

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

**Zespół Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte
w Kędzierzynie-Koźlu**

Opracowanie: Anna Jaros-Kaleta

Kędzierzyn-Koźle 2010

Copyright © by Dolnośląska Szkoła Wyższa
Wrocław 2010

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

Publikacja dystrybuowana jest bezpłatnie

LIDER PROJEKTU

Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie

20-209 Lublin, ul. Mełgiewska 7-9

tel./fax +48 817491777

email: Sekretariat@wsei.lublin.pl

PARTNER PROJEKTU

Dolnośląska Szkoła Wyższa we Wrocławiu

53-609 Wrocław, ul. Wagonowa 9

tel./fax +48 713561538

email: skk@dswe.pl

Spis treści

1. WSTĘP	
1.1. Informacje dotyczące dokumentów stanowiących podstawę analizy.....	5
1.2. Informacje o przeprowadzonych wywiadach.....	5
1.3. Informacja o seminarium oraz jego uczestnikach.....	6
1.4. Inne źródłach danych dla diagnozy	6
2. MIKROEKONOMICZNE ORAZ SPOŁECZNE OTOCZENIE SZKOŁY	
2.1. Położenie geograficzne szkoły	7
2.2. Regionalny i lokalny rynek pracy	7
2.3. Lokalne instytucje oraz inicjatywy mające wpływ na sytuację lokalnego rynku pracy.....	10
2.4. Prognozy demograficzne	13
2.5. Kompetencje kluczowe a lokalny rynek pracy	14
3. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY	
3.1. Krótki opis bazy dydaktycznej	16
3.2. Charakterystyka uczniów szkoły	18
3.3. Charakterystyka kadry pedagogicznej	25
3.4. Współpraca szkoły z instytucjami samorządu lokalnego, pracodawcami, instytucjami pozarządowymi.....	25
3.5. Funkcjonujące w szkole inicjatywy uczniowskie	27
3.6. Planowane kierunki rozwoju szkoły.....	28
4. KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE	
4.1. Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe.....	29
4.2. Możliwości zatrudnienia i funkcjonowanie absolwentów na lokalnym oraz regionalnym rynku pracy	32
4.3. Współpraca szkoły z pracodawcami	34
5. KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM	
5.1. Znajomość zagadnienia kompetencji kluczowych przez kadre pedagogiczną.....	36
5.2. Dotychczasowe doświadczenia w kształtowaniu kompetencji kluczowych w procesie dydaktycznym	36

5.3. Formy realizacji podstawy programowej;.....	38
5.4. Dotychczasowe doświadczenia szkoły w projektach współfinansowanych przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w kontekście kształtowania kompetencji kluczowych.....	40
6. PODSUMOWANIE	
6.1. Wnioski	40
6.2. Rekomendacje.....	41

1. WSTĘP

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

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

1.1. Informacje dotyczące dokumentów stanowiących podstawę analizy

Dla zrealizowania diagnozy dotyczącej implementacji w Zespole Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu kompetencji kluczowych w kontekście potrzeb, a także uwarunkowań lokalnych i regionalnych wykorzystano następujące dokumenty:

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

1.2. Informacje o przeprowadzonych wywiadach

Dyskusja prowadzona z uczestnikami podczas seminarium pozwoliła wyznaczyć zarys ram powstałego później portretu, przedstawiającego główne szanse i zagrożenia dla rozwoju szkoły, a także procesu zdobywania przez uczniów kompetencji kluczowych. Uzupełnieniem tego szkicu były indywidualne wywiady, przeprowadzone z przedstawicielami grona pedagogicznego Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte.

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

3.3. Informacja o seminarium oraz jego uczestnikach

Istotny wkład w przygotowanie niniejszego opracowania został wniesiony przez uczestników seminarium inaugurującego realizację projektu, które odbyło się 31 marca 2010 r. w Zespole Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Kędzierzynie-Koźlu. Głównym celem zorganizowania powyższego spotkania było zaangażowanie osób ze środowisk lokalnych i samorządowych w działania zmierzające do wytyczenia kierunków kształcenia zawodowego. Na seminarium obecni byli:

- Dyrekcja oraz nauczyciele Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Kędzierzynie-Koźlu (drugiej szkoły z powiatu kędzierzyńskiego, która została zakwalifikowana do udziału w projekcie);
- Dyrekcja oraz nauczyciele Zespołu Szkół Żelugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte;
- przedstawiciele Dolnośląskiej Szkoły Wyższej we Wrocławiu – jako partnerzy projektu.

3.4. Inne źródła danych do diagnozy

Źródłem danych do diagnozy były również:

- Historia Zespołu Szkół Żelugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu;
- Strona internetowa szkoły: <http://www.szkolnictwo.pl/szkoła,policealna,Kędzierzyn-Koźle,PB7846,Zespół+Szkół+Nr+2+>;
- Strategia miasta Kędzierzyn-Koźle na lata 2009–2015;
- Dokumenty traktujące o prognozach demograficznych dla województwa opolskiego oraz powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego, a także dotyczące rozwoju lokalnego, regionalnego, polskiego i światowego rynku pracy, zamieszczone na stronach internetowych miasta Kędzierzyn-Koźle, Powiatowego Urzędu Pracy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy, a także Wojewódzkiej Komendy OHP w Opolu oraz informacje zawarte na portalu rynekpracy.pl;
- Treść wywiadów przeprowadzonych z dyrekcją oraz nauczycielami Zespołu Szkół Żelugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu.

2. MIKROEKONOMICZNE ORAZ SPOŁECZNE OTOCZENIE SZKOŁY

2.1. Położenie geograficzne

Kędzierzyn-Koźle to 64-tysięczne miasto położone w województwie opolskim, w dolinie rzek Odry i Kłodnicy. Od 1 stycznia 1999 roku jest siedzibą władz powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego. Aglomeracja w swoim obecnym kształcie powstała dopiero 15 października 1975 r. z połączenia czterech samodzielnych miast: Kędzierzyna, Koźła, Kłodnicy i Sławęcic. O sile i rozwoju miasta w dużym stopniu decydują działające tu zakłady przemysłowe. Od kilkudziesięciu lat życie gospodarcze Kędzierzyna-Koźła kreuje przemysł chemiczny, ze względu na istnienie dwóch dużych przedsiębiorstw: Zakładów Azotowych Kędzierzyn i Zakładów Chemicznych Błachownia (obecnie Holding Błachownia). Dokonane w nich przekształcenia doprowadziły do uracjonalnienia lokalnego rynku pracy, a także powstania nisz rynkowych wypełnianych przez miejscowych i zewnętrznych inwestorów prywatnych.

Dzięki korzystnemu położeniu Kędzierzyn-Koźle jest ważnym węzłem transportu wodnego, drogowego oraz kolejowego. Transport towarów koleją może odbywać się w czterech głównych kierunkach: Katowice, Wrocław, Wałbrzych, Racibórz, a sama stacja Kędzierzyn-Koźle jest ważnym węzłem kolejowym na .magistrali węglowej łączącej Górny Śląsk z portami bałtyckimi. Coraz większego znaczenia nabiera też transport drogowy. W pobliżu miasta, oprócz dróg krajowych i wojewódzkich, przebiega autostrada A4. Na węzeł wodny składają się: rzeka Odra, Kanał Gliwicki oraz Kanał Kędzierzyński. W ramach wymienionego węzła funkcjonują dwa porty rzeczne. Transport towarów drogą wodną może odbywać się na: Górny Śląsk (port Gliwice), Dolny Śląsk, do portów Szczecin i Świnoujście oraz Europejskim Systemem Dróg Wodnych Odra–Szprewa oraz Odra–Havela do krajów Europy Zachodniej. Kędzierzyn-Koźle może poszczycić się licznymi wyróżnieniami i nagrodami przyznawanymi w konkursach i rankingach na szczeblu wojewódzkim, ogólnopolskim, a także międzynarodowym. Wśród nich warto wyróżnić takie jak: Certyfikat „Gminy atrakcyjnej dla inwestora” oraz Dyplom Rady Europy, przyznany za szerzenie idei europejskich¹.

2.2. Regionalny i lokalny rynek pracy

Wielkość lokalnego rynku, który można obsługiwać z terenu miasta Kędzierzyn-Koźle to 32 gminy miejsko-wiejskie województwa opolskiego, które zamieszkuje 1 055 667 mieszkańców. Rynek zbytu regionalnego zwiększa znacznie sąsiedztwo

¹ <http://www.kedzierzynkozle.pl/portal/index.php?t=200&id=20365>.

z województwami śląskim i dolnośląskim, które zamieszkuje 7 718 232 mieszkańców w 162 miastach².

Ze względu na uprzemysłowienie miasta i regionu Kędzierzyn-Koźle dysponuje potencjałem, który może być wykorzystywany dla rozwoju różnych gałęzi nowoczesnego przemysłu. Bliskość zakładów przemysłowych i rozbudowana sieć szkół zawodowych i średnich o różnych specjalnościach czyni z miasta regionalne centrum przemysłowe. W opublikowanym przez dziennik „Rzeczpospolita” rankingu największych i najprężniej rozwijających się w 2007 r. polskich firm znalazło się aż 7 przedsiębiorstw z Kędzierzyna-Koźla. Rankiem objęto 2000 polskich firm. Najwyżej na liście spośród kędzierzyńsko-kozielskich przedsiębiorstw uplasowały się wówczas Zakłady Azotowe Kędzierzyn, zajmując 162 miejsce. Brenntag Polska sp. z o.o. zajął 255. miejsce, Fabryce Aparatury i Urządzeń Famet SA przypadła 600. pozycja, Petrochemii-Blachowni SA 834., PCC Synteza SA uplasowała się na 1623, miejscu, Jokey Plastik Blachownia sp. z o.o. na 1763., natomiast Przedsiębiorstwo Robót Drogowych i Mostowych SA na 1922. W gronie 2000 firm do największych eksporterów należą dwa przedsiębiorstwa z Kędzierzyna-Koźla: PCC Synteza SA zajęła w tej kategorii 11. miejsce, natomiast Petrochemia-Blachownia 27.

