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

Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych
im. H. Sucharskiego
w Bolesławcu

Opracowanie: Katarzyna Pająk

Bolesławiec 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..... 6
1.3. Informacja o seminarium oraz jego uczestnikach..... 6
1.4. Inne źródła danych przydatne dla diagnozy..... 7

2. MIKROEKONOMICZNE ORAZ SPOŁECZNE OTOCZENIE SZKOŁY

2.1. Położenie geograficzne szkoły 7
2.2. Regionalny i lokalny rynek pracy 8
2.3. Lokalne instytucje oraz inicjatywy mające wpływ na sytuację lokalnego rynku pracy..... 12
2.4. Prognozy demograficzne..... 12
2.5. Kompetencje kluczowe a lokalny rynek pracy 15

3. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY

3.1. Krótki opis bazy dydaktycznej 17
3.2. Charakterystyka uczniów szkoły 19
3.3. Charakterystyka kadry pedagogicznej 21
3.4. Współpraca szkoły z instytucjami samorządu lokalnego, pracodawcami, instytucjami pozarządowymi 24
3.5. Funkcjonujące w szkole inicjatywy uczniowskie 25
3.6. Planowane kierunki rozwoju szkoły..... 26

4. KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE

4.1. Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe..... 27
4.2. Możliwości zatrudnienia i funkcjonowanie absolwentów na lokalnym oraz regionalnym rynku pracy 32
4.3. Współpraca szkoły z pracodawcami 35

5. KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

5.1. Znajomość zagadnienia kompetencji kluczowych przez kadrę pedagogiczną..... 35
5.2. Dotychczasowe doświadczenia w kształtowaniu kompetencji kluczowych w procesie dydaktycznym 36

5.3. Formy realizacji podstawy programowej 37
5.4. Dotychczasowe doświadczenia szkoły w projektach współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w kontekście kształtowania kompetencji kluczowych 37

6. PODSUMOWANIE
6.1. Wnioski 37

1. WSTĘP

Ponadregionalny program rozwijania umiejętności uczniów szkół centralnej i południowo-zachodniej Polski – Szkoła Kluczowych Kompetencji – jest już drugą edycją tego projektu, pierwsza była przygotowana dla wschodniej Polski. Głównym celem tego projektu jest rozwijanie kluczowych kompetencji u uczniów szkół ponadgimnazjalnych województw dolnośląskiego, opolskiego, kujawsko-pomorskiego i wielkopolskiego, poprzez wsparcie procesu nauczania kompetencji kluczowych w szkołach, zwiększenie dostępności do zajęć pozalekcyjnych, wspieranie nauczycieli w przygotowywaniu programów autorskich oraz tworzenie płaszczyzny wymiany doświadczeń nauczycieli biorących udział w projekcie[1].

Kompetencje kluczowe są definiowane najczęściej jako połączenie umiejętności, wiedzy oraz postaw. W ramach tego konkretnego projektu będą rozwijane cztery kluczowe kompetencje spośród większej liczby kompetencji opisanych przez Unię Europejską. W programie Szkoła Kluczowych Kompetencji nacisk zostanie położony na kompetencje porozumiewania się w językach obcych, matematyczne, informatyczne oraz przedsiębiorczość.

W obrębie projektu zostało zaplanowanych wiele rozmaitych działań, m.in. seminaria dla organów prowadzących i pracowników oświaty, które mają na celu określenie oczekiwań co do jakości i kierunków kształcenia w szkołach zawodowych, służące diagnozie sytuacji lokalnej i regionalnej. Zorganizowane zostaną również warsztaty z zakresu rozwijania metodyki kompetencji kluczowych, Wakacyjne Obozy Naukowe, Koła Naukowe, Studium Kompetentnych Liderów, Przedsiębiorstwo Symulacyjne. Zgodnie z założeniami projekt będzie trwał do końca 2013 roku.

Niniejsza diagnoza stanowi podsumowanie pierwszego etapu projektu, polegającego na przeprowadzeniu rozmów w szkołach, między innymi z przedstawicielami grona pedagogicznego. Zebrane w tym opracowaniu dane mają służyć przedstawieniu sytuacji szkoły w kontekście regionalnym z uwzględnieniem specyfiki szeroko pojętej sytuacji społeczno-gospodarczej regionu.

1.1. Informacje dotyczące dokumentów stanowiących podstawę analizy

Bogactwo źródeł, przede wszystkim internetowych, pozwoliło przygotować opracowanie uwzględniające zarówno szeroko pojętą sytuację społeczno-gospodarczą regionu, w którym znajduje się badana szkoła, jak i charakterystykę samej szkoły i jej absolwentów. Nieoceniony wkład w przygotowanie tej diagnozy miały na-

[1] Por. http://edycja2.kluczowe-kompetencje.pl/index.php?module=articles&id=40, [dostęp: 5.05.2010].

turalnie rozmowy z przedstawicielami grona pedagogicznego, przeprowadzone na terenie szkoły. Ważną rolę odegrały także dokumenty aplikacyjne do projektu oraz kwestionariusza, o których wypełnienie zostali poproszeni uczestnicy seminarium. Podsumowując, niniejsza diagnoza została opracowana na podstawie:

- dokumentów aplikacyjnych złożonych przez szkołę,
- kwestionariusza z pytaniami dla nauczyciela,
- analizy SWOT opracowanej przez nauczyciela,
- informacji statystycznych zamieszczonych na stronach internetowych Głównego Urzędu Statystycznego i jego oddziałów terenowych,
- daneych zaczerpniętych ze strony internetowej Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej we Wrocławiu,
- stron internetowych specjalnych stref ekonomicznych, funkcjonujących na Dolnym Śląsku, a także informacji przedstawionych na stronie internetowej badanej szkoły.

1.2. Informacje o przeprowadzonych wywiadach

W ramach diagnozy zostały przeprowadzone rozmowy z dyrekcją oraz z nauczycielkami, które będą wdrażały kompetencje kluczowe. Rozmowy dotyczyły przede wszystkim problemów, z jakimi boryka się szkoła i uczniowie, inicjatyw uczniowskich, ale także możliwości i szans rozwoju, jakie daje badana placówka swoim podopiecznym. Przeprowadzone rozmowy stanowiły niezwykle cenne źródło, pomocne przy opracowaniu niniejszej diagnozy. Ich uzupełnieniem były kwestionariusze i analizy SWOT (szablony w załączniku), a także informacje zaczerpnięte z rozmaitych stron internetowych, między innymi ze stron jednostek samorządu terytorialnego, lokalnych przedsiębiorców i innych. Dużą pomocą służyła strona internetowa szkoły. Wszystkie te źródła miały swój udział w przygotowaniu niniejszego opracowania.

1.3. Informacja o seminarium oraz jego uczestnikach

Seminarium odbyło się dnia 13.04.2010 r. Zgodnie ze scenariuszem zostało ono podzielone na kilka etapów. Podczas seminarium zostały przedstawione idee i cele działania w projekcie Szkoła Kluczowych Kompetencji. Był także czas na rozwianie wszelkich wątpliwości dotyczących projektu, które mieli uczestnicy seminarium.

Seminarium zostało przeprowadzone w smutnych okolicznościach niedawnej tragicznej śmierci pary prezydenckiej i lecących wraz z nimi członków polskiej delegacji na uroczystości w Katyniu. Uczestniczki seminarium wspomniały o ilości obowiązków, jakie czekają szkołę w takiej sytuacji. Pomimo tego przeprowadzone rozmowy okazały się niezwykle pouczające i przydatne podczas przygotowywania

niniejszego opracowania. W seminarium brały udział dyrektor szkoły oraz cztery nauczycielki, które będą wdrażały kompetencje kluczowe.
Osobowo w seminarium brały udział:

- dyrektor szkoły,
- nauczycielka przedmiotów zawodowych,
- nauczycielka przedmiotów zawodowych,
- nauczycielka języka niemieckiego,
- nauczycielka matematyki.

1.4. Inne źródła danych przydatne do diagnozy

Z całą pewnością trudno odróżnić źródła podstawowe, służące do przygotowania diagnozy, od źródeł uzupełniających. Pewnym kryterium może być ilość treści, jakie zostały wykorzystane w pracach nad diagnozą. Można wymienić wiele ważnych źródeł, z których w mniejszym stopniu zostały wykorzystane informacje. Wymienione wyżej dokumenty, stanowiące podstawę niniejszej diagnozy, zostały uzupełnione informacjami zaczerpniętymi ze stron:

- Strona Urzędu Miasta Bolesławiec – http://um.boleslawiec.pl/
- Biuletyn Informacji Publicznej Powiatowego Urzędu Pracy – http://pup.boleslawiec.ibip.pl
- Strona Powiatu Bolesławieckiego – http://www.boleslawiec.pl
- Strona Informacji Turystycznej – http://it.boleslawiec.pl

2. MIKROEKONOMICZNE ORAZ SPOŁECZNE OTOCZENIE SZKOŁY

2.1. Położenie szkoły

Bolesławiec jest miastem położonym w południowo-zachodniej części Polski, w gminie Bolesławiec, powiecie bolesławieckim, województwie dolnośląskim. Samo miasto zajmuje powierzchnię blisko 24 kilometrów kwadratowych, a zamieszkałe jest przez ponad 40 000 mieszkańców. Należy jednak pamiętać o prężnie rozwijających się ośrodkach mieszkalnych (osiedlach), położonych poza granicami administracyjnymi miasta, ale znajdujących się na terytorium gminy i powiatu bolesławieckiego (na przykład osiedla mieszkaniowe, głównie domków jednorodzinnych w Kruszynie, Dobrej, Łaziskach). Bolesławiec jest położony nad rzeką Bóbr, w bezpośrednim sąsiedztwie Borów Dolnośląskich. Każdego roku w Węglińcu – miejscowości należącej do sąsiedniego powiatu, odbywa się Święto Grzybów. W mieście znajduje się:

- sześć szkół podstawowych,

– sześć gimnazjów (w tym dwa niepubliczne gimnazja),
– osiemnaście szkół ponadgimnazjalnych (w tym dwa niepubliczne licea),
– dwie uczelnie wyższe posiadają tutaj swoje ośrodki zamiejscowe (Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie oraz Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu).

Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. mjr. Henryka Sucharskiego, położony jest przy ulicy Komuny Paryskiej, w bezpośrednim sąsiedztwie rynku z zabytkowym ratuszem. W pobliżu szkoły znajdują się także zabytkowe kamienice oraz sanktuarium – kościół Wniebowzięcia Najświętszej Marii Panny. W niedalekim sąsiedztwie szkoły jest także zlokalizowany park, na terenie którego dawniej mieścił się stary cmentarz.

2.2. Regionalny i lokalny rynek pracy

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego dla powiatu bolesławieckiego z 31.12.2008 r w jego obrębie funkcjonuje: 6070 podmiotów gospodarki narodowej, w tym 350 podmiotów publicznych oraz 6620 podmiotów prywatnych[2]. Wewnątrz tych podmiotów funkcjonuje:

– 371 spółek handlowych, w tym 146 posiadających udział kapitału zagranicznego.
– 478 spółek cywilnych,
– 34 spółdzielnie,
– 156 fundacji,
– 4907 osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą[3].

Wskazując na sekcje, w których osoby fizyczne prowadzą działalność, to
– w sektorze przetwórstwa działalność prowadzi 390 osób fizycznych,
– w sektorze budownictwa działa 679 przedsiębiorców,
– w handlu i naprawach – 1678,
– hotele i restauracje prowadzi 156 przedsiębiorców,
– w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności – 361,
– pośrednictwem finansowym zajmuje się 210 przedsiębiorców,
– obsługą nieruchomości i firm – 583 przedsiębiorców będących osobami fizycznymi.

