

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

**Zespół Szkół Zawodowych
im. mjra Henryka Sucharskiego w Złotoryi**

Opracowanie: Anna Jaros-Kaleta

Złotoryja 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 źródłach danych dla diagnozy	6
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 na rynku pracy	10
2.4. Prognozy demograficzne	16
2.5. Kompetencje kluczowe a lokalny rynek pracy	19
3. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY	
3.1. Krótki opis bazy dydaktycznej	20
3.2. Charakterystyka uczniów szkoły	22
3.3. Charakterystyka kadry pedagogicznej	28
3.4. Współpraca szkoły z instytucjami samorządu lokalnego, pracodawcami, instytucjami pozarządowymi.....	29
3.5. Funkcjonujące w szkole inicjatywy uczniowskie	30
3.6. Planowane kierunki rozwoju szkoły.....	32
4. KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE	
4.1. Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe.....	33
4.2. Możliwości zatrudnienia i funkcjonowanie absolwentów na lokalnym oraz regionalnym rynku pracy	36
4.3. Współpraca szkoły z pracodawcami	39
5. KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM	
5.1. Znajomość zagadnienia kompetencji kluczowych przez kadre pedagogiczną.....	40
5.2. Dotychczasowe doświadczenia w kształtowaniu kompetencji kluczowych w procesie dydaktycznym	41

5.3. Formy realizacji podstawy programowej.....	43
5.4. Dotychczasowe doświadczenia szkoły w projektach współfinansowanych przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w kontekście kształtowania kompetencji kluczowych.....	44
6. PODSUMOWANIE	
6.1. Wnioski	45
6.2. Rekomendacje.....	46
Aneks	47

1. WSTĘP

Diagnoza dotycząca implementacji w Zespole Szkół Zawodowych im. m. jra Henryka Sucharskiego kompetencji kluczowych w kontekście potrzeb, a także uwarunkowań lokalnych i regionalnych oświaty oraz rynku pracy została sporządzona na potrzeby projektu „Szkola 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 i regionalnych oświaty i rynku pracy;
- Charakterystyka uwarunkowań lokalnych i regionalnych szkoły.

1.1. Informacje dotyczące dokumentów stanowiących podstawę analizy

Dla zrealizowania diagnozy dotyczącej implementacji w Zespole Szkół Zawodowych im. m. jra Henryka Sucharskiego kompetencji kluczowych w kontekście potrzeb, a także uwarunkowań lokalnych i regionalnych wykorzystano następujące dokumenty:

- dokumenty aplikacyjne do projektu;
- zapis wywiadu przeprowadzonego z dyrekcją 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 uczestnikami podczas seminarium 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 Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego.

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 uczestników seminarium inaugurującego realizację projektu, które odbyło się 15 kwietnia 2010 r. w Zespole Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego. Głównym celem zorganizowania powyższego spotkania było zaangażowanie osób ze środowisk lokalnych i samorządowych w działania zmierzające do wytyczenia kierunków kształcenia zawodowego. Na seminarium obecni byli:

- Dyrekcja oraz nauczyciele Zespołu Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego;
- Przedstawiciele Dolnośląskiej Szkoły Wyższej we Wrocławiu – jako partnerzy projektu.

1.4. Inne źródła danych do diagnozy

Źródłem danych do diagnozy były również:

- Historia Zespołu Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego;
- Strona internetowa szkoły <http://zsz.ehost.pl>;
- Strategia miasta Złotoryja;
- Dokumenty traktujące o prognozach demograficznych dla województwa dolnośląskiego oraz powiatu złotoryjskiego, a także dotyczące rozwoju lokalnego, regionalnego, polskiego i światowego rynku pracy, zamieszczone na stronach internetowych miasta Złotoryja, Powiatowego Urzędu Pracy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz informacje zawarte na portalu rynekpracy.pl;
- Treść wywiadów przeprowadzonych z dyrekcją oraz nauczycielami Zespołu Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego.

2. MIKROEKONOMICZNE ORAZ SPOŁECZNE OTOCZENIE SZKOŁY

2.1. Położenie geograficzne szkoły

Złotorzyja to ponad 16-tysięczne miasto położone w południowo-zachodniej Polsce. Jest gminą miejską i stolicą powiatu, wchodzi w strukturę administracyjną województwa dolnośląskiego. Miasto posiada dogodne położenie komunikacyjne. Jest zlokalizowane w sąsiedztwie autostrady A-4 (13 km), łączącej kraje Unii Europejskiej z krajami rynku wschodniego oraz blisko (22 km) od drogi szybkiego ruchu, którą pobiegnie planowana autostrada A-3, łącząca Skandynawię z południem Europy i Bliskim Wschodem. Korzystne połączenie z lotniskami kraju i Europy zapewnia Międzynarodowy Port Lotniczy we Wrocławiu, odległy od Złotorzy o 85 km, a także potencjalne możliwości eksploatacji lotnisk w Legnicy i Krzywej, przydatne w przyjmowaniu i ekspediowaniu przesyłek cargo.

Złotorzyja leży na pograniczu dwóch typów krajobrazu. Jeden, odznaczający się wyraźnie monotonią falistej równiny, wiąże się z Wysoczyzną Chojnowską wchodzącą w skład Niziny Śląskiej. Drugi to pełen malowniczych zakątków pagórkowaty teren Pogórza Kaczawskiego, będący północną rubieżą Sudetów Zachodnich. W prostej linii miasto oddalone jest od Warszawy o ok. 370 km, Berlina 225 km, Pragi 160 km i Wiednia 324 km. Złotorzyja ma duże walory wypoczynkowo-turystyczne (atrakcje krajoznawcze, hala widowiskowo-sportowa, kąpielisko, stadion). Jest także prężnym ośrodkiem sportu i rekreacji (m.in. tenis ziemny, akrobatyka sportowa, taniec artystyczny, strzelectwo sportowe, piłka nożna, ręczna i siatkowa). W mieście działają zakłady związane z przemysłem mineralnym, szklarskim, budowlanym i skórzanym. Istnieje tu podstrefa Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Do dziś kultywowane są górnicze tradycje miasta. Każdego roku, w ostatni tydzień maja w mieście organizowane są Międzynarodowe Mistrzostwa Polski w Płukaniu Złota. W 2000 r. miasto było gospodarzem Mistrzostw Świata w Płukaniu Złota. „Złote” tradycje kultywuje w Złotorzy Polskie Bractwo Kopaczy Złota.

2.2. Regionalny i lokalny rynek pracy

Stoпа bezrobocia w roku 2009

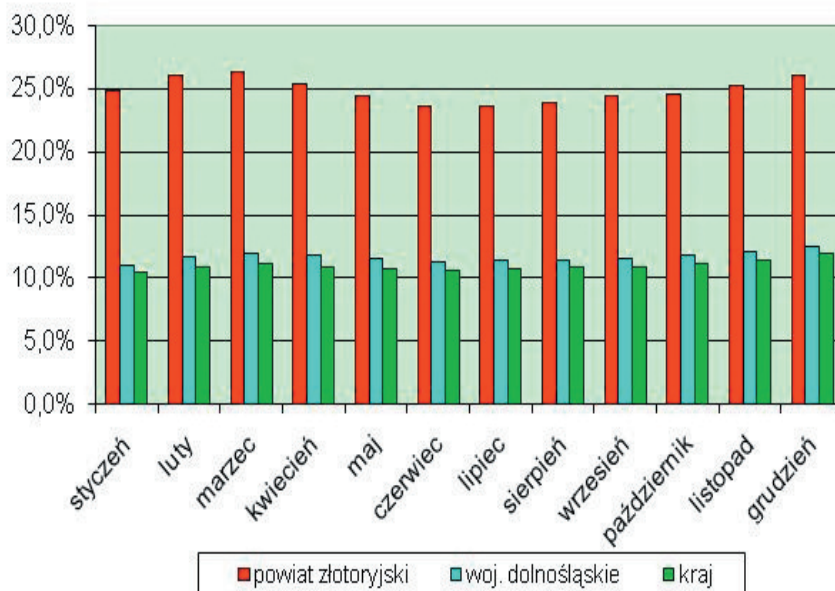


Tabela 1.: Poziom bezrobocia zarejestrowany przez PUP w ciągu 12 miesięcy.

MIESIĄC	LICZBA BEZROBOTNYCH
styczeń 2009	3915
luty 2009	4135
marzec 2009	4217
kwiecień 2009	4004
maj 2009	3788
czerwiec 2009	3630
lipiec 2009	3625
sierpień 2009	3680
wrzesień 2009	3784
październik 2009	3822
listopad 2009	3984
grudzień 2009	4130
styczeń 2010	4665

Źródło: <http://pupzlotoryja.samorzady.pl/zalacznik/id/87>.

Nie ulega wątpliwości, iż wysoki poziom bezrobocia to najważniejszy problem, z jakim boryka się miasto. W 2009 stopa bezrobocia w Złotorzy sięgała nawet powyżej 25%, podczas gdy w województwie dolnośląskim i w całym kraju wynosiła ona niewiele ponad 10%. Niepokojący jest również wzrost liczby osób bezrobotnych utrzymujący się od końca 2009 roku. Popyt na rynku pracy zwiększa napływ kolejnych roczników absolwentów, co pogarsza sytuację na rynku pracy także osób już wcześniej poszukujących zatrudnienia.

Rozmiary grupy zatrudnieniowej w tzw. wieku mobilności zawodowej (20–39 lat) są w mieście na podobnym poziomie jak w całym województwie dolnośląskim i obejmują 28,3% ogółu mieszkańców.

Profil społeczno-gospodarczy miasta determinuje dominująca liczba miejsc pracy w funkcjonujących instytucjach publicznych, administracji, służby zdrowia i opieki społecznej oraz edukacji, następnie w budownictwie, przemyśle oraz pozostałych branżach.

Wśród zarejestrowanych bezrobotnych ponad 70% legitymuje się przygotowaniem zawodowym (posiadają świadectwo ukończenia kształcenia szkolnego bądź kursowego lub udokumentowaną ciągłość pracy w okresie minimum 1 roku w tym samym zawodzie).

Największa liczba bezrobotnych w podziale na zwody przedstawia się następująco:

- Sprzedawca,
- Obuwnik,
- Ślusarz,
- Murarz,
- Technik mechanik,
- Krawiec,
- Technik prac biurowych,
- Kucharz.