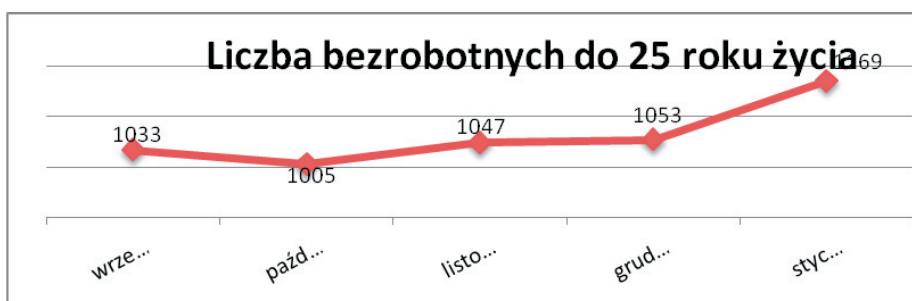
Stopa bezrobocia - marzec 2010 r.	
Powiat Kędzierzyn-Koźle	12,9%
Województwo polskie	13,5%
Polska	12,9%

Stopa bezrobocia w powiecie Kędzierzyn-Koźle wynosi 12,9% i jest to tak sama wartość w porównaniu do stopy bezrobocia w kraju. W porównaniu do stopy bezrobocia w województwie opolskim powiat kędzierzyńsko-kozielski wypada lepiej. Tu stopa bezrobocia jest o 0,6% niższa.

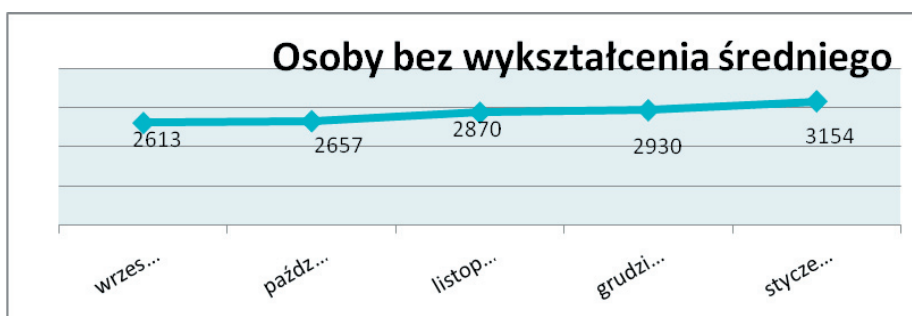
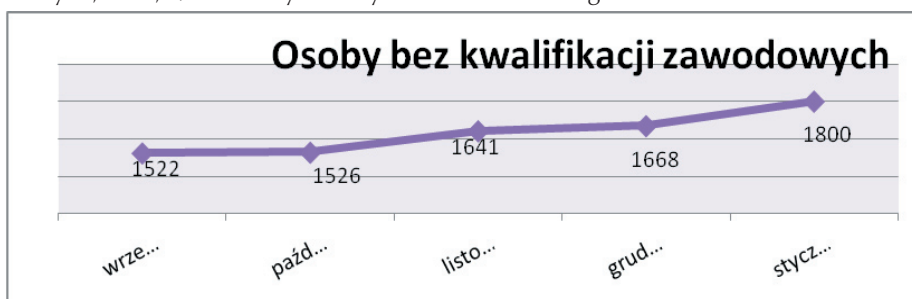
Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Kędzierzynie-Koźlu 31 stycznia 2010 r. wynosiła 4844 osoby i była wyższa w porównaniu do 31 grudnia 2009 r. o 368 osób. Warto dodać, iż zmiana liczby bezrobotnych miała miejsce głównie w gminie Kędzierzyn-Koźle (wzrost o 268 osoby, w pozostałych gminach wzrost o 110 osób).

W powiecie kędzierzyńsko-kozielskim 24,1% ogółu bezrobotnych to osoby, które nie ukończyły 25. roku życia. W porównaniu do grudnia 2009 roku liczba osób zwiększyła się o 116 osób, co stanowi kontynuację tendencji od listopada 2009 roku.

² <http://www.kedzierzynkozle.pl/portal/index.php?t=200&id=20680>.



Warto zaznaczyć, iż 37,2% ogółu bezrobotnych to osoby bez kwalifikacji zawodowych, a 65,1% to osoby bez wykształcenia średniego.



W styczniu 2010 r. do Powiatowego Urzędu Pracy w Kędzierzynie-Koźlu zgłoszono 196 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. W styczniu 2010 r. 22 bezrobotnych przypadało na jedną zgłoszoną ofertę miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej³.

³ <http://www.pup-kkozle.pl/urząd/statystyka.html>

Analizując wyżej przedstawione dane oraz oferty pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Kędzierzynie-Koźlu, można stwierdzić, iż duże szanse na zatrudnienie mają osoby ze specjalistycznymi kwalifikacjami zawodowymi, tj. takimi, jakie nabywają w szkołach zawodowych i technikach. Wiele miejsc pracy jest również dostępnych w sektorze usług.



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

Nie ulega wątpliwości, iż do lokalnych instytucji mających bezpośredni wpływ na sytuację lokalnego rynku pracy należą Powiatowy Urząd Pracy w Kędzierzynie-Koźlu oraz Urząd Miasta Kędzierzyna-Koźla.

Powiatowy Urząd Pracy w Kędzierzynie-Koźlu bierze udział w licznych programach i projektach współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz innych programów europejskich. Dotychczas zrealizowano następujące projekty:

- „Łatwiejszy start” – Uczestnikami projektu były osoby zarejestrowane w PUP, które nie ukończyły 25 lub 27 lat (ale w ciągu ostatnich 12 mies. od ukończenia szkoły wyższej zarejestrowały się w PUP), pozostały bez pracy do 24 miesięcy oraz nie miały prawa do zasiłku. W ramach projektu uczestnik mógł skorzystać ze staży, szkoleń zawodowych, środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy.
- „Szkol się i działaj” – Celem projektu było ograniczenie zjawiska długotrwałego bezrobocia wśród osób powyżej 25. roku życia (z wyłączeniem absolwentów), bezrobotnych przez okres do 12 miesięcy oraz wśród osób powyżej 25. roku życia długotrwale bezrobotnych (z wyłączeniem absolwentów), a także zapobieganie jego powstawaniu poprzez ograniczanie przyczyn powodujących długie pozostawanie bez pracy. W ramach projektu uczestnik mógł skorzystać ze: szkoleń

zawodowych, środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy.

„Stawiamy na Młodych” – Program skierowany do 70 osób. Celem było udzielenie możliwie pełnego wsparcia dla młodzieży do 25. roku życia, bezrobotnej do 6 miesięcy i od 6 do 24 miesięcy oraz absolwentom, aby nie pozostawali bezrobotni. W ramach programu uczestnicy mieli zapewnione doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, klub pracy – 70 osób, szkolenia – 15 osób, staże – 50 osób, udzielenie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej – 5 osób.

- „Wyrównywanie Szans” – Program skierowany był do 90 osób. Jego celem było ograniczenie zjawiska długotrwałego bezrobocia wśród osób powyżej 25. roku życia (z wyłączeniem absolwentów), bezrobotnych przez okres do 12 miesięcy oraz wśród osób powyżej 25. roku życia długotrwanie bezrobotnych (z wyłączeniem absolwentów) oraz zapobieganie jego powstawaniu poprzez ograniczanie przyczyn powodujących długie pozostawanie bez pracy. W ramach programu uczestnicy mogli liczyć na doradztwo zawodowe, klub pracy, pośrednictwo oraz szkolenia (90 osób).

Obecnie w fazie realizacji są następujące projekty:

- „bez... ROBOTNI!” – Głównym celem projektu jest poprawa zdolności zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych. Projekt zakłada objęcie działaniami docelowo 310 osób bezrobotnych, w tym: 50 osób otrzyma jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, 110 osób zostanie skierowanych na staż, a 150 osób na szkolenia. W projekcie wezmą udział osoby spełniające następujące kryteria: długotrwanie bezrobotne, matki samotnie wychowujące dzieci, niepełnosprawni, osoby po 50. roku życia lub osoby młode do 25. roku życia, osoby bez kwalifikacji zawodowych.
- „PROFESJONALNIE – CZYLI SKUTECZNIE” – Celem projektu jest upowszechnienie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego w powiecie, zatrudnienie dodatkowych osób do realizacji projektów, szkolenie kadr Powiatowego Urzędu Pracy, związane bezpośrednio z potrzebami oraz specyfikacją realizowanych przez nie zadań, wspieranie już zatrudnionej kadry w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w powiecie, stworzenie warunków dla rozwoju aktywności zawodowej w powiecie, poprawę jakości usług, stworzenie warunków instytucjonalnych i organizatorskich służących podniesieniu poziomu zatrudnienia w regionie, poprzez udzielenie wsparcia organizacyjnego i kadrowego. Projekt zakłada objęcie docelowo 8 osób zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy.

Oprócz realizacji różnego rodzaju programów i projektów Powiatowy Urząd Pracy w Kędzierzynie-Koźlu oferuje między innymi: profesjonalne Szkolenia dla bezrobotnych (grupowe i indywidualne), poradnictwo zawodowe (indywidualne i grupowe), zajęcia w Klubie Pracy, które odgrywają znaczącą rolę w aktywizacji osób bezrobotnych, oraz pomoc w realizowaniu umów z osobami bezrobotnymi zainteresowanymi otrzymaniem środków z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej.

