

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

**Zespół Szkół Budowlanych
im. księcia Jerzego II Piasta w Brzegu**

Opracowanie: Paweł Rudnicki

Brzeg 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	9
2.3	Instytucje oraz inicjatywy mające wpływ na lokalny rynek pracy	16
2.4	Prognozy demograficzne	20
2.5	Kompetencje kluczowe a lokalny rynek pracy	25
3	CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY	
3.1	Krótki opis bazy dydaktycznej	30
3.2	Charakterystyka uczniów szkoły	32
3.3	Charakterystyka kadry pedagogicznej	35
3.4	Funkcjonujące w szkole inicjatywy uczniowskie	37
3.5	Planowane kierunki rozwoju szkoły i współpraca z instytucjami samorządowymi	37
4	KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE	
4.1	Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe	40
4.2	Możliwości zatrudnienia i funkcjonowanie absolwentów na lokalnym oraz regionalnym rynku pracy	40
4.3	Współpraca szkoły z pracodawcami	42
5	KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM	
5.1	Znajomość zagadnienia kompetencji kluczowych przez kadre pedagogiczną.....	43
5.2	Doświadczenia w kształtowaniu kompetencji kluczowych w procesie dydaktycznym	44

5.3 Doświadczenia szkoły w projektach współfinansowanych przez Unię Europejską	46
6 PODSUMOWANIE	
6.1 Wnioski	46

1. WSTĘP

1.1 Informacje dotyczące dokumentów stanowiących podstawę analizy

Do stworzenia niniejszej diagnozy posłużyły następujące dokumenty:

- Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2009 roku;
- Diagnoza i prognozy makroekonomiczne dla województwa opolskiego ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy;
- Informacje i analizy rynku pracy MPiPS, WUP Opole, PUP Brzeg;
- Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011 – projekt;
- Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu Brzeskiego na lata 2004–2013;
- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Opolskiego na 2010 rok;
- Sprawozdanie z Realizacji Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Opolskiego na 2009 rok;
- Strategia Rozwoju Powiatu Brzeskiego na lata 2007—2020;
- Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego;
- Strategia Zrównoważonego Rozwoju Gminy Miasta Brzegu na lata 2010–2015.

Wiedza prezentowana w rozdziale 2: Mikroekonomiczne oraz społeczne otoczenie szkoły, bazuje na szczegółowych danych zgromadzonych przez autorów powyższych dokumentów oraz ich analizach.

1.2 Informacje o przeprowadzonych wywiadach

12 kwietnia 2010 przeprowadzono wywiad otwarty z dyrektorką szkoły, nauczycielami oraz przedstawicielkami samorządu uczniowskiego Zespołu Szkół Budowlanych im. księcia Jerzego II Piasta w Brzegu.

Poruszane w wywiadzie kwestie dotyczyły:

- sytuacji szkoły w środowisku lokalnym (problemy, sukcesy, współpraca z samorządem, relacje z podmiotami rynku pracy itp.),
- problematyki pracy z młodzieżą w szkołach o profilu zawodowym,
- roli kompetencji kluczowych w podnoszeniu jakości kształcenia i jakości pracy nauczycieli,
- działań proponowanych przez nauczycieli we wdrażaniu kompetencji kluczowych.

Dodatkowo:

- przeprowadzono wywiady kwestionariuszowe (w formie elektronicznej) z nauczycielami uczestniczącymi we wdrażaniu kompetencji kluczowych,
- dyrektor oraz nauczyciele ZSB stworzyli także analizy SWOT w zakresie wdrażania wspomnianych kompetencji.

W ten sposób uzyskano wiedzę w następujących obszarach:

- potrzeby realizowania kompetencji kluczowych w ZSB, dostrzegane przez nauczycieli,
- sposoby wdrażania tych kompetencji w ramach przedmiotów realizowanych przez nauczycieli biorących udział w projekcie,
- oczekiwane problemy w realizacji kompetencji kluczowych w ramach przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących,
- oczekiwane szanse i ograniczenia w pracy z uczniami ZSB w zakresie wdrażania wspomnianych kompetencji.

1.3 Informacja o seminarium oraz jego uczestnikach

12 kwietnia 2010 r. w budynku Zespołu Szkół Budowlanych w Brzegu przy ul. Słowiańskiej 18 odbyło się seminarium inauguracyjne projektu „Szkoła Kluczowych Kompetencji”.

W seminarium uczestniczyli:

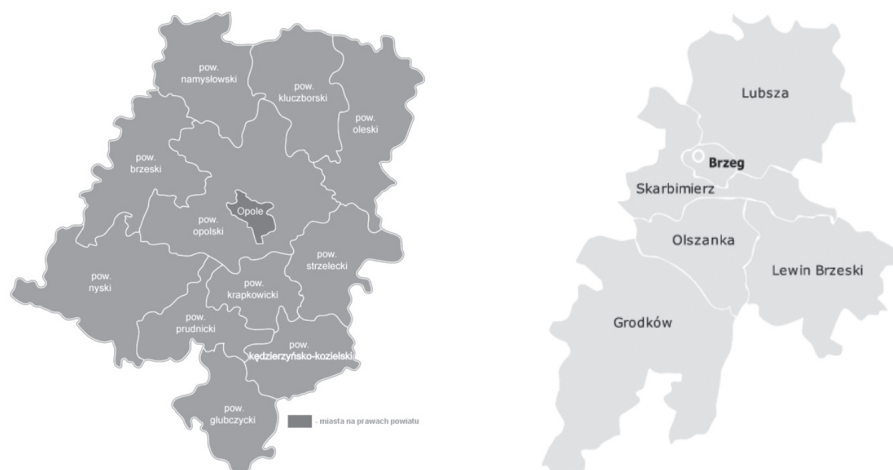
- koordynator projektu: Paweł Korczewski;
- autorzy diagnoz brzeskich szkół: dr Paweł Rudnicki, mgr Agnieszka Zembruska, mgr Agnieszka Sekułowicz;
- Reprezentanci Zespołu Szkół Budowlanych w Brzegu: mgr Monika Jurek, dyrektor ZSB; mgr Anna Kielian, nauczycielka j. angielskiego; mgr Beata Pastuszka, nauczycielka matematyki; mgr Piotr Dereń, nauczyciel technik informacyjnych; Bogusława Kopczyńska, nauczycielka przedsiębiorczości; Justyna Perzyńska i Klaudia Rusarczyk, uczennice ZSB.

1.4 Inne źródła informacji wykorzystywane w diagnozie

- www.brzeg.pl;
- www.brzeg-powiat.pl;
- umwo.opole.pl;
- www.opole.uw.gov.pl;
- www.mpips.gov.pl;
- pup.brzeg.sisco.info;
- www.wup.opole.pl;
- zsbbrzeg.prv.pl;
- www.stat.gov.pl.

2. MIKROEKONOMICZNE ORAZ SPOŁECZNE OTOCZENIE SZKOŁY

2.1 Położenie geograficzne szkoły



Powiat Brzeski¹ to obszar rozciągający się w zachodniej części województwa opolskiego, obejmujący: gminę Miasto Brzeg, gminę Skarbimierz, miasto i gminę Grodków, miasto i gminę Lewin Brzeski, gminy Lubsza i Olszanka. Powiat Brzeski stanowi ok. 9% pod względem powierzchni i zaludnienia (powierzchnia 876 km² – 9,4%, ludność 92 598 mieszkańców – 8,6%), co plasuje go na 5. miejscu w województwie. W wyniku nowego podziału administracyjnego kraju powiat składa się z sześciu gmin. Gminę miejską Brzeg zamieszkuje ok. 38 tys. mieszkańców.

Powiat Brzeski znacząco wyróżnia się spośród innych powiatów Opolszczyzny liczbą i znaczeniem obiektów dziedzictwa kulturowego. Wynika to z bogatej spuścizny dziejowej Ziemi Brzeskiej, którą kształtowały cztery kultury: polska, czeska, niemiecka i żydowska. Do najwartościowszych obiektów zabytkowych należą: Zamek Piastów Śląskich – perła renesansu śląskiego, zespół średniowiecznych polichromii (tzw. Szlak Polichromii Brzeskich) w 18 miejscowościach (z czego najcenniejsze znajdują się w Małujowicach, Krzyżowicach, Pogorzeli i Strzelnikach), ratusz w Brzegu pochodzący z XVI w., barokowy Kościół pw. Świętego Krzyża w Brzegu. Ponadto wysokie walory przyrodnicze i krajobrazowe oraz wysoki poziom różnorodności biologicznej (bogata flora i fauna) zdecydowały o włączeniu niektórych obszarów powiatu brzeskiego do krajowej sieci Natura 2000. Europejska sieć ekologiczna

¹ Strategia Rozwoju Powiatu Brzeskiego na lata 2007—2020, Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu Brzeskiego na lata 2004-2013.

NATURA 2000 to obecnie najbardziej kompleksowy i zaawansowany legislacyjnie oraz politycznie system ochrony przyrody w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Jej celem jest zachowanie europejskiej różnorodności biologicznej poprzez wprowadzenie systemu ochrony siedlisk oraz bezpośredniej ochrony gatunków uznawanych za ważne z punktu widzenia interesu wspólnotowego.

Położenie powiatu brzeskiego jest jego istotnym atutem zarówno pod względem krajowej, jak i międzynarodowej komunikacji drogowej, kolejowej oraz wodnej. Szczególne znaczenie ma przebiegająca przez teren powiatu autostrada A4, będąca częścią szlaku komunikacyjnego Berlin–Kijów.

Miasto Brzeg położone jest w zachodniej części województwa opolskiego, w połowie drogi między Wrocławiem a Opolem. Według danych z 30 czerwca 2008 r. miasto liczy 37 740 mieszkańców. Brzeg stanowi centrum społeczne, kulturalne i gospodarcze całego subregionu. Swoje siedziby mają tu organy władzy samorządowej (starostwo powiatowe i urząd miasta) i rządowej (prokuratura rejonowa, sąd rejonowy, komenda powiatowa policji oraz komenda państwowej straży pożarnej), zakłady pracy, specjalistyczne placówki opieki zdrowotnej, placówki edukacyjne, w tym również szkoła wyższa. Sprzyjające położenie geograficzne, warunki przyrodnicze, a przede wszystkim unikatowe w skali kraju bogactwo dziedzictwa kultury materialnej oraz historia regionu stwarzają ogromną szansę na rozwój turystyki w Brzegu i okolicach. Ważnym elementem wpływającym na znaczenie miasta jest jego dostępność komunikacyjna. Składają się na nią: dobrze rozwinięta sieć dróg gminnych w obrębie granic administracyjnych miasta, przebiegająca przez Brzeg droga krajowa, transeuropejska magistrala kolejowa, jak również bliskie sąsiedztwo autostrady z węzłem w Przylesiu².

Brzeg jest miastem atrakcyjnym turystycznie. Można odnaleźć tu interesujące zabytkowe obiekty: Zamek Piastów Śląskich, renesansowy ratusz w Brzegu oraz obiekty sakralne lub pełniące niegdyś taką funkcję (kościół pw. św. Mikołaja, Podwyższenia Krzyża Świętego dawny kościół św. Piotra i Pawła). Ciekawy jest również układ urbanistyczny śródmieścia, wieża ratusza w Brzegu, brzeskie sukiennice oraz kamienice mieszczańskie z interesującymi średniowiecznymi elementami dekoracji architektonicznej, szesnastowieczne Gimnazjum Piastowskie w Brzegu, dawny układ fortyfikacji. Miasto pełni też funkcję lokalnego ośrodka kulturalnego. Działają tutaj Muzeum Piastów Śląskich, Galeria Sztuki Współczesnej BCK. Z wydarzeń kulturalnych miasta należy wymienić imprezy ogólnopolskie: Muzyczną Scenę Młodych „Bariery Kariery”, „Maj Folklorem Malowany”, Festiwal Piosenki Angielskiej, Festiwal Piosenki Francuskiej, Festiwal Kultury Argentyńskiej „Magia Tanga”. Brzeskie Centrum

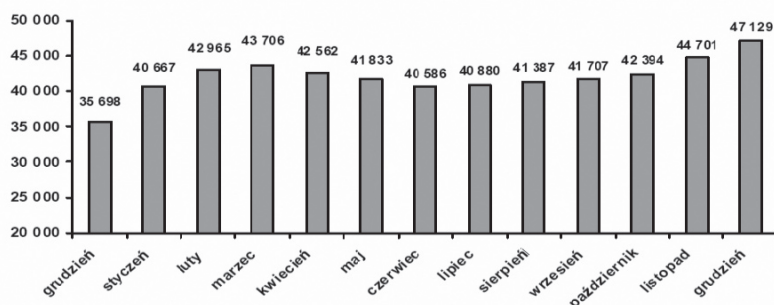
² Strategia Zrównoważonego Rozwoju Gminy Miasta Brzegu na lata 2010—2015.

Kultury organizuje następujące imprezy: Dni Księstwa Brzeskiego, Festiwal Piosenki Religijnej „Corda Cordi”, Ogólnopolski Festiwal Teatrów Różnych Form „Theatron”, plenery malarskie, Spotkania Poetyckie „Syfon, czyli...”. Wieloletnią tradycję mają również w Brzegu koncerty organizowane w ramach wrocławskiego festiwalu Wratislavia Cantans oraz Jazz nad Odrą³.

2.2 Regionalny i lokalny rynek pracy

W porównaniu z rokiem 2008 sytuacja na regionalnym rynku pracy uległa wyraźnemu pogorszeniu, dla którego kontekst stanowi światowe spowolnienie gospodarcze. Na tle sytuacji z roku 2008 zdecydowanie wzrósł poziom rejestrowanego bezrobocia. Liczba bezrobotnych na koniec 2009 r. wyniosła 47 129 osób i była wyższa od notowanej na koniec grudnia 2008 r. o 11 431. Zmiany w wielkości bezrobocia sprzężone były ze zmianami wielkości stopy bezrobocia. Na koniec roku 2009 r. wyniosła ona 12,6%, a w analogicznym momencie roku 2008 przybrała wartość 9,9%, co oznacza wzrost o 2,7 punktu procentowego⁴.

Wykres. Zmiany w poziomie bezrobocia od XII. 2008 r. do XII. 2009 r.



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

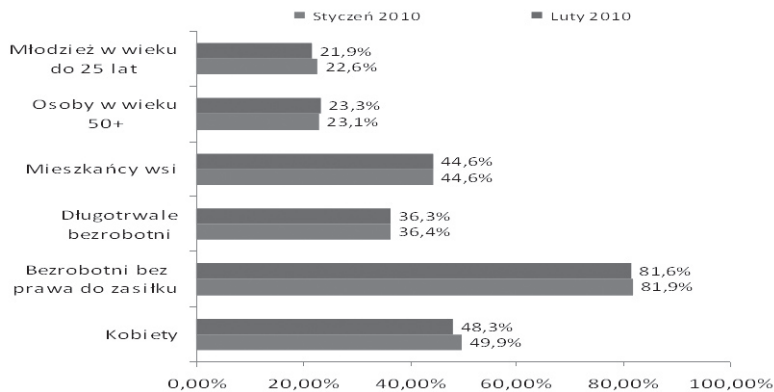
³ Tamże.

