

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

**Zespół Szkół Budowlanych im. E. Kwiatkowskiego
w Koninie**

Opracowanie: Katarzyna Brzozowicz-Mijalska

Konin 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

Wstęp	5
I. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY	
1. Położenie geograficzne.....	7
2. Krótki opis bazy dydaktycznej	9
3. Charakterystyka uczniów szkoły	12
4. Charakterystyka kadry pedagogicznej	14
5. Główne problemy nauczycieli w kształtowaniu kompetencji kluczowych i zawodowych	15
II. KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE	
1. Efekty kształcenia	19
1.1 Kompetencje kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie przedsiębiorczości.....	19
1.2 Kompetencje kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie technologii informacyjnej i przedmiotów matematyczno-przyrodniczych	23
1.3 Kompetencje kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie matematyki.....	25
1.4 Kompetencje kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie języków obcych	27
2. Kompetencje zawodowe uczniów i absolwentów	28
3. Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe;	33
III. RYNEK PRACY	
1. Regionalny i lokalny rynek pracy w aspekcie specjalności zawodowych szkoły	34
2. Kompetencje kluczowe a rynek pracy	38
3. Możliwości zatrudnienia i funkcjonowanie absolwentów na lokalnym i regionalnym rynku pracy.....	40
IV. CHARAKTERYSTYKA ŚRODOWISKA I UWARUNKOWAŃ ZEWNĘTRZNYCH	
1. Prognozy demograficzne	42
2. Współpraca szkoły z zakładami pracy	43
3. Działalność szkoły na rzecz przygotowania uczniów do funkcjonowania w zmieniających się realiach rynku pracy	44

V. WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	48
Załącznik 1 – Analiza SWOT	52
Załącznik 2 – Kompetencje kluczowe	
– zalecenia Parlamentu Europejskiego.....	62

Wstęp

Opracowanie diagnozy ma na celu ocenę działania Zespołu Szkół Budowlanych w Koninie. Celem diagnozy jest zestawienie najważniejszych problemów szkoły oraz czynników zewnętrznych, które powinny być uwzględnione przy opracowywaniu autorskich programów implementacji kompetencji kluczowych w projekcie „Szkoła Kluczowych Kompetencji”. Jest to ponadregionalny program rozwijania umiejętności uczniów szkół Polski centralnej i południowo-zachodniej, skierowany do szkół ponadgimnazjalnych o profilu zawodowym (zasadniczych i techników).

Projekt realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, działanie 3.3. Poprawa jakości kształcenia, Poddziałanie 3.3.4 w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego przez Wyższą Szkołę Ekonomii i Innowacji w Lublinie we współpracy z Dolnośląską Szkołą Wyższą we Wrocławiu, jako partnerem projektu.

Projekt obejmuje swoim zasięgiem województwa: **wielkopolskie, kujawsko-pomorskie, dolnośląskie oraz opolskie**. W czterech województwach zostało objętych wsparciem 40 szkół ponadgimnazjalnych o profilu zawodowym (zasadniczych i techników), posiadających co najmniej 4 ciągi klas pierwszych.

W szkołach, w których realizowany jest projekt, zostaną opracowane i wdrożone programy kształcenia dostosowane do potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem kompetencji kluczowych w zakresie nauczania języka obcego, technologii informacyjno-komunikacyjnych, przedmiotów matematyczno-przyrodniczych oraz przedsiębiorczości, dostosowanych do kierunku kształcenia zawodowego. W celu wspierania wdrażania programu autorskiego każda ze szkół otrzyma sprzęt w ramach cross-finansingu oraz podręczniki dla nauczyciela, ucznia itp.

Celem projektu jest wsparcie procesu rozwijania poziomu kompetencji kluczowych 4000 uczniów z 40 szkół w ramach programów nauczania. Dzięki jego realizacji zwiększy się dostępność do pozalekcyjnych, uzupełniających, efektywnych i innowacyjnych form rozwijania kompetencji kluczowych: poprzez Wakacyjne Obozy Naukowe, Koła Naukowe, Studium Kompetentnych Liderów, Przedsiębiorstwo Symulacyjne. W ramach projektu nauczyciele zostaną wspierani przy realizacji procesu dydaktycznego, uwzględniającego w programach autorskich kształtowanie kompetencji kluczowych w zakresie nauczania przedmiotów matematyczno-przyrodniczych, ICT, języków obcych i przedsiębiorczości. Nastąpi zwiększenie wymiany doświadczeń i współpracy pomiędzy nauczycielami z 4 województw i 40 szkół.

Projekt realizowany w okresie od 01.10.2009–31.12.2013r. pozwoli na opracowanie i wdrożenie programów nauczania opracowanych przez nauczycieli w zakresie przedsiębiorczości, języków obcych, przedmiotów matematyczno-przyrodniczych i ICT. Powstaną liczne raporty, publikacje, artykuły. Zostanie nawiązana współpraca pomiędzy nauczycielami z różnych szkół i województw.

Diagnoza obejmuje następujące obszary:

1. Współpraca szkoły z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy;
2. Współpraca nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących z nauczycielami przedmiotów zawodowych;
3. Kompetencje zawodowe i kluczowe uczniów oraz absolwentów szkoły;
4. Kadra pedagogiczna w aspekcie kształtowania kompetencji kluczowych;
5. Charakterystyka uczniów.

Procedura postępowania:

1. Określenie celów prowadzenia diagnozy;
2. Określenie próby badawczej;
3. Wybór metod i narzędzi badawczych;
4. Przeprowadzenie badań;
5. Opracowanie dokumentu końcowego (wniosków i rekomendacji).

Cele ogólne

Celem prowadzenia diagnozy jest ocena działań szkoły w kontekście potrzeb i uwarunkowań lokalnych i regionalnych oświaty oraz rynku pracy, a także charakterystyka uwarunkowań lokalnych i regionalnych szkoły.