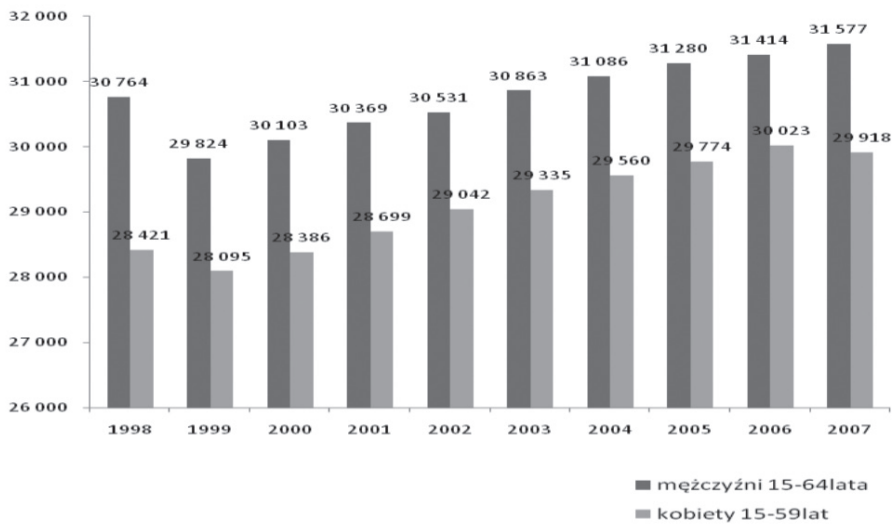
Mówiąc o największych pracodawcach funkcjonujących w otoczeniu szkoły, należy podkreślić, że bez wątpienia od lat są to rozmaite zakłady ceramiczne. Bolesławiec jako miasto posiada kilkusetletnią tradycję wyrobu przedmiotów z ceramiki, których charakterystyczny wygląd jest rozpoznawany niemal na całym świe-

[2] Por. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/wroc/ASSETS_09p_16_01.pdf [dostęp: 12.04.2010].
[3] Por: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/wroc/ASSETS_09p_16_01.pdf [dostęp: 12.04.2010].

cie. Bolesławiec swoją promocję opiera właśnie na produkcji ceramiki, dlatego otrzymał przydomek „miasta ceramiki". W ramach promocji tych regionalnych wyrobów corocznie od 1994 roku organizowane jest Święto Ceramiki, któremu towarzyszy, między innymi, plener ceramiczny, targi ceramiki, jarmark staroci, parada glinoludów (reklamowana np. przy okazji Przystanku Woodstock). Historycznie rzecz ujmując, produkcja ceramiki możliwa była dzięki wydobywaniu w pobliżu Bolesławca specjalnej glinki. W pobliskiej miejscowości funkcjonuje przedsiębiorstwo Surmin-Kaolin SA, wchodzące obecnie w skład grupy Quarzwerke. Innymi większymi pracodawcami, działającymi w okolicy, są: Zakłady Chemiczne „Wizów" SA, Bader Polska sp. z o.o. (produkcja skór przeznaczonych dla przemysłu motoryzacyjnego), Gerresheimer Bolesławiec SA (dawniej Bolesławiecka Fabryka Materiałów Medycznych „Polfa" SA), Zehnder Group Bolesławiec sp. z o.o. (produkcja grzejników). Szansę na powstanie nowych zakładów dają dwie funkcjonujące w powiecie specjalne strefy ekonomiczne, będące podstrefami zarówno Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, jak i Kamiennogórskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, utworzono tu także Specjalną Strefę Ekonomiczną Małej Przedsiębiorczości.

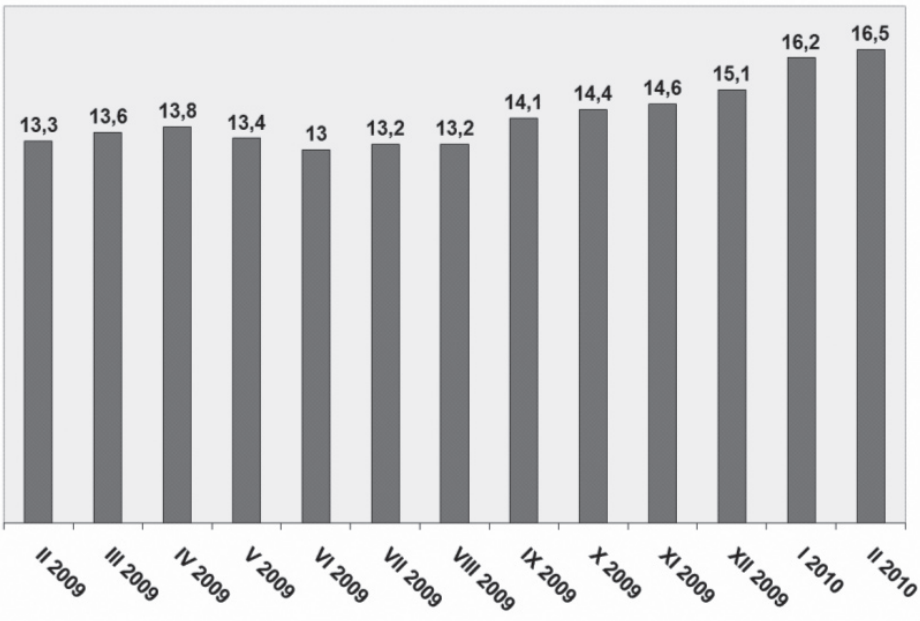
Liczba ludności w wieku produkcyjnym w powiecie bolesławieckim systematycznie rośnie. Zdecydowaną większość aktywnych zawodowo nieustannie stanowią mężczyźni. Zależność tę najlepiej obrazuje niniejszy wykres. Dane potrzebne do jego sporządzenia zostały zaczerpnięte z Bazy Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego.

Liczba ludności w wieku produkcyjnym w powiecie bolesławieckim



Stopa bezrobocia w Bolesławcu w porównaniu do tego samego okresu w zeszłym roku rośnie. Wzrost obrazuje poniższy wykres:

Stopa bezrobocia w powiecie bolesławieckim



Źródło: http://pup.boleslawiec.ibip.pl/public/, [dostęp: 18.4.2010].

Przyglądając się strukturze bezrobotnych ze względu na wiek, można dostrzec, że najwięcej bezrobotnych posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe. Najmniej bezrobotnych zarejestrowanych jest wśród osób z wykształceniem wyższym.

wykształcenie	I półrocze	II półrocze
wyższe	186	198
policealne i średnie zawodowe	823	826
średnie ogólnokształcące	321	331
zasadnicze zawodowe	1017	1087
gimnazjalne i niższe	954	986
ogółem	3301	3428

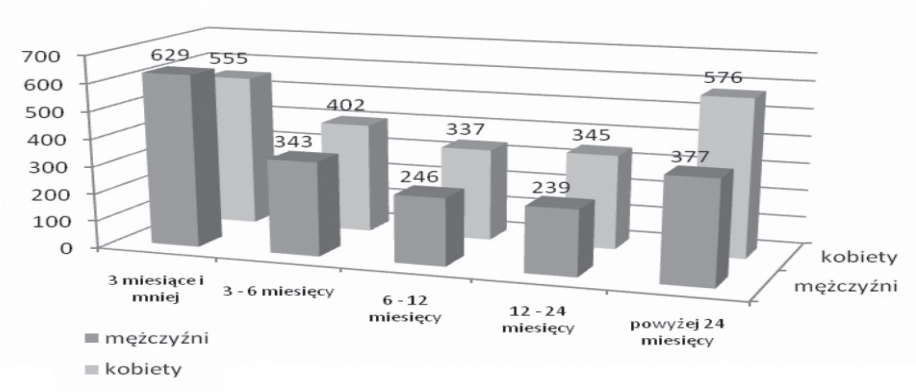
Bezrobotni zarejestrowani w PUP ze względu na wykształcenie – stan w I i II półroczu 2008 r., opracowanie własne na podstawie danych statystycznych Powiatowego Urzędu Pracy w Bolesławcu

Źródło: http://pup.boleslawiec.ibip.pl/public/, [dostęp: 18.4.2010].

Przyglądając się strukturze bezrobocia ze względu na czas pozostawania bez pracy i płeć, można dostrzec pewną interesującą zależność. Otóż w grupie osób

pozostających bez pracy przez okres maksymalnie trzech miesięcy zdecydowanie większą grupę stanowią mężczyźni. Jeśli jednak przyjrzeć się grupie osób, które pozostają bez pracy ponad 24 miesiące, to w tej grupie zdecydowanie przeważają kobiety. Opisane zależności można zobaczyć na poniższym wykresie. Dane potrzebne do jego stworzenia pochodzą z Bazy Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego.

Bezrobotni zarejestrowani według czasu pozostawania bez pracy i płci w powiecie bolesławieckim w 2007 roku



Analizując lokalny rynek pracy, można zauważyć, że znajduje się na nim wielu dużych pracodawców, co więcej – ciągle tworzone są w okolicy nowe miejsca pracy. Pomimo tych działań bezrobocie w powiecie bolesławieckim ciągle utrzymuje się na stosunkowo wysokim poziomie, w roku 2007 stopa bezrobocia wynosiła 13,5%. Jest to i tak duży spadek w odniesieniu np. do roku 2004, kiedy to stopa bezrobocia wynosiła 25,3%. Pojawiły się trudności w dostępie do nowszych danych, jednakże – jak można się spodziewać – z uwagi na skutki globalnego kryzysu gospodarczego oraz spowodowanych nim powrotów osób pracujących do tej pory za granicą, stopa bezrobocia w powiecie bolesławieckim mogła ulec zmianie. Można się zastanawiać, w jaki sposób zdominowanie lokalnego rynku pracodawców przez zakłady ceramiczne wpływa na bezrobocie w regionie. Czy zwiększenie różnorodności przedsiębiorców zmniejszyłoby stopę bezrobocia, czy może raczej powinno się przesunąć ciężar kształcenia w kierunku specjalności związanych z ceramiką? Należy jednak uważnie przyglądać się lokalnemu rynkowi pracy i nieustannym zmianom zarówno w obrębie specjalizacji poszczególnych przedsiębiorców, jak i w obrębie samych bezrobotnych.