⁴ Dane PUP Brzeg.

Cechą endemiczną województwa opolskiego jest znaczne zróżnicowanie terytorialne zjawiska bezrobocia. Na koniec grudnia 2009 roku stopa bezrobocia w poszczególnych powiatach wahała się od 5,9% w powiecie opolskim grodzkim do 18,2% w powiecie brzeskim. Systematycznie analizowany poziom natężenia bezrobocia wskazuje, że od lat najtrudniejsza sytuacja ma miejsce w powiatach: brzeskim, nyskim, namysłowskim i prudnickim. Wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych w skali województwa odbił się niekorzystnie na szczeblu poszczególnych powiatów. Liczba bezrobotnych wzrosła w każdym z nich; w liczbach bezwzględnych spadek ten najbardziej odczuł powiat nyski (o 2063 osoby stosunku do grudnia 2008 r.), a w dalszej kolejności opolski (o 1482 osoby) i kędzierzyńsko-kozielski (o 1436 osób). Bardzo dużą dynamikę procentowego wzrostu odnotowały powiaty: kędzierzyńsko-kozielski (o 47,2%), opolski (47,1%) i namysłowski (42,7%). Warto również zauważyć, że w najmniejszym stopniu skutki pogorszenia sytuacji ekonomicznej odczuł powiat o najwyższej wartości stopy bezrobocia, czyli brzeski⁵.

Wśród tradycyjnie wyodrębnianych i określanych jako „grupy ryzyka” kategorii osób zanotowano wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych w ciągu 2009 roku, jednak nie w każdym przypadku przełożył on się na wzrost udziału w bezrobociu. Wyraźnie spadł odsetek bezrobotnych kobiet oraz długotrwale bezrobotnych. Pogorszyła się za to – co ilustruje zarówno wzrost liczby, jak i odsetka – sytuacja osób młodych.

Struktura bezrobotnych w województwie opolskim, dane WUP Opole

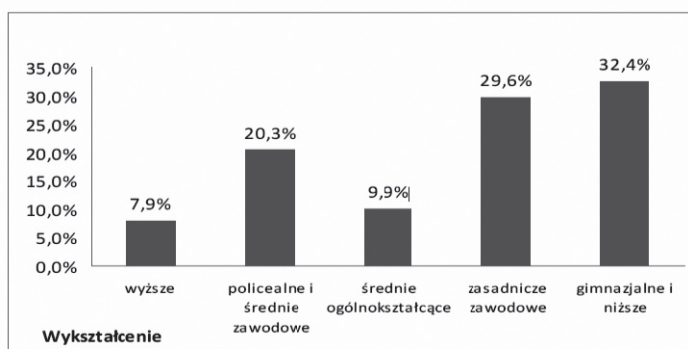


Rok 2009 podtrzymał charakterystyczną od lat sytuację, w której bezrobotni z wykształceniem zasadniczym oraz gimnazjalnym i niższym mają największe trudności ze znalezieniem pracy na lokalnych rynkach pracy. W sumie 31 grudnia 2009

⁵ Sprawozdanie z Realizacji Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia Dla Województwa Opolskiego na 2009 rok; Informacje i analizy rynku pracy MPiPS, WUP Opole, PUP Brzeg; Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2009 roku.

roku było zarejestrowanych 29 221 bezrobotnych z niskimi kwalifikacjami, co stanowiło 62,0% ogółu zarejestrowanych (z tendencją spadkową w stosunku do lat wcześniejszych: rok 2008 – 62,6%, 2007 – 64,6% oraz 2006 – 66,3 %). Charakteru stałej tendencji nabiera również wzrost odsetka osób z wykształceniem wyższym wśród bezrobotnych z 4,9% w 2005; 5,4% w roku 2006; 6,1% w 2007, 7,4 % w 2008 do 7,9% w 2009, co jednak należy widzieć w kontekście rosnących aspiracji edukacyjnych społeczeństwa⁶.

Struktura bezrobotnych według wykształcenia - stan na 31 grudnia 2009



Stopa bezrobocia w powiecie brzeskim w styczniu 2010 r. wynosiła 20,2%, co przekładało się na liczbę 6731 osób bezrobotnych⁷. Powiat brzeski w województwie opolskim ma drugą największą stopę bezrobocia i o około 7% przekracza średnią wojewódzką (13,9%) oraz krajową (13%). W poszczególnych gminach wśród bezrobotnych nieznaczną większość stanowiły kobiety (50,2%). Większość bezrobotnych to mieszkańcy miast (ok. 56% miasto – 44% wieś). Ludzie młodzi do 25. roku życia stanowią ponad 19% ogółu bezrobotnych. Wśród osób bezrobotnych prawa do zasiłku pozbawiona jest znacząca większość ok. 74%⁸. Pełną strukturę bezrobotnych w powiecie brzeskim przedstawia poniższa tabela:

⁶ Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego w 2009 roku.

⁷ Dane PUP Brzeg, WUP Opole, pobrano 15/04/2010.

⁸ Strategia Rozwoju Powiatu Brzeskiego na lata 2007—2020.

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ, ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa		
Powiatowy Urząd Pracy Brzeg	MPIPS – 01 Sprawozdanie o rynku pracy	Przekazać/wysłać do 5. dnia roboczego każdego miesiąca z danymi za poprzedni miesiąc do wojewódzkiego urzędu pracy
Numer statystyczny REGON 531596705	01 01 2010- 31 01 2010	

Gmina 999999

Miejscowość: 9999999

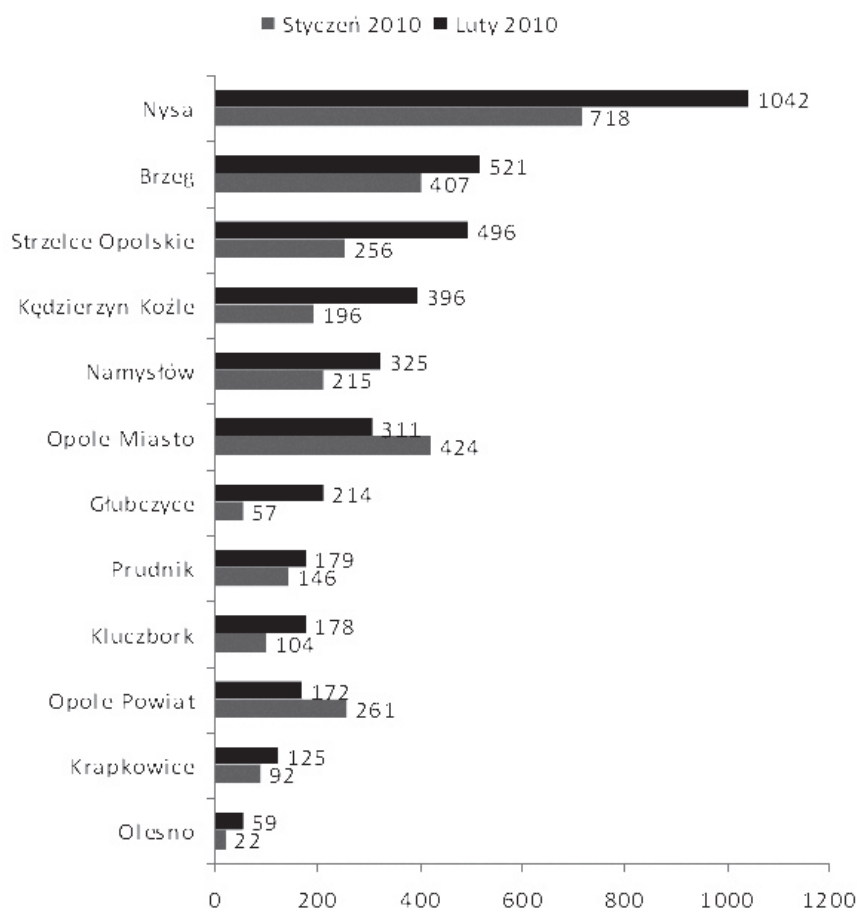
Powiat. 9999

Dział 1. STRUKTURA I BILANS BEZROBOTNYCH
1.1. Struktura bezrobotnych

Wyszczególnienie		Bezrobotni zarejestrowani		Bezrobotni którzy podjęli pracę		Bezrobotni zarejestrowani ogółem		w tym z prawem do zasiłku	
		w miesiącu sprawozdawczy				w końcu miesiąca sprawozdawczego			
		razem	kobiety	razem	kobiety	razem	kobiety	razem	kobiety
0		1	2	3	4	5	6	7	8
Ogółem (w 02+04)	01	1604	749	249	147	6731	3384	1791	806
poprzeźnio pracujące	02	1219	503	209	126	5519	2649	1777	803
z tego w tym zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy	03	28	12	5	2	190	106	138	68
dotychczas niepracujące	04	385	246	40	21	1212	735	14	3
Wybrane kategorie bezrobotnych (z ogółem)									
Zamieszkali na wsi	05	691	307	89	59	2937	1462	797	330
w tym posiadający gospodarstwo rolne	06	0	0	0	0	0	0	0	0
Osoby w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki	07	161	114	12	4	255	148	8	4
Cudzoziemcy	08	1	0	0	0	5	2	1	0
Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy	09	1604	749	212	122	6146	3045	1433	577
do 25 roku życia	10	496	290	52	26	1316	711	196	85
które ukończyły szkołę wyższą, do 27 roku życia	11	40	31	5	1	51	35	3	3
długotrwale bezrobotne	12	501	271	57	37	2554	1524	37	20
kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	13	X	76	X	5	X	565	X	22
powyżej 50 roku życia	14	359	118	39	22	1688	854	470	149
bez kwalifikacji zawodowych	15	449	206	46	21	1843	971	388	168
bez doświadczenia zawodowego	16	494	305	53	28	1583	935	13	1
bez wykształcenia średniego	17	946	328	126	64	4243	1802	1130	400
z wie-rsza 09	18	106	83	25	21	609	508	141	113
samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia	19	23	0	0	0	91	1	6	0
które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia	20	73	29	7	5	376	168	88	42
niepełnosprawni	20	73	29	7	5	376	168	88	42
po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego	21	0	0	0	0	0	0	0	0

W lutym 2010 roku do PUP Brzeg wpłynęło 4018 propozycji pracy (tj. o 1120 propozycji więcej niż w styczniu). Jest to największa wartość w ciągu ostatnich kilkunastu miesięcy (wrzesień 2008 roku – odnotowana wówczas liczba ofert pracy wyniosła 4215). Wśród nich było 3165 ofert pracy subsydiowanej (wzrost o 1484 oferty), 274 oferty pracy dla osób, które ukończyły szkołę ponadgimnazjalną w ciągu ostatnich 12 miesięcy, i 62 propozycje dla osób niepełnosprawnych. Na koniec lutego 2010 roku zostało niezrealizowanych 2049 propozycji pracy, z których 290 pozostaje w dyspozycji szukających pracy już ponad miesiąc⁹.

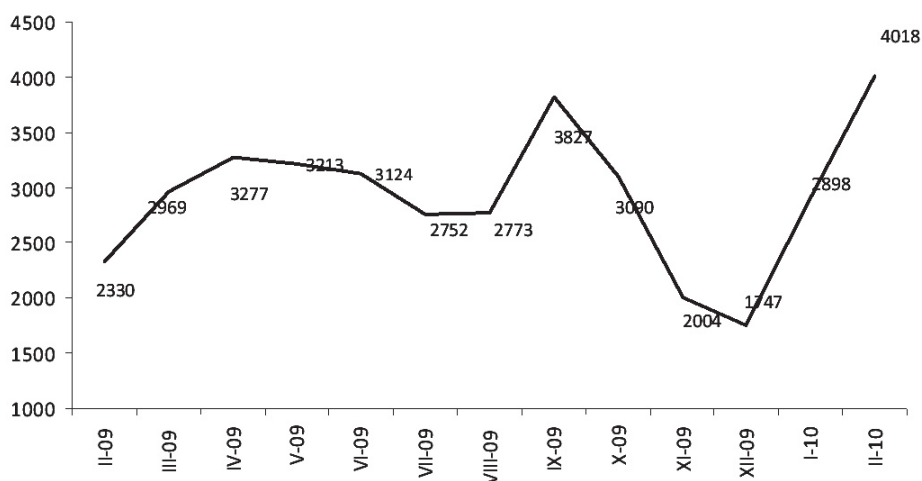
⁹ WUP w Opolu, Informacja o sytuacji na rynku pracy wg stanu z 28 lutego 2010 roku.



Oferty pracy zgłoszone w poszczególnych powiatach, dane WUP w Opolu.

Pod względem zgłoszonej liczby ofert pracy w roku 2009 miesiącem gwałtownego wzrostu był wrzesień, natomiast od października do końca 2009 roku obserwuje się zdecydowaną tendencję odwrotną – gwałtowny spadek ofert pracy. Styczeń 2010 roku to kolejny gwałtowny wzrost ofert, który intensywnie jest kontynuowany w lutym. Odnotowano 1120 ofert pracy więcej niż w styczniu. Znaczącą część tej liczby stanowią prace subsydiowane (3165), co stanowi blisko 79% wszystkich ofert. W lutym br. 13 bezrobotnych przypadało na jedną zgłoszoną ofertę pracy. W styczniu było to 18 bezrobotnych¹⁰.

¹⁰ Tamże.



W powiecie brzeskim zlokalizowanych jest około 8600 zarejestrowanych podmiotów gospodarczych, z czego ponad połowa zlokalizowana jest w mieście Brzeg. W przeważającej większości podmioty te reprezentują sektor prywatny (około 94% wszystkich podmiotów gospodarczych ogółem) i należą do właścicieli krajowych. Ponad $\frac{3}{4}$ podmiotów gospodarczych to zakłady osób fizycznych. Pozostałe podmioty gospodarcze to według ilości: spółki cywilne, spółki prawa handlowego, spółdzielnie i przedsiębiorstwa państwowe¹¹.

Pod względem liczby zatrudnionych zdecydowanie dominują podmioty małe, zatrudniające do 49 pracowników. Stanowią one około 98–98,8% wszystkich zarejestrowanych podmiotów (w tym blisko 95% wszystkich podmiotów gospodarczych to mikroprzedsiębiorcy zatrudniający do 10 pracowników). Średnie przedsiębiorstwa (50–249 pracowników) stanowią ok. 1% ogólnej liczby zarejestrowanych podmiotów, a przedsiębiorstw dużych, zatrudniających powyżej 250 pracowników, jest ok. 0,2%.

Liczba spółek z udziałem kapitału zagranicznego prowadzących działalność w województwie opolskim wg liczby pracujących w latach 2002–2007 (stan w końcu roku)

Wyszczególnienie	Lata					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
do 9 pracujących	275 (64,6%)	268 (64,0%)	259 (62,9%)	256 (61,0%)	257 (60,0%)	282 (61,4%)
10–49 pracujących	85 (20,0%)	85 (20,3%)	86 (20,9%)	89 (21,2%)	83 (19,4%)	76 (16,6%)
50–249 pracujących	47 (11,0%)	47 (11,2%)	47 (11,4%)	56 (13,3%)	68 (15,9%)	78 (17,0%)
250 i więcej pracujących	19 (4,5%)	19 (4,5%)	20 (4,9%)	19 (4,5%)	20 (4,7%)	23 (5,0%)
Ogółem	426	419	412	420	428	459
w tym nowo powstałe	18	18	48	35	44	33

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie i Urzędu Statystycznego w Opolu.

