

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

**Regionalna Szkoła Turystyczna  
Technikum im. Jana Pawła II w Polanicy-Zdroju**

Opracowanie: Agnieszka Sekułowicz

Polanica-Zdrój 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

<b>1. WSTĘP</b>	
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
<b>2. MIKROEKONOMICZNE ORAZ SPOŁECZNE OTOCZENIE SZKOŁY</b>	
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 ryнку pracy.....	12
2.4. Prognozy demograficzne .....	12
2.5. Kompetencje kluczowe a lokalny rynek pracy .....	14
<b>3. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY</b>	
3.1. Krótka opis bazy dydaktycznej .....	16
3.2. Charakterystyka uczniów szkoły .....	19
3.3. Charakterystyka kadry pedagogicznej .....	22
3.4. Współpraca szkoły z instytucjami samorządu lokalnego, pracodawcami, instytucjami pozarządowymi.....	22
3.5. Funkcjonujące w szkole inicjatywy uczniowskie .....	23
3.6. Planowane kierunki rozwoju szkoły.....	23
<b>4. KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE</b>	
4.1. Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe.....	25
4.2. Możliwości zatrudnienia i funkcjonowanie absolwentów na lokalnym oraz regionalnym rynku pracy .....	27
4.3. Współpraca szkoły z pracodawcami .....	27
<b>5. KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM</b>	
5.1. Znajomość zagadnienia kompetencji kluczowych przez kadre pedagogiczną.....	28
5.2. Dotychczasowe doświadczenia w kształtowaniu kompetencji kluczowych w procesie dydaktycznym .....	29
5.3. Formy realizacji podstawy programowej.....	29

---

5.4. Dotychczasowe doświadczenia szkoły w projektach współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w kontekście kształtowania kompetencji kluczowych .....	29
---	----

**6. PODSUMOWANIE**

6.1. Wnioski .....	31
6.2. Rekomendacje .....	32

---

## 1. WSTĘP

Regionalna *Diagnoza implementacji kompetencji kluczowych w kontekście potrzeb i uwarunkowań lokalnych i regionalnych oświaty i rynku pracy* powstała w odpowiedzi na merytoryczne potrzeby odniesienia dla kolejnych działań przeprowadzanych w ramach projektu „Szkoła Kluczowych Kompetencji. Ponadregionalny program rozwijania umiejętności uczniów szkół ponadgimnazjalnych Polski centralnej i południowo-zachodniej”. Jest to projekt finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa w ramach 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.

### 1.1 Informacje dotyczące dokumentów stanowiących podstawę analizy

W Diagnozie implementacji kompetencji kluczowych w kontekście potrzeb i uwarunkowań lokalnych i regionalnych oświaty i rynku pracy wykorzystano następujące dokumenty:

- Strategia rozwoju województwa dolnośląskiego do 2020 roku (Załącznik do Uchwały Nr XLVIII/649/2005 Sejmiku Województwa Dolnośląskiego z 30 listopada 2005 roku).
- Plan rozwoju lokalnego gminy Polanica Zdrój na lata 2004–2006 i 2007–2013.
- Raport z badań rynku pracy w powiecie kłodzkim – prognoza szkoleń bezrobotnych na lata 2010–2013.
- Badanie lokalnego rynku pracy – „Sytuacja bezrobotnych w powiecie kłodzkim”.
- Prognoza ludności na lata 2008–2035.

### 1.2 Informacje o przeprowadzonych wywiadach

30 marca 2010 r. w Regionalnej Szkole Turystycznej zostało przeprowadzone Seminarium dotyczące Ponadregionalnego programu rozwijania umiejętności uczniów szkół Polski centralnej i południowo-zachodniej „Szkoła Kluczowych Kompetencji”. Po seminarium został przeprowadzony wywiad grupowy z nauczycielami oraz dyrekcją szkoły. Drogą mailową zostały też przeprowadzone wywiady kwestionariuszowe z dyrekcją oraz nauczycielami.

Wywiady kwestionariuszowe obejmowały następujące zagadnienia:

Kwestionariusz dla dyrekcji:

- Trudności oraz zalety pracy z gronem pedagogicznym;
- Dobór nauczycieli do udziału w projekcie;
- Planowane kierunki rozwoju placówki;
- Konieczności zmian w placówce;
- Zalety placówki;
- Wady placówki.

Kwestionariusz dla nauczycieli:

- Powody, dla których nauczyciele zdecydowali się na udział w projekcie;
- Konieczne zmiany w szkole;
- Problemy, na jakie natrafiają nauczyciele w trakcie swojej pracy;
- Nadzieje oraz wątpliwości związane z udziałem w projekcie.

Wywiad przeprowadzony z dyrekcją oraz nauczycielami biorącymi udział w projekcie dotyczył:

- Informacji o profilu szkoły;
- Strategii rozwoju szkoły;
- Możliwości rozwoju uczniów w szkole;
- Głównych problemów związanych z pracą w szkole.

### **1.3 Informacja o seminarium oraz jego uczestnikach**

30 marca 2010 roku w budynku Regionalnej Szkoły Turystycznej w Polanicy Zdroju odbyło się seminarium inauguracyjne projektu „Szkoła Kluczowych Kompetencji”.

W seminarium uczestniczyli:

- Przedstawiciele Regionalnego Biura Projektu – menadżer ds. implementacji i merytorycznego nadzoru nad wdrażaniem programów w szkołach Dorota Malczewska-Petru oraz autorka diagnozy Agnieszka Sekułowicz;
- Przedstawiciele Regionalnej Szkoły Turystycznej: dyrektorka Barbara Drożyńska oraz nauczyciele realizujący zadania projektu.

### **1.4 Inne źródła danych dla diagnozy**

W diagnozie zostały wykorzystane informacje zamieszczone na stronach internetowych:

- <http://rst.ng.pl/przedm/historia/index.htm>;
- <http://rst.ng.pl/>;

- <http://www.szkolnictwo.pl/szko%C5%82a,policealna,Polanica+Zdr%C3%B3j,A00063,Regionalna+Szko%C5%82a+Turystyczna;>
- [www.nasza-klasa.pl](http://www.nasza-klasa.pl).

## 2. MIKROEKONOMICZNE ORAZ SPOŁECZNE OTOCZENIE SZKOŁY

### 2.1 Położenie geograficzne szkoły

Regionalna Szkoła Turystyczna znajduje się na terenie województwa dolnośląskiego, w powiecie kłodzkim w mieście Polanica Zdrój.



Polanica Zdrój – miasto, uzdrowisko, wczasowisko, a zarazem znaczący ośrodek turystyczny, leży nad rzeką Bystrzycą Dusznicką w Sudetach Środkowych na Ziemi Kłodzkiej. Centralna i północna część miejscowości położona jest na krańcu zachodnim Kotliny Kłodzkiej.

Granice administracyjne miasta na północy sięgają szosy nr 8, dalej biegną na południe przez Lipnik (wzniesienie 541 m w pn części Szczytnika), Piekielną Górę, Wysoki Kamień, przez Piekielną Dolinę, stokami Wolarza i Kamiennej Góry, po

czym za Sokołówką i Nowym Wielistawiem – grzbietem Wzgórza Marii, przez dolinę Bystrzycy Dusznickiej na północ od szosy nr 8. Miasto zajmuje powierzchnię 1722 ha.

Korzystne położenie geograficzne powoduje, że panuje tu klimat podgórski charakteryzujący się łagodnymi zimami oraz dość ciepłymi i słonecznymi latami. Unikatowe warunki geologiczne, klimatyczne i przyrodnicze zdecydowały o powstaniu Parku Narodowego Gór Stołowych, który obejmuje tereny gmin bezpośrednio sąsiadujących z Polanicą.