Określenie próby badawczej

Do badania wybrano ze szkoły i jej otoczenia następujących przedstawicieli:

- uczniów z techników i szkół zawodowych poszczególnych poziomów kształcenia;
- nauczycieli przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących;
- kierownictwa placówki;
- rodziców;
- nadzoru pedagogicznego;
- organu prowadzącego;
- lokalnych zakładów pracy;
- „sojuszników” szkoły (instytucje współpracujące).

Metody i narzędzia badawcze

Metody diagnozowania:

Podstawowymi metodami w prowadzeniu diagnozy były:

- analiza dokumentów;
- wywiad;
- analiza istniejącej sytuacji szkoły;
- analiza uwarunkowań środowiskowych szkoły.

W naszym badaniu wykorzystaliśmy wszystkie wymienione metody.

Przeprowadzenie badań

- Respondenci, nauczyciele i uczniowie wypełnili wszystkie arkusze SWOT, z których każdy zawiera problematykę innego obszaru.
- Informacje znajdujące się na arkuszach SWOT zostały zebrane i opracowane oddzielnie dla każdego obszaru.
- Dokonano analizy dokumentów traktujących o prognozach demograficznych, rozwoju lokalnego, regionalnego, polskiego i światowego rynku pracy oraz analizy dokumentów związanych z funkcjonowaniem szkoły i współpracy placówki ze środowiskiem;
- Przeprowadzono wywiad z przedstawicielami organu nadzoru pedagogicznego, organu prowadzącego, pracodawcami, przedstawicielem Rady Rodziców i Dyrekcją Szkoły odnośnie do problemów szkoły i pracodawców, które powinny być brane pod uwagę przy opracowywaniu programów kompetencji kluczowych.

I. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY

1. Położenie geograficzne

Szkoła usytuowana jest w mieście na prawach powiatu w środkowej Polsce, które jest położone w Dolinie Konińskiej nad rzeką Wartą, we wschodniej części województwa wielkopolskiego. Miasto leży w obszarze, gdzie występują głównie gleby bielnicowe, w większości (53,5%) zaliczane do V i VI klasy bonitacyjnej i gdzie panuje klimat umiarkowany. Umiarkowany klimat z łagodnymi zimami cechuje niski roczny poziom opadów atmosferycznych, ich duża intensywność w krótkim okresie oraz niskie temperatury w okresie wczesnowiosennym. Średnio w ciągu roku występuje ok. 50 dni słonecznych i ok. 130 pochmurnych. Średnia temperatura powietrza wa-

ha się w granicach $+8^{\circ}\text{C}$. Przeciętny okres zalegania pokrywy śnieżnej wynosi od 38 do 60 dni.

W latach 1975–1999 Konin był stolicą województwa konińskiego. Według danych GUS z 2008, miasto posiada 79 829 mieszkańców (na stronie oficjalnej miasta podano, iż liczba mieszkańców miasta wynosi obecnie 83 400).

Konin jest największym ośrodkiem przemysłowym Konińskiego Zagłębia Węgla Brunatnego. Pierwsze pisane źródła o początkach wydobywania węgla w okolicach Konina pochodzą z 1871 roku. W czasie II wojny światowej złoża zainteresowały Niemców. Powstała wtedy odkrywka Morzysław (obecnie w granicach miasta) i brykietownia z niewielką elektrownią. W latach powojennych, w oparciu o przejęte od niemieckich okupantów przedsiębiorstwo, powstała Kopalnia Konin. Korzystając z paliwa – węgla brunatnego, zlokalizowano w mieście dwie elektrownie – Konin i Pątnów. Wraz z elektrownią Adamów tworzą wspólne przedsiębiorstwo PAK (Pątnów, Adamów, Konin). Zespół Elektrowni jest największym w Polsce producentem prądu.

W mieście znajduje się również jedyna w Polsce huta aluminium, która wykorzystuje znaczną część energii elektrycznej produkowanej przez konińskie elektrownie.

Na bazie przemysłu paliwowo-energetycznego powstało w Koninie wiele zakładów produkujących lub świadczących usługi w/w przemysłu, np. FUGO, Elektrobudowa i in. Rozwój przemysłu spowodował gwałtowny rozwój miasta Konina, zwłaszcza jego prawobrzeżnej strony, gdzie powstały nowe osiedla mieszkaniowe – zaplecze mieszkalne dla dynamicznie rozwijającego się sektora paliwowo-energetycznego.

W centrum miasta znajduje się stacja PKP. Przez miasto przebiega dostosowywana do prędkości 160 km/h linia kolejowa między Poznaniem a Warszawą. Linią kolejową można z Konina dojechać bezpośrednio do Poznania (100 km), Warszawy (200 km), Berlina, Moskwy, Brukseli. Obok stacji kolejowej znajduje się terminal międzynarodowej komunikacji autokarowej, oferujący połączenia autokarowe m.in. z Wielką Brytanią, Danią, Niemcami, Holandią i Francją. W starej części Konina, na lewym brzegu Warty znajduje się dworzec PKS. W pobliżu miasta, w Kazimierzu Biskupim, umiejscowione jest czynne lotnisko sportowe, a w samym mieście, przy szpitalu, oddano niedawno do użytku lądowisko dla helikopterów służby zdrowia. Najbliższe lotnisko cywilne znajduje się w Poznaniu i Łodzi. Miasto ma połączenia komunikacyjne z Poznaniem, Łodzią (autostrada A2), Kaliszem, Bydgoszczą (droga 25), Warszawą (E8).

W pobliżu miasta występują obszary chronione w ramach sieci Natura 2000. Do najważniejszych obszarów chronionych należą:

- dolina zalewowa rzeki Warty – Nadwarciański Park Krajobrazowy. W granicach parku krajobrazowego znajduje się obecnie część ostoi ptaków „Dolina Warty Środkowej”. W jej skład wchodzi między innymi tereny położone w gminie Konin,
- kompleks leśny na południowy wschód od Konina, rezerwat „Złota Góra”,
- Puszcza Bieniszewska – kompleks rezerwatów przylegających do zachodniego brzegu Jeziora Gosławskiego. Na terenie puszczy, na Górze Sowiej, znajduje się (jeden z dwóch w Polsce) Klasztor Klauzurowy Ojców Kamedułów. W samym Koninie znajduje się, posiadający ponad 160-letnią tradycję, Park im. Fryderyka Chopina, stanowiący najbardziej wartościowy i interesujący kompleks starodrzewu na terenie miasta.