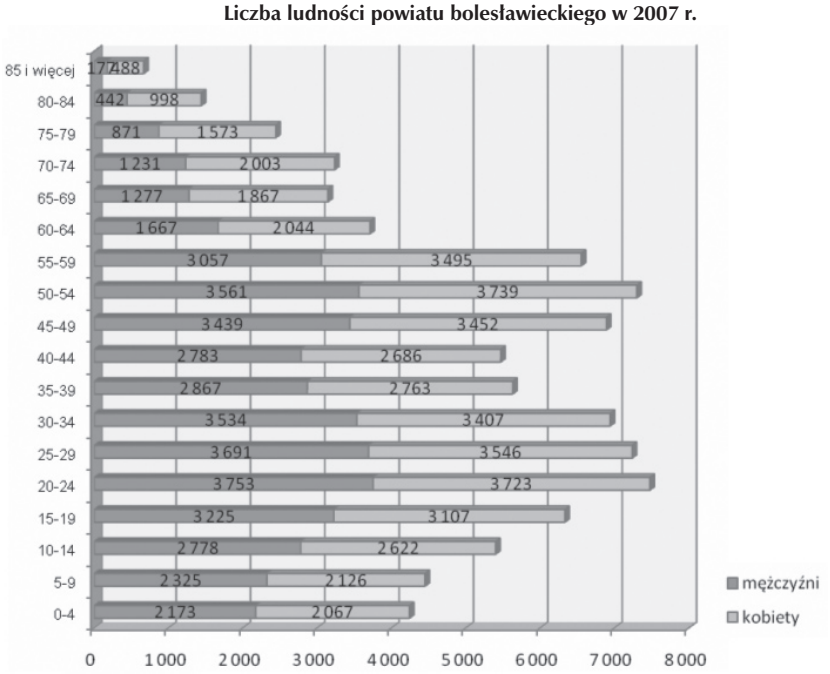
2.3. Lokalne instytucje oraz inicjatywy mające wpływ na sytuację lokalnego rynku pracy

Z całą pewnością wpływ na lokalny rynek pracy, szczególnie z perspektywy rozwoju małej przedsiębiorczości, ale i aktywizacji zawodowej, ma Powiatowy Urząd Pracy. Wpływ na jego kształt mają także liczne inicjatywy samorządu terytorialnego. Do działań samorządu można zaliczyć na przykład promocję miasta, co przekłada się na liczbę turystów odwiedzających Bolesławiec. Należy także wspomnieć o staraniach samorządu, jeśli chodzi o powstanie specjalnych stref ekonomicznych na terenie powiatu. Oczywiście dużą rolę odgrywa też Unia Europejska, która wspierając inicjatywy lokalnej społeczności, poprzez rozmaite programy, umożliwia aktywizację osób, które jak dotąd pozostają bierne na rynku pracy i wspiera osoby dopiero wchodzące na ten rynek.

2.4. Prognozy demograficzne

W powiecie bolesławieckim w roku 2007 mieszkało łącznie 88 667 mieszkańców. Z tej ogólnej liczby 42 851 osób stanowili mężczyźni, liczba kobiet wynosiła zaś 45 706 osób. Najliczniejszą grupą wiekową były osoby w wieku od 50 do 54 lat (7300 osób). Większość tej grupy stanowiły kobiety. Najmniej liczną grupę tworzą osoby w wieku 85 lat i więcej. Dane te przedstawia dokładniej poniższy wykres, do sporządzenia którego zostały wykorzystane informacje zaczerpnięte z Bazy Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego.

Liczba ludności powiatu bolesławieckiego w 2007 r.



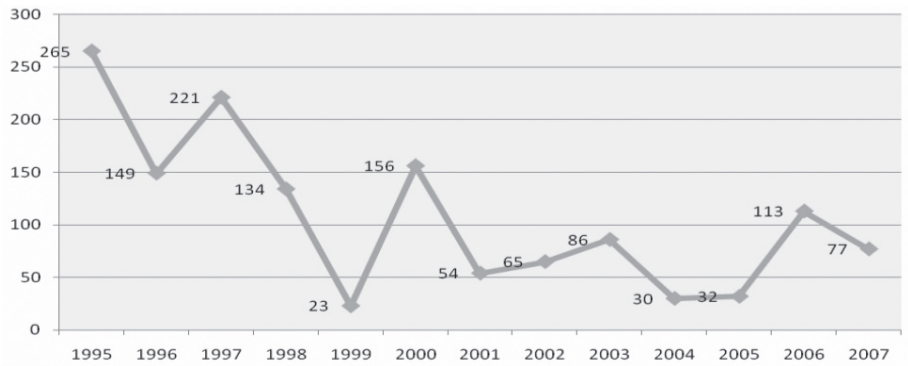
Obserwując zmiany w ilości mieszkańców Bolesławca, należy zwrócić uwagę na spadek tej liczby w ciągu ostatnich dwudziestu lat. Przyglądając się zmianom w liczbie mieszkańców miasta, dostrzec można, że najwięcej mieszkańców miasto liczyło w latach tuż po wojnie, między 1948 a 1960rokiem oraz w latach 1975-1985. Od tamtego czasu liczba mieszkańców miasta systematycznie spada. Dokładniej tą sytuację można prześledzić obserwując poniższe zestawienie.

Tabela poniżej to tak zwane „Drzewko życia", czyli stali mieszkańcy Bolesławca wg roczników stan na 1 stycznia 2009 r.

- Źródło: http://www.um.boleslawiec.bip-gov.pl/public/?id=54977.

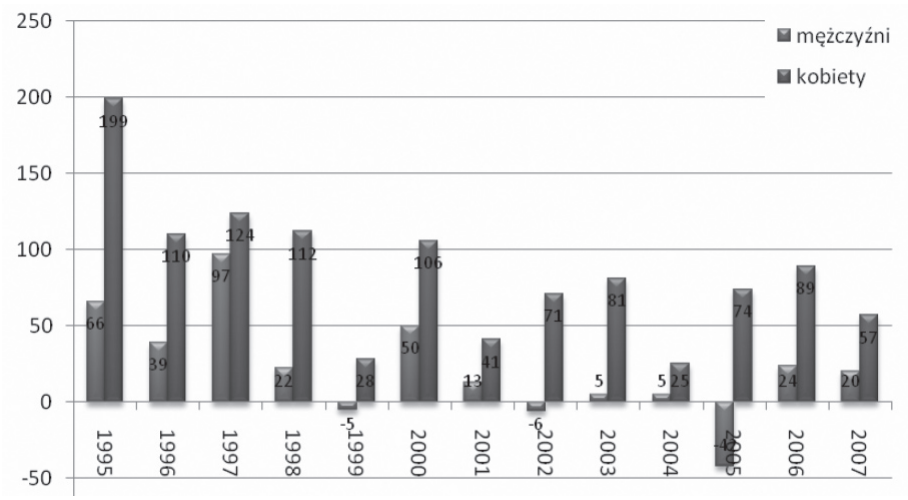
W odniesieniu do losów szkoły niezwykle istotna jest liczba osób, które w niedługim czasie będą decydować się na wybór szkoły, ale ważna jest także liczba urodzeń, gdyż w przyszłości to właśnie te dzieci będą decydować się na podjęcie nauki w konkretnej szkole. Mimo że przyrost naturalny w powiecie bolesławieckim nie osiągnął poziomu poniżej zera, to od roku 1995 można obserwować jego ciągły spadek.

Przyrost naturalny w powiecie bolesławieckim



Analizując strukturę przyrostu naturalnego według płci, można zauważyć, że od 1995 roku wartość przyrostu naturalnego wśród płci żeńskiej jest zdecydowanie większa niż ta wartość u chłopców. Są to wartości zdecydowanie zróżnicowane, można zaobserwować nawet, że zdarzało się, iż przyrost naturalny wśród mężczyzn był ujemny, u kobiet wartość ta okazła się zaś na tyle wysoka, że ogólny bilans przyrostu naturalnego był dodatni. Sytuacja taka miała miejsce w latach 1999, 2002 oraz 2005.

Przyrost naturalny w powiecie boleslawiecki według płci



Dokładniej zmiany wartości przyrostu naturalnego z podziałem na płeć można zaobserwować na powyższym wykresie. Do jego stworzenia zostały wykorzystane dane z Bazy Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego.

Analizując przedstawione informacje, można stwierdzić, że powiat bolesławiecki w swych tendencjach demograficznych nie odbiega od pozostałego obszaru kraju, czyli przyrost naturalny w regionie maleje. Sytuacja jest o tyle korzystna, że wartość przyrostu naturalnego pomimo spadku ciągle utrzymuje się powyżej zera. Sytuacja ta może mieć dla szkoły konsekwencje w postaci zmniejszenia liczby uczniów. Będzie to wymagało wielu działań, zarówno aby utrzymać na względnie stałym poziomie liczbę uczniów, jak i dostosować szkołę do mniejszej liczby podopiecznych. Wybór zarówno pierwszego, jak i drugiego rozwiązania będzie zależeć od decyzji pracowników oraz dyrekcji szkoły oraz dalszych zmian w obrębie sytuacji demograficznej w regionie.

2.5. Kompetencje kluczowe a lokalny rynek pracy

Biorąc pod uwagę specyfikę przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie powiatu bolesławieckiego, kompetencje kluczowe, na które kładzie nacisk projekt Szkoła Kluczowych Kompetencji, są istotne dla dobrego funkcjonowania na lokalnym rynku pracy.

Kompetencje z zakresu porozumiewania się w językach obcych – obecność na lokalnym rynku pracodawców przedsiębiorców posiadających kapitał zagraniczny skłania do poszerzania umiejętności posługiwania się językiem obcym. Jest to kompetencja tym bardziej istotna, że bliskie sąsiedztwo państw niemieckiego i czeskiego stwarza dogodne warunki podejmowania zatrudnienia w strefach nadgranicznych, zarówno po polskiej, jak i drugiej stronie symbolicznej już (dzięki wstąpieniu w struktury Unii Europejskiej) granicy. Kolejną szansą, którą stwarza konieczność wykorzystania tej kompetencji kluczowej, jest możliwość podjęcia zatrudnienia w związku z promowaniem lokalnie wytworzonych produktów poza granicami naszego kraju. Wymaga tego chociażby promocja ceramiki bolesławieckiej. Nie należy zapominać także o tym, że Bolesławiec ciągle jest miejscem, gdzie przyjeżdżają zagraniczne wycieczki, przez co umiejętności związane z językami obcymi są potrzebne zarówno w branży hotelarskiej, gastronomicznej, handlowej, jak i w sferze szeroko pojętych usług.

Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne – mogą okazać się przydatne przede wszystkim do pracy w przedsiębiorstwach, w których konieczne jest wykorzystanie posiadanej już wiedzy technicznej w drodze typowo analitycznych wnioskowań oraz – w konsekwencji – działań. Umiejętności matematyczne przydadzą się więc w szeroko pojętym przemyśle, przy produkcji za-

równo grzejników, ceramiki, jak i materiałów skórzanych dla przemysłu motoryzacyjnego. Ponadto nie należy zapominać o sporej grupie osób fizycznych będących przedsiębiorcami, którzy funkcjonują w sektorze budownictwa, transportu, napraw czy łączności. Wszędzie tam do pracy niezbędna jest umiejętność myślenia matematycznego oraz odpowiedniego wyciągania wniosków przy okazji diagnozowania związku przyczynowo-skutkowego, także w zakresie wnioskowania o skutku na podstawie zastanych przesłanek (przyczyn).