Bardzo niekorzystna sytuacja miasta pod względem poziomu bezrobocia wynika między innymi z faktu, iż Złotorję i jej okolice cechuje ogólnie niski stopień urbanizacji i uprzemysłowienia, jedynie bliskie położenie względem znacznie większej Legnicy i przynależność do podstrefy Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej stwarzają szanse na znalezienie pracy.

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

Do lokalnych instytucji mających bezpośredni wpływ na sytuację lokalnego rynku pracy należą z pewnością Powiatowy Urząd Pracy w Złotorzy oraz Urząd Miasta Złotorzy. Powiatowy Urząd Pracy w Złotorzy bierze udział w licznych programach i projektach współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz w innych programach europejskich mających na celu ograniczenie zjawiska bezrobocia oraz aktywizację osób bezrobotnych. Powiatowy Urząd Pracy w Złotorzy w 2009 roku realizował projekt systemowy „Aktywność drogą do sukcesu zawodowego” w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL „Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych”. Projekt o wartości 2 310 500 zł był realizowany w okresie od 1 marca 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. Adresatami projektu były osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Złotorzy jako bezrobotne, zwłaszcza osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wymienione w art. 49 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. bezrobotni do 25. roku życia, bezrobotni długotrwale lub kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, bezrobotni powyżej 50. roku życia, bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego, bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia, bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia, bezrobotni niepełnosprawni. W pierwszej kolejności jednak z pomocy skorzystały osoby, które jeszcze nie otrzymały wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Złotorzy w ich aktywizowaniu. Projekt zakładał wsparcie 330 bezrobotnych z terenu powiatu złotoryjskiego w następujących formach: staży pozwalających na nabycie praktycznych umiejętności, niezbędnych do wykonywania zawodu w miejscu pracy – dla 285 osób, przyznania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej dla bezrobotnych – dla 15 osób, szkoleń zawodowych, mających na celu dostosowanie kwalifikacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy poprzez ich nabycie, podniesienie lub zmianę – dla 30 osób, oraz w formie działań towarzyszących: poradnictwa zawodowego, czyli pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu, ustalenia predyspozycji zawodowych, udzielania informacji o aktualnych trendach na rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia, pośrednictwa pracy, czyli m.in. dostępu do aktualnej bazy ofert zatrudnienia, zwrotu kosztów przejazdu do miejsca odbywania szkolenia lub stażu.

W 2006 roku w ramach umów podpisanych w lipcu 2005 r. z DWUP w Wałbrzychu o dofinansowanie projektów w ramach SPORZL Urząd kontynuował realizację 4 projektów i rozpoczął realizację dwóch nowych projektów. W ramach

Działania 1.2 projekt pn. „Aktywna młodzież na rynku pracy”, zakładał zaktywizowanie 230 bezrobotnych, w tym w 2006 roku 51 bezrobotnych w formie: stażu pracy – 6 bezrobotnych, przygotowania zawodowego w miejscu pracy – 45 bezrobotnych. W okresie 6 mies. 2006 r. projektem została objęta założona liczba 51 bezrobotnych. Projekt realizowany był do 31.07.2006 r.

Drugi projekt realizowany w ramach Działania 1.2 to „Pierwszy krok na rynku pracy”. Zakładał on zaktywizowanie 92 bezrobotnych, w tym w 2006 roku 18 bezrobotnych, w formie stażu pracy – 12 bezrobotnych oraz w formie przygotowania zawodowego w miejscu pracy – 6 bezrobotnych. W okresie 7 mies. 2006 roku projektem została objęta założona liczba 18 bezrobotnych. Projekt realizowany był do 31.08.2006 r. W ramach Działania 1.3 kontynuowana była realizacja projektu pn. „Ponowne wejście na rynek pracy”. Projekt zakładał zaktywizowanie 137 bezrobotnych, w tym w 2006 roku 25 bezrobotnych w formie przygotowania zawodowego. W okresie 6 mies 2006 r. wsparciem objęto 25 bezrobotnych. Projekt realizowany był do 31.07.2006 roku.

Projekt „Wracamy do aktywności zawodowej” realizowany również w ramach Działania 1.3. Zakładał on zaktywizowanie 78 bezrobotnych, w tym 23 bezrobotnych w 2006 r. w ramach przygotowania zawodowego w miejscu pracy 17 bezrobotnych oraz poprzez udzielenie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej 6 bezrobotnym. W okresie 7 mies. projektem objęto zakładaną liczbę bezrobotnych w formie przygotowania zawodowego w miejscu pracy oraz udzielono dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Projekt realizowany był do 31.08.2006 r. W kwietniu 2006 r. Urząd rozpoczął realizację dwóch projektów w ramach SPORZL, w tym w ramach Działania 1.2. projekt „Już teraz budujemy swoją przyszłość” oraz w ramach Działania 1.3. projekt „Nie chcemy być bierni”. Projekty realizowane były w okresie od 1 kwietnia 2006 r. do 30 czerwca 2007 r. Projekt „Już teraz budujemy swoją przyszłość” zakładał zaktywizowanie 405 bezrobotnych, w tym: poprzez udzielenie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej dla 13 bezrobotnych, skierowanie na staże 299 bezrobotnych, skierowanie na przygotowanie zawodowe 74 bezrobotnych oraz skierowanie na szkolenia 19 bezrobotnych. Do końca 2006 roku projektem objęto 314 bezrobotnych, w tym na staż skierowano – 230 bezrobotnych, na przygotowanie zawodowe – 58 bezrobotnych, na szkolenia – 18 bezrobotnych oraz udzielono 8 bezrobotnym dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Ponadto 124 bezrobotnym, którzy dojeżdżali do miejsca odbywania stażu, przygotowania zawodowego i na szkolenie zwrócono koszty transportu. Projektem „Nie chcemy być bierni” objętych zostało 323 bezrobotnych, w tym: ze szkoleń skorzysta 77 bezrobotnych, jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej otrzyma 70 bezrobotnych, przygotowaniem zawodowym objętych zo-

stanie 176 bezrobotnych. Do końca 2006 roku projektem objęto 211 bezrobotnych, w tym szkoleniem 36 bezrobotnych, przygotowaniem zawodowym 152 bezrobotnych, a 23 bezrobotnym przyznano jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Ponadto 71 bezrobotnym, którzy dojeżdżali do miejsca odbywania przygotowania zawodowego i na szkolenie, zwrócono koszty transportu.

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Złotorzy działa również Klub Pracy, który oferuje bezrobotnym i poszukującym pracy cykliczne spotkania mające na celu naukę praktycznych umiejętności niezbędnych przy poszukiwaniu pracy. Uczestnictwo w zajęciach klubu pracy zwiększa szansę na znalezienie pracy, nie tylko dlatego, że zajęcia podnoszą wiarę we własne siły, w swoje możliwości, ale także uczą nowych umiejętności i uświadamiają, że warto być osobą aktywną. Klub Pracy udziela pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, polegającej na przygotowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia szczególnie przez:

- 1) uczestnictwo w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy,
- 2) uczestnictwo w zajęciach aktywizacyjnych,
- 3) dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia.

Klubem Pracy kieruje lider. Jego podstawowym zadaniem jest prowadzeniem szkoleń, zajęć aktywizacyjnych w Klubie Pracy i pomaganie uczestnikom poprzez indywidualne konsultacje. W trakcie rozmów indywidualnych szkoleń grupowych, bezrobotni:

- poznają podstawowe zagadnienia dotyczące rynku pracy i mechanizmy, które nimi rządzą,
- dokonują analizy lokalnego rynku pracy,
- określają swoją sylwetkę zawodową oraz dokonują bilansu swoich mocnych i słabych stron,
- dopasowują swoje kwalifikacje, umiejętności oraz predyspozycje do ofert pracy,
- nabywają wiedzę z zakresu technik i metod poszukiwania pracy oraz przekonują się o potrzebie ich stosowania oraz ich skuteczności,
- uczą się zasad rozmowy kwalifikacyjnej,
- nabywają umiejętności pisania dokumentów aplikacyjnych: życiorys, list motywacyjny.

Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy udziela także Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu.

Jedną z usług Powiatowego Urzędu Pracy w Jeleniej Górze jest również poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa. Usługa ta polega na udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz pracodawcom w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy oraz na wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie indywidualnych porad zawodowych. Doradca zawodowy w formie porady indywidualnej (rozmowy) pomaga w podjęciu decyzji zawodowych dotyczących np. wyboru odpowiedniego zawodu, stanowiska pracy, kierunku kursu czy kierunku dalszego kształcenia (w razie potrzeby posługując się testem sprawdzającym preferencje osoby zainteresowanej). Porady indywidualne mogą być poprzedzone specjalistycznymi badaniami lekarskimi lub psychologicznymi. Badania te mogą nastąpić wyłącznie za zgodą bezrobotnego. Koszty badań finansowane są z Funduszu Pracy. Doradca zawodowy organizuje i przeprowadza również porady grupowe (zajęcia), podczas których uczestnicy mają możliwość dokonania samooceny oraz rozwijania umiejętności podejmowania decyzji związanych z planowaniem swojej kariery zawodowej. Porady grupowe dotyczą głównie rozwoju samopoznania, autoprezentacji, efektywnych form poszukiwania pracy, prowadzenia własnej działalności gospodarczej, dostosowania się do sytuacji na rynku pracy, planowania dalszej ścieżki zawodowej czy kryteriów wyboru kierunku dalszego kształcenia. Zajęcia te (podobnie jak porady indywidualne) odbywają się w Sali Informacji Zawodowej Powiatowego Urzędu Pracy i są skierowane przede wszystkim do osób bezrobotnych i poszukujących pracy, ale również do innych zainteresowanych osób.

W SIZ doradca udziela również różnego typu informacji zawodowych. Dotyczą one sposobów efektywnego sporządzania dokumentów aplikacyjnych (list motywacyjny, CV), rynku pracy, zakładania własnego przedsiębiorstwa (działalności gospodarczej), wiedzy o konkretnym zawodzie (teczki i filmy zawodoznawcze; przewodniki po zawodach), możliwości szkolenia i kształcenia na różnym szczeblu. Poradnictwo zawodowe prowadzone przez Powiatowy Urząd Pracy polega na:

1. Udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwości szkolenia i kształcenia.
2. Udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęć lub zmianę zatrudnienia, w tym badaniu zainteresowań i uzdolnień zawodowych.
3. Kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie, umożliwiające wydanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia.

4. Inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy.
5. Udzielaniu informacji i doradztwie pracodawcom w określeniu wymagań dotyczących stanowiska pracy zgłoszonego w ofercie pracy do urzędu pracy oraz w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych lub poszukujących pracy na zgłoszenie. Organizacja szkoleń to jedna z podstawowych usług rynku pracy. Powiatowy Urząd Pracy we współpracy ze starostą organizuje również szkolenia dla bezrobotnych. Starosta inicjuje, organizuje i finansuje z Funduszu Pracy szkolenia bezrobotnych w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji zwiększających szansę na uzyskanie lub utrzymanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, szczególnie w przypadku:
 - 1) braku kwalifikacji zawodowych;
 - 2) konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji;
 - 3) utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie;
 - 4) braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

W Powiatowym Urzędzie Pracy działa także sieć EURES, która została powołana przez Komisję Europejską w celu umożliwienia swobodnego przepływu pracowników na terytorium Unii Europejskiej (EU) i Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). EURES służy do informowania, doradztwa i wspomagania poszukujących pracy, którzy chcą pracować w innym kraju EU/EOG oraz pracodawców, chcących rekrutować pracowników z innych krajów EU/EOG.

Instytucją, która ma wpływ na sytuację lokalnego rynku pracy, jest również Urząd Miasta Złotoryja. Realizuje on wiele projektów, które w sposób bezpośredni lub pośredni służą poprawie sytuacji lokalnego rynku pracy. Jednym z nich jest projekt „Rozwój turystyczny pogranicza. Turystyczne zagospodarowanie Złotoryi i Mimonia” w ramach osi priorytetowej 22.2 Poprawa warunków rozwoju przedsiębiorczości i turystyki i dziedziny wsparcia 22.2.2 Wspieranie rozwoju turystyki. Jest to projekt na rzecz wspierania rozwoju turystyki i zachowania dziedzictwa kulturowego w obszarze pogranicza oraz rozbudowy infrastruktury turystycznej. Od 1999 roku miasta Mimoń i Złotoryja (Umowa partnerska 9.05.2000) realizują program kompleksowej poprawy oferty turystycznej miast. Prace wiążą się z rosnącą każdego roku liczbą turystów odwiedzających region pogranicza polsko-czeskiego. Głównym celem projektu jest poprawa warunków rozwoju turystyki poprzez turystyczne zagospodarowanie Złotoryi i Mimonia. Projekt służy poprawie infrastruktury, przybliżeniu kultur

w wymiarze transgranicznym i promocji. Celem szczegółowym projektu jest poprawa atrakcyjności obszaru pogranicza polsko-czeskiego, w tym warunków rozwoju turystyki poprzez budowę kompleksowej oferty turystycznej Złotoryi i Mimonia;

Urząd Miasta bierze także udział w projekcie „Poznanie – Współpraca – Biznes”. Gmina Miejska Złotoryja poprzez partnera zagranicznego – ETB z Gorlitz (partner przy wcześniejszych aplikacjach z zakresu Funduszu Małych Projektów – kultura, turystyka) nawiązała współpracę z Landratsamt Lobu-Zittau. Partner niemiecki otrzymał dofinansowanie na realizację swojego projektu (dofinansowany z Interreg III A, projekt pn. „Markterschliessung für Konsumgüterproduzierende Unternehmen zum Themenangebot Wohnambiente durch grenzüberschreitende Kooperation” (Otwarcie rynku dla konsumentów i przedsiębiorców branży dekoracji i wystroju wnętrz poprzez współpracę międzynarodową) dot. promocji przedsiębiorczości na terenie Niemiec i Polski, a Urząd Miejski jest partnerem zagranicznym w tej aplikacji. Projekt skierowany jest do środowiska małych i średnich z terenu miasta Złotoryja, prowadzących działalność w zakresie wystroju wnętrz. Projekt kierowany jest do społeczności lokalnej jako impuls do większej kreatywności i mobilności w zakresie poszukiwania, nowych, alternatywnych metod zarabkowania. Projekt proponuje wyjazd handlowy do największego centrum handlowego w Dreźnie. Realizacja projektu przyczyni się do trwałego rozwoju MSP poprzez nawiązanie nowych kontaktów handlowych oraz wymianę informacji handlowej dzięki nowej witrynie internetowej. Projekt ma charakter rozwojowy i będzie miał swoją kontynuację w przyszłości.

13 grudnia Rada Miejska w Złotoryi przyjęła Uchwałę Nr XXXIX/257/2005 w sprawie programu pomocy horyzontalnej na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw w mieście Złotoryja, która oznacza pomoc horyzontalną na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, udzielaną na nowe inwestycje, oraz pomoc horyzontalną na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, przeznaczoną na tworzenie nowych miejsc związanych z daną inwestycją.

W Złotoryi działa również Fundusz Poręczeń Kredytowych, który udziela poręczeń wyłącznie małym i średnim przedsiębiorcom oraz osobom prowadzącym lub zaczynającym prowadzić działalność gospodarczą. Warto także zaznaczyć, iż miasto znajduje się w podstrefie Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.

2.4. Prognozy demograficzne

Tabela 2.: Powierzchnia, liczba osób oraz liczba osób na km² w wybranych jednostkach terytorialnych w latach 2000–2006.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ZŁOTORYJA							
liczba ludności ogółem	16822	16728	16678	16643	16578	16549	16471
w tym kobiet	8843	8828	8808	8778	8751	8725	8682
powierzchnia km²	11	11	11	11	11	11	12
liczba os./km²	1529,3	1520,7	1516,2	1513	1507,1	1504,4	1372,6
POWIAT ZŁOTORYJSKI							
powierzchnia km²	575	575	575	575	575	575	576
liczba os./km²	80,8	80,5	80,4	80	80	79,8	79,2
WOJEWÓDZTWO DOLNOŚLĄSKIE							
powierzchnia km²	19 948	19 948	19 948	19 948	19 948	19 948	19 947
liczba os./km²	146	145,9	145,6	145,3	145	144,8	144,5

Źródło: GUS, Bank Danych Regionalnych.

Od roku 2000 poziom ludności w mieście Złotoryja ulega nieznacznie wahaniom i wynosi ok. 16 500. Statystyka dotycząca wieku ludności wskazuje na znaczną przewagę ludności w wieku produkcyjnym nad ludnością w wieku nieprodukcyjnym. Procentowy udział ludności w wieku produkcyjnym w stosunku do ogółu wynosi 68,87% i jest korzystniejszy od średniej powiatowej (66,25%) i wojewódzkiej (65,8%). W wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym stosunek kobiet do mężczyzn jest zbliżony, z niewielką przewagą kobiet. Natomiast w wieku poprodukcyjnym różnica ta gwałtownie się zwiększa, przyjmując wartość współczynnika feminizacji w wysokości 259,2 (stan z 31.12.2006 r.).

Tabela 3.: Ludność w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym w latach 2000–2006.

Ludność w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym wg płci								
	J. m.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ogółem								
ogółem	osoba	16 822	16 728	16 678	16 643	16 578	16 549	16 471
mężczyźni	osoba	7979	7900	7870	7865	7827	7824	7789
kobiety	osoba	8843	8828	8808	8778	8751	8725	8682
w wieku przedprodukcyjnym								
ogółem	osoba	4054	3766	3569	3370	3218	3071	2974
mężczyźni	osoba	2044	1893	1787	1703	1630	1551	1509
kobiety	osoba	2010	1873	1782	1667	1588	1520	1465
w wieku produkcyjnym								
ogółem	osoba	10 694	10 855	11 012	11 195	11 282	11 380	11 345
mężczyźni	osoba	5357	5436	5508	5582	5614	5685	5681
kobiety	osoba	5337	5419	5504	5613	5668	5695	5664
w wieku poprodukcyjnym								
ogółem	osoba	2074	2107	2097	2078	2078	2098	2152
mężczyźni	osoba	578	571	575	580	583	588	599
kobiety	osoba	1496	1536	1522	1498	1495	1510	1553

Źródło: GUS, Bank Danych Regionalnych.

Przyrost naturalny w Złotoryi w roku 2006, tak jak w większości miast Polski, jest ujemny i w liczbach bezwzględnych wynosi -12, przy -34 dla całego powiatu. W przeliczeniu na 1000 mieszkańców przyrost naturalny dla powiatu i miasta jest identyczny i wynosi -0,7. Na przestrzeni lat 2000–2006 widoczny jest stały wzrost liczby urodzeń, a na wahania w przyroście naturalnym wpływ ma głównie liczba zgonów.

Tabela 4.: Ruch naturalny wg płci w latach 2000–2006.

Ruch naturalny wg płci								
	J. m.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Urodzenia żywe								
ogółem	osoba	115	119	118	127	133	143	151
mężczyźni	osoba	62	47	68	65	60	77	73
kobiety	osoba	53	72	50	62	73	66	78
Zgony ogółem								
ogółem	osoba	155	137	143	148	131	140	163
mężczyźni	osoba	90	82	76	78	68	74	92
kobiety	osoba	65	55	67	70	63	66	71
Zgony niemowląt								
ogółem	osoba	0	1	3	0	1	2	0
mężczyźni	osoba	0	1	3	0	1	1	0
kobiety	osoba	0	0	0	0	0	1	0
Przyrost naturalny								
ogółem	osoba	-40	-18	-25	-21	2	3	-12
mężczyźni	osoba	-28	-35	-8	-13	-8	3	-19
kobiety	osoba	-12	17	-17	-8	10	0	7

Źródło: GUS, Bank Danych Regionalnych.

Według prognozy GUS na lata 1999–2030 liczba ludności województwa dolnośląskiego będzie spadać. Nastąpi to w wyniku przewagi ubytku naturalnego nad ujemnym, ogólnym saldem migracyjnym (należy do tzw. województw „odpływowych”), jednak spadek ten, ze względu na znaczny rozmiar województwa, nie będzie znaczny.

Analizując sytuację demograficzną miasta Złotoryja, można 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 ważne 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 utwierdzonych przekonaniem, dlatego 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:

- porozumiewanie się w języku ojczystym;
- porozumiewanie się w językach obcych;
- kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;
- kompetencje informatyczne;
- umiejętność uczenia się;
- kompetencje społeczne i obywatelskie;
- inicjatywność i przedsiębiorczość;
- 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, aś kompetencji zawodowych nabywają oni poprzez praktykę, w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z zadaniami i problemami, co dokonuje się podczas odbywania praktyk zawodowych lub zajęć praktycznych. W związku z powyższym zwiększenie liczby 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 rzeczywistości¹:

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

Pracę traci się przez brak kompetencji społecznych (70%) i brak kwalifikacji merytorycznych (30%)².