Na północy miasta (częściowo w jego granicach administracyjnych) rozciągają się liczne jeziora polodowcowe: Jezioro Gosławskie, Jezioro Pątnowskie, Jezioro Licheńskie, Jezioro Wąsowsko-Mikorzyńskie, Jezioro Ślesińskie, Jezioro Głodowskie.

Jeziora zachęcają do uprawiania sportów motorowodnych, wędkarskich oraz do kajakowych i żeglarskich wycieczek. Połączone systemem kanałów i śluz, z żeglowną rzeką Wartą (w Koninie nad kanałem znajduje się port rzeczny) stanowią część tzw. Wielkiej Pętli Wielkopolski – drogi wodnej o długości blisko 690 km. Ziemia Konińska jest jedynym miejscem w Europie, gdzie można uprawiać sporty wodne nawet w środku zimy. Dlatego tutaj corocznie odbywają się ostatnie w roku kalendarzowym regaty żeglarskie. Walory przyrodnicze i krajobrazowe regionu uzupełniają dobra spuścizny kulturowej, w tym sakralnej. Miejscowością, która nabrała szczególnego w tym zakresie znaczenia, jest Licheń Stary, gdzie każdego roku do Sanktuarium Matki Bożej Licheńskiej przybywają setki tysięcy pielgrzymów. Podobną rolę spełnia Bieniszew. Również Kazimierz Biskupi, miejscowość oddalona od Konina 12 km, zasługuje na uwagę. Znajdziemy tam: dawny klasztor bernardynów z XVI w., kościół pw. Jana Chrzciciela i Pięciu Braci Męczenników i in. W samym Koninie znajdziemy: Słup milowy, który wyznacza połowę drogi między Kruszwicą a Kaliszem – usytuowany na szlaku bursztynowym, wykonany z piaskowca i ufundowany w 1151 roku, synagogę z obecnie znajdującą w niej biblioteką, a także perłę gotyckiej architektury w Koninie-Gosławicach – kościół św. pw. Andrzeja Apostoła oraz wiele innych.

2. Krótki opis bazy dydaktycznej

Zespół Szkół Budowlanych mieści się w Koninie na ul. Budowlanych 6, na posesji znajdują się dwa budynki szkolne (jeden przerobiony z pierwotnie znajdującego

się w nim wcześniej internatu) oraz kompleks boisk sportowych i sala gimnastyczna. W budynkach znajdują się sale przeznaczone zarówno do kształcenia zawodowego, jak i kształcenia ogólnego. Obecnie zespół stanowią następujące szkoły: Technikum, Zasadnicza Szkoła Zawodowa i Liceum Profilowane. Placówka kształci młodzież w kierunkach budowlanych (technik budownictwa, drogownictwa, geodezji, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, murarz, stolarz, technik architektury krajobrazu), w zawodach mechanicznych, informatycznych, logistycznych, hotelarskich i gastronomicznych. Bazę placówki do kształcenia zawodowego stanowią sale dydaktyczne do kształcenia w poszczególnych zawodach. Do kształcenia zawodach budowlanych i architektów krajobrazu i mechaniczno-logistycznych służą sale architektów krajobrazu, budowlana, sanitarna/geodezyjna/drogownictwa, projektowania, mechaniczna/logistyczna. Pracownia budownictwa spełnia jednocześnie rolę pracowni technologii budownictwa, materiałów budowlanych, kosztorysowania i normowania oraz konstrukcji budowlanych. Pracownia wyposażona jest w tablicę multimedialną z dostępem do Internetu, rzutnik folii oraz skaner, telewizor i odtwarzacz wideo. Wyposażenie sali stanowi także zestaw modeli czy podstawowa biblioteczka do zawodu – zbiór KNR-ów i norm, filmów dydaktycznych i in. Pracownia sanitarna pełniąc w chwili obecnej również rolę pracowni geodezyjnej i drogowej wyposażona jest w rzutnik folii oraz wiele pomocy dydaktycznych do kształcenia w przedmiotach związanych z instalacjami budowlanymi, wykonanych w ramach prac dyplomowych uczniów lub uzyskanych w ramach współpracy z pracodawcami czy firmami z branży. Wyposażenie do kierunku technik geodeta jest w tej chwili gromadzone, gdyż w tym kierunku szkoła kształci od bieżącego roku szkolnego. Pracownia wyposażona jest jednak w niwelator, tyczki i inny drobny sprzęt geodezyjny.

Sala architektów krajobrazu pełni funkcję sali roślin ozdobnych i urządzania i pielęgnacji terenów zieleni. Pracownia wyposażona jest w rzutnik multimedialny oraz podstawowy zestaw KNR-ów i katalogów roślin do projektowania ogrodów.

Sala projektowania posiada w telewizor i wideo z odtwarzaczem DVD z możliwością nagrywania, zestaw filmów edukacyjnych. W sali prowadzone są zajęcia projektowania dla architektów krajobrazu, techników budownictwa i drogownictwa.

Sala mechaniczna/logistyczna wyposażona jest w sprzęt audiowizualny, modele do kształcenia w zawodach mechanicznych, podstawową biblioteczkę logistyczną. W pracowni prowadzone są zajęcia zawodowe techników mechaników, mechaników pojazdów samochodowych, logistyków.

W szkole znajduje się również ogólnodydaktyczna sala stolarska, wyposażona w próbki drewna i elementy wyrobów stolarskich oraz rzutnik folii.