¹¹ Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu Brzeskiego na lata 2004–2013.

W sektorze rolniczym pracuje 34%, a pozarolniczym 66% ogółu zatrudnionych. W strukturze podmiotów gospodarki narodowej dominuje sekcja handel i naprawy (około 31% ogólnej liczby podmiotów), następnie sekcja obsługa nieruchomości i firm (około 20% ogólnej liczby podmiotów), a ponadto sekcje: przemysłowa (ok. 9%), budownictwa (ok. 12%), transportu, gospodarki magazynowej i łączności (ok. 6%). Mniejsze w strukturze, ale dynamicznie zwiększające swój udział mają takie sekcje jak: pośrednictwo finansowe (ok. 3%), ochrona zdrowia i opieka społeczna (ok. 4%).

Mimo usytuowania powiatu brzeskiego w rolnej i rolno-leśnej strefie funkcjonalnej województwa opolskiego istnieją atrakcyjne tereny, na których możliwa jest lokalizacja nawet dużych inwestycji. Tereny dawnego lotniska w Skarbimierzu o powierzchni ok. 400 ha stały się miejscem największej inwestycji – fabryki gum do żucia Cadbury (planowane zatrudnienie ok. 300 pracowników¹²)¹³.

Inni znani lokalni pracodawcy to m.in.:

- Meprozet sp. z.o.o – brzeska fabryka pomp i armatury,
- Besel – brzeski producent silników elektrycznych,
- Agromet – brzeski producent maszyn rolniczych,
- Grodkowskie Zakłady Wyrobów Metalowych SA – producent butli gazowych i gaśnic,
- Odra Brzeg – producent słodyczy z Brzegu,
- GOMI – producent nabiału w Grodkowie,
- Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Brzegu,
- Cukrownia w Lewinie Brzeskim,
- Głubczyce SA – zakłady piwowarskie z siedzibą w Brzegu,
- CONTIPASZ – producent pasz dla zwierząt z Grodkowa,
- AGROAS – producent pasz z Grodkowa.

Znaczącą rolę w strukturze gospodarczej powiatu brzeskiego zajmuje rolnictwo. Użytki rolne ogółem w powiecie zajmują 69%. Najwięcej gruntów rolnych mają gminy: Skarbimierz, Olszanka, Lewin Brzeski i Grodków, gdzie udział użytków rolnych do powierzchni obszaru gminy ogółem przekracza 70%. Znacznie niższy udział użytków rolnych, ale też znacząco gorsze gleby, posiada gmina Lubsza, gdzie dominują lasy. Miasto Brzeg ma znikome ilości gruntów rolnych. Rolnictwo w powiecie brzeskim charakteryzuje się wysokimi wskaźnikami wydajności i wysoką kulturą rolną, szczególnie takich upraw jak: zboża, rzepak, rzepik, buraki cukrowe, ziemniaki. Przeciętne gospodarstwo rolne w powiecie brzeskim ma powierzchnię blisko 9 ha. Dużą rolę w edukacji rolników odgrywa Wojewódzki Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Łosiowie (gmina Lewin Brzeski)¹⁴.

¹² <http://www.nto.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20090914/PRWPRC/648113213>.

¹³ Strategia Rozwoju Powiatu Brzeskiego na lata 2007—2020.

¹⁴ Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu Brzeskiego na lata 2004—2013.

2.3 Instytucje oraz inicjatywy mające wpływ na lokalny rynek pracy

Istotną rolę w oddziaływaniu na kształt rynku pracy odgrywają władze samorządowe (Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego), przedstawiciele administracji publicznej (Opolski Urząd Wojewódzki) oraz wyspecjalizowane agendy reprezentujące ośrodki władzy lokalnej i centralnej. W Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego pojawia się wiele postulatów, których realizacja ma doprowadzić do rozwoju regionalnego rynku pracy, wsparcia lokalnych pracodawców, przyciągnięcia zewnętrznych inwestorów, a co najważniejsze – wzmocnienia potencjału pracobiorców.

Współczesna, oparta na wiedzy gospodarka wymaga stosowania we wszystkich sferach życia społeczno-gospodarczego technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Regionalny system wsparcia innowacyjności powinien wykorzystywać jej narzędzia, opierając się na rozbudowanej nowoczesnej infrastrukturze szerokopasmowego dostępu do Internetu oraz platformie e-usług. Konieczne i niezbędne będzie dążenie do zbudowania systemu poszczególnych ogniw generujących, wspierających i wdrażających postęp technologiczny. W ramach systemu działać będą: podmioty gospodarcze, instytucje naukowe, badawczo-rozwojowe, okołobiznesowe i finansowe oraz organizacje wspierające takie działania. Dążyć więc należy do stworzenia regionalnego systemu innowacyjności, który będąc komponentem ogólnokrajowego systemu wspierania innowacji i transferu technologii wraz ze wszystkimi partnerami tego procesu, zapewni przyspieszenie rozwoju gospodarczego regionu. Jednocześnie w dalszej perspektywie czasu regionalny system innowacji utrzyma wysoki poziom rozwoju. Główną rolę w systemie będzie pełniła jednostka odpowiedzialna za zarządzanie, wyłoniona w drodze konkursu, stanowiąc element regionalnego systemu innowacyjności. Celem działania będzie monitorowanie, koordynacja działań innowacyjnych, animacje inicjatyw podnoszących poziom kultury i postaw innowacyjnych, jak również pozyskiwanie i wykorzystanie funduszy pomocowych. Postulaty przedstawiane w SRWO zakładają m.in.:

- budowanie efektywnego regionalnego systemu innowacyjności,
- wzmocnienie konkurencyjności firm,
- rozwój społeczeństwa obywatelskiego,
- tworzenie warunków do realizacji potrzeb oświatowych i kulturalnych społeczeństwa,
- wzmocnienie potencjału ludnościowego,
- tworzenie warunków dla zwiększenia zatrudnienia,
- aktywizację zawodową osób znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy,
- rozwój sektora MŚP,

- rozwój sektora usług,
- wykorzystanie potencjału i pozycji znaczących przedsiębiorstw w gospodarce,
- regionu z zastosowaniem proekologicznych technologii,
- rozwój centrów logistycznych,
- rozwój i wzmocnienie instytucji otoczenia biznesu,
- rozwój turystyki jako elementu rozwoju gospodarczego regionu¹⁵.

Ważną rolę w kreowaniu lokalnego rynku pracy odgrywają również władze samorządowe. Działania podejmowane przez samorząd mogą odgrywać istotną rolę w pozyskiwaniu inwestorów, a tym samym zwiększeniu liczby nowych miejsc pracy. Aktywność samorządów lokalnych może przejawiać się w przygotowaniu miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego, tworzeniu strategii rozwojowych, wybieraniu odpowiednio atrakcyjnych miejsc pod inwestycje (działki o odpowiedniej powierzchni, wyposażone w media, w dobrych lokacjach). Jednak, jak się wydaje, najważniejszym elementem dla przyciągnięcia inwestora jest wypromowanie miejsca i ukazanie potencjału, jaki mają w sobie lokalni mieszkańcy.

Władze powiatu brzeskiego oraz gminy Miasto Brzeg, w dokumentach takich jak Strategia Rozwoju Powiatu Brzeskiego na lata 2007–2020, Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu Brzeskiego na lata 2004–2013, Strategia Zrównoważonego Rozwoju Gminy Miasta Brzegu na lata 2010–2015, podejmują refleksje m.in. nad potencjałem gospodarczym oraz inwestycyjnym powiatu i gminy. Prezentowana poniżej analiza SWOT jest syntezą pojawiających się w wymienionych dokumentach rozważań nad silnymi i słabymi stronami prezentowanego terenu oraz szansami i zagrożeniami, które mogą sprzyjać lub przeszkadzać przyszłym inwestycjom.

¹⁵ Strategia rozwoju Województwa Opolskiego.

Silne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • Wysoki poziom nasycenia infrastruktury na terenie miasta, • dobre położenie geograficzne oraz bliskość większych ośrodków, metropolitalnych i miejskich (Wrocław, Opole), • węzłowe, tranzytowe położenie komunikacyjne (autostrada A-4, kolej, rzeka Odra), • bliskość dużych terenów inwestycyjnych w gminach ościennych, • położenie cennych obiektów zabytkowych o znaczeniu ponadlokalnym, • system informacji o wolnych terenach i miejscach inwestycyjnych na terenie Brzegu, • poziom wykształcenia mieszkańców, • znaczne zasoby wykwalifikowanej siły roboczej, • walory historyczne stwarzające możliwość rozwoju turystyki. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak dużych uzbrojonych terenów, przeznaczonych na lokowanie inwestycji bezpośrednich, • problemy lokalnych przedsiębiorców z dostępem do kapitału na lokalnym rynku, • brak systemu ulg i zwolnień w opłatach i podatkach lokalnych, • brak perspektyw rozwoju dla ludzi wykształconych i młodych, odpływ młodzieży do atrakcyjniejszych ośrodków, • odpływ siły roboczej do sąsiednich gmin, • brak instytucji otoczenia biznesu, • brak rozwiniętej infrastruktury drogowej, • w kierunku północ-południe, • brak drugiej przeprawy mostowej przez Odrę, • kolizyjny przebieg drogi krajowej nr 39 przez miasto, • zły stan miejskiej infrastruktury drogowej, • słaby rozwój budownictwa mieszkaniowego, • brak znaczących rozwojowych terenów, inwestycyjnych na terenie miasta.
Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> • Możliwość zagospodarowania istniejących terenów z przeznaczeniem na inwestycje, • wykorzystanie miasta jako ośrodka atrakcyjnego pod wzgl. turystycznym i kulturalnym, • możliwość wsparcia przedsiębiorców i instytucji okołobiznesowych z funduszy pomocowych Unii Europejskiej. • powstawanie i rozwój wyższych uczelni oraz pozostałej nowoczesnej infrastruktury edukacyjnej (szkoły językowe, pracownie internetowe), • możliwości pozyskiwania środków finansowych z Unii Europejskiej na działania inwestycyjne, • postęp w zagospodarowaniu rzeki Odry w ramach programów rządowych, • przygotowanie terenów pod budownictwo mieszkaniowe i usługowo-przemysłowe, • rozbudowa infrastruktury komunikacyjnej, modernizacja linii kolejowej E-30 relacji Opole-Wrocław, • możliwość pozyskania i zagospodarowania terenów przeznaczonych na inwestycje (obszary powojaskowe), • rewitalizacja i zagospodarowanie Starego Miasta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utrzymywanie się przestrzennych barier rozwojowych Brzegu, • niewystarczająca współpraca z samorządami ościennymi, • utrzymująca się duża migracja przestrzenna, zawodowa i edukacyjna mieszkańców Brzegu do innych ośrodków oraz emigracja zawodowa; trudności z pozyskiwaniem kadr w nowoczesnej gospodarce, • zmniejszająca się konkurencyjność województwa opolskiego w zakresie realizacji polityki rozwoju regionalnego na tle innych regionów Polski. • problem z generowaniem i pozyskiwaniem środków finansowych na inwestycje z zakresu infrastruktury komunalnej, • brak dobrych uregulowań prawnych w zakresie Partnerstwa Publiczno-Prywatnego, • brak znaczących inwestycji zewnętrznych z zakresu infrastruktury, • brak zintegrowanych działań dotyczących rozwoju turystyki.

W ukazanej analizie SWOT szczególnie ważne dla kreowania lokalnego rynku pracy wydają się następujące czynniki:

- strategiczne położenie Brzegu,
- posiadany potencjał mieszkańców (wykształcenie, zasoby ludzkie, potencjalny rozwój edukacyjny na terenie powiatu, mobilność zawodowa),
- proponowane działania modernizacyjne (transport, baza dydaktyczna, budownictwo mieszkaniowe, restauracja obiektów i terenów turystycznych).

Lokacja inwestycji Cadbury Polska w sąsiednim Skarbimierzu jest szansą na uzyskanie pracy także przez mieszkańców powiatu brzeskiego. Cadbury zamierza zatrudnić w istniejącej fabryce ok. 300 pracowników. Dodatkowo w planach firmy jest rozbudowa i kolejne zatrudnienia (prognozy ok. 500 miejsc)¹⁶. Lokalne portale internetowe informują o potencjalnych lokacjach kolejnych dużych zakładów produkcyjnych na tym terenie. Dla Brzegu inwestycje, nawet te dokonywane w ościennych powiatach, oznaczają miejsca pracy dla jego mieszkańców. Miasto staje się naturalnym zapleczem edukacyjnym i pozyskiwania zasobów ludzkich dla firm prowadzących działalność na tym terenie. W trakcie wywiadu pojawiły się informacje, że Cadbury Polska wystąpiła z zapytaniem do jednej z brzeskich szkół zawodowych, czy istnieje możliwość stworzenia klasy o profilu mechanicznym, która przygotowywałaby do pracy w utrzymaniu ruchu w wybudowanej fabryce. To ukazuje potencjał dużych inwestycji.

Ponadto położenie Brzegu pozwala mieszkańcom na dojazd do zakładów pracy do Opolą, Wrocławia, na terenie SSE w Jelczu-Laskowicach i innych miejscowości ościennych. W promieniu 50 km od miasta jest sporo miejsc, w których można uzyskać zatrudnienie. Często wiąże się to z dużymi inwestycjami firm produkcyjnych lub obiektów handlowych. Jednak kwestie związane z zatrudnieniem i lokalnym rynkiem pracy nadal pozostają głównie w gestii małych i średnich przedsiębiorców lokalnych. To ich potencjał decyduje o tendencjach na rynku pracy. Z prezentowanych powyżej statystyk nietrudno wywnioskować, że ożywienie lub marazm na rynku pracy jest odbiciem tego, w jaki sposób funkcjonują lokalne przedsiębiorstwa.

Powiat brzeski charakteryzuje niższy o około 10% od średniej wojewódzkiej (i o około 19% od średniej krajowej) poziom wynagrodzeń w gospodarce narodowej. Jednocześnie poziom cen w powiecie jest najwyższy po Opolu. Najniższy poziom przeciętnego wynagrodzenia występuje w gminie Olszanka, a najwyższy w gminach Brzeg i Lewin Brzeski¹⁷.

¹⁶ <http://www.skarbimierz.info.pl/component/content/article/25-skarbimierz-informacje/105-cadbury-zbuduje-druga-fabryke.html>.

¹⁷ Diagnoza i prognozy makroekonomiczne dla województwa opolskiego ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy.