3. CHARAKTEYSTYKA SZKOŁY

3.1. Krótki opis bazy dydaktycznej

ZSZ w Złotorzy to szkoła o wieloletniej tradycji kształcenia. Zespół Szkół Zawodowych rozpoczął działalność w 1947 roku jako Publiczna Średnia Szkoła Zawodowa, która działała do 1955 roku i zmieniała kolejno swoje nazwy na: Państwowa Średnia Szkoła Zawodowa, Państwowa Zasadnicza Szkoła Zawodowa i Zasadnicza Szkoła Drzewna, która mieściła się przy ulicy M. Konopnickiej. Kształciła ona w takich zawodach jak: stolarz, ślusarz, elektryk i krawiec. Nauka w szkole trwała

¹ <http://edgp.gazetaprawna.pl/>.

² www.rynekpracy.pl/raporty_1.php/wpis.16.

trzy lata. Przy szkole działał chór, Szkolny Klub Sportowy „Zryw” oraz drużyna harcerska. Skromna i słaba baza lokalowa oraz możliwość utworzenia pełnej szkoły średniej z maturą spowodowały likwidację szkoły w 1955 roku, po ośmiu latach jej działalności. W latach 1964–73 działała Zasadnicza Szkoła Górnicza Zakładów Górniczych „LENA”. Zajęcia odbywały się w budynku LO, a od 1965 roku w budynku przy ulicy M. Konopnickiej 21. Szkoła przygotowywała pracowników dla potrzeb kopalń miedzi ZG i kształciła w zawodach: górnik podziemnej kopalni md, elektromonter górnictwa podziemnego oraz mechanik maszyn i urządzeń górnictwa podziemnego. W latach 1965–69 rozpoczyna działalność Zasadnicza Szkoła Rolnicza, która mieściła się w budynku szkoły SP nr 2 i LO kształciła w zawodzie ogólnorolnym. Była częścią rozbudowanego silnie szkolnictwa rolniczego w Chojnowie. W latach 1965–70 działała Zasadnicza Szkoła Zawodowa Gastronomiczna, która mieściła się w budynku SP nr 3 przy ulicy Wilczej. Od 1970 roku istnieje Zespół Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego, która powstała w wyniku połączenia w 1970 roku dwóch szkół: Zasadniczej Szkoły Zawodowej nr 213 i Zasadniczej Szkoły Zawodowej Gastronomicznej. W czerwcu 1982 roku za zgodą Kuratorium Oświaty i Wychowania w Legnicy został przeprowadzony pierwszy nabór do 5-letniego Technikum Mechanicznego na podbudowie 8-klasowej szkoły podstawowej o specjalności obróbka skrawaniem, a 1 września 1989 roku rozpoczyna naukę klasa pierwsza 4-letniego Liceum Ekonomicznego na podbudowie 8-klasowej szkoły podstawowej o specjalności ekonomika i organizacja przedsiębiorstw przemysłowych i trzyletniego Liceum Ekonomicznego dla Dorosłych, na podbudowie Zasadniczej Szkoły Zawodowej. Od 1990 roku intensywnie rozwija się Liceum Ekonomiczne. Z jednociągowego liceum zrobiono duże, modne w środowisku liceum o czterech klasach maturalnych. W szkole zasadniczej zrezygnowano z kształcenia tokarzy, a Technikum Mechaniczne o specjalności obróbka skrawaniem przeprofilowano na budowę nowszej. Utworzono od podstaw dwa licea zawodowe o specjalnościach: mechanik zaprawy maszyn i pracownik administracyjno-biurowy. W 1996 roku utworzono Liceum Handlowe (obecnie Technikum Handlowe) oraz w 2000 roku Liceum Wojskowe.

Dziś Zespół Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego w Złotoryi jest jedną z największych szkół w byłym województwie legnickim. Uczęszcza do niej około 1200 uczniów w 44 oddziałach. Zespół Szkół Zawodowych stanowią dwa budynki przy ul. Wojska Polskiego. W szkole mieszczą się między innymi:

- 47 pracownie dydaktyczne,
- 6 pracowni komputerowych,
- 2 pracownie fizyko-chemiczne,
- świetlica,

- biblioteka (udostępnia swoje zbiory drogą wypożyczeń i na miejscu czytelnicy, prowadzi także działalność informacyjno-bibliograficzną, ułatwia czytelnikom poszukiwanie materiałów na wybrany temat. Księgozbiór liczy ok. 18 tys. woluminów uporządkowanych według systemu UKD. Najważniejsze działy to: księgozbiór podręczny, lektury, literatura popularno-naukowa, literatura pedagogiczna, zbiory specjalne),
- 2 sale gimnastyczne,
- 2 boiska,
- bufet,
- kawiarenka internetowa,
- szatnia.

Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, iż baza dydaktyczna jest bardzo dobra dla sprawnego przeprowadzenia procesu dydaktycznego, jednak wyposażenie powinno być między innymi:

- Pracownia informatyczna – oprogramowanie wspomagające naukę multimedialną i grafiki komputerowej (tworzenie i obróbka zdjęć, filmów i dźwięku);
- Pracownia matematyczna – programy komputerowe, laptopy, foliogramy;
- Pracownia języka obcego – uproszczone wersje książek w języku obcym, tablice tematyczne, tablice gramatyczne, pomoce audiowizualne, plakaty, mapy, interaktywne programy komputerowe do nauki języka obcego.

3.2. Charakterystyka uczniów szkoły

Skład Zespołu Szkół Zawodowych im. Mjr Henryka Sucharskiego w Złotorzy tworzy:

Zasadnicza szkoła zawodowa – 310 uczniów;

Technikum – 426 uczniów;

Liceum ogólnokształcące – 181 uczniów;

Szkoła wieczorowa – 43 uczniów.

Do Zespołu Szkół Zawodowych im. Mjr Henryka Sucharskiego w Złotorzy uczęszcza:

- 960 uczniów;
- 723 uczniów pochodzących z terenów wiejskich, co stanowi 71,5% ogółu;
- Około 15% uczniów korzystających ze stypendiów socjalnych;
- Około 13% uczniów korzystających ze stypendiów unijnych;
- Około 0,5% uczniów korzystających z zapomóg losowych i zapomóg socjalnych;
- Około 1,5% uczniów mieszkających w bursach bądź internatach szkolnych.

Uczniowie Zespołu Szkół Zawodowych im. mjr Henryka Sucharskiego w Złotoryi kształcą się w następujących specjalnościach:

Zasadnicza Szkoła Zawodowa – zawody, w których nauka trwa 3 lata

- mechanik pojazdów samochodowych,
- ślusarz,

w klasie wielozawodowej:

- elektromechanik pojazdów samochodowych,
- elektromechanik,
- blacharz samochodowy,
- monter instalacji i urządzeń sanitarnych,
- stolarz,
- murarz,
- fryzjer,
- piekarz,
- cukiernik,
- dekarz,
- elektryk,

zawody, w których nauka trwa 2 lata:

- sprzedawca,

w klasie wielozawodowej:

- kucharz małej gastronomii,
- fotograf.

Liceum

Liceum Ogólnokształcące z programem własnym nauczania PO (wojskowe);

Liceum Ogólnokształcące z rozszerzonym j. angielskim;

Liceum Ogólnokształcące z rozszerzonym j. niemieckim.

Technikum

Technik Budowlane;

Technikum Ochrony Środowiska;

Technikum Ekonomiczne;

Technikum Handlowe;

Technikum Mechaniczne;

Technikum Informatyczne;

Zasadnicza Szkoła Zawodowa.

Najbardziej oblegane w Zespole Szkół Zawodowych w Złotoryi są: Technikum Ekonomiczne, Technikum Budowlane, Technikum Informatyczne, Liceum Ogólnokształcące realizujące program własny z przysposobienia obronnego (wojskowe), jak również po przeprowadzeniu ankiet przy promocji szkoły duże zainteresowanie wśród gimnazjalistów zbudził nowy kierunek, który utworzony będzie od września 2010 roku – Technikum Hotelarstwa. Zasadnicza Szkoła Zawodowa także cieszy się popularnością najbardziej oblegane zawody to: sprzedawca, mechanik pojazdów samochodowych, ślusarz, fryzjer.

Uczniowie Zespołu Szkół Zawodowych im. m. jra Henryka Sucharskiego w Złotoryi uczestniczą w różnego rodzaju olimpiadach i konkursach.

Tabela 5.: Liczba uczniów uczestniczących w olimpiadach i konkursach.

Olimpiady i konkursy		
1. Liczba uczniów uczestnicząca w olimpiadach		
Olimpiady	Liczba uczestników	Liczba laureatów
Olimpiada ekonomiczna	4	
Olimpiada przedsiębiorczości	2	
Razem	6	
2. Liczba uczniów uczestniczących w konkursach		
Konkursy	Liczba uczestników	Liczba laureatów
Ogólnopolski Konkurs Rachunkowości	1	1
Ogólnopolski Konkurs Ekologiczny „Ekoplaneta”	20	1
Ogólnopolski Konkurs Informatyczny „Intersieć”	5	1
Razem	26	3

Tabela 6.: Wyniki egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe w roku szkolnym 2007/2008.

		Liczba absolwentów	Liczba osób, które przystąpiły do egzaminu zawodowego	Liczba osób, które zdały egzamin zawodowy
1.	Technik Mechanik	20	18	6
2.	Technik Informatyk	25	25	11
3.	Technik Ekonomista	47	44	44
4.	Technik Handlowiec	19	19	18
5.	ZSZ	41	43	39

Wyniki zdawalności egzaminu maturalnego maj 2009:

Liceum ogólnokształcące:

- liczba zdających – 78,
- liczba wydanych świadectw – 65,
- zdawalność – 83,3%.

Liceum Profilowane:

- liczba zdających – 21,
- liczba wydanych świadectw – 12,
- zdawalność – 57,1%.

Technikum:

- liczba zdających – 110,
- liczba wydanych świadectw – 91,
- zdawalność – 82,7%.

Liceum Uzupełniające:

- liczba zdających – 11,
- liczba wydanych świadectw – 4,
- zdawalność – 36,4%.