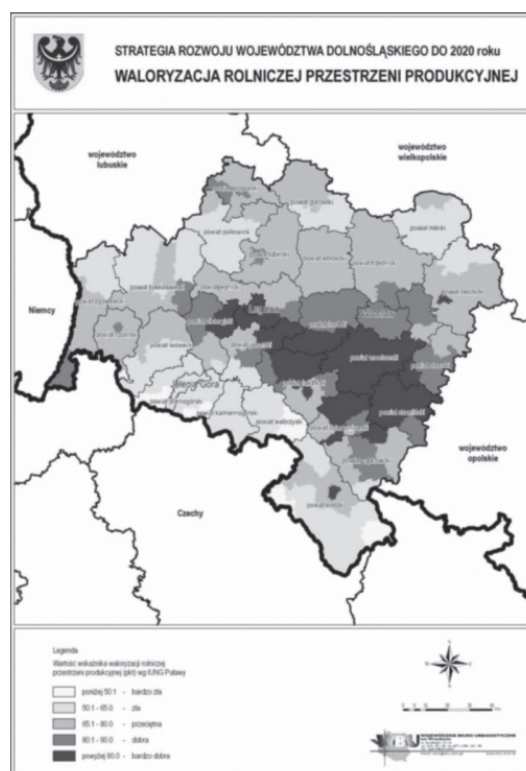
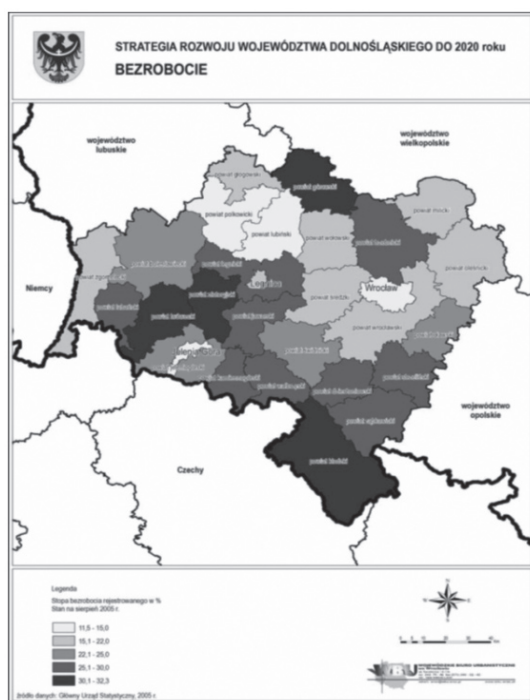
Najważniejszymi czynnikami decydującymi o uzdrowskim charakterze miejscowości jest mnogość źródeł wód mineralnych. Bardzo dobre wyniki leczenia schorzeń kardiologicznych i gastrologicznych zawdzięczamy nie tylko wpływowi łagodnego klimatu podgórskiego, korzystnemu położeniu Polanicy, nienarażonej na wpływ szkodliwych czynników środowisk wielkomiejskich i przemysłowych, lecz przede wszystkim dzięki korzystnemu wpływowi wód mineralnych.

## **2.2 Regionalny i lokalny rynek pracy**

Regionalny i lokalny rynek pracy w powiecie kłodzkim nie wygląda niestety zbyt ciekawie. Następuje szybki wzrost stopy bezrobocia. Według Strategii rozwoju województwa dolnośląskiego do 2020 roku będzie następował wzrost bezrobocia (mapa, strona 8). Wyjątkowo niekorzystną cechą bezrobocia na Dolnym Śląsku, stwierdzoną w strukturze bezrobotnych, jest rosnący odsetek osób z wykształceniem wyższym. Jednocześnie na 100 tysięcy mieszkańców Dolnego Śląska przypada 5544 studentów, podczas gdy w kraju 4835. Wskaźniki te są wyższe od charakteryzujących większość krajów Unii Europejskiej.

Niekorzystne są również wartości dotyczące waloryzacji rolniczej przestrzeni produkcyjnej (mapa, strona 9). Na terenie gminy znajduje się obecnie 120 gospodarstw rolnych. Są to przeważnie małe gospodarstwa rodzinne.





W ciągu ostatnich 15 lat w strukturze gospodarki gminy zaistniały duże zmiany związane głównie z przekształceniem formy własności – tzw. prywatyzacja. Wiele obiektów infrastruktury turystycznej przeszło w ręce prywatne. Kilku podmiotom gospodarczym zmiany ustrojowe nie wyszły na dobre, np. Hucie Szkła w Polanicy Zdroju. Zakład znacznie zmniejszył swoją produkcję, co pociągnęło za sobą zmniejszenie zatrudnienia. Obecnie podmioty gospodarcze działające na terenie miasta są związane głównie z branżą turystyczno-uzdrowiskową.

#### Liczba podmiotów gospodarczych

L.p.	Rodzaj podmiotu	Ilość	
		2002 r.	2003 r.
1	Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	754	730
2	Spółki prywatne	12	20
3	Przedsiębiorstwa zagraniczne drobnej wytwórczości	0	0
4	Przedsiębiorstwa komunalne	1	1
5	Spółdzielnie	1	1

Źródło: Plan rozwoju gminy Polanica Zdrój.

W tabeli powyżej została wymieniona liczba podmiotów gospodarczych z lat 2002/2003. Niestety, zmniejszyła się liczba osób fizycznych prowadzących własną działalność gospodarczą. Optymistyczny jest jednak wzrost prywatnych spółek z 12 w roku 2002 do 20 w roku 2003. Niepokojący jest brak przedsiębiorstw zagranicznych zajmujących się drobną wytwórczością. Świadczyć to może o małej atrakcyjności Polanicy Zdroju.

#### Usługi turystyczne / 31.12.2003 r./

L.p.	Placówki	Ilość			
		2000 rok	2001 rok	2002 rok	2003 rok
1.	Hotele	6	6	6	6
2.	Pensjonaty	5	5	6	6

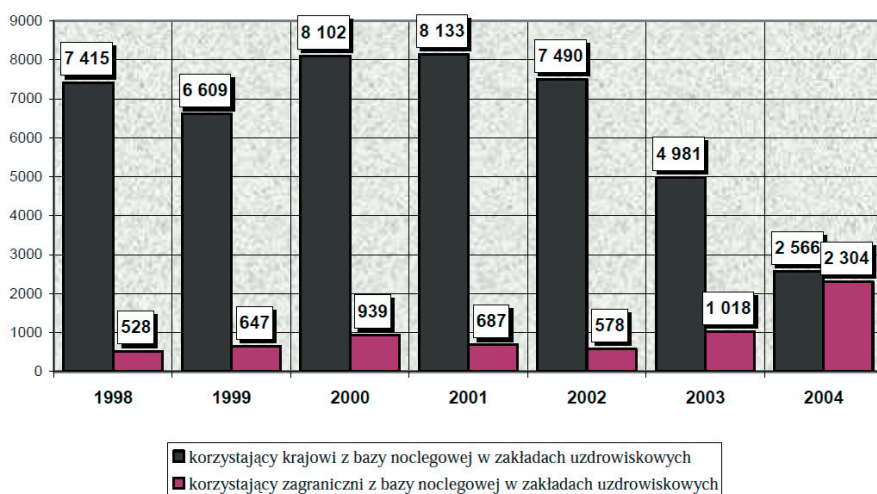
Źródło: Plan rozwoju gminy Polanica Zdrój.

Gmina Polanica Zdrój ze względu na swój uzdrowiskowy status charakteryzuje się strukturą zatrudnienia typową dla gmin uzdrowiskowych. Główni pracodawcy na terenie gminy to: Zakład Uzdrowisk Kłodzkich, hotele i pensjonaty, restauracje oraz punkty gastronomiczne. Z tabeli powyżej wynika, że liczba hoteli na terenie Polanicy Zdroju od roku 2000 nie ulega zmianie, natomiast od roku 2000 powstał jeden nowy pensjonat. Z uwagi na uzdrowiskowy charakter gminy nie jest to liczba optymistycznie rokująca na przyszłość.

W województwie dolnośląskim w latach 1998–2004 odnotowano stałą tendencję spadkową liczby turystów korzystających z bazy noclegowej w zakładach uzdrowiskowych. Spadek ten w 2004 r. wyniósł o prawie 50% w porównaniu z rokiem 1998. Biorąc pod uwagę liczbę turystów zagranicznych korzystających z bazy noclegowej w zakładach uzdrowiskowych w 2004 r., odnotowano wzrost o 6354 osób w porównaniu z rokiem 1998.