Bazę dydaktyczną do kształcenia w zawodach gastronomicznych i hotelarskich stanowi sala do przedmiotów ekonomicznych, sala ogólnodydaktyczna do kształcenia w w/w zawodach, dwie sale obsługi konsumenta, pracownia gastronomiczna i pracownia hotelarska. Ta ostatnia składa się z jednostki mieszkalnej apartamentowej hotelu 3-gwiazdkowego, pracowni obsługi, recepcji. Pracownia wyposażona jest w laptop z projektorem multimedialnym, urządzenie wielofunkcyjne, ladę recepcyjną, biblioteczkę podręczną i in. Pracownia gastronomiczna to sala ćwiczeń z trzema stanowiskami pracy, która spełnia standardy wyposażenia dydaktycznego pracowni kształcenia zawodowego dla zawodu kucharz małej gastronomii. Jest wyposażona w większość urządzeń wymaganych do przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.

Kształceniu w zawodach informatycznych służą cztery pracownie komputerowe (w tym 3 z EFS), doposażone z Programu PHARE oraz dodatkowe oprogramowanie specjalistyczne do kształcenia w zawodach. Sprzęt, w który doposażono pracownie komputerowe, to przede wszystkim skanery, cyfrowe aparaty fotograficzne, kamery wideo, sprzęt do przetwarzania dźwięku. Dodatkowe oprogramowanie pracowni komputerowych stanowią m.in.: program Subiekt, Photoshop, Pajączek, AutoCad, MakromediaFlash, WaveLab, program do kosztorysowania, specjalistyczny program geodezyjny, program GardenComposer dla architektów krajobrazu (1 pracownia), CorelDraw (dwie pracownie).

Szkoła posiada też bibliotekę ze zbiorami książek, filmów dydaktycznych i czasopism, gromadzonych pod kątem kształconych zawodów i czytelnię z czytelnią prasy oraz centrum multimedialnym, udostępniającym uczniom stanowiska komputerowe, drukarki i skanery. W jednym z budynków szkolnych znajduje się Szkolny Ośrodek Kariery, wyposażony w komputer stacjonarny z dostępem do Internetu i komputer przenośny z projektorem multimedialnym, sprzęt audiowizualny, biblioteczkę doradztwa zawodowego. Bazę szkolną uzupełnia sauna, siłownia i mała salka do ćwiczeń gimnastycznych i aerobiku oraz świetlica.

Przy szkole znajduje się ogród przyszkolny, zaprojektowany i założony przez i na potrzeby uczniów klas technik architektury krajobrazu.

Wyposażenie sal i pracowni do kształcenia ogólnego przedstawia się podobnie. Część dysponuje sprzętem audio (sale językowe), część sprzętem audiowizualnym (sale języka polskiego, historii), podstawową biblioteczką (słowniki, atlasy, tablice). Jedna pracownia (pracownia fizyki) jest wyposażona w tablicę multimedialną z dostępem do Internetu. Wyposażenie szkoły pozwala na realizację podstaw programowych, jednak brakuje w nich wielu nowoczesnych, a tym samym często drogich pomocy dydaktycznych, szczególnie do kształcenia zawodowego. W kilku salach

lekcyjnych, nie licząc komputerowych, podłączony jest Internet (łącze stałe), w kilku dostępny jest Internet bezprzewodowy.

3. Charakterystyka uczniów szkoły

Uczniowie Zespołu Szkół Budowlanych to młodzież pochodząca zarówno z Koina, jak i okolic – duża liczba uczniów dojeżdża codziennie nawet kilkadziesiąt kilometrów. Tylko kilka osób rocznie korzysta z bursy szkolnej i jest to zazwyczaj młodzież technikum. Znaczna część uczniów znajduje się w trudnej sytuacji materialnej. Wielu z nich nie posiada żadnej motywacji do nauki.

Duża grupa absolwentów gimnazjum przyjętych do ZSB ma niesprecyzowane zainteresowania, nie zna swoich możliwości i talentów. Dlatego wybór kierunku kształcenia w ich przypadku jest zupełnie przypadkowy. Wstępując w mury szkoły młodzież ma duże braki w wiedzy i umiejętnościach, szczególnie z przedmiotów matematyczno-przyrodniczych, języków, a poziom intelektualny uczniów można ocenić jako średni. Pułap punktów, z którym uczniowie dostają się do szkoły, jest bardzo zróżnicowany – od 38 pkt. (w ZSZ – ślusarz w 2008 r.) do 85,33 pkt. (w technikum w 2008 r.), średnio 60–70 pkt. ogółem na 200 możliwych. Najlepsze wyniki osiąga młodzież starająca się o przyjęcie do klas technik architektury krajo-brazu (2008 r.) i technik geodeta (2009 r.). Uczniowie z niskimi osiągnięciami po gimnazjum w klasie pierwszej mają szczególne problemy z wyrównaniem braków i nadrobieniem materiału. Niepowodzenia szkolne dotyczą głównie przedmiotów ogólnokształcących. Również z tych przyczyn duża liczba uczniów nie kończy klasy pierwszej. Do tego dochodzi brak podręczników, brak motywacji i zaangażowania we własną naukę, niska frekwencja uczniów, wynikająca często ze złej sytuacji materialnej, rodzinnej uczniów, dwuzmianowość zajęć w szkole, uciążliwe dojazdy, częsty brak współpracy z rodzicami, niska samoocena uczniów, problemy osobowościowe, poważne choroby (od hemofilii po choroby psychiczne), uzależnienia.

Większość uczniów jednak chętnie podejmuje zadania dodatkowe, szczególnie jeśli nie wiąże się to z nauką, lekcjami, systemem klasowo-lekcyjnym. Szczególnie chętnie uczniowie podejmują zadania związane z wolontariatem, przygotowaniem imprez szkolnych, udziałem w zawodach sportowych, pokazach, spotkaniach. Uczniowie przedkładają działanie nad uczenie się. Konkursy i zawody przedmiotowe nie cieszą się już tak dużym powodzeniem. Brak systematyczności, cierpliwości, wytrwałości, niechęć do wysiłku psychicznego, ale często też fizycznego, niechęć do wybranych przedmiotów, chęć szybkiego uzyskania efektów w nauce, a nade wszystko brak odpowiedzialności za własne uczenie się, to główne przyczyny sła-

bych osiągnięć w nauce. Są jednak grupy uczniów osiągających dobre i bardzo dobre wyniki w nauce, dotyczy to w większości dziewcząt, uczniów klas technikum.