Kolejną instytucją mającą wpływ na lokalny rynek pracy jest Urząd Miasta Kędzierzyna-Koźla, który poprzez realizację projektów współfinansowanych przez Unię Europejską, programów lokalnych (Strategia Rozwoju Miasta Kędzierzyn-Koźle, Lokalny Program Rewitalizacji) oraz kooperację z organizacjami wspierającymi otoczenie biznesu przyczynia się do powstawania nowych inwestycji, a co za tym idzie – nowych miejsc pracy. Warto dodać, iż działania Urzędu Miasta Kędzierzyna-Koźla przynoszą wymierne efekty, Kędzierzyn-Koźle już dziś jest miejscem koncentracji kapitału zagranicznego, to także w tym mieście zlokalizowane są jedne z największych polskich przedsiębiorstw z branży chemicznej i fotograficznej. W roku 2007 i 2008 miasto nagrodzone zostało w konkursie „Partnerstwo bez granic” za inicjatywy przyczyniające się, poprzez międzynarodową współpracę, do promocji powiatów i gmin województwa opolskiego oraz aktywizacji lokalnych społeczności. Miasto otrzymało także w 2007 roku certyfikat „Gminy atrakcyjnej dla inwestora”. By podnieść atrakcyjność inwestycyjną miasta, władze przygotowały dla potencjalnych inwestorów uchwałę, która umożliwia zwolnienia od podatku od nieruchomości dla przedsiębiorstw realizujących nowe inwestycje.

W Kędzierzynie-Koźlu działa również Filia Młodzieżowego Biura Pracy Opolskiej Wojewódzkiej Komendy OHP. Jest to jednostka działająca w strukturze Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży Opolska Wojewódzka Komenda OHP. Zajmuje się:

- pośrednictwem pracy w kraju i za granicą:
 - a) pozyskuje oferty zatrudnienia sezonowego i długoterminowego,
 - b) prowadzi rekrutację pracowników,
 - c) negocjuje z pracodawcami warunki pracy i wynagrodzenia,
- poradnictwem zawodowym:
 - a) pomaga sporządzić dokumenty aplikacyjne,
 - b) pomaga w przygotowaniu do rozmowy kwalifikacyjnej z potencjalnym pracodawcą.

Ponadto MBP prowadzi ewidencję osób bezrobotnych i tworzy banki informacji zawodach, na które jest zapotrzebowanie na miejscowym rynku pracy. Korzystając z jego usług, można uzyskać poradę na temat możliwości zdobycia zawodu lub

dokonania reorientacji zawodowych, a także skierowanie na kursy zawodowe lub przekwalifikowania zawodowego. Młodzieżowe Biuro Pracy zaprasza do współpracy także pracodawców, oferując im pomoc w zakresie wyboru właściwego pracownika, a także możliwość bezpłatnego zamieszczania ofert pracy na stronie internetowej OHP.

2.4. Prognozy demograficzne

Na podstawie ustaleń GUS można stwierdzić spadek zaludnienia powiatów regionu opolskiego do 2020 roku. Ustalone zmiany są relatywnie wysokie, świadczą, że przyrost naturalny i saldo migracji nie są optymistyczne z punktu widzenia perspektywy demograficznej regionu, abstrahując nawet od trafności prognozy. Mimo że w latach 1989–2009 urodziło się w Opolu o 586 osób więcej, niż zmarło, to przyrost naturalny wciąż jest zbyt mały, aby opolan mogło przybywać. Dzieje się tak m.in. dlatego, że każdego roku (dane za lata 1999–2009) ze stolicy województwa wyjeżdżało średnio o 404 osoby więcej, niż do niej przyjeżdżało. W regionie systematycznie ubywać będzie ludzi młodych i w średnim wieku. Coraz więcej będzie natomiast osób w wieku powyżej 50 lat i emerytów. Oznacza to, że pracodawcy na Opolszczyźnie będą zmuszeni przeorientować swoje oczekiwania względem kandydatów do pracy i chętniej niż dotychczas zatrudniać ludzi w wieku dojrzałym od 45. roku życia w górę. Aby przerwać tę niekorzystną tendencję, szkoła powinna ściślej współpracować z potencjalnymi pracodawcami, tak aby młody człowiek kończący swoją edukację miał szansę na zatrudnienie w pobliżu miejsca swojego zamieszkania. Pewność zatrudnienia z pewnością obniżyłaby saldo migracji, a co za tym idzie – podniosłoby poziom przyrostu naturalnego.

Tabela 1.: Prognoza ludności poszczególnych powiatów województwa opolskiego w latach 2005–2020.

POWIATY	2005	2020	2005–2020
Brzeski	92 011	88 049	95,7
Głubczycki	50 721	47 060	92,8
Kędzierzyńsko-kozielski	101 904	87 624	86,0
Kluczborski	70 268	65 063	92,6
Krapkowicki	67 656	56 559	83,6
Namysłowski	44 037	42 640	96,8
Nyski	146 348	137 541	94,0
Oleski	68 664	62 811	91,5
Opolski	134 697	123 206	91,5
Prudnicki	60 175	53 335	88,6
Strzelecki	80 607	69 105	85,7
M. Opole	128 185	112 530	87,8
Razem	1 045 273	945 523	90,5

Źródło: prognoza GUS.

2.5. Kompetencje kluczowe a lokalny rynek pracy

Konsekwencją rozszerzenia się Unii Europejskiej, a także zjawisk społecznych, takich jak m.in. starzenie się populacji, wzrost migracji, utrzymująca się stale wysoka stopa bezrobocia, jest komplikowanie się ścieżek kariery zawodowej osób wchodzących na rynek pracy. W widoczny sposób maleje prawdopodobieństwo, iż jedna osoba przez cały okres swojej aktywności zawodowej pozostanie wierna temu samemu zakładowi pracy czy sektorowi gospodarki. Koniecznością zatem staje się posiadanie pewnych zdolności, które pozwolą przystosować się do szybko zmieniającego się świata. Ważne jest też posiadanie odpowiednich umiejętności, rozumianych jako praktyczna znajomość czegoś, .biegłość w czymś, zdolność do wykonywania czegoś. Szczególnie istotne umiejętności, bez opanowania których nie można skutecznie wykonywać określonych zadań, nazywane są umiejętnościami kluczowymi. Kompetencje zaś to umiejętności wyższego rzędu, nabywane poprzez ćwiczenie umiejętności oraz zbieranie doświadczeń oraz utwierdzone przekonaniem, dlaczego w danej sytuacji trzeba postąpić w określony sposób. Kompetencje to

przede wszystkim zdolność zastosowania danych umiejętności i wiedzy w obrębie sytuacji zawodowej, obejmująca również organizację i planowanie pracy, gotowość do wprowadzenia innowacji i umiejętność radzenia sobie z niecodziennymi zadaniami. Do kompetencji kluczowych zaliczamy:

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

Wszystkie kompetencje kluczowe uważane są za jednakowo ważne, ponieważ każda z nich może przyczynić się do udanego życia w społeczeństwie wiedzy. Najcenniejszym kapitałem, który pozwala sprostać wyzwaniom obecnej rzeczywistości, jest wiedza. Nabywając wiedzę oraz umiejętności, a także przekształcając je w odpowiednie kompetencje, stymulujemy postęp techniczny, gospodarczy, ale także uzyskujemy osobistą satysfakcję z rezultatów naszych poczynań, co służy samo-realizacji. Jedną z przyczyn wzrostu bezrobocia wśród osób młodych jest brak dostosowania kwalifikacji zawodowych do aktualnych potrzeb rynku pracy. Konieczne jest zatem podjęcie działań w celu rozwijania odpowiednich kompetencji wśród uczniów, które umożliwią im nie tylko podjęcie pracy, ale również dostosowanie się do potrzeb dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Według opinii wielu pracodawców szkoła jest w stanie wyposażyć ucznia w zasób wiedzy, umiejętności czy standardy w związku z wyuczonym zawodem, kompetencje zawodowych nabywają zaś oni poprzez praktykę, w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z zadaniami i problemami, co ma miejsce podczas odbywania praktyk zawodowych lub zajęć praktycznych.

W związku z powyższym zwiększenie liczby szkoleń i możliwości praktycznego doskonalenia swoich umiejętności to działania o znaczeniu kluczowym. Także implementacja kompetencji kluczowych ma służyć budowaniu konkurencyjnej, dynamicznej i opartej na wiedzy gospodarki poprzez inwestowanie w zasoby ludzkie. Wśród kompetencji pracowników podkreśla się dziś głównie elastyczność i mobilność, znajomość technologii IT oraz języków obcych, wykorzystanie technologii mobilnych, umiejętność pracy w zespole i ugruntowane podstawy matematyki. Wymagania kwalifikacyjne dotyczące kadr skoncentrowane będą w coraz większym stopniu na kompetencjach kluczowych: umiejętności uczenia się, rozwiązywania

problemów, analizy i wykorzystywania informacji z różnych źródeł, doskonalenia się, komunikowania, organizowania pracy, opanowania technik i narzędzi pracy, projektowania działań oraz przyjmowania odpowiedzialności za wyniki. Podsumowując, można przywołać wyniki cytowanych już badań przeprowadzonych w 2009 r. na zlecenie PARP, dotyczące przyczyn zdobycia i utraty pracy w dzisiejszej rzeczywistości⁴:

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

Pracę traci się przez brak kompetencji społecznych (70%) i brak kwalifikacji merytorycznych (30%)⁵.

3.CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY

3.1. Krótki opis bazy dydaktycznej

Zespół Szkół Żeglugi Śródlądowej w Kędzierzynie-Koźlu to szkoła z tradycjami. Za datę powołania obecnego Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej teraz Zespołu Szkół nr 2 należy przyjąć 1 września 1950 roku. W dniu tym rozpoczęła naukę pierwsza klasa Technikum Mechanicznego, utworzona przy istniejącej tu Państwowej Zasadniczej Szkole Zawodowej. Wraz ze zmianami organizacyjnymi organu prowadzącego zmieniała się również nazwa szkoły na:

- Technikum Dróg Wodnych,
- Technikum Stoczni Rzecznych,
- Technikum Żeglugi Śródlądowej,
- Technikum nr 2.

1 września 1973 roku nadano szkole nazwę: Zespół Szkół Żeglugi Śródlądowej, co było konsekwencją połączenia Technikum Żeglugi Śródlądowej i Zasadniczej Szkoły Żeglugi Śródlądowej. W wyniku reorganizacji szkolnictwa resortowego, decyzją Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej, w lutym 1994 roku do Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej przyłączono Zespół Szkół Kolejowych w Kędzierzynie-Koźlu. W roku 2002 w wyniku reorganizacji szkolnictwa 1 września 2002 r., na mocy uchwały rady powiatu, zmieniono nazwę naszej placówki na Zespół Szkół nr 2. Obecnie w skład Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte wchodzi:

⁴ <http://edgp.gazetaprawna.pl/>

⁵ http://www.eid.edu.pl/archiwum/2003,101/listopad,193/kwalifikacje_czy_kompetencje,1518.html.

