezatrudnionych mieszkanki Wrocławia, poprzez wsparcie akompaniatora (metoda towarzyszenia), szkolenie umiejętności interpersonalnych i poruszania się po rynku pracy, kurs komputerowy, kurs zawodowy w jednej z wybranych grup: pracownik administracyjno-biurowy, kadry-płace, sprzedawca-handlowiec (z obsługą kas fiskalnych), barman-kelner i kurs kosmetyczny.
- „Droga do samozatrudnienia”. Celem projektu jest zwiększenie szans na zatrudnienie 120 niezatrudnionych mieszkańców Wrocławia, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej, uniemożliwiającej lub utrudniającej wejście/powrót na rynek pracy. Cel główny zostanie zrealizowany poprzez kursy aktywizacji społecznej i zawodowej organizowane przez Centrum Integracji Społecznej oraz staże/zajęcia reintegracji zawodowej u pracodawców, podnoszące kompetencje psychospołeczne i zawodowe.
- „Wrocławski Klub Kompetencji”. Celem projektu jest zminimalizowanie barier oraz rozwój kompetencji osobistych, społecznych i zawodowych, ułatwiających wejście/powrót na rynek pracy poprzez aktywizację społeczną i zawodową 80 osób niezatrudnionych i mieszkających we Wrocławiu, w tym 40 kobiet (24 osoby powyżej 45. roku życia i 24 osoby niepełnosprawne).

2.4. Prognozy demograficzne

Wykres liczby ludności miasta Wrocław na przestrzeni ostatnich 2 stuleci.



Jak wynika z powyższego wykresu, najwyższy stan ludności w granicach miasta przypadł w 1991 r. Od tego momentu stan ludności Wrocławia uległ wyraźnemu zmniejszeniu i od 2007 roku pozostaje mniej więcej na tym samym poziomie. Według prognoz GUS ludność Wrocławia będzie się sukcesywnie zmniejszać i już za 10 lat osiągnie poziom poniżej 600 tysięcy.

Według przewidywań w regionie również wystąpi długookresowa tendencja spadkowa, przerwana niewielkim wzrostem, głównie do 2015 roku. Będzie to efekt tzw. echa wyżu demograficznego z lat 80. XX wieku. Po roku 2015 liczba urodzeń będzie drastycznie maleć, natomiast zgonów utrzyma się na wysokim poziomie. To zjawisko nie będzie w regionie rozłożone równomiernie. Największego nasilenia należy się spodziewać na obszarze subregionu jeleniogórsko-wałbrzyskiego.

Analiza struktury ludności województwa dolnośląskiego według wieku wskazuje, że społeczeństwo jest nieco starsze aniżeli przeciętnie w kraju:

- Wiek przedprodukcyjny – 19,5% (w kraju 21,9%);
- Wiek produkcyjny – 65,1% (w kraju 62,9%);
- Wiek poprodukcyjny – 15,4% (w kraju 15,2%).

Potwierdzają się uwagi na temat szybkiego starzenia się społeczeństwa regionu. Ten proces niewątpliwie będzie znacząco determinować sytuację społeczno-ekonomiczną zarówno w skali kraju, jak i regionu. Prognozuje się, że w 2020 roku wskaźnik ten wniesie ponad 18,3% ogółu mieszkańców społeczeństwa³.

Prognoza demograficzna

- 2010 – 627 300,
- 2015 – 613 500,
- 2020 – 595 400,
- 2025 – 573 000,
- 2030 – 547 300,
- Dane: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/wroc/ASSETS_05p04_10.pdf.

Analizując sytuację demograficzną Wrocławia, należy stwierdzić, iż spadek liczby ludności może powodować problemy z utrzymaniem placówki (mniejsza liczba kandydatów do poszczególnych oddziałów może powodować ich zamykanie). W związku z powyższym szkoła powinna w dużej mierze skupić się na dostosowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.

2.5. Kompetencje kluczowe a lokalny rynek pracy

Konsekwencją rozszerzenia się Unii Europejskiej, a także zjawisk społecznych, takich jak m.in. starzenie się populacji, wzrost migracji, utrzymująca się stale wysoka stopa bezrobocia, jest komplikowanie się ścieżek kariery zawodowej osób wchodzących na rynek pracy. W widoczny sposób maleje prawdopodobieństwo, iż jedna osoba przez cały okres swojej aktywności zawodowej pozostanie wierna temu samemu zakładowi pracy czy sektorowi gospodarki. Koniecznością zatem staje się posiadanie pewnych zdolności, które pozwolą przystosować się do szybko zmieniającego się świata. Ważne jest posiadanie odpowiednich umiejętności, rozumianych jako praktyczna znajomość czegoś, biegłość w czymś, zdolność do wykonywania czegoś. Szczególnie istotne umiejętności, bez opanowania których nie można skutecznie wykonywać określonych zadań, nazywane są umiejętnościami kluczowymi. Kompetencje zaś to umiejętności wyższego rzędu, nabywane poprzez ćwiczenie umiejętności oraz zbieranie doświadczeń utwierdzone przekonaniem, dla czego w danej sytuacji trzeba postąpić w określony sposób. Kompetencje to przede wszystkim zdolność zastosowania danych umiejętności i wiedzy w obrębie sytuacji zawodowej, gdzie obejmuje również organizację i planowanie pracy, gotowość do wprowadzenia innowacji i umiejętność radzenia sobie z niecodziennymi zadaniami. Do kompetencji kluczowych zaliczamy:

1. porozumiewanie się w języku ojczystym;
2. porozumiewanie się w językach obcych;
3. kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;
4. kompetencje informatyczne;
5. umiejętność uczenia się;
6. kompetencje społeczne i obywatelskie;
7. inicjatywność i przedsiębiorczość;
8. świadomość i ekspresja kulturalna.

Wszystkie kompetencje kluczowe uważane są za jednakowo ważne, ponieważ każda z nich może przyczynić się do udanego życia w społeczeństwie wiedzy. Najcenniejszym kapitałem, który pozwala sprostać wyzwaniom dzisiejszej rzeczywistości, jest wiedza. Nabywając wiedzę oraz umiejętności, a także przekształcając je w odpowiednie kompetencje, stymulujemy postęp techniczny, gospodarczy, ale także uzyskujemy osobistą satysfakcję z rezultatów naszych poczynań, co służy samorealizacji.

Jedną z przyczyn wzrostu bezrobocia wśród osób młodych jest brak dostosowania kwalifikacji zawodowych do aktualnych potrzeb rynku pracy. Konieczne jest za-

tem podjęcie działań w celu rozwijania odpowiednich kompetencji wśród uczniów, które umożliwią im nie tylko podjęcie pracy, ale również dostosowanie się do potrzeb dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Według opinii wielu pracodawców szkoła jest w stanie wyposażyć ucznia w zasób wiedzy, umiejętności czy standardy w związku z wyuczonym zawodem, kompetencji zawodowych nabywają zaś oni poprzez praktykę, w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z zadaniami i problemami, co ma miejsce podczas odbywania praktyk zawodowych lub zajęć praktycznych. W związku z powyższym zwiększenie ilości szkoleń i możliwości praktycznego doskonalenia swoich umiejętności to działania o znaczeniu kluczowym. Także implementacja kompetencji kluczowych ma służyć budowaniu konkurencyjnej, dynamicznej i opartej na wiedzy gospodarki poprzez inwestowanie w zasoby ludzkie. Wśród kompetencji pracowników podkreśla się dziś głównie elastyczność i mobilność, znajomość technologii IT i języków obcych, wykorzystanie technologii mobilnych, umiejętność pracy w zespole i ugruntowane podstawy matematyki. Wymagania kwalifikacyjne dotyczące kadr skoncentrowane będą w coraz większym stopniu na kompetencjach kluczowych: umiejętności uczenia się, rozwiązywania problemów, analizy i wykorzystywania informacji z różnych źródeł, doskonalenia się, komunikowania, organizowania pracy, opanowania technik i narzędzi pracy, projektowania działań oraz przyjmowania odpowiedzialności za wyniki. Podsumowując, można przywołać wyniki cytowanych już badań przeprowadzonych w 2009 r. na zlecenie PARP, dotyczące przyczyn zdobycia i utraty pracy w dzisiejszej rzeczywistości³:

Pracę otrzymuje się dzięki: wiedzy fachowej (70%) i kompetencjom społecznym (30%).

Pracę traci się przez brak kompetencji społecznych (70%) i brak kwalifikacji merytorycznych (30%)⁴.

3. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY

3.1. Krótki opis bazy dydaktycznej

Zespół Szkół Budowlanych ma ponad 30-letnią historię. Jest szkołą przyjazną dla ucznia. Dumą ZSB jest panujący tu przyjemny klimat. Placówka cieszy się również opinią szkoły bezpiecznej, dzięki wprowadzeniu magnetycznych identyfikatorów i systemu monitorowania obiektu. Posiada nowoczesne i nowocześnie wyposażone gabinety dydaktyczne. Od 1990 r. Zespół Szkół Budowlanych prowadzi udaną współpracę ze szkołą w Uelzen. Wzajemne wizyty sprzyjają zbliżeniu szkół i wy-

³ <http://edgp.gazetaprawna.pl/>.

⁴ www.rynekpracy.pl/raporty_1.php/wpis.16.

mianie doświadczeń. Młodzież podejmująca tu naukę może liczyć, między innymi, na solidne przygotowanie w zakresie rysunku odręcznego i technicznego, geometrii wykreślnej, jak również na poznanie nowoczesnych technologii stosowanych we współczesnym budownictwie. Zajęcia teoretyczne odbywają się w nowoczesnych gabinetach i pracowniach, które odpowiadają wymaganiom współczesnej dydaktyki i techniki.