Narastające zjawisko bezrobocia skutkuje pogłębiającym się ubóstwem społecznym. Stopień występowania i zagrożenia ubóstwem w powiecie brzeskim jest jednym z najwyższych w województwie opolskim. Wśród dziesięciu gmin województwa opolskiego o najniższym wskaźniku miary rozwoju i jednocześnie najwyższym wskaźniku ubóstwa znajdują się dwie gminy powiatu brzeskiego. Najniższy wskaźnik miary rozwoju ma gmina Lubsza, na szóstej pozycji znajduje się zaś gmina Olszanka¹⁸.

2.4 Prognozy demograficzne¹⁹

Na koniec I półrocza 2009 roku Opolszczyznę zamieszkiwało 1 031 9221 osób i jest to mniej o 2734 osoby niż w analogicznym momencie roku 2008. Zmiana ta wpisuje się w trwający już od kilku lat proces zmniejszania się liczby mieszkańców tego regionu. Według prognoz w roku 2035 Opolszczyznę będzie zamieszkiwać 897 090 osób, co oznacza spadek liczby ludności o 13% wobec stanu mierzonego w połowie ubiegłego roku.

Zmiany stanów ludności w latach 2007 – 2035

Lata	Ludność ogółem	0 – 17 lat	18 – 44 lat	45 – 59/ 64 lata	60+ / 65+ lata
		zmiana	zmiana	zmiana	zmiana
2008	1 032 591	-6 296	-2 709	2 130	2 378
2010	1 023 314	-4 208	-3 868	740	2 571
2015	999 670	-12 532	-22 268	-10 751	21 907
2020	978 498	-4 338	-30 504	-10 118	23 788
2025	956 326	-4 429	-37 297	1 061	17 953
2030	928 427	-13 726	-37 264	13 032	10 159
2035	897 090	-15 040	-27 648	3 536	7 815

Powyższa tabela obrazuje spadki liczby ludności, które będą miały charakter trwały i – patrząc przez pryzmat struktury wiekowej – odbiją się niekorzystnie na rynku pracy, zwłaszcza w latach 2015–2025. Spadki nie będą bowiem przebiegać równomiernie w poszczególnych kategoriach wiekowych. Znacznemu zmniejszeniu ulegnie wielkość populacji osób w wieku przedprodukcyjnych oraz w wieku produkcyjnym mobilnym. Rosnąć będzie podaż pracy ze strony roczników uznanych za niemobilne (powyżej 44. roku życia), co może oznaczać konieczność podjęcia działań zmierzających do wyrobienia elastyczności zawodowej przyszłych pracowników oraz reorientację oczekiwań pracodawców, którzy często z rezerwą odnoszą się do zatrudniania osób po 45. roku życia²⁰.

¹⁸ Tamże.

¹⁹ Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego.

²⁰ Diagnoza i prognozy makroekonomiczne dla województwa opolskiego ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy.

**Zmiany demograficzne w województwie opolskim
w latach 1976–2005 (w granicach sprzed 1999 r.)**

Obszar/orientacja	Liczba ludności w 1976	Liczba ludności w 2005	Przyrost ludności 1976–2005	Wielkość przyrostu naturalnego 1976–2005	Saldo migracji	
					ogółem	saldo migracji zagranicznych
Razem ludność	976 436	983 012	6 576	147 308	-140 732	-114 464
Razem miasto	463 843	525 984	62 141	74 764	-12 000	-49 676
Razem wieś	512 593	457 028	-55 565	72 544	-128 109	-64 788
autochtoniczna razem	368 921	345 228	-23 693	47 538	-71 231	-75 354
autochtoniczna miasto	82 481	92 654	10 173	17 545	-7 372	-18 851
autochtoniczna wieś	286 440	252 574	-33 866	29 993	-63 859	-56 503
napływowa razem	607 515	637 784	30 269	99 770	-69 501	-39 110
napływowa miasto	381 362	433 330	51 968	57 219	-5 251	-30 825
napływowa wieś	226 153	204 454	-21 669	42 551	-64 220	-8 285

Na sytuację demograficzną olbrzymi wpływ wywiera powszechne w województwie zjawisko migracji zarobkowych ludności autochtonicznej. Przeprowadzone na zlecenie WUP Opole badania pozwoliły na dokonanie wielu ustaleń dotyczących zarówno wielkości demograficznych, jak i sytuacji na rynku pracy na obszarach wiejskich województwa. Ustalenia te wskazują, że rzeczywista sytuacja demograficzna i problematyka rynku pracy odbiegają od diagnoz opartych na powszechnie dostępnych danych. Skala nierejestrowanej emigracji stałej, którą tylko dla ludności wiejskiej ustalono na 18,9% zameldowanych, tj. w skali województwa ok. 93 tys. osób (ponad 9% ogólnej liczby ludności), jest tak duża, że utrudnia bądź wręcz uniemożliwia posługiwanie się oficjalnymi danymi dotyczącymi np. liczby mieszkańców bez ich weryfikacji. Ponadto szacunkowo 104–118 tys., czyli ok. 11% mieszkańców całego województwa (w tym ok. 65 tys. mieszkańców wsi), pracuje za granicą i najczęściej nie jest uwzględnianych w oficjalnych danych i rejestrach. W takich warunkach każdy oficjalny wskaźnik wykorzystujący liczbę mieszkańców czy liczbę aktywnych zawodowo jest obciążony tak dużym błędem, że nie pozwala to na właściwą ocenę badanego zjawiska. Ze względu na fakt, że tak ogromna skala nierejestrowanej emigracji stałej dotyczy jedynie województwa opolskiego, wszelkie wskaźniki liczone per capita, porównujące Opolszczyznę z innymi województwami, będą zaniżone. Dotyczy to zarówno wskaźników mierzących wielkości uznawane za pozytywne, jak i uznawanych za negatywne²¹.

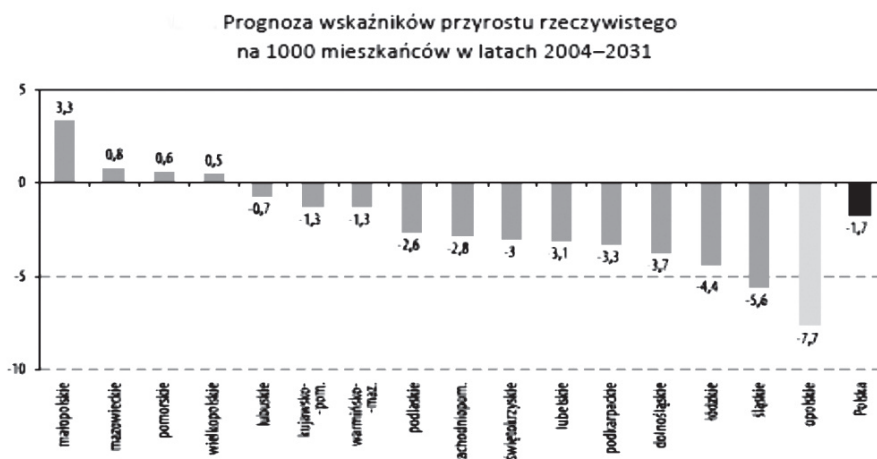
Powiat brzeski jest zamieszkiwany przez około 92 600 osób. Jest to ludność wywodząca swoje pochodzenie niemal całkowicie od ludności napływowej (wyłącznie

²¹ Diagnoza i prognozy makroekonomiczne dla województwa opolskiego ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy, Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego.

w gminach Lewin Brzeski i Lubsza do 5% populacji stanowi ludność autochtoniczna). W powiecie brzeskim liczbowo więcej jest kobiet, które stanowią ok. 57% ogółu ludności. Większość mieszkańców powiatu to ludność miejska – ok. 58%²².

W wieku przedprodukcyjnym jest ok. 21 800 osób, z czego ok. 52% to mężczyźni. W wieku produkcyjnym jest ok. 57 500 osób, z czego ok. 53% stanowią mężczyźni, natomiast w wieku poprodukcyjnym jest ok. 13 000 osób, z czego ok. 29% to mężczyźni. Największy procent ludności w wieku poprodukcyjnym występuje w gminach Lubsza i Olszanka. Na 78 306 ludności zamieszkującej powiat (bez dzieci i uczniów) wyższe wykształcenie posiada 8,02% ludności, średnie – 31,60%, a zawodowe – 24,32%.

W powiecie brzeskim na 1000 osób przypadają rocznie: 4,9 zawartych małżeństw, ok. 10 urodzeń żywych i ok. 10 zgonów. Na przestrzeni ostatnich lat wyraźnie zaznacza się stały spadek liczby urodzin. Jednak rekordowy pod względem urodzeń okazał się rok 2008. W powiecie brzeskim urodziło się 399 dzieci (w skali kraju ten rok także był rekordowy). Jednak wskaźnik „dzietność kobiet”, decydujący o potencjale ludnościowym, jest jednym z najniższych w województwie i w kraju, waha się w przedziale od 0,91 do 1,24. Przyrost naturalny jest co roku minimalnie ujemny bądź minimalnie dodatni. Saldo migracji jest także ujemne, ok. 0,8–0,92, ale nie jest szczególnie wysokie wobec średniej wojewódzkiej – 3,4 osoby na 1000 osób. W głównej mierze migracja ma charakter zarobkowy. Ujemne saldo migracji oraz wyższy odsetek zgonów nad urodzeniami powodują, że liczba ludności w powiecie systematycznie maleje, co wydaje się pozostawać tendencją stałą²³.



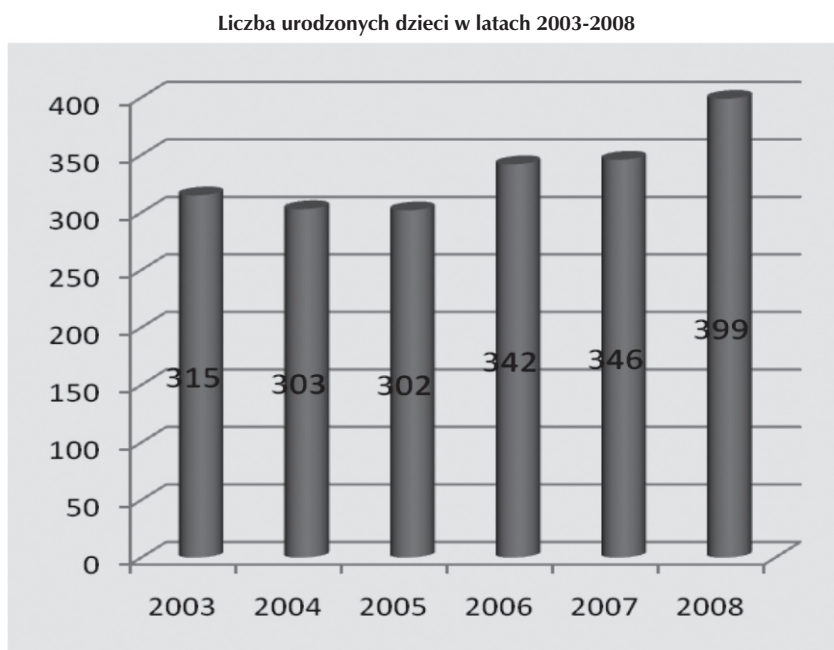
Źródło: G. Lanzieri, *Long-term population projections at regional level, Statistics in focus, Population and social conditions*, 28/2007, European Commission, 2007.

²² Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu Brzeskiego na lata 2004–2013.

²³ Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu Brzeskiego na lata 2004–2013.

Kwestie demograficzne a edukacja

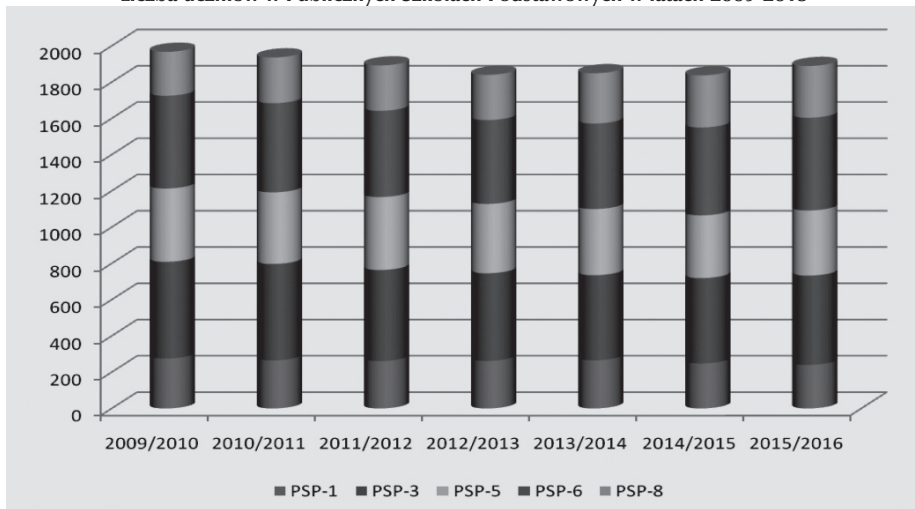
Liczbę dzieci na lata 2009–2013 w poszczególnych przedszkolach według danych ewidencji Urzędu Miasta w Brzegu można przewidzieć na podstawie analizy liczby urodzin.



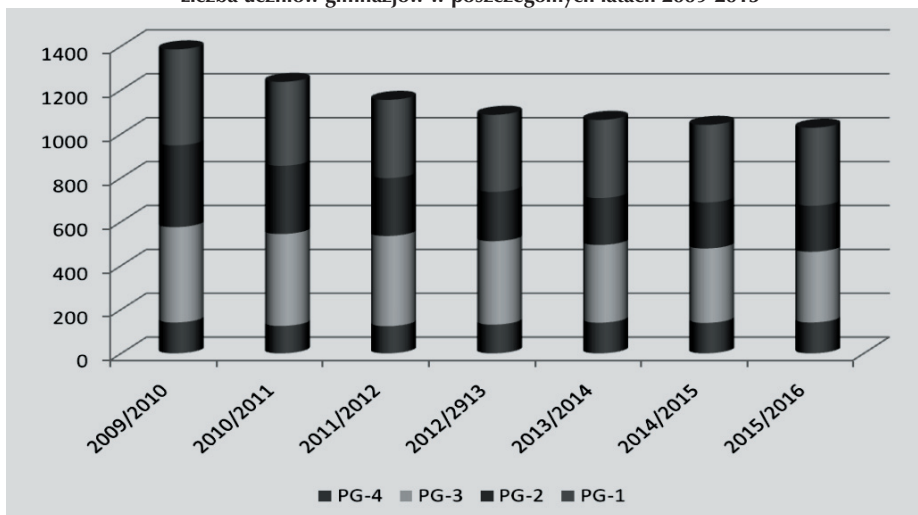
Zgodnie z reformą programową Ministerstwa Edukacji Narodowej 1 września 2012 r. dzieci sześciolatnie będą objęte obowiązkiem szkolnym. Biorąc pod uwagę liczbę urodzin dzieci, nie przewiduje się, że zapowiadane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej zmiany znacząco wpłyną na organizację pracy brzeskich przedszkoli.