Wyniki egzaminów gimnazjalnych przyjętych uczniów (średnia liczba punktów na jednego ucznia):

- Liceum Ogólnokształcące – 47 pkt.,
- Technikum – 53 pkt.,
- Zasadnicza Szkoła Zawodowa – 33 pkt.

Problemem Zespołu Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego w Złotoryi jest niska zdawalność egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe w zawodzie technik mechanik (zdawalność wynosi 33,3%) oraz w zawodzie technik informatyk (zdawalność wynosi 44%) oraz niska zdawalność egzaminów maturalnych, szczególnie w liceum profilowanym i liceum uzupełniającym.

Z informacji uzyskanych w trakcie wywiadu z dyrektorem oraz nauczycielami szkoły wynika, iż około 15–20% uczniów pochodzi z rodzin o niskim statusie ekonomicznym lub z rodzin dysfunkcyjnych, co przekłada się na występowanie u nich

różnego rodzaju problemów wychowawczych. Zauważalne są również duże dysproporcje wśród uczniów klas pierwszych w kontekście opanowania podstawowej wiedzy i umiejętności. Zdarza się, iż uczniowie nie opanowali umiejętności czytania ze zrozumieniem czy podstawowych działań matematycznych. Część uczniów charakteryzuje także niski poziom świadomości zawodowej, problemem jest również frekwencja na zajęciach. Nauczyciele podkreślają jednak, iż młodzież uczęszczająca do Zespołu Szkół Zawodowych im. mjr Henryka Sucharskiego w Złotoryi to młodzież zdolna, twórcza, ale wymagająca poświęcenia im czasu i cierpliwości.

Średnia ocen uczniów ZSZ w Złotoryi z przedmiotów: informatyka, przedsiębiorczość, matematyka i język obcy

Liceum Ogólnokształcące:

- informatyka – 3,89,
- przedsiębiorczość – 2,28,
- matematyka – 2,07,
- j. obcy – 2,92.

Technikum:

- informatyka – 3,92,
- przedsiębiorczość – 3,47,
- matematyka – 2,54,
- j. obcy – 3,75.

Zasadnicza Szkoła Zawodowa

- informatyka – 2,67,
- przedsiębiorczość – 2,70,
- matematyka – 2,19,
- j. obcy – 2,48.

Nie ulega wątpliwości, iż poważnym problemem Zespołu Szkół Zawodowych im. mjr Henryka Sucharskiego w Złotoryi jest także niska średnia ocen z przedmiotów: informatyka, przedsiębiorczość, matematyka i język obcy.

Tabela 7.: Charakterystyka uczniów (znajomość wymogów, potrzeb i prognoz rynku pracy).

SILNE STRONY	SZANSE
<p>Większość uczniów posiada wysokie umiejętności obsługi komputera; Współpraca z doradcą zawodowym w kontekście planowania osobistej kariery; Część uczniów cechuje aktywność, otwartość, ambicja oraz zainteresowanie zdobyciem atrakcyjnego zawodu; Organizowanie seminariów, spotkań, warsztatów z udziałem instytucji zaangażowanych w monitorowanie regionalnego rynku pracy; Zainteresowanie przedmiotami związanymi z technologią informacyjną; Dobra opinia uczniów odbywających praktykę u pracodawców; Wysoka średnia ocen z praktycznej nauki zawodu.</p>	<p>Możliwość znalezienia pracy dzięki zdobyciu wykształcenia w kierunku poszukiwanym na rynku pracy; Wzrost świadomości w zakresie podnoszenia kwalifikacji i uczenia się przez całe życie; Atrakcyjna praca w wyuczonym zawodzie; 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; Uzyskanie dyplomu zawodowego potwierdza kwalifikacje do wykonywania zawodu.</p>
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<p>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.</p>	<p>Brak pracy w wyuczonym zawodzie; Zmienna sytuacja na rynku pracy – bezrobocie, Wyrobienie przekonania o nieprzydatności społecznej; Przedwczesne wykluczenie z systemu edukacji; Niedostosowanie kwalifikacji zawodowych do zmieniających się wymagań na rynku pracy; Rozbieżność między oczekiwaniami absolwenta a oczekiwaniami pracodawcy.</p>

Tabela powstała na podstawie wypowiedzi dyrektora oraz nauczycieli ZSZ w Złotoryi.

Dyrektor oraz nauczyciele ZSZ w Złotoryi 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 Zawodowych im. Mjr Henryka Sucharskiego w Złotoryi zatrudnionych jest 82 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:

- stopień naukowy dr z p.p. – 1 osoba,
- wyższe mgr z p.p. – 75,
- wyższe zawodowe z p.p. – 5 osób,
- Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych – 1 osoba,
- średnie – 1 osoba.

Staż pracy:

- Do 5 lat: 14 osób,
- 6–10 lat: 11 osób,
- 11–15 lat : 15 osób,
- 16–20 lat: 12 osób,
- 21–25 lat: 9 osób,
- 26–30 lat: 5 osób,
- 31–35 lat: 12 osób,
- 36– 40 lat: 5 osób.

Forma zatrudnienia:

- cały etat: 61 osób,
- pół etatu: 22 osoby.

Tabela 8.: 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"> – korelacja treści kształcenia oraz planów wynikowych – udział w różnych formach doskonalenia, dzielenie się wiedzą z innymi (WDN); – prowadzenie i udział w lekcjach otwartych; – dbałość o unowocześnianie bazy technodydaktycznej; – działalność wychowawcza. 	<ul style="list-style-type: none"> – właściwe kształtowanie umiejętności i postaw uczniów; – dbałość o poziom kształcenia; – osiąganie lepszych wyników; – doskonalenie pracy nauczycieli na zasadzie ewaluacji lekcji; – 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"> – niższa zdawalność egzaminów zawodowych; – spadek zainteresowania kształceniem w ZSZ (aspiracje rodziców); – dysproporcje edukacyjne; – utrudnienia w kształtowaniu umiejętności zawodowych; – niektóre umiejętności mogą zostać pominięte w procesie kształcenia.

Tabela powstała na podstawie wypowiedzi dyrektora oraz nauczycieli ZSZ w Złotoryi.

Analizując wypowiedzi dyrektora oraz nauczycieli ZSZ w Złotoryi, 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 prowadzić do niższej zdawalności egzaminów i 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, a podstawowym warunkiem umożliwiającym wypełnienie tego

zadania jest poznanie lokalnej specyfiki kulturowej, a także występujących w danym środowisku problemów społeczno-gospodarczych. Niezwykle istotne jest również 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 Zawodowych im. m. jra Henryka Sucharskiego w Złotorzy 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 dyrektorem i nauczycielami szkoły można stwierdzić, iż współpraca z władzami lokalnymi układa się bardzo dobrze. Przy współpracy ze Starostwem Powiatowym zostały zorganizowane praktyki zagraniczne dla uczniów (Niemcy) oraz w przygotowaniu są także praktyki w Anglii (wrzesień) dla uczniów technikum ekonomicznego. Przy Zespole Szkół Zawodowych im. m. jra Henryka Sucharskiego w Złotorzy w ramach projektu „Orlik 2010” powstaje również kompleks boisk sportowych wraz z szatniami i zapleczem socjalnym. W razie potrzeby szkołę wspierają również sponsorzy (pracodawcy z którymi szkoła współpracuje) oraz Urząd Miasta. Zespół Szkół Zawodowych im. m. jra Henryka Sucharskiego w Złotorzy współpracuje także między innymi z Politechniką Wrocławską (udział uczniów w laboratoriach) oraz z Kolegium Karkonoskim w Jeleniej Górze, jak również Stowarzyszeniem byłych żołnierzy 62. kompanii specjalnej COMMANDO w Bolesławcu, Związkiem Harcerstwa Polskiego Komenda Hufca ZHP oraz Fundacją „Dobro Czynić”.

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 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 Zawodowych im. m. jra Henryka Sucharskiego w Złotorzy jest przede wszystkim zorientowany na kształcenie umiejętności praktyczno-technicznych, nie zapomina o tym zadaniu. Uczniowie mogą brać udział w licznych zajęciach pozalekcyjnych.

Wykaz zajęć pozalekcyjnych prowadzonych przez nauczycieli:

- Zajęcia przygotowujące do egzaminu zawodowego-sprzedawca, kucharz małej gastronomii;
- Zajęcia przygotowujące do egzaminu zawodowego sprzedawca, kucharz małej gastronomii, ślusarz, elektromechanik, mechanik pojazdów samochodowych;
- Zajęcia z młodzieżą sprawiającą kłopoty wychowawcze;
- Zajęcia sportowe przygotowujące do zawodów;
- Zajęcia wyrównawcze i przygotowujące do matury;
- Zajęcia przygotowujące do egzaminu zawodowego – technik handlowiec;
- Zajęcia przygotowujące do konkursów i edukacja ekonomiczna;
- Zajęcia przygotowujące do egzaminu zawodowego;
- Zajęcia wyrównawcze dla klas I i przygotowujące do matury;
- Zajęcia przygotowujące do matury;
- Koło ochrony środowiska ;
- Koło Politechniczne ;
- Klub Miłośników Biblioteki;
- Koło Dziennikarskie;
- Koło zainteresowań budownictwem;
- Zajęcia wyrównawcze z uczniem niepełnosprawnym;
- Zajęcia przygotowujące do matury z informatyki;
- Zajęcia przygotowujące do matury z wiedzy o społeczeństwie;
- Klub Geograficzny;
- Koło techniczne;
- Zajęcia sportowe – gry i zabawy ruchowe;
- Zajęcia sportowe „aerobic”;
- Zajęcia sportowe lekkoatletyczne ;
- Edukacja regionalno-kulturalna;
- Koło filozoficzno-etyczne;
- Koło historyczne;
- Zajęcia biblijno-filozoficzne;
- Szkolne Koło PCK + przygotowanie do korowodu historycznego;
- Koło przyrodnicze;
- Zajęcia wyrównawcze z j. niemieckiego;
- Stowarzyszenie – Przystosowanie Wojskowe;
- Koło biologiczne;
- Zajęcia wojskowe z PO;
- Zajęcia wyrównawcze z j. polskiego;

- Koło z j. angielskiego.