Kompetencje informatyczne – ponieważ istota tych kompetencji opiera się na umiejętnym, mądrym, właściwym i krytycznym wykorzystaniu nowoczesnych technologii zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym, wartości tej kompetencji nie sposób prosto i krótko opisać. Obecnie nowoczesne technologie towarzyszą niemal każdej dziedzinie codziennego życia. Komputer służy do pracy typowo biurowej, ale to także komputer steruje na przykład maszyną do mieszania farb w celu uzyskania jednolitego koloru, analizuje próbki materiałów do badań czy to medycznych, czy kryminalistycznych. To w komputerze znajdują się kartoteki sklepów, to komputer służy do porozumiewania się i załatwiania oficjalnych spraw, np. w banku czy urzędzie skarbowym. Komputery w tak dużym stopniu opanowały nasze życie, że czasami nie zwracamy na nie uwagi. Mało kto się zastanawia, że to komputerowy sterownik, zamontowany w silniku samochodowym, jest odpowiedzialny za zużycie paliwa, skład emitowanych spalin czy za fakt otwarcia się lub nie poduszek powietrznych. A skoro komputery są w samochodach, to także znajdują się w coraz większej liczbie pojazdów służących komunikacji zbiorowej. Zwykły, używany codziennie telefon komórkowy potrafi wykonać nieporównywalnie więcej operacji niż komputery pierwszej generacji. Rola kompetencji informatycznych jest więc przeogromna. Kompetencje informatyczne mają służyć lepszemu wykorzystaniu nowoczesnych technologii w codziennym życiu. Mają ułatwić dostęp do informacji, ale także sprawić, że komunikacja międzyludzka stanie się bardziej efektywna i szybsza. Wreszcie kompetencja kluczowa z zakresu informatyki ma pomagać w krytycznym podejściu do otaczającej rzeczywistości społeczeństwa informacyjnego, do znajdowania w nim nieścisłości i wad, które świadomy obywatel może i chce naprawić. Ma też za zadanie nauczyć jednostki funkcjonowania wewnątrz różnych odpowiadających sobie odmiennych komputerowych programów operacyjnych, tak aby użytkownik komputera mógł bez problemu pracować na oprogramowaniu różnych producentów. Kompetencja ta ma także dać umiejętność przystosowywania zastanych programów komputerowych na użytek własny, a więc tworzenie osobistych baz danych, katalogów i innych.

Kompetencja inicjatywności i przedsiębiorczości – kompetencja szczególnie użyteczna i tym łatwiej możliwa do wykorzystania przy okazji funkcjonowania w oto-

czeniu miasta stref ekonomicznych. Umiejętność analizy zastanego rynku, wykorzystanie poczynionych obserwacji w celu zaspokojenia zauważonej niszy pomiędzy przedsiębiorcami pozwala na zmniejszenie bezrobocia, ale także na rozwój osobisty przedsiębiorczej jednostki i w ogólnym rozrachunku także rozwój jej otoczenia.

Mówiąc o określonej kompetencji kluczowej, nie wolno zapominać także o pozostałych z listy opracowanej przez Unię Europejską. Tak naprawdę bowiem wszystkie wyszczególnione przez Unię Europejską kompetencje kluczowe są ze sobą nierozerwalnie związane. Nie sposób przecież oddzielić umiejętności myślenia matematycznego od przedsiębiorczości – w ramach podejmowanej działalności kompetencje matematyczne są niezbędne, chociażby w tak oczywistych kwestiach jak podział dochodu czy przy okazji rozliczania się z urzędem skarbowym. Pozostając przy tym przykładzie – przy okazji rozliczeń z fiskusem przydatne mogą się okazać kompetencje informatyczne, które umożliwią przesłanie odpowiednich formularzy do urzędu za pomocą Internetu, dzięki czemu przedsiębiorca uniknie kolejek w urzędzie, a przez to będzie mógł dalej rozwijać swoją kompetencję z zakresu przedsiębiorczości w kontaktach z partnerami biznesowymi. Jeśli są to partnerzy zagraniczni – przedsiębiorca ma także możliwość rozwoju kompetencji z zakresu języków obcych – porozumiewając się bez problemu ze swoimi partnerami. Kompetencje kluczowe są – jak widać – ze sobą powiązane i niezwykle przydatne w codziennym życiu. Nie warto więc ich pomijać.

Podsumowując, kompetencje kluczowe rozwijane w projekcie Szkoła Kluczowych Kompetencji, dadzą uczestnikom projektu, a więc uczniom, którzy będą nabywać te kompetencje, przewagę na regionalnym rynku pracy w związku z jego zróżnicowanymi branżami, a przede wszystkim międzynarodową specyfiką.

3. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY

3.1. Krótki opis bazy dydaktycznej

W opisywanej szkole można wyróżnić:

- 12 sal lekcyjnych,
- 10 pracowni,
- 4 klasopracownie,
- 2 sale gimnastyczne,
- 3 boiska.

Z dziecięciu pracowni cztery są pracowniami komputerowymi, jedną stanowi ekonomiczna firma symulacyjna, jedną jest hotelarska firma symulacyjna, cztery to pracownie gastronomiczne. Pośród klasopracowni wszystkie cztery służą do nauki języków obcych. W formularzu aplikacyjnym do projektu wyposażenie w środki

dydaktyczne zostało ocenione jako dobre. Biblioteka szkoły jest w pełni skomputeryzowanym multimedialnym centrum informacyjnym, posiadającym dostęp do Internetu. Jeśli chodzi o wyposażenie w środki dydaktyczne z podziałem na przedmioty realizowane w ramach programu nauczania w szkole, to:

a) Informatyka/technologie informacyjne – nauczane są w czterech wyposażonych pracowniach komputerowych;
b) Matematyka – nauczanie wsparte rzutnikiem pism i oprogramowaniem komputerowym;
c) Fizyka – środki dydaktyczne to silnik elektryczny, modele silników spalinowych, zestaw do hydrostatyki, a także zestaw do elektryki i magnetyzmu oraz do kinematyki;
d) Chemia – pomocą służy oprogramowanie komputerowe;
e) Geografia – pomocami są mapy, pracownie komputerowe, telewizor LCD 50', odtwarzacz DVD, oprogramowanie komputerowe;
f) Biologia – wykorzystywanymi środkami dydaktycznymi są mikroskopy, plansze, szkielet człowieka, organy wewnętrzne zwierząt, filmy, telewizor, mapy, odtwarzacz wideo;
g) Przedsiębiorczość – rzutnik pism, rzutnik multimedialny;
h) Język angielski – odtwarzacz CD, rzutnik multimedialny, laptop, oprogramowanie;
i) Język niemiecki – odtwarzacz CD, telewizor, odtwarzacz DVD, oprogramowanie.

Szkoła we wniosku aplikacyjnym do projektu przedstawiła swoje potrzeby w zakresie ewentualnego doposażenia w środki dydaktyczne. Są to, w podziale na przedmioty:

a) Informatyka/technologie informacyjno-komunikacyjne – potrzebę stanowią rzutniki multimedialne (cztery sztuki), tablica interaktywna, tablice suchościeralne (trzy sztuki);
b) Matematyka – laptop, rzutnik multimedialny, kalkulatory graficzne;
c) Fizyka – przewody, żarówki, magnesy, znaczniki laserowe (dwie sztuki), pryzmaty (cztery sztuki), soczewki (trzy sztuki);
d) Chemia – dygestorium, stoły chemiczne (dwie sztuki), biurety do miareczkowania (dwie sztuki), łaźnia wodna;
e) Geografia – próbki gleb i minerały;
f) Biologia – modele zwierząt i organów ludzkich;
g) Przedsiębiorczość – tablica interaktywna;
h) Język angielski – pracowania językowa dla grupy piętnastoosobowej;
i) Język niemiecki – rzutnik multimedialny, laptop.

3.2. Charakterystyka uczniów szkoły

Do bolesławieckiej szkoły uczęszcza 491 uczniów, z czego 62 osoby są uczniami zasadniczej szkoły zawodowej, 420 technikum, 9 – technikum uzupełniającego dla dorosłych. Z terenów wiejskich pochodzi 260 uczniów, co stanowi około 54% ogólnej liczby uczniów szkoły. Spośród uczniów dojeżdża na zajęcia 276 osób, przy czym największa odległość od miejsca zamieszkania do szkoły wynosi 35 kilometrów. Trzech uczniów mieszka w bursie/internacie szkolnym.

W odniesieniu do kwestii materialnej – 409 uczniów korzysta ze stypendiów unijnych. Dwoje spośród uczniów szkoły otrzymuje stypendium Prezesa Rady Ministrów.

Omawiając egzaminy zawodowe składane w roku szkolnym 2007/2008, zostanie teraz przedstawionych kilka suchych faktów dotyczących uczniów. We wspomnianym roku szkolnym do egzaminów zawodowych przystąpiło 135 uczniów z łącznej sumy 139 absolwentów. Egzaminy zawodowe zdały 93 osoby. Biorąc pod uwagę poszczególne zawody, podział wygląda następująco:

a) Na 39 absolwentów zawodu technik ekonomista do egzaminu zawodowego przystąpiło 37 absolwentów. Egzamin zdały 33 osoby, co stanowi 89,2% uczniów, którzy przystąpili do egzaminu. Dla porównania średnia podana przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną we Wrocławiu wynosi 36,5%.
b) Spośród 46 absolwentów technikum hotelarskiego wszyscy przystąpili do egzaminu zawodowego. Egzamin zawodowy zdało 32 absolwentów, co stanowi 69,5% z ogólnej liczby przystępujących do egzaminu. Według danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej we Wrocławiu średnia dla tego egzaminu zawodowego wynosi 48%.
c) 30 techników żywienia i gospodarstwa domowego ukończyło w roku szkolnym 2007/2008 naukę w opisywanej szkole. 28 spośród nich przystąpiło do egzaminu zawodowego, jednakże pomyślnie egzamin przeszło 16 osób, co stanowi 57% z ogólnej liczby przystępujących do egzaminu. Średnia podana przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną we Wrocławiu wynosi prawie 44%.
d) Na 24 absolwentów kierunku kucharz małej gastronomii wszyscy przystąpili do egzaminu zawodowego. Egzamin ten zdały 22 osoby, co stanowi blisko 92% procent z ogólnej liczby przystępujących do egzaminu zawodowego. Według danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej we Wrocławiu średnia zdawalność tego egzaminu w okręgu wynosi nieco ponad 62%.

Zgodnie z danymi otrzymanymi ze szkoły, a po porównaniu ich z wynikami zamieszonymi przez okręgową komisję egzaminacyjną, absolwenci opisywanej szkoły uzyskują wyniki zdecydowanie powyżej średniej wojewódzkiej. Jeśli przyjmiemy, że zdawalność egzaminów jest kryterium świadczącym o wartości danej szkoły

w aspekcie przygotowywania do nauki zawodu, to bolesławiecka szkoła wypada w tej klasyfikacji korzystnie.

Należy pamiętać, że egzaminy zawodowe nie wyczerpują listy egzaminów odbywających się na zakończenie szkoły. Według danych przedstawionych przez szkołę na 133 absolwentów 100 przystąpiło do egzaminu maturalnego. W szkole sprawnie funkcjonuje monitoring losów absolwentów (ankiety podczas zjazdów absolwentów, telefoniczne rozmowy z absolwentami w ciągu określonego czasu od zakończenia edukacji) Spośród ogólnej liczby absolwentów 58 podjęło dalszą naukę, 44 rozpoczęło pracę, z tego 25 podjęło pracę zgodnie z kwalifikacjami, a 19 niezgodnie z kwalifikacjami. 39 absolwentów podjęło pracę w obrębie państwa polskiego, pięciu – poza granicami kraju. Część absolwentów nie podjęła pracy, jest to grupa 26 osób.

Interesujące są informacje, które nauczyciele przekazali o uczniach w ramach opracowanej analizy SWOT. Poniżej przedstawię wyniki analizy w odniesieniu do znajomości wymogów i potrzeb i prognoz rynku pracy.