W szkole mieści się między innymi:

- trzy pracownie komputerowe z dostępem do Internetu,
- pracownia projektowa ze wspomaganie komputerowym,
- pracownia nowoczesnych technologii Knaufa i Geberita z wydzieloną częścią do ćwiczeń praktycznych z pełnym wyposażeniem i salą wykładową – gwarantuje wysoki poziom nauczania w zakresie suchej zabudowy i podwieszanych sufitów (KNAUF) oraz podciśnieniowego odprowadzania wody z dachów i nowoczesnych urządzeń sanitarnych (GEBERIT),
- pracownia techniki cieplnej i instalacyjnej wyposażona przez firmę Vaillant,
- pracownia sztukatorsko-renowacyjna przygotowująca z zakresu renowacji detalu architektonicznego, rzeźby ogrodowej, cmentarnej i dawnych sztuk zdobniczych,
- nowoczesne zaplecze sportowe: dwie sale gimnastyczne, bogato wyposażona siłownia, boisko sportowe, Fitness Club, estetyczne i nowoczesne prysznice i szatnie,
- w pełni skomputeryzowane multimedialne centrum informacyjne.

Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, iż stan bazy dydaktycznej należy określić jako dobry dla sprawnego przeprowadzenia procesu dydaktycznego, nie mniej jednak szkoła ta wymaga dodatkowego wsparcia. Doposażone powinny być między innymi:

- pracownia informatyczna – wizualizer, specjalistyczne oprogramowanie do kosztorysowania, drogownictwa, geodezji, konstrukcji, program graficzny (Corel);
- pracownia matematyczna – rzutnik multimedialny, przybory geometryczne;
- pracownia do nauki fizyki – zestawy do doświadczeń (ruch jednostajny, maszyna elektrostatyczna, doświadczenia z magnetyzmu, doświadczenia z ciepła), foliogramy, rzutnik multimedialny;
- pracownia chemiczna – rzutnik multimedialny lub wizualizer, specjalistyczne oprogramowanie do symulacji doświadczeń, odczynniki, szkło laboratoryjne;
- pracownia do nauki przedsiębiorczości – rzutnik multimedialny, zestawy komputerowe lub laptopy;
- pracownia językowa – rzutnik multimedialny.

3.2. Charakterystyka uczniów szkoły

Zespół Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu tworzy:

- Technikum nr 11 – 337 uczniów;
- Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 4 – 145 uczniów;
- Szkoła Policealna nr 8 – 7 uczniów;
- Technikum Uzupełniające dla Dorosłych nr 10 – 7 uczniów;
- Liceum Profilowane nr X – 22 uczniów.

Do Zespołu Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu uczęszcza 518 uczniów, z czego:

- 33,4% uczniów pochodzi z terenów wiejskich;
- Około 1,5% uczniów korzysta ze stypendiów socjalnych;
- 34,2% uczniów dojeżdża do szkoły (największa odległość około 40 km);
- Około 0,5% uczniów mieszka w bursach bądź internatach szkolnych.

Uczniowie Zespołu Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu kształcą się w następujących zawodach:

- Technikum budowlane jest 4-letnią szkołą zawodową, powstałą na podbudowie programowej gimnazjum, przygotowującą uczniów do egzaminu maturalnego, a także do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodzie technik budownictwa. W technikum uczniowie zdobędą wiedzę i umiejętności z zakresu: posługiwania się dokumentacją architektoniczno-budowlaną, wykonywania prac pomiarowych związanych z prowadzeniem robót budowlanych, projektowania prostych elementów konstrukcyjnych budowli, dobierania optymalnych technologii do wykonywania określonych prac, organizowania i nadzorowania przebiegu prac budowlanych, rozliczania kosztów wykonania prac budowlanych i instalacyjnych, podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej. Powyższe założenia wiążą się z koniecznością uwzględnienia w planach nauczania odpowiednich zajęć edukacyjnych i zabezpieczenia stosownej liczby godzin lekcyjnych na ich realizację. W technikum budowlanym kształcenie odbywa się w dwóch obszarach: kształcenie ogólne, które stanowi realizację kanonu treści nauczania zawartego w podstawie programowej kształcenia ogólnego w liceum profilowanym – na kształcenie to przeznaczają się około 80% czasu nauczania; kształcenie zawodowe, którego celem jest przygotowanie uczniów do uzyskania kwalifikacji zawodowych technika. Założeniem programowym technikum jest bardzo dobre przygotowanie praktyczne absolwentów. Dlatego szkoła kształci umiejętności niezbędne w prowadzeniu przedsiębiorstw,

w produkcji, handlu i usługach w zakresie projektowania. Uczniowie technikum w ramach programu nauczania poznają program komputerowy do projektowania AutoCAD 2000 oraz do kosztorysowania Norma 3. W technikum budowlanym będzie można zdobyć wiedzę i umiejętności w zakresie: Budownictwa (nowoczesne technologie budowlane, ogrzewnictwo i klimatyzacja, instalacje sanitarne, technologie robót wykończeniowych, kosztorysowanie, konstrukcje budowlane); Projektowania architektonicznego (zdobnictwo w architekturze, mała architektura, komputerowe wspomaganie projektowania – AutoCad, zdobnictwo i modelowanie, wzornictwo przemysłowe); Rysunku technicznego; Przedsiębiorczości (zarządzanie przedsiębiorstwem budowlanym, prawo budowlane).

- Liceum profilowane jest 3-letnią szkołą ogólnokształcącą, powstałą na podbudowie programowej gimnazjum, przygotowującą uczniów do egzaminu maturalnego, a także do dalszego kształcenia poprzez system profilowania zajęć edukacyjnych. Absolwent liceum może podjąć pracę, uczyć się zawodu w szkole policealnej lub, po uzyskaniu świadectwa dojrzałości, ubiegać się o przyjęcie na wybrany kierunek studiów. Organizacja nauczania w liceum powinna sprzyjać porównywalności świadectw w ramach Unii Europejskiej. Powyższe założenia wiążą się z koniecznością uwzględnienia w planach nauczania odpowiednich zajęć edukacyjnych i zabezpieczenia stosownej liczby godzin lekcyjnych na ich realizację. W liceum profilowanym kształcenie odbywa się w dwóch obszarach: kształcenie ogólne, które stanowi realizację kanonu treści nauczania zawartego w podstawie programowej kształcenia ogólnego w liceum profilowanym – na kształcenie to przeznaczają się około 80% czasu nauczania; kształcenie profilowe, będące propozycją szkoły w zakresie dyscyplin akademickich bądź prozawodowych, opartą na Podstawach programowych kształcenia w profilach w liceach profilowanych; przeznaczają się na nie około 20% całkowitego czasu nauczania. Kształcenie w liceum profilowanym ma na celu zapoznanie ucznia z różnymi dziedzinami gospodarki i ukierunkowanie go na tę dziedzinę działalności, która będzie dla niego najbardziej satysfakcjonująca i efektywna, dopasowana do jego indywidualnych zainteresowań, zdolności i poziomu osiągnięć. Będzie to istotny czynnik motywacyjny do aktywnego zachowania się na rynku pracy. Szkoła dostarczy uczniowi wiadomości i wsparcia w kształtowaniu umiejętności o charakterze ogólnozawodowym, odpowiadającym preferowanemu przez niego obszarowi przyszłej działalności gospodarczej – to ważny czynnik wspomagający cyfrową mobilność zawodową. Umożliwi też podjęcie pracy po ukończeniu szkoły,

zarówno w charakterze pracownika najemnego, jak i przez samozatrudnienie. Uczeń musi zostać wyposażony w konkretne umiejętności lub kwalifikacje, które pozwolą mu na podjęcie pracy lub znacznie skrócą czas zdobywania kwalifikacji zawodowych. W liceum profilowanym „kształtowanie środowiska będzie można zdobyć wiedzę i umiejętności w zakresie: Projektowania architektonicznego (architektura wnętrz, aranżacja i stylizacja wnętrz, wyposażenie łazienek, kuchni itp., zdobnictwo w architekturze, mała architektura, komputerowe wspomaganie projektowania – AutoCad, zdobnictwo i modelowanie, wzornictwo przemysłowe); Architektury przestrzeni (architektura krajobrazu, kształtowanie przestrzeni, terenów zielonych, projektowanie ogrodów i placów zabaw); Inżynierii środowiska; Budownictwa (nowoczesne technologie budowlane, ogrzewnictwo i klimatyzacja, instalacje sanitarne, technologie robót wykończeniowych, kosztorysowanie, konstrukcje budowlane); Rysunku (technicznego, odręcznego, technik graficznych i malarstwa); Przedsiębiorczości (zarządzanie przedsiębiorstwem budowlanym, prawo budowlane). Uczeń liceum profilowanego zdobędzie oprócz wykształcenia ogólnego (takiego samego jak w liceum ogólnokształcącym) wiedzę ogólnozawodową, co ułatwi mu studia na atrakcyjnych kierunkach Politechniki Wrocławskiej (np. architektura, planowanie przestrzenne, budownictwo, inżynieria środowiskowa i in.), Akademii Rolniczej i Akademii Ekonomicznej oraz umożliwi podejmowanie własnej działalności gospodarczej.

- Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 4

zawód: monter instalacji i urządzeń sanitarnych, czas trwania nauki: 3 lata
W zawodzie tym zdobywa się wiedzę i umiejętności z zakresu: stosowania nowoczesnych rozwiązań materiałowo-technologicznych w instalacjach grzewczych, sanitarnych, wentylacji i klimatyzacji; budownictwa; przedsiębiorczości.

zawód: murarz – pracownik młodociany, czas trwania nauki: 3 lata. W zawodzie tym zdobywa się wiedzę i umiejętności z zakresu: stosowania nowoczesnych rozwiązań materiałowo-technologicznych stosowanych w konstrukcjach murowych; budownictwa; przedsiębiorczości.

zawód: betoniarz-zbrojarz – pracownik młodociany, czas trwania nauki: 2 lata. W zawodzie tym zdobywa się wiedzę i umiejętności z zakresu: przygotowania, montażu, transportowania, magazynowania zbrojenia oraz wykonania elementów konstrukcji betonowych i żelbetonowych; budownictwa; przedsiębiorczości.

zawód: technolog robót wykończeniowych, czas trwania nauki: 3 lata.