1. Technikum nr 2 – 401 uczniów,
2. Liceum Profilowane nr 2 – 16 uczniów,
3. Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2 – 68 uczniów.

W szkole mieści się ogółem 26 sal lekcyjnych w tym:

- 10 pracowni do przedmiotów zawodowych i informatycznych,
- 4 pracownie komputerowe ze stałym dostępem do Internetu, wyposażone w 3 rzutniki multimedialne oraz 3 laptopy,
- Biblioteka oraz częściowo skomputeryzowane multimedialne centrum informacyjne z dostępem do Internetu,
- Zaplecze sportowe: 1 sala gimnastyczna, siłownia, boisko do siatkówki plażowej,
- Zajęcia pozalekcyjne: szkolne koło sportowe, kółko teatralne, kółko mechatroniczne, kółko matematyczne, orkiestra szkolna,
- Internat, w którym znajduje się nowoczesna stołówka, siłownia, sala telewizyjna oraz na miejscu nowoczesne gabinety lekarza i stomatologa szkolnego. Internat jest czteropiętrowy, piętro podzielone jest na boksy, w każdym boksie znajdują się trzy pokoje trzyosobowe, na każdy boks przypada łazienka z prysznicem. W pokojach jest możliwość podłączenia własnego telewizora. Za internatem znajdują się boiska do gry w koszykówkę, siatkówkę, piłkę nożną oraz tenisa.

Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, iż baza dydaktyczna jest zadowalająca dla sprawnego przeprowadzenia procesu dydaktycznego, jednak szkoła ta wymaga dodatkowego wsparcia. Dopuszone powinny być między innymi:

- pracownia informatyczna (tablica multimedialna, specjalistyczne oprogramowania),
- pracownia matematyczna (tablica multimedialna, figury geometryczne, siatki figur, tablica biała, ekran, rzutnik multimedialny),
- pracownia do nauki przedmiotu przedsiębiorczość (rzutnik multimedialny z ekranem przenośnym, zestaw foliogramów i plansz tematycznych),
- pracownia do nauki języka angielskiego (stworzenie multimedialnej pracowni językowej z mobilną tablicą interaktywną).

3.2. Charakterystyka uczniów szkoły

Obecnie w skład Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte wchodzi:

4. Technikum nr 2 – 401 uczniów,
5. Liceum Profilowane nr 2 – 16 uczniów,
6. Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2 – 68 uczniów,

Do Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte uczęszcza 485 uczniów. Duża część uczniów pochodzi z terenów wiejskich (41,86% ogółu), jednak tylko około 5% uczniów mieszka w bursach bądź internatach szkolnych. Zaledwie 3% uczniów korzysta z różnych form pomocy socjalnej z wyłączeniem stypendiów unijnych, zapomóg losowych, zapomóg socjalnych i stypendiów socjalnych. Z informacji uzyskanych w trakcie wywiadu z dyrektorem oraz nauczycielami wynika, iż uczniowie uczęszczający do Zespołu Szkół nr 2 im. Bohaterów Westerplatte to młodzież bardzo zróżnicowana. Dyrektor oraz nauczyciele podkreślają fakt, iż bardzo często szkoła zawodowa jest szkołą drugiego wyboru, stąd wielu uczniów przychodzi do niej, posiadając duże zaległości dotyczące zarówno wiedzy ogólnej, jak i podstawowych umiejętności.

Spora grupa uczniów trafia do tej placówki nie za sprawą własnego wyboru, lecz na przykład na skutek namowy kolegów bądź rodziców. Część uczniów boryka się także z problemami rodzinnymi (jedno z rodziców emigruje w celach zarobkowych za granicę). Często uczniom nie zależy na zdaniu matury i kontynuacji nauki, tylko na pozytywnym zaliczeniu egzaminów zawodowych i jak najszybszym podjęciu pracy zawodowej. Mimo iż nauczyciele bardzo się starają, aby jak najbardziej uatrakcyjnić zajęcia, problemem jest również niska frekwencja uczniów.

Uczniowie Zespołu Szkół nr 2 im. Bohaterów Westerplatte kształcą się w następujących specjalnościach:

TECHNIKUM

Technik pojazdów samochodowych (nowy kierunek)

Zawód nauczany według nowoczesnego programu, którego zaletą jest dostosowanie treści nauczania do wymogów nowoczesnej techniki samochodowej i zapotrzebowania rynku pracy. Po ukończeniu szkoły istnieje realna możliwość łatwego i szybkiego zatrudnienia w: autoryzowanych stacjach obsługi pojazdów samochodowych, zakładach produkcyjnych pojazdów samochodowych, zakładach naprawczych pojazdów samochodowych, stacjach kontroli pojazdów, salonach sprzedaży pojazdów

samochodowych, przedsiębiorstwach transportu samochodowego, instytucjach zajmujących się handlem pojazdami samochodowymi lub ich częściami, w zakładach zajmujących się likwidacją pojazdów samochodowych, instytucjach zajmujących się ewidencją pojazdów samochodowych, instytucjach zajmującymi się ubezpieczeniami komunikacyjnymi, przedsiębiorstwach doradztwa technicznego dotyczącego motoryzacji. W toku 4-letniej nauki uczeń zdobywa wykształcenie ogólnokształcące z maturą oraz kwalifikacje zawodowe, potwierdzone egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe przeprowadzanym przez OKE we Wrocławiu.

Kształcenie techniczne obejmuje zajęcia z kilkunastu przedmiotów zawodowych, między innymi: podstaw konstrukcji maszyn, silników pojazdów samochodowych, budowy podwozi, elektrycznego i elektronicznego wyposażenia pojazdów samochodowych. Praktyczne umiejętności uczeń zdobywa na zajęciach w pracowni diagnostyki pojazdów, pracowni mechatroniki samochodowej oraz innych będących na wyposażeniu Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego oraz podczas realizacji miesięcznej praktyki zawodowej. Otrzymuje również niezbędne przygotowanie w zakresie technologii informacyjnej (w dobrze wyposażonych pracowniach komputerowych) i podstaw przedsiębiorczości.

Technik mechanik

specjalizacja: obsługa i naprawa pojazdów samochodowych

Technicy mechanicy o specjalizacji obsługa i naprawa pojazdów samochodowych mogą być zatrudnieni w zakładach produkujących pojazdy samochodowe, w przedsiębiorstwach i zakładach transportu samochodowego, w zakładach i stacjach wykonujących obsługi i naprawy taboru samochodowego. Ponadto technicy o tej specjalności mogą znaleźć pracę w różnych zakładach, przedsiębiorstwach i urzędach mających bezpośredni lub pośredni związek z transportem samochodowym i zapleczem technicznym motoryzacji, a mianowicie: w działach komunikacji, w przedsiębiorstwach i jednostkach handlowych (firmy ubezpieczeniowe, salony samochodowe itp.). Technicy tej specjalności wykonują różne prace z zakresu nadzoru technicznego i technologicznego, zarządzania gospodarką samochodową, znajdują zatrudnienie jako technicy produkcji, organizatorzy eksploatacji, obsługi i napraw, inspektorzy gospodarki samochodowej, rzeczoznawcy.

Do szczegółowych zadań technika mechanika o specjalizacji obsługa i naprawa pojazdów samochodowych należy: określanie stanu technicznego pojazdów i ich zespołów w celu określenia zakresu potrzebnej naprawy lub ze względów na bezpieczeństwo jazdy, ustalanie przyczyn niesprawności pojazdów oraz wskazywanie prawidłowych metod i sposobów usuwania usterek, przyjmowanie pojazdów do na-

prawy i odbiór po naprawie, stosowanie w praktyce nowoczesnych urządzeń i aparatury diagnostycznej, określanie zapotrzebowania na materiały, części i zespoły zamienne, na potrzeby eksploatacji, obsługi i naprawy pojazdów samochodowych, opracowywanie i prowadzenie niezbędnej dokumentacji technicznej, przestrzeganie norm i przepisów w szczególności w zakresie warunków, jakim powinny odpowiadać pojazdy dopuszczane do ruchu drogowego, przeprowadzanie prób na stanowiskach badawczych i hamowniach, wykonywanie wszystkich operacji obsługowo-naprawczych i regulacyjnych, badań diagnostycznych oraz badań eksploatacyjnych pojazdów.

specjalizacja: spawalnictwo

Technik mechanik o specjalizacji spawalnictwo, oprócz ogólnej wiedzy i umiejętności technika mechanika, w wyniku czteroletniej edukacji poznaje zagadnienia związane ze spawalnictwem. Gospodarka i przemysł wciąż się rozwijają, co rodzi zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę w różnych dziedzinach. Obecnie brakuje ślusarzy, tokarzy i spawaczy, poszukiwani są oni zarówno na rynku krajowym, jak i europejskim poprzez różne ogłoszenia prasowe i internetowe. Po szkole można się zatrudnić niemal w każdym zakładzie mechanicznym lub związanym z metalurgią i obróbką mechaniczną. Można także dalej się kształcić. Jest to bardzo dobry zawód dla osób z predyspozycjami do pracy i robót technicznych. Spawaczy wciąż poszukują przede wszystkim duże zakłady, stocznie, fabryki. Po szkole uczniowie na pewno nie będą mieli problemu ze znalezieniem pracy.

specjalizacja: komputerowe wspomaganie projektowania

Technik mechanik o specjalizacji komputerowe wspomaganie projektowania CAD/CAM, oprócz ogólnej wiedzy i umiejętności technika mechanika, w wyniku czteroletniej edukacji poznaje zagadnienia związane z komputerowym wspomaganie projektowania CAD, komputerowym wspomaganie wytwarzania CAM, grafiką komputerową w projektowaniu części i zespołów maszyn, automatyką i robotyką. Osoby o takim wykształceniu znajdują zatrudnienie w sferze produkcyjnej i usługowej niemal we wszystkich działach gospodarki, głównie na stanowiskach średniego nadzoru technicznego. Wspomagają pracę inżynierów lub samodzielnie wykonują wyodrębnione zadania we wszystkich obszarach działalności gospodarczej związanej z projektowaniem, wytwarzaniem i eksploatacją maszyn i urządzeń mechanicznych. Specyfikacja zaś daje im możliwość poszerzenia spektrum możliwych stanowisk pracy o stanowiska w biurach konstrukcyjnych wykorzystujących nowoczesne techniki CAD, stanowiska, na których wymagana jest znajomość posługiwania się grafiką komputerową oraz o stanowiska związane z obsługą obrabiarek sterowanych numerycznie (CNC). Stanowiska, jakie może zajmować technik mechanik tej specja-

lizacji, to: konstruktor, technolog, mistrz, kierownik działu obsługi i napraw, specjalista ds. zaopatrzenia, operator i programista CNC.