W Polanicy Zdroju największą liczbę turystów krajowych korzystających z noclegów w zakładach uzdrowiskowych odnotowano w 2001 r. – 8133 osób. Natomiast w 2004 r. odnotowano zaledwie 2566 turystów krajowych korzystających z noclegów w zakładach uzdrowiskowych (spadek o 48,5% w porównaniu z 2003 r.) W przypadku turystów zagranicznych korzystających z bazy noclegowej w zakładach uzdrowiskowych odnotowano w 2004 r. 2304 turystów zagranicznych, co stanowiło wzrost o 126,3% w porównaniu z 2003 r.<sup>1</sup>.

**Wykres 1.: Turyści krajowi i zagraniczni korzystający z noclegów w zakładach uzdrowiskowych w Polanicy Zdroju w latach 1998–2004**



Źródło: Czynniki wpływające na jakość i konkurencyjność usług turystycznych w miejscowościach uzdrowiskowych.

### 2.3 Instytucje oraz inicjatywy mające wpływ na lokalny rynek pracy

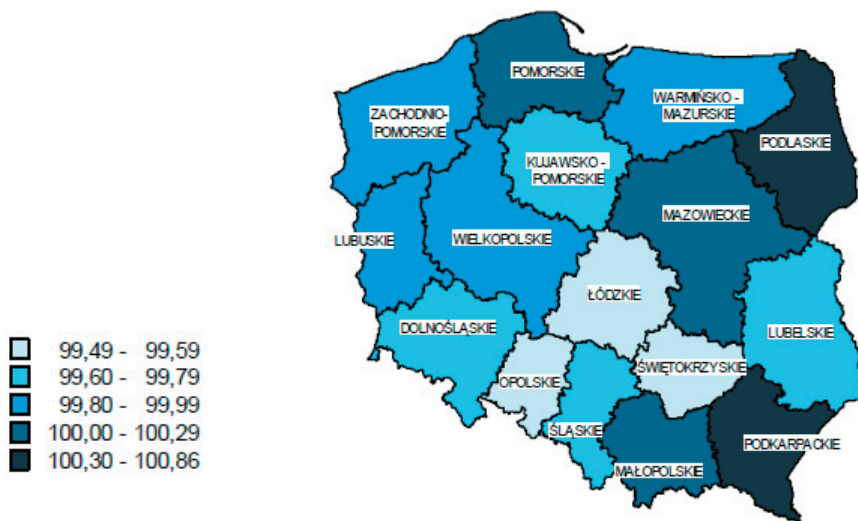
Przeobrażenia zachodzące na rynku pracy są w oczywisty sposób odzwierciedleniem polityk kadrowych realizowanych przez przedsiębiorstwa funkcjonujące na lokalnym rynku. W końcu to przede wszystkim podmioty gospodarcze tworzą bądź likwidują miejsca pracy. Formułowanie prognoz zmian na rynku pracy można najprościej przeprowadzić na podstawie pomiarów dotyczących planów związanych z zatrudnieniem: przyjmowaniem nowych pracowników bądź zwalnianiem już pracujących.

Większość przedsiębiorstw ma w planach zwiększenie zatrudnienia – ponad 1/3 spośród firm znajdujących się w regionie stwierdziła, że przyjmie nowych pracowników. Zdecydowana większość przedsiębiorstw planujących zatrudnić nowych pracowników (ponad połowa) chce przyjąć tylko jedną osobę. Są jednak przedsiębiorstwa, które organizować będą stosunkowo duże zaciągi, poszukując nawet do 70 nowych pracowników.

### 2.4 Prognozy demograficzne

Szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne w perspektywie najbliższych lat powinny liczyć się ze spadkiem liczby uczniów ze względów demograficznych. Liczba urodzeń od końca lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku systematycznie spada.

Ubytek mieszkańców Dolnego Śląska jest duży, może nie tak jak w przypadku innych regionów Polski, jednak nie należy tego bagatelizować. Największy ubytek ludności występuje w województwie opolskim, łódzkim oraz świętokrzyskim.



Źródło: Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2009 roku.

Z zamieszczonej niżej tabeli wynika, że liczba mieszkańców gminy Polanica Zdrój sukcesywnie spada. Na przestrzeni lat 1996–2003 występuje stale ujemne saldo migracji.

Rok	urodzenia	zgony	zameldowania	wymeldowania	Saldo migracji	Stan na 31.12.danego roku
1996	48	83	103	129	- 61	7265
1997	58	87	88	109	-50	7215
1998	46	104	120	106	- 44	7 171
1999	47	80	108	111	-36	7 135
2000	45	98	113	96	- 36	7 099
2001	44	77	85	84	-32	7067
2002	45	84	71	97	-65	7002
2003	45	82	123	124	-38	6964

Źródło: Plan rozwoju gminy Polanica Zdrój; Dane demograficzne dotyczące osób zameldowanych na pobyt stały w latach 1996–2003.

Struktura ludności w ciągu lat ulega zdecydowanej zmianie z tendencją do tzw. „starzenia się społeczeństwa”. Niepokojący jest odpływ z terenu gminy ludzi młodych i wykształconych. Zjawisko to w dłuższej perspektywie będzie miało negatywny wpływ na gospodarkę, a obecnie wpływa na zmiany konieczne do przeprowadzenia w systemie oświatowym.

**Podział ludności ze względu na płeć:**  
 31.12.2002 r. na 100 mężczyzn w wieku 30–40 lat przypadało przeciętnie 110 kobiet,  
 a w wieku 40–50 lat – 113 kobiet<sup>2</sup>.

Ludność wg płci i ekonomicznych grup wieku na stan 31.12.2002.

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
OGÓLEM	7024	3183	3841
W wieku przedprodukcyjnym	1377	683	694
produkcyjnym	4317	2146	2171
mobilnym	2545	1220	1325
nie mobilnym	1772	926	846
poprodukcyjnym	1330	354	976
Na 100 osób w wieku produkcyjnym przypada osób w wieku nieprodukcyjnym	63	48	77

Źródło: Plan rozwoju gminy Polanica Zdrój.

## 2.5 Kompetencje kluczowe a lokalny rynek pracy

18 grudnia 2006 roku Parlament Europejski i Rada Europy wydały zalecenie w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. W zaleceniu tym wymienione zostały następujące kompetencje:

- 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.

W ramach projektu „Szkoła Kluczowych Kompetencji” główny nacisk będzie kładziony na cztery kompetencje:

- porozumiewanie się w językach obcych;
- kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;
- kompetencje informatyczne;
- inicjatywność i przedsiębiorczość.

<sup>2</sup> Plan rozwoju gminy Polanica Zdrój.

Z uwagi na wysoki stopień bezrobocia bardzo ważne jest przygotowanie absolwentów szkół do dynamicznego wkroczenia na rynek pracy. Dlatego też ważne jest kształtowanie kompetencji kluczowych.

Kompetencje z zakresu porozumiewania się w językach obcych – obecność na lokalnym rynku pracodawców przedsiębiorców posiadających kapitał zagraniczny, umiejętność posługiwania się językiem obcym wydaje się bardzo istotna w codziennej pracy mieszkańców Polanicy. Ponadto rozwój turystyki i coraz częstsze wizyty obcokrajowców niejako przymuszają do uczenia się więcej niż jednego języka.

Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne – ich wykorzystanie pojawia się przede wszystkim podczas pracy w przedsiębiorstwach, gdzie konieczne jest wykorzystanie posiadanej już wiedzy technicznej w drodze typowo analitycznych wnioskowań oraz w konsekwencji działań. Umiejętności matematyczne przydadzą się więc w szeroko pojętym przemyśle.

Kompetencje informatyczne – mają służyć lepszemu wykorzystaniu nowoczesnych technologii w codziennym życiu. Ułatwiają dostęp do informacji, ale także sprawiają, że bardziej efektywna i szybsza będzie komunikacja międzyludzka. Kompetencje kluczowe z zakresu informatyki mają pomagać w krytycznym podejściu do otaczającej rzeczywistości społeczeństwa informacyjnego, do znajdowania w nim nieścisłości i wad, które świadomy obywatel może i chce naprawić. Kompetencje te mają za zadanie nauczyć jednostki funkcjonowania wewnątrz różnych odpowiadających sobie odmiennych komputerowych programów operacyjnych, tak aby użytkownik komputera mógł bez problemu pracować na oprogramowaniu różnych producentów. Mają także dać umiejętność przystosowywania zastanych programów komputerowych na użytek własny, a więc tworzenia osobistych baz danych, katalogów i innych.

Kompetencje inicjatywności i przedsiębiorczości – szczególnie użyteczne i tym łatwiej możliwe do wykorzystania przy okazji funkcjonowania w otoczeniu miasta (nawet bardziej odległych miejscowości na Dolnym Śląsku) stref ekonomicznych. Umiejętność analizy zastanego rynku oraz wykorzystanie poczynionych obserwacji w celu zaspokojenia zauważonej niszy pomiędzy przedsiębiorcami pozwalają na zmniejszenie bezrobocia, ale także na rozwój osobisty przedsiębiorczej jednostki i w ogólnym rozrachunku także rozwój jej otoczenia.

Mówiąc o kompetencjach kluczowych, nie należy zapominać także o pozostałych z listy opracowanej przez Unię Europejską, wszystkie bowiem są ze sobą nierozdzielnie połączone.

Kompetencje kluczowe rozwijane w projekcie „Szkoła Kluczowych Kompetencji” dadzą uczestnikom projektu, a więc uczniom, którzy będą nabywać te kompeten-

cje, przewagę na regionalnym rynku pracy w związku z jego zróżnicowanymi branżami, a przede wszystkim międzynarodową specyfiką.

### 3. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY

#### 3.1 Krótki opis bazy dydaktycznej

Typ placówki: Regionalna Szkoła Turystyczna: Technikum im. Jana Pawła II

Dyrektor szkoły: Barbara Drożyńska

Liczba uczniów: 360

Liczba nauczycieli: 40

Liczba oddziałów: 16

Organ prowadzący: Rada Powiatu Kłodzkiego, Zarząd Powiatu Kłodzkiego, Starosta Powiatu Kłodzkiego.

Warunki lokalowe:

W szkole znajduje się 25 sal lekcyjnych. 10 pracowni, w tym pracownie kształcenia zawodowego: pokój hotelowy z węzłem sanitarnym i pokojem instruktażu, obsługa części parterowej hotelu, restauracja dydaktyczna, kuchnia dydaktyczna z zapleczem magazynowym, geografia turystyczna z symulacyjnym biurem obsługi klienta, recepcja dydaktyczna, pracownia obsługi biurowej.

15 klasopracowni: sale ogólnodydaktyczne: fizyczna, chemiczna, matematyczna, biologiczna, geograficzna, historyczna, języka: polskiego, angielskiego, niemieckiego, francuskiego, przedsiębiorczości, informatyczna, komunikacji interpersonalnej i społecznej, religijna.

Na terenie szkoły znajduje się też sala gimnastyczna, niestety szkoła nie posiada własnego boiska sportowego. Uczniowie mogą natomiast korzystać z basenu, który znajduje się przy obiekcie hotelowym.

Wyposażenie sal jest niejednolite – oto informacje pochodzące z wniosku aplikacyjnego:



Programy realizowane w ramach programu nauczania		Liczba nauczycieli (korzystających z sali/pracowni)	Wyposażenie w środki dydaktyczne	Potrzeby ewentualnego doposażenia w środki dydaktyczne
	Tak	Nie		
Informatyka/ Technologie informacyjno-komunikacyjne	X		1	Częściowo przestarzałe 20 komputerów, rzutnik multimedialny, ekran, drukarka czarno-biała, drukarka kolorowa
Matematyka	X		2	Podstawowe Tablica interaktywna, komputer, rzutnik multimedialny, ekran
Fizyka	X		1	Podstawowe Urządzenia, sprzęt do nauczania fizyki zgodnie z programem średniej szkoły ponadgimnazjalnej, komputer dla nauczyciela, tablica interaktywna, rzutnik multimedialny, ekran
Chemia	X		1	Podstawowe Wyposażenie pracowni w odczynniki chemiczne, szafa metalowa, sejf, komputer dla nauczyciela, rzutnik multimedialny, ekran, wizualizer, multimedialne pomoce dydaktyczne (filmy CD)
Geografia	X		1	Podstawowe Mapy, atlasy, informatory turystyczne, skaliny, komputery dla uczniów (20 szt.), stoliki i krzesła pod komputery, ekran, rzutnik multimedialny, drukarka laserowa, kserokopiarka, materiały biurowe
Biologia	X		1	Podstawowe Plansze, próbki roślin, mikroskopy, próbki tkanek, manekin człowieka z możliwością eksponowania narządów wewnętrznych, komputer przenośny dla nauczyciela, ekran, drukarka laserowa, tablica flipchart, materiały biurowe
Przedsiębiorczość	X		1	Podstawowe 20 komputerów dla uczniów, komputer dla nauczyciela, rzutnik multimedialny, drukarka, kserokopiarka, materiały dydaktyczne: druki faktur, księgowo, segregatory, meblościanka do podręcznej biblioteki, wizualizer do prezentacji dokumentów, materiały biurowe

Język angielski	X		3	Podstawowe	Rzutnik multimedialny, ekran, komputer dla nauczyciela, drukarka laserowa
Język niemiecki	X		2	Podstawowe	Rzutnik multimedialny, ekran, komputer dla nauczyciela, drukarka laserowa
Język francuski	X		1	Podstawowe	Rzutnik multimedialny, ekran, komputer dla nauczyciela, drukarka laserowa
Zajęcia pozalekcyjne: Dydaktyczno – wyrównawcze, Wspierające rozwój kompetencji zawodowych, sportowo rekreacyjne, rekreacyjne	X		20	Zróżnicowane: w zakresie przedmiotów zawodowych dobre; W zakresie przedmiotów ogólnych — bardzo słabe, na poziomie zupełnie podstawowym	Szczególnie brak odpowiedniej ilości sprzętu informatycznego, tablic interaktywnych, rzutników multimedialnych ekranów, brak dostatecznej ilości materiałów biurowych

Od razu można zauważyć, że dyrekcja szkoły w dokładny sposób opisuje braki wyposażeniowe w salach. W trakcie wizyty w szkole i wywiadu z dyrektorką placówki okazało się, że część wyposażenia, jakie znajduje się w szkole, zostało zakupione bądź wykonane przez samych nauczycieli i uczniów (tablice do nauki szybkiego pisania na klawiaturze komputera wykonali sami uczniowie). Korytarz na piętrze pierwszym został odnowiony i pomalowany przez uczniów.

Ocena wyposażenia dydaktycznego szkoły: informacje pochodzące z wniosku aplikacyjnego:

WYPOSAŻENIE W ŚRODKI DYDAKTYCZNE OCENIAM JAKO:	TAK	NIE
- bardzo dobre		
- dobrez	X	
- zadowalające	X	
- niezadowalające	X	
BIBLIOTEKA:	TAK	NIE
- multimedialne centrum informacyjne		X
- skomputeryzowana:		X
w pełni		
częściowo	X	
- dostęp do Internetu	X	

### 3.2 Charakterystyka uczniów szkoły

W Regionalnej Szkole Turystycznej uczy się: w technikum 360 uczniów – 100 uczniów pochodzi z terenów wiejskich, co stanowi 51% uczniów szkoły.

Uczniowie korzystający z zapomóg, stypendiów socjalnych, dojeżdżający do szkoły i mieszkający w bursach – dane pochodzące z wniosku aplikacyjnego:

Liczba uczniów korzystających ze stypendiów socjalnych	8	Tj. 2,16% wszystkich uczniów w szkole
Liczba uczniów korzystających z zapomóg socjalnych	55	Tj. 14,8% wszystkich uczniów w szkole
Liczba uczniów korzystających ze stypendiów unijnych	44	Tj. 11,9% wszystkich uczniów w szkole
Liczba uczniów korzystających z zapomóg losowych	1	Tj. 0,28% wszystkich uczniów w szkole
Liczba uczniów korzystających z innych form pomocy (stypendia Rady Powiatu i Prezesa Rady Ministrów)	30	Tj. 8,1% wszystkich uczniów w szkole
Liczba uczniów dojeżdżających do szkoły; największa odległość od miejsca zamieszkania	250	Tj. 81% wszystkich uczniów w szkole 50 km, a jedna uczennica 120 km
Liczba uczniów mieszkających w bursach i internatach szkolnych	60 + 10 stancja	Tj. 18,9% wszystkich uczniów szkoły

Część uczniów szkoły brała czynny udział w różnego rodzaju konkursach i olimpiadach, świadczyć to może o ich zaangażowaniu w życie szkoły (dane pochodzą z wniosku aplikacyjnego). Tego typu aktywność uczniów pozwala zobaczyć, jakie są ich zainteresowania i w jakich kierunkach je rozwijać. Wskazuje również na dziedziny, które warto promować wśród uczniów placówki.

OLIMPIADY I KONKURSY		
Liczba uczniów uczestniczących w olimpiadach		
OLIMPIADY	LICZBA UCZESTNIKÓW	LICZBA LAUREATÓW
II Olimpiada Wiedzy Hotelarskiej	3	1
VIII Olimpiada Młodych Barmanów	1	X
<b>RAZEM</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
Liczba uczniów uczestniczących w konkursach		
KONKURSY	LICZBA UCZESTNIKÓW	LICZBA LAUREATÓW
Konkurs wiedzy o Polanicy	5	3
Dolnośląskie potyczki hotelarskie	3	X
I Beskidzki Konkurs Młodych Kucharzy w Cieszynie	1	1
Konkurs hotelarsko- gastronomiczny	14	5
Ogólnopolski Pokaz Regionalnych Stołów Wigilijnych	3	3
<b>RAZEM</b>	<b>26</b>	<b>12</b>

Charakteryzując uczniów, bardzo ważne jest zwrócenie uwagi również na wyniki potwierdzające kwalifikacje zawodowe, gdyż to może prognozować, ilu uczniów ma możliwość wstąpienia na rynek pracy.

WYNIKI EGZAMINÓW POTWIERDZAJĄCYCH KWALIFIKACJE ZAWODOWE			
ZAWÓD	ROK SZKOLNY 2007/2008		
	Liczba absolwentów	Liczba osób, które przystąpiły do egzaminu zawodowego	Liczba osób, które zdały egzamin zawodowy
Technik hotelarstwa	29	29	21
Technik organizacji usług gastronomicznych	11	11	4
Technik obsługi turystycznej (szkoła policealna dla dorosłych) obecnie kierunek już wygaszony, a w zamian utworzono 4-letnie technikum obsługi turystycznej dla młodzieży	19	18	8

Większość szkół śledzi losy swoich absolwentów. Dzięki temu można sprawdzić, czy kierunek rozwoju, jaki obrała szkoła, jest właściwy. W związku z wysokim stopniem bezrobocia ważne jest kontrolowanie losów absolwentów i na tej podstawie rozbudowywanie bądź zmienianie propozycji edukacyjnej szkoły. Regionalna Szkoła Turystyczna również śledzi losy swoich byłych uczniów (dane zamieszczone we wniosku aplikacyjnym):

<b>STATUS ABSOLWENTÓW</b>	
Liczba uczniów kończących szkołę	40 + 19 ze studium
Liczba maturzystów	40
<b>LOSY ABSOLWENTÓW</b>	
Liczba osób kontynuujących naukę	Ok. 30
Liczba absolwentów, którzy podjęli pracę:	
- zgodnie z kwalifikacjami	Ok. 8–10
- niezgodnie z kwalifikacjami	Brak informacji
- w kraju	13
- poza Polską	7
- nie podjęli pracy	0

Niżej zamieszczona analiza SWOT powstała na podstawie odpowiedzi kadry dydaktycznej. Przedstawia ona opinie nauczycieli dotyczące uczniów ich szkoły. Wypowiedzi te są ważne, gdyż pozwalają „zobaczyć” uczniów „oczami nauczycieli”, którzy wiedzą o nich najwięcej i mogą w sposób obiektywny przedstawić ich charakterystykę. Analiza zawiera silne i słabe strony uczniów, a także szanse i zagrożenia. Z analizy wynika, że w głównej mierze nauczyciele są zadowoleni ze swoich uczniów, choć zwracają uwagę na ich niską motywację związaną z nauką i chęcią rozwoju.

**Analiza SWOT**  
**Charakterystyka uczniów.**

<b>SILNE STRONY</b>	<b>SZANSE</b>
Uczniowie pracują w trakcie nauki w szkole dorabiają sobie u pracodawców, przez co nabywają wiedzę o wymogach i potrzebach pracodawców oraz rynku pracy. Uczniowie jeżdżą na staże zagraniczne. Są wykwalifikowani. Aktywnie uczestniczą w życiu szkoły, biorą udział w zajęciach pozalekcyjnych.	Świadomi swojej wartości pracownicy, potrafiący szukać i znaleźć pracę.
<b>SŁABE STRONY</b>	<b>ZAGROŻENIA</b>
Niska samoocena uczniów. Luki w wiedzy ogólnej.	Przegrywanie na rynku pracy z pewniejszymi siebie osobami.

### 3.3 Charakterystyka kadry pedagogicznej

W Regionalnej Szkole Turystycznej zatrudnionych jest 40 nauczycieli. Do udziału w projekcie zostali zaproszeni przez dyrektorkę. Jednakże grono pedagogiczne jest otwarte na rozwój i nowe inicjatywy.

Nauczyciele swoje kontakty z dyrekcją określają jako bardzo dobre. Mają możliwość podnoszenia swoich kompetencji poprzez udział w różnych projektach, a także studiując na studiach podyplomowych. Praca w tej placówce jest satysfakcjonująca.

W szkole oferuje się kształcenie ogólne i praktyczne (warsztatowe), nauczyciele przedmiotów ogólnych i warsztatowych mają wiele okazji do współdziałania (np. łączenia treści teoretycznych i zajęć praktycznych podejmowanych w ramach różnych przedmiotów). Nauczyciele współpracują ze sobą.

Szkoła wspiera praktyki zagraniczne, co jest możliwe dzięki ciągłej aktualizacji wiedzy nauczycieli o kształceniu praktycznym i rozwiązaniach technicznych stosowanych w innych krajach.

### 3.4 Współpraca szkoły z instytucjami samorządowymi i pozarządowymi

W obecnej sytuacji widać konieczność rozwoju przede wszystkim kształcenia ustawicznego na terenie gminy oraz dostosowania kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych do młodzieży. Wiąże się to z problemem bezrobocia, jak również dopasowania oferty szkół do rynku pracy.

Szkoła przygotowuje uczniów do podjęcia pracy w przyszłości, uczniowie znajdują zatrudnienie na lokalnym rynku pracy, kontynuują naukę na wyższych uczelniach, bądź też znajdują zatrudnienie za granicą.

Analiza SWOT (zamieszczona niżej) przedstawia opinie nauczycieli odnośnie do współpracy szkoły z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy. Opinie kadry pedagogicznej wskazują na dobrą współpracę z lokalnym rynkiem pracy, a także na liczne inicjatywy z tą współpracą związane. Niestety, nauczyciele zauważają również słabe strony, a wśród nich przede wszystkim ograniczony lokalny rynek pracy.

Analiza ta pokazuje, na jakie działania dyrekcja powinna kłaść większy nacisk, np. bardziej zaangażowana współpraca z regionalnymi, a także ogólnopolskimi i zagranicznymi pracodawcami.

**Analiza SWOT**  
**Współpraca szkoły z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy.**

SILNE STRONY	SZANSE
Współpraca szkoły z hotelami, restauracjami, modułowy system kształcenia przygotowujący ucznia do wykonywania zawodu.	Uczniom biorącym udział w praktykach zagranicznych często proponowana jest praca.
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
Ograniczony lokalny rynek pracy	Niechęć absolwentów do zmiany miejsca zamieszkania (brak zatrudnienia w miejscu zamieszkania); Możliwości finansowe związane z dojazdem do pracy.

### 3.5 Funkcjonujące w szkole inicjatywy uczniowskie

Szkoła jest bardzo prężnie działającą placówką, nastawioną na rozwój. Świadomi są tego również uczniowie, co skutkuje rozlicznymi inicjatywami uczniowskimi. Uczniowie wydają gazetkę szkolną. Co roku jest organizowany wyjazd integracyjny dla wszystkich uczniów klas pierwszych. Uczniowie chętnie biorą udział w zajęciach pozalekcyjnych, sami też proponują, jakie zajęcia mogłyby się odbywać. Bardzo często po zakończeniu lekcji jeszcze dłużej przebywają w szkole, która jest dla nich miejscem przyjaznym i otwartym.

### 3.6 Planowane kierunki rozwoju szkoły.

Głównym celem dyrekcji szkoły, a także grona pedagogicznego jest podnoszenie kwalifikacji uczniów placówki. W szkole uczniowie mają jasno określone obowiązki, dotyczące nie tylko nauki, ale i wyglądu osobistego. Celem szkoły jest wykształcenie najlepszej kadry pracowniczej.

Niżej zamieszczona notatka, pochodząca z biuletynu dla nowych uczniów, jasno wskazuje, jakie będą ich obowiązki. Pokazuje również, na jakim poziomie dyrekcja chce i kształci młodych. W przyszłości mają to być pracownicy o najwyższych europejskich standardach.

Informacje pochodzące z biuletynu dla nowych uczniów:

### **CO MUSISZ MIEĆ DO SZKOŁY?**

**Strój galowy: biało czarny i klasyczny. To znaczy: biała bluzka lub koszula, czarne spodnie, marynarka lub spodniom bądź garsonka dla dziewcząt, czarne buty. POSIADANIE TAKIEGO STROJU - TO OBOWIĄZEK KAŻDEGO UCZNIĄ RST!!!**

**W takim stroju chodzimy do szkoły! Strój galowy jest także strojem branżowym dla hotelarzy i obsługi turystycznej. OBOWIĄZUJE NA WSZYSTKICH PRZEDMIOTACH ZAWODOWYCH!**

**W technikum gastronomicznym także obowiązuje strój galowy. Jeśli jesteś uczniem w tym technikum strój branżowy otrzymasz w szkole za darmo.**

**Przestrzegaj obowiązku noszenia stroju. To jest oceniane na przedmiotach i jest warunkiem uzyskania dobrej oceny z zachowania. Strój będzie bezwzględnie wymagany od Ciebie. Będziesz miał swoją szafkę. Nie musisz zawsze wszystkiego wozić i nosić ze sobą.**

**Nie możesz ubierać się do szkoły jak na dyskotekę. Nie możesz nosić wymyślnych fryzur, kolczyków – to nie to miejsce. Musisz zrezygnować, idąc na zajęcia, z raperskich dżinsów i ekstrawaganckich strojów. Jeśli to lubisz, możesz tak się ubierać, ale po powrocie ze szkoły.**

**W szkole nie możesz chodzić z czapką i kapturem na głowie. Także kurtkę zawsze zostawisz w swojej szafce. Nie chodzimy w szkole w kurtkach.**

**Nie możesz używać i bawić się telefonem komórkowym na lekcji. Nie noś do szkoły wartościowych rzeczy. Gdy zgina, szkoła nie zwróci Ci nic. Nie ryzykuj.**

**Tu uczysz się odpowiadać na oczekiwania Twoich przyszłych pracodawców na rynku pracy, a także na oczekiwania klientów, gości i konsumentów.**

**Tu uczysz się kultury, szacunku do drugiego człowieka, a strój jest jednym z bardzo ważnych elementów w branży usługowej. Poprzez strój też coś komuś komunikujesz...**

**Gdy wyjedziesz na praktykę, czy staż zagraniczny nie będziesz się dziwił takim wymaganiom szkoły. W szkole musisz się do tego przygotować, bo tu kształtujesz umiejętności oczekiwane w zawodzie, który sam wybrałeś lub wybrałaś. Daj się więc poprowadzić, a zobaczysz, że to Ci się opłaci.**

**Szkoła kształci wg europejskich standardów. To Ty będziesz miał w przyszłości kontakt z ludźmi z całego świata. Musimy dobrze Cię do tego przygotować! UCZ SIĘ JĘZYKÓW OBCYCH!!!**



Bardzo ważny dla dyrekcji szkoły jest udział w projekcie „Szkoła Kluczowych Kompetencji”. Informacje pochodzą z wniosku aplikacyjnego:

Szkoła od 6 lat podejmuje działania na rzecz poprawy jakości kształcenia zawodowego uczniów. Cieszy się zainteresowaniem wśród zdolnych absolwentów gimnazjów. Region Ziemi Kłodzkiej rozwija się w kierunku turystycznym i z diagnoz wynika, że ciągle brakuje profesjonalnie przygotowanych kadr szczebla średniego i wyższego. Poprawa stanu wymaga wyposażenia uczniów w oczekiwane kompetencje kluczowe (uniwersalne i zawodowe). Projekt stanowi szansę dla szkoły i jej nauczycieli, którzy wymagają pomocy w działaniu na rzecz poprawy własnego warsztatu pracy. Jest szansą na kontynuację i rozwój już podjętych działań związanych z poprawą procesu kształcenia. Chcemy, by do technikum trafiała młodzież z wysokimi aspiracjami. Szkoła została uruchomiona w 1996 roku w odpowiedzi na brak profesjonalnej szkoły na rynku edukacyjnym i brak profesjonalnych kadr na rynku pracy. Od 14 lat jej misja nie została zakończona z powodu braku środków finansowych i braku celowych działań. Dzisiaj jesteśmy świadomi swojej misji i misji szkoły. Za kilka lat wkroczy do szkoły reforma programowa i wkrótce obejmie szkoły ponadgimnazjalne. Nauczyciele są otwarci na zmiany, pozytywnie zmotywowani do udziału w przygotowaniu autorskich programów nauczania. Liczymy, że dzięki projektowi możliwa będzie też poprawa bazy i warunków dydaktycznych. Projekt odpowiada na oczekiwania szkoły, nauczycieli i uczniów oraz zbliżającej się reformy, a także na oczekiwania środowiska społecznego i zawodowego.

## **4. KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE**

### **4.1 Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe**

Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, integracji społecznej i zatrudnienia oraz bycia aktywnym obywatelem. W Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE) Parlament Europejski i Rada zalecają państwom członkowskim UE rozwijanie oferty kompetencji kluczowych dla wszystkich w ramach ich strategii uczenia się przez całe życie.

Kompetencje kluczowe:

- odgrywają szczególnie istotną rolę w uczeniu się, i to zarówno w szkołach oraz wszelkiego rodzaju innych instytucjach oświatowych, jak i w samokształceniu;
- są szczególnie ważne do osiągnięcia przez człowieka celów społecznych, nawet jeszcze w czasie pobierania nauki, choć głównie chodzi o urzeczywistnienie własnych celów społecznych już w życiu dojrzałym;
- są szczególnie potrzebne na większości stanowisk pracy.

Kształtowania umiejętności kluczowych nie realizuje się jako odrębnej dziedziny aktywności, ale włącza się je w obręb konkretnych przedmiotów poprzez dobór odpowiednich metod i form kształcenia. Chodzi bowiem o to, aby absolwent szkoły był wyposażony nie tylko w wiedzę, ale także w konkretne umiejętności, które pomogą mu radzić sobie w nowej rzeczywistości społecznej i gospodarczej<sup>3</sup>.

Analiza SWOT zamieszczona poniżej ukazuje zachodzącą korelację pomiędzy kompetencjami zawodowymi a kompetencjami kluczowymi uczniów i absolwentów szkoły. Analiza ta powstała na podstawie wypowiedzi (pisemnych) nauczycieli szkoły. Nauczyciele wskazują na siłę strony, wśród nich wymieniają między innymi dobrą współpracę uczniów z potencjalnymi pracodawcami.

**Analiza SWOT**  
**Kompetencje zawodowe i kompetencje kluczowe uczniów i absolwentów szkoły.**

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bardzo dobrze wyposażone pracownie zajęć praktycznych w zawodach gastronomicznych.</li> <li>– Dobra współpraca z zagranicznymi ośrodkami (Hotele na Cyprze, we Włoszech).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wykorzystanie bazy sal technologicznych do organizacji egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.</li> <li>– Wyposażenie sal lekcyjnych w nowoczesne środki dydaktyczne.</li> </ul>
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Słabo wyposażone pracownie do zajęć;</li> <li>– Stary sprzęt i brak wyposażenia do pomocy w przeprowadzaniu dodatkowych zajęć.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Małe zainteresowanie ofertą edukacyjną szkoły.</li> </ul>

We wniosku aplikacyjnym dyrektorka placówki podaje propozycję kształtowania kluczowych kompetencji w wybranych specjalnościach zawodowych:

Kluczowe kompetencje kształtowane w procesie kształcenia są uzasadnione, bo dotyczą przyszłych techników: hotelarstwa, organizacji usług gastronomicznych, obsługi technicznej. Branża turystyczna wymaga uniwersalnego przygotowania uczniów do pracy w odpowiedzi na oczekiwania rynku. Technicy hotelarstwa, organizacji usług gastronomicznych i obsługi turystycznej muszą posiadać znajomość

<sup>3</sup> [www.wsipnet.pl](http://www.wsipnet.pl)

urządzeń oraz ich obsługi (fizyka), stosować i umieć czerpać informacje z różnych źródeł (technologia informacyjna), posługiwać się językami obcymi (angielski, niemiecki, francuski) logicznie myśleć, obliczać koszty (matematyka), przygotowywać oferty, rozumieć specyfikę działalności gospodarczej (przedsiębiorczość), znać procesy technologiczne w żywieniu, procesy zachodzące w człowieku (biologia), umieć stosować środki czystości, znać reakcje łączenia substancji (chemia), znać geografie Polski, regionu, Europy i świata (geografia). Potrzeba kształtowania proponowanych kompetencji jest uzasadniona i dotyczy ww. zawodów.

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

Uczniowie szkoły mają możliwość podjęcia pracy na rynku lokalnym. Niestety, bardzo często nie są zadowoleni z konieczności dojeżdżania do pracy do innej miejscowości. Jest to główny problem powodujący, że część absolwentów jest bezrobotna.

Największą grupą bezrobotnych stanowią osoby, które ukończyły szkołę i zarejestrowały się w Urzędzie Pracy. Naturalnym odruchem absolwentów szkół jest rejestracja w Urzędzie Pracy. Prawdopodobnie tę można wytłumaczyć trzema czynnikami: (1) brakiem oferty zatrudnienia skierowanej wprost do młodzieży tuż „po szkole” (pracodawcy najchętniej zatrudniają osoby z pewnym doświadczeniem zawodowym), (2) możliwością skorzystania ze staży i szkoleń organizowanych przez Urząd Pracy, co zwiększa szanse młodych przy poszukiwaniu zatrudnienia oraz (3) istnieje grupa absolwentów, którzy nie podejmują dalszej nauki i rejestrują się tylko po to, aby otrzymać ubezpieczenie zdrowotne z Urzędu Pracy. Ponad 70% bezrobotnych to osoby w wieku od 18 do 24 lat, 28% to absolwenci szkół policealnych i średnich zawodowych oraz 31,6%, posiada wykształcenie średnie ogólne, 74,6% ma nikłe lub żadne doświadczenie zawodowe.

Miejsca zatrudnienia absolwenta RST: obiekty zbiorowego wyżywienia, instytucje zajmujące się obrotem żywnością, instytucje zajmujące się upowszechnianiem wiedzy o żywieniu, żywności i gospodarstwie domowym, organizacje ochrony konsumenta oraz w obiekty zbiorowego zakwaterowania i gospodarstwa domowe, samodzielna działalność gospodarcza w zakresie usług gastronomicznych, domowych, hotelarskich i agroturystycznych.

#### **4.3. Współpraca szkoły z pracodawcami**

Szkoła współpracuje z lokalnymi pracodawcami w zakresie realizacji praktyk zawodowych, przewidzianych w programie kształcenia poszczególnych specjalności. Dyrektorka i nauczyciele zawodów spotykają się w zakładach pracy z dyrekcją i kie-

rownictwem zakładów – zwiedzają zakłady, dyskutują na tematy związane z wymaganymi umiejętnościami absolwentów szkoły, niezbędnymi dla podjęcia pracy.

Uczniowie mają możliwość wyjazdów do pracy w obiektach hotelarskich poza granicami naszego kraju, między innymi na Cyprze, w Grecji czy we Włoszech. Zdarza się, że pracodawcy sami przyjeżdżają do szkoły, żeby zobaczyć, jak funkcjonuje szkoła i jakie są możliwości pozyskania z niej nowych pracowników.

## 5. KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

### 5.1 Znajomość zagadnienia kompetencji kluczowych przez kadre pedagogiczną

Nauczyciele zostali zaproszeni do udziału w projekcie i wyrazili zainteresowanie przystąpieniem do niego, widząc w projekcie możliwość rozwoju szkoły, a przede wszystkim uczniów uczących się w tej placówce.

Analiza SWOT zamieszczona poniżej wskazuje na silne strony kadry pedagogicznej (dobrze wykształcona kadra ukierunkowana na rozwój), a także szanse związane z kształtowaniem kompetencji kluczowych (wykorzystanie potencjału kadry nauczycielskiej). Oczywiście w analizie wskazane zostały również słabe strony oraz zagrożenia w aspekcie kształtowania kompetencji kluczowych.

#### Analiza SWOT

##### Kadra pedagogiczna w aspekcie kształtowania kompetencji kluczowych

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nauczyciele potrafią dobrze przygotować uczniów do egzaminów teoretycznych;</li> <li>– Wysokie kwalifikacje kadry pedagogicznej. Nauczyciele przechodzą kursy doskonalenia zawodowego, mają ukończone studia podyplomowe;</li> <li>– Nauczyciele współpracują z funkcjonującym w szkole Ośrodkiem Kariery Zawodowej</li> <li>– Nauczyciele na bieżąco rejestrują zmiany na rynku pracy i zmiany społeczno-środowiskowe;</li> <li>– Szkoła dostosowuje kierunki nauczania do potrzeb rynku pracy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Uczniowie posiadają wiedzę, którą mogą wykorzystać w praktyce i życiu zawodowym;</li> <li>– Uczniowie będą potrafili sprawnie poruszać się na rynku pracy i aktywnie poszukiwać zatrudnienia;</li> <li>– Uczniowie mają możliwość uczestniczenia w różnych formach zajęć przybliżających im zagadnienia aktywnego poszukiwania pracy;</li> <li>– Absolwenci znajdują zatrudnienie w wybranych kierunkach;</li> <li>– Uczniowie mogą zdobywać wiedzę o samodzielnym podejmowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej.</li> </ul>

SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brak dostatecznie zmotywowanych nauczycieli do wprowadzania zmian w programach nauczania;</li> <li>- Praca z przestarzałym sprzętem w pracowni komputerowej;</li> <li>- Niedostateczne wyposażenie pracowni przedmiotowych.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wybrane przez nauczycieli programy mają nie uwzględniać zmian środowiskowych i na rynku pracy;</li> <li>- Uczniowie mogą nie wykształcić wystarczających kompetencji kluczowych wymaganych na aktualnym rynku pracy.</li> </ul>

### 5.2 Doświadczenia w kształtowaniu kompetencji kluczowych w procesie dydaktycznym

Nauczyciele zdecydowali się na udział w projekcie kształtowania kompetencji kluczowych przede wszystkim ze względu na chęć posiadania wpływu na wybór treści nauczania, które są konieczne do funkcjonowania we współczesnym świecie.

Zagadnienie związane z kompetencjami kluczowymi było im znane już wcześniej. Nauczyciele zaznaczają, że chcieliby zostać wyposażeni w „nowe” metody i środki do pracy z uczniami i/lub tak zmodernizować dotychczasowe, aby przyniosły obu stronom zadowolenie z osiągniętych wyników.

### 5.3 Formy realizacji podstawy programowej

Przy opracowywaniu projektu nowej podstawy programowej, ogłoszonej w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z 23 grudnia 2008 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół uwzględniono także Zalecanie Parlamentu Europejskiego i Rady z 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.

Pojęcie umiejętności kluczowych jest rozpowszechnione w Polsce już od roku 1995, w związku z pracami nad Nową Maturą oraz Programem KREATOR.

Nauczyciele świadomie przystąpili do projektu, zaproponowali, by realizację wdrażania kompetencji kluczowych w ramach podstawy programowej oraz zajęć dodatkowych przeprowadzić na przedmiotach: matematyka, język francuski, język angielski, język niemiecki oraz przedsiębiorczość, chemia, fizyka geografia.

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

We wniosku aplikacyjnym dyrektorka nie określiła doświadczeń związanych z kształtowaniem kompetencji kluczowych. Można wywnioskować, że doświadczenia te nie były rozległe.

Szkoła brała natomiast udział w innych projektach współfinansowanych z środków Uni Europejskiej, takich jak (dane dotyczące projektów pochodzą ze strony: <http://rst.ng.pl/>):

- POKL – Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku – projekt realizowany od 15 stycznia 2010 do 1 kwietnia 2011.

Cel programu: wspieranie rozwoju uczniów poprzez rozwój kompetencji zawodowych, wyrównywanie szans edukacyjnych, pomoc psychologiczno-pedagogiczną, doradztwo edukacyjno-zawodowe, poznawanie przez uczniów turystycznego rynku pracy.

Czas realizacji: po lekcjach, w ramach zajęć dodatkowych.

Do realizacji: łącznie 2180 godzin.

Kryterium wyboru zajęć przez uczniów: na podstawie własnych potrzeb, zainteresowań i chęci własnego rozwoju.

- PIW EQUAL – Sudety szansą dla młodych – dziś realizujemy projekt, by osiągnąć wytyczony cel. Zadania, które podjęliśmy i realizujemy nadal to:
  - Zbadaliśmy oczekiwania pracodawców wobec uczniów i absolwentów naszej szkoły;
  - Nawiązaliśmy ścisły kontakt ze szkołami w naszym regionie, które kształcą w kierunku hotelarskim i gastronomicznym, oraz wspólnie realizujemy wiele działań w efekcie mających doprowadzić do wspomagania rozwoju turystycznego naszego regionu poprzez tworzenie dobrej tradycji EDUKACJI NA POTRZEBY TURYSTYCZNEGO ROZWOJU;
  - Podejmujemy różnorodne formy współpracy z nimi;
  - Przygotowaliśmy kilka istotnych, w procesie edukacji na potrzeby hotelarstwa, pracowni symulacyjnych do prowadzenia ćwiczeń warsztatowych;
  - Przygotowaliśmy także pracownię obsługi konsumenta i doposażyliśmy w części pracownię technologii żywienia – co w sposób zasadniczy podnosi jakość efektów kształcenia;
  - Zmodernizowaliśmy program nauczania w gastronomii pod kątem potrzeb pracodawców na rynku turystycznym;
  - Wprowadziliśmy modułowy program kształcenia w zawodzie technik hotelarza, także uwzględniając oczekiwania pracodawców;
  - Młodzież poszerza swoje kompetencje stanowiskowe i uniwersalne na zagranicznych stażach oraz podczas wyjazdów studyjnych do Włoch;
  - Dyrektor i nauczyciele biorą udział w wyjazdach studyjnych – byli już we Włoszech oraz Portugalii, wymieniali doświadczenia, w krajach Europy

Zachodniej dowiedzieli się, jak wielkie znaczenie w rozwoju turystyki i agroturystyki ma produkt lokalny.

- Dzięki środkom UE poprawiliśmy warunki kształcenia w naszej szkole;
  - Dzięki realizowanym zadaniom uczniowie naszej szkoły posługują się czwartym językiem obcym (angielski, niemiecki, francuski, włoski), a niektórzy z nich nawet zdali maturę z j. włoskiego, choć w szkole uczą się go na pół roku przed wyjazdem na staż;
  - Dzięki projektowi (doświadczenia z wyjazdów studyjnych) udało nam się także nakłonić organ prowadzący do przygotowania i uruchomienia projektu techniczno-budowlanego i adaptacji całego piętra szkoły na kompleks pracowni specjalistycznych, w tym restauracji dydaktycznej, biura turystycznego z salą wykładową, profesjonalnej sali wykładowej do ćwiczeń językowych (język obcy zawodowy) oraz pokoju hotelowego o wysokim standardzie z recepcją. Na bazie tychże pracowni zamierzamy wprowadzić symulacyjną firmę, która będzie prowadzona przez uczniów naszej szkoły.
- INTERREG III A;
  - RPO Centra kształcenia zawodowego – w trakcie uruchamiania.

Udział szkoły w tylu projektach wskazuje na jej duże zaangażowanie w dalszy rozwój uczniów. Projekt „Szkoła Kluczowych Kompetencji” jest uzupełnieniem, a także obraniem nowego kierunku działań. Nauczyciele biorący w nim udział są w pełni świadomi swoich obowiązków i konsekwencji związanych z udziałem w projekcie.

## 6. PODSUMOWANIE

### 6.1 Wnioski

Regionalna Szkoła Turystyczna jak każda szkoła boryka się z licznymi problemami.

Duże znaczenie w aspekcie rozwoju szkoły mają niskie kompetencje i aspiracje absolwentów gimnazjów, którzy przybywają do szkoły. Brak podstawowych umiejętności językowych i matematycznych, koniecznych do nauki w szkole, w której kładzie się duży nacisk na naukę przedmiotów zawodowych, jest sporym problemem. Braki w wykształceniu ogólnokształcącym sprawiają, że nauczyciele od przedmiotów zawodowych muszą koncentrować się również na nauce ogólnej. Powoduje to zubożenie wiedzy praktycznej.

Dyrekcja szkoły zauważa i dokładnie wymienia główne problemy edukacyjne szkoły (informacje z wniosku aplikacyjnego):

„Od 2004 roku szkoła podejmuje działania na rzecz podwyższenia jakości kształcenia zawodowego. Słabą stroną są warunki kształcenia ogólnego. Tymczasem uczeń zdaje egzamin maturalny i chce podwyższyć swoje kwalifikacje w zawodach, pośrednio i bezpośrednio związanych z zawodem, w szkołach wyższych. Dlatego warunki dydaktyczne wymagają poprawy. Brak nowoczesnych urządzeń multimedialnych, środków, pomocy dydaktycznych, sprawia, że są realizowane w konwencjonalny sposób, mało atrakcyjne – nie pobudzają uczniów do uruchamiania własnej aktywności i nie motywują pozytywnie do nauki. W szkole jest bardzo dużo zdolnej młodzieży z małych miasteczek i z terenów wiejskich. Status materialny uczniów i ich rodziców jest niski. Dlatego w warunkach szkolnych należy zapewnić wysoki poziom kształcenia i szeroki dostęp do informacji poprzez uatrakcyjnienie programów dostosowanych do nowych PP i poprawę bazy dydaktycznej.”

Problem stanowi duża stopa bezrobocia w powiecie i konieczność szukania zatrudnienia w innych regionach kraju. Pomimo otwartości i życzliwości regionalnych przedsiębiorców miejsc pracy jest stale za mało. Dlatego też spory odsetek uczniów decyduje się na emigrację zarobkową. Problem stanowi również niska płaca, która nie zachęca absolwentów szkół do pozostania w regionie.

Projekt może być sporą szansą dla uczniów, przede wszystkim motywującą ich do nauki i pracy. Jest on również szansą dla nauczycieli na podniesienie swoich kwalifikacji i stworzenie swoich autorskich programów nauczania.

## 6.2. Rekomendacje:

- Zwiększenie uwagi na kształtowanie umiejętności kluczowych na zajęciach z przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących. Uświadomienie znaczenia kompetencji kluczowych uczniom i nauczycielom poprzez prowadzenie zajęć pod tym kątem;
- Wprowadzenie mniej licznych klas bądź w trakcie zajęć lekcyjnych podzielenie klasy na mniej liczne grupy może umożliwić nauczycielom większą kontrolę oraz bardziej indywidualny sposób pracy;
- Podnoszenie motywacji uczniów do przyjęcia odpowiedzialności za własny rozwój jest możliwe poprzez pokazywanie związku pomiędzy rozwijaniem własnych zainteresowań i uzdolnień a wymiernymi korzyściami wykorzystania ich na rynku pracy;
- Podjęcie działań mających na celu modernizację i unowocześnienie pracowni przedmiotowych. Środki finansowe można zdobyć, biorąc udział w projektach unijnych i uzyskując dodatkowe dofinansowanie z organów prowadzących;



- Praca nad podniesieniem poziomu kompetencji uczniów z przedmiotów matematyczno-przyrodniczych może wpłynąć na poprawę wyników z przedmiotów zawodowych;
- Wprowadzanie nowych aktywnych form prowadzenia zajęć wymagających od uczniów większej aktywności, np. metoda projektu;
- Zwiększenie pomocy materialnej dla uczniów. Pomoc w uzyskaniu stypendium socjalnych i naukowych;
- Modernizacja oferty edukacyjnej poprzez bieżące badanie rynku pracy i jego zmieniających się tendencji.