Przy założeniu, że od 1 września 2012 roku dzieci sześciolatnie będą realizowały obowiązek szkolny, liczba uczniów w poszczególnych szkołach podstawowych w latach 2008–2013 będzie przedstawiała się następująco:

Liczba uczniów w Publicznych Szkołach Podstawowych w latach 2009-2015



Liczba uczniów gimnazjów w poszczególnych latach 2009-2015



Zauważalny wzrost liczby urodzeń dzieci może przyczynić się do zwiększenia liczby dzieci oczekujących na przyjęcie do przedszkola. Prognozy demograficzne oraz odejście z brzeskich placówek uczniów z gminy Skarbimierz wskazują na spadek w kolejnych rocznikach liczby uczniów uczęszczających do szkół podstawowych i gimnazjów. Będzie to miało istotny wpływ na organizację procesu opiekuńczo-wychowawczego i dydaktycznego w szkołach. Przewiduje się, że od 2015 liczebność uczniów w szkołach podstawowych i od 2017 w gimnazjach będzie wzrastać²⁴.

²⁴ Strategia Zrównoważonego Rozwoju Gminy Miasta Brzegu na lata 2010—2015.

2.5 Kompetencje kluczowe a lokalny rynek pracy

Kształcenie uczniów w zakresie podwyższania kompetencji kluczowych ma racjonalne uzasadnienie związane z ich funkcjonowaniem na rynku pracy. Kompetencje kluczowe rozumiane są przez instytucje międzynarodowe (m.in. OECD, UE) jako niezbędne w przygotowaniu do uczestnictwa w nowoczesnie zorganizowanym państwie, społeczeństwie i gospodarce. Odpowiadają potrzebom przystosowania i odnalezienia się w stale przeobrażających się przestrzeniach, w których funkcjonują ludzie. W zaleceniach z 2006 roku Rada Europy i Parlament Europejski wskazują następujące kompetencje kluczowe:

- porozumiewanie się w języku ojczystym;
- porozumiewanie się w językach obcych;
- kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;
- kompetencje informatyczne;
- umiejętność uczenia się;
- kompetencje społeczne i obywatelskie;
- inicjatywność i przedsiębiorczość;
- świadomość i ekspresja kulturalna.

Również w Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego za niezwykle ważne uznano lepsze dostosowanie systemu oświaty, w tym ustawicznego kształcenia społeczeństwa, do potrzeb rynku pracy wymaga przede wszystkim ukierunkowania edukacji na przedsiębiorczość, języki obce, technologie informacyjne i komunikacyjne. Konieczne jest również ciągłe dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, tak aby ułatwić zatrudnienie absolwentom szkół oraz zwiększyć mobilność zawodową społeczeństwa²⁵.

Kompetencje kluczowe dają szansę na zmianę sytuacji jednostek, społeczności, a w końcu społeczeństw nie tylko w kwestiach związanych z pozyskaniem pracy, wspieraniem gospodarki opartej na wiedzy, ale również z rozwojem osobistym, poprawą jakości życia i świadomością społeczną. Wydaje się że to właśnie wymiar zmiany indywidualnej, dzięki kompetencjom kluczowym jest najbardziej istotny. Wraz ze zmianą statusu materialnego i społecznego ludzie dostrzegają wagę edukacji czy zaangażowania w działalność społeczną. W związku z tym działania podejmowane na rzecz wdrożenia kompetencji kluczowych w programy edukacyjne dają szansę na lepsze odnalezienie się na rynku pracy.

²⁵ Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego.

Poziom i struktura bezrobocia w powiecie brzeskim wskazują, jak ważne jest przygotowywanie edukacyjne i zawodowe ludzi wchodzących na rynek pracy oraz doskonalenie tych, którzy na nim funkcjonują z różnymi wynikami. Analizując poniżej przedstawione dane, można dojść do wniosku, że im lepsze przygotowanie edukacyjne i zawodowe, tym łatwiej odnaleźć się na rynku pracy. Jednak przeglądając dokumenty władz lokalnych powiatu brzeskiego oraz gminy Miasto Brzeg, trudno odnieść wrażenie, że kwestie związane z edukacją, doształcaniem, kształceniem ustawicznym są priorytetem. Owszem pojawiają się, ale jako absolutny dodatek do inwestycji, przebudowy węzłów komunikacyjnych, zabezpieczenia socjalnego. W dokumentach związanych ze strategicznym rozwojem miasta i powiatu kwestiom edukacyjnym poświęcono zdecydowanie zbyt mało miejsca. Przeprowadzane dywagacje są zaś natury technicznej, a nie merytorycznej. Jeśli pojawia się kwestia szkół, to jest ona głównie podnoszona jako problem związany ich przebudową lub wyliczaniem, ile i jakich oddziałów funkcjonuje na danym terenie. Edukacja jest niesłusznie niedoceniana. Brak myślenia o rozwiązaniu problemów związanych z rynkiem pracy, zabezpieczeniem społecznym poprzez edukację wydaje się nazbyt nierozważne. Inaczej sytuacja edukacji wygląda w Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego. W tym dokumencie uwagi na jej temat ukazują istotę kształcenia na każdym poziomie wraz z sugestiami co do szczególnego rozwoju kształcenia ustawicznego. W nim dostrzega się poprawę szans na zatrudnienie u osób poszukujących pracy na lokalnym rynku.

Analizując strukturę bezrobotnych w kontekście wykonywanych zawodów, ranking zawodów generujących długotrwałe bezrobocie czy rankingi zgłaszanych ofert pracy,²⁶ nietrudno dojść do wniosku, że są to zawody, które z jednej strony pozwalają stosunkowo łatwo znaleźć pracę (np. murarz, kucharz, sprzątaczką), jednak liczba osób wykonywujących te zawody jest na tyle wysoka, że nie sposób zatrudnić wszystkich. Są to zawody w minimalnym stopniu przygotowujące do funkcjonowania na dynamicznym rynku pracy. Z drugiej zaś strony można zauważyć, że zgłaszane przez pracodawców zapotrzebowanie na pracowników (które przewyższa ich podaż) dotyczy zawodów wymagających wysokich kwalifikacji. W tym kontekście za niezwykle istotne wydaje się dostosowanie oferty edukacyjnej szkół (zwłaszcza techników, liceów profilowanych i zasadniczych szkół zawodowych) do potrzeb zmieniającego się rynku pracy. To wymaga od dyrekcji szkół, władz lokalnych, ale również pracodawców konsultacji, realnych działań oraz konsekwentnego monitoringu rynku pracy, rynku inwestycji i skutecznej edukacyjnej antycypacji.

²⁶ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie brzeskim, PUP Brzeg.

Struktura Bezrobocia Powiatu Brzeskiego od 01-01-2008 do 30-06-2008r

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba ogółem	Ogółem	Absolwenci	Absolwentki	Pow. 12-m-cy	Kobiety Pow. 12-m-cy
			kobiet	ogółem			
"000000"	Bez zawodu	615	395	36	29	0	0
"522107"	Sprzedawca	377	358	2	2	168	160
"914103"	Robotnik gospodarczy	377	210	1	0	156	97
"241102"	Ekonomista	206	183	17	13	74	73
"419101"	Pracownik biurowy [Zawód szkolny: Technik prac biurowych]	141	102	2	0	47	45
"743304"	Krawiec	138	131	0	0	56	54
"712102"	Murarz	132	0	0	0	48	0
"722204"	Ślusarz	116	8	1	0	49	6
"916201"	Robotnik placowy	104	58	1	1	30	18
"321208"	Technik rolnik	94	73	2	2	42	34
"512201"	Kucharz	94	89	0	0	49	48
"341902"	Asystent ekonomiczny [zawód szkolny: Technik ekonomista]	80	75	2	2	31	29
"311502"	Technik mechanik	69	11	2	0	26	7
"741201"	Cukiernik	67	56	0	0	25	24
"913207"	Sprzątaczką	62	60	0	0	36	34
"722304"	Tokarz	54	10	1	0	28	7
"321301"	Technik technologii żywności – cukrownictwo	52	46	1	1	17	14
"932104"	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	49	39	0	0	23	19

Ranking zawodów generujących długotrwałe bezrobocie

Nazwa grupy zawodu	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia
1. KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW	0,6667
2. LEŚNICY I RYBACY	0,5833
3. ROLNICY	0,5417
4. ROBOTNICZY ZAWODÓW PRECYZYJNYCH, CERAMICY, WYTWÓRCY WYROBÓW GALANTERYJNYCH, ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI I POKREWNI	0,5
5. OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	0,5
6. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY	0,46
7. MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY	0,4471
8. SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA	0,4286
9. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH	0,4245
10. OGRODNICY	0,4028

Grupa zawodów a intensywność nadwyżki zawodu

Nazwa grupy zawodów	Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów
1	2
PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW	2,5714
ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	1,7857
OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	1,6842
PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI	1,4444
PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ	1,4426
KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	1,0909
SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA	1,05
NAUCZYCIELE PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU I INSTRUKTORZY	1
ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, RYBOŁÓWSTWIE I POKREWNI	1
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN	0,9388
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH	0,8743
MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY	0,6181
GÓRNICY I ROBOTNICZY BUDOWLANI	0,4718
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY	0,4465
LEŚNICY I RYBACY	0,3333
KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW	0,3333
SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	0,3111
ROBOTNICZY OBRÓBKI METALI I MECHANIKI MASZYN I URZĄDZEŃ	0,2797
ROBOTNICZY ZAWODÓW PRECYZYJNYCH, CERAMICY, WYTWÓRCY WYROBÓW GALANTERYJNYCH, ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI I POKREWNI	0,2
SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA	0,1765
POZOSTALI ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICZY	0,1672
KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI	0,1429
OGRODNICY	0,1373

Wskaźnik szansy uzyskania pracy w grupach zawodowych

Kod grupy zawodów	Nazwa grupy zawodów	Wskaźnik szansy uzyskania oferty
1	2	3
"41"	PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ	0,1892
"93"	ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	0,1812
"81"	OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	0,1778
"33"	NAUCZYCIELE PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU I INSTRUKTORZY	0,1666
"34"	PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI	0,1396
"83"	KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	0,1351
"42"	PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW	0,1277
"82"	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN	0,1002
"91"	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH	0,0976
"23"	SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA	0,0714
"71"	GÓRNICY I ROBOTNICZY BUDOWLANI	0,0691
"51"	PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY	0,0637
"21"	SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	0,0606

Im wartość wskaźnika bliższa „0”, tym mniejsze szanse na znalezienie pracy.

Ukazany niekorzystnym tendencjom na rynku pracy można w pewnym stopniu przeciwdziałać. Odpowiedni zaprojektowane szkolenia i kursy zawodowe dają szansę na zmianę niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Jednak trudności związane ze zmianą zawodu, brak motywacji do zmiany oraz często niewłaściwie dobrane

tematycznie szkolenia powodują, że zmiana nie następuje w oczekiwanym stopniu. Szkolenia proponowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Brzegu nie stwarzają większej szansy na zmianę niekorzystnych tendencji na lokalnym rynku pracy. W zbyt niewielkim zakresie (w odniesieniu do statystyk zawodów poszukiwanych, nadwyżkowych i struktury zawodowej bezrobotnych) dają szansę na znalezienie pracy, czy przebranżowienie osób bezrobotnych. Najbardziej powszechne szkolenie z „ABC małej przedsiębiorczości” dla 300 osób bezrobotnych nie wydaje się skutecznym panaceum.

PLAN SZKOLENIA OSÓ NA ROK 2010²⁷

ABC MAŁEJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI	Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników szkolenia do prowadzenia własnej działalności gospodarczej, poznanie zasad opracowywania biznesplanu, przybliżenie technik marketingowych, poznanie zasad prowadzenia księgowości i finansów.	300
BRUKARZ Z UPRAWNIENIAMI	Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników szkolenia do wykonywania zawodu brukarza, przygotowanie do samodzielnego wykonywania prac z zakresu brukowania, naprawiania nawierzchni ulic, placów, dróg i chodników.	12
STOLARZ BUDOWLANY	Celem szkolenia jest zdobycie praktycznych i teoretycznych podstaw w zakresie montażu drzwi i okien.	12
SPAWACZ Z UPRAWNIENIAMI TIG-MAG-MIG	Celem szkolenia jest nabycie umiejętności i uprawnień do wykonywania zawodu spawacza.	20
NOWOCZESNY PRACOWNIK USŁUG BUDOWLANYCH	Celem szkolenia jest nabycie umiejętności w zakresie modułów: kafelkarza, nowoczesnego malarza, tynkarza- regipsiarza.	15
PRACOWNIK MAGAZYNU	Celem szkolenia jest nabycie umiejętności w zawodzie magazynier w zakresie: zasady gospodarki magazynowej, podstaw obsługi komputera i programów magazynowych, obsługi wózków jezdniowych, obsługi kasy fiskalnej, zagadnień higieniczno-sanitarnych w procesie produkcji, magazynowania i obrotu żywnością.	12
NOWOCZESNY MONTAŻYSTA PODŁÓG	Celem szkolenia jest nabycie umiejętności przygotowania podłoża, montażu podłóg nowoczesnymi materiałami, np. marketem, panelami, renowacja podłóg, w tym lastryka, kamiennych, tarketu.	12
PROJEKTANT TERENÓW ZIELONYCH	Celem szkolenia jest nabycie umiejętności projektowania terenów zielonych, w tym: planowanie terenów, pielęgnacja roślin i hodowla roślin, modelowanie drzew i krzewów z wykorzystaniem narzędzi ogrodniczych i leśniczych, np. pił do drzew, zapoznanie z przepisami BHP.	10

²⁷ PUP Brzeg.

KUCHARZ MAŁEJ GASTRONOMII	Celem szkolenia nabycie umiejętności w zawodzie kucharza; przygotowania żywności z zachowaniem zasad sanitarnych i estetycznych.	12
ARANŻACJI WNĘTRZ Z ELEMENTAMI FLORYSTYKI	Dekoratorstwo i kompozycje wnętrz: aranżacja wnętrz, florystyka okolicznościowa, organizacja placówek handlowych, metody sprzedaży, obsługa klienta, obsługa kasy fiskalnej, zajęcia praktyczne w placówkach handlowych.	10
SZKOLENIE Z UMIEJĘTNOŚCI POSZUKIWANIA PRACY	Celem szkolenia jest nabywanie umiejętności poszukiwania pracy, przeprowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, sporządzenia dokumentów aplikacyjnych.	Wg potrzeb
SZKOLENIA INDYWIDUALNE POD BIEŻĄCE POTRZEBY RYNKU PRACY	Nabywanie umiejętności i uprawnień zawodowych wg potrzeb.	W zależn. od kurs.

Działania podejmowane przez władze regionalne i lokalne przy wykorzystaniu funkcjonujących instytucji związanych z rynkiem pracy pozwalają na prowadzenie rozsądniej, dającej szansę na pozytywne zmiany polityki zatrudnienia. Analiza dokumentów związanych z regionalnym i lokalnym rynkiem pracy ukazuje, że zaczęto dostrzegać potencjał, jaki niesie ze sobą edukacja. Ważne jest, aby wszystkie rozsądne zapisy/postulaty ukazane w strategiach rozwojowych i planach działań stały się czymś realnym. Kompetencje kluczowe są w tym kontekście podstawą do zmiany sytuacji osób poszukujących zatrudnienia, ale również i całego regionalnego i lokalnego rynku pracy.

3. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY

3.1 Krótki opis bazy dydaktycznej

Bazę lokalową jest zdecydowanie najsłabszą stroną szkoły. Główne problemy prezentują się następująco:

- zbyt mało sal dydaktycznych,
- zbyt mało pracowni przedmiotów zawodowych,
- niewystarczająca infrastruktura do nowoczesnego kształcenia zawodowego,
- brak środków na remont posiadanych budynków.

Kompleks szkolny składa się z trzech budynków połączonych łącznikami. Niedawno udało się pozyskać pracownie, wymagają one (zwłaszcza jedna z nich)

znaczących nakładów pieniężnych na remont i przygotowywanie do funkcjonowania w charakterze budynku dydaktycznego. Wobec niewystarczającej liczby sal zachodzi konieczność prowadzenia zajęć w systemie zmianowym. Zajęcia realizowane są do późnych godzin popołudniowych. To w istotny sposób wpływa na funkcjonowanie uczniów, w przeważającej liczbie dojeżdżających do szkoły z ościennych miejscowości (znaczna liczba absencji).

Warunki lokalowe i baza techno-dydaktyczna:

- 14 sal dydaktycznych (częściowo wyposażonych w sprzęt komputerowy, audio-wideo, pomoce dydaktyczne) na 26 oddziałów;
- dwie pracownie komputerowe: liczba stanowisk 14+1 (w każdej sali), 2x projektor multimedialny, szerokopasmowy Internet, tablety, ploter, oprogramowanie: systemy Windows XP i Vista, pakiet narzędzi MO, aplikacje do tworzenia stron internetowych;
- dwie pracownie (przedmioty budowlane i mechaniczne);
- 5 klaso-pracowni (2 budowlane, logistyczna, pojazdów mechanicznych, fizyczna);
- biblioteka szkolna – skomputeryzowana, stały dostęp do Internetu, multimedialna;
- zaplecze sportowe: jedna sala gimnastyczna (niewymiarowa), boiska do piłki ręcznej, koszykówki i siatkówki.

Posiadane zaplecze warsztatowe pozwala na realizację kształcenia zawodowego w zakresie (m.in.): technika budowlanego, technika logistyki, technika pojazdów samochodowych (od nowego roku szkolnego), technika rzemiosł artystycznych oraz sprzedawcy, mechanika pojazdów samochodowych i kucharza małej gastronomii.

W ostatnich latach dostrzegalna jest poprawa środków przeznaczanych na pomoce dydaktyczne, umożliwiło to dokonanie istotnych zakupów. Często pozyskiwanie środków związane jest z uczestnictwem nauczycieli i szkoły w różnego rodzaju projektach unijnych. Część wyposażenia otrzymano w ramach programów rządowych, np. pracownie komputerowe.

Dyrekcja szkoły wraz z nauczycielami dostrzega problemy wynikające z niewystarczającej liczby sal dydaktycznych i ich wyposażenia. Największym utrudnieniem jest konieczność pracy dwuzmianowej, która oznacza zajęcia realizowane do późnych godzin popołudniowych. To w istotny sposób wpływa na funkcjonowanie uczniów w przeważającej liczbie dojeżdżających do szkoły z ościennych miejscowości.

3.2 Charakterystyka uczniów szkoły

Zespół Szkół Budowlanych w Brzegu kształci 658 uczniów.

W skład Zespołu Szkół Budowlanych w Brzegu wchodzi:

1. Technikum (335 uczniów) przygotowujące do pracy w zawodach:
 - technik budownictwa,
 - technik logistyk,
 - technik pojazdów mechanicznych,
 - (nowy kierunek, od najbliższego roku szkolnego) technik rzemiosł artystycznych.
2. Liceum profilowane (25 uczniów) o profilach (bez naboru – w szkole ostatnia klasa):
 - usługowo-gospodarczym,
 - socjalnym.
3. Zasadnicza Szkoła Zawodowa (276 uczniów) kształci w zawodach:
 - sprzedawcy,
 - mechanika pojazdów samochodowych,
 - kucharza małej gastronomii,
 - w klasach wielozawodowych m.in.: malarza-tapeciarza, lakiernika, elektryka, monter instalacji sanitarnych, fryzjera, piekarza, cukiernika, elektromechanika pojazdów samochodowych.

Liczba uczniów dojeżdżających do szkoły – 488, co stanowi 74,2% wszystkich uczniów szkoły.

Liczba uczniów z terenów wiejskich – 422, co stanowi 64,1% wszystkich uczniów szkoły.

Problemy związane z funkcjonowaniem uczniów w szkole można rozpatrywać w kilku aspektach:

- Niski poziom wiedzy. Do szkoły trafiają uczniowie z niskimi wynikami z egzaminu gimnazjalnego. Często nie dostrzegają w edukacji korzyści, które może im ona przynieść. Ich pojawienie się w szkole motywowane jest nie tyle chęcią, co w większości koniecznością zdobycia zawodu i obowiązkiem szkolnym. Takie przygotowanie i podejście do funkcjonowania w szkole de facto determinuje sposób pracy z młodzieżą. W klasach zawodowych nauczyciele koncentrują swoje działania edukacyjne na wyrównywaniu poziomu wiedzy i przekazaniu podstawowych informacji. Ich aktywności skierowane są głównie na przygotowanie uczniów do jak najlepszego wykonywania zawodu. Efekty tych działań sprawdzane są na końcowym egzaminie zawodowym.

W przypadku uczniów techników działania dydaktyczne mają doprowadzić do zdania egzaminu maturalnego i zawodowego. Zadanie to podwyższa stopień trudności w pracy z uczniem, gdyż oba egzaminy wymagają przygotowań, które rozpoczynają się od wyrównywania poziomu edukacyjnego, co radykalnie ogranicza możliwości pełnego przerobienia materiału do egzaminu maturalnego. Egzamin zawodowy postrzegany jest jako trudniejszy.

Problem związany z niskim poziomem wiedzy uczniów dotyczy przede wszystkim braku umiejętności uczenia się i znikomej motywacji do edukacji. Uczniowie (w opinii nauczycieli) przejawiają trudności z komunikowaniem się (niska kompetencja językowa), nie posiadają umiejętności publicznego wypowiedzania się. Brakuje im podstawowych kompetencji matematycznych (np. nie potrafią liczyć, nie znają jednostek miar, nie znają podstawowych operacji matematycznych). Nie dostrzegają wagi uczenia się języków obcych. Nie rozumieją podstawowych zwrotów, nie znają słów, nie są zainteresowani poznawaniem gramatyki.

Wszystkie wyżej wymienione problemy związane z niskim poziomem wiedzy piętzą trudności dydaktyczne i ograniczają możliwość efektywnej pracy edukacyjnej z uczniem. Mimo to nauczyciele również dostrzegają, że pojawiają się na każdym poziomie zorganizowania ZSB uczniowie uzdolnieni, zainteresowani edukacją, biorący udział w konkursach, aktywnie uczestniczący w życiu szkolnym.

- Problemy w środowisku rodzinnym. Nauczyciele diagnozują, że problemy uczniów często powiązane są z relacjami w rodzinach oraz ich statusem materialnym. Problemy pojawiające się w rodzinach przenoszone są na grunt szkolny. Częste są zjawiska takie jak: absencje, brak motywacji do uczenia się, brak oparcia w rodzicach, ograniczone możliwości uczestnictwa w zajęciach dodatkowych (w tym bezpłatnych organizowanych przez szkołę). Uczniowie, którzy samodzielnie odpowiadają za swoją edukację, nie są w pełni świadomi, jak z niej korzystać, w jaki sposób może ona zmienić ich biografie, jak może im pomóc w przygotowaniu do podjęcia pracy.

W związku ze stosunkowo wysokim poziomem bezrobociem w powiecie brzeskim uczniowie pochodzący z niezamożnych rodzin doświadczają biedy. Rodziny mają problemy z zapewnieniem podręczników, pomocy dydaktycznych, wyprawieniem dzieci do szkoły. Przez to także ich możliwości edukacyjne bywają ograniczane. Wysokie absencje, praca podejmowana w wieku szkolnym, brak zainteresowania rodziców sytuacją szkolną dzieci odciskają piętno na ich uczeniu się, podejściu do szkoły, a w dłuższej perspektywie – planach życiowych.

W ostatnich latach nauczyciele pojawił się problem tzw. eurosierot. Wraz z otwarciem granic część rodziców wyjechała poza granice kraju w poszukiwaniu pracy. Dzieci pozostawione z jednym rodzicem lub pod opieką dziadków (czy dalszej rodziny) często funkcjonują w szkole zdecydowanie gorzej, co nauczyciele wiążą z brakiem należytej uwagi i troski o dziecko w domu rodzinnym. To czynnik zdecydowanie pozadydaktyczny, ale w istotnym stopniu wpływający na to, jak uczniowie funkcjonują w szkole.

- Ograniczona świadomość dotycząca edukowania się i uczestnictwa w społeczeństwie. W opinii dyrektor i nauczycieli ZSB uczniowie w zdecydowanej większości nie rozumieją wagi edukowania się. Jest to związane z kapitałem społecznym ich rodzin i społeczności lokalnych. Brak rozumienia, w jaki sposób dokonywać ważnych (nie tylko edukacyjnych) wyborów życiowych i w większości brak podstawowej orientacji w rzeczywistości społecznej, politycznej czy ekonomicznej sprawiają, że uczniowie nie rozumieją, w jaki sposób edukacja może odmienić ich życie. Tej wiedzy nie posiadają również ludzie z ich najbliższego otoczenia. Skutkuje to małym zaangażowaniem w edukację, traktowaniem jej jako czegoś, co należy odbyć, postrzeganiem jej jako rodzaj przykrego obowiązku lub kary.
- Wysoka absencja. Dużym problemem są częste nieobecności uczniów dochodzące do 20%²⁸, które uniemożliwiają skuteczną realizację programu nauczania i dezorganizują funkcjonowanie poszczególnych klas i pewnym sensie również całej szkoły. Uczniowie tracą możliwość realizacji programu, co w praktyce oznacza trudne do nadrobienia zaległości.
- Agresja, niewłaściwe zachowanie. Nauczyciele podkreślają, że uczniowie, z którymi współpracują, często przejawiają agresywne zachowanie, używają wulgaryzmów (także na zajęciach), nie przejmują się próbami zdyscyplinowania. Czasami przejawiają swoim zachowaniem wysoki poziom demoralizacji.

Uczniowie Zespołu Szkół Budowlanych biorą udział w licznych olimpiadach i konkursach, m.in.: Olimpiada Języka Angielskiego, Olimpiada Logistyczna, Olimpiada Ekologiczna, Konkurs Recytatorski, Konkurs Matematyczny. Ponadto chętnie podejmują działania w wolontariacie, tworzą samorząd uczniowski.

Opinie nauczycieli przygotowania zawodowego ukazują, że uczniowie dobrze radzą sobie z przedmiotami zawodowymi i na praktykach. Szczególnie udanym projektem okazały się praktyki zawodowe w Anglii i Irlandii. Uczniowie wykazali się

²⁸ Informacja uzyskana w wywiadzie z nauczycielami i dyrektorem ZSB.

dobrym przygotowaniem zawodowym, zagraniczni pracodawcy byli wyraźnie zadowoleni z ich praktycznych umiejętności. Przeszkodą nie do przekroczenia okazały się jednak braki językowe, które uniemożliwiały płynną komunikację. Jednak nauczyciele dostrzegają również mankamenty w związane z szybką utratą motywacji do uczenia się przedmiotów zawodowych i ogólną niechęcią do edukowania się.

Istotnym problemem jest kwestia związana z koniecznością dojazdów do szkoły większości uczniów. Wpływa to nie tylko na wysoki poziom nieobecności, ale również na brak uczestnictwa w zajęciach dodatkowych (co związane jest z koniecznością korzystania z transportu publicznego).

3.3 Charakterystyka kadry pedagogicznej

Nauczyciele postrzegani są przez dyrekcję szkoły jako największy jej kapitał. Potencjał edukacyjny szkoły tworzą nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących oraz zawodowych. Grono nauczycielskie liczy 48 osób²⁹. Wszyscy pedagogzy posiadają wyższe wykształcenie. Część z kadry nadal doskonali swoją wiedzę i umiejętności.

Stan kadry wg stopni awansu zawodowego:

- nauczyciel dyplomowany – 27 (60%),
- nauczyciel mianowany – 10 (22,2%),
- nauczyciel kontraktowy – 8 (17,8%)³⁰.

Zainteresowanie ofertą edukacyjną Zespołu Szkół Budowlanych jest duże. Istnieje 26 oddziałów szkolnych³¹, polityka zatrudnienia dyrekcji pozwala sporej części nauczycieli na pracę w wymiarze 1½ etatu³². Jest to przez nich odbierane jako efekt zadowolenia dyrekcji z ich dotychczasowej pracy.

Nauczyciele dostrzegają potrzebę zmiany programów nauczania dla jak najlepszego dostosowania umiejętności i kompetencji uczniów do istniejącego rynku pracy. W ich przekonaniu upowszechnienie umiejętności komunikowania się w języku obcym (angielski „zawodowy” dla uczniów technikum samochodowego), zdolności związanych z kompetencjami matematycznymi, rozumienie rynku pracy oraz bezproblemowe korzystanie z technologii informacyjnych (poszerzonych o tworzenie witryn internetowych i podstawy programowania) poprawi szanse na znalezienie pracy na dynamicznie zmieniającym się rynku.

Bazując na informacjach uzyskanych od pani dyrektor oraz nauczycieli ZSB, można za pomocą matrycy SWOT ukazać realne i potencjalne wymiary funkcjono-

²⁹ Dane z formularza aplikacyjnego do projektu „Szkoła Kluczowych Kompetencji”.

³⁰ Dane dla 45 nauczycieli na podstawie informacji ze strony ZSB <http://zsbbrzeg.pl/>.

³¹ Dane z formularza aplikacyjnego do projektu Szkoła Kluczowych Kompetencji.

³² Informacja uzyskana w wywiadzie z nauczycielami i dyrektorką ZSB.

wania grona nauczycielskiego ZSB w kontekście partycypacji w programie „Szkola Kluczowych Kompetencji”.

Silne strony funkcjonowania grona nauczycielskiego w Zespole Szkół Budowlanych prezentują się następująco:

- zgrany, doświadczony zespół;
- wysokie kompetencje adaptacyjne (zespół przystosowuje się do zmian w zakresie funkcjonowania ich szkoły – reforma 1999, nowe kierunki kształcenia itp.);
- doksztalcenie i świadomość, jak istotna w pracy nauczyciela jest aktualizacja wiedzy (zwłaszcza w realizacji przedmiotów zawodowych);
- korzystanie z oferty wojewódzkiego WCDN;
- partycypacja w programach unijnych (SzKK, Leonardo da Vinci – programy wymiany uczniów i praktyk zagranicznych).