Technik informatyk

Umiejętności absolwenta technikum informatycznego: sprawne posługiwanie się systemami operacyjnymi, umiejętność obsługi oprogramowania użytkowego, umiejętność doboru konfiguracji sprzętu i oprogramowania, umiejętność obsługi urządzeń peryferyjnych (skanery, drukarki, plotery, kamery cyfrowe), umiejętność pracy w sieciach komputerowych, umiejętność projektowania baz danych, znajomość programów graficznych i multimedialnych, znajomość podstaw programowania. Absolwent może po tej szkole podjąć pracę we wszystkich typach przedsiębiorstw – zarówno związanych bezpośrednio z usługami i serwisem informatycznym, jak i pozostałych, które użytkują systemy komputerowe do różnych celów (np. administracyjno-biurowych).

Technik żeglugi śródlądowej

W ramach tej specjalności uczniowie odbywają zajęcia na pływalni, praktyki na statku szkolnym oraz tygodniowy kurs ratownictwa morskiego, kończący się wydaniem międzynarodowego certyfikatu uprawniającego do pływania na statkach morskich. Zajęcia specjalistyczne odbywają się na symulatorze siłowni okrętowej. Szkoła zapewnia również miesięczne praktyki w kraju i za granicą na statkach śródlądowych i morskich. Szkoła posiada Międzynarodową Konwencję Morską, uprawniającą absolwentów technikum żeglugi śródlądowej do podejmowania pracy na statkach morskich w służbie maszynowej. Absolwent technikum o specjalności żegluga śródlądowa znajdzie zatrudnienie na statkach w przedsiębiorstwach żeglugowych, w zakładach budownictwa hydrotechnicznego lub w administracjach wodnych. Po ukończeniu szkoły absolwent może być zatrudniony na stanowisku asystenta w służbie pokładowej lub w służbie maszynowej statku. Po kilkumiesięcznej praktyce pływania awansuje na stanowisko bosmana w służbie pokładowej lub motorzysty w służbie maszynowej statku. Po odbyciu wymaganej przepisami praktyki pływania i złożeniu egzaminów praktycznych na stopnie oficerskie w żegludze śródlądowej może objąć stanowisko kapitana statku lub kierownika maszyn.

SZKOŁY ZAWODOWE

Mechanik pojazdów samochodowych

Absolwenci w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych mogą być zatrudnieni: stacjach obsługi samochodów, w stacjach badań pojazdów przy ocenie

stanu technicznego i dopuszczeniu pojazdów do ruchu, w zakładach napraw samochodów, w przedsiębiorstwach posiadających własne zaplecze techniczne do przeprowadzania napraw i obsługi pojazdów, w rzemieślniczych zakładach naprawczych. Do typowych stanowisk pracy absolwentów należą: stanowiska do mycia i czyszczenia, smarowania i konserwacji pojazdów, uniwersalne stanowisko obsługowo-naprawcze, stanowiska specjalizowane do napraw, kontroli i regulacji zespołów, podzespołów oraz sprzętu.

Mechanik – monter maszyn i urządzeń

Mechanik monter maszyn i urządzeń – zawód ten należy do bardzo poszukiwanych na rynku pracy. Uczy wykonywania podstawowych operacji ślusarskich, wykonywania i naprawiania typowych części maszyn, przeprowadzanie przeglądów technicznych, napraw bieżących, wykonywanie prac montażowych i kontrolnych w cyklu produkcyjnym, naprawianie i konserwowanie maszyn i urządzeń mechanicznych, regulowanie i ustawianie według żądanych parametrów eksploatacyjnych. Po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej absolwent może podjąć naukę w technikum uzupełniającym (dającym tytuł technika) lub liceum uzupełniającym (nauka kończy się maturą).

Absolwent tego zawodu znajdzie zatrudnienie we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłu metalowego i maszynowego, przedsiębiorstwach obsługowo-naprawczych, a także w innych działach gospodarki, zajmujących się wytwarzaniem i eksploatacją. Zajęcia praktyczne realizowane są w jednym z najnowocześniejszych zakładów w kraju firmie DAMEN, będącej liderem w europejskiej i światowej produkcji statków. W nowo budowanych statkach umieszcza się najnowocześniejsze urządzenia i instalacje, przy produkcji których absolwent będzie obecny. Nauka kończy się egzaminem zawodowym. Absolwent szkoły uzyskuje świadectwo ukończenia szkoły oraz dyplom robotnika wykwalifikowanego w danym zawodzie lub tytuł czeladnika po zdaniu odpowiednich egzaminów.

Uczniowie Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte to młodzież aktywna, wielu z nich bierze udział w różnego rodzaju konkursach i olimpiadach.

Tabela 2.: Liczba uczniów uczestniczących w olimpiadach.

OLIMPIADY	LICZBA UCZESTNIKÓW	LICZBA LAUREATÓW
Języka niemieckiego – etap szkolny	32	
Turniej Fizyczny o Puchar Polskiego Towarzystwa Fizycznego	13	III miejsce
Konkurs na najlepszy biznes plan	3	
Miejski konkurs Wschód-Zachód etap miejski język rosyjski	1	II miejsce
XIII konkurs matematyczny im. Tadeusza Knysza	4	III miejsce
RAZEM	53	

Tabela 3.: Liczba uczniów uczestniczących w konkursach.

KONKURSY	LICZBA UCZESTNIKÓW	LICZBA LAUREATÓW
Test Oxford języka angielskiego	10	
Test Oxford języka niemieckiego	10	
Miejski konkurs Wschód-Zachód – etap miejski, język niemiecki	50	
Miejski konkurs Wschód-Zachód – etap miejski, język angielski	12	
XV wojewódzki konkurs matematyczny dla ZSZ – etap szkolny	6	
RAZEM	88	

Istotnym problemem uczniów rozpoczynających naukę zarówno w technikum, jak i w szkole zawodowej jest niewielka wiedza matematyczna (często duże zaległości z lat poprzednich oraz brak utrwalonych podstaw), a także niewielkie kompetencje komunikacyjne i językowe, które stoją na przeszkodzie w efektywnym procesie nauki języków obcych.

Tabela 4.: Średnie ocen z języka angielskiego, matematyki, informatyki oraz podstaw przedsiębiorczości na koniec roku szkolnego 2007/2008 wśród uczniów technikum.

	2007/2008	2008/2009
Język angielski	3,1	3,0
Matematyka	2,7	2,7
Technologia informacyjna	4,6	4,8
Podstawy przedsiębiorczości	3,1	3,1

Tabela 5.: Wyniki egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe w roku szkolnym 2007/2008.

	Liczba absolwentów	Liczba osób, które przystąpiły do egzaminu	Liczba osób, które zdały egzamin zawodowy
Technik mechanik	39	39	29
Technik Żeglugi Śródlądowej	34	34	10
Mechanik pojazdów samochodowych	21	21	15

Problemem Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte jest również niska zdawalność egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Zdawalność specjalności technik mechanik wynosi 74,25%, specjalności technik żeglugi śródlądowej – 29,41%, specjalności mechanik pojazdów samochodowych – 71,42%.

Tabela 6.: Charakterystyka uczniów (znajomość wymagań, potrzeb i prognoz rynku pracy).

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> – Mają dostęp do informacji dotyczących zapotrzebowania na rynku pracy, – w trakcie działań rekrutacyjnych informujemy uczniów o potrzebach lokalnego rynku pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> – W czasie kształcenia mogą szkolić się na dodatkowych kursach, które zwiększają szanse na zdobycie pracy,
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> – Uczniowie wybierając wyższe studia, nie kierują się potrzebami rynku pracy, co powoduje, że po ukończeniu etapu nauczania nie potrafią znaleźć pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> – Uczniowie nie kierują się w trakcie wyboru zawodu informacjami z rynku pracy,

Arkusze analizy SWOT wypełniali: nauczyciele ZSŻŚ – tabela przedstawia zbiór informacji.

Na podstawie analizy SWOT można stwierdzić, iż uczniowie Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej w Kędzierzynie-Koźlu mają problem z dostosowaniem kierunku kształ-

cenia z wymogami rynku pracy, pomimo iż w opinii nauczycieli są na bieżąco informowani o tendencjach w tym zakresie.

3.3. Charakterystyka kadry pedagogicznej

W Zespole Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte zatrudnionych jest 51 nauczycieli, z czego 17 zatrudnionych jest w niepełnym wymiarze godzin.

Stan kadry wg stopni awansu zawodowego:

- nauczyciel dyplomowany – 10 (19,60%),
- nauczyciel mianowany – 18 (35,29%),
- nauczyciel kontraktowy – 19 (37,25%),
- nauczyciel stażysta – 4 (7,83%).

Tabela 7.: Współpraca nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących z nauczycielami przedmiotów zawodowych (wykorzystywanie wiedzy merytorycznej i pedagogicznej w kształtowaniu umiejętności i postaw uczniów szkół zawodowych).

SILNE STRONY	SZANSE
Dopasowanie nauczania przedmiotów ogólnokształcących do potrzeb przedmiotów zawodowych; Przygotowanie słownictwa zawodowego do prowadzenia nauczania języka obcego; Wykorzystywanie wiedzy teoretycznej na zajęciach praktycznych.	Szybsze przyswajanie wiedzy która utrwalamy na kilku przedmiotach; Znajomość słownictwa zawodowego pomoże w znalezieniu pracy, umożliwi łatwiejsze nawiązanie współpracy z pracodawcami europejskimi (marynarz, informatyk).
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
- Brak korelacji między przedmiotami zawodowymi a ogólnokształcącymi.	