W zawodzie tym zdobywa się wiedzę i umiejętności z zakresu: stosowania nowoczesnych rozwiązań materiałowo-technologicznych w robotach wykończeniowych; budownictwa; przedsiębiorczości.

zawód: dekarz, czas trwania nauki: 3 lata.

W zawodzie tym zdobywa się wiedzę i umiejętności z zakresu: stosowania nowoczesnych rozwiązań materiałowo-technologicznych stosowanych w pracach dekarzskich; wykonywania drewnianego elementu konstrukcyjnego wraz z typowym połączeniem ciesielskim zgodnie z dokumentacją; budownictwa; przedsiębiorczości.

- Szkoła Policealna

zawód: technik budownictwa, czas trwania nauki: 1,5 roku dla absolwentów liceum profilowanego o profilu kształtowanie środowiska, 2 lata dla absolwentów szkoły średniej.

zawód: technik geodezji, czas trwania nauki: 2 lata.

W szkole policealnej słuchacze zdobędą wiedzę i umiejętności z zakresu: projektowania: architektonicznego, konstrukcyjnego i instalacyjnego (technik budownictwa); opracowania i analizowania dokumentacji związanej z geodezyjną obsługą budownictwa (technik geodeta), kosztorysowania; bezpiecznego, zgodnego z przepisami bhp organizowania i wykonywania zadania zawodowego. Nauka w Szkole Policealnej kończy się egzaminem z przygotowania zawodowego i wydaniem dyplomu. Szkoła kształci głównie w przedmiotach zawodowych oraz pomocniczych. Należy do tych szkół zawodowych, po których ukończeniu absolwenci znajdują stosunkowo szybko i najczęściej dobrze płatną pracę. Między innymi zatrudniani są w pracowniach projektowych i na budowach. Szkoła Policealna jest szkołą prowadzącą kształcenie zawodowe na podbudowie programowej szkoły średniej. Jej zadaniem jest przygotowanie słuchaczy do uzyskania kwalifikacji zawodowych na poziomie średnim. Założeniem programowym Szkoły Policealnej jest bardzo dobre przygotowanie praktyczne absolwentów. Dlatego kształci umiejętności niezbędne w prowadzeniu przedsiębiorstw, w produkcji, handlu i usługach w zakresie projektowania. Słuchacze Szkoły Policealnej w ramach programu nauczania poznają program komputerowy do projektowania AutoCAD 2000 oraz do kosztorysowania Norma 3.

- Technikum Uzupełniające dla Dorosłych,
zawód: technik budownictwa, czas trwania nauki: 3 lata.

Technikum Uzupełniające dla Dorosłych jest 3-letnią szkołą zawodowa, powstałą na podbudowie programowej ZSZ, przygotowującą uczniów do egzaminu maturalnego, a także do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodzie technik budownictwa. W technikum uczniowie zdobędą wiedzę i umiejętności z zakresu: posługiwania się dokumentacją architektoniczno-budowlaną, wykonywania prac pomiarowych związanych z prowadzeniem robót budowlanych, projektowania prostych elementów konstrukcyjnych budowli, dobierania optymalnych technologii do wykonywania określonych prac, organizowania i nadzorowania przebiegu prac budowlanych, rozliczania kosztów wykonania prac budowlanych i instalacyjnych, podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej. Powyższe założenia wiążą się z koniecznością uwzględnienia w planach nauczania odpowiednich zajęć edukacyjnych i zabezpieczenia stosownej liczby godzin lekcyjnych na ich realizację. W technikum kształcenie odbywa się w dwóch obszarach: kształcenie ogólne, które stanowi realizację kanonu treści nauczania zawartego w podstawie programowej kształcenia ogólnego w liceum profilowanym – na kształcenie to przeznaczają się około 80% czasu nauczania; kształcenie zawodowe, którego celem jest przygotowanie uczniów do uzyskania kwalifikacji zawodowych technika. Założeniem programowym technikum jest bardzo dobre przygotowanie praktyczne absolwentów. Dlatego szkoła kształci umiejętności niezbędne w prowadzeniu przedsiębiorstw, w produkcji, handlu i usługach w zakresie projektowania. Uczniowie technikum w ramach programu nauczania poznają program komputerowy do projektowania AutoCAD 2000 oraz do kosztorysowania Norma 3. W Technikum Uzupełniającym dla Dorosłych będzie można zdobyć wiedzę i umiejętności w zakresie: Budownictwa (nowoczesne technologie budowlane, ogrzewnictwo i klimatyzacja, instalacje sanitarne, technologie robót wykończeniowych, kosztorysowanie, konstrukcje budowlane); Projektowania architektonicznego (zdobnictwo w architekturze, mała architektura, komputerowe wspomaganie projektowania – AutoCad, zdobnictwo i modelowanie, wzornictwo przemysłowe); Rysunku technicznego, Przedsiębiorczości (zarządzanie przedsiębiorstwem budowlanym, prawo budowlane).

Uczniowie Zespołu Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu biorą udział w licznych olimpiadach i konkursach.

Tabela 7.: Liczba uczniów uczestniczących w olimpiadach.

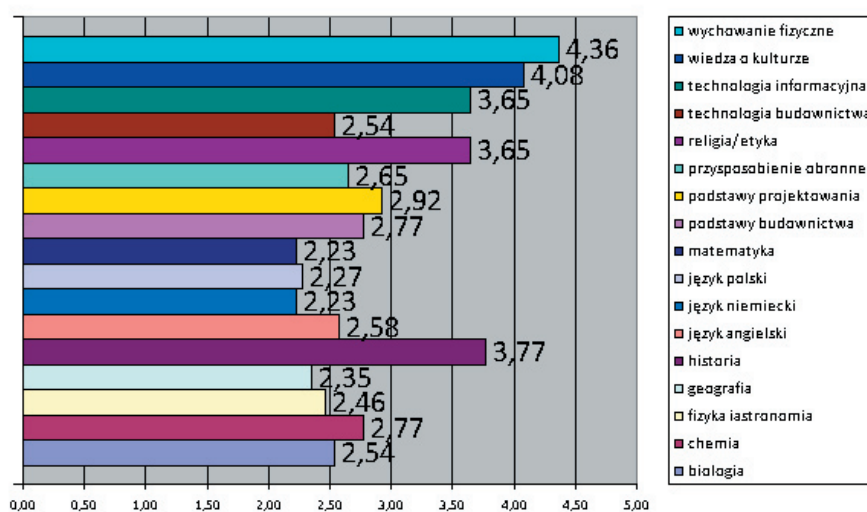
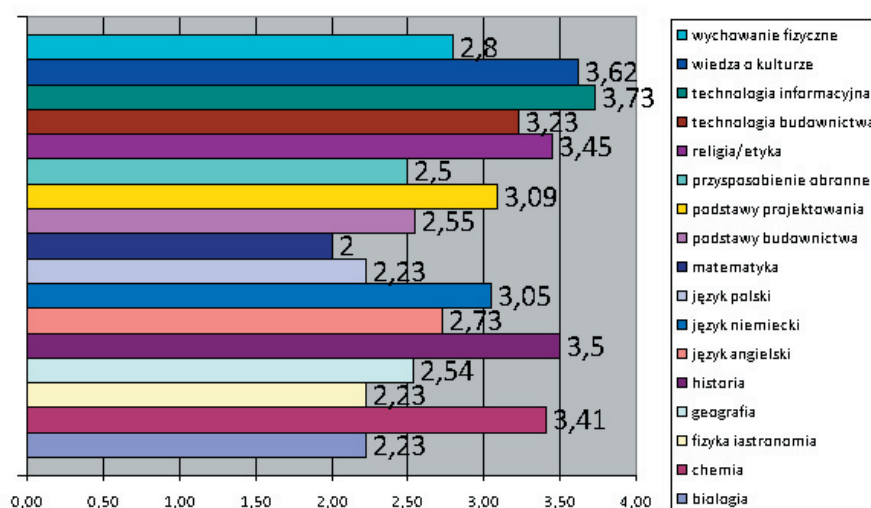
Olimpiady i konkursy		
1. Liczba uczniów uczestniczących w olimpiadach		
Olimpiady	Liczba uczestników	Liczba laureatów
Wiedzy i Umiejętności Budowlanych	6	0
Wiedzy Geodezyjnej i Kartograficznej	3	0
Olimpiada wiedzy Ekologicznej	2	1
Młodzieżowa Olimpiada Turystyczno-Krajoznawcza	3	3

Tabela 8.: Liczba uczniów uczestniczących w konkursach.

2. Liczba uczniów uczestniczących w konkursach		
Konkursy	Liczba uczestników	Liczba laureatów
Turniej Budowlany „Złota Kielnia”	3	1
Międzyszkolny konkurs matematyczny	18	6
Konkurs Wiedzy o Prawie Pracy, Bezpieczeństwie i Higienie Pracy	5	0
Konkurs Fotograficzny „Magiczny Wrocław”	1	1
Konkurs Najlepiej Pracujące Koło LOP	12	12
Razem	39	20

Warto dodać, iż z informacji uzyskanych w trakcie wywiadu z pedagogiem i nauczycielami wynika, iż młodzież uczęszczająca do Zespołu Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu to młodzież bardzo zróżnicowana. Wielu uczniów boryka się z licznymi problemami. Około 30% uczniów to uczniowie pochodzący z rodzin o niskim statusie społeczno-ekonomicznym i z rodzin dysfunkcyjnych. Wielu uczniów pochodzi z rodzin niepełnych, problemem jest również brak wsparcia ze strony rodziców. Nauczyciele podkreślają również istnienie dużych dysproporcji w poziomie wiedzy uczniów (wyższy poziom wśród uczniów technikum, niski wśród uczniów zasadniczej szkoły zawodowej). Dużym problemem są również zaległości z poprzednich etapów edukacyjnych. Część uczniów nie posiada podstawowych umiejętności w zakresie działań matematycznych czy kompetencji komunikacyjnych.