Silne strony:

- wysoki poziom wiedzy uczniów,
- osiągnięcia w konkursach i olimpiadach,
- stypendia naukowe,
- postawy przedsiębiorcze uczniów,
- wysokie noty z praktyk zawodowych uczniów,
- znajomość losów absolwentów,
- samodzielne poszukiwanie pracodawców,
- udział w zajęciach pozalekcyjnych,
- współpraca z różnymi instytucjami,
- bardzo dobre oceny z praktyk,
- spotkania z przedstawicielami Urzędu Pracy,
- uczniowie samodzielnie załatwiają sobie praktyki zawodowe,
- uzyskują wysokie oceny z praktyk.

Słabe strony:

- możliwości poznawcze uczniów,
- podejście uczniów do procesu kształcenia,
- czasem brak aspiracji,
- niskie aspiracje niektórych uczniów,
- nieprzemyślany wybór szkoły,
- niski poziom zainteresowania uczniów.

Szanse:

- innowacyjność w kształceniu,
- motywacja do działania,
- zajęcia pozalekcyjne,
- współpraca ze środowiskiem – przedsiębiorcami, samorządem, uczelniami, innymi organizacjami,
- współpraca z przedsiębiorstwami,
- zajęcia pozalekcyjne,
- szkoła prowadzi współpracę z uczelniami.

Zagrożenia:

- negatywny wpływ środowiska,
- brak aktywności uczniów,
- roszczeniowa postawa uczniów,
- negatywny wpływ środowiska,
- złe przyzwyczajenia środowiska – postawa roszczeniowa.

3.3. Charakterystyka kadry pedagogicznej

W szkole zatrudnionych jest 55 nauczycieli. W odniesieniu do kompetencji kluczowych, zajęcia z informatyki/technologii informacyjno-komunikacyjnych prowadzi trzech nauczycieli, matematyki – trzech, zajęcia z fizyki prowadzi jeden nauczyciel, chemii – także jeden, geografii – trzech nauczycieli, biologii – dwóch, przedsiębiorczości – trzech. Języków obcych uczy łącznie dziesięciu nauczycieli – pięciu uczy języka angielskiego, pięciu języka niemieckiego. Spośród nich, między innymi, czterech nauczycieli jest odpowiedzialnych za nauczanie języka polskiego, trzech nauczycieli prowadzi zajęcia wychowania fizycznego, dziesięciu naucza przedmiotów zawodowych, siedmiu spośród nauczycieli zajmuje się więcej niż jednym przedmiotem. Z kolei aż 35 nauczycieli jest zaangażowanych w pracę podczas zajęć pozalekcyjnych (rozwijających kompetencje kluczowe, wyrównawczych, rozwijających zainteresowania i uzdolnienia.

Bardzo wielu interesujących informacji na temat szkoły dostarczyły kwestionariusze, o których wypełnienie zostali poproszeni nauczyciele. Poniżej przedstawione zostały zbiorcze wyniki z wszystkich wypełnionych kwestionariuszy.

a) *Na jakie problemy natrafiają Państwo w swojej pracy?*

- Zbyt dużo biurokracji, pisania dokumentów, zbyt mała liczba godzin matematyki w cyklu nauczania,
- Znaczny przerost prac związanych z prowadzeniem dokumentacji,

- Brak współpracy ze strony rodziców,
- Problemy logistyczne i lokalowe,
- Programy nauczania nie są dostosowane do poziomu i wiedzy uczniów,
- Problemy ze sprzętem w szkole lub z jego brakiem.

b) *Jakie zalety ma Państwa praca?*

- Codzienny kontakt z młodymi ludźmi, ich zapałem do życia, radością. Jeśli jestem w stanie pomóc młodemu człowiekowi w czymkolwiek, to jest to dla mnie ogromna satysfakcja. Uwielbiam pracować z młodzieżą;
- Praca ludźmi;
- Możliwość wpływania na przebieg zajęć;
- Współpraca z kadrą pedagogiczną;
- Przede wszystkim – kontakt z młodzieżą;
- Satysfakcja z wyników uczniów na egzaminach, z przyjęcia uczniów na wybrane kierunki;
- Możliwość dokształcania;
- Poznawanie wielu ciekawych ludzi.

c) *Co by Państwo zmienili w swojej szkole?*

- Z pewnością warunki lokalowe. Marzę o nowym, przestronnym budynku, choć tak naprawdę to nie mury mają znaczenie. Nasza szkoła ma duszę;
- Warunki lokalowe;
- Możliwości i sposoby oddziaływania na uczniów w zakresie szeroko pojętego wychowania;
- System przyznawania dodatku motywacyjnego.

d) *Jakie są dobre strony Państwa szkoły?*

- Jesteśmy bardzo aktywni. Młodzież jest dobrze wychowana, miła, ciepła. Może nie zawsze osiągają zadowalające wyniki w nauce czy też w konkursach, ale za to ciężko pracują i warto dla nich się starać. Oprócz tego pani dyrektor jest osobą bardzo kompetentną, pracowitą i ambitną – to dzięki niej tak prężnie działamy;
- Uważam, że nasi nauczyciele bardzo angażują się w sprawy uczniów, nie tylko związane z nauką;
- Kadra pedagogiczna;
- Możliwość podejmowania działań twórczych;
- Udziały w licznych projektach;
- Wykwalifikowana kadra;
- Praktyki zagraniczne;
- Współpraca z różnymi instytucjami.

e) *Czy i w jakim stopniu praca w tej szkole spełnia Państwa oczekiwania?*
   - Praca w mojej szkole spełnia moje oczekiwania w bardzo wysokim stopniu;
   - Spełnia w dużym stopniu;
   - W znacznym stopniu.

f) *Czy i w jakim stopniu Państwa zdaniem ta szkoła przygotowuje uczniów do podjęcia pracy w przyszłości?*
   - Tak. Uczniowie odbywają praktyki, na których przygotowują się do swoich przyszłych zawodów. Oprócz tego uczymy odpowiedniej postawy, aktywnej i otwartej na wyzwania. Mam nadzieję, że uczymy również wiary w siebie;
   - W dużym stopniu przygotowuje;
   - Kierunki zmieniają się w ramach potrzeb rynku;
   - Uczniowie odbywają praktyki w różnych zakładach na terenie miasta i w okolicy.

g) *Na jakie problemy natury pedagogicznej natrafiają Państwo w pracy z uczniami?*
   - Najczęściej jest to brak systematyczności w pracy;
   - Postawa roszczeniowa;
   - Nadmierny krytycyzm wobec innych;
   - Brak postawy przedsiębiorczej;
   - Do szkoły przychodzi wielu słabych uczniów z niską motywacją do nauki;
   - W szkole zawodowej uczniowie są często przeciążeni nauką – wiele przedmiotów nauczania.

h) *Na jakie zagrożenia/trudności Państwa zdaniem może natrafić absolwent tej szkoły?*
   - Nasycenie rynku w danym zawodzie;
   - Przesycenie rynku pracy.

i) *Jak przebiega Państwa współpraca z dyrekcją szkoły?*
   - Bardzo dobrze. Jak już pisałam, pani dyrektor jest osobą bardzo kompetentną, mądrą, bardzo pomocną;
   - Bez problemu;
   - Dobrze, pani dyrektor odpowiada – w miarę możliwości szkoły i własnych – na potrzeby nauczycieli, umiejętnie motywuje do pracy i udziału w różnych projektach;
   - Nie ma problemów z komunikacją na poziomie: dyrektor—nauczyciel.

j) *Czy mają Państwo możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji? Jeśli tak, to w jaki sposób*.
   - Mamy taką możliwość. Bierzemy udział w różnorodnych szkoleniach, podnosimy kwalifikacje, podejmując studia podyplomowe. Pani dyrektor jest tym działaniom bardzo przychylna i umożliwia nam udział w szkoleniach i kursach;
   - Tak, na temat i w formie wybranej przez nauczyciela lub zasugerowanej przez panią dyrektor;

- W ramach szkoleń odbywających się w szkole i poprzez udział w licznych kursach, warsztatach i szkoleniach na zewnątrz.

k) Proszę wpisać, jakie nadzieje wiąże Pani/Pan z udziałem w tym programie:

- Nauczę się czegoś nowego, pokażę uczniom inny sposób uczenia się matematyki, może ciekawszy, mniej stresujący;
- Sprawdzę swoje możliwości w nowym wyzwaniu, choć nie ukrywam, że mam pewne obawy;
- Kształtowanie postawy przedsiębiorczej;
- Podejmowanie wyzwań przez młodych ludzi;
- Możliwość wpływania na proces nauczania;
- Nabycie umiejętności pisania własnych programów autorskich;
- Poznanie ciekawych ludzi i metod pracy z uczniem poprzez kontakty z innymi nauczycielami i udział w różnych seminariach i warsztatach.

l) Proszę wpisać, jakie problemy dostrzega Pani/Pan z udziałem w tym programie:

- Mam nadzieję, że realizacja programu nie będzie wykluczała przygotowanie uczniów do obowiązkowej matury z matematyki. Ustaliłam już plan działań w związku z tym egzaminem i mam obawy, czy program będzie mi pomagał, czy przeszkadzał;
- Obawa przed nowością;
- Terminarz prac;
- Krótki termin na opracowanie programu.

Powyższe odpowiedzi świadczą o dużym zaangażowaniu nauczycielek wdrażających kompetencje kluczowe w pracę z uczniami. Dostrzegają one problemy, jakie mogą się pojawić ze strony uczniów, ich niechęć do działania, postawę bierną, a zarazem roszczeniową. Jednakże, jak same wskazały, praca z młodzieżą jest dla nich niewątpliwym źródłem satysfakcji. Nie dziwią pojawiające się obawy czy wątpliwości związane z uczestnictwem w programie, wszak wszystko co nowe może przyprawiać o niepewność. Jednakże z wypowiedzi nauczycielek można wnioskować, że dzięki ich otwartej na zmiany oraz na pracę postawie, a także dzięki wsparciu ze strony dyrekcji program Szkoła Kluczowych Kompetencji przyczyni się do rozwoju zarówno uczniów, jak i samych nauczycielek.

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

Szkoła współpracuje z lokalnymi przedsiębiorcami w ramach organizacji praktyk zawodowych dla uczniów. Zdarzają się rozmowy uczniów z potencjalnymi pracodawcami oraz wycieczki dydaktyczne, organizowane w celu poznania zakładów.

W zakresie współpracy szkoły z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy nauczyciele mieli okazję wypełnić analizę SWOT. Zebrane wyniki można przedstawić następująco:

SILNE STRONY	**SZANSE**
współpraca z pracodawcami na wysokim poziomie, praktyki zawodowe uczniów, wysoka ocena praktyk zawodowych uczniów, współpraca z organizacjami pośredniczącymi na rynku pracy, praktyki w różnych zakładach pracy, współpraca z różnymi instytucjami i pracodawcami, oceny uczniów z praktyk, praktyki zagraniczne, stały kontakt ze środowiskiem lokalnym, wspólna organizacja przedsięwzięć, praktyki zawodowe uczniów, zajęcia w firmie symulacyjnej przygotowującej do potrzeb rynku.	bieżące dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, łatwiejsze wejście absolwentów na rynek pracy, otwartość na współpracę.
SŁABE STRONY	**ZAGROŻENIA**
poziom praktyk zawodowych uczniów u niektórych pracodawców, obawy pracodawców związane z praktykami zawodowymi uczniów i współpracą ze szkołą, poziom praktyk w niektórych zakładach pracy, brak zaangażowania niektórych pracodawców, czasem niski poziom praktyk zawodowych.	nasycenie rynku pracy w danym zawodzie.