Aby zapobiec niepowodzeniom szkolnym i pomóc młodzieży w radzeniu sobie w trudnych sytuacjach życiowych i szkolnych, uczniowie objęci są opieką pedagogów szkolnych, wychowawców, szkolnego doradcy zawodowego, który działa przy SZOK-u, pielęgniarki szkolnej, nauczycieli świetlicy realizujących szkolny program wychowawczy i profilaktyczny. W szkole działa Zespół Wychowawczy, który ma m.in. zadanie wspomaganie wychowawców w pracy wychowawczej i opiekuńczej z uczniami. Szkoła stosuje system kar i nagród, aby odpowiednio motywować uczniów do działania.

Pomimo wszelkich starań ze strony kadry pedagogicznej nie wszystkim absolwentom udaje się zdać egzamin zawodowy czy egzamin maturalny. Część uczniów nie podejmuje wysiłku zdawania wymienionych egzaminów. Część wybiera tylko jeden egzamin (albo maturalny, albo zawodowy). Zdarza się, że uczniowie zdają tylko część egzaminów, bo pozostałe kolidują im z podjętą w tym czasie pracą zarobkową. Analizując wyniki egzaminów zawodowych, należy zaznaczyć, że w tym zakresie szkoła włożyła wiele wysiłku, by przygotować uczniów do skutecznego ich zdawania. Wyniki egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe z roku szkolnego 2007/2008 pozwalają stwierdzić, że egzamin ten nie jest dla uczniów egzaminem łatwym. Najlepiej z zasadniczej szkoły zawodowej egzamin zdają sprzedawcy (24 zdane egzaminy na 27 zdających), kucharze małej gastronomii (12 zdanych na 28 zdających) i mechanicy pojazdów samochodowych (3 zdane egzaminy na 8 zdających). Częstą przyczyną negatywnego wyniku egzaminu w Zasadniczej Szkole Zawodowej jest nieprzystąpienie uczniów do części praktycznej egzaminu.

Wyniki egzaminów zawodowych absolwentów technikum 2007/2008 przedstawiają się podobnie. Najgorzej sytuacja wyglądała w klasie technik drogownictwa (brak pozytywnych wyników egzaminów), nieco lepiej w klasie technik hotelarstwa (5 zdanych egzaminów na 21 zdających) i technik urządzeń sanitarnych (2 zdane na 6 zdających). W pozostałych klasach technikum wyniki były również niezadowalające (technik architektury krajobrazu – 7 zdanych na 18 zdających, technik budownictwa – 7 zdanych na 16 zdających, technik organizacji usług gastronomicznych – 10 zdanych na 30 zdających). W roku szkolnym 2008/2009 wyniki uległy znacznej poprawie.

Wyniki egzaminów maturalnych z przedmiotów obowiązkowych absolwentów 2007/2008 przedstawiają się następująco:

Technikum	przedmiot	zdawalność-46%
	j. angielski – pisemny	79%
	j.angielski – ustny	62%
	j.polski – pisemny	78%
	j.polski – ustny	87%
	j.niemiecki – pisemny	77%
	j.niemiecki – ustny	72%
	j.rosyjski – pisemny	50%
	j.rosyjski – ustny	32%
	matematyka – pisemny	33%
Liceum profilowane	przedmiot	zdawalność-26%
	j. angielski – pisemny	67%
	j.angielski – ustny	83%
	j.polski – pisemny	66%
	j.polski – ustny	87%
	j.niemiecki – pisemny	60%
	j.niemiecki – ustny	23%
	matematyka – pisemny	nie zdawano

W roku szkolnym 2008/2009 wyniki przedstawiają się podobnie. W liceum profilowanym zauważalne pogorszenie wyników egzaminów.

4. Charakterystyka kadry pedagogicznej

Obecnie w szkole jest 39 oddziałów, kształconych przez ponad 90-osobową wykwalifikowaną kadrę (67 etatów). Wszyscy nauczyciele mają przygotowanie pedagogiczne i wykształcenie zgodne lub pokrewne z nauczaniem przedmiotem, z czego 33 to nauczyciele dyplomowani, 21 – mianowani, 36 – kontraktowi, stażyści – 2. Ponad 20 nauczycieli to egzaminatorzy OKE. Wielu z nich ukończyło studia podyplomowe z jednego lub dwóch kierunków, dające uprawnienia do nauczania drugiego przedmiotu, a także studia podyplomowe zarządzania oświatą lub przygotowujące do kształcenia na odległość. Nauczyciele podejmują wiele działań na rzecz uzyskania przez uczniów jak najlepszych osiągnięć, pokonując bariery, jakimi są niedofinansowanie oświaty, niedoposażenie pracowni, brak motywacji uczniów czy wygórowane w stosunku do możliwości uczniów wymagania programowe i egzaminacyjne.

Nauczyciele, pragnąc zniwelować braki korelacji między treściami zawartymi w programach przedmiotów ogólnokształcących i zawodowych, a także rozwijać kompetencje kluczowe, podejmują wiele działań na rzecz rozwoju ucznia. Przygotowują wychowanków do olimpiad (olimpiady z przedmiotów gastronomiczno-hotelarskich, budowlanych, logistycznych, ekonomicznych) konkursów szkolnych (artystycznych, np. na najładniejszą palmę wielkanocną, przedmiotowych, np. informatycznych, matematycznych, kulinarnych) i pozaszkolnych. Najważniejsze konkursy pozaszkolne z udziałem uczniów to Konkurs wiedzy o Eugeniuszu Kwiatkowskim, Międzyszkolny Konkurs Gastronomiczny w Pniewach, Konkurs Powiatowy w Żychlinie na Najlepszy Stół Bożonarodzeniowy, Konkurs Plastyczny MODN, Koniński Konkurs Informatyczny i in.