Tabele 9., 10., 11.: Średnie ocen na koniec roku szkolnego 2008/2009 wśród uczniów wybranych klas technikum.



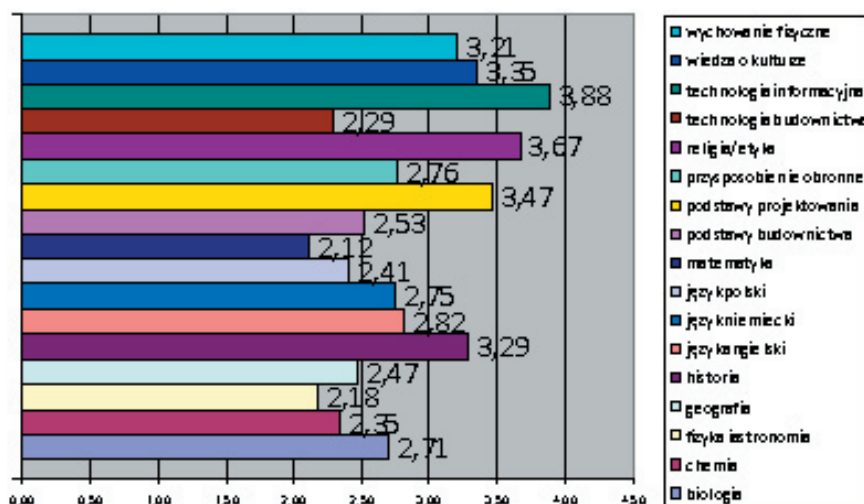


Tabela 10.: Średnia ocen z matematyki i języka obcego wśród uczniów klasy III DK zasadniczej szkoły zawodowej.

Średnia ocen z matematyki wśród uczniów ZSZ	1,84
Średnia ocen z języka obcego wśród uczniów ZSZ	2,46

Nie ulega wątpliwości, iż poważnym problemem Zespołu Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu jest bardzo niski poziom średnich ocen zarówno wśród uczniów technikum, jak i zasadniczej szkoły zawodowej. Warto szczególnie zwrócić uwagę na matematykę wśród uczniów technikum (uznawanej przez nauczycieli za szkołę, w której uczniowie posiadają większy potencjał intelektualny) gdzie średnia ocen nie przekracza 2,5, oraz języka obcego, gdzie średnia ocen nie dochodzi do 3.

Średnia punktów z egzaminu gimnazjalnego w klasie 1 MM zasadniczej szkoły zawodowej:

Blok przedmiotów humanistycznych – 18,37,

Blok przedmiotów przyrodniczych – 18,12.

Średnia punktów z egzaminu gimnazjalnego w klasie 1T4 technikum:

Blok przedmiotów humanistycznych – 25,3,

Blok przedmiotów przyrodniczych – 23.

Analiza powyższych wyników egzaminów gimnazjalnych świadczy o tym, iż spora grupa uczniów uczęszczających do ZSB we Wrocławiu to uczniowie o niskim poziomie wiedzy i umiejętności z etapu kształcenia gimnazjalnego, szczególnie uczący się w zasadniczej szkole zawodowej.

Tabela 11.: Wyniki egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

Zawód	Rok szkolny 2007/2008		
	Liczba absolwentów	Liczba osób, które przystąpiły do egzaminu zawodowego	Liczba osób, które zdały egzamin zawodowy
Technik budownictwa		27	22
Technik geodeta		15	14
Betoniarz- zbrojarz		2	2
Renowator zabytków architektury		9	8
Monter instalacji sanitarnej		16	7
Malarz-tapeciarz		4	3

Z przedstawionej powyżej tabeli wynika, iż poziom zdawalności egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe jest dobry, z wyłączeniem zawodu monter instalacji i urządzeń sanitarnych.

Tabela 12.: Charakterystyka uczniów (znajomość wymogów, potrzeb i prognoz rynku pracy).

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> • Współpraca z doradcą zawodowym w kontekście planowania osobistej kariery, • Część uczniów cechuje aktywność, otwartość, ambicja oraz zainteresowanie zdobywaniem atrakcyjnego zawodu, • Zainteresowanie przedmiotami związanymi z technologią informacyjną, • Dobra opinia uczniów odbywających praktykę u pracodawców, • Wysoka średnia ocen z praktycznej nauki zawodu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Możliwość znalezienia pracy dzięki zdobyciu wykształcenia w kierunku poszukiwanym na rynku pracy, • Wzrost świadomości w zakresie podnoszenia kwalifikacji i uczenia się przez całe życie, • Nawiązanie kontaktów z pracodawcami dzięki pośrednictwu szkoły, • Rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej, • Przygotowanie do korzystania z nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych, • Kontynuowanie nauki na studiach, • Zdobycie umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> • Niski poziom wiadomości i umiejętności – wśród niektórych uczniów, • Obawa przed podejmowaniem samodzielnych decyzji, • Niski poziom wiedzy z gimnazjum – u niektórych uczniów, • Brak świadomości zawodowej – u niektórych uczniów, • Brak motywacji do nauki – u niektórych uczniów, • Brak wsparcia ze strony rodziców, • Brak wiary we własne możliwości. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak pracy w wyuczonym zawodzie, • Zmienna sytuacja na rynku pracy – bezrobocie, • WYROBNIENIE przekonania o nieprzydatności społecznej, • Przedwczesne wykluczenie z systemu edukacji, • Niedostosowanie kwalifikacji zawodowych do zmieniających się wymagań na rynku pracy,

Tabela została sporządzona na podstawie wypowiedzi nauczycieli i pedagoga.

Pedagog oraz nauczyciele ZSB we Wrocławiu pod względem znajomości wymogów, potrzeb i prognoz rynku pracy oceniają swoich uczniów dobrze, choć jednocześnie zaznaczają, iż zdarzają się uczniowie o niskim poziomie świadomości zawodowej, braku motywacji do nauki czy też tacy, u których wybór tego rodzaju kształcenia był raczej dziełem przypadku niż przemyślanej decyzji. Podkreślają, iż szkoła przygotowuje uczniów do otwarcia własnej działalności gospodarczej, ucząc samodzielności i inicjatywności. Jako zagrożenia podają między innymi zmienną sytuację na lokalnym rynku pracy (bezrobocie), którego konsekwencją może być wyrobienie przekonania o nieprzydatności społecznej.

3.3. Charakterystyka kadry pedagogicznej

W Zespole Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu zatrudnionych jest 61 nauczycieli. Wszyscy prowadzą poszczególne przedmioty zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Wielu z nich posiada studia podyplomowe, część wciąż się doskonali pod względem przygotowania zawodowego, by w ten sposób sprostać wymaganiom rynku pracy, jak również aktualizowanej ofercie edukacyjnej placówki. Są to nauczyciele, którzy dbają o swój rozwój zawodowy i podnoszą swe kwalifikacje.

Wykształcenie nauczycieli:

- wyższe magisterskie – 57 osób,
- średnie – 3 osoby,
- tytuł zawodowy licencjata – 2 osoby.

3. Staż pracy:

Do 5 lat:	7 osób,
6–10 lat:	9 osób,
11–15 lat:	10 osób,
16–20 lat:	3 osoby,
21–25 lat:	13 osób,
26–30 lat:	4 osoby,
31–35 lat:	6 osób,
36– 40 lat:	5 osób.

4. Forma zatrudnienia:

- cały etat: 46 osób,
- pół etatu: 16 osób.

Tabela 13.: Współpraca nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących z nauczycielami przedmiotów zawodowych (Wykorzystywanie wiedzy merytorycznej i pedagogicznej w kształtowaniu umiejętności i postaw uczniów szkół zawodowych).

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> - Udział w różnych formach doskonalenia, dzielenie się wiedzą z innymi (WDN), - dbałość o unowocześnianie bazy technodydaktycznej, -vdziałalność wychowawcza. 	<ul style="list-style-type: none"> - Właściwe kształtowanie umiejętności i postaw uczniów, - dbałość o poziom kształcenia, - osiąganie lepszych wyników, - wymiana doświadczeń, - wyższa zdawalność egzaminów maturalnych i potwierdzających kwalifikacje zawodowe.
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> - Brak dodatkowych zajęć dydaktycznych i wyrównawczych lub specjalistycznych rozwijających aspiracje edukacyjne czy zawodowe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Spadek zainteresowania kształceniem w ZSZ (aspiracje rodziców), - dysproporcje edukacyjne, - utrudnienia w kształtowaniu umiejętności zawodowych, - niektóre umiejętności mogą zostać pominięte w procesie kształcenia.

Tabela została sporządzona na podstawie wypowiedzi nauczycieli i pedagoga.

Analizując wypowiedzi pedagoga oraz nauczycieli ZSB we Wrocławiu, można stwierdzić, iż doskonale zdają sobie sprawę z roli, jaką odgrywa współpraca nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących z nauczycielami przedmiotów zawodowych. W trakcie swojej codziennej pracy wymieniają się informacjami i doświadczeniami, co stwarza szansę na poprawę jakości kształcenia, a co za tym idzie – wyższą zdawalność egzaminów zawodowych i maturalnych. Według opinii nauczycieli brak takiej współpracy może utrudniać kształtowanie umiejętności zawodowych.

3.4. Współpraca szkoły z instytucjami samorządu lokalnego, pracodawcami, instytucjami pozarządowymi

Nie ulega wątpliwości, iż ogromny wpływ na rozwój każdej placówki edukacyjnej ma możliwość współpracy ze środowiskiem lokalnym. Efektywny proces wychowawczy to suma działań wszystkich grup społecznych, które oddziałują na życie i osobowość wychowanka. Podstawowym obszarem integracji tychże działań powinna być szkoła, gdyż to właśnie ona jest w stanie koordynować zgodną współpracę wielu niezależnych podmiotów. Każda szkoła powinna być uwrażliwiona na potrzeby społeczne, podstawowym zaś warunkiem umożliwiającym wypełnienie tego zadania jest poznanie lokalnej specyfiki kulturowej, a także występujących w danym środowisku problemów społeczno-gospodarczych. Niezwykle istotne jest także uzyskanie informacji zwrotnych na temat oczekiwań środowiska lokalnego wobec szkoły. Stąd wynika konieczność współdziałania z władzami lokalnymi, instytucjami i organizacjami społecznymi oraz dobrej znajomości rynku pracy i prognoz demograficznych dotyczących danego regionu.