W powyższej analizie zostało wskazanych wiele kwestii dotyczących współpracy z lokalnymi pracodawcami. Z jednej strony pojawia się ocena praktyk zawodowych jako zróżnicowanych, odbywających się u lokalnych pracodawców, z których to uczniowie otrzymują wysokie stopnie. Z drugiej strony zaznaczono, że poziom niektórych praktyk zawodowych nie jest zadowalający, a współpraca z pracodawcami jest trudna i czasami mało owocna. Podobnie jest, kiedy pada pytanie o szanse i zagrożenia. Z jednej strony szansą staje się dostosowanie programów do warunków rynku pracy, a z drugiej strony zagrożeniem okazuje się szybkie nasycenie tego rynku absolwentami danej specjalności. Kwestia współpracy z lokalnym rynkiem pracy i przedsiębiorców jest więc skomplikowana i z całą pewnością złożona.

3.5. Funkcjonujące w szkole inicjatywy uczniowskie

W szkole prężnie działa Samorząd Uczniowski. Jego działania dotyczą organizacji okolicznościowych wystaw na terenie szkoły, ale także okolicznościowych imprez dotyczących zarówno wydarzeń smutnych, jak i tych, które służą zabawie.

Działalność Samorządu Uczniowskiego jest bardzo czytelnie rozpisana na stronie internetowej szkoły. Dzięki działalności Samorządu Uczniowskiego w szkole funkcjonuje skrzynka próśb i skarg, gdzie uczniowie mogą anonimowo zgłaszać swoje problemy. Samorząd koordynuje także tak zwane „szczęśliwe numerki", które dają osobom posiadającym wylosowany danego dnia numer przywileje w zakresie odpytywania na lekcjach. W szkole działa także gazetka szkolna. Samorząd w swoim planie działania zamieszczonym na stronie internetowej szkoły ma zapisane jak jedno z działań: „poszanowanie tradycji i wartości, które kultywuje szkoła, oraz przekazywanie ich młodszym rocznikom"[4].

3.6. Planowane kierunki rozwoju szkoły

Szkoła uczestnicząc już w projektach realizowanych przez Unię Europejską, posiada pewne doświadczenie w dysponowaniu środkami i możliwościami, jakie daje tego typu uczestnictwo. Rozwój szkoły z całą pewnością będzie obejmował dalsze uczestnictwo w projektach unijnych (jak chociażby w projekcie Leonardo da Vinci, umożliwiającym wymianę uczniów), tak aby w jak największym stopniu uzyskać korzyści płynące z projektów dla uczniów (poprawa infrastruktury, dalsze wdrażanie kompetencji kluczowych, zarówno tych wspieranych przez Szkołę Kluczowych Kompetencji, jak i innych, które są rozwijane dzięki wymianom uczniów. Szkoła wykazuje także zainteresowanie rozwojem nauczycieli – stąd chęci przystąpienia do projektu Szkoła Kluczowych Kompetencji. Jednakże kierunki, w których chce się rozwijać szkoła, najlepiej obrazuje uzasadnienie jej uczestnictwa w projekcie, zawarte w dokumentach aplikacyjnych: „Zespół szkół Ogólnokształcących i Zawodowych prowadzi kształcenie zgodnie z potrzebami rynku pracy. Kształcimy w zawodach: technik ekonomista, technik hotelarstwa, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik obsługi turystycznej, kucharz, kucharz małej gastronomii. Zgodnie z oczekiwaniami pracodawców i profilem absolwenta dbamy o rozwój kompetencji kluczowych poprzez doskonalenie umiejętności zawodowych. Uczniowie odbywają praktyki w nowoczesnych zakładach, w których sprawdzają poziom i przydatność opanowanych umiejętności. W związku z tym, że w większości pochodzą z terenów wiejskich oraz z rodzin o niskich aspiracjach zawodowych, konieczne jest prowadzenie zajęć z planowania kariery zawodowej i pogłębiających umiejętności poszukiwanych na rynku pracy. Często praktyki zawodowe i wycieczki szkolne są jedyną okazją do zetknięcia się z prawdziwymi miejscami pracy, zorganizowanymi w nowoczesny sposób. Pomimo wielu starań szkoły młodzież po raz pierwszy korzysta z różnych urządzeń dopiero u pracodawców. Dlatego też warto wspierać proces kształcenia merytorycznie, np. poprzez stosowanie atrakcyjnych programów nauczania oraz materialnie – w postaci profesjonalnego wyposażenia dla branży. Nauczyciele przed-

[4] Por. http://sucharski.boleslawianie.pl/plan-pracy-samorzadu-uczniowskiego, [dostęp: 10.04.2010].

miotów zawodowych są grupą dobrze zmotywowaną, dążącą do osiągania sukcesu uczniów i własnych".

4. KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE

4.1. Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe

Zgodnie z profilem szkoły i charakterystyką jej uczniów można stwierdzić, że kompetencje kluczowe były już wykorzystywane w procesie naczania w szkole, jednakże może nie w tak bardzo zorganizowany sposób, jak przewiduje to projekt Szkoła Kluczowych Kompetencji. W odniesieniu do poszczególnych kompetencji kluczowych można wyodrębnić sektory pracy zawodowej, w których kompetencje są wykorzystywane. Warto jednakże pamiętać o tym, co zaznaczałam już wyżej, że tak na dobrą sprawę kompetencje kluczowe przenikają się i uzupełniają, tworząc jednostkę potrafiącą sobie poradzić w zmieniającym się środowisku i coraz bardziej zglobalizowanym społeczeństwie. Zarówno w pracy technika ekonomisty, technika hotelarza, technika żywienia i gospodarstwa domowego, jak i kucharza małej gastronomii potrzebne są kompetencje kluczowe i w pewnym stopniu z całą pewnością są one wykorzystywane, jednakże być może nie do końca świadomie.

W zakresie czterech podstawowych kompetencji rozwijanych w projekcie Szkoła Kluczowych Kompetencji, w odniesieniu do poszczególnych zawodów, do których przygotowuje szkoła, należałoby zrobić prosty podział. Poniżej zostaną opisanie kompetencje kluczowe z podziałem specjalności, zgodnie z przeprowadzonymi w szkole w roku 2007/2008 egzaminami zawodowymi.

W odniesieniu do specjalności **technika hotelarstwa** szkoła zaproponowała kształtowanie kluczowych kompetencji poprzez „korzystanie z przepisów prawnych, stosowanie instrumentów marketingu, obsługiwania gościa hotelowego, posługiwanie się językiem obcym, wyposażenie i urządzenie wnętrza jednostek hotelowych, stosowanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska, organizowanie i obsługiwanie kongresów, imprez". Oczywiste jest, że cztery kompetencje kluczowe, obok oczywiście innych, których kształtowanie nie leży w celu niniejszego programu, jest niezbędne w dobrym – to jest sprawnym i skutecznym – obsługiwaniu nie tylko gości, ale szeroko pojętej bazy hotelowej. Warto przyjrzeć się także opisowi sylwetki absolwenta, zamieszczonemu na stronie internetowej szkoły:

„Absolwent potrafi:

- stosować przepisy prawa dotyczące usług hotelarskich,
- stosować zasady i instrumenty marketingu w działalności hotelarskiej,
- obsługiwać gościa hotelowego na różnych stanowiskach pracy,

- organizować usługi turystyczne, rekreacyjne, kulturalne, gastronomiczne, okolicznościowe oraz konferencje i kongresy, stosować różne formy obsługi konsumenta,
- przyrządzać podstawowe potrawy i napoje,
- nadzorować utrzymanie porządku i czystości w bazie noclegowej,
- oceniać jakość świadczonych usług,
- sporządzać dokumentację księgową i sprawozdania finansowe,
- współpracować z firmami świadczącymi usługi dla bazy noclegowej,
- prowadzić korespondencję i obsługiwać sprzęt biurowy,
- postępować zgodnie z zasadami etyki i kultury zawodu,
- przestrzegać przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska podczas wykonywania zadań zawodowych,
- udzielać pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach.

Zawody dostępne dla absolwenta: technik hotelarstwa, organizator usług cateringowych, sekretarka, pracownik biurowy, kasjer walutowy, pracownik biura podróży, pracownik informacji turystycznej, recepcjonista, steward, stewardessa, pilot wycieczek, przewodnik turystyczny górski, przewodnik turystyczny miejski, przewodnik turystyczny terenowy, inspektor piętra hotelowego, bufetowy (barman), pokojowa"[5].

Z przedstawionej wyżej sylwetki absolwenta można więc wnioskować, że posiada on już pewien zestaw kompetencji kluczowych, jednakże być może proces ich przekazywania i nauczania przebiegał nie do końca w sposób uświadomiony. Technik hotelarz powinien znać języki obce, aby sprawnie porozumiewać się z gośćmi, musi być przedsiębiorczy i innowacyjny, aby poradzić sobie w trudnych do przewidzenia sytuacjach, jakie przynosi codzienność, a także posiadać kompetencje matematyczne, by swobodnie poruszać się w obrębie nawet najprostszej hotelowej księgowości (np. wystawianie faktur). Powinien również posiadać kompetencje informatyczne, gdyż – jak to już zostało wyżej wspomniane – w coraz większym stopniu komputer uczestniczy w codziennym życiu, a do hotelowej recepcji wkradł się chociażby w postaci komputerowej księgi gości.

W odniesieniu do specjalności **technika ekonomisty** szkoła zaproponowała kształtowanie kluczowych kompetencji poprzez „wykorzystanie programów komputerowych, przygotowanie do uczestnictwa w rynku pracy przez planowanie własnej działalności, udział w przedsięwzięciach o charakterze zawodoznawczym, współpracę ze środowiskiem, praktyki zawodowe, spotkania z pracodawcami".

[5] Por. http://sucharski.boleslawianie.pl/technikum-nr-3.

Warto teraz przyjrzeć się, w jaki sposób szkoła opisała sylwetkę swojego absolwenta:

„**Absolwent potrafi**:

- samodzielnie rozwiązywać problemy występujące we współczesnych przedsiębiorstwach, zorganizować, uruchomić i prowadzić własną działalność, gospodarczą,
- prowadzić księgi rachunkowe i ewidencjonować typowe operacje gospodarcze,
- stosować przepisy prawa,
- obsługiwać programy komputerowe z zakresu gospodarki magazynowej, sprzedaży, księgowości i kadr,
- postępować zgodnie z zasadami etyki i kultury zawodu,
- sprawnie posługiwać się językami obcymi, w tym językiem zawodowym,
- prowadzić sprawy kadrowe w przedsiębiorstwie,
- organizować procesy związane z zakupem i sprzedażą towarów i usług,
- sporządzać typowe dokumenty i sprawozdania dotyczące funkcjonowania przedsiębiorstw, produkcji, sprzedaży i usług,
- wykonywać rozliczenia wewnętrzne i zewnętrzne z tytułu prowadzonej działalności,
- przeprowadzać analizę ekonomiczną w wybranych obszarach funkcjonowania przedsiębiorstw dla oceny ich sytuacji ekonomicznej,
- przygotowywać propozycje decyzji wynikających z oceny sytuacji ekonomicznej w określonych obszarach funkcjonowania przedsiębiorstw.

Zawody dostępne dla absolwenta:

pracownik działu księgowości, pracownik biura rachunkowego, pracownik banku, pracownik sektora ubezpieczeniowego, księgowy, magazynier, kasjer, sekretarka, pracownik działu marketingu, specjalista ds. kadr i płac”[6].