Nauczyciele organizują akcje i imprezy: Światowy Dzień Żywności, „Różowa wstążeczka”, Dzień Języków Obcych, Szkolne Kolędowanie (kilka edycji śpiewano kolędy w języku obcym), prowadzą z uczniami stronę WWW, koła przedmiotowe, koła zainteresowań. Uczniowie uczestniczą w zorganizowanych przez nauczycieli spotkaniach autorskich, wykładach, pokazach. Odwiedzają instytucje kultury – biblioteki, muzea, wystawy.

5. Główne problemy nauczycieli w kształtowaniu kompetencji kluczowych i zawodowych

Problemy dotyczące kształcenia kompetencji kluczowych można podzielić ze względu na przyczyny, które te problemy generują.

a) problemy po stronie ucznia

- Brak świadomości uczniów na temat konieczności zdobywania kompetencji kluczowych i konieczności uczenia się przez całe życie, brak aktywności uczniów w zakresie własnego uczenia się, zdobywania kwalifikacji (nie dotyczy prawa jazdy),
- niewielkie zainteresowanie uczniów wiedzą, umiejętnościami przekazywanymi w szkole, uznawanie części wiedzy, przedmiotów za zbędne w dalszym życiu, niechęć do odbioru dzieł sztuki,
- niskie wymagania uczniów w stosunku do siebie z jednej strony, niewiara we własne możliwości z drugiej, niechęć do wysiłku, pracy w grupie, bierność,
- niska sprawność czytania, mówienia, pisania, argumentowania – formułowania wypowiedzi pisemnych i ustnych, agresja słowna, wszechobecne wulgaryzmy i kolokwializmy (dotyczy również języka obcego),
- brak umiejętności liczenia, braki w zakresie fizyki, chemii, nieznanostwo pojęć, zjawisk, zasad,

- przypadkowy wybór zawodu, często niezgodny z predyspozycjami psychofizycznymi, umiejętnościami i posiadaną wiedzą uczniów, często wygórowane ambicje uczniów lub ich rodziców w wyborze szkoły czy zawodu,
 - częste wagary, absencja spowodowana chorobami, czasami uciążliwymi dojazdami, biedą, a nawet pracą zarobkową,
 - brak chęci poświęcania czasu na naukę, niechęć do pogłębiania wiedzy, poznawania tekstów kultury i literatury odpowiednich do danego etapu kształcenia, ograniczanie się do lektur lub wręcz ich streszczeń,
 - brak umiejętności wykorzystywania różnych typów tekstów w poszukiwaniu, gromadzeniu i przetwarzaniu informacji – ograniczanie się do Internetu, a szczególnie do WIKIPEDII.
- b) problemy po stronie nauczycieli, organizacji pracy szkoły
- Brak czasu na indywidualizację nauczania, rutyna, brak umiejętności pracy z uczniami posiadającymi różne typy inteligencji i różne style uczenia się, stosowanie niewielkiego wachlarza metod nauczania,
 - brak możliwości holistycznego monitorowania postępów konkretnego ucznia,
 - rzadkie stosowanie oceny kształtującej,
 - brak czasu na przygotowanie dodatkowych pomocy, materiałów, w tym elektronicznych do kształcenia z wykorzystaniem e-learningu, brak szkolnej platformy cyfrowej do takiego kształcenia,
 - nieskuteczność w motywowaniu i docieraniu do wszystkich uczniów,
 - brak czasu na współpracę pomiędzy nauczycielami poszczególnych przedmiotów, czasami tych samych przedmiotów,
 - w niewielkim stopniu rozwijanie kompetencji IT na innych przedmiotach (krótkie przerwy, przeznaczone na dyżury, brak czasu na przerwie na przygotowanie sali komputerowej np. na jedną godzinę), wykorzystanie IT głównie do wyszukiwania, selekcjonowania i gromadzenia informacji, rzadziej do ich przetwarzania, prezentowania czy korzystania z programów pokazujących zastosowanie IT w danym przedmiocie np. w niewielkim stopniu wykorzystanie arkusza kalkulacyjnego w nauczanych przedmiotach – matematycznych, ekonomicznych, budowlanych,
 - brak czasu na zajęciach na pokazanie zastosowania wiedzy przedmiotowej np. matematyki w naukach, zawodach, w życiu,
 - brak dostatecznej wiedzy u nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących co do wymagań dla poszczególnych zawodów, i często odwrotnie- brak dosta-

tecznej wiedzy u nauczycieli poszczególnych zawodów co do wymagań dla przedmiotów ogólnokształcących,

- nastawienia nauczycieli na kształcenie swojego przedmiotu,
- brak przykładów dobrej praktyki wdrażania i kształcenia kompetencji kluczowych, często zachowywanie ich dla siebie,
- częsty brak współpracy nauczycieli przedmiotów zarówno zawodowych, jak i ogólnokształcących z nauczycielami praktycznej nauki zawodu czy pracodawcami albo opiekunami praktyk zawodowych,
- brak czasu na zajęciach na kształtowanie krytycznego myślenia, kreatywności, inicjatywności, rozwiązywanie problemów, ocenę ryzyka, podejmowanie decyzji i konstruktywne kierowanie emocjami, które to są istotne w kształtowaniu wszystkich kompetencji kluczowych.