Zespół Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu utrzymuje bieżące kontakty z Urzędem Pracy, przedstawicielami firm, pracodawcami, co w rezultacie daje aktualne informacje o zapotrzebowaniu na pracowników w poszukiwanych zawodach i możliwość dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Na podstawie wywiadu przeprowadzonego z pedagogiem i nauczycielami szkoły można stwierdzić, iż współpraca z władzami lokalnymi układa się bardzo dobrze. Przy współudziale Urzędu Miasta powstały nowe sale do praktycznej nauki zawodu, planowane jest także wybudowanie nowej sali gimnastycznej.

3.5. Funkcjonujące w szkole inicjatywy uczniowskie

Rozwijanie aktywności uczniów jest niezwykle istotnym elementem procesu wychowania, który w dużej mierze służy budowaniu społeczeństwa obywatelskiego. W ramach podejmowania różnego rodzaju działań i inicjatyw uczniowie uczą się samodzielnego rozwiązywania problemów, rozwijają swoje zainteresowania, uzdolnienia i umiejętności a także rozwijają swoją empatię i wrażliwość na drugiego człowieka. W związku z powyższym bardzo ważnym zadaniem szkoły jest stwarzanie warunków mających na celu aktywizację uczniów. Pomimo iż Zespół Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu jest przede wszystkim zorientowany na kształcenie umiejętności praktyczno-technicznych, nie zapomina o tym zadaniu. Uczniowie mogą brać udział w licznych zajęciach pozalekcyjnych. Należą do nich:

Koło polonistyczne,

- Koło matematyczne,
- Koło rekreacyjno-sportowe,
- Koło informatyczne,
- Koło edukacji prozdrowotnej,
- Koło artystyczne (muzyczne, teatralno-filmowe, plastyczne),
- Koło języka niemieckiego,
- Klub Integracji Europejskiej,
- Szkolne Stowarzyszenie Ekologów,
- Koło techniczne – radiowęzeł,
- Klub turystyczno-krajoznawczy.

Zespół Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu organizuje dla swoich uczniów wiele konkursów. Należą do nich między innymi:

- Konkursy językowe – „Wędrówka po Niemczech – przygoda z wiedzą”, konkurs wiedzy o krajach anglojęzycznych;
- Konkursy polonistyczne – konkurs mitologiczny, konkurs wiedzy o średniowieczu, konkurs frazeologiczny;
- Konkursy matematyczno-budowlane – „Euro walutą naszej przyszłości”, „Znam Parlament Europejski”, „Najmłodsze kraje Unii Europejskiej”;
- Konkursy ekologiczne – „Ekologia we współczesnym świecie”, „Biologiczne ABC”;
- Konkursy historyczne – „Droga do niepodległości”, „Konstytucja 3 maja”, „Historia pieniądza”;
- Konkursy z zakresu edukacji prozdrowotnej – „Konkurs wiedzy o AIDS”;
- Inne – „BHP i prawo pracy”, „Atlas zabytków architektury militarnej”, „Dolny Śląsk jako region turystyczny”.

3.6. Planowane kierunki rozwoju szkoły

Na podstawie informacji uzyskanych w trakcie wywiadu z pedagogiem oraz nauczycielami ZSB we Wrocławiu do planów, jakie szkoła pragnie w najbliższym czasie zrealizować, można zaliczyć:

W zakresie poprawy efektów procesu dydaktycznego

- rozwój merytoryczny nauczycieli i podniesienie ich kwalifikacji zawodowych;
- uatrakcyjnienie zajęć dydaktycznych;
- dopasowanie oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy;

- wzmocnienie korelacji międzyprzedmiotowej;
- wzmocnienie pozycji absolwentów szkoły rozpoczynających karierę zawodową;
- wzmocnienie wizerunku szkoły wśród uczniów i pracodawców;
- udział w projektach unijnych.

W zakresie poprawy stanu bazy dydaktycznej

- Wyposażenie szkoły w nowoczesny sprzęt komputerowy.

4. KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE

4.1. Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe

Skuteczne wykonywanie określonych zadań i pełnienie określonych ról zawodowych wymaga opanowania wielu specyficznych kompetencji. Niektóre z nich są niezbędne dla skutecznego działania w wielu różnych sytuacjach i rolach zawodowych, a ich opanowanie buduje tak cenną elastyczność kompetencyjną. Wartość danej osoby na rynku pracy wyraża się w jej zasobach kompetencji. Im więcej kompetencji posiada dana osoba, tym większa jej wartość dla potencjalnego pracodawcy lub współnika przedsięwzięcia biznesowego. Warto ponadto uświadomić sobie, że kompetencje, podobnie jak wiele innych rzeczy, dewaluują się z czasem. Oznacza to, że potencjał kompetencyjny musi być wciąż rozwijany, budowany, rozszerzany i aktualizowany. Inwestowanie we własny rozwój wielu różnorodnych kompetencji jest jednym z najbardziej opłacalnych działań z punktu widzenia zarządzania własną karierą zawodową oraz możliwości utrzymania się w ogóle na rynku pracy. Opanowanie specyficznych kompetencji jest niezbędne do tego, aby podjąć się realizacji określonego typu projektów i zadań. Posiadanie wielu kompetencji oznacza ponadto możliwość odnalezienia się podczas pełnienia wielu różnorodnych ról zawodowych oraz uczestniczenia w realizacji rozmaitych zadań. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia. Zgodnie z tą definicją kompetencje kluczowe są niezbędne na drodze do rozwijania kompetencji zawodowych, obecnie bowiem, w odróżnieniu od przeszłości, coraz bardziej doceniane są te umiejętności pracownicze, które mają związek z tempem postępu. Dla potrzeb gospodarki narodowej należy więc przygotowywać pracowników zdolnych do posługiwania się nowymi technologiami i nacechowanych postawami innowacyjnymi. Temu należy podporządkować współczesne kształcenie. Dotyczy to nie tylko przygotowania na wysokim poziomie odpowiedniej liczby naukowców, inno-

watorów oraz personelu technicznego, lecz również wydłużenia okresu kształcenia obowiązkowego i zawodowego. Takie stanowisko w dokumencie Kształcenie ogólne i zawodowe we Wspólnocie Europejskiej zajęła Komisja Wspólnoty Europejskiej jeszcze w czerwcu 1989 r., uznając zresztą dział edukacji zawodowej za priorytetowy.

Kolejnym istotnym punktem w zmianach dokonujących się w edukacji zawodowej jest odejście od tego, co tradycyjnie nazywano kwalifikacjami zawodowymi. W ich miejsce wprowadza się termin kompetencje. Zrutynizowane działania fizyczne ustępują bowiem miejsca czynnościom bardziej intelektualnym. Należą do nich np. kierowanie coraz bardziej skomplikowanymi automatami, ich utrzymanie i obsługa oraz prace koncepcyjne, studyjne i organizacyjne. Następuje eliminacja zadań prostych i powtarzających się i zastępowanie ich urządzeniami technicznymi. Pociąga to za sobą spadek liczby stanowisk dla pracowników z niskimi kwalifikacjami lub zupełnie ich nieposiadających.

Zjawisko wypierania pojęcia kwalifikacji przez kompetencje nie jest tylko kwestią językową, ale ma przede wszystkim istotne znaczenie dla rzeczywistości zawodowej. Personalizacja zadań zastępuje zamiennosc pracowników najemnych. Pracodawcy coraz częściej rezygnują ze zgłaszania swego zapotrzebowania na kwalifikacje, a domagają się pracowników z określonymi przez nich kompetencjami. Te zaś ujmowane są jako właściwa każdej jednostce swoista mieszanka zdolności. Składają się na nią umiejętności nabyte przez kształcenie techniczne i zawodowe, a także wykształcenie postawy społecznej, zdolność pracy w zespole, chęć podejmowania inicjatyw, zamiłowanie do skalkulowanego racjonalnie ryzyka itp.

Z takiego wielostronnego określenia kompetencji wynika, że zakres, który one obejmują, wykracza znacznie poza ich dotychczasowe rozumienie i łączy się ściśle z tym, co można by określić jako umiejętność bycia. Ta zaś nabiera szczególnego znaczenia, jeżeli uwzględni się dynamiczny rozwój sektora usługowego. Tutaj łatwość porozumiewania się i pracy z innymi, regulowania konfliktów i ich rozwiązywania wydaje się nie do przecenienia. Można sobie nawet wyobrazić, że w przedsiębiorstwach przyszłości braki w stosunkach międzyludzkich mogą stać się przyczyną poważnych dysfunkcji. Będzie to rodzić zapotrzebowanie na nowy rodzaj kompetencji, odwołujących się nie tylko do intelektu, ale właśnie do sposobu bycia. To zaś z kolei tworzy szansę dla osób o skromnych kwalifikacjach formalnych lub nawet nieposiadających ich wcale.

Z powodu różnorodności funkcji zawartych w pojęciu kompetencji bywa, że są one w różny sposób definiowane. Na przykład Związek Niemieckich Pracodawców branży mechanicznej określa je jako indywidualną zdolność do podejmowania działalności wymagającej niezależnego planowania, wdrażania i automonitorowania.