W Zespole Szkół Zawodowych im. mjr Henryka Sucharskiego w Złotorzy bardzo prężnie działa również Samorząd Uczniowski, angażując się w różnego rodzaju przedsięwzięcia jak dekorowanie szkoły, organizacja konkursów czy akcji charytatywnych. Poza tym uczniowie Zespołu Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego w Złotorzy cyklicznie biorą udział w następujących akcjach:

- „Góra grosza”;
- „I Ty możesz zostać św. Mikołajem” – koncert charytatywny (pomoc dla dzieci z domu dziecka);
- „Szlachetna paczka” – pomoc żywnościowa dla rodzin potrzebujących;
- Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy;
- udział w programie edukacyjnym „Poczytaj mi przyjacielu”, w ramach którego uczniowie organizują zajęcia czytelnicze dla przedszkolaków.

Charytatywne zaangażowanie uczniów uwidoczniło się także poprzez zbiórkę pieniędzy dla niepełnosprawnego kolegi – „Pomoc dla Tomka” oraz poprzez wolontariat realizowany poprzez szkolne koło PCK. W ramach jego działalności uczniowie odwiedzają chorych przebywających w szpitalu na oddziale opieki paliatywnej.

3.6. Planowane kierunki rozwoju szkoły

Na podstawie informacji uzyskanych w trakcie wywiadu z dyrektorem oraz nauczycielami ZSZ w Złotorzy do planów, jakie szkoła pragnie w najbliższym czasie, zrealizować można zaliczyć:

W zakresie poprawy stanu bazy dydaktycznej

- wyposażenie szkoły w nowoczesny sprzęt komputerowy,
- utworzenie pracowni symulacyjnej.

W zakresie poprawy efektów procesu dydaktycznego

- rozwój merytoryczny nauczycieli i podniesienie ich kwalifikacji zawodowych,
- uatrakcyjnienie zajęć dydaktycznych,
- wzrost zdawalności egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe,
- poprawa wyników egzaminów maturalnych,
- dopasowanie oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy – utworzenie Technikum Hotelarskiego (w okolicy trwa budowa 4 nowych hoteli),
- wzmocnienie pozycji absolwentów szkoły rozpoczynających karierę zawodową,
- wzmocnienie wizerunku szkoły wśród uczniów i pracodawców,
- udział w projektach unijnych – staże dla uczniów w Anglii, modernizacja kształcenia zawodowego.

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 kompetencje są niezbędne dla skutecznego działania w 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 wspólnika 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, innowatorów 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 za-

dań 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 zamienność 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 kompeten-

cje, 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 ważną sprawą, aby nabyte kompetencje, w szczególności w ciągu życia zawodowego, mogły być uznane nie tylko przez przedsiębiorstwa, lecz również w ramach formalnego systemu edukacji.

Tabela 9.: Kompetencje zawodowe i kompetencje kluczowe uczniów i absolwentów szkoły.

SILNE STRONY	SZANSE
Zdobywanie kompetencji zawodowych na praktykach zawodowych; Udział w olimpiadach i konkursach; Organizacja praktyk zawodowych; Sprawne posługiwanie się technikami informacyjnymi; Dobra współpraca z lokalnymi szkołami wyższymi; Rozwijanie i pogłębianie wiadomości i umiejętności podczas szerokiej gamy zajęć pozalekcyjnych; Przygotowanie do kontynuowania nauki i funkcjonowania na rynku pracy; Wykwalifikowana kadra; Poszerzanie znajomości języków obcych na praktykach zagranicznych; Spotkania uczniów z przedstawicielami uczelni.	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; Eliminowanie postaw biernych i negatywnych; Wzmocnienie osobowości ucznia.
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
Brak zainteresowania zajęciami proponowanymi przez szkołę; Niezadawalający poziom kształcenia praktycznego; 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; Brak korelacji w nauczaniu kompetencji kluczowych i zawodowych; Niski poziom świadomości zawodowej.	Brak wykształcenia umiejętności niezbędnych na rynku pracy Nadwyżka pracowników w niektórych grupach zawodów; Mały procent absolwentów podejmuje dalsze kształcenie na renomowanych uczelniach; Niewłaściwy wybór kierunku kształcenia; Brak wsparcia dla absolwentów podejmujących pierwszą pracę.

Tabela powstała na podstawie wypowiedzi dyrektora oraz nauczycieli ZSZ w Złotoryi.

Na podstawie informacji z wywiadu przeprowadzonego z dyrekcją oraz nauczycielami szkoły można stwierdzić, iż nauczyciele ZSZ w Złotorzy doskonale rozumieją znaczenie rozwijania kompetencji kluczowych wśród uczniów. Podkreślają, iż rozwijanie tych kompetencji nie tylko zwiększy efektywność kształcenia, ale również wzmocni osobowość ucznia i sprawi, iż będzie on umiał odnaleźć się na rynku pracy. Nauczyciele są także świadomi ograniczeń, z jakimi wiąże się praca nauczycieli w tym obszarze (między innymi niski poziom motywacji wśród uczniów czy niski poziom świadomości zawodowej). Według opinii nauczycieli niedostateczne rozwijanie kompetencji kluczowych może prowadzić do braku wykształcenia umiejętności niezbędnych na rynku pracy.

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 informatycznymi 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 specjalności³. 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. 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 Zawodowych im. m. jra Henryka Sucharskiego mogą mieć poważne problemy z odnalezieniem się na lo-

kalnym rynku pracy. Szansą na znalezienie zatrudnienia jest natomiast niewątpliwie bliskie sąsiedztwo Legnicy oraz Wrocławia. Analizując losy absolwentów klas maturalnych (około 45% kontynuuje naukę; 28,5% podjęło pracę zawodową lub staż; 13,8% nie podjęło pracy), można stwierdzić, iż ważnym zadaniem szkoły powinno być udzielenie wsparcia absolwentom szkoły w kontekście przygotowania ich do aktywnego działania na rynku pracy.

Tabela 10.: 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. 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 11.: Współpraca szkoły z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy.

SILNE STRONY	SZANSE
<p>Współpraca z PUP w poszukiwaniu informacji na temat miejsc pracy; Znajomość prognoz dotyczących zawodów przyszłości; Zgodność kierunków kształcenia z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy; Stała, aktywna współpraca z regionalnym rynkiem pracy; Współpraca z urzędami pracy, uczelniami wyższymi, instytucjami wspierającymi pracę szkoły; Liczne praktyki zawodowe w polskich i zagranicznych zakładach pracy; Znajomość zawodów deficytowych i nadwyżkowych; Dobra opinia absolwentów szkoły wśród lokalnych pracodawców; Długoletnia współpraca z wieloma zakładami pracy; Różnorodność kierunków kształcenia w szkole; Współpraca z Cechem Rzemiosł Różnych, Ochotniczym Hufcem Pracy w Jaworze, Mobilnym Centrum Informacji Zawodowej w Legnicy; Promocja szkoły wśród pracodawców lokalnych – organizowanie spotkań, prezentacja osiągnięć szkoły.</p>	<p>Możliwość zatrudnienia absolwenta w miejscach odbywanych praktyk; Duże możliwości podjęcia pracy w zawodach, w których kształci szkoła; Uzyskanie zawodu zgodnego z wymaganiami rynku pracy; Umiejętność planowania kierunku rozwoju zawodowego; Możliwość właściwego wyboru dalszej ścieżki edukacyjnej; Otwieranie własnej działalności gospodarczej; Wykorzystanie wiedzy w zakresie przedsiębiorczości jako punktu wyjścia dla własnej inicjatywy w funkcjonowaniu na rynku pracy.</p>
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<p>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.</p>	<p>Niestabilna sytuacja gospodarcza wynikająca z kryzysu gospodarczego; Uboga oferta lokalnego rynku pracy; Emigracja młodych wykształconych absolwentów; Ubożenie społeczeństwa i rosnące koszty edukacji, Rozwój „szarej strefy” zatrudnienia; Brak dofinansowania dla nowo tworzonych stanowisk pracy.</p>

Tabela powstała na podstawie wypowiedzi dyrektora oraz nauczycieli ZSZ w Złotoryi.

Na podstawie informacji z wywiadu przeprowadzonego z dyrekcją oraz nauczycielami szkoły można stwierdzić, iż nauczyciele ZSZ w Złotoryi 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 i ściśle współpracują z instytucjami wspierającymi zatrudnienie, nie mniej jednak wskazują na niekorzystną sytuację miasta w kontekście wysokiego poziomu bezrobocia.

4.3. Współpraca szkoły z pracodawcami

Uczniowie w Zespole Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego w Złotoryi realizują praktyczną naukę zawodu zgodnie z programem nauczania dla danego zawodu w dwóch formach:

- zajęć praktycznych (przez cały rok szkolny),
- praktyk zawodowych (3– lub 4-tygodniowe praktyki w roku szkolnym).

Obie formy występują w klasach Technikum Budowlanego i Mechanicznym w pozostałych – tylko praktyka zawodowa.

W Zasadniczej Szkole Zawodowej – zajęcia praktyczne.

W I semestrze w roku szk. 2009/10 praktyczną naukę zawodu realizowało łącznie 482 uczniów Zespołu Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego w Złotoryi.

W technikum p.n.z. była realizowana w 39 placówkach na podstawie umowy zawartej między szkołą a zakładem pracy.

Z kolei uczniowie Zasadniczej Szkoły Zawodowej to pracownicy młodociani odbywający zajęcia praktyczne w zakładach pracy na podstawie umowy o pracę zawartej między pracodawcą a pracownikiem młodocianym i jego prawnym opiekunem. Łącznie w szkole zawodowej w I semestrze 2009/10 przygotowanie zawodowe u pracodawcy realizowało 317 uczniów (pracowników młodocianych) w 16 zawodach o 2– i 3-letnim cyklu nauczania.

Wyżej wymienieni uczniowie (pracownicy młodociani) odbywają praktyczną naukę zawodu w 94 podmiotach, w których praca z reguły charakteryzuje się wysokim poziomem nowoczesności, co bezpośrednio przekłada się na bardzo dobre przygotowanie zawodowe.

Proces kształcenia praktycznego uczniów i pracowników młodocianych wymaga systematycznej współpracy z wieloma podmiotami. Szkoła współpracuje:

- z ponad 100 podmiotami prowadzącymi bezpośrednio przygotowanie zawodowe uczniów (załącznik – wykaz zakładów pracy),
- Cechem Rzemiosł Różnych,
- Ochotniczym Hufcem Pracy w Jaworze,
- Mobilnym Centrum Informacji Zawodowej w Legnicy.