Słabe strony funkcjonowania grona pedagogicznego oraz szkoły przejawiają się w następujący sposób:

- niekiedy brak niewystarczającej współpracy między zespołem nauczycieli uczących w jednej klasie;
- niechęć niektórych nauczycieli do wymiany doświadczeń i podziału zaębiających się treści nauczania;
- brak możliwości coraz lepszego realizowania zajęć dydaktycznych (zwłaszcza zawodowych) ze względu na niewystarczającą bazę dydaktyczną, warsztatową;
- edukowanie w zawodach stwarzających mocno ograniczone szanse na zatrudnienie absolwentów (kucharz małej gastronomii, murarz itd.).

Szansy dostrzegane w działaniu szkoły i grona nauczycielskiego koncentrują się dookoła:

- współpracy z lokalnymi pracodawcami w zakresie kształcenia zawodowego;
- współpracy z władzami lokalnymi przy tworzeniu aplikacji i realizacji programów unijnych;
- przygotowywaniu i wdrażaniu nowych specjalności (technik rzemiosł artystycznych);
- nawiązaniu współpracy z nowo powstającymi zakładami pracy dla zapewnienia miejsc praktyk (i pracy?) dla uczniów oraz absolwentów ZSB.

Zagrozenia dostrzegane przez nauczycieli i dyrekcję dotykające szkoły to:

- coraz słabsi uczniowie;
- ograniczone szanse realizacji programu szkolnego;
- brak szans na uzyskanie środków na remont i przebudowę szkoły.

3.4 Funkcjonujące w szkole inicjatywy uczniowskie

W Zespole Szkół Budowlanych prężnie działa samorząd i wolontariat uczniowski. Uczniowie podejmują aktywności na rzecz społeczności szkolnej i lokalnej. Są to działania takie jak:

- prowadzenie działalności samorządu uczniowskiego i organizacja życia szkolnego;
- szkolne koło wolontariatu „Caritas”, zrzeszające uczniów, którzy pragną swój wolny czas poświęcić na pomoc potrzebującym. Wolontariusze systematycznie i w miarę swoich możliwości odwiedzają dzieci na oddziale dziecięcym brzeskiego szpitala i domu dziecka;
- organizacja Dni Ekologii w ZSB;
- organizacja i udział w wyborach do Młodzieżowej Rady Miejskiej, ćwiczenie procedur wyborczych;
- wolontariusze brali udział w konferencji naukowej „Idea wolontariatu w kształtowaniu społeczności lokalnej”;
- akcje okolicznościowe (mikołajki, wigilia itd.);
- uczniowie biorą udział w licznych olimpiadach i konkursach;
- uczestniczą w międzyszkolnych zawodach sportowych.

3.5 Planowane kierunki rozwoju szkoły i współpraca z instytucjami samorządowymi

Planowane kierunki rozwoju szkoły związane są z potencjalnymi zmianami w środowisku lokalnym i regionalnym oraz w pewnym stopniu opierają się na wytycznych władz. W Strategii Zrównoważonego Rozwoju Gminy Miasta Brzegu na lata 2010–2015 kwestie edukacyjne opisane w postaci analizy SWOT prezentują się następująco:

Słabe strony	Silne strony
<ul style="list-style-type: none"> • Niezadawalający stan infrastruktury technicznej placówek edukacyjnych, • lokale biblioteczne nie są dostosowane do współczesnych form pracy prowadzonych przez MBP, • rozdzielenie zbiorów biblioteki w różnych punktach miasta, • niedostateczne możliwości dostępności osób niepełnosprawnych do obiektów infrastruktury edukacyjnej i kulturalnej, • problemy z organizacją kształcenia praktycznego dla brzeskiej młodzieży ze szkół zawodowych, • brak wieloletniego planu dostosowania budynków do potrzeb osób niepełnosprawnych, • system motywowania uczniów i nauczycieli. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dostępność wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej, • łatwy dostęp do placówek oświatowych, • możliwość swobodnego wyboru szkoły, • wysoki wskaźnik czytelnictwa, • działająca z powodzeniem czytelnia internetowa, • uruchomienie wypożyczalni tzw. „książki mówionej”, • wysoki poziom organizacyjny przedszkoli, potwierdzony zdobywanymi nagrodami i certyfikatami, np. „Partnerskie Przedszkole”, • wysoko wykwalifikowana kadra w przedszkolach, szkołach podstawowych i gimnazjach. • stworzenie form alternatywnego spędzania wolnego czasu. • system motywowania uczniów i nauczycieli.
Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> • Utworzenie lokalnego centrum kształcenia ustawicznego i praktycznego dla młodzieży i osób dorosłych, • poprawa stanu technicznego bazy oświatowej: termomodernizacja, boisk przyszkolnych, unowocześnienie wyposażenia, • dostosowanie czasu pracy przedszkoli do potrzeb rodziców, • zwiększenie środków finansowych na realizację zadań edukacyjnych, • rozwój różnorodnych organizacji młodzieżowych, • docenienie przez mieszkańców miasta znaczenia edukacji w rozwoju społecznym, • objęcie na terenie przedszkola specjalistyczną opieką dzieci przez logopedę, psychologa, terapeutę, pielęgniarkę, lekarza, • usytuowanie dużej filii bibliotecznej w byłej hali sportowej przy Gimnazjum Piastowskim, co stanowiłoby odciążenie powierzchniowe Biblioteki Centralnej i dostosowało działalność biblioteki do potrzeb mieszkańców, w tym niepełnosprawnych. • nawiązanie współpracy z europejskimi placówkami edukacyjnymi w celu poszerzenia wiedzy osób kierującymi nimi i nauczycielami, • modernizacja placów zabaw, • możliwość rozwoju oferty edukacyjnej szkół przy wsparciu środków zewnętrznych, • poprawa bezpieczeństwa placówek oświatowych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niż demograficzny i migracje mieszkańców miasta, • postępujące zjawisko odpływu absolwentów szkół gimnazjalnych do szkół średnich, znajdujących się na terenie Wrocławia i Opol, • sekty, • narkomania, alkoholizm, środki psychotropowe, • niewystarczająca ilość pozaszkolnych form spędzania wolnego czasu dla dzieci i młodzieży.

W kontekście ukazanej analizy SWOT, wiedzy uzyskanej z wywiadów z nauczycielami oraz analiz dokonanych przez nich, kwestie kierunków rozwoju szkoły można opisać następująco:

- konieczna jest organizacja nowych specjalności (dobrym przykładem jest nowy kierunek: technik rzemiosł artystycznych, który będzie w ofercie edukacyjnej na kolejny rok szkolny) atrakcyjnych dla uczniów i pracodawców;
- niezbędne jest przewidywanie trendów związanych z rynkiem pracy i realizacji działalności edukacyjnej na podstawie realnych i przewidywanych potrzeb pracodawców;
- należy dążyć do unowocześnienia istniejących specjalizacji (aktualizacji programów nauczania, poszerzenie treści programowych, poszukiwanie coraz lepszych miejsc praktyk);
- trzeba przeprowadzić unowocześnienie zaplecza dydaktycznego, wyposażenie pracowni komputerowych w nowszy sprzęt, modernizację sal kształcenia zawodowego, remont posiadanych budynków (sal dydaktycznych i warsztatowych);
- należy motywować nauczycieli do dokończenia, udziału w programach edukacyjnych, zwiększanie kompetencji;
- warto podjąć akcję przyciągania do szkoły nowych uczniów, ukazując im, jakie możliwości stwarza im uzyskanie dobrego zawodu (to szczególnie istotne zwłaszcza w czasie niżu demograficznego);
- konieczne są działania umożliwiające pozyskiwanie pomocy dla realizacji niezbędnych inwestycji u władz lokalnych (niezbędne wydaje się uzyskanie poparcia lokalnych pracodawców);
- warto skorzystać z możliwości zdobycia środków na modernizację/doposażenie szkoły i dokończenie kadry z programów europejskich;
- należy podjąć współdziałanie z innymi lokalnymi szkołami zawodowymi w zakresie tworzenia wspólnych programów rozwojowych na podstawie zasad zdrowej współpracy i współdziałania;
- być może warto rozważyć stworzenie strategii funkcjonowania ZSB w sytuacji niż demograficznego.

4. KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE

4.1 Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe

Kształcenie zawodowe w Zespole Szkół Budowlanych jest realizowane poprzez:

- zajęcia z przedmiotów zawodowych,
- zajęcia warsztatowe w szkole,
- praktyki realizowane u pracodawców.

Dodatkowo uczniowie biorą udział w targach pracy, targach szkół, poznają specyfikę zawodów dzięki wizytom w zakładach pracy. Te działania, mimo że nie mają charakteru klasycznych zajęć dydaktycznych czy warsztatowych, dają pogląd, w jaki sposób można wykorzystać umiejętności uzyskane w czasie edukacji w ZSB czy jak wygląda rynek pracy.

Kompetencje kluczowe pozwalają na zwiększenie kompetencji zawodowych uczniów. Zwłaszcza w zakresie kompensacji niedoborów edukacyjnych, które nauczyciele postrzegają jako największy problem w pracy z uczniami i uczennicami ZSB. Kompetencje kluczowe realizowane w zakresie projektu będą wdrażane w 4 klasach. W zamiarze nauczycieli mają one zwiększyć szanse uczniów na lepsze przygotowanie w zakresie realizowanego przedmiotu w jakimś stopniu do lepszego uczestnictwa w rynku pracy.

Propozycje wdrażania kompetencji kluczowych prezentują się następująco:

1. Pokazać uczniom zasadniczej szkoły zawodowej przydatność matematyki w życiu. Skomplikowany aparat słuchowo-pojęciowy przedstawić w codziennych sytuacjach, które ich dotyczą i przyczynią się do podniesienia jakości ich życia.
2. Poznanie i stosowanie angielskiej leksyki fachowej w technikum samochodowym, wykorzystywanie jej w praktyce zawodowej. Doskonalenie umiejętności komunikowania się w języku angielskim w sytuacjach zawodowych i prywatnych.
3. W technikum logistycznym doskonalić umiejętności pracy w zespole w rolach przełożonego i podwładnego, wspólnego organizowania działań i współpracy z innymi. Kształtować umiejętności personalne i interpersonalne oraz poruszania się po rynku pracy, projektowania własnych stron internetowych.

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

Zasadniczym zadaniem szkół zawodowych jest przygotowanie uczniów do wykonywania określonych zawodów. Kwestie związane z kształceniem powinny odpowiadać zmianom, jakie nastąpiły w obrębie danych zawodów, tak aby uczniowie nie mieli problemów z wykonywaniem zawodu z chwilą pojawienia się na rynku pracy. To oznacza, że nauczyciele zawodu powinni nieustannie aktualizować swoją wie-

dzę dla jak najlepszego przygotowania zawodowego swoich uczniów. W wymiarze funkcjonowania szkoły jej skuteczność oznacza zdolność do odpowiedzi na zamiany na rynku pracy. Wdrażanie nauki nowych zawodów, zmiany profili nauczania istniejących, działania na rzecz unowocześnienia bazy warsztatowej (która jest kluczowa w funkcjonowaniu tego typu szkół).

Struktura ofert pracy zgłaszanych do PUP w Brzegu przedstawia się następująco:

Zgłaszane oferty pracy wg zawodów w I półroczu 2008 r.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Oferty pracy zgłoszone w I-półroczu	Oferty pracy zgłoszone w końcu I-półrocza
	Ogółem zgłoszone oferty w I półroczu 2008	1894	27
"914103"	Robotnik gospodarczy	348	1
"419101"	Pracownik biurowy [Zawód szkolny: Technik prac biurowych]	207	0
"522107"	Sprzedawca	157	0
"932103"	Pakowacz	102	0
"343101"	Pracownik administracyjny [zawód szkolny: Technik administracji]	75	1
"712102"	Murarz	55	1
"931301"	Robotnik budowlany	46	6
"413103"	Magazynier	33	0
"343201"	Księgowy [samodzielny]	29	0
"713604"	Monter instalacji wodociagowych i kanalizacyjnych	25	0
"721202"	Spawacz ręczny gazowy	20	0
"722304"	Tokarz	20	1
"743604"	Szwaczka	20	0
"411101"	Sekretarka	18	0
"513102"	Opiekunka dziecięca	18	0
"713101"	Dekarz	18	1
"811102"	Operator koparek i zwalowarek	18	0
"514102"	Fryzjer [zawody szkolne: Fryzjer, Technik usług fryzjerskich]	17	0
"722204"	Ślusarz	16	0
"915206"	Woźny	16	0
"515902"	Pracownik ochrony mienia i osób [zawód szkolny: Technik ochrony fizycznej osób i mienia]	15	0
"713501"	Monter/składacz okien	15	0
"913204"	Pomoc kuchenna	15	0
"724301"	Elektromonter instalacji elektrycznych	14	0
"832302"	Kierowca samochodu ciężarowego	14	1
"833104"	Kierowca ciągnika rolniczego	14	0
"828110"	Monter silników spalinowych	13	0
"512201"	Kucharz	12	0
"913207"	Sprzeczka	12	0
"742204"	Stolarz	11	1
"743304"	Krawiec	11	0
"832101"	Kierowca samochodu osobowego	11	0
"915202"	Dozorca	11	0
"916201"	Robotnik placowy	11	0
"933104"	Robotnik magazynowy	11	0
"512301"	Bufetowy [barman]	10	0
"725108"	Monter elektronik - układy elektroniczne automatyki przemysłowej	10	0
"243101"	Archiwista	9	0
"341503"	Przedstawiciel handlowy [przedstawiciel regionalny]	9	0
"342301"	Pośrednik pracy	9	0
"512302"	Kelner	9	0
"913203"	Pokojowa [w hotelu]	9	0
"931203"	Robotnik drogowy	9	0
"712901"	Konserwator budynków	8	0
"826301"	Operator maszyn do szycia	8	0
"829102"	Operator urządzeń do paletyzacji	8	0
"233201"	Nauczyciel przedszkola	7	1
"322404"	Terapeuta zajęciowy	7	0
"832201"	Kierowca autobusu	7	0
"241303"	Doradca zawodowy	6	0
"346104"	Pracownik socjalny	6	0
"914202"	Operator myjni	6	0
"346102"	Opiekun w domu pomocy społecznej	5	0
"422202"	Rejestratorka medyczna	5	0
"514103"	Kosmetyczka [zawód szkolny: Technik usług kosmetycznych]	5	0
"713704"	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	5	0
"724401"	Elektromonter linii kablowych	5	0

Nauczane w ZSB zawody (technik budownictwa, technik/mechanik pojazdów mechanicznych, sprzedawcy, kucharz małej gastronomii i w klasach wielozawodowych przygotowujące do zawodów: malarz-tapeciarz, lakiernik, elektryk, monter instalacji sanitarnych, fryzjer, piekarz, cukiernik, elektromechanik pojazdów samochodowych) w pewnym stopniu odpowiadają na potrzeby rynku pracy. Jednak wydaje się, że na dynamicznym rynku pracy nie są to zawody szczególnie atrakcyjne dla pracodawców. Uczniowie wybierając tradycyjne zawody (często nie mając innej możliwości wyboru), prawdopodobnie odtwarzają drogi zawodowe ludzi ze swojego najbliższego otoczenia. Powoduje to, że szkoła i uczniowie znajdują się w edukacyjnej matni. Szkoła ze względu na to, że jest w pewnym sensie „zakładnikiem” systemu edukacyjnego i skomplikowanych sytuacji lokalnych, które z różnych względów nie pozawalają na zmianę jej profili kształcenia. Uczniowie ze względu na to, że nie mają innych wzorów i możliwości, wybierają zawody, które nie są także dla nich zbyt atrakcyjne. Ta patowa sytuacja jest niekorzystna dla obu stron. Dodatkowo władze w ostatnich latach zlikwidowały stanowisko kierownika szkolenia praktycznego w ZSB, co sprawiło, że nie ma osoby odpowiedzialnej za kontakty z lokalnymi pracodawcami.