Inną definicją posługuje się Hanpower Services Commission; według niej kompetencje zawodowe to zdolność wykonywania czynności w zawodzie w sposób zgodny ze standardami wymaganymi dla danego stanowiska. W pojęciu tym mieści się dostosowanie umiejętności i wiedzy do nowych sytuacji w ramach obszaru zawodowego i poza zasadniczymi zajęciami. Taka elastyczność często wymaga większego opanowania umiejętności i zdolności pojmowania, niż spotyka się to nawet u doświadczonych pracowników. To samo zagadnienie w jeszcze inny sposób ujmuje National Council for Vocational Qualifications; postrzega je jako zdolność wykonywania funkcji pracy lub zajęcia zgodnie ze standardami wymaganymi w tej pracy.

Wydaje się, że to ostatnio przytoczone podejście jest najbardziej adekwatne, bierze bowiem pod uwagę zarówno potrzebne do wykonywania zawodu kompetencje, jak i kładzie nacisk na zdolność odnajdywania się w nowych sytuacjach, wymagających wiele własnej inicjatywy i zaangażowania. Kolejny problem stanowi obecnie standaryzacja kompetencji zawodowych. Aby każdy człowiek mógł ustawicznie kształtować swoje własne zdolności, należy – odpowiednio do specyficznych warunków poszczególnych regionów i krajów – dokonać rewizji procedur certyfikacji, czyli urzędowych dowodów zapewniających, że wyrób lub usługa są zgodne z określoną normą lub przepisem prawnym. Ich celem będzie uwzględnienie umiejętności nabytych poza edukacją formalną. W rzeczywistości bowiem dyplom wieńczący naukę szkolną z określonymi kwalifikacjami wciąż jako jedyny uprawnia do podjęcia pracy w zawodzie. Skazuje to młodzież, która nie zdobyła żadnych uznanych uprawnień, na gorszą sytuację na rynku pracy. Jest więc ważne, aby nabyte kompetencje, szczególnie w ciągu życia zawodowego, mogły być uznane nie tylko przez przedsiębiorstwa, lecz również w ramach formalnego systemu edukacji.

Tabela 14.: Kompetencje zawodowe i kompetencje kluczowe uczniów i absolwentów szkoły.

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> • Zdobywanie kompetencji zawodowych na praktykach zawodowych, • Organizacja praktyk zawodowych, • Sprawne posługiwanie się technikami informacyjnymi, • Rozwijanie i pogłębianie wiadomości i umiejętności podczas szerokiej gamy zajęć pozalekcyjnych, • Przygotowanie do kontynuowania nauki i funkcjonowania na rynku pracy, • Wykwalifikowana kadra. 	<ul style="list-style-type: none"> • Przygotowanie ucznia do gotowości podnoszenia swoich kwalifikacji, • Nowe perspektywy i możliwości w znalezieniu atrakcyjnej pracy, • Zwiększenie efektywności kształcenia poprzez zaproponowanie nowych, atrakcyjnych metod i form pracy, • Poznanie instytucji pośredniczących w znalezieniu pracy.
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> • Brak zainteresowania zajęciami proponowanymi przez szkołę, • Nieumiejętność wykorzystania teorii w praktyce, • Rozbieżność między oczekiwaniami pracodawców a absolwentami poszukującymi pracy, • Niski poziom motywacji uczniów do rozwijania własnych umiejętności i nabywania wiedzy, • Małe zainteresowanie uczniów konkursami przedmiotowymi, • Przypadkowy wybór szkoły, • Brak korelacji w nauczaniu kompetencji kluczowych a zawodowych, • Niski poziom świadomości zawodowej. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak wykształcenia umiejętności niezbędnych na rynku pracy, • Niewłaściwy wybór kierunku kształcenia, • Brak wsparcia dla absolwentów podejmujących pierwszą pracę.

Tabela została sporządzona na podstawie wypowiedzi nauczycieli i pedagoga.

Na podstawie informacji z wywiadu przeprowadzonego z pedagogiem oraz nauczycielami szkoły można stwierdzić, iż nauczyciele ZSB we Wrocławiu doskonale rozumieją znaczenie rozwijania kompetencji kluczowych wśród uczniów. Podkreślają, iż rozwijanie tych kompetencji nie tylko zwiększy efektywność kształcenia, ale również przygotowuje ucznia do gotowości podnoszenia swoich kwalifikacji i sprawi, iż zwiększy on swoje szanse na znalezienie atrakcyjnej i satysfakcjonującej pracy. Nauczyciele są także świadomi ograniczeń, z jakimi wiąże się praca nauczycieli w tym obszarze (między innymi niski poziom motywacji wśród uczniów, niski poziom świadomości zawodowej czy też brak zainteresowania zajęciami proponowanymi przez szkołę). Według opinii nauczycieli niedostateczne rozwijanie kompetencji kluczowych może prowadzić do braku wykształcenia umiejętności niezbędnych na rynku pracy oraz niewłaściwego wyboru kierunku kształcenia.

4.2. Możliwości zatrudnienia i funkcjonowanie absolwentów na lokalnym oraz regionalnym rynku pracy

„Nadchodzący czas to czas umysłowego robotnika, który oprócz formalnego wykształcenia posiada umiejętność praktycznego stosowania wiedzy oraz nawyk nieustannego uczenia się”.

Peter Druker

Współczesny rynek pracy jest bardzo wymagający. Globalizacja, szybki rozwój nowych technologii, zmiany popytu na pracę oraz procesy demograficzne sprawiają, iż młodemu człowiekowi bardzo trudno się na nim odnaleźć, tym bardziej że wcześniej bezrobocie było skutkiem kolejnych kryzysów gospodarczych i cechowało się przejściowością, a obecnie ma ono trwały i strukturalny charakter. W raporcie „Profesje z przyszłością”, opublikowanym w lutym 2009 r. przez portal rynekpracy.pl, czytamy, iż do dziedzin gospodarki oferującym pracownikom najlepsze perspektywy zawodowe należą obszary związane z Internetem, technologiami informacyjnymi i teleinformatycznymi. Są to najbardziej dynamicznie ewoluujące dziedziny, bez których trudno wyobrazić sobie funkcjonowanie większości przedsiębiorstw. W obszarze tym powstaje obecnie najwięcej miejsc pracy, kształtują się nowe zawody i specjalności⁶. Raport ten przewiduje również, iż w Polsce produkcja przemysłowa wciąż będzie odgrywała wiodącą rolę, a liczbą pracujących w tym sektorze zwiększy się o ok. 17%. Podobny wzrost zanotuje branża budowlana. Nie mniej jednak najbardziej przyszłościowe zawody wiążą się z sektorem usług. W związku z powyższymi danymi, a także analizując poziom bezrobocia w mieście, można wysnuć wniosek, iż absolwenci Zespołu Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu nie powinni mieć problemu z odnalezieniem się na lokalnym rynku pracy.

Tabela 15.: 10 najbardziej poszukiwanych zawodów w 2009 roku.

10 najbardziej poszukiwanych zawodów w 2009 roku		
1. Wykwalifikowani pracownicy fizyczni*	1. Wykwalifikowani pracownicy fizyczni*	1. Wykwalifikowani pracownicy fizyczni*
2. Menadżerowie projektów	2. Przedstawiciele handlowi	2. Przedstawiciele handlowi
3. Przedstawiciele handlowi	3. Technicy (produkcji, procesu produkcji i utrzymania ruchu)	3. 3. Technicy (produkcji, procesu produkcji i utrzymania ruchu)
4. Inżynierowie	4. Inżynierowie	4. Inżynierowie
5. Kierowcy	5. Kierowcy	5. Członkowie zarządu/kadra najwyższego szczebla
6. Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni	6. Członkowie zarządu/kadra najwyższego	6. Pracownicy księgowości i finansów
7. Pracownicy sekretariatu, asystenci dyrekcji, asystenci ds. administracji	7. Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni	7. Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni
8. Kucharze/szefowie kuchni	8. Pracownicy księgowości i finansów	8. Pracownicy produkcji
9. Pracownicy produkcji	9. Pracownicy ds. IT	9. Pracownicy sekretariatu, asystenci dyrekcji, asystenci ds. administracji
10. Pracownicy działu Obsługi Klienta i Wsparcia Klienta	10. Mechanicy	10. Kierowcy

*Wykwalifikowani pracownicy fizyczni oznaczają wykwalifikowanych pracowników fizycznych wszystkich specjalizacji, m.in.: elektryków, cieśli, stolarzy, murarzy, hydraulików, spawaczy.

Źródło: portal rynek pracy.pl.

Tabela 16.: Współpraca Szkoły z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> • Współpraca z PUP w poszukiwaniu informacji na temat miejsc pracy, • Znajomość prognoz dotyczących zawodów przyszłości, • Zgodność kierunków kształcenia z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy, • Znajomość zawodów deficytowych i nadwyżkowych, • Dobra opinia absolwentów szkoły wśród lokalnych pracodawców, • Długoletnia współpraca z wieloma zakładami pracy, • Różnorodność kierunków kształcenia w szkole. 	<ul style="list-style-type: none"> • Możliwość zatrudnienia absolwenta w miejscach odbywanych praktyk, • Duże możliwości podjęcia pracy w zawodach, w których kształci szkoła, • Uzyskanie zawodu zgodnego z wymaganiami rynku pracy, • Otwieranie własnej działalności gospodarczej, • Wykorzystanie wiedzy w zakresie przedsiębiorczości jako punktu wyjścia dla własnej inicjatywy w funkcjonowaniu na rynku pracy.

SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> • Brak zainteresowania niektórych nauczycieli tendencjami na rynku pracy, • Niewystarczający kontakty nauczycieli przedmiotów zawodowych z nowoczesnymi zakładami pracy, • Brak systematycznych badań na temat prognoz lokalnego i regionalnego rynku pracy, • Trudności w pozyskaniu interesujących partnerów wśród podmiotów gospodarczych, • Brak możliwości zatrudnienia wszystkich absolwentów w wyuczonym zawodzie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niestabilna sytuacja gospodarcza, wynikająca z kryzysu gospodarczego, • Uboga oferta lokalnego rynku pracy, • Emigracja młodych wykształconych absolwentów, • Ubożenie społeczeństwa i rosnące koszty edukacji, • Brak dofinansowania dla nowo tworzonych stanowisk pracy.