Arkusze analizy SWOT wypełniali: nauczyciele ZSŻŚ – tabela przedstawia zbiór informacji.

Na podstawie analizy SWOT można stwierdzić, iż nauczyciele Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej w Kędzierzynie-Koźlu w niewielkim stopniu ze sobą współpracują. Nie potrafili wskazać konkretnej płaszczyzny, na której owa współpraca mogłaby przebiegać, oraz zagrożeń, z jakimi wiąże się brak współpracy nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących z nauczycielami przedmiotów zawodowych.

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

Nie ulega wątpliwości, iż ogromny wpływ na rozwój każdej placówki edukacyjnej ma możliwość współpracy ze środowiskiem lokalnym. Efektywny proces wychowawczy to suma działań wszystkich grup społecznych, które oddziałują na życie i osobowość wychowanka. Podstawowym obszarem integracji tychże działań po-

winna być szkoła, gdyż to właśnie szkoła jest w stanie koordynować zgodną współpracę wielu niezależnych podmiotów. Każda szkoła powinna być uwrażliwiona na potrzeby społeczne, a podstawowym warunkiem umożliwiającym wypełnienie tego zadania jest 'poznanie lokalnej specyfiki kulturowej, a także występujących w danym środowisku problemów społeczno-gospodarczych. Niezwykle istotne jest także uzyskanie informacji zwrotnych na temat oczekiwań środowiska lokalnego wobec szkoły. Stąd wynika konieczność współdziałania z władzami lokalnymi, instytucjami i organizacjami społecznymi oraz dobrej znajomości rynku pracy i prognoz demograficznych dotyczących danego regionu.

Kluczowym elementem efektywnej współpracy szkoły z otoczeniem jest bez wątpienia aktywne uczestnictwo rodziców w życiu placówki. Z informacji uzyskanych w trakcie wywiadu z nauczycielami oraz dyrekcją szkoły wynika, iż wielu rodziców dzieci uczęszczających do Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowe im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie Koźlu dotknął problem bezrobocia, a w konsekwencji także ubóstwa. Kluczowym elementem efektywnej współpracy szkoły z otoczeniem jest bez wątpienia aktywne uczestnictwo rodziców w życiu placówki. Z informacji uzyskanych w trakcie wywiadu z nauczycielami oraz dyrekcją szkoły wynika, iż wielu rodziców dzieci uczęszczających do Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowe im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie Koźlu dotknął problem bezrobocia, a w konsekwencji także ubóstwa. Widocznym w ostatnich kilku latach zjawiskiem jest również emigracja zarobkowa wielu osób poza granice Polski, czego konsekwencją jest fakt, iż część uczniów tutejszej szkoły niemal na stałe pozbawiona jest opieki co najmniej jednego z rodziców. Bardzo dużym problemem w zakresie współpracy pomiędzy szkołą a rodzicami jest także niewielki poziom zainteresowania rodziców tym, co dzieje się w szkole, przejawiający się między innymi niską frekwencją rodziców na organizowanych zebraniach. Ponadto rodzice w niewielkim stopniu są skłonni podejmować proponowane przez nauczycieli inicjatywy na rzecz szkoły. Wyrażna jest również niska aktywność rodziców w ramach Komitetu czy Rady Rodziców. Mała aktywność rodziców i ich brak zainteresowania współudziałem w tworzeniu programów wychowawczych ma z pewnością wiele przyczyn, niemniej jednak konsekwencją takiego stanu rzeczy jest przede wszystkim brak jednolitych oddziaływań wychowawczych wobec młodzieży uczęszczającej do Zespołu Szkół nr 2 im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu. Można stwierdzić, iż w wielu przypadkach rodzice całą odpowiedzialność za kształcenie i wychowanie swojego dziecka zrzucili na szkołę, w związku z czym praca nad zwiększeniem zaangażowania rodziców w życie szkoły powinna stanowić ważny cel w przyszłych zadaniach szkoły.

Zespół Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu utrzymuje bieżące kontakty z Urzędem Pracy, przedstawicielami firm, pracodawcami, co w rezultacie daje aktualne informacje o zapotrzebowaniu na pracowników w poszukiwanych zawodach i możliwość dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Na podstawie wywiadu przeprowadzonego z dyrektorem i nauczycielami szkoły można stwierdzić, iż współpraca z władzami lokalnymi układa się poprawnie, jednak nie do końca popierana jest kwestia polityki oświatowej. Na wskutek próby reorganizacji sieci szkół ponadgimnazjalnych Zespół Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu miał przestać istnieć, jednak stanowczy protest dyrekcji, nauczycieli, rodziców i uczniów przyniósł efekty i szkoła przetrwała. Od tego czasu władze w niewielkim stopniu włączają się w funkcjonowanie szkoły, na uwagę zasługuje również fakt, iż szkoły o profilu zawodowym posiadają te same (atrakcyjne pod względem popytu na nie) kierunki kształcenia. Warto jednak zaznaczyć, iż szkoła działa w Partnerstwie Starostwa Powiatowego w Kędzierzynie-Koźlu i Opolskiego Stowarzyszenia Edukacyjnego. Bierze udział w projekcie „Uczniowie powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego – wykształceni, kompetentni, zorientowani na sukces”, realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Realizacja projektu odbywa się w Partnerstwie Starostwa Powiatowego w Kędzierzynie-Koźlu i Opolskiego Stowarzyszenia Edukacyjnego.

3.5. Funkcjonujące w szkole inicjatywy uczniowskie

Rozwijanie aktywności uczniów jest niezwykle istotnym elementem procesu wychowania, który w dużej mierze służy budowaniu społeczeństwa obywatelskiego. W ramach podejmowania różnego rodzaju działań i inicjatyw uczniowie uczą się samodzielnego rozwiązywania problemów, rozwijają swoje zainteresowania, uzdolnienia i umiejętności, a także rozwijają swoją empatię i wrażliwość na drugiego człowieka. W związku z powyższym bardzo ważnym zadaniem szkoły jest stwarzanie warunków mających na celu aktywizację uczniów. Pomimo iż Zespół Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte jest przede wszystkim zorientowany na kształcenie umiejętności praktyczno-technicznych, nie zapomina o tym zadaniu. Uczniowie cyklicznie biorą udział w następujących akcjach:

- „góra grosza”,
- „I TY zostań Świętym Mikołajem”,
- „Pomóż dzieciom ze szpitala”.

Oprócz tego uczniowie chętnie biorą udział w licznych zajęciach pozalekcyjnych. Należą do nich między innymi:

- Szkolna Orkiestra Dęta (ok. 60 osób) – Młodzieżowa Orkiestra Dęta Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej powstała w 1974 roku i od samego początku zyskała sympatię mieszkańców miasta i okolic. Bazą instrumentalistów była i jest młodzież szkoły, a warsztatem pracy – sale lekcyjne, w ramach zajęć pozalekcyjnych. Z czasem powstał gabinet muzyczny z salą prób i studiem nagrań. W ciągu roku orkiestra prezentuje się około 60–70 razy na terenie kraju i za granicą. Uczestniczy w różnego rodzaju uroczystościach okazjonalnych, kulturalnych, sportowych i państwowych. Do orkiestry może się zgłosić każdy, kto gra lub chce się nauczyć grać na jakimś instrumencie dętym bądź perkusyjnym;
- Zajęcia sportowe (w każdym roboczym dniu tygodnia zajęcia z innych dyscyplin sportowych);
- Kółko mechatroniczne (nauka obsługi programu BricsCad, Solid Edge, T-flex);
- Kółko teatralne – organizacja wszystkich szkolnych akademii oraz uczestnictwo w akcjach charytatywnych i występy promujące szkołę w okolicznych gimnazjach.

3.6. Planowane kierunki rozwoju szkoły

Dyrekcja oraz kadra pedagogiczna Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu odznacza się dużą kreatywnością i otwartością, w związku z czym posiada również liczne plany rozwoju szkoły. Do planów tych należy między innymi:

W zakresie poprawy stanu bazy dydaktycznej

- remont kolejnych pracowni do przedmiotów zawodowych w tym pracowni nawigacji i lojji,
- remont korytarzy szkolnych,
- ocieplenie i pomalowanie fasady budynku,
- sukcesywnie doposażenie pracowni w pomoce dydaktyczne.

W zakresie poprawy efektów procesu dydaktycznego

- rozwój merytoryczny nauczycieli i podniesienie ich kwalifikacji zawodowych,
- uatrakcyjnienie zajęć dydaktycznych,
- wzrost zdawalności egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe,

- poprawa wyników egzaminów maturalnych z matematyki,
- dopasowanie oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy,
- wzmocnienie pozycji absolwentów szkoły rozpoczynających karierę zawodową,
- wzmocnienie wizerunku szkoły wśród uczniów i pracodawców.

Warto również dodać, iż dyrekcja Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu, opierając się na badaniach rynku pracy, otworzyła dwa nowe kierunki (Mechanik – monter maszyn i urządzeń oraz Technik pojazdów samochodowych) i zaznacza, iż w ramach zapotrzebowania lokalnego rynku pracy jest w stanie otworzyć uruchomić nowe specjalności.

4. KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE

4.1. Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe

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

sługiwanie się nowymi technologiami i nacechowanych postawami innowacyjnymi. Temu należy podporządkować współczesne kształcenie. Dotyczy to nie tylko przygotowania na wysokim poziomie odpowiedniej liczby naukowców, innowatorów oraz personelu technicznego, lecz również wydłużenia okresu kształcenia obowiązkowego i zawodowego. Takie stanowisko w dokumencie Kształcenie ogólne i zawodowe we Wspólnocie Europejskiej zajęła Komisja Wspólnoty Europejskiej jeszcze w czerwcu 1989 r., uznając zresztą dział edukacji zawodowej za priorytetowy.