Niemniej można dostrzec pozytywne działania podejmowane przez szkołę. Cztery lata temu otwarto kierunek technik logistyk, od nowego roku szkolnego będzie (przy pozytywnym naborze) uruchomiona klasa przygotowująca do wykonywania zawodu technik rzemiosł artystycznych. Nowe profile kształcenia są wynikiem obserwacji rynku pracy i próby sprostania jego zapotrzebowaniom.

Działania podejmowane przez dyrekcję i nauczycieli ZSB na rzecz dostosowania nauczanych zawodów do potrzeb rynku pracy ukazują tendencje występujące w szkołach kształcenia zawodowego. W ramach możliwych warunków podejmowane są próby takich zmian, które będą korzystne dla uczniów i lokalnego rynku pracy. Wobec ograniczeń (np. baza dydaktyczna, przestarzałe wyposażenie) starania te można ocenić jako pozytywne, lecz niewystarczające. Pytanie, które należy w tym miejscu postawić, dotyczy tego, na ile pojedyncze placówki są w stanie zmienić swoją sytuację. Wydaje się, że niezbędna jest reforma systemu kształcenia zawodowego i poważne wsparcie ze strony władz lokalnych.

4.3 Współpraca szkoły z pracodawcami

Problemy związane ze współpracą z pracodawcami wyglądają następująco:

- zauważalny jest brak osoby odpowiedzialnej za koordynację szkolenia praktycznego, która koordynowałaby współpracę szkoły z lokalnymi pracodawcami;

- pracodawcy nie są zainteresowani przyjmowaniem uczniów na praktyki ze względu na zbyt duże nakłady, które muszą ponieść (opiekun praktyk, osobna stołówka, osobna szatnia);
- wielu pracodawców nie jest zrzeszonych w cechu rzemiosł, co ogranicza możliwości pozyskania ich jako praktykodawców;
- pracodawcy często zamiast przygotowywania uczniów do zawodu wykorzystują ich jako bezpłatną siłę roboczą;
- brak świadomości u pracodawców dotyczącej tego, że przyjmowani na praktykę uczniowie mogą w przyszłości stać się ich pracownikami, których zawczasu przygotowują do wykonywania zawodu.

Szkoła współpracuje również z kilkoma pracodawcami, którzy bardzo chętnie przyjmują praktykantów i prowadzą praktyki w sposób wzorcowy. Korzystając z europejskiego programu Leonardo da Vinci, zrealizowano w ZSB sześć projektów praktyk zagranicznych.

5. KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

5.1 Znajomość zagadnienia kompetencji kluczowych przez kadrę pedagogiczną

Kompetencje kluczowe uznawane są przez nauczycieli biorących udział w projekcie jako niezwykle istotne w zakresie funkcjonowania w szkole, jak i na rynku pracy. Przedstawiane przez nich propozycje wyglądają następująco:

- Kompetencje matematyczno-logiczne – będą realizowane przez wzbudzenie „refleksji matematycznej” w uczniach, ukazanie, jak istotne jest wykorzystywanie matematyki i logiki w życiu codziennym. Działania w tym zakresie programowym będą realizowane m.in. w przy wykorzystaniu gier, które opierają swoje zasady na działaniach matematycznych i logice. Efektem ma być przyswojenie przez uczniów podstawowej wiedzy matematycznej i praktyczne jej wykorzystywanie.
- Kompetencje językowe – będą realizowane przez nauczenie posługiwania się językiem angielskim w zakresie fachowej leksyki i podstawowej gramatyki uczniów technikum samochodowego. Zdobyte umiejętności pozwolą na zdobycie pracy w zawodzie także poza granicami kraju. Z obserwacji nauczycielki j. angielskiego te umiejętności szwankowały podczas praktyk zagranicznych i wydają się niezwykle istotnym atutem przy pozyskiwaniu pracy w zawodzie.

- Kompetencje informatyczne – będą realizowane w zakresie poszerzenia podstawy programowej z przedmiotu technika informacyjna o podstawy programowania, tworzenia stron i aplikacji internetowych. Ta wiedza, w opinii nauczyciela realizującego przedmiot, umożliwi sprawne posługiwanie się sprzętem komputerowym i daje szansę na zdobycie cenny umiejętności.
- Kompetencje innowacyjność i przedsiębiorczość – będą realizowane w zakresie doradztwa zawodowego, umiejętności poruszania się po rynku pracy, planowania własnej kariery.

Dodatkowo wraz z realizacją kompetencji kluczowych w ramach projektu uczniowie zyskują możliwość nabycia kompetencji w zakresie uczenia się. Jest to niezwykle istotne w sytuacji niskiego poziomu motywacji czy braku umiejętności przyswajania wiedzy. Uczestnictwo w projekcie ma szansę zmienić ich „nawyki edukacyjne” na lepsze.

5.2 Doświadczenia w kształtowaniu kompetencji kluczowych w procesie dydaktycznym

Nauczyciele postrzegani są przez dyrektora ZSB jako największy kapitał szkoły. Kadra jest doświadczona, ciągle podnosi swoje kompetencje. Doświadczenie w kształtowaniu kompetencji kluczowych dotyczy przede wszystkim ich ciągłego doskonalenia przy wykonywaniu pracy, którą realizują. Ma to związek zwłaszcza w sytuacji ciągłych przeobrażeń, jakim podlega szkoła. Jak podkreśla dyrektor, to inicjatywa nauczycieli sprawia, że w szkole realizowane są działania pozaprogramowe: projekty unijne, działania na rzecz społeczności szkolnej w Brzegu, angażowanie uczniów w wolontariat itp. Dyrektor podkreśla, że dysponuje możliwością zatrudnienia dodatkowych nauczycieli (poprzez przesunięcia w etatach), z której korzysta, widząc taką potrzebę.

Specyfika pracy dydaktycznej jest uzależniona od trybu szkoły. Nauczyciele dostrzegają znaczne różnice między pracą w klasach szkoły zawodowej a technikum. Te obserwacje wyglądają następująco:

- Szkoła zawodowa – uczniowie przejawiają minimalne zainteresowanie edukacją, ich zachowanie pozostawia wiele do życzenia, pojawiają się w szkole z racji obowiązku szkolnego, nie widzą w edukacji szans na przyszłość, nie potrafią się uczyć, często wagarują. To specyficzne nastawienie uczniów do ich funkcjonowania w szkole sprawia, że działania dydaktyczne sprowadzane są do realizacji minimum programowego (z którym nauczyciele także mają problemy). Kategoria kształtowania kompetencji kluczowych w tym kontekście oznacza próbę zmiany

nastawienia uczniów i przygotowania ich chociażby w stopniu podstawowym do funkcjonowania w społeczeństwie.

- Technikum – główną motywacją edukacji w techników, którą przejawiają uczniowie, jest połączenie kształcenia zawodowego z możliwością zdania matury. Uczniowie uzyskują zawód, jednocześnie mają szansę na podjęcie studiów. Uczniowie techników (w narracji nauczycieli) są lepiej przygotowani, ale ich wiedza również pozostawia wiele do życzenia. Kwestia związana z kształtowaniem kompetencji kluczowych oznacza nauczenie uczniów, w jaki sposób używać wiedzy zdobytej w szkole średniej dla jak najlepszego funkcjonowania w życiu, ewentualnego wyboru szkoły wyższej, odpowiedzialności za własne wykształcenia, planowania kariery zawodowej.
- Wiedza ogólna a przygotowanie zawodowe – obecność uczniów w ZSB oznacza konieczność prowadzenia edukacji nastawionej przede wszystkim na przygotowanie zawodowe. W tym zakresie realizowane są treści związane z wdrażaniem kompetencji kluczowych. Kończący edukację uczniowie muszą zdać egzamin zawodowy. Na poziomie ZSZ nie następuje on wielkich trudności. Inaczej jest w technikum, gdzie zdawalność egzaminu jest zdecydowanie niższa i związana przede wszystkim z częścią teoretyczną, która jest dla uczniów zdecydowanie trudniejsza. Skalę trudności przedstawia poniższe zestawienie:

Wyniki egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe				
Lp.	Zawód	Rok szkolny 2007/2008		
		Liczba absolwentów	Liczba osób, które przystąpiły do egzaminu zawodowego	Liczba osób, które zdały egzamin zawodowy
1.	TECHNIK BUDOWNICTWA 311[04]	38	31	19
2.	TECHNIK MECHANIK 311[20]	15	14	3
3.	KUCHARZ MAŁEJ GASTRONOMII 512[05]	13	13	11
4.	S;rzędawca 522[01]	13	13	11
Uwagi				

5.3 Doświadczenia szkoły w projektach współfinansowanych przez Unię Europejską

Zespół Szkół Budowlanych posiada doświadczenia w realizacji projektów współfinansowanych przez UE:

- Leonardo da Vinci – sześć edycji, zagraniczne praktyki zawodowe, wyjazdy zagraniczne (Anglia, Irlandia) oraz przyjmowanie uczniów (np. z Niemiec). W październiku 2008 roku uczniowie klasy 3. i 4. technikum samochodowego z rąk starosty powiatu brzeskiego otrzymali „Europass mobilny” – dokument oficjalnie potwierdzający odbycie zagranicznej praktyki zawodowej w Dublinie i Plymouth.
- projekt POKL „Motywacja + Praktyka = Sukces”, realizowany dla podniesienia atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. W projekcie biorą udział cztery brzeskie szkoły średnie oraz jedna z Grodkowa, a realizowany jest już od lutego 2009 do stycznia 2010. Celem projektu jest wzmocnienie atrakcyjności, podwyższenie jakości i dostępności oferty edukacyjnej szkół zawodowych powiatu brzeskiego poprzez wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań w procesie kształcenia. Działania podjęte w jego ramach to dostosowanie również wyrównanie szans edukacyjnych młodzieży szczególnie z terenów wiejskich.
- Współpraca z władzami lokalnymi przy tworzeniu i realizacji projektów z POKL.

6. PODSUMOWANIE

6.1 Wnioski

Wnioski ze zrealizowanej „Diagnozy implementacji kompetencji kluczowychw kontekście potrzeb, uwarunkowań lokalnych, i regionalnych, oświaty oraz rynku pracy” przedstawiają się następująco:

- Kwestie związane z zaangażowaniem samorządu lokalnego w edukację:
 - Wydaje się, że w istniejących strategiach rozwoju powiatu i miasta edukacja nie zajmuje tak istotnego miejsca, jak powinna;
 - Warto uczynić edukację priorytetem, odpowiednio przygotowane programy edukacyjny mogą być szansą na zmianę niekorzystnych sytuacji na rynku pracy czy problemów społecznych;
 - Analizując nakłady na edukację, ponoszone przez władze samorządowe, warto podkreślić, że obok finansów na remonty ważne są kwestie związane z modernizacją istniejącej bazy dydaktycznej, zwłaszcza jeśli chodzi o warsztaty w szkołach zawodowych;

- Warto, aby władze lokalne wdrożyły programy, których efektem może być zmiana nastawienia lokalnych pracodawców do praktyk zawodowych uczniów szkolnictwa zawodowego;
- Warto rozpocząć debatę o kierunkach zmian w zakresie kształcenie zawodowe na terenie powiatu brzeskiego.
- Kwestie związane z lokalnym rynkiem pracy i kształceniem zawodowym:
 - Lokalni przedsiębiorcy nie dostrzegają potencjału, jaki mogą wykorzystać dzięki współpracy ze szkołami zawodowymi, warto podjąć działania informacyjno-edukacyjne dla odmiany tego stanu rzeczy;
 - Lokalny rynek pracy nie jest w stanie zapewnić miejsc pracy dla absolwentów szkół zawodowych, należy pomyśleć o zmianach związanych z przygotowaniem zawodowym (nowe zawody);
 - Dla jak najlepszego przygotowania absolwentów szkół zawodowych na rynek pracy należy doprowadzić do merytorycznej współpracy władz lokalnych, szkół, centrów kształcenia ustawicznego i lokalnych cechów rzemieślniczych. Współpraca ta powinna zaowocować programem współpracy, którego korzyści będą odczuwalne dla wszystkich;
 - PUP powinien dostosować rodzaje kursów i liczbę miejsc w taki sposób, aby absolwenci szkół zawodowych mieli łatwy dostęp do szkoleń, które ułatwią im wejście na rynek pracy.
- Kwestie związane z funkcjonowaniem Zespołu Szkół Budowlanych w Brzegu:
 - Kapitałem szkoły jest jej doświadczony zespół;
 - Szkoła posiada ugruntowaną pozycję wśród lokalnych szkół ponadgimnazjalnych, kształci największą liczbę uczniów w szkolnictwie zawodowym, jako jedyna w Powiecie Brzeskim kształci na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej;
 - W działaniach szkoły widać chęć do sprostania wymogom rynku pracy (nowe kierunki);
 - Szkoła aktywnie uczestniczy w różnego rodzaju działaniach edukacyjnych i pozaedukacyjnych, dostarczając kadry i uczniom możliwości do rozwoju;
 - Grono nauczycielskie dba o wszechstronną edukację i rozwój uczniów, wspiera samorząd szkolny i inicjatywy uczniowskie. Działa na rzecz realizacji zagranicznych praktyk zawodowych. Widoczne jest zaangażowanie w pracę dyrekcji i nauczycieli;
 - Istniejąca oferta edukacyjne nie odpowiada potrzebom lokalnego i regionalnego rynku pracy, należy podjąć działania na rzecz stworzenia możliwości kształcenia w zakresie nowych zawodów;

- Trzeba dokonać unowocześnienia zwłaszcza bazy warsztatowej, jakość przygotowania zawodowego uczniów zależy w istotnym stopniu od posiadanego przez szkołę zaplecza. Konieczne jest wsparcie samorządu lokalnego;
- Warto przygotować strategię rozwoju szkoły na najbliższe kilka lat, może ułatwi to wdrożenie koniecznych zmian.
- Kwestie związane z wdrażaniem kompetencji kluczowych:
 - Rozumienie istoty kompetencji kluczowych nie nastęrcza nauczycielom zaangażowanym w projekt żadnych problemów;
 - Przedstawiane projekty wdrażania kompetencji kluczowych wyglądają obiecująco, zwłaszcza jeśli chodzi o naukę j. angielskiego i technologie informacyjne. W świetle zdobytych informacji kwestie związane z nauczaniem matematyki i przedsiębiorczości należy dopracować.