Tabela została sporządzona na podstawie wypowiedzi nauczycieli i pedagoga.

Na podstawie informacji z wywiadu przeprowadzonego z pedagogiem oraz nauczycielami szkoły można stwierdzić, iż nauczyciele ZSB we Wrocławiu są świadomi roli, jaką odgrywa współpraca szkoły z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy, w trakcie zajęć starają się dostosować program nauczania do potrzeb potencjalnych pracodawców, orientują się w zawodach nadwyżkowych i deficytowych współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy, nie mniej jednak wskazują na niekorzystną sytuację gospodarczą z powodu kryzysu oraz ubogą ofertę lokalnego rynku pracy.

4.3. Współpraca szkoły z pracodawcami

Zespół Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu jest szkołą kształcąca dla potrzeb rynku pracy w zawodach poszukiwanych przez przedsiębiorstwa i rzemieślnicze zakłady pracy. Utrzymuje bieżące kontakty z Urzędem Pracy, przedstawicielami firm, pracodawcami, co w rezultacie daje aktualne informacje o zapotrzebowaniu na pracowników w poszukiwanych zawodach i możliwość dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy. Obecnie szkoła współpracuje aż z kilkudziesięcioma firmami, do których deleguje swoich uczniów w celu zrealizowania praktyk.

5. KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE DYYDAKTCZNYM

5.1. Znajomość zagadnienia kompetencji kluczowych przez kadre pedagogiczną

Z wywiadu przeprowadzonego z pedagogiem oraz nauczycielami szkoły wynika, iż pojęcie kompetencji kluczowych jest im dobrze znane i starają się je kształtować możliwie w jak największym stopniu. Nauczyciele deklarują chęć współpra-

cy w tym zakresie, są w stanie podnosić swoje kompetencje tak, aby kształtowanie kompetencji kluczowych przynosiło jak najlepsze efekty. Nauczyciele wskazują jednocześnie, iż nowoczesne metody nauczania oraz pomoce dydaktyczne z pewnością przyspieszyłyby ten proces.

Tabela 17.: Kadra pedagogiczna w aspekcie kształtowania kompetencji kluczowych (umiejętność dostosowywania programów do zmieniających się uwarunkowań środowiskowych i rynku pracy).

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> • Kreatywność, otwartość oraz wysokie kompetencje niektórych nauczycieli, • Poszerzanie kwalifikacji zawodowych poprzez studia podyplomowe i inne formy doskonalenia zawodowego, • Dostosowanie programów nauczania do oczekiwań pracodawców, • Stosowanie sprawdzonych metod pracy, • Gotowość do prowadzenia zajęć dodatkowych, kółek zainteresowań, wycieczek edukacyjnych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poprawa jakości kształcenia, • Zintegrowanie systemu kształcenia zawodowego i ogólnego, • Pozyskiwanie sponsorów do realizacji programów autorskich, • Tworzenie nowych programów autorskich, • Wspólne wypracowywanie strategii rozwoju szkoły, • Aktywna współpraca między nauczycielami i rodzicami.
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> • Atmosfera i relacje interpersonalne wywołujące brak przywiązania do miejsca pracy, wypalenie zawodowe niektórych nauczycieli, • Ograniczony dostęp do nowoczesnych form kształcenia, • Ograniczenia czasowe (mała liczba godz. w cyklu kształcenia niektórych przedmiotów), • Stosowanie nieefektywnych metod nauczania (metoda podająca), • Brak umiejętności dostosowywania programów nauczania do wymogów gospodarki rynkowej. 	<ul style="list-style-type: none"> • Schematyzm nauczania. • Odejście nauki od potrzeb rynku pracy (uczeń-teoretyk), • Szybka zmiana wymagań rynku spowodowana gwałtownym rozwojem technologii, • Niepełne wyposażenie absolwentów w zasób kompetencji pozwalających na sprostanie wymogom rynku pracy, • Mało atrakcyjna oferta kształcenia zawodowego.

Tabela została sporządzona na podstawie wypowiedzi nauczycieli i pedagoga.

5.2. Dotychczasowe doświadczenia w kształtowaniu kompetencji kluczowych w procesie dydaktycznym

Kompetencje kluczowe, które zostały wyszczególnione w projekcie „Szkola Kluczowych Kompetencji”, są aktualnie przede wszystkim kształtowane w ramach zajęć z matematyki, przedsiębiorczości, języka obcego oraz przedmiotów informatycznych.

Kompetencje matematyczne obejmują umiejętność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego do rozwiązywania problemów wynikających z codziennych sytuacji. Ponadto obejmują one zdolność i chęć wykorzystania mate-

matycznych sposobów myślenia (myślenie logiczne i przestrzenne) oraz prezentacji (wzory, modele, konstrukty, wykresy, tabele).

Konieczna wiedza w dziedzinie matematyki obejmuje solidną umiejętność liczenia, znajomość miar i struktur, głównych operacji i sposobów prezentacji matematycznej, rozumienie terminów i pojęć matematycznych oraz świadomość pytań, na które może matematyka odpowiedzieć. Osoba powinna posiadać umiejętność stosowania głównych zasad i procesów matematycznych w codziennych sytuacjach prywatnych i zawodowych, a także śledzenia i oceniania ciągów argumentów. Powinna ona być w stanie rozumować w matematyczny sposób, rozumieć dowód matematyczny i komunikować się językiem matematycznym oraz korzystać z odpowiednich pomocy.

Podstawowym celem nauczania matematyki, zarówno w Technikum, jak i ZSZ jest nabycie przez uczniów następujących kompetencji:

- rozumienie i sprawne posługiwanie się terminami i pojęciami matematycznymi,
- opanowanie umiejętności liczenia,
- umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów,
- znajomość głównych operacji i sposobów prezentacji matematycznych,
- stosowanie zasad i procesów matematycznych w codziennych sytuacjach,
- przedstawienie, analiza i odczytywanie danych zapisanych językiem matematyki,
- umiejętność rozumowania przez analogię, wysuwanie prostych wniosków,
- weryfikacja danych, wyników.

Porozumiewanie się w obcych językach opiera się przede wszystkim na zdolności do rozumienia, wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie oraz piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) w odpowiednim zakresie kontekstów społecznych i kulturalnych (w edukacji, szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym) w zależności od chęci lub potrzeb danej osoby. Porozumiewanie się w obcych językach wymaga również takich umiejętności, jak mediacja i rozumienie różnic kulturowych. Podstawowa wiedza w tym zakresie obejmuje znajomość słownictwa i gramatyki funkcjonalnej oraz świadomości głównych typów interakcji słownej i rejestrów języka. Istotna jest również znajomość konwencji społecznych oraz aspektu kulturowego i zmienności języków. Na niezbędne umiejętności w zakresie komunikacji w językach obcych składa się zdolność rozumienia komunikatów słownych, inicjowania, podtrzymywania i kończenia rozmowy oraz czytania, rozumienia i pisanie tekstów, odpowiednio do potrzeb danej osoby. Osoby powinny

także być w stanie właściwie korzystać z pomocy oraz uczyć się języków również w nieformalny sposób w ramach uczenia się przez całe życie.

Kompetencje informatyczne. Konieczne umiejętności obejmują zdolność poszukiwania, gromadzenia i przetwarzania informacji oraz do ich wykorzystywania w krytyczny i systematyczny sposób. Ważne są więc umiejętności wykorzystywania narzędzi do tworzenia, prezentowania i rozumienia złożonych informacji, a także zdolność docierania do usług oferowanych w Internecie, wyszukiwania i korzystania z nich. Kompetencje informatyczne wymagają solidnego rozumienia i znajomości znaczenia technologii informatycznych w życiu osobistym i społecznym, a także w pracy. Ważnym aspektem jest również rozumienie potencjalnych zagrożeń związanych z Internetem, dlatego korzystanie z technologii społeczeństwa informacyjnego wymaga krytycznej postawy wobec interaktywnych mediów.

Głównym celem nauczania technologii informatycznej w jest:

- kształtowanie wśród uczniów zdolności adaptacyjnych do zmieniających się warunków w otaczającej ich rzeczywistości, gdzie postęp (w tym w dziedzinie informatyki) jest bardzo szybki;
- nabycie przez uczniów umiejętności korzystania z oprogramowania komputerowego tak, aby było ono narzędziem wspomagającym ich pracę w różnych dziedzinach życia,
- rozwijanie zdolności twórczego myślenia;
- doskonalenie umiejętności wyszukania optymalnego rozwiązania dla konkretnego problemu.

Inicjatywność i przedsiębiorczość – Te dwa pojęcia oznaczają zdolność osoby do wcielania pomysłów w czyn, w tym do planowania przedsięwzięć i doprowadzania ich do zamierzonego celu. Te kompetencje są szczególnie potrzebne osobom, które planują różne przedsięwzięcia o charakterze społecznym lub handlowym. Osoby te muszą być świadome zagadnień etycznych związanych z przedsiębiorstwami, znać zasady działania gospodarki, w tym zagadnienia stanowiące kontekst pracy i dotyczące życia ludzi. Konieczna jest także umiejętność oceny własnych mocnych i słabych stron oraz oceny ryzyka związanego z danym przedsięwzięciem.