c) problemy spowodowane czynnikami ekonomicznymi

- Brak zainteresowania pracodawców dzieleniem się wiedzą i umiejętnościami,
- brak finansowych i organizacyjnych możliwości zapewnienia nauczycielom nabywania i kształtowania na studiach podyplomowych, stażach, praktykach (zależnie od przedmiotu) stałego dostępu do nowoczesnych rozwiązań technologicznych, metod i środków kształcenia,
- brak możliwości zapewnienia doksztalcenia nauczycieli zawodu, w tym praktycznej nauki zawodu w warunkach,
- finansowa bariera dla szkoły dostępu do nowych podręczników, książek popularnonaukowych,
- brak darmowych platform cyfrowych z materiałami gotowymi na lekcje (platformy płatne są drogie),
- brak zbiorów zadań egzaminacyjnych do wielu zawodów, zbioru zadań wykorzystujących wiedzę i umiejętności z różnych przedmiotów,
- brak pomocy dydaktycznych, gotowych pakietów do kształcenia, gotowej obudowy programowej w poszczególnych zawodach (niektóre wydawnictwa zapewniają takowe do przedmiotów ogólnokształcących), brak zaleceń co do środków dydaktycznych ze strony MEN
- niedoposażenie sal szkolnych, brak pracowni symulacyjnych czy lokalnych, dobrze wyposażonych centrów kształcenia w danym zawodzie,
- brak pełnego wyposażenia sal lekcyjnych zgodnie ze standardami określonymi w „Standardach wyposażenia dydaktycznego pracowni kształcenia zawodowego” i w „Standardach wyposażenia ośrodka egzaminacyjnego do

- przeprowadzania etapu praktycznego egzaminu zawodowego” dla poszczególnych zawodów,
- brak możliwości przeprowadzania próbnych egzaminów zawodowych w warunkach egzaminacyjnych (w Koninie nie ma ośrodków egzaminacyjnych dla wielu zawodów, dla wielu zaś egzamin praktyczny jest drogi).
- d) problemy związane z prawem (w tym prawem oświatowym), organizacją oświaty w mieście
- Brak zapisów w ustawach i rozporządzeniach motywujących do finansowego wspierania szkół, w tym szkół zawodowych,
 - rozliczanie nauczycieli z realizowanych programów i podstaw programowych, a nie postępów ucznia,
 - brak korelacji międzyprzedmiotowej w programach nauczania,
 - przeładowane programy w stosunku do liczby godzin przeznaczonych na ich realizację, brak możliwości wyćwiczenia, utrwalenia i wykorzystania wiedzy w praktyce,
 - problemy z aktualizacją programów, koniecznej w zależności od zmieniającej się technologii, wiedzy, rynku (np. IT),
 - brak pomocy metodycznej dla nauczycieli poszczególnych przedmiotów (szczególnie zawodowych, praktycznej nauki zawodu, świetlicy, biblioteki),
 - programy kształcenia zawodowego często niedostosowane do potrzeb zmieniającego się rynku pracy, wymagającego kompetencji podstawowych,
 - brak podstaw programowych do kształcenia w wielu zawodach,
 - słaby nacisk na rozwój kompetencji kluczowych w szkołach niższego szczebla,
 - przygotowywanie i zatwierdzanie podręczników uważanych przez nauczycieli za niespełniające wymaganych standardów,
 - brak dobrych podręczników, szczególnie do nauki zawodu,
 - częsty brak współpracy pomiędzy nauczycielami tych samych zawodów z różnych szkół (organizacja oświaty zawodowej w mieście powoduje, iż szkoły raczej rywalizują, a nie współdziałają, często to samo dotyczy nauczycieli),
 - brak wsparcia finansowego dla uczniów szkół zawodowych, lub szkół zawodowych – kształcenie takie również dla ucznia jest droższe (np. kucharz małej gastronomii nie ugotuje bez produktów),

- brak rozwiązań systemowo-finansowych umożliwiających zdobycie jeszcze w szkole lub certyfikatów np. ECDL dla technika informatyka, prawo jazdy B dla mechanika pojazdów samochodowych itp.,
 - brak obowiązku, a czasami możliwości (dla nauczycieli o krótkim stażu) uzyskania tytułu egzaminatora przez nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących i zawodowych.
- e) inne
- Szybka zmiana technologii, trendów, mody, programów, sprzętów,
 - niż demograficzny.

II. KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE

1. Efekty kształcenia:

1.1. Kompetencje kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie przedsiębiorczości

Inicjatywność i przedsiębiorczość oznaczają zdolność osoby do wcielania pomysłów w czyn. Obejmują one kreatywność, innowacyjność i podejmowanie ryzyka, a także zdolność do planowania przedsięwzięć i prowadzenia ich dla osiągnięcia zamierzonych celów. Stanowią one wsparcie dla indywidualnych osób nie tylko w ich codziennym życiu prywatnym i społecznym, ale także w ich miejscu pracy, pomagając im uzyskać świadomość kontekstu ich pracy i zdolność wykorzystywania szans. Są podstawą bardziej konkretnych umiejętności i wiedzy potrzebnych tym, którzy podejmują przedsięwzięcia o charakterze społecznym lub handlowym lub w nich uczestniczą.

Powinny one obejmować świadomość wartości etycznych i promować dobre zarządzanie. Konieczna wiedza obejmuje zdolność identyfikowania dostępnych możliwości działalności osobistej, zawodowej lub gospodarczej, w tym szerszych zagadnień stanowiących kontekst pracy i życia ludzi, takich jak ogólne rozumienie zasad działania gospodarki, a także szanse i wyzwania stojące przed pracodawcami i organizacjami. Osoby powinny również być świadome zagadnień etycznych związanych z przedsiębiorstwami oraz tego, w jaki sposób mogą one wywoływać pozytywne zmiany, np. poprzez sprawiedliwy handel lub przedsięwzięcia społeczne.

Umiejętności te odnoszą się do proaktywnego zarządzania projektami (co obejmuje np. planowanie, organizowanie, zarządzanie, kierowanie i zlecanie zadań, analizowanie, komunikowanie, sporządzanie raportów, ocenę i sprawozdawczość),

skutecznej reprezentacji i negocjacji oraz zdolności zarówno pracy indywidualnej, jak i współpracy w zespołach.

Niezbędna jest umiejętność oceny i identyfikacji własnych mocnych i słabych stron, a także oceny ryzyka i podejmowania go w uzasadnionych przypadkach.