W odniesieniu do **technika obsługi turystycznej** szkoła zaproponowała kształtowanie kluczowych kompetencji poprzez: „stosowanie i znajomość przepisów prawnych w turystyce, umożliwiających prowadzenie biura podróży, organizowanie imprez krajowych i zagranicznych”.

Warto teraz przyjrzeć się w jaki sposób szkoła opisała sylwetkę swojego absolwenta:

„Absolwent potrafi:

- charakteryzować regiony turystyczne Polski i wybrane regiony turystyczne świata,

[6] Por. tamże.

- dobierać atrakcje turystyczne do planowanych i organizowanych imprez turystycznych,
- przygotowywać oferty usług turystycznych,
- organizować imprezy krajowe i zagraniczne,
- posługiwać się mapami geograficznymi i turystycznymi, planami miast oraz rozkładami komunikacyjnymi różnych przewoźników,
- posługiwać się instrumentami marketingu w działalności turystycznej,
- współpracować z kontrahentami biura podróży,
- obsługiwać klienta biura podróży,
- udzielać informacji turystycznej,
- kalkulować i rozliczać imprezy turystyczne zgodnie z zasadami rachunkowości,
- stosować przepisy prawa obowiązujące w turystyce,
- postępować zgodnie z zasadami etyki i kultury zawodu,
- przestrzegać przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska podczas wykonywania zadań zawodowych,
- udzielać pierwszej pomocy w stanach zagrożenia zdrowia i życia.

Zawody dostępne dla absolwenta:

technik obsługi turystycznej, sekretarka, pracownik biurowy, kasjer walutowy, kasjer kolejowy, kasjer lotniczy, pracownik informacji turystycznej, stewardessa, pilot wycieczek, przewodnik turystyczny górski, przewodnik turystyczny miejski, przewodnik turystyczny terenowy"[7].

Kolejnym zawodem, do którego szkoła zaproponowała kształtowanie kompetencji kluczowych, jest **technik żywienia i gospodarstwa domowego**. Kompetencje kluczowe miałyby być kształtowane poprzez: „czytanie dokumentacji technicznej, projektowanie i organizację posiłków w różnych placówkach gastronomicznych".

Na szkolnej stronie internetowej sylwetka absolwenta została opisana następująco:

„Absolwent potrafi:

- obsługiwać maszyny i urządzenia oraz nadzorować ich eksploatację,
- dokonywać odbioru jakościowego surowców i towarów,
- nadzorować i organizować przebieg procesu produkcyjnego potraw i ich ekspedycję,
- organizować i nadzorować obsługę konsumentów,
- dbać, aby przygotowane w zakładach żywienia zbiorowego potrawy i posiłki były zgodne z przyjętymi normami dietetycznymi,
- podejmować i prowadzić własną działalność gospodarczą,

[7] Por. tamże.

- przygotować i organizować gastronomiczną obsługę imprez: bale, wesela, przyjęcia okolicznościowe, w tym w warunkach nietypowych,
- przygotować i organizować żywienie zbiorowe: bufety, stołówki, bary, kafeterie itp.,
- prawidłowo obsługiwać klienta,
- stosować zasady prawidłowego i zdrowego żywienia,
- dobierać działania marketingowe do sprzedaży usług żywieniowych,
- organizować pracę biurową i obsługę nowoczesnego sprzętu biurowego,
- udzielać pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach.

Miejsca zatrudnienia absolwenta:

obiekty zbiorowego wyżywienia, instytucje zajmujące się obrotem żywnością, instytucje zajmujące się upowszechnianiem wiedzy o żywieniu, żywności i gospodarstwie domowym, organizacje ochrony konsumenta oraz obiekty zbiorowego zakwaterowania i gospodarstwa domowe, samodzielna działalność gospodarcza w zakresie usług gastronomicznych, domowych, hotelarskich i agroturystycznych"[8].

Ostatnim z zawodów zaproponowanych do wdrażania kompetencji kluczowych jest **kucharz małej gastronomii**. Kształtowanie kompetencji kluczowych będzie się odbywało poprzez: „przeprowadzanie kalkulacji cenowej potraw, określanie wartości odżywczej i energetycznej".

Sylwetka absolwenta tej specjalności została przedstawiona jako:

„**Absolwent szkoły potrafi:**

- właściwie dobierać surowce i półprodukty, które wykorzystuje do przygotowywania potraw,
- dokonywać ich jakościowej oceny i wykonywać obróbkę ręczną, mechaniczną i termiczną surowców,
- przygotowywać podstawowy asortyment potraw i napojów,
- prawidłowo zestawiać posiłki i układać menu dla różnych grup konsumentów oraz sporządzać w podstawowym zakresie kalkulację potraw,
- posługiwać się narzędziami i maszynami wykorzystywanymi przy przygotowywaniu posiłków,
- stosować zasady zabezpieczania jakości zdrowotnej żywności,
- wdrażać systemy zapewniania jakości zdrowotnej żywności,
- utrzymywać na bieżąco czystość i porządek na stanowisku pracy,
- przestrzegać przepisów sanitarnych i higienicznych oraz podstaw bezpieczeństwa i higieny pracy,
- prowadzić własną działalność gospodarczą.

[8] Por. tamże.

[9] Por. tamże.

Miejsca zatrudnienia absolwenta:

bary szybkiej obsługi, punkty małej gastronomii, stołówki w szpitalach, sanatoriach, domach opieki społecznej, szkołach, internatach, przedszkolach, hotelowe restauracje, kawiarnie, firmy cateringowe, przedsiębiorstwa produkujące wyroby i półprodukty kulinarne i spożywcze"[9].

Szkoła wydaje się mieć sprecyzowaną wizję swojego absolwenta, tak aby jak najlepiej poradził sobie na rynku pracy. Można twierdzić, że to, na ile uczeń będzie chciał skorzystać z możliwości, jakie daje mu szkoła, zależy tylko od niego.

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

Szkoła prowadzi swoisty system monitoringu losów swoich absolwentów. Pewną formą monitoringu są rozmowy telefoniczne z absolwentami, inicjowane przez szkołę. Możliwości do badań osób absolwentów bez wątpienia dostarczają także zjazdy absolwentów, podczas których można poprosić obecne osoby o wypełnienie ankiety i udzielenie odpowiedzi na kilka pytań. W wyniku tego typu szeroko pojętego monitoringu losów absolwentów z ogólnej liczny 133 absolwentów 100 postanowiło przystąpić do egzaminu maturalnego. 58 postanowiło kontynuować naukę. 44 absolwentów podjęło pracę. Spośród tych osób, które podjęły pracę, 25 rozpoczęło karierę zawodową zgodnie z kwalifikacjami, a 19 nie pozostając z nimi w zgodzie. 39 absolwentów podjęło pracę w kraju, a pięciu poza Polską.

Absolwenci szkoły, którzy się na to zdecydują, mogą podjąć próbę uzyskania dyplomu zawodowego poprzez przystąpienie do egzaminu zawodowego. Zdecydowana większość absolwentów wykorzystuje możliwość zdania tego egzaminu. Z ogólnej liczy 139 absolwentów do egzaminu zawodowego podeszło 135 osób. Można się zastanawiać, skąd pojawiła się pewna rozbieżność w danych przedstawionych przez szkołę we wniosku aplikacyjnym. Otóż we wniosku aplikacyjnym zostało podane, iż w roku szkolnym 2007/2008 szkołę ukończyło 133 uczniów. Należy pamiętać, że do egzaminu zawodowego mogą podchodzić także absolwenci, którym wcześniej nie udało się pomyślnie przejść przez zadania egzaminacyjne. Stąd mogą pojawiać się rozbieżności w liczbach.

W interesujący sposób przedstawiają się losy absolwentów szkoły w odniesieniu do innych szkół ponadgimnazjalnych, które funkcjonują w mieście. Sytuację tę, w odniesieniu do istniejących techników, obrazuje tabelka:

Lp.	Nazwa szkoły	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba absolwentów	Liczba bezrobotnych absolwentów	Wskaźnik %
1.	Technikum nr 5 w Zespole Szkół Handlowych i Usługowych	341902	Asystent ekonomiczny	18	10	55,55
2.	Technikum nr 3 w Bolesławcu	321402	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	20	8	40,00
3.	Technikum nr 1	311502	Technik mechanik	36	14	38,88
4.	Technikum nr 4	311401	Technik elektronik	45	14	31,11
5.	Technikum nr 5 w Zespole Szkół Handlowych i Usługowych	341501	Handlowiec	23	6	26,08
6.	Technikum Uzupełniające dla Dorosłych w PZSZ	341501	Handlowiec	18	4	22,22
7.	Technikum nr 2	311209	Technik ochrony środowiska	20	4	20,00
8.	Technikum Uzupełniające nr 3 dla Młodzieży	341501	Handlowiec	16	2	12,50
9.	Technikum nr 2	311204	Technik budownictwa	19	2	10,52
10.	Technikum nr 2	321202	Technik architektury krajobrazu	19	2	10,52

Ranking **szkół średnich technicznych o** najwyższym wskaźniku procentowym w 2008 r.
Źródło: http://pup.boleslawiec.ibip.pl/, [dostęp: 18.4.2010].

Pisząc o losach absolwentów, warto przedstawić statystyki zdawalności egzaminów. Otóż tytuł technika ekonomisty otrzymało ponad 89% osób przystępujących do egzaminu zawodowego w roku szkolnym 2007/2007, tytuł technika hotelarstwa uzyskało blisko 70% zdających, dyplomem technika żywienia i gospodarstwa domowego może pochwalić się ponad 57% przystępujących do egzaminu, kucharzem małej gastronomii zostało blisko 92% podchodzących do egzaminu. Łącznie 103 osoby uzyskały tytuły zawodowe w roku szkolnym 2007/2008.

Miasto Bolesławiec, w którym mieści się szkoła, położone jest w stosunkowo korzystnym miejscu z uwagi na uwarunkowania gospodarcze. Samo miasto położone jest w niedalekiej odległości od granic państwa polskiego (45 kilometrów od przejścia w Zgorzelcu, 70 kilometrów od przejścia w Jakuszycach). Miasto leży na skrzyżowaniu głównych szlaków komunikacyjnych wschód–zachód oraz północ––południe. Dodatkowym atutem jest bliska odległość od autostrady, która umożliwia szybki dojazd zarówno do Zgorzelca, jak i do Wrocławia i dalej na wschód. Obecność autostrady sprawia, że nawet w przypadku niechęci do trwałej migracji z miasta w poszukiwaniu pracy można pracować na przykład we Wrocławiu a mieszkać w Bolesławcu. Daje to wiele korzyści – posiadanie pracy, a jednocześnie brak potrzeby zmiany miejsca zamieszkania. Jedyną niedogodnością są dojazdy, jednakże – tak jak napisałam wyżej – autostrada umożliwia sprawne przemieszczanie się, a dodatkowo zmodernizowana już niemal całkowicie trasa kolejowa Zgorzelec–Wrocław daje możliwość wyboru środka transportu.