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

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

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

Z powodu różnorodności funkcji zawartych w pojęciu kompetencji bywa, że są one w różny sposób definiowane. Na przykład Związek Niemieckich Pracodawców branży mechanicznej określa je jako indywidualną zdolność do podejmowania działalności wymagającej niezależnego planowania, wdrażania i automonitorowania. Inną definicją posługuje się Hanpower Services Commission; według niej kompetencje zawodowe to zdolność wykonywania czynności w zawodzie w sposób zgodny ze standardami wymaganymi dla danego stanowiska. W pojęciu tym mieści się dostosowanie umiejętności i wiedzy do nowych sytuacji w ramach obszaru zawodowego i poza zasadniczymi zajęciami. Taka elastyczność często wymaga większego opanowania umiejętności i zdolności pojmowania, niż spotyka się to nawet u doświadczonych pracowników. To samo zagadnienie w jeszcze inny sposób ujmuje National Council for Vocational Qualifications; postrzega je jako zdolność wykonywania funkcji pracy lub zajęcia zgodnie ze standardami wymaganymi w tej pracy.

Wydaje się, że to ostatnio przytoczone podejście jest najbardziej adekwatne, bierze bowiem pod uwagę zarówno potrzebne do wykonywania zawodu kompetencje, jak i kładzie nacisk na zdolność odnajdywania się w nowych sytuacjach, wymagających wiele własnej inicjatywy i zaangażowania. Kolejny problem stanowi obecnie standaryzacja kompetencji zawodowych. Aby każdy człowiek mógł ustawicznie kształtować swoje własne zdolności, należy, odpowiednio do specyficznych warunków poszczególnych regionów i krajów, dokonać rewizji procedur certyfikacji, czyli urzędowych dowodów zapewniających, że wyrób lub usługa są zgodne z określoną normą lub przepisem prawnym. Ich celem będzie uwzględnienie umiejętności nabytych poza edukacją formalną. W rzeczywistości bowiem dyplom wieńczący naukę szkolną z określonymi kwalifikacjami wciąż jako jedyny uprawnia do podjęcia pracy w zawodzie. Skazuje to młodzież, która nie zdobyła żadnych uznanych uprawnień, na gorszą sytuację na rynku pracy. Jest więc ważne, aby nabyte kompetencje, szczególnie w ciągu życia zawodowego, mogły być uznane nie tylko przez przedsiębiorstwa, lecz również w ramach formalnego systemu edukacji⁶.

⁶ www.rynekpracy.pl/raporty_1.php/wpis.16.

Tabela 8.: Kompetencje zawodowe i kompetencje kluczowe uczniów i absolwentów szkoły (pobudzenie aspiracji edukacyjnych i zainteresowań uczniów, rozwijanie umiejętności kluczowych oraz przygotowanie młodzieży do kontynuowania nauki i funkcjonowania na rynku pracy).

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> - Realizacja zajęć dodatkowych z przedmiotów zawodowych w ramach projektu 9.2; - powiększenie bazy dydaktycznej w ramach projektu 9.2. 	<ul style="list-style-type: none"> - Uczniowie zdobędą dodatkowe umiejętności w zakresie swojego zawodu.
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> - Niedostateczne wyposażenie pracowni zajęć praktycznych, technologii na niektórych kierunkach; - brak współpracy rodziców ze szkołą w ramach wspierania ucznia w realizacji drogi zawodowej; - niska samoocena części uczniów; - brak doradcy zawodowego na poziomie gimnazjum wspierającego trafny wybór zawodu; - pozostawienie absolwentów po niezdanym egzaminie bez pomocy merytorycznej, doradczej i opiekuńczej. 	<ul style="list-style-type: none"> - Zajęcia nie obejmują wszystkich uczniów; - tylko zainteresowani pogłębiają swoją wiedzę.

Arkusze analizy SWOT wypełniali: nauczyciele ZSŻŚ – tabela przedstawia zbiór informacji.

Na podstawie analizy SWOT oraz informacji z wywiadu przeprowadzonego z dyrekcją oraz nauczycielami szkoły można stwierdzić, iż nauczyciele Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej w Kędzierzynie-Koźlu nie do końca zdają sobie sprawę ze znaczenia rozwijania kompetencji kluczowych wśród uczniów. Są świadomi ograniczeń, z jakimi wiąże się praca nauczycieli w tym obszarze (między innymi niedostateczne wyposażenie pracowni, brak współpracy z rodzicami czy też brak doradcy zawodowego), jednak nie potrafili wskazać, jakie konsekwencje niesie za sobą niedostateczne rozwijanie tychże kompetencji.

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

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

Peter Druker

Współczesny rynek pracy jest bardzo wymagający. Globalizacja, szybki rozwój nowych technologii, zmiany popytu na pracę oraz procesy demograficzne sprawiają, iż młodemu człowiekowi bardzo trudno się na nim odnaleźć, tym bardziej iż wcześniej bezrobocie było skutkiem kolejnych kryzysów gospodarczych i cechowało

się przejściowością, to obecnie ma ono trwały i strukturalny charakter. W raporcie „Profesje z przyszłością”, opublikowanym w lutym 2009 r. przez portal rynekpracy.pl, czytamy, iż do dziedzin gospodarki oferującym pracownikom najlepsze perspektywy zawodowe należą obszary związane z Internetem, technologiami informacyjnymi i teleinformatycznymi. Są to najbardziej dynamicznie ewoluujące dziedziny, bez których trudno wyobrazić sobie funkcjonowanie większości przedsiębiorstw. W obszarze tym powstaje obecnie najwięcej miejsc pracy, kształtują się nowe zawody i specjalności⁷.

Raport ten przewiduje również, iż w Polsce produkcja przemysłowa wciąż będzie odgrywała wiodącą rolę, a liczbą pracujących w tym sektorze zwiększy się o ok. 17%. Podobny wzrost zanotuje branża budowlana. Jednak najbardziej przyszłościowe zawody wiążą się z sektorem usług. W związku z powyższymi danymi można wysnuć wniosek, iż absolwenci Zespołu Szkół nr 2 im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu mają duże szanse na odnalezienie się na lokalnym i regionalnym rynku pracy (w przemyśle zatrudnionych jest 45,64% osób, a w dziale usług 53,81% osób)⁸, ale warto zaznaczyć, iż z szacunkowych danych przedstawionych we wniosku aplikacyjnym przez dyrekcję szkoły wynika, iż liczba absolwentów, która podjęła pracę zgodnie z kwalifikacjami, to zaledwie 20% (10% absolwentów podjęło pracę niezgodnie z kwalifikacjami, 60% kontynuuje naukę, natomiast 10% nie podjęło żadnej pracy).

⁷ <http://www.kedzierzynkozle.pl/portal/index.php?t=200&id=20680>.

Tabela 9.: Lista najbardziej poszukiwanych zawodów w 2009 r.

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

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

Źródło: portal rynek pracy.pl.

4.3. Współpraca szkoły z pracodawcami

Zespół Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu jest szkołą kształcąca dla potrzeb rynku pracy w zawodach poszukiwanych przez przedsiębiorstwa i rzemieślnicze zakłady pracy. Szkoła współpracuje z wieloma firmami, w których organizuje praktyki zawodowe i od których zbiera informacje o zapotrzebowaniu na pracownika o danej specjalności. Praktyki zawodowe są organizowane zgodnie z kierunkiem nauczania i specjalizacją. Szkoła współpracuje między innymi z:

Dla kierunku technik żeglugi śródlądowej

1. NAVIGAR DENEKO-GARBIEN SZCZECIN,
2. ODRATRANS SA WROSLAW,
3. AKADEMIA MORSKA SZCZECIN,
4. PRZEDSIĘBIORSTWO USŁUG ŻEGLUGOWYCH „ESTER” – KĄTY RYBACKIE.

Dla kierunku technik informatyk

1. PETROCHEMIA „BLACHOWNIA” SA – KĘDZIERZYN-KOŹLE,
2. BELMAR SP. Z O.O. – KĘDZIERZYN-KOŹLE,
3. PRACOWNIA APLIKACJI KOMPUTEROWYCH JaMaRo – KĘDZIERZYN-KOŹLE,
4. ZAK ZAKŁADY AZOTOWE – KĘDZIERZYN-KOŹLE.

Dla kierunku technik mechanik

1. BIURO INŻYNIERSKIE ATECHEM SP. Z.O.O – KĘDZIERZYN-KOŹLE,
2. BIURO PROJEKTOWO KONSTRUKCYJNE – KĘDZIERZYN-KOŹLE,
3. AUTOZAK SP. Z.O.O – KĘDZIERZYN-KOŹLE,
4. VEOLIA TRANSPORT OPOLSZCZYZNA – KĘDZIERZYN-KOŹLE.

Tabela 10.: Współpraca szkoły z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy (znajomość wymogów, potrzeb i prognoz rynku pracy oraz ich uwzględnianie w pracy z uczniem).

SILNE STRONY	SZANSE
<p>Współpraca szkoły z przyszłymi pracodawcami naszych absolwentów.</p> <ul style="list-style-type: none"> - otwartość nauczycieli na potrzeby przyszłych pracodawców, - dopasowanie przykładów i zadań, aby zawierały podstawę programową oraz podstawowe przykłady z przyszłej pracy. 	<p>Uczeń będzie bardziej konkurencyjny i atrakcyjny jako przyszły pracownik, będzie świadomy obowiązków, jakie może napotkać w przyszłej pracy.</p>
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> - Brak motywacji uczniów do zapoznania się z tematem. 	<p>Brak informacji zwrotnej od pracodawców, dotyczącej zapotrzebowania kadrowego.</p>

Arkusze analizy SWOT wypełniali: nauczyciele ZSŻŚ – tabela przedstawia zbiór informacji.

Na podstawie analizy SWOT oraz informacji z wywiadu przeprowadzonego z dyrekcją oraz nauczycielami szkoły można stwierdzić, iż nauczyciele Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej w Kędzierzynie-Koźlu są świadomi roli, jaką odgrywa współpraca szkoły z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy. W trakcie zajęć starają się dostosować program nauczania do potrzeb potencjalnych pracodawców, jednak wskazują na brak informacji zwrotnej od pracodawców w zakresie zapotrzebowania kadrowego.

5. KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNM

5.1. Znajomość zagadnienia kompetencji kluczowych przez kadre pedagogiczną

Na podstawie analizy SWOT oraz wywiadu przeprowadzonego z dyrektorem i nauczycielami szkoły wynika, iż pojęcie kompetencji kluczowych nie jest im dobrze znane, ale nauczyciele deklarują chęć współpracy w tym zakresie, są w stanie podnosić swoje kompetencje tak, aby kształtowanie kompetencji kluczowych przynosiło jak najlepsze efekty. Nauczyciele wskazują jednocześnie, iż nowoczesne metody nauczania oraz pomoce dydaktyczne z pewnością przyspieszyłyby ten proces.

Tabela 11.: Kadra pedagogiczna w aspekcie kształtowania kompetencji kluczowych (umiejętność dostosowywania programów do zmieniających się uwarunkowań środowiskowych i rynku pracy).

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> - Otwartość kadry pedagogicznej, - kompetentność i chęć współpracy, - ciągłe podnoszenie swoich kompetencji, - szukanie nowych sposobów realizacji programu oraz nowych metod nauczania, bardziej nowoczesnych oraz z wykorzystaniem nowoczesnych pomocy dydaktycznych i nie tylko. 	<ul style="list-style-type: none"> - Przekazywanie uczniowi tylko najważniejszych informacji, a co za tym idzie – większa możliwość zainteresowania ucznia danym zagadnieniem.
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> - Słabe zaplecze w pomoce dydaktyczne. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pomijanie niektórych treści programowych lub ograniczanie ich do minimum.

Arkusze analizy SWOT wypełniali: nauczyciele ZSŻŚ – tabela przedstawia zbiór informacji.

5.2. Dotychczasowe doświadczenia w kształtowaniu kompetencji kluczowych w procesie dydaktycznym

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

Kompetencje matematyczne – obejmują umiejętność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego do rozwiązywania problemów wynikających z codziennych sytuacji. Ponadto obejmują one zdolność i chęć wykorzystania matematycznych sposobów myślenia (myślenie logiczne i przestrzenne) oraz prezentacji (wzory, modele, konstrukty, wykresy, tabele).

Konieczna wiedza w dziedzinie matematyki obejmuje solidną umiejętność liczenia, znajomość miar i struktur, głównych operacji i sposobów prezentacji matema-

tycznej, rozumienie terminów i pojęć matematycznych oraz świadomość pytań, na które ta nauka może odpowiedzieć. Osoba powinna posiadać umiejętność stosowania głównych zasad i procesów matematycznych w codziennych sytuacjach prywatnych i zawodowych, a także śledzenia i oceniania ciągów argumentów. Powinna ona być w stanie rozumować w matematyczny sposób, rozumieć dowód matematyczny i komunikować się językiem matematycznym oraz korzystać z odpowiednich pomocy.

Do problemów w ramach kształtowania kompetencji matematycznych wśród uczniów Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu należą:

- Zaległości w zakresie umiejętności przeprowadzania podstawowych operacji matematycznych;
- Nieumiejętność rozwiązywania problemów matematycznych w wymiarze praktycznym;
- Potrzeba dodatkowych godzin na wyrównanie materiału w klasie I (młodzież ma słabo przyswojoną wiedzę z gimnazjum).

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

Do problemów w ramach kształtowania kompetencji językowych wśród uczniów Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu należą:

- Niewielki kontakt z żywym językiem angielskim;
- Trudności w swobodnej komunikacji werbalnej;

- Praktyczne posługiwanie się językiem w mowie i piśmie;
- Brak znajomości gramatyki oraz słownictwa na poziomie podstawowym.

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

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

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

- Niska motywacja do nauki;
- Brak wytrwałości i systematyczności;
- Nieumiejętność pracy w grupie;
- Brak inicjatywy;
- Niski poziom kreatywności;
- Brak umiejętności selekcji informacji;
- Nieumiejętność samodzielnego zaplanowania własnych działań.

5.3. Formy realizacji podstawy programowej

Matematyka

Do metod najczęściej stosowanych przez nauczyciela matematyki w Zespole Szkół nr 2 im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu należą:

- Wykład;

- Pokaz i demonstracja;
- Pytania i odpowiedzi;
- Metoda aktywności kreatywnej;
- Indywidualna praca uczniów;
- Praca w grupach.

Za najbardziej skuteczne uznaje się pokaz i demonstrację, natomiast za najbardziej atrakcyjne dla uczniów – metodę aktywności kreatywnej oraz pracę w grupach.

Język angielski

Do metod najczęściej stosowanych przez nauczyciela matematyki w Zespole Szkół nr 2 im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu należą:

- Wykład;
- Projekt;
- Pytania i odpowiedzi;
- Metoda aktywności kreatywnej;
- Indywidualna praca uczniów;
- Praca w grupach;
- Prezentacja multimedialna.

Za najbardziej skuteczne uznaje się pokaz i demonstrację, natomiast za najbardziej atrakcyjne dla uczniów metodę aktywności kreatywnej, pracę w grupach oraz prezentację multimedialną.

Informatyka

Do metod najczęściej stosowanych przez nauczyciela informatyki w Zespole Szkół nr 2 im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu należą:

- Pogadanka;
- Pokaz i demonstracja;
- Pytania i odpowiedzi;
- Metoda aktywności kreatywnej: burza mózgów, sytuacyjna;
- Metoda ćwiczebna.

Za najbardziej skuteczne uznaje się pokaz i demonstrację, natomiast za najbardziej atrakcyjne dla uczniów – metodę ćwiczebną oraz metodę aktywności kreatywnej.

Przedsiębiorczość

Do metod najczęściej stosowanych przez nauczyciela przedsiębiorczości w Zespole Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu należą prezentacja multimedialna, a także pokaz i demonstracja. Takie metody również uznaje za najbardziej skuteczne i atrakcyjne dla uczniów.

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

Od września 2009 r. Zespół Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu bierze udział w projekcie pod nazwą „Uczniowie powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego – wykształceni, kompetentni, zorientowani na sukces”. Celem głównym projektu jest przygotowanie i wdrożenie 5 programów rozwojowych szkół zawodowych powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego, służących podniesieniu jakości kształcenia, wzmocnieniu atrakcyjności oferty edukacyjnej oraz podniesieniu wiedzy i umiejętności uczniów do przyszłego zatrudnienia we współpracy z przedsiębiorstwami z terenu Opolszczyzny.

6. PODSUMOWANIE

6.1. Wnioski

1. Nie ulega wątpliwości, iż utrzymujący się przemysłowy potencjał miasta sprawia, iż pozycja szkoły nie jest zagrożona. Na lokalnym rynku pracy nadal poszukiwani są bowiem specjaliści z branży technicznej. Warto jednak podkreślić, iż szkoła wymaga wsparcia w zakresie modernizacji bazy dydaktycznej oraz wyposażenia w nowoczesne pomoce dydaktyczne, co z pewnością wymaga nawiązania ściślejszej współpracy z władzami lokalnymi.
2. Atutem Zespołu Szkół Żeglugi Śródlądowej w Kędzierzynie-Koźlu jest z pewnością wykwalifikowana kadra pedagogiczna, gotowa do podejmowania nowych wyzwań i poszerzania kwalifikacji. W działaniach nauczycieli można jednak zaobserwować brak świadomości roli, jaką odgrywają kompetencje kluczowe. Należy także zwrócić uwagę na brak współpracy międzyprzedmiotowej wśród nauczycieli.
3. W ramach prac nad autorskimi programami nauczania należy zwrócić uwagę na fakt, iż do szkoły uczęszczają uczniowie z niskimi wynikami egzaminu gimnazjalnego, z zaległościami z poprzednich etapów edukacyjnych oraz o niskim poziomie świadomości zawodowej. W związku z powyższym konieczne jest dostosowanie przekazywanej wiedzy i umiejętności do potencjału uczniów.
4. Jednym z głównych problemów szkoły wydaje się brak należytej współpracy z potencjalnymi pracodawcami. Ich udział w tworzeniu programów szkolnych oraz informacje dotyczące zapotrzebowania kadrowego z pewnością przyczyniłyby się do wzrostu zatrudnienia absolwentów, a tym samym zapobiegłoby migracji młodych ludzi w celach zarobkowych.

5. Z informacji uzyskanych przez dyrekcję oraz nauczycieli wynika, iż wielu uczniów pochodzi z rodzin o niskim statusie społeczno-ekonomicznym, w związku z czym należałoby zwiększyć zakres pomocy materialnej dla uczniów w postaci stypendiów i zapomóg. Ważne jest również zwiększenie współpracy międzyprzedmiotowej wśród nauczycieli.
6. Podniesienie poziomu atrakcyjności zajęć dydaktycznych oraz wprowadzenie nowoczesnych form pracy mogłoby się przyczynić do wzrostu motywacji do nauki wśród uczniów oraz znacznie podwyższyć poziom frekwencji.
7. Przedstawione projekty wdrażania kompetencji kluczowych wymagają dopracowania, szczególnie w zakresie technologii informacyjnej, języka angielskiego i przedsiębiorczości.

6.1. Rekomendacje

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

- podniesienie poziomu umiejętności w zakresie przeprowadzania podstawowych operacji matematycznych,
- rozwiązywanie problemów matematycznych w wymiarze praktycznym,
- wyrównanie zaległości programowych z poprzednich etapów edukacyjnych.

W zakresie kształtowania kompetencji językowych

- umożliwienie uczniom kontaktu z „żywym” językiem obcym,
- podniesienie poziomu w zakresie swobodnej komunikacji werbalnej,
- praktyczne posługiwanie się językiem w mowie i piśmie,
- niska znajomość gramatyki oraz słownictwa na poziomie podstawowym.

W zakresie kształtowania kompetencji informatycznych oraz inicjatywności i przedsiębiorczości

- Niska motywacja do nauki;
- Brak wytrwałości i systematyczności;
- Nieumiejętność pracy w grupie;
- Brak inicjatywy;
- Niski poziom kreatywności;
- Brak umiejętności selekcji informacji;
- Nieumiejętność samodzielnego zaplanowania własnych działań.