W ramach tej współpracy następuje wymiana informacji i wspieranie wzajemne w realizacji procesu dydaktycznego, wychowawczego i opiekuńczego, jak: przekazywane są aktualnie obowiązujące programy nauczania, materiały metodyczne, standardy wymagań egzaminacyjnych, próbne egzaminy zawodowe, rozmowy wychowawcze z młodzieżą, przekazywane są informacje o realizacji kształcenia teoretycznego w szkole i praktycznego u pracodawcy itd.

5. KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE DYYDAKTycznym

5.1. Znajomość zagadnienia kompetencji kluczowych przez kadrę pedagogiczną

Z wywiadu przeprowadzonego z dyrektorem 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 współpracy 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 12.: Kadra pedagogiczna w aspekcie kształtowania kompetencji kluczowych (umiejętność dostosowywania programów do zmieniających się uwarunkowań środowiskowych i rynku pracy).

SILNE STRONY	SZANSE
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; Umiejętność stosowania metod aktywizujących; Gotowość do prowadzenia zajęć dodatkowych, kółek zainteresowań, wycieczek edukacyjnych.	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
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); Mała liczba godzin zajęć przeznaczonych na ćwiczenia praktyczne (przewaga teorii nad praktyką); Brak umiejętności dostosowywania programów nauczania do wymogów gospodarki rynkowej.	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 powstała na podstawie wypowiedzi dyrektora oraz nauczycieli ZSZ w Złotoryi.

5.2. Dotychczasowe doświadczenia w kształtowaniu kompetencji kluczowych w procesie dydaktycznym

Kompetencje kluczowe, które zostały wyszczególnione w projekcie „Szkoła 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 matematycznych 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 nauka ta może 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.

Do problemów w ramach kształtowania kompetencji matematycznych wśród uczniów w Zespole Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego w Złotoryi należą:

- Zaległości w zakresie umiejętności przeprowadzania podstawowych operacji matematycznych;
- Nieumiejętność rozwiązywania problemów matematycznych w wymiarze praktycznym;
- Duże dysproporcje wśród uczniów w zakresie opanowania materiału z etapu gimnazjum;
- Brak umiejętności czytania ze zrozumieniem;
- Brak umiejętności szacowania wyników;
- Niechęć podejmowania prób w kontakcie z nowym zagadnieniem.

Porozumiewanie się w obcych językach opiera się przede wszystkim na zdolności do rozumienia, wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) w odpowiednim zakresie kontekstów społecznych i kulturalnych (w edukacji i 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.

Do problemów w ramach kształtowania kompetencji językowych wśród uczniów w Zespole Szkół Zawodowych im. mjr Henryka Sucharskiego w Złotoryi należą:

- Brak umiejętności porozumiewania się w podstawowym zakresie;
- Brak umiejętności praktycznego posługiwania się językiem w mowie i piśmie;
- Brak znajomości gramatyki oraz słownictwa na poziomie podstawowym;
- Brak podręcznika do nauki języka obcego.

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.

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.

W zakresie kształtowania kompetencji informatycznych oraz inicjatywności i przedsiębiorczości do problemów należy między innymi:

- nieumiejętność weryfikowania wiedzy,
- nieumiejętność samodzielnego myślenia,
- brak kreatywności,
- brak logicznego myślenia,
- nieumiejętność zastosowania zdobytej wiedzy w praktyce.

5.3. Formy realizacji podstawy programowej

Matematyka

Do metod najczęściej stosowanych przez nauczyciela matematyki w Zespole Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego w Złotoryi należą:

- wykład,
- pogadanka,
- ćwiczenia,
- metody aktywizujące.

Za najbardziej skuteczne uznaje się metody aktywizujące i ćwiczenia, natomiast za najbardziej atrakcyjna dla uczniów są metody aktywizujące.

Do metod najczęściej stosowanych przez nauczyciela języka niemieckiego w Zespole Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego w Złotoryi należą ćwiczenia. Za najbardziej skuteczne uznaje metody aktywizujące, natomiast za najbardziej atrakcyjne dla ucznia praca w grupach.

Do metod najczęściej stosowanych przez nauczyciela przedsiębiorczości w Zespole Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego w Złotoryi należą ćwiczenia. Za najbardziej skuteczne uznaje metody aktywizujące, natomiast za najbardziej atrakcyjne dla ucznia praca w grupach.

Do metod najczęściej stosowanych przez nauczyciela informatyki w Zespole Szkół Zawodowych im. mjra Henryka Sucharskiego w Złotoryi należą:

- pokaz,
- ćwiczenia,
- projekt,
- metoda problemowa.

Za najbardziej skuteczne uznaje się metody aktywizujące i ćwiczenia, natomiast za najbardziej atrakcyjne dla uczniów – metody aktywizujące.

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

Zespół Szkół Zawodowych im. mjr Henryka Sucharskiego w Złotorzy uczestniczy w następujących projektach:

„Przyjazna Szkoła” – jego celem jest wiele działań nakierowanych na:

- racjonalizację wydatków ponoszonych przez rodziców i administrację publiczną na kształcenie dzieci;
- wspomaganie Komitetów Rodzicielskich w wykonywaniu ich funkcji w środowisku szkolnym (bez angażowania się w konflikty, o ile taki pojawiać się mogą);
- podnoszenie poziomu edukacji w szkołach poprzez pomoc w podnoszeniu kwalifikacji kadry nauczycielskiej, doposażanie szkół, organizowanie zajęć pozalekcyjnych przy udziale samorządów i działających na ich terenie instytucji kulturalno-oświatowych;
- wspomaganie współpracy między szkołami a firmami i zakładami produkcyjnymi w celu ułatwienia uczniom nabywania doświadczeń zawodowych i znajdowania pracy po zakończeniu nauki;
- propagowanie zdrowego i kulturalnego trybu życia;
- wspomaganie instytucji do tego powołanych w organizowaniu profilaktyki zdrowotnej w szkołach;
- kształtowanie warunków związanych z bezpieczeństwem dzieci i młodzieży pomocy dla dzieci zaniedbanych środowiskowo;
- mobilizowanie społeczności lokalnej wokół problemów kształcenia oraz wychowania dzieci i młodzieży, a także osób uczących się, poprzez tworzenie koalicji;
- likwidowanie barier utrudniających dzieciom niepełnosprawnym integrację w społeczeństwie;
- wspieranie działań integracyjnych wśród dzieci i młodzieży niepełnosprawnej z położeniem szczególnego nacisku na ich aktywizację zawodową;
- współdziałanie z mediami w celu kreowania pozytywnego modelu wzorców życiowych dla dzieci i młodzieży;
- podnoszenie świadomości ekologicznej wśród dzieci i młodzieży poprzez edukację ekologiczną;
- podnoszenie świadomości tożsamości lokalnej i budowanie kapitału społecznego wśród dzieci i młodzieży;
- wspieranie instytucjonalne partnerów działających na rzecz realizacji misji Stowarzyszenia.

„Uczenie się przez całe życie” (Lifelong Learning Programme) – to program Unii Europejskiej w dziedzinie edukacji i doskonalenia zawodowego, przewidziany na lata 2007–2013. W programie kontynuowane są działania prowadzone wcześniej w programach SOCRATES, Leonardo da Vinci, Jean Monnet, e-Learning i European Language Label. Celem programu jest rozwój różnych form uczenia się przez całe życie poprzez wspieranie współpracy między systemami edukacji i szkoleń w krajach uczestniczących. Program ma się przyczynić do podnoszenia jakości i zwiększenia atrakcyjności szkolnictwa i kształcenia zawodowego w Europie.

„Moja firma w mojej gminie” – to projekt skierowany do uczniów ze szkół ponadgimnazjalnych. Jego celem jest rozwijanie kompetencji w zakresie przedsiębiorczości oraz technologii informacyjno-komunikacyjnych. Działania edukacyjne obejmują głównie szkolenia e-learningowe i szkolenia tradycyjne przy wsparciu nowoczesnych form nauczania, jakimi są gry symulacyjne.

6. PODSUMOWANIE

6.1. Wnioski

1. Nie ulega wątpliwości, iż największym problemem, z jakim boryka się szkoła, jest bardzo wysoki poziom bezrobocia w mieście (sięgający 25%), szczególnie dotyczący osób z wykształceniem zawodowym i technicznym. Warto jednak zaznaczyć, iż ZSZ w Złotoryi w sposób bardzo elastyczny dostosowuje się do potrzeb lokalnego rynku pracy, czego przykładem może być planowane otwarcie Technikum Hotelarskiego (w okolicy w trakcie budowy są 4 hotele).
2. Atutem ZSZ w Złotoryi jest z pewnością 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 należy 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 dyrekcję oraz 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. Ważne jest też zwiększenie współpracy międzyprzedmiotowej wśród nauczycieli.

5. Podniesienie poziomu atrakcyjności zajęć dydaktycznych oraz wprowadzenie nowoczesnych form pracy mogłyby 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 technologii informacyjnej oraz języka angielskiego.

6.2. Rekomendacje

W ramach prac nad autorskimi programami nauczania należy zwrócić uwagę na:

W zakresie kształtowania kompetencji matematycznych:

- Zaległości w zakresie umiejętności przeprowadzania podstawowych operacji matematycznych;
- Nieumiejętność rozwiązywania problemów matematycznych w wymiarze praktycznym;
- Duże dysproporcje wśród uczniów w zakresie opanowania materiału z etapu gimnazjum;
- Brak umiejętności czytania ze zrozumieniem;
- Brak umiejętności szacowania wyników;
- Niechęć podejmowania prób w kontakcie z nowym zagadnieniem.

W zakresie kształtowania kompetencji językowych:

- umiejętność porozumiewania się w podstawowym zakresie;
- umiejętność praktycznego posługiwania się językiem w mowie i piśmie;
- znajomość gramatyki oraz słownictwa na poziomie podstawowym;

W zakresie kształtowania kompetencji informatycznych oraz inicjatywności i przedsiębiorczości do problemów należy między innymi:

- umiejętność weryfikowania wiedzy;
- umiejętność samodzielnego myślenia;
- kształtowanie kreatywności i logicznego myślenia;
- umiejętność zastosowania zdobytej wiedzy w praktyce.

ANEKS

Załącznik nr 1:

Specjalności, w jakich kształcą się uczniowie ZSZ w Złotoryi.