Postawa przedsiębiorcza charakteryzuje się inicjatywnością, aktywnością, niezależnością i innowacyjnością zarówno w życiu osobistym i społecznym, jak i w pracy. Obejmuje również motywację i determinację w kierunku realizowania celów, czy to osobistych, czy wspólnych, zarówno prywatnych jak i w pracy.

Kształtowanie wśród uczniów Zespołu Szkół Budowlanych w Koninie Kompetencji Kluczowych w zakresie przedsiębiorczości odbywa się m.in. na lekcjach podstaw przedsiębiorczości. Podstawa programowa zakłada osiągnięcie następujących celów edukacyjnych:

1. Przygotowanie do aktywnego i świadomego uczestnictwa w życiu gospodarczym.
2. Kształcenie postawy rzetelnej pracy i przedsiębiorczości.
3. Kształtowanie umiejętności pracy w zespole i skutecznego komunikowania się.
4. Kształtowanie umiejętności aktywnego poszukiwania pracy i świadomego jej wyboru.
5. Poznanie mechanizmów funkcjonowania gospodarki rynkowej.
6. Rozwijanie zainteresowania podejmowaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej. Poznanie podstawowych zasad podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej w różnych formach.
7. Poznanie roli państwa i prawa w gospodarce rynkowej.
8. Poznanie zasad funkcjonowania gospodarki europejskiej i światowej.

Zadania szkoły:

1. Zapewnienie uczniom możliwości uzyskania wiedzy, umiejętności i kształtowania postaw przedsiębiorczych, warunkujących aktywne uczestnictwo w życiu gospodarczym.
2. Pomoc w rozwijaniu u uczniów umiejętności samokształcenia i samodoskonalenia oraz indywidualnych zainteresowań prowadzeniem działalności gospodarczej.
3. Tworzenie sprzyjającej atmosfery dla współpracy szkoły z przedstawicielami życia gospodarczego w regionie.
4. Wspomaganie uczniów w wyborze kierunku dalszego kształcenia.
5. Umożliwienie poznania specyfiki lokalnego rynku pracy.

Uczniowie i absolwenci szkoły wykazują się dużą znajomością wiedzy z zakresu przedsiębiorczości. Zdawalność egzaminu zawodowego w części wymagającej tej wiedzy jest duża, w granicach 90–100%.

Nabywanie kompetencji w zakresie przedsiębiorczości odbywa się także dzięki uczestnictwu młodzieży w konkursach i olimpiadach z zakresu wiedzy ekonomicznej i przedsiębiorczości, m.in.: Olimpiada Banki w Akcji, Olimpiada Wiedzy o Przedsiębiorczości Olimpiada Wiedzy Konsumentkiej.

W szkole bardzo aktywnie działa SzOK, czyli szkolny ośrodek kariery zawodowej. Wykwalifikowani doradcy zawodowi oferują pomoc w planowaniu kariery, informują o możliwościach podjęcia dalszego kształcenia, zdobycia dodatkowych kwalifikacji, wdrażają system informacji zawodowej, prowadzą usługi poradnictwa zawodowego dla młodzieży gimnazjalnej i szkół ponadgimnazjalnych. Udostępniają zbiory informacji: o zawodach, o szkołach wyższego szczebla, o rynku pracy. Przygotowują do korzystania z teczek o zawodach, encyklopedii zawodów, informatorów o szkołach zawodowych, filmów o zawodach, baz danych w Internecie, korzystania z ofert biur pośrednictwa pracy, portali i serwisów internetowych dotyczących pracy. Utrzymują kontakty z biurami karier uczelni wyższych, organizują wycieczki dydaktyczne do wybranych instytutów uczelni, udział młodzieży w drzwiach otwartych i zwiedzanie czy udział w zajęciach otwartych uczelni.

Realizacja zadań z doradztwa zawodowego nie ogranicza się tylko do wymienionych działań. Od 2001/2002 wdrażany jest wewnątrzszkolny systemu doradztwa zawodowego. Pierwszy program „Planowanie kariery młodzieży” realizowali wszyscy wychowawcy klas kończących (III ZSZ, IV T-żywienia, VT), pod kierunkiem obecnego doradcy zawodowego. Program obejmował m.in. tematy związane z poznawaniem siebie, kształtowaniem umiejętności oceny i identyfikacji własnych mocnych i słabych stron, poznawaniem preferencji zawodowych, tworzeniem wizji kariery, tworzeniem dokumentacji, planowaniem i ćwiczeniem rozmowy wstępnej. Doradcy zawodowi SzOK-u obecnie koordynują, wspierają i rozszerzają działania wychowawców. Prowadzą, organizują czy współorganizują poradnictwo indywidualne i grupowe, treningi umiejętności, warsztaty autoprezentacji, targi pracy.

Kształtowanie postaw i umiejętności umożliwiają również działania w prowadzonym w szkole wolontariacie. Wolontariat daje uczniom nie tylko szansę na wyjście z domu i robienie razem z innymi czegoś społecznie potrzebnego, ale jest też dobrą formą zdobycia doświadczenia zawodowego. Jako wolontariusz uczeń nabywa umiejętności współpracy w grupie, poznaje swoje mocne i słabe strony, uzupełnia wiedzę zdobytą w szkole, a także zdobywa nowe praktyczne doświadczenia. Wolontariusz ma okazję do przyjęcia na siebie określonych zobowiązań i jest to

świetny trening przed podjęciem pracy zarobkowej. Jest to sposób na nawiązywanie nowych kontaktów i sprawdzenie swoich umiejętności w praktyce a także zdobycia referencji i opinii.

W szkole podjęto także kroki, szczególnie dla uczniów klas kończących, w celu wyrobienia nawyku korzystania z systemów doradztwa pracy przez całe życie. Szeroko informujemy o firmach organizujących wyjazdy wakacyjne – praca i nauka typu *aui pair*, o firmach prowadzących nabór do pracy zagranicą, o możliwości staży w zakładach pracy, udzielana jest pomoc w planowaniu własnej firmy i sporządzaniu biznesplanu, informacje o projektach i instytucjach udzielających wsparcia z