Według nauczycieli do największych problemów w zakresie opanowywania wyżej wymienionych kompetencji należy:

- niskie zaangażowanie uczniów do pracy,
- zaległości spowodowane częstymi nieobecnościami uczniów na zajęciach,
- małe umiejętności w zakresie reagowania na sytuacje nietypowe,
- mała gotowość do samodzielnej pracy,

- trudności w zakresie twórczego myślenia i znajdowania alternatywnych rozwiązań,
- ograniczanie swoich działań do utrwalonego schematu,
- mała motywacja do pokonywania trudności,
- szybkie zniechęcanie się w przypadku napotkania trudności,
- bierność i oczekiwanie na wskazówki,
- ograniczenie czasu przeznaczanego do realizacji zajęć w szkole,
- brak świadomości potrzeby uczenia się,
- konieczność pracy w klasach, w których spora część uczniów ma zaległości i braki wiedzy niezbędnej na danym etapie kształcenia,
- konieczność pracy w zespole klasowym liczącym średnio 30 osób, co często uniemożliwia dostosowywanie wymagań do indywidualnych potrzeb uczniów,
- duże zaległości z poprzednich etapów edukacyjnych (szczególnie podstawowych umiejętności matematycznych i porozumiewania się w języku obcym).

5.3. Formy realizacji podstawy programowej

Aktualnie podstawa programowa ukierunkowana jest na rozwój myślenia, zdolności i zainteresowań uczniów. Preferuje ona proces nauczania oparty na działaniu i rozwiązywaniu problemów. Wychodząc naprzeciw ukierunkowaniu działań edukacyjnych na sferę praktyczną, wybrane przez nauczycieli formy realizacji podstawy programowej poszczególnych zajęć muszą uwzględniać potrzeby i oczekiwania uczniów.

Nauczyciele zaangażowani w realizację projektu deklarują znajomość aktywnych metod pracy z uczniem. Wszyscy wykazują się również rozumieniem zasadności stosowania metod aktywizujących, a przede wszystkim zwracają uwagę na ich efektywność w procesie nauczania, nie mniej jednak podkreślają, iż praca w szkole o profilu zawodowym jest bardzo trudna. Zdarza się, iż nie ma możliwości przeprowadzić zaplanowanych zajęć z powodu na przykład niesubordynacji uczniów czy też braku zainteresowania nową metodą pracy, dlatego też często występującą formą realizacji podstawy programowej są metody podające (takie jak m.in. wykład informacyjny; pogadanka; opis; prelekcja; odczyt; objaśnienie lub wyjaśnienie).

5.4. Dotychczasowe doświadczenia szkoły w projektach współfinansowanych przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w kontekście kształtowania kompetencji kluczowych

Zespół Szkół Budowlanych im. Gen. Józefa Bema we Wrocławiu aktualnie uczestniczy w projekcie „Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku”. Celem projektu jest podniesienie jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego. Zakłada on intensywne wsparcie młodzieży ukierunkowane na rozwój wiedzy, zdolności i umiejętności przydatnych w dalszym procesie uczenia się i życiu zawodowym. „Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku” jest projektem systemowym, realizowanym przez Samorząd Województwa Dolnośląskiego w partnerstwie z Dolnośląskim Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego) w PRIORYTECIE IX: Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, DZIAŁANIE 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Projekt jest adresowany do młodzieży publicznych szkół zawodowych Dolnego Śląska i zakłada poszerzenie dotychczasowej oferty edukacyjnej o działania umożliwiające każdemu uczniowi wszechstronny rozwój. Uczestniczy w nim 135 szkół. W projekcie szczególną uwagę zwrócono na dwie branże: mechaniczną i turystyczną – ze względu na stwierdzony i prognozowany dalszy wzrost zapotrzebowania na fachowców o umiejętnościach i kwalifikacjach zawodowych z tych branż. Szkoły kształcące we wspomnianych branżach oferują młodzieży dodatkowe zajęcia, umożliwiające doskonalenie kompetencji zawodowych. Zaplanowano dla nich także zakup specjalistycznego wyposażenia technodydaktycznego. We wszystkich szkołach projekt obejmuje następujące działania:

- dodatkowe zajęcia pozalekcyjne i pozaszkolne, ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych,
- pomoc psychologiczno-pedagogiczną,
- efektywne programy doradztwa edukacyjno-zawodowego,
- wycieczki zawodoznawcze.

Uczniowie szkół kształcący się w zawodach z branż mechanicznej i turystycznej będą mogli dodatkowo skorzystać z:

- zajęć dydaktyczno-wyrównawczych,
- możliwości realizacji projektów zawodoznawczych,
- tutoringu,

- innowacyjnych form nauczania, polegających na wyjazdowych szkoleniach specjalistycznych; zajęcia te będą organizowane w nowoczesnie wyposażonych centrach kształcenia zawodowego na terenie województwa dolnośląskiego,
- doradztwa branżowego świadczonego przez ww. centra,
- praktyk/staży w zakładach pracy.

Poza tym w każdym powiecie, dla wszystkich uczniów odbywać się będą fora zawodowe, spotkania z pracodawcami i targi pracy. Młodzież szkół zawodowych będzie mogła korzystać z rezultatów projektu także po jego zakończeniu. W projekcie przewidziano opracowanie i przekazanie szkołom materiałów przydatnych w planowaniu kariery zawodowej (programy komputerowe, filmy, książki, poradniki, zeszyty ćwiczeń, ulotki, materiały metodyczne dla doradców zawodowych). Opracowany zostanie także system informacji o branżach mechanicznej i turystycznej, obejmujący kompendium wiedzy o nich,teczki informacji i ulotki o zawodach ze wspomnianych branż, broszury branżowe, broszury informacyjne Ścieżki kariery w branżach, materiały metodyczne dla doradców – branżowy segregator doradcy. Dla 14 zawodów z branży mechanicznej i turystycznej projekt przewiduje opracowanie materiałów dydaktycznych (branżowe pakiety edukacyjne dla nauczycieli i uczniów, programy i skrypty do przedmiotu: specjalizacja). Projekt realizowany jest od 1 czerwca 2009 i potrwa do 31 maja 2011 roku. Obecnie we wszystkich szkołach prowadzone są: zajęcia pozalekcyjne ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych, doradztwo edukacyjno-zawodowe, doradztwo i pomoc psychologiczno-pedagogiczna, natomiast w szkołach branży mechanicznej i turystycznej zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze. Uczestniczy w nich ponad 7000 uczniów.

6. PODSUMOWANIE

6.1. Wnioski

1. Nie ulega wątpliwości, iż szkolnictwo zawodowe wymaga zorientowania procesu kształcenia na osiągnięcie przez uczniów specjalistycznych kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji pozazawodowych. Wprowadzenie procesów dydaktycznych na odpowiednio wysokim poziomie, nawiązanie ściślejszej współpracy z potencjalnymi pracodawcami przy opracowywaniu programów nauczania wpłynęłoby na wzrost popularności tego typu placówek oraz przyczyniłoby się do obniżenia poziomu bezrobocia wśród absolwentów szkoły.

2. Atutem ZSB we Wrocławiu jest z pewnością nowoczesna baza dydaktyczna oraz wykwalifikowana kadra pedagogiczna, gotowa do podejmowania nowych wyzwań i poszerzania kwalifikacji. W działaniach nauczycieli można zaobserwować świadomość roli, jaką odgrywają kompetencje kluczowe, należy jednak zwrócić uwagę na zwiększenie współpracy międzyprzedmiotowej wśród nauczycieli.
3. W ramach prac nad autorskimi programami nauczania powinno się zwrócić uwagę na fakt, iż do szkoły uczęszczają uczniowie z niskimi wynikami egzaminu gimnazjalnego, z zaległościami z poprzednich etapów edukacyjnych oraz o niskim poziomie świadomości zawodowej. W związku z powyższym konieczne jest dostosowanie przekazywanej wiedzy i umiejętności do potencjału uczniów.
4. Z informacji uzyskanych przez nauczycieli wynika, iż wielu uczniów pochodzi z rodzin o niskim statusie społeczno-ekonomicznym, w związku z czym należałoby zwiększyć zakres pomocy materialnej dla uczniów w postaci stypendiów i zapomóg. Warto zadbać o zwiększenie współpracy międzyprzedmiotowej wśród nauczycieli.
5. Podniesienie poziomu atrakcyjności zajęć dydaktycznych oraz wprowadzenie nowoczesnych form pracy mogłoby się przyczynić do wzrostu motywacji do nauki wśród uczniów oraz znacznie podwyższyć poziom frekwencji.
6. Przedstawione projekty wdrażania kompetencji kluczowych wymagają dopracowania, szczególnie w zakresie języka angielskiego i przedsiębiorczości.

6.2. Rekomendacje

W ramach prac nad autorskimi programami nauczania należy zwrócić uwagę na:
W zakresie kształtowania kompetencji matematycznych:

- rozumienie i sprawne posługiwanie się terminami i pojęciami matematycznymi,
- opanowanie umiejętności liczenia,
- umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów,
- znajomość głównych operacji i sposobów prezentacji matematycznych,
- stosowanie zasad i procesów matematycznych w codziennych sytuacjach,
- analiza i odczytywanie danych zapisanych językiem matematyki,
- umiejętność rozumowania przez analogię, wysuwanie prostych wniosków,
- weryfikacja danych, wyników.

W zakresie kształtowania kompetencji językowych:

- znajomość słownictwa i gramatyki,
- zdolność rozumienia komunikatów słownych,
- czytania, rozumienia i pisanie tekstów.

W zakresie kształtowania kompetencji informatycznych:

- Kształtowanie wśród uczniów zdolności adaptacyjnych do zmieniających się warunków w otaczającej ich rzeczywistości, gdzie postęp (w tym w dziedzinie informatyki) jest bardzo szybki;
- Nabycie przez uczniów umiejętności korzystania z oprogramowania komputerowego tak, aby było ono narzędziem wspomagającym ich pracę w różnych dziedzinach życia;
- Rozwijanie zdolności twórczego myślenia;
- Doskonalenie umiejętności wyszukania optymalnego rozwiązania dla konkretnego problemu.

W zakresie kształtowania inicjatywności i przedsiębiorczości:

- umiejętność w zakresie reagowania na sytuacje nietypowe,
- gotowość do samodzielnej pracy,
- wspomaganie twórczego myślenia i znajdowania alternatywnych rozwiązań,
- nieograniczenie działań uczniów do utrwalonego schematu,
- wzrost motywacji do pokonywania trudności.