Zasadnicza Szkoła Zawodowa – zawody, w których nauka trwa 3 lata:

- mechanik pojazdów samochodowych,
- ślusarz,

w klasie wielozawodowej:

- elektromechanik pojazdów samochodowych,
- elektromechanik,
- blacharz samochodowy,
- monter instalacji i urządzeń sanitarnych,
- stolarz,
- murarz,
- fryzjer,
- piekarz
- cukiernik,
- dekarz,
- elektryk,

Zawody, w których nauka trwa 2 lata:

- sprzedawca,

w klasie wielozawodowej:

- kucharz małej gastronomii,
- fotograf.

Sprzedawca

Nauka trwa 2 lata (24 miesiące) i kończy się egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe organizowanym przez Okręgową komisję Egzaminacyjną. Uczeń poznaje tradycyjne i nowoczesne formy sprzedaży i obsługi klienta. Uczy się organizacji pracy w przedsiębiorstwie handlowym. Zdobywa umiejętności wymagane w standardach określonych dla zawodu. Praktyka w przedsiębiorstwie handlowym umożliwia kontakt z klientem oraz zdobycie doświadczenia zawodowego.

Kucharz małej gastronomii

Nauka zawodu trwa 2 lata (24 miesiące) i kończy się egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe organizowanym przez Okręgową komisję Egzaminacyjną. Uczeń poznaje wiedzę i nabywa umiejętność produkcji wszelkiego rodzaju wyrobów kulinarnych. Nauka zawodu odbywa się w lokalach gastronomicznych.

Mechanik pojazdów samochodowych

Nauka zawodu trwa 3 lata (36 miesięcy) i kończy się egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe organizowanym przez Okręgową komisję Egzaminacyjną lub egzaminem czeladniczym organizowanym przez Izbę Rzemieślniczą. Nauka zawodu odbywa się w zakładach samochodowych, najczęściej obsługowo-naprawczych, zlokalizowanych w regionie. Szkoła wyposaża ucznia w wiedzę ogólnokształcącą (fizyka, matematyka, język obcy) i ogólnotechniczną, umożliwiającą zrozumienie budowy i zasad działania pojazdów oraz procesów technologicznych ich wytwarzania, obsługiwania i naprawiania, a pracodawca zapewnia zdobycie umiejętności praktycznych w tym zakresie.

Ślusarz

Nauka zawodu trwa 3 lata (36 miesięcy) i kończy się egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe organizowanym przez Okręgową komisję Egzaminacyjną lub egzaminem czeladniczym organizowanym przez Izbę Rzemieślniczą. Nauka zawodu jest realizowana w zakładach ślusarskich, w trakcie której uczeń opanowuje na wysokim poziomie umiejętność wykonywania podstawowych robót ślusarskich obróbki ręcznej i mechanicznej. W szkole uczeń poznaje wiedzę teoretyczną ogólnokształcącą (język polski, język obcy, matematyka, fizyka) i zawodową, która w korelacji z zajęciami praktycznymi przygotowuje profesjonalnie do zawodu.

Liceum

Liceum Ogólnokształcące z programem własnym nauczania PO (wojskowe)

Nauka w Liceum Ogólnokształcącym z rozszerzonym przysposobieniem obronnym trwa 3 lata. W ciągu tych lat uczniowie zdobywają wiedzę z zakresu: przedmiotów ogólnych, ale duży nacisk jest kładziony na zajęcia z przysposobienia obronnego. 4 godziny tygodniowo przeznaczone są na realizację rozszerzonego programu przysposobienia obronnego, raz w roku organizowane są obozy szkoleniowe w partnerskiej jednostce wojskowej. Liceum przygotowuje absolwentów do dalszych studiów na uczelniach cywilnych i wojskowych ośrodkach szkolenia wojskowego,

policji, straży pożarnej, straży granicznej. Przygotowuje kandydatów do podjęcia konkretnej służby w wojsku i policji.

Liceum Ogólnokształcące z rozszerzonym j. angielskim

W tej szkole główny nacisk kładzie się na naukę języka angielskiego, znajomość obsługi komputera i kreatywność. Nauka kończy się maturą, uczniowie tej klasy najlepiej w szkole zdają egzamin maturalny. Po skończeniu szkoły absolwenci dzięki bardzo dobrej znajomości języków obcych oraz umiejętności obsługi komputera mogą łatwo znaleźć pracę w dużych przedsiębiorstwach lub podjąć wymarzony kierunek studiów w celu podniesienia swoich kwalifikacji. Szkoła ta to idealny strzał dla zaradnych i przedsiębiorczych.

Liceum Ogólnokształcące z rozszerzonym j. niemieckim

5 godz. języka niemieckiego tygodniowo, nowoczesne metody nauczania, praca w małych grupach, atrakcyjne materiały dodatkowe i realizacja projektów internetowych – to wszystko czeka Cię, jeśli wybierzesz ten typ szkoły. Ponadto masz szansę na udział w konkursach i olimpiadach językowych w szkole i poza nią, m.in. „Pokaż język”, „Konkurs translologiczny”. Proponujemy Ci także ciekawą ofertę zajęć pozalekcyjnych pod hasłem „Z językiem łatwiej”.

Technikum

Technik Budowlane

Podstawowym celem kształcenia w zawodzie technik budownictwa jest przygotowanie absolwenta do prowadzenia robót budowlanych, opracowywania dokumentacji budowlanej, kierowania zespołami przy wznoszeniu budowli, sporządzania obmiarów i kosztorysów, sprawowania nadzoru budowlanego. Przygotowanie zawodowe technika budownictwa pozwala na podjęcie pracy w przedsiębiorstwach budowlanych, w wytwórniach prefabrykatów, laboratoriach, w państwowym nadzorze budowlanym, w administracjach budynków, w biurach projektów, a także na prowadzenie własnej firmy.

Technikum Ochrony Środowiska

Technik ochrony środowiska to zawód z przyszłością, którego głównym zadaniem jest koordynacja działań w zakresie ochrony powietrza, wód, powierzchni ziemi, ochrony przed hałasem i promieniowaniem. Uczniowie uczą się monitorować poziom zanieczyszczeń w powietrzu, w wodzie i glebie. Umieją klasyfikować i identyfikować różnego rodzaju odpady, a także prowadzić badania specjalistyczne. Uczeń po ukończeniu szkoły może pracować w ośrodkach badań i kontroli środowi-

ska, w terenowych organach administracji państwowej, stacjach sanitarno epidemiologicznych, w różnych instytutach naukowych i wielu innych miejscach związanych ze środowiskiem.

Technikum Ekonomiczne

Celem kształcenia w zawodzie technika ekonomisty jest przygotowanie młodych ludzi do pracy w firmach produkcyjnych, handlowych i usługowych, w działach marketingu, zaopatrzenia, zatrudnienia, księgowości, w administracji i sekretariacie. Po czteroletnim okresie nauki technik ekonomista potrafi prowadzić działania marketingowe, zorganizować pracę w firmie, ewidencjonować zdarzenia gospodarcze, sporządzać sprawozdania i analizy oraz wykonywać prace biurowe i wypełniać dokumenty. Dodatkowo w ramach zajęć specjalizujących uczniowie uczą się w praktyce zakładać i prowadzić własne firmy.

Na zajęciach wykorzystują komputer z oprogramowaniem finansowo-księgowym, uczą się posługiwania sprzętem biurowym, a zainteresowani obsługują kasy fiskalnej.

Technikum Handlowe

Nauka w Technikum Handlowym trwa cztery lata, w ciągu tych lat uczniowie zdobywają wiedzę z zakresu: rachunkowości, ekonomii, statystyki, towaroznawstwa i wielu innych przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących. W drugiej i trzeciej klasie uczniowie odbywają 3-tygodniowe praktyki zawodowe w celu wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności w warunkach rynkowych. Nauka kończy się maturą i egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe oraz otrzymaniem tytułu technika handlowca. Po skończeniu szkoły absolwenci mogą pracować w firmach handlowych, rozpocząć własną działalność handlową.

Technikum Mechaniczne

Kierunkiem kształcenia w naszej szkole jest technologia budowy maszyn. Uczniowie w trakcie zajęć lekcyjnych oraz praktycznych poznają między innymi takie dziedziny jak: budowa maszyn, technologia obróbki skrawaniem, montaż eksploatacja urządzeń roboczych, techniki łączenia metali, projektowanie konstrukcji i procesów technologicznych oraz pasowania i pomiary.

Proces dydaktyczny nauki rysunku technicznego oraz projektowania konstrukcji został wzbogacony o zajęcia z wykorzystaniem komputerów oraz nowoczesnych programów typu CAD i CAM. Młodzież Technikum Mechanicznego odbywała już praktyki zawodowe w Legnickiej Strefie Ekonomicznej – w firmie „Winkelman”. Dzięki temu możliwe było zapoznanie się uczniów z typowym zakładem pracy, ta-

kim jak na rynku europejskim. Absolwenci Technikum mogą znaleźć zatrudnienie w zakładach na lokalnym rynku pracy, jak również w nowopowstających wielu zakładach na terenie Legnickiej Strefy Ekonomicznej.

Technikum Informatyczne

Uczniowie tej szkoły zdobywają wiedzę z zakresu: posługiwania się systemami operacyjnymi, administrowania bazami danych i nadzorowania ich prac, programowania w wybranych językach, w szczególności Pascal, C++, wykorzystywania komputerów do wykonywania zadań zawodowych itp. Nauka kończy się możliwością zdawania matury i egzaminu zawodowego na tytuł technik informatyk. Absolwenci naszego kierunku mogą po jego ukończeniu pracować na wszystkich stanowiskach wykorzystujących w swojej pracy sprzęt komputerowy, np.: informatyk, grafik komputerowy, administrator sieci webmaster i itp., a także dalej się kształcić na wyższych uczelniach.

Zasadnicza Szkoła Zawodowa

Zajęcia odbywają się 3 razy w tygodniu w szkole, a ponadto uczniowie odbywają praktykę zawodową przez cały okres kształcenia. W klasach wielozawodowych odbywają się trzy czterotygodniowe kursy z przedmiotów zawodowych. Wybierając Zasadniczą Szkołę Zawodową, zostajesz pracownikiem młodocianym. Zawierasz z pracodawcą umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego realizowanego w formie nauki zawodu, a w szkole doksztalcasz się teoretycznie w zakresie kształcenia ogólnego i zawodowego. Podejmując naukę w naszej szkole, zdasz egzamin zewnętrzny potwierdzający kwalifikacje i zdobędziesz tytuł czeladnika. Absolwenci Zasadniczej Szkoły Zawodowej mogą kontynuować kształcenie w liceum uzupełniającym.