W promieniu kilkudziesięciu kilometrów znajdują się strefy ekonomiczne (Legnicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, Specjalna Strefa Ekonomiczna Małej Przedsiębiorczości, Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna), w których funkcjonuje wiele zakładów z różnych branż (zakłady zajmujące się między innymi drukiem czasopism, produkcją nośników reklamy, konfekcjonowaniem przypraw, wyrobami z drewna). Oczywiście nie należy zapominać o możliwościach, jakie daje lokalny rynek pracy, a więc przede wszystkim zakłady ceramiczne i praca przy okazji promowania i sprzedaży ceramiki, ale także praca w zakładach funkcjonujących w obrębie miasta, a więc na przykład: Zakładach Chemicznych „Wizów" SA, Bader Polska sp. z o.o. (produkcja skór przeznaczonych dla przemysłu motoryzacyjnego), Gerresheimer Bolesławiec SA (dawniej Bolesławiecka Fabryka Materiałów Medycznych „Polfa" SA), Zehnder Group Bolesławiec sp. z o.o. (produkcja grzejników). Nie należy zapominać również o rozwiniętej sieci małych przedsiębiorców, które prowadzą firmy jednoosobowe, ale także mikroprzedsiębiorstwa. W obrębie konkretnych branż absolwenci szkoły mogą znaleźć zatrudnienie w przedsiębiorstwach gastronomiczno-hotelowych (ich sieć jest niezbędna do obsługi ruchu tranzytowego, który ciągle nie omija miasta). Ponadto absolwenci szkoły mogą znaleźć zatrudnienie jako samodzielni przedsiębiorcy jednoosobowi lub właściciele większych przedsiębiorstw. Należy pamiętać o możliwościach, jakie przedsiębiorczym jednostkom daje państwo i Unia Europejska poprzez różnego typu programy rozwoju małej przedsiębiorczości, a także wspierania dopiero co powstającej przedsiębiorczości indywidualnej.

4.3. Współpraca szkoły z pracodawcami

Szkoła współpracuje z lokalnymi pracodawcami w zakresie realizacji praktyk zawodowych, przewidzianych w programie kształcenia poszczególnych specjalności. Nauczyciele, którzy zgodzili się na przygotowanie analizy SWOT, przyznają, że z jednej strony współpraca z lokalnymi pracodawcami jest bardzo owocna i stanowi mocną stronę działalności szkoły. Także samorząd terytorialny zachęca pracodawców do korzystania z praktykantów będących uczniami szkoły, jednocześnie dając lokalnym pracodawcom dobry przykład. Samorząd terytorialny sam chętnie przyjmuje bowiem uczniów szkoły do odbycia obowiązkowej praktyki. Z drugiej jednak strony, jak sygnalizowali sami nauczyciele, nierzadko jakość tych praktyk pozostawia wiele do życzenia. Uczniowie, od których nie są wymagane zbyt duże umiejętności, jednocześnie otrzymują wysokie oceny. Taka postawa pracodawców może demobilizować uczniów, jeśli chodzi o pozyskiwanie nowej wiedzy, a następnie stosowanie jej w praktyce podczas zajęć u pracodawcy.

5. KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

5.1. Znajomość zagadnienia kompetencji kluczowych przez kadrę pedagogiczną

W odniesieniu do tego zagadnienia przytoczę na początek zebrane wyniki analizy SWOT w aspekcie zagadnienia „kompetencje kluczowe i kompetencje zawodowe uczniów szkoły".

Silne strony:

- organizowanie licznych konkursów,
- udział uczniów w konkursach,
- liczne zajęcia pozalekcyjne,
- praktyki zagraniczne,
- wycieczki przedmiotowe,
- doradztwo zawodowe,
- zajęcia pozalekcyjne,
- wyjazdy na targi edukacyjne,
- praktyki w kraju i za granicą,
- wysoka zdawalność egzaminu zawodowego,
- udział w konkursach.

Słabe strony:

- brak wsparcia ze strony rodziców,
- czasami niska motywacja uczniów,
- słaba aktywność w inicjowaniu działań wśród młodzieży,

Szanse:

- innowacje w procesie nauczania.

Zagrożenia:

- słaby nabór do szkół związany z niżem demograficznym,
- niż demograficzny,
- patologia rodzinna.

Biorący udział w badaniu nauczyciele wykazali się znajomością okoliczności dających szansę na wdrożenie kompetencji kluczowych. Można więc założyć, że samo zagadnienie kompetencji kluczowych jest im znane.

5.2. Dotychczasowe doświadczenia w kształtowaniu kompetencji kluczowych w procesie dydaktycznym

Nauczyciele wypełniając analizę SWOT swojej szkoły opisywali także zagadnienie „kadra pedagogiczna w aspekcie kształtowania kompetencji kluczowych". Poniżej przedstawię zbiorcze wyniki otrzymanych analiz.

Silne strony:

- kadra pedagogiczna na wysokim poziomie,
- otwartość kadry na zmiany,
- baza dydaktyczna,
- stałe podnoszenie kwalifikacji,
- tworzenie i prowadzenie projektów,
- udział w różnych projektach,
- wprowadzanie nowinek technicznych,
- udział w szkoleniach,
- dobra baza dydaktyczna,
- wyszkolona kadra podnosząca swoje kwalifikacje,
- otwartość na zmiany,
- pisanie projektów unijnych i udział w projektach.

Słabe strony:

- brak zainteresowania ze strony niektórych nauczycieli,
- izolacja niektórych nauczycieli,
- brak chęci współpracy,
- brak chęci lub strach przed nowym wśród niektórych osób,
- brak zainteresowania niektórych członków kadry działaniami realizowanymi w szkole.

Szanse:

- innowacyjność w nauczaniu,
- wysoka ocena szkoły na rynku pracy,
- możliwość wpływania na proces kształcenia,

- pozytywne zmiany na rynku pracy,
- zdobycie nowych umiejętności,
- wprowadzanie innowacji,
- postrzeganie na rynku pracy,
- nowoczesne kształcenie.

Zagrożenia:

- brak wzajemnego porozumienia i zrozumienia,
- problemy finansowe,
- negatywne zmiany na rynku pracy,
- zbyt szybkie zmiany na rynku pracy,
- finanse – brak pieniędzy,
- nienadążanie za postępem i zmianami na rynku pracy.

5.3. Formy realizacji podstawy programowej

Dotychczas zajęcia były prowadzone raczej w ustandaryzowanej formie, która przewiduje wyłożenie materiału przez nauczyciela, a następnie przećwiczenie nowych zagadnień. Dodatkowymi formami były wycieczki dydaktyczne – prowadzące do spotkania uczniów na przykład z pracodawcami. Na lekcje bywali także zapraszani goście, specjaliści i praktycy w swoich dziedzinach.

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

Dotychczas szkoła brała udział w projektach: „SOS – szkoła otwartych szans". Jest to program mający na celu wyrównanie szans edukacyjnych uczniów szkół powiatu bolesławieckiego prowadzących kształcenie ogólne. Szkoła brała także udział w projekcie „Modernizacja kształcenia zawodowego za Dolnym Śląsku". Obecnie do szkoły miało trafić wyposażenie wyremontowanej pracowni gastronomicznej.

6. PODSUMOWANIE

6.1. Wnioski

Opisywana szkoła posiada wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu przedmiotów zawodowych. Uczestnictwo w wielu różnego rodzaju projektach i inicjatywach, jak również aktywne włączanie się w życie lokalnej społeczności (poprzez chociażby otwarte dla ludności usługi gastronomiczne, zarówno komercyjne, jak i wspomagające miejskie inicjatywy), sprawia, że badana szkoła jawi się jako prężnie działająca,

dynamiczna i nastawiona na osiągnięcie pozytywnego celu poprzez stałe zwiększanie jakości swojego kształcenia, a tym samym wzrost konkurencyjności swoich absolwentów wkraczających na rynek pracy.

Szkoła funkcjonuje w otoczeniu wielu większych i mniejszych inicjatyw z zakresu przedsiębiorczości. Ciągłe starania władz lokalnych o zwiększenie atrakcyjności regionu dla potencjalnych inwestorów skutkuje powstawaniem coraz to nowych miejsc pracy, co pozwala w miarę skutecznie walczyć z bezrobociem. Dobra współpraca zarówno z władzami lokalnymi, jak i z pracodawcami powinna owocować wzrostem atrakcyjności absolwentów szkoły na lokalnym rynku pracy.

Zarówno podczas rozmów z nauczycielkami, jak w dokumentach wypełnianych przez nich zostało wskazanych kilka problemów, na które napotyka szkoła i jej pracownicy w swojej działalności. Jako problemy w codziennej pracy zostały wskazane takie kwestie, jak przerost spraw związanych z prowadzeniem dokumentacji, problemy we współpracy z rodzicami, ze sprzętem w szkole, niedostosowanie programów nauczania do wiedzy uczniów, ale także kwestie materialne, jak potrzeba zmiany dodatku motywacyjnego. Wskazane przez przedstawicielki grona pedagogicznego warte uwagi kwestie dotyczące uczniów są następujące:

- zbyt małe możliwości poznawcze uczniów,
- negatywne podejście uczniów do procesu kształcenia, połączone czasem z brakiem lub niskim poziomem aspiracji,
- nieprzemyślany wybór szkoły,
- brak wsparcia ze strony rodziców,
- niska motywacja uczniów oraz niski poziom zainteresowań uczniów,
- słaba aktywność w inicjowaniu działań wśród młodzieży,
- brak systematyczności w pracy,
- postawa roszczeniowa,
- nadmierny krytycyzm,
- brak postawy przedsiębiorczej,
- niska motywacja do nauki,
- przeciążenie nauką – wiele przedmiotów nauczania.

Słabe strony nie zostały dostrzeżone jedynie w działalności uczniów. Także zachowanie nauczycieli mogło budzić wiele wątpliwości. Problemy dostrzegane w pracy grona pedagogicznego to między innymi:

- brak zainteresowania i chęci współpracy ze strony niektórych nauczycieli,
- izolacja niektórych nauczycieli,
- strach przed nowym.

Dzięki tym odpowiedziom można pokusić się o stworzenie pewnego rodzaju listy działań, które mogłyby wpłynąć na kształt pracy szkoły. Mogłyby to być między innymi:

- Szersza kampania informacyjno-promocyjna w okresie wyboru szkół przez gimnazjalistów – działanie to miałoby na celu zapobieżenie sytuacji, w której do szkoły trafiają osoby z błędnym wyobrażeniem o działalności placówki. Korzystne byłyby także spotkania gimnazjalistów z doradcą zawodowym, które z kolei zapobiegłyby wyborowi szkoły przez osoby nieposiadające do tego predyspozycji osobowościowych.
- Mówi się, że osoby kształcące się w szkole ponadgimnazjalnej, stereotypowo już przechodzą wtedy okres buntu, z którym łączy się nadmierny krytycyzm, negacja zachowań dorosłych. Aby zadbać o higienę psychiczną nauczycieli pracujących z takimi uczniami, można by zastanowić się nad organizacją dla nich sesji superwizyjnych, prowadzonych przez kompetentnych psychologów. Spotkania takie powinny pozytywnie wpłynąć na samopoczucie nauczycieli, ale także zapobiec wypaleniu zawodowemu i towarzyszącym mu rezygnacji oraz rutynie.
- Warto także zastanowić się nad modyfikacją treści kształcenia, z uwagi na wskazanie przez nauczycielki problemów z procesem poznawczym uczniów oraz przeładowanie programu kształcenia i jednoczesne przeciążenie uczniów.
- Z pewnością warto także podjąć próby dialogu z rodzicami, aktywnie włączyć ich w działalność szkoły.

Są to niestety jedynie doraźne propozycje działań naprawczych pod kątem zmiany problemów wskazywanych przez nauczycielki. Z całą pewnością program Szkoła Kluczowych Kompetencji będzie pozytywnie wpływał na rozwój uczniów i samych nauczycielek. Miejmy nadzieję, że z czasem także wskazane problemy przestaną być obecne w badanej szkole.