

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

**Zespół Szkół Elektrycznych im. Tadeusza Kościuszki  
w Opolu**

Opracowanie: Katarzyna Pająk

Opole 2010

---

Copyright © by Dolnośląska Szkoła Wyższa  
Wrocław 2010

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

Publikacja dystrybuowana jest bezpłatnie

**LIDER PROJEKTU**

**Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie**

20-209 Lublin, ul. Mełgiewska 7-9

tel./fax +48 817491777

email: Sekretariat@wsei.lublin.pl

**PARTNER PROJEKTU**

**Dolnośląska Szkoła Wyższa we Wrocławiu**

53-609 Wrocław, ul. Wagonowa 9

tel./fax +48 713561538

email: skk@dswe.pl

---

## Spis treści

### 1. WSTĘP

- 1.1. Informacje dotyczące dokumentów stanowiących podstawę analizy.... 5
- 1.2. Informacje o przeprowadzonych wywiadach..... 6
- 1.3. Informacja o seminarium oraz jego uczestnikach..... 6
- 1.4. Inne źródłach danych dla diagnoz..... 7

### 2. MIKROEKONOMICZNE ORAZ SPOŁECZNE OTOCZENIE SZKOŁY

- 2.1. Położenie geograficzne szkoły ..... 7
- 2.2. Regionalny i lokalny rynek pracy ..... 8
- 2.3. Lokalne instytucje oraz inicjatywy mające wpływ na sytuację lokalnego  
na rynku pracy..... 13
- 2.4. Prognozy demograficzne ..... 15
- 2.5. Kompetencje kluczowe a lokalny rynek pracy ..... 18

### 3. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY

- 3.1. Krótki opis bazy dydaktycznej ..... 19
- 3.2. Charakterystyka uczniów szkoły ..... 20
- 3.3. Charakterystyka kadry pedagogicznej ..... 24
- 3.4. Współpraca szkoły z instytucjami samorządu lokalnego,  
pracodawcami, instytucjami pozarządowymi..... 24
- 3.5. Funkcjonujące w szkole inicjatywy uczniowskie ..... 26
- 3.6. Planowane kierunki rozwoju szkoły..... 26

### 4. KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE

- 4.1. Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe..... 27  
Możliwości zatrudnienia i funkcjonowanie absolwentów na lokalnym  
oraz regionalnym rynku pracy ..... 30
- 4.3. Współpraca szkoły z pracodawcami ..... 31

### 5. KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

- 5.1. Znajomość zagadnienia kompetencji kluczowych  
przez kadre pedagogiczną..... 32
- 5.2. Dotychczasowe doświadczenia w kształtowaniu kompetencji  
kluczowych w procesie dydaktycznym ..... 34
- 5.3. Formy realizacji podstawy programowej..... 34

---

5.4. Dotychczasowe doświadczenia szkoły w projektach współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w kontekście kształtowania kompetencji kluczowych .....	34
---	----

## **6. PODSUMOWANIE**

6.1. Wnioski .....	35
--------------------	----

---

## WSTĘP

Projekt „Szkoła Kluczowych Kompetencji” – edycja druga – dotyczy rozwijania umiejętności uczniów szkół Polski centralnej i południowo-zachodniej. Celem głównym jest rozwijanie kompetencji kluczowych u uczniów szkół ponadgimnazjalnych województw dolnośląskiego, opolskiego, kujawsko-pomorskiego i wielkopolskiego poprzez wsparcie procesu nauczania kompetencji kluczowych w szkołach, zwiększenie dostępności do zajęć pozalekcyjnych, wspieranie nauczycieli w przygotowywaniu programów autorskich oraz tworzenie płaszczyzny wymiany doświadczeń nauczycieli biorących udział w projekcie<sup>1</sup>.

Kompetencje kluczowe można opisać jako połączenie umiejętności, wiedzy oraz postawy. W ramach projektu „Szkoła Kluczowych Kompetencji” będą rozwijane cztery kompetencje kluczowe (porozumiewanie się w językach obcych, matematyczne, informatyczne, przedsiębiorczość) z szerszej listy opracowanej przez Unię Europejską. Zgodnie z planem projekt ma się zakończyć z końcem roku 2013.

W ramach projektu zaplanowano wiele działań, m.in. seminaria dla organów prowadzących i pracowników oświaty, które mają na celu określenie oczekiwań co do jakości i kierunków kształcenia w szkołach zawodowych, służące diagnozie sytuacji lokalnej i regionalnej; warsztaty z zakresu rozwijania metodyki kompetencji kluczowych, Wakacyjne Obozy Naukowe, Koła Naukowe, Studium Kompetentnych Liderów, Przedsiębiorstwo Symulacyjne.

Niniejsza diagnoza została sporządzona w celu systematyzacji wiadomości dotyczących regionu i badanej szkoły.

### **1.1. Informacje dotyczące dokumentów stanowiących podstawę analizy**

Województwo opolskie oferuje wiele bardzo rzetelnych opracowań dotyczących sytuacji społeczno-gospodarczej regionu. Dzięki skrupulatności urzędników w niniejszej diagnozie mogło zostać wykorzystanych wiele różnych opracowań przygotowanych przez jednostki samorządu terytorialnego. Ponadto do napisania diagnozy zostały wykorzystane materiały odnaleziona na stronie internetowej badanej szkoły, a także dokumenty aplikacyjne oraz dokumenty, które nauczyciele i dyrekcja zechcieli wypełnić po rozmowie podczas seminarium. Poniżej lista dokumentów, które zostały użyte do sporządzenia diagnozy:

- Strona Internetowa Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu – wup.opole.pl;

---

<sup>1</sup> Por. <http://edycja2.kluczowe-kompetencje.pl/index.php?module=articles&id=40>, [dostęp: 5.5.2010 r.].

- Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2009 roku – <http://www.wup.opole.pl/dokumenty/Analiza2009.pdf>;
- Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych i wyższych województwa opolskiego II etap: [http://www.wup.opole.pl/dokumenty/Losy\\_absolwentow\\_szkol\\_zawodowych\\_ponadgimnazjalnych\\_II\\_fala\\_1.pdf](http://www.wup.opole.pl/dokumenty/Losy_absolwentow_szkol_zawodowych_ponadgimnazjalnych_II_fala_1.pdf);
- Strategia rozwoju województwa opolskiego na lata 2000–2015;
- <http://umwo.opole.pl/docs/strategiarozwojuwojewodztwaopolskiegonala.pdf>;
- Dokumenty aplikacyjne szkoły do projektu „Szkoła Kluczowych Kompetencji”;
- Wypełnione przez przedstawicieli szkoły dokumenty – analiza SWOT, kwestionariusze dla nauczycieli, kwestionariusz dla dyrekcji.

### 1.2. Informacje o przeprowadzonych wywiadach

Podczas seminarium pojawiła się okazja, aby porozmawiać z nauczycielami badanej szkoły, ale także z przedstawicielami działającego prężnie Samorządu Uczniowskiego. Zarówno rozmowy z przedstawicielami grona pedagogicznego i dyrekcji, jak i z uczniami dotyczyły spraw bieżących szkoły, współpracy między uczniami a nauczycielami oraz dyrekcją, działalności szkoły itp. Wszystkie rozmowy dostarczyły wielu zróżnicowanych informacji. Swoistym uzupełnieniem pozyskanych podczas wywiadów danych były kwestionariusze oraz analizy SWOT, które otrzymali do uzupełnienia nauczyciele i dyrekcja. Wszystkie te informacje poszerzone o dane ze źródeł zarówno samorządowych, jak i statystycznych pozwoliły na przygotowanie niniejszego opracowania.

### 1.3. Informacja o seminarium oraz jego uczestnikach

Seminarium odbyło się w badanej szkole, w Opolu. Zgodnie ze scenariuszem podzielone było na kilka etapów. Podczas tego spotkania zostały przedstawione idee i cele działania w projekcie „Szkoła Kluczowych Kompetencji”. Był także czas na rozwianie wątpliwości w związku z projektem, które nasunęły się uczestnikom. Podczas pierwszej części obecni byli uczniowie szkoły. Należy zaznaczyć, że była to dosyć duża grupa uczniów. Warty zaznaczenia jest fakt, że w niewielu szkołach uczniowie byli tak licznie obecni. Do przerwy poza przedstawicielami szkoły, czyli nauczycielami i dyrekcją oraz przedstawicielami Wydziału Oświaty, była obecna spora grupa uczniów. Po zakończeniu pierwszej części spotkania odbyły się rozmowy z dyrekcją i przedstawicielami grona pedagogicznego, odpowiedzialnymi za wdrażanie kluczowych kompetencji. Jako przedstawiciele szkoły obecni byli:

- dyrektor,
- nauczycielka matematyki,
- nauczycielka podstaw przedsiębiorczości,

- nauczycielka języka angielskiego,
- nauczyciel technologii informacyjnej oraz informatyki.

Po rozmowie była także sposobność rozmowy z przedstawicielami Samorządu Uczniowskiego. Byli to:

- przewodniczący Samorządu Uczniowskiego,
- zastępca przewodniczącego,
- członek Samorządu Uczniowskiego.

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

Bez wątpienia rozmowy przeprowadzone w szkole, jak również analiza wypełnionych kwestionariuszy i analiz SWOT, były najbardziej przydatne w opracowaniu niniejszej diagnozy. Jednakże było wiele źródeł, które uzupełniły zebrane w wywiadach informacje, przede wszystkim w perspektywie szeroko pojętej sytuacji regionu. Bardzo przydatne były strony internetowe jednostek samorządu terytorialnego, a więc przede wszystkim strona internetowa miasta Opole oraz strona Samorządu Wojewódzkiego. Przydatny był także Biuletyn Informacji Publicznej. Wszystkie te źródła pozwoliły opisać sytuację szkoły w kontekście uwarunkowań regionalnych we względnie całościowy sposób. Podsumowując, dodatkowymi informacjami służyły:

- Strona internetowa Samorządu Województwa Opolskiego, <http://umwo.opole.pl/serwis/index.php?id=863>, [dostęp: 18.4.2010];
- Strona internetowa badanej szkoły, <http://www.elektryk.opole.pl/>, [dostęp: 18.4.2010];
- Strona internetowa Stolica.Opole.pl, <http://www.stolica.opole.pl/?nbsp;-opole-nbsp;,24>, [dostęp: 18.4.2010].

## **2. MIKROEKONOMICZNE ORAZ SPOŁECZNE OTOCZENIE SZKOŁY**

### **2.1. Położenie geograficzne szkoły**

Województwo opolskie jest położone w południowo-zachodnim regionie Polski – graniczy z Czechami oraz czterema polskimi województwami: dolnośląskim, wielkopolskim, łódzkim i śląskim. Obszar regionu to 9412 km<sup>2</sup> (3% pow. kraju), a mieszka tutaj około 1,044 tys. osób (co stanowi około 2,7% ludności kraju).

Stolicą województwa jest Opole, a większe miasta to przede wszystkim: Kędzierzyn-Koźle, Nysa, Brzeg, Kluczbork, Paczków, Prudnik, Byczyna, Krapkowice, Głogówek, Strzelce Opolskie, Namysłów i Głuchołazy<sup>2</sup>. Region położony jest na trasie ważnych linii komunikacyjnych. Przede wszystkim jest to szlak komunikacyjny wschód–zachód. Nie należy oczywiście zapominać o infrastrukturze kolejowej oraz o obecności odrzańskiego szlaku wodnego.

Przez teren województwa przebiega najważniejsza dla południowej części kraju autostrada A-4, będąca częścią transeuropejskiej trasy Berlin–Kijów. Na południowej granicy znajduje się sześć przejść granicznych osobowo-towarowych z Czechami. Położenie na trasie międzynarodowej magistrali kolejowej wschód–zachód, która w perspektywie ma być włączona do Europejskiego Transportu Kolejowego, stwarza solidne podstawy do dynamicznego rozwoju regionu. **Opolszczyzna to jeden z najlepiej rozwiniętych obszarów kraju w zakresie infrastruktury – gęstość sieci dróg publicznych wynosi 90,9 km na 100 km kwadratowych<sup>3</sup>.**

**Opolszczyzna jest regionem, na którym splatają się ze sobą kultury polska, śląska, niemiecka i czeska. Być może specyfika regionu przyczyniła się, do zaciętej walki o utrzymanie województwa opolskiego podczas kształtowania nowego podziału administracyjnego kraju w roku 1998<sup>4</sup>.**

Opole jest jednym z najstarszych miast Śląska oraz współczesnej Polski – uzyskało prawa miejskie przed 1217 rokiem. Przez Opole przepływa Odra – królowa śląskich rzek. Na krótkich odcinkach przepływają przez Opole Mała Panew i Swornica, Czarna i Młynówka, a także dwa kanały: Kanał Wiński oraz Kanał Ulgi dla Odry. Opole jest miastem na prawach powiatu o powierzchni 96,55 km<sup>2</sup>. Opole liczy 127 602 mieszkańców (2007 r.), a razem z przyległymi gminami tworzy 265-tysięczną aglomerację. Nazwa Opole sięga zamierzchłych czasów i pierwotnie oznaczała wspólnotę rodową i terytorialną. Jedna z takich wspólnot dała początek miastu<sup>5</sup>.

## 2.2. Regionalny i lokalny rynek pracy

Regionalny rynek pracy najlepiej można scharakteryzować, podając liczby tworzące statystyki. Do roku 2008, poczynając od 1999 roku, na Opolszczyźnie można było obserwować ciągły spadek liczby osób bezrobotnych. Tendencja ta trwała do lutego 2009 roku, po czym zaczęła się dosyć drastycznie zmieniać. Wskutek tego na koniec roku 2009 w urzędach pracy w województwie opolskim zarejestrowanych było ponad 47 000 bezrobotnych. Zmiany w liczbie bezrobotnych obrazuje poniższa tabelka, zaczerpnięta z Analizy sytuacji rynku pracy województwa opolskiego, przygotowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu.

<sup>2</sup> <http://umwo.opole.pl/serwis/index.php?id=246>, [dostęp: 18.4.2010].

<sup>3</sup> <http://umwo.opole.pl/serwis/index.php?id=246>, [dostęp: 18.4.2010].

<sup>4</sup> Por. <http://umwo.opole.pl/serwis/index.php?id=246>, [dostęp: 18.4.2010].

<sup>5</sup> <http://www.stolica.opole.pl/?nbsp;-opole-nbsp;,24>, [dostęp: 18.4.2010].



**Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w województwie opolskim w latach 1999 – 2009 (stan w końcu okresu)**

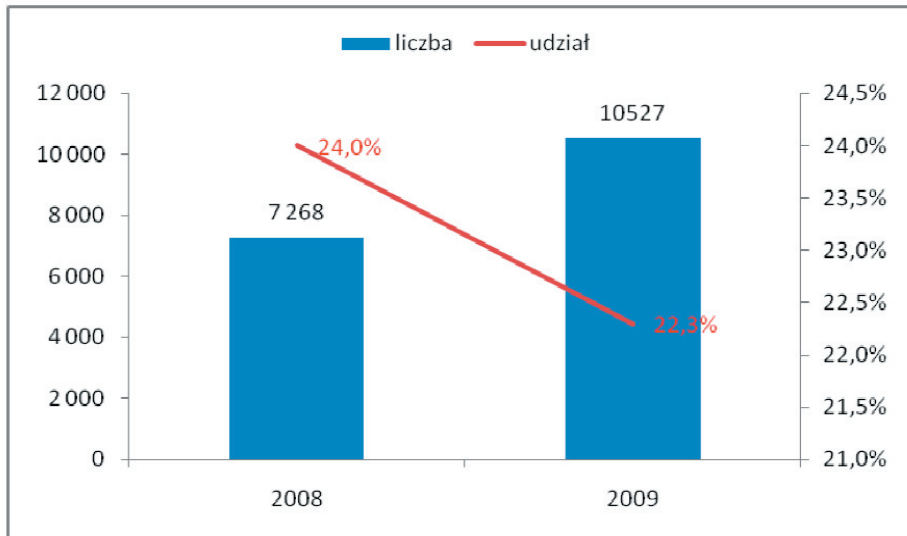
Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych	Przyrost lub spadek do poprzedniego okresu	
		w liczbach	w %
1999	59 476	-	-
2000	69 311	+ 9 835	+ 16,5
2001	78 557	+ 9 246	+ 13,3
2002	83 436	+ 4 879	+ 6,2
2003	81 623	- 1 813	- 2,2
2004	74 553	- 7 070	- 8,7
2005	69 396	- 5 157	- 6,9
2006	60 058	- 9 338	-13,5
2007	43 338	- 16 720	-27,8

2008	35 698	- 7 640	-17,6
2009	***	***	***
Styczeń	40 667	- 4 440	-9,8
Luty	42 965	- 876	-2,0
Marzec	43 706	2 574	6,3
Kwiecień	42 562	4 774	12,6
Maj	41 833	5 945	16,6
Czerwiec	40 586	6 476	19,0
Lipiec	40 880	7 770	23,5
Sierpień	41 387	8 618	26,3
Wrzesień	41 707	9 802	30,7
Październik	42 394	11 267	36,2
Listopad	44 701	11 689	35,4
Grudzień	47 129	11 431	32,0

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w województwie opolskim w latach 1999–2009 (stan z końca okresu) Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2009 roku, Opole 2010, s.11–12, <http://www.wup.opole.pl/dokumenty/Analiza2009.pdf>, [dostęp: 17.4.2010].

Także dzięki opracowaniom z Analizy sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w roku 2009 można zaobserwować, jak bardzo w ciągu zaledwie jednego roku zmienił się udział bezrobotnych w wieku do dwudziestu pięciu lat. O ile liczba bezrobotnych dwudziestopięciolatków wzrosła o blisko połowę, o tyle ich procentowy udział spadł o niecałe dwa procent. Zależności te pokazuje poniższa tabelka.

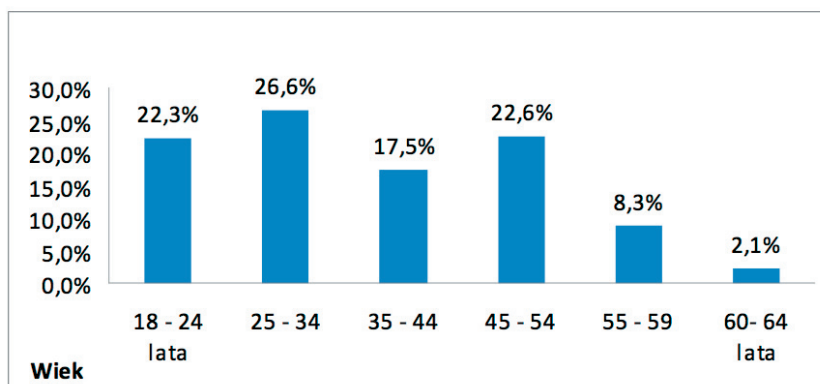
***Liczba i udział bezrobotnych w wieku poniżej 25 lat w 2008 i 2009 roku***



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2009 roku, Opole 2010, s. 21, <http://www.wup.opole.pl/dokumenty/Analiza2009.pdf>, [dostęp: 17.4.2010].

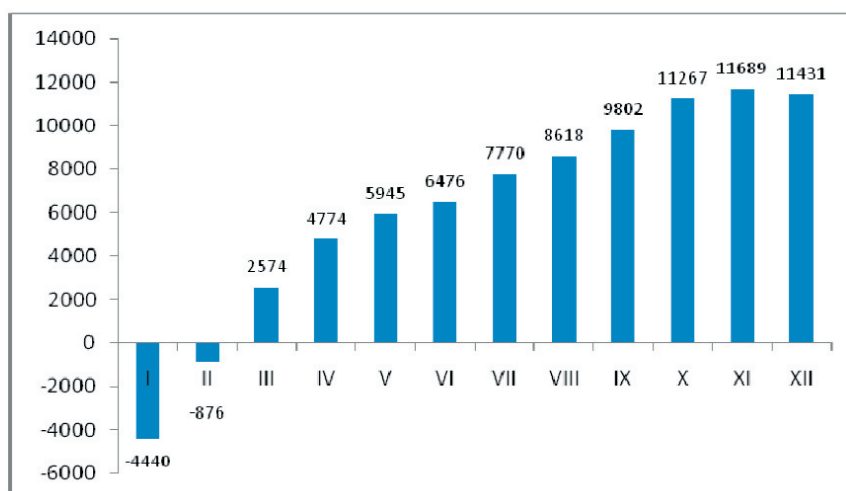
Największą liczbę bezrobotnych stanowią w województwie opolskim osoby w wieku 25–30 lat. Kolejnymi grupami, które mają problem ze znalezieniem zatrudnienia, są grupy wiekowe w przedziale 45–54 lata oraz 18–24 lata. Najmniejsza liczba bezrobotnych znajduje się w najstarszej grupie wiekowej czynnej zawodowo, a więc 60–64 lata. Sytuacja taka może wynikać między innymi z szerokiego wachlarza zabezpieczeń osób, którym niewiele już lat brakuje do osiągnięcia wieku emerytalnego.

### **Struktura bezrobotnych według wieku - stan na 31 grudnia 2009**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2009 roku, Opole 2010, s. 25, <http://www.wup.opole.pl/dokumenty/Analiza2009.pdf>, [dostęp: 17.4.2010].

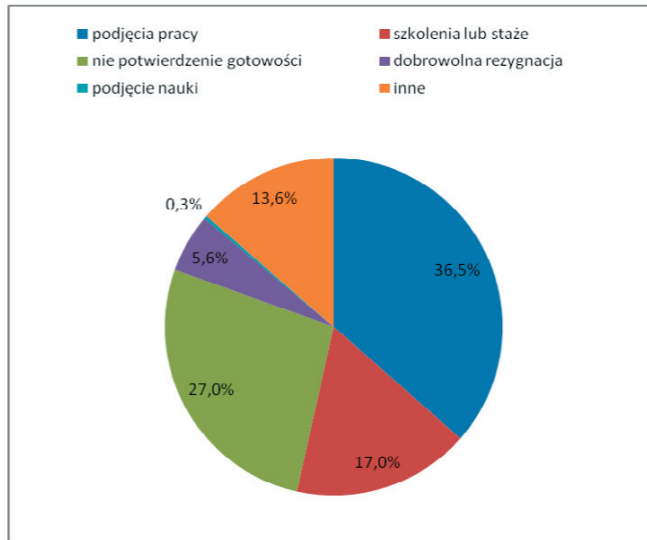
### **Zmiany w poziomie bezrobocia na przestrzeni roku 2009**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2009 roku, Opole 2010, s. 13, <http://www.wup.opole.pl/dokumenty/Analiza2009.pdf>, [dostęp: 17.4.2010].

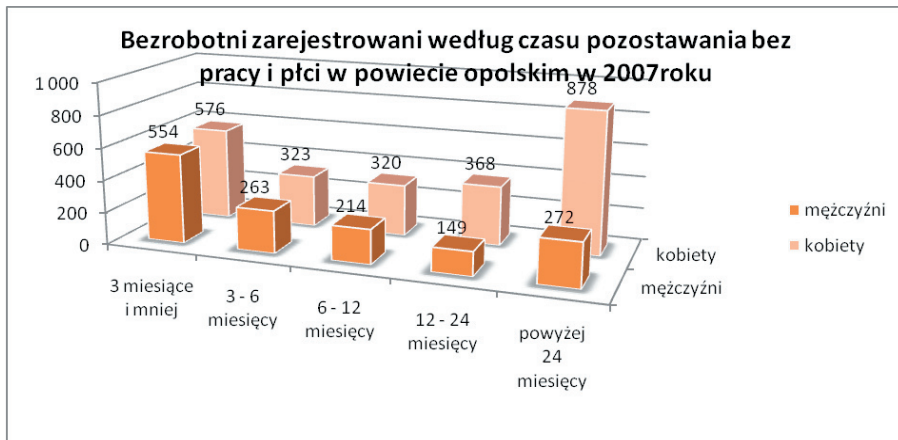
Spośród przyczyn wychodzenia ze statusu bezrobotnego, łączących się bezpośrednio z wykreśleniem z ewidencji prowadzonej przez urząd pracy, poza znalezieniem pracy było niepotwierdzenie gotowości do podjęcia pracy, rozpoczęcie szkoleń lub stażu oraz dobrowolna rezygnacja. Dane te obrazuje poniższy wykres.

**Struktura przyczyn wyrejestrowań z ewidencji bezrobotnych w roku 2009**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2009 roku, Opole 2010, s.18, <http://www.wup.opole.pl/dokumenty/Analiza2009.pdf>, [dostęp: 17.4.2010].

Warto przyjrzeć się także strukturze bezrobocia ze względu na czas pozostawiania bez pracy. Rozpatrując grupę osób pozostających bez pracy ponad 12 miesięcy, zdecydowaną większość stanowią w niej kobiety. Mężczyźni nie dominują w żadnej z grup czasowego pozostawiania bez pracy. Liczba kobiet i mężczyzn jest zbliżona jedynie w pierwszej grupie, to jest osób pozostających bez pracy do trzech miesięcy. W pozostałych grupach wiekowych liczba bezrobotnych kobiet jest zdecydowanie większa od liczby bezrobotnych mężczyzn. Zależności te przedstawia zestawienie poniżej. Wykorzystane do niego dane pochodzą z Bazy Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego.



Bezrobocie jest zjawiskiem, z którym boryka się zdecydowana większość jednostek terytorialnych naszego kraju. W kontekście badań uwarunkowań lokalnych związanych z otoczeniem badanej szkoły należałoby zwrócić szczególną uwagę na statystyki młodych bezrobotnych, szczególnie absolwentów szkół zawodowych. Monitoring takich danych można wykorzystać do modyfikacji kształtowanych treści, tak aby absolwent danej szkoły był zdecydowanie bardziej atrakcyjny na rynku pracy od innych bezrobotnych.

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

W województwie opolskim niezwykle prężnie działa Wojewódzki Urząd Pracy. Dzięki jego działalności została opublikowana bardzo szczegółowa, opisująca wyczerpująco sytuację na wojewódzkim rynku pracy Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2009 r. Analiza ta szczegółowo opisuje problemy, jakie napotyka regionalny rynek pracy. Dzięki tak szczegółowemu rozpoznaniu sytuacji tym łatwiej różnym organom zareagować na problemy mieszkańców. We wspomnianej analizie zostało wymienionych kilka inicjatyw lokalnych na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy. Są to:

- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2009 rok,
- Działania wdrażające Europejski Fundusz Społeczny,
- Sklep z Pracą „OFERTA”.

Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na rok 2009 w swych założeniach wyodrębnił pięć obszarów, na których skupił się w swojej działalności. Były to:

- 1) Aktywizacja osób pozostających bez zatrudnienia, w tym z grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz rejestrujących się po utracie zatrudnienia;
- 2) Promocja i wspieranie przedsiębiorczości;
- 3) Wspieranie partnerstwa i współpracy na rynku pracy oraz podnoszenie jakości usług rynku pracy;
- 4) Edukacja ustawiczna;
- 5) Poprawa informacji o rynku pracy<sup>6</sup>.

Najwięcej środków pochłonęła walka z bezrobociem, co bezpośrednio przełożyło się na największy efekt w odniesieniu do pięciu wyodrębnionych obszarów działania. Ogólnie rzecz ujmując, działania w wymienionych pięciu obszarach przyniosły efekt w postaci zmniejszenia bezrobocia i poprawy świadomości szerokiej rzeszy osób korzystających z proponowanych form pomocy, na przykład ze szkoleń.

---

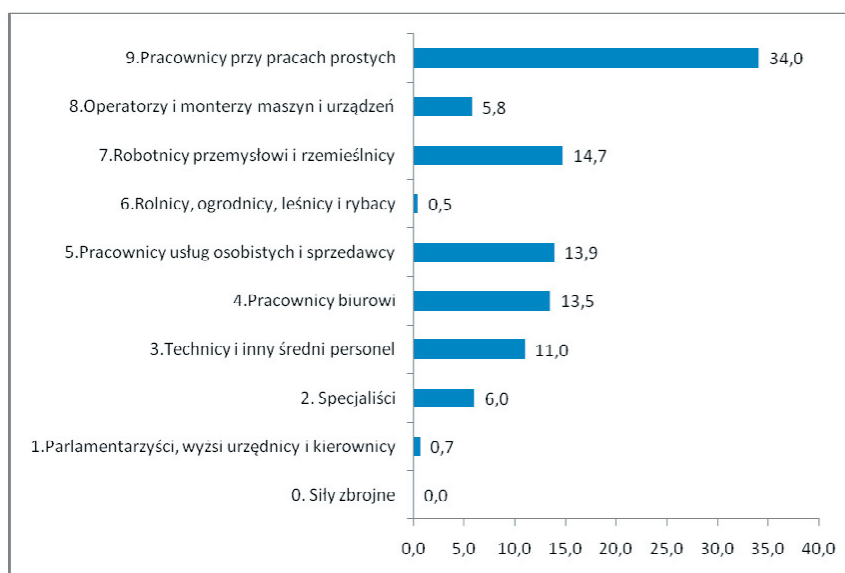
<sup>6</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2009 roku, Opole 2010, s. 40, <http://www.wup.opole.pl/dokumenty/Analiza2009.pdf>, [dostęp: 17.4.2010].

Działania w obszarze wdrażania Europejskiego Funduszy Społecznego skupione były wokół tradycyjnej roli, jaką odgrywają wojewódzkie urzędy pracy, a więc była to rola instytucji wdrażającej II stopnia.

Sklep z Pracą „Oferta” jest inicjatywą funkcjonującą od 1997 r. W swych założeniach sklep miał za zadanie stworzyć bank wolnych miejsc pracy, z którego mogliby korzystać bezrobotni, pracownicy, którzy chcą zmienić miejsce pracy, ucząca się młodzież, emeryci i renciści, osoby poszukujące dodatkowego źródła dochodu<sup>7</sup>.

Działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu można ocenić po rezultatach. Poniżej tabela ofert pracy w podziale na grupy wielkiej klasyfikacji zawodów.

**Struktura zgłaszanych ofert pracy w podziale na grupy wielkiej klasyfikacji zawodów**



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2009 roku, Opole 2010, s. 32, <http://www.wup.opole.pl/dokumenty/Analiza2009.pdf>, [dostęp: 17.4.2010].

Wewnątrz wielkich grup zawodów można także wyodrębnić zawody najbardziej poszukiwane przez pracodawców. Wyniki tego typu klasyfikacji zostały przedstawione w tabeli poniżej.

<sup>7</sup> por. <http://www.praca.qt.pl/idea.html>, [dostęp: 17.4.2010].

**Napływ ofert pracy wg zawodów w 2009 roku**

Nazwa zawodu	Liczba zgłoszonych ofert pracy
Robotnik gospodarczy	7 666
Sprzedawca	2 557
Pracownik biurowy (technik prac biurowych)	3 149
Robotnik budowlany	1 069
Pracownik administracyjny (technik administracji)	977
Sprzątaczką	669

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2009 roku, Opole 2010, s. 33, <http://www.wup.opole.pl/dokumenty/Analiza2009.pdf>, [dostęp: 17.4.2010].

Wobec tak intensywnych działań Wojewódzkiego Urzędu Pracy trudno pozostać obojętnym. Dane pokazane w poniższej tabelce pokazują, że w porównaniu do odpowiednich kwartałów 2008 r. w roku kolejnym można zaobserwować zarówno spadek liczby osób bezrobotnych, jak i wzrost współczynnika aktywności zawodowej. W roku 2009 wskaźnik zatrudnienia zmniejszył się w porównaniu do roku poprzedniego w nieznacznym stopniu.

**Wybrane wskaźniki aktywności ekonomicznej ludności (wg BAEL)**

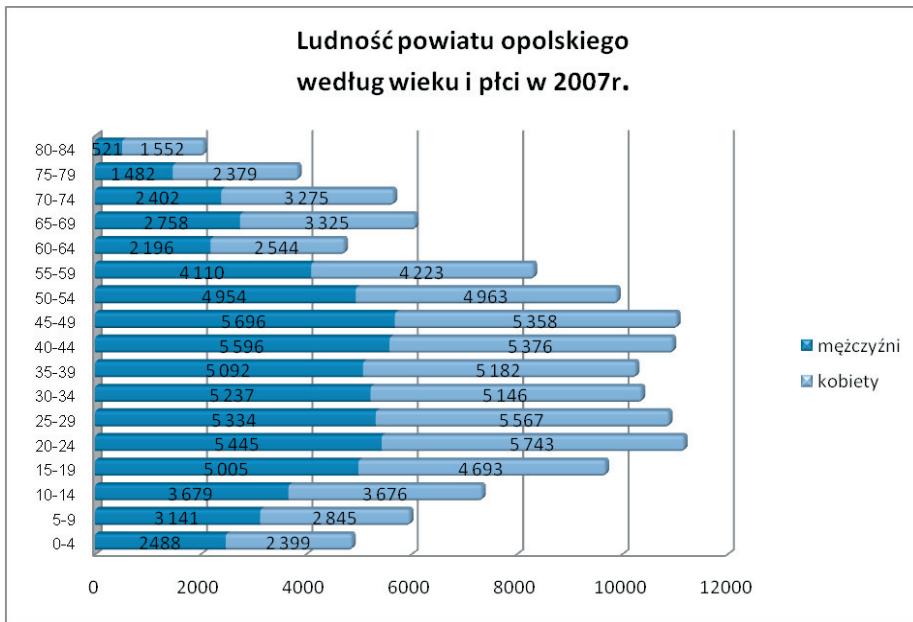
Okresy	Ludność			Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia
	Ogółem	w tym			
		Pracujący	Bierni		
	w tys			%	%
<b>II kwartał 2008</b>	788	383	380	51,9	48,6
<b>III kwartał 2008</b>	782	374	388	50,5	47,8
<b>II kwartał 2009</b>	790	371	372	52,9	47,0
<b>III kwartał 2009</b>	793	388	364	54,1	48,9

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2009 roku, Opole 2010, s. 8, <http://www.wup.opole.pl/dokumenty/Analiza2009.pdf>, [dostęp: 17.4.2010].

**2.4. Prognozy demograficzne**

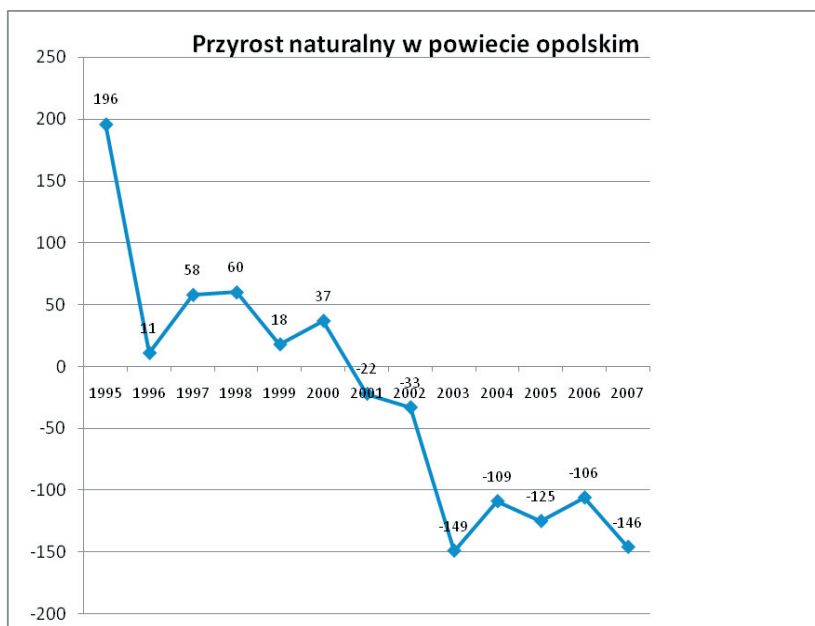
W roku 2007 powiat opolski zamieszkiwało 134 696 osób, w tym 65 447 mężczyzn i 69 249 kobiet. Największą grupę stanowili ludzie w wieku 20–24 lata, 25–

–29 lat, 40–44 lata, 45–49 lat. Najmniejszą grupę tworzyły osoby powyżej 80 lat. W młodszych grupach wiekowych można dostrzec nieznaczną przewagę liczby mężczyzn nad liczbą kobiet. Jednakże już od mniej więcej 20. roku życia można dostrzec zmianę w strukturze ludności na korzyść kobiet. Nie są to jednak jakieś znaczące różnice. Strukturę ludności według wieku i płci przedstawia poniższy wykres. Dane wykorzystane o jego stworzenia zostały zaczerpnięte z Bazy Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego.

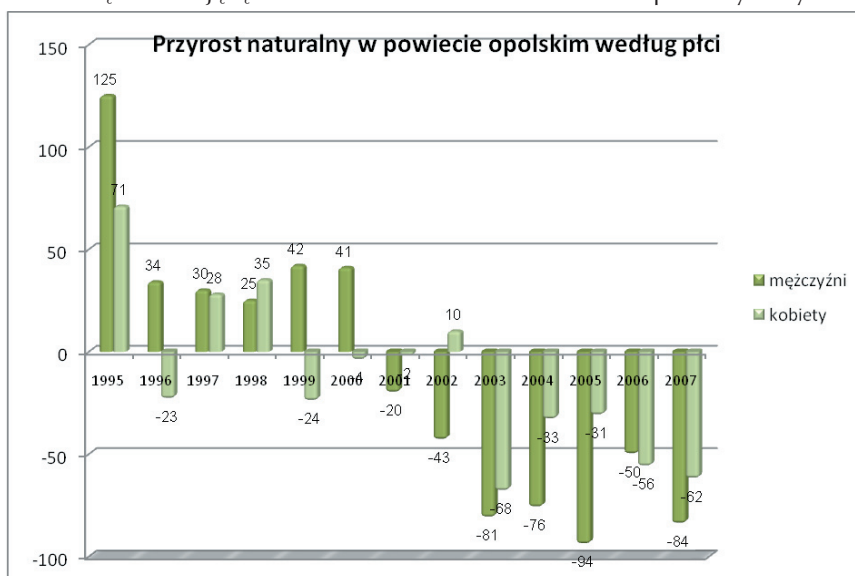


Ostatnie dane zaczerpnięte z baz Głównego Urzędu Statystycznego wskazują, że w powiecie opolskim obecnie utrzymuje się ujemny przyrost naturalny. Obserwując zmiany w przyroście naturalnym na przestrzeni lat 1995–2007, można dostrzec radykalny spadek liczby urodzeń w stosunku do liczby zgonów. Od roku 1995 przyrost, mimo że ciągle dodatni, regularnie malał aż do roku 2001, w którym to osiągnął wartość poniżej zera. Od tamtej pory wartość przyrostu naturalnego ciągle się obniża. Tendencję tę obrazuje poniższy wykres.





W kontekście rozważań sytuacji szkoły wobec spadającego przyrostu naturalnego warto przyjrzeć się strukturze przyrostu ze względu na płeć. Poprzez analizę dostępnych danych można dostrzec, że dopóki przyrost naturalny osiągał wartości dodatnie, przyrost naturalny wśród płci męskiej osiągał zdecydowanie wyższe wartości. Jednakże począwszy od roku 2001, kiedy to przyrost naturalny osiągnął wartości ujemne, zaobserwować można, że mężczyźni zaczęli przodować także i w tej kategorii, a więc ich przyrost naturalny osiągał niższe wartości aniżeli przyrost naturalny kobiet. Tą interesującą zależność można zaobserwować na poniższym wykresie.



Analizując dane związane z ruchem naturalnym ludności województwa opolskiego, należy mieć także na uwadze migrację poza granice państwa, która w województwie opolskim jest ułatwiona poprzez posiadanie przez znaczną liczbę mieszkańców podwójnego obywatelstwa. Problem emigracji zarobkowej był podkreślany przez uczestników seminariów zarówno w Opolu, jak i położonych także na Opolszczyźnie Strzelcach Opolskich.

W kontekście pracy szkoły, której uczniowie to w zdecydowanej większości chłopcy, warto się zastanowić, jakie konsekwencje przyniesie taki rozkład przyrostu naturalnego. Zmniejszenie liczby chłopców może przełożyć się bezpośrednio na liczbę uczniów badanej szkoły. W związku z tym warto zastanowić się nad uatrakcyjnieniem oferty kształcenia dla żeńskiej części osób kończących gimnazjum lub nad zachętą młodych osób spoza miasta Opole do przyjazdów i kształcenia w akurat tej szkole. Oczywiście, skutki niżu demograficznego nie muszą być odczuwalne natychmiast, jednakże warto mieć na uwadze obecną tendencję demograficzną.

## 2.5. Kompetencje kluczowe a lokalny rynek pracy

Szczegółowe informacje o lokalnych przedsiębiorcach zawiera Biuletyn Informacji Gospodarczej, wydawany przez Urząd Marszałkowski województwa opolskiego. Można w nim przeczytać, iż „na terenie Opolszczyzny reprezentowanych jest łącznie 19 gałęzi przemysłu. Najważniejsze branże to: cementowo-wapiennicza, meblarska, spożywcza, motoryzacyjna, chemiczna.

Województwo Opolskie przyciąga inwestorów zagranicznych. Pod względem wielkości nakładów inwestycyjnych na mieszkańca, województwo znajduje się w ścisłej czołówce. Największe inwestycje przypadają na przemysł cementowo-wapienniczy i budowlany – zainwestowały tu m.in. niemiecko-holenderska spółka Heidelberg Zement CBR Baltic BV, norweska firma Norgips, niemiecki Braas, belgijski Chaufourneries de Hergenrath, belgijska Bekaert NV, niemiecka Kludi. Inwestorzy zagraniczni interesują się też przemysłem spożywczym – zainwestowały tu m.in. amerykański CPIG, niemiecki Schoeller, holenderska Nutricia. Największa liczba spółek z udziałem kapitału zagranicznego powstała z partnerami z Niemiec. Według Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych SA (PAIiZ) 41 firm zainwestowało przynajmniej po 1 mln dolarów”<sup>8</sup>.

W odniesieniu do ogólnej charakterystyki podmiotów gospodarczych, Biuletyn stanowi: „według stanu na koniec czerwca 2005 roku w rejestrze REGON w województwie opolskim zarejestrowanych było 89 099 podmiotów gospodarki narodowej. W sektorze prywatnym zarejestrowanych było 83 905 podmiotów (tj. 94,2% ogółu podmiotów), sektor publiczny skupiał zaś 5194 jednostki. Liczba podmiotów

<sup>8</sup> Biuletyn Informacji Gospodarczej Województwa Opolskiego, s. 19, <http://umwo.opole.pl/docs/big.pdf>, [dostęp: 18.4.2010].

zarejestrowanych w rejestrze REGON w województwie stanowi 2,5% podmiotów w Polsce.

Z danych statystycznych wynika, że liczba podmiotów gospodarczych w województwie opolskim w latach 1995–2004 podwoiła się – z 42,7 tys. w roku 1995 do 88,4 tys. w 2004 roku. (...) Najbardziej dynamiczny wzrost dotyczył liczby podmiotów najmniejszych, zatrudniających do 9 pracujących. W latach 1995–2005 liczba tych podmiotów wzrosła ponad dwukrotnie (wzrost o 114,3%). W tym samym okresie liczba firm małych zwiększyła się o 48,2%. W przypadku podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracujących zanotowano mniejszy wzrost ich liczby – o 11,2%, w przypadku zaś podmiotów dużych, zatrudniających 250 osób i więcej spadek o ponad 40%<sup>9</sup>.

W odniesieniu do kompetencji kluczowych przyszłych pracowników można zwrócić uwagę na szczególną użyteczność tych, które kształcone będą w projekcie „Szkoła Kluczowych Kompetencji”. Wynika to ze struktury i branż przedsiębiorstw znajdujących się na terenie województwa. Na szczególną uwagę zwraca fakt tak szeroko zakrojonej małej przedsiębiorczości, co może oznaczać, że mieszkańcom, którzy postanawiają działać samodzielnie, ta aktywność nie jest obca. Z uwagi na liczbę przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym ważne jest kształtowanie kompetencji języków obcych. Oczywiście nie do oceny jest także wartość kompetencji informatycznych i matematycznych, szczególnie w dynamicznie rozwijającej się technice stosowanej zarówno w małych, jak i w dużych przedsiębiorstwach.

### 3. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY

#### 3.1. Krótki opis bazy dydaktycznej

Szkoła posiada do swej dyspozycji dwadzieścia cztery sale lekcyjne. Pracownie jakie funkcjonują w szkole to:

- dwie pracownie informatyczne,
- dwie pracownie automatyki,
- dwie pracownie teleinformatyki,
- pracownia elektryczna i elektroniczna.

Szkoła posiada także klasopracownie fizyczną i chemiczną oraz boisko szkolne. Wyposażenie w środki dydaktyczne zostało ocenione jako dobre. Szkoła ma także bibliotekę, która jest multimedialnym centrum informacyjnym, w pełni skomputeryzowaną, z dostępem do Internetu.

---

<sup>9</sup> Biuletyn Informacji Gospodarczej Województwa Opolskiego, s. 6, <http://umwo.opole.pl/docs/big.pdf>, [dostęp: 18.4.2010].

Szkoła jest wyposażona w środki dydaktyczne zgodnie z podstawą programową, służące do realizacji następujących przedmiotów w ramach programu nauczania (zgodnie z danymi zawartymi w dokumentach aplikacyjnych):

- Informatyki/technologii informacyjnych – z wyposażenia korzysta 12 nauczycieli;
- Matematyki – z wyposażenia korzysta 5 nauczycieli;
- Fizyki – z wyposażenia korzysta 2 nauczycieli;
- Chemii – z wyposażenia korzysta 2 nauczycieli;
- Geografii – z wyposażenia korzysta 2 nauczycieli;
- Biologii – z wyposażenia korzysta 2 nauczycieli;
- Przedsiębiorczości – z wyposażenia korzysta 3 nauczycieli;
- Języka angielskiego – z wyposażenia korzysta 7 nauczycieli;
- Języka niemieckiego – z wyposażenia korzysta 5 nauczycieli.

Wart podkreślenia jest fakt, że opisywana szkoła w ramach dokumentów aplikacyjnych nie wykazała ani jednego punktu, który stanowiłby o potrzebie doposażenia szkoły w jakiegokolwiek pomoce dydaktyczne. Wszystkie sale wykorzystywane do rozwijania kompetencji kluczowych zostały ocenione jako wyposażone kompletnie i całościowo.

### 3.2. Charakterystyka uczniów szkoły

W szkole kształci się 1002 uczniów w 36 oddziałach wewnątrz Zasadniczej Szkoły Zawodowej (124 uczniów), Technikum (798 uczniów), oraz Uzupełniającego Technikum Elektrycznego dla Dorosłych (80 uczniów). 630 uczniów pochodzi z terenów wiejskich, co stanowi 67,23% wszystkich uczniów szkoły. Do szkoły dojeżdża 717 uczniów, co stanowi 76,52% wszystkich uczniów szkoły, a największa odległość od miejsca zamieszkania wynosi 69 kilometrów. Uczniowie mają możliwość zakwaterowania w bursie szkolnej, z której to możliwości korzysta piętnastu uczniów, czyli 1,6% młodzieży szkolnej.

Łącznie dwudziestu uczniów korzysta z różnego rodzaju zapomóg. Są to:

- Zapomoga socjalna – z której korzysta 7 uczniów szkoły, co stanowi 0,74% wszystkich uczniów;
- Zapomoga losowa – korzysta z niej 2 uczniów, co stanowi 0,21% wszystkich uczniów;
- Inne formy pomocy – korzysta z nich 11 uczniów, czyli 1,17% z ogółu młodzieży kształcącej się w opisywanej placówce.

Uczniowie biorą udział w olimpiadach i konkursach. Czterech z nich uczestniczyło w Ogólnopolskiej Olimpiadzie Wiedzy o Internecie. Osoby te zajęły pierw-

sze i drugie miejsce. Uczniowie z sukcesami brali także udział w konkursach takich jak Ogólnopolski finał Odysei Umysłu, zdobywając pierwsze i drugie miejsce drużynowo (brało udział 13 uczniów, wszyscy zostali laureatami) oraz w Eurofestiwalu Odysei Umysłu, która odbyła się na Węgrzech, gdzie uczestnicy zdobyli trzecie miejsce w klasyfikacji drużynowej (uczestniczyło w nim 6 osób).

Oto jak o sukcesie drużyn z Opolą napisane zostało na stronie internetowej szkoły:

*„Elektryczniak” na Ogólnopolskim Finale „Odysei Umysłu” Gdańsk 2010*

*W dniach 27–28. marca w Polskiej Filharmonii Bałtyckiej w Gdańsku, odbył się XIX Ogólnopolski Finał Konkursu „Odysei Umysłu”. „Odyseja Umysłu” jest programem edukacyjnym realizowanym w formie konkursu, którego głównym celem jest rozwój zdolności twórczych dzieci i młodzieży.*

*Ponad 1500 młodych ludzi z całego kraju, podzielonych na 212 drużyn, wyruszyło w podróż w czasie tegorocznej „Odysei”. Przed „Odyseuszami”, jak co roku, stanęły zadania, które inspirowały ich do kreatywnego myślenia (...)*

*(...) Drużyny z naszej szkoły po raz kolejny odniosły sukces, zdobywając wice mistrzostwo Polski w problemie: „Latanie jest w planie”, VI miejsce w problemie: „Znalezisko mówi wszystko” oraz IX w problemie: „Jedzenie na scenie”.*

*Dodatkowo drużyna startująca w problemie „Latanie jest w planie” otrzymała jedną z czterech przyznanych w Polsce prestiżowych nagród „Ranatra Fusca”.*

*Nagroda „Ranatra Fusca” za wybitną kreatywność to najwyższy zaszczyt w „Odysei Umysłu”. Przyznawana jest drużynom, które podjęły wyjątkowe ryzyko twórcze bądź wykazały się niezwykłą kreatywnością poprzez pomysł, rozwiązanie lub działanie łamiące schematy i daleko wykraczające poza przewidywalne ramy rozwiązania danego problemu. Otrzymanie Nagrody na Finale Ogólnopolskim gwarantuje awans na Finały Światowe.*

*Drużyna występująca w problemie „Latanie jest w planie” wywalczyła sobie prawo reprezentowania Polski na Finałach Światowych „Odysei Umysłu”, które odbędą się pod koniec maja w Stanach Zjednoczonych lub na Eurofestiwalu „Odysei Umysłu”, który odbędzie się w tym roku na Białorusi (...)<sup>10</sup>.*

Oczywiście poza konkursami i zdobywaniem w nich bardzo wysokich miejsc uczniowie dbają także o swoją przyszłość zawodową i przystępują zarówno do egzaminów zawodowych, jak i do matury. Uczniowie mieli możliwość przystępowania do egzaminów w zawodach technika elektronika, technika elektryka, technika telekomunikacji, technika elektromechanika oraz monter elektronika. Spośród 197 osób kończących szkołę wszyscy podeszli do egzaminów zawodowych, ale zdało je 137 absolwentów. Grupą zawodową absolwentów, która najlepiej zdała egza-

---

<sup>10</sup> Por. Stankowicz A. Elektryczniak na ogólnopolskim finale Odysei Umysłu, Gdańsk 2010, [http://www.elektryk.opole.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=985&Itemid=123](http://www.elektryk.opole.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=985&Itemid=123), [dostęp: 17.4.2010].

min byli monterzy elektroniki, spośród których wszyscy zdali egzamin zawodowy. Najslabiej egzaminy zawodowe zdali technicy telekomunikacji, jedynie 41% absolwentów przeszło pozytywnie egzamin zawodowy. Poniżej zestawienie specjalności, które uczestniczyły w egzaminach zawodowych, razem z liczbą absolwentów oraz liczbą osób, które zdały egzamin zawodowy:

- Technik elektronik – liczba absolwentów 114, egzamin zawodowy zdało 81 osób, co stanowi 71% ogólnej liczby przystępujących do tego egzaminu;
- Technik elektryk – 32 absolwentów, egzamin zawodowy zdało 20 osób, czyli 62,5% z ogólnej liczby przystępujących do tego rodzaju egzaminu;
- Technik telekomunikacji – 22 absolwentów, egzamin zawodowy zdało 9, to jest 41% przystępujących do tego egzaminu;
- Elektromechanik – 16 absolwentów, egzamin zawodowy zdało 14 osób, czyli 87% zdających egzamin zawodowy dla elektromechaników;
- Monter elektronik – 13 absolwentów, wszyscy przystąpili i wszyscy zdali egzamin zawodowy.

Podczas seminarium przedstawiciele szkoły zostali poproszeni o uzupełnienie przesłanych im pocztą internetową dokumentów, na które składały się analiza SWOT i kwestionariusz dla nauczyciela lub dla dyrekcji. Jedną z części analizy SWOT dotyczyła charakterystyki uczniów pod kątem ich znajomości rynku pracy. Poniżej zostaną przedstawione zbiorcze wyniki analizy. Z uwagi na ich objętość przedstawię każdy z obszarów analizy osobno.

Za silne strony uczniów uznano:

- niektórzy zorientowani są co do możliwości i nastawieni do podjęcia pracy w firmie rodzinnej,
- zorientowani co do możliwości podjęcia za granicą,
- odbycie praktyki zawodowej spowodowało poznanie struktur organizacyjnych firm i ich organizację pracy,
- zapoznanie się z lokalnym rynkiem pracy,
- dość dobrą orientację co do wymagań pracodawców odnośnie do ich zawodu,
- to pierwsze ich doświadczenie zawodowe,
- nawiązanie kontaktów zawodowych z ewentualnymi pracodawcami, nabycie wiedzy praktycznej,
- uczniowie mają wiedzę, ponieważ sami doświadczają lub są obserwatorami konieczności posiadania większych umiejętności; przykłady rodziców, rodzzeństwa lub nawet dalszych członków rodzin,
- umiejętność wykorzystania Internetu do poszukiwania pracy możliwość pozyskania nowych umiejętności, które ułatwią znalezienie odpowiedniej pracy,

- zaangażowanie uczniów w praktyki zawodowe, zajęcia w Centrum Kształcenia Praktycznego,
- znajomość języków obcych,
- rozwijanie podstawowych umiejętności z zakresu przedsiębiorczości,
- udział uczniów w konkursach, praktykach zawodowych, wycieczkach,
- bliskość Uniwersytetu Opolskiego i Politechniki Opolskiej zwiększa możliwości kontynuowania nauki identycznych lub pokrewnych kierunkach.

Do słabych stron zaliczono z kolei:

- małe zainteresowanie potrzebami szerszego rynku pracy,
- nastawienie głównie na ukończenie szkoły,
- mała wiedza z zakresu wymagań/oczekiwań pracodawców odnośnie do zawodów pokrewnych, które mógłby wykonywać po niewielkim przeszkoleniu,
- mała wiedza (a nawet jej brak) co do tendencji i prognoz zatrudnienia poza miejscem zamieszkania,
- bardzo mała wiedza na temat instytucji wspierających przedsiębiorczość (pody, dotacje finansowe),
- zbyt ogólna wiedza na temat prowadzenia własnej działalności gospodarczej, stąd obawa, strach, przed ryzykiem.

Jako szansę uznano:

- sprawniejsze poruszanie się na rynku pracy,
- większa mobilność (już wie, że trzeba się będzie przekwalifikowywać),
- ukierunkowany na zdobycie określonych kwalifikacji pod kątem rynku pracy (studia, kursy),
- bardziej atrakcyjny dla pracodawcy (już pracował, co prawda krótko, ale jednak),
- to wtedy pojawia się pierwsza myśl o założeniu własnej firmy,
- możliwość znalezienia pracy zgodnie z poszerzonymi kwalifikacjami i wiedzą nabytą w trakcie uczestnictwa w projekcie,
- większa motywacja do nauki,
- świadomy wybór kierunku kształcenia,
- większe możliwości na rynku pracy oraz lepsze warunki zatrudnienia,
- otrzymanie pracy zaraz po ukończeniu szkoły.

Jako zagrożenie zostało uznane:

- nadmierna koncentracja na lokalnym rynku pracy zawęży kompetencje zawodowe,
- mimo optymistycznych prognoz rynek pracy może się załamać, zanim np. ukończą studia,
- prognozy mają zawsze jakiś stopień prawdopodobieństwa,
- niepowodzenia i straty finansowe własnej firmy (jeżeli ją założą),
- brak rozeznania w rynku pracy spowoduje mniejsze szanse na zatrudnienie lub dalsze doskonalenie się już w trakcie pracy,
- kształcenie jednotorowe.

Podsumowując, nauczyciele są świadomi wielu szans, ale także bardzo wielu zagrożeń, jakie czekają na uczniów po opuszczeniu szkolnych murów.

### 3.3. Charakterystyka kadry pedagogicznej

W szkole zatrudnionych jest 91 nauczycieli. Zgodnie z opisem grona pedagogicznego, pozyskanym dzięki wypełnionej ankiecie dla dyrekcji, nauczyciele można scharakteryzować jako nastawionych na sukces młodego pokolenia. Nauczyciele zatrudnieni w szkole mają dobre przygotowanie merytoryczne, ci zaś, którzy zostali wybrani do projektu, są młodzi, pełni pomysłów i chętni do działania w interesie uczniów.

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

W odniesieniu do tego zagadnienia przedstawiciele szkoły wypełniali część analizy SWOT poświęconej współpracy szkoły z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy.

Za silne strony współpracy zostały uznane:

- odbywanie praktyk uczniów w różnych zakładach pracy,
- organizowanie wycieczek dydaktycznych do zakładów pracy,
- współpraca z Politechniką Opolską,
- organizowanie spotkań uczniów klas najwyższych z przedstawicielami Urzędu Pracy,
- praca doradcy zawodowego i pedagoga w szkole,
- lekcje przedsiębiorczości,
- tworzenie w szkole klas o specjalnościach odpowiednich do potrzeb rynku,
- w formie praktyk zawodowych uczniowie sami wyszukują firmy, które przyjmą ich na praktykę,
- wycieczki dydaktyczne w ramach programu Akademia el12 (duże firmy),



- zajęcia ze specjalizacji w ramach projektu unijnego „Młodzi zawodowcy”, w zakładzie pracy, który sam zgłosił zapotrzebowanie na pracowników o określonym zawodzie,
- współpraca z WUP,
- współpraca z dużymi firmami działającymi na lokalnym rynku pracy,
- praktyki zawodowe,
- wycieczki edukacyjne,
- udział w projektach umożliwiających wyjazdy uczniów do wybranych zakładów pracy,
- współpraca z dużymi firmami i przedsiębiorstwami,
- praktyki zawodowe,
- wycieczki edukacyjne,
- uczniowie zdobywają wiadomości z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej oraz funkcjonowania na rynku pracy,
- realizowanie programów pod patronatem Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Za słabe strony uznano:

- niskie zarobki rodziców uczniów więc i brak pieniędzy na wycieczki,
- współpraca głównie z dużymi zakładami,
- słaba znajomość potrzeb małych firm, których na rynku jest najwięcej, brak współpracy z nimi powoduje, że uczniowie i nauczyciele nie mają możliwości podglądu, jak funkcjonuje prywatne mikroprzedsiębiorstwo,
- utrudniony kontakt z firmami, które niechętnie chcą współpracować ze szkołą, brak potrzeb związany z ograniczonym zatrudnieniem,
- brak współpracy z mniejszymi przedsiębiorstwami, których jest więcej na lokalnym rynku pracy.

Jako szanse dostrzeżono:

- trudności przedsiębiorców w znalezieniu pracowników z wykształceniem technicznym,
- lepsze poznanie rynku pracy,
- motywuje do podnoszenia kompetencji zawodowych,
- bardziej świadomy wybór kierunku studiów,
- ułatwia znalezienie nisz w sferze usług, produkcji, zatrudnienia itp.,
- poznanie instytucji wspomagających poznanie reguł rynku pracy,
- wiedza o możliwościach zmiany zawodu lub specjalności,

- poznanie mechanizmów rynku pracy,
- podczas praktyk zawodowych uczniowie sprawdzają swoje umiejętności, uczą się, nabierają doświadczenia, poznają rynek pracy, wymagania pracodawców.

Jako zagrożenie dostrzeżono:

- kryzys – zamykanie firm,
- lokalne przedsiębiorstwa coraz mniej są zainteresowane współpracą ze szkołą, przynajmniej do czasu gdy na rynku pracy nie brak pracowników o wymaganych umiejętnościach,
- trudności w zakresie współpracy z małymi firmami,
- brak możliwości nawiązania kontaktów z firmami, które działają koniunkturalnie (przez pewien okres),
- małe przedsiębiorstwa, które nie znają szkoły, nie zechcą z nią współpracować.

### 3.5. Funkcjonujące w szkole inicjatywy uczniowskie

W szkole funkcjonują następujące inicjatywy uczniowskie:

- Samorząd Szkolny
- Orkiestra Dęta Zespołu Szkół Elektrycznych
- Gazetka szkolna
- Koło historyczne „Elektryczniaka”
- Liga Obrony Kraju – Koło Szkolne LOK w Zespole Szkół Elektrycznych w Opolu

### 3.6. Planowane kierunki rozwoju szkoły.

Działalność szkoły skupia się na utrzymaniu poziomu kształcenia uczniów, z tendencją do jego podnoszenia tak, aby zachować pozycję lidera w rankingu szkół ponadgimnazjalnych na Opolszczyźnie. Bardzo dobrym wskazaniem kierunku rozwoju szkoły jest uzasadnienie potrzeby uczestnictwa szkoły w projekcie, zawarte w dokumentach aplikacyjnych. Zostało ono sformułowane jako potrzeba podniesienia poziomu kompetencji kluczowych u uczniów, zwrócenie uwagi na zagrożenie kompetencji kluczowych i rolę, jaką odgrywa ono w obecnej sytuacji na rynku pracy. Główne cele uczestnictwa szkoły w projekcie, to:

- uatrakcyjnienie oferty kształcenia,
- możliwość zwiększenia liczby godzin z przedmiotów bardzo istotnych dla poszczególnych zawodów,
- możliwość dalszego rozwoju uczniów, rodziców i nauczycieli na bazie rozwijania kompetencji kluczowych,

- nawiązywanie kontaktów i współpracy z pozostałymi uczestnikami projektu, poprzez wymianę doświadczeń i publikacji,
- uczestniczenie uczniów naszej szkoły w Wakacyjnych Obozach Naukowych,
- podniesienie kwalifikacji nauczycieli biorących udział w projekcie,
- zacieśnienie współpracy pomiędzy uczniami, rodzicami, przedsiębiorcami i nauczycielami.

## 4. KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE

### 4.1. Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe

Szkoła przewidziała prowadzenie projektu „Szkoła Kluczowych Kompetencji” w obrębie czterech specjalności. Są to: technik elektryk, technik teleinformatyk, technik mechatronik, technik informatyk. Zgodnie z opisem tych specjalności, który znajduje się na stronie internetowej szkoły, można odnaleźć kompetencje kluczowe, jakie będą realizowane ze względu na profil danej specjalności.

Technik elektryk – w tej specjalności kształci się w jednej klasie łącznie 30 uczniów. Szkoła skupia się na możliwości poznania przez ucznia źródeł i odbiorników energii elektrycznej oraz budowy systemu elektroenergetycznego. Uczy sposobów łączenia i instalacji urządzeń elektrycznych, elektronicznych i energoelektronicznych. Kształtuje umiejętność dokonywania pomiarów wielkości elektrycznych i nieelektrycznych oraz pokazuje możliwości wykorzystywania komputerów do opracowywania danych pomiarowych i sterowania pracą różnych urządzeń elektroenergetycznych. W ramach tego kierunku prowadzone są specjalności takie jak: energo-elektronika, maszyny elektryczne, elektroenergetyka, instalacje elektryczne i alarmowe<sup>11</sup>.

W dokumentach aplikacyjnych zaplanowano dla tej specjalności wdrażania kompetencji przedsiębiorczości. Uzasadnienie tego wyboru argumentowane jest koniecznością dyktowaną przez współczesny rynek, który zmusza absolwenta do podjęcia pracy po ukończeniu szkoły i pozyskania gruntownej wiedzy oraz umiejętności z przedsiębiorczości, umożliwiających łatwiejszy start na początku samo zatrudnienia.

Technik mechatronik – w tej specjalności kształcą się dwie klasy, po 30 osób każda. Mechatronika została opisana jako połączenie elektroniki i informatyki z mechatyką precyzyjną, robotyką, optyką i inżynierią biomedyczną. Kształcenie opiera się na przekazaniu uczniowi wiedzy z zakresu projektowania, konstruowania, montażu, programowania, użytkowania, diagnozowania i naprawy urządzeń oraz systemów

---

<sup>11</sup> Por. [http://www.elektryk.opole.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=25&Itemid=36](http://www.elektryk.opole.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=25&Itemid=36), [dostęp: 17.4.2010].

mechatronicznych. Absolwenci mają szansę znaleźć pracę na stanowisku konstruktora, technologa, operatora, programisty urządzeń mechatronicznych, a także diagnosty i serwisanta sprzętu mechatronicznego<sup>12</sup>.

W dokumentach aplikacyjnych dla tej specjalności przypisano kompetencję języka obcego, a dokładniej języka angielskiego zawodowego. Uzasadnione jest to stosowaniem w codziennej pracowniczej praktyce urządzeń telekomunikacyjnych, które wymagają posługiwania się zawodowym językiem angielskim, umożliwiającym poznanie, stosowanie instrukcji serwisowych oraz obsługowych.

Technik teleinformatyk – w tej specjalności kształci się 30 uczniów skupionych w jednej klasie. Kształcenie w tej specjalności wymaga poznania wybranych zagadnień, pojęć i metod elektroniki i informatyki w połączeniu z technologiami telekomunikacyjnymi. Absolwent tej specjalności może znaleźć zatrudnienie na przykład jako: administrator sieci teleinformatycznych, administrator sieci i systemów komputerowych, monter i konserwator sieci oraz systemów teleinformatycznych i komputerowych<sup>13</sup>.

Uczniowie tej specjalności będą kształtować kompetencje informatyczne. Dokumenty aplikacyjne zawierają następujące uzasadnienie tego wyboru: urządzenia mechatroniczne stanowią synergiczną kombinację mechaniki precyzyjnej, elektronicznego sterowania oraz systemowego myślenia przy projektowaniu urządzeń i procesów produkcyjnych, do których konieczna jest znajomość informatyki.

Technik informatyk – w tej specjalności kształcą się dwie klasy po 30 uczniów każda. Kształcenie zakłada poznanie wybranych zagadnień, pojęć i metod informatyki jako dyscypliny naukowej (na przykład: systemy operacyjne, bazy danych, sieci komputerowe, programowanie, internet, grafika). Absolwent może podjąć pracę w rozmaitych zawodach, takich jak na przykład administrator systemów operacyjnych, baz danych, sieci komputerowych, projektant i programista systemów informatycznych, instalator i konserwator sprzętu i oprogramowania, grafik komputerowy itp.<sup>14</sup>.

W dokumentach aplikacyjnych tej specjalności przypisano kompetencję matematyczną. Uzasadnione to zostało podstawową rolą matematyki w zawodzie informatyka. W informatyce wykorzystuje się bowiem rachunek matematyczny do rozwiązywania problemów programowania z użyciem kombinatoryki, logiki i algorytmu.

Do kompetencji kluczowych, które mają być wdrażane w szkole, odnosiła się jedna z części analizy SWOT. Dotyczyła ona kompetencji zawodowych i kompetencji kluczowych uczniów oraz absolwentów szkoły.

<sup>12</sup> Por. [http://www.elektryk.opole.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=25&Itemid=36](http://www.elektryk.opole.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=25&Itemid=36), [dostęp: 17.4.2010].

<sup>13</sup> Por. [http://www.elektryk.opole.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=25&Itemid=36](http://www.elektryk.opole.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=25&Itemid=36), [dostęp: 17.4.2010].

<sup>14</sup> Por. [http://www.elektryk.opole.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=25&Itemid=36](http://www.elektryk.opole.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=25&Itemid=36), [dostęp: 17.4.2010].

Jako silne strony w odniesieniu do kompetencji uczniów uznano:

- dobrą znajomość języków obcych, zwłaszcza niemieckiego, gdyż często członkowie rodzin uczniów znają język niemiecki, a nawet mieszkają lub pracują w Niemczech,
- dobrą znajomość zagadnień technicznych,
- sprawne wykorzystywanie technologii informacyjnej,
- sprawne porozumiewanie się w języku angielskim i oczywiście ojczystym,
- dużą wiedzę i umiejętności z technologii informatycznej,
- dobrą znajomość posiadanych kompetencji zawodowych lub ich braku,
- uczestnictwo w różnego rodzaju projektach, które podnoszą kwalifikacje zawodowe (kurs grupa „E”) i kluczowe,
- dobre przygotowanie zawodowe absolwentów,
- atrakcyjne dodatkowe zajęcia,
- znajomość języków obcych w stopniu umożliwiającym komunikację,
- dobrą znajomość technologii informacyjnej, sprzętu technicznego,
- uczestnictwo szkoły w konkursach na szczeblu wojewódzkim,
- realizowanie programów wspólnie np. z Zakładem Energetycznym Opole czy to w formie wycieczek, czy praktyk zawodowych.

Za słabe strony uznano:

- brak ambicji i systematycznej nauki u wielu uczniów,
- słabe przygotowanie do podejmowania nauki na kierunkach technicznych w związku z realizowaniem programów z przedmiotów ścisłych na poziomie podstawowym,
- brak znajomości obsługi nowoczesnych urządzeń,
- słaba znajomość języka obcego zawodowego (terminologia techniczna),
- w niektórych zawodach słaba korelacja między wiedzą teoretyczną a praktyczną, szczególnie gdy chodzi o najnowszy profesjonalny sprzęt – możliwy dostęp tylko w zakładzie pracy,
- słaba organizacja pracy własnej i umiejętność samodzielnego uczenia się,
- słabo rozwinięte kompetencje matematyczne,
- niewielkie zainteresowanie uczniów dodatkowymi zajęciami pozalekcyjnymi ze względu na trudności z dojazdem do domu (ograniczenia PKS, PKP),
- słaba znajomość języka angielskiego zawodowego,
- brak znajomości języka niemieckiego zawodowego,
- brak umiejętności przełożenia wiedzy teoretycznej na praktykę.

Jako szanse dostrzeżono:

- doskonalenie języka poprzez wyjazdy za granicę do rodziny lub do pracy wakacyjnej,
- zauważenie przez instytucje oświatowe braków kadry technicznej i tworzenie różnych zachęt (np. stypendia) do podejmowania dalszej nauki przez absolwentów szkół,
- trudności ze znalezieniem pracy przez ludzi o niskich kwalifikacjach,
- atrakcyjny (poszukiwany) pracownik,
- możliwość pracy za granicą lub w firmie zagranicznej,
- łatwiejsze i szybsze przekwalifikowywanie się pod kątem wymagań pracodawców,
- większy dostęp do renomowanych uczelni w celu kontynuowania nauki, nawet zagranicznych,
- możliwość znalezienia pracy,
- możliwość nabycia dodatkowych kompetencji niezbędnych do pracy
- rozwijanie umiejętności koniecznych na rynku pracy w kraju i za granicą.

Jako zagrożenie z kolei zidentyfikowano:

- chęci do jak najszybszego zarabiania często przez podejmowanie pracy za granicą, niewymagającej kwalifikacji,
- podejmowanie przez uczniów prostej pracy zarobkowej, by pomóc w utrzymaniu rodziny,
- średnio zdolni uczniowie przy dużym obciążeniu zajęciami dodatkowymi i zbyt ambitnymi programami będą musieli zaniedbać inne przedmioty,
- przedkładanie jednych kompetencji nad innymi, a nawet ich odrzucenie lub zaniedbanie,
- słaby rynek pracy w miejscach zamieszkania uczniów dojeżdżających do szkoły,
- nierównomierne kształcenie – nacisk położony głównie na przedmioty kształtujące umiejętności kluczowe.

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

Zgodnie z informacją zawartą na stronie szkoły uczniowie mogą zostać zatrudnieni w wielu różnych miejscach w zależności od ukończonej specjalności. I tak na przykład:

Technik mechatronik ma szansę znaleźć zatrudnienie na stanowisku:

- konstruktora,
- technologa,
- operatora,

- programisty urządzeń mechatronicznych,
- diagnosty i serwisanta sprzętu mechatronicznego.

Technik teleinformatyk może znaleźć pracę jako:

- administrator sieci teleinformatycznych,
- administrator sieci i systemów komputerowych,
- monter i konserwator sieci oraz systemów teleinformatycznych i komputerowych.

Technik informatyk może znaleźć zatrudnienie jako:

- administrator systemów operacyjnych,
- administrator baz danych,
- administrator sieci komputerowych,
- projektant systemów informatycznych,
- programista systemów informatycznych,
- instalator sprzętu i oprogramowania,
- konserwator sprzętu i oprogramowania,
- grafik komputerowy.

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

Szkoła współpracuje z pracodawcami w zakresie organizowania praktyk uczniom szkoły. Dla uczniów płynie z tego wiele korzyści. Przede wszystkim mogą poznać wiedzę porównać z praktyką. Nierzadko mogą zetknąć się ze sprzętem, który jest niedostępny dla szkoły. Ponadto uczniowie praktycznie poznają rynek pracy. W konsekwencji takiej współpracy mogą bardziej świadomie wybrać dalszą ścieżkę kształcenia. Także dla pracodawców współpraca ze szkołą przynosi korzyści. Przede wszystkim pracodawcy otrzymują niemal do rąk własnych dobrze wykształconego technicznie, młodego człowieka.

Korzyści, jakie ze współpracy odnoszą uczniowie:

- odbywanie praktyk zawodowych przez uczniów w różnych zakładach pracy,
- wycieczki dydaktyczne do zakładów pracy,
- współpraca z Politechniką Opolską oraz z Wojewódzkim Urzędem Pracy,
- praca doradcy zawodowego i pedagoga w szkole,
- tworzenie w szkole klas o specjalnościach odpowiednich do potrzeb rynku,
- uczniowie sami wyszukują firmy, które przyjmą ich na praktykę.

Dla pracodawców korzyści oznaczają przede wszystkim:

- pracownik, który został wykształcony zgodnie z potrzebami rynku, a więc pracodawcy,

- możliwości przyuczenia młodego pracownika zgodnie z potrzebami pracodawcy,
- pewnego rodzaju wpływ na kształcenie młodych ludzi,
- możliwość wyboru najlepszych, których przedsiębiorca może w przyszłości zatrudnić.

Korzyści ze współpracy odnoszą zarówno uczniowie, jak i przedsiębiorcy. Wykorzystanie nadarzających się korzyści związanych z zatrudnieniem młodego człowieka powinny motywować zarówno pracodawców, jak i przedstawicieli szkoły do jeszcze większego kontaktu i współpracy.

## **5. KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM**

### **5.1. Znajomość zagadnienia kompetencji kluczowych przez kadre pedagogiczną**

Ponieważ szkoła brała już udział w różnych projektach finansowanych ze źródeł Unii Europejskiej, zagadnienie to nie powinno być dla nich obce. Warto się jednakże przyrzeć analizie SWOT, którą wypełniali nauczyciele, we fragmencie dotyczącym kadry pedagogicznej w aspekcie kształtowania kompetencji kluczowych.



SILNE STRONY	SZANSE
<p>Wysokie kwalifikacje; Znajomość metod pracy niezbędnych do kształtowania kompetencji kluczowych; Chęć poznania uwarunkowań środowiskowych i rynku pracy; Chęć dostosowania (w wielu przypadkach dokonanie tego) programu do zmian na rynku pracy; Ciągłe doskonalenie kadry pedagogicznej szkoły zgodne z wymogami czasów; Ciągła analiza potrzeb rynku pracy, dostosowanie istniejących kierunków kształcenia i tworzenie nowych w zależności od potrzeb.</p>	<p>Nowe projekty czy programy połączone ze szkoleniami nauczycieli; Wyposażenie gabinetów szkolnych w nowoczesny sprzęt; Ciekawe i dobrze opracowane programy uatrakcyjnią ofertę edukacyjną szkoły; Z programów tych będą mogli korzystać inni nauczyciele; Wspaniały wzorzec do naśladowania, inni mogą opracować programy autorskie dla swoich przedmiotów; Możliwość pozyskania wiedzy i praktyki w zakresie nabywania umiejętności tworzenia autorskich programów tak potrzebnych przy szybko zmieniających się potrzebach edukacji.</p>
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<p>Słaba znajomość rynku pracy i uwarunkowań społecznych; Skupienie się na przygotowaniach młodzieży do egzaminów; Brak czasu na realizację dodatkowych zagadnień oraz gotowych materiałów usprawniających pracę nauczyciela w obliczu nowych możliwości związanych z technologią informacyjną; Słabe umiejętności wielu nauczycieli w sprawnym wykorzystywaniu nowoczesnych technologii na skutek niewykorzystywania ich na co dzień; Mała wiedza na temat rynku pracy; Brak doświadczenia w opracowywaniu programów autorskich; Niezbędna znajomość preferencji zawodowych uczniów; Niedostatecznie szybkie wymogi konieczności zmian programowych, rutyna nauczycieli niektórych przedmiotów, przeświadczenie, że nic nie musi się zmieniać (matematyka, język obcy).</p>	<p>Ze względu na konieczność doksztalcenia i dodatkowe obciążenie czasowe część nauczycieli nie podejmie się tego zadania; Niedostateczne faktyczne potrzeby zmian, rutyna i powrót do tego, co wyuczone i wcześniej stosowane.</p>

Osoby wypełniające dokumenty dostrzegły wiele zarówno pozytywnych, jak i negatywnych aspektów uczestnictwa szkoły w projekcie. Z jednej strony dużym atutem szkoły są wysokie kwalifikacje kadry pedagogicznej, znajomość metod pracy niezbędnych do kształtowania kompetencji kluczowych, chęć do rozwoju i nauki czy umiejętności adaptacyjne do nowych warunków. Jednakże z drugiej strony jako słabości wskazano słabą znajomość rynku pracy przez nauczycieli, skupienie się na przygotowaniu uczniów do egzaminów, brak czasu na wprowadzanie dodatkowych treści oraz brak doświadczenia w opracowywaniu programów autorskich, rutyna, nieznanie preferencji zawodowych uczniów. Wymienione słabości mogą niepokoić, zwłaszcza te związane z brakiem znajomości preferencji uczniów. Można

sobie zadać pytanie, kto, jeśli nie nauczyciel prowadzący zajęcia, powinien znać preferencje swoich uczniów, tak by rozwijać umiejętności tych najbardziej zainteresowanych. Niepokojące mogą się także wydać zagrożenia wskazane przez ankietowanych. Zagrożeniami, które zostały wskazywane, mogą być brak czasu i chęci na doksztalcanie niektórych nauczycieli, ale także rutyna i niedostatecznie wysoka potrzeba zmian. Żeby nie pozostawać w bardzo pesymistycznym nastroju, warto wspomnieć o szansach, które wskazano w analizie SWOT. Otóż jako szanse dostrzeżono rozwój nauczycieli, doposażenie gabinetów szkolnych, ale także stworzenie wzorca do naśladowania dla innych nauczycieli.

### **5.2. Dotychczasowe doświadczenia w kształtowaniu kompetencji kluczowych w procesie dydaktycznym**

Szkoła kształci uczniów gruntownie, umożliwiając im doskonalenie własnych umiejętności. Poprzez uczestnictwo w różnego rodzaju projektach unijnych uczniowie mają okazję zapoznać się ze standardami obowiązującymi w Unii Europejskiej, także w zakresie kompetencji kluczowych, mimo że czasami nie mówi się wprost, czy i jakie przekazuje się kompetencje, jak jest chociażby w nauczaniu języka obcego. Nie podkreśla się, że jest to kompetencja kluczowa według norm Unii Europejskiej, a przecież jest.

### **5.3. Formy realizacji podstawy programowej**

Dotychczas zajęcia dydaktyczne były realizowane w standardowej formie sprawdzania wiedzy ucznia, aby na jej podbudowie wprowadzić nowe treści. Nauczyciele sięgali także po inne metody prowadzenia zajęć, takie jak wycieczka dydaktyczna czy zaproszenie do szkoły gościa – specjalistę lub pracodawcę. Należy pamiętać, że badana szkoła ma bardzo wiele możliwości, jeśli chodzi o sprzęt multimedialny i jego wykorzystanie podczas przekazywania informacji na zwykłych, codziennych lekcjach, co je bez wątpienia uatrakcyjnia.

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

Szkoła uczestniczyła już w projektach finansowanych ze środków Unii Europejskiej, w projektach:

- „Młodzi zawodowcy – program rozwojowy szkół zawodowych Miasta Opola” w ramach działania 9.2.
- „Innowacyjna szkoła zawodowa” – projekt systemowy POKL.09.02.00-16-017/09 w ramach działania 9.2.

## 6. PODSUMOWANIE

### 6.1. Wnioski.

Zespół Szkół Elektrycznych im. Tadeusza Kościuszki w Opolu, jest szkołą o bardzo dobrym, można wręcz powiedzieć bogatym wyposażeniu w odniesieniu do innych szkół funkcjonujących na pozostałym terenie województwa. Miejsce, gdzie odbywało się seminarium, było nowoczesne i wyposażone w sprzęt multimedialny. Zarówno nauczyciele, jak i dyrekcja sprawiali wrażenie zdyscyplinowanych i niezwykle zaangażowanych oraz pomocnych przy okazji przygotowywania tej diagnozy. Udział w projekcie „Szkola Kluczowych Kompetencji” pomoże wspomnianej szkole holistycznie dopełnić poszerzenie kompetencji zarówno uczniów, jak i nauczycieli.

Podsumowując, przede wszystkim należałoby wspomnieć o problemach demograficznych, z jakimi boryka się województwo opolskie. Niż demograficzny objawiający się w postaci ujemnego przyrostu naturalnego, szczególnie wewnątrz populacji męskiej, może spowodować w przyszłości problemy tej zdecydowanej przez chłopców szkoły. Dodatkową kwestią jest problem migracji za granicę osób z podwójnym obywatelstwem, zamieszkałych na Opolszczyźnie. Z jednej strony te czynniki stanowią zagrożenie dla sytuacji regionu, z drugiej niosą szansę na kształcenie uczniów w specjalnościach, które w regionie są potrzebne, a dzięki którym absolwenci nie będą mieli problemów ze znalezieniem pracy. Dlatego warto przeanalizować sytuację na rynku pracodawców w Opolu, ale i szerzej w skali całego województwa. Opole, ze względu na status miasta wojewódzkiego, ale także dzięki położeniu bezpośrednio na szlaku komunikacyjnym wschód–zachód, może stanowić odpowiednie miejsce do życia i pracy, pod warunkiem że absolwenci szkoły będą posiadali odpowiednie kwalifikacje, które zapewni im szkoła.

Ze względu na tak dobre wyposażenie, szkoła będzie mogła w tym projekcie skupić się na rozwijaniu predyspozycji osobowościowych nauczycieli, ale i uczniów w zakresie kompetencji kluczowych. Wiele problemów, które zostały wskazane zarówno w bezpośredniej rozmowie, jak i w kwestionariuszach oraz analizach SWOT, wiąże się bezpośrednio z chęciami zarówno pracowników szkoły, jak i jej uczniów. Jako problemy tej natury, wskazano między innymi:

- brak ambicji i systematycznej nauki u wielu uczniów,
- słaba organizacja pracy własnej i nieumiejętność samodzielnego uczenia się,
- niewielkie zainteresowanie uczniów dodatkowymi zajęciami pozalekcyjnymi ze względu na trudności z dojazdem do domu,
- brak umiejętności przełożenia wiedzy teoretycznej na praktykę,
- rutyna nauczycieli i powrót do tego, co wyuczone i wcześniej stosowane,

- brak czasu, a w konsekwencji brak chęci do rozwoju osobistego nauczycieli,
- nauczyciele obawiający przyznać się do niewiedzy lub braku umiejętności nie zdecydują się na prośbę o pomoc ze strony kolegów, czyli na współpracę.

Odpowiedzi pracowników szkoły można brać za dobrą podstawę do wprowadzania zmian. Skoro sami dostrzegli problemy, z jakimi boryka się szkoła, nauczyciele i uczniowie, łatwiej będzie można rozpocząć pracę nad zmianą nastawienia do niestandardowego kształcenia. Pomimo wielu obszarów, które wymagają pracy, warto wspomnieć te, które zostały już wykształcone i w chwili obecnej należy je jedynie wzmacniać. Są to, między innymi:

- praktyki zawodowe,
- współpraca z Politechniką Opolską, lokalnymi przedsiębiorcami oraz Urzędem Pracy,
- kompetentna kadra pedagogiczna,
- chęć dostosowania (w wielu przypadkach dokonanie tego) programu do zmian na rynku pracy,
- otwarta na współpracę dyrekcja,
- nowoczesne, świetnie wyposażone sale.

W procesie wdrażania kompetencji kluczowych należałoby zwrócić uwagę na rozwój tak zwanych umiejętności miękkich uczniów. Warto rozwijać w uczniach ciekawość przedstawianych zagadnień, ale także motywować ich poprzez inspirację do podejmowania nowych wyzwań i rozwoju osobistego. Szkoła posiada bardzo dobre zaplecze dla kształcenia, jednakże sferą, której należałoby się przyjrzeć dokładniej, jest właśnie ta związana z motywacją zarówno samych uczniów, jak i nauczycieli. Oczywiście, w szkole niezwykle ważne jest wykonanie programu nauczania, swobodnego planu. Warto być może sięgnąć do szerokiej gamy narzędzi współczesnej nauki zarządzania zasobami ludzkimi, aby poza realizowanym planem rozwijać dodatkowe kompetencje wśród uczniów. Zarządzanie zasobami to nie jest wydawanie rozkazów czy stosowanie przymusu, ale inspirowanie i motywowanie do działania poprzez osobistą postawę, ale i codzienną mozolną pracę w hartowaniu charakteru wychowanków oraz stawianie im takich poprzeczek, z którymi będą mogli sobie poradzić, a które nie będą zbyt proste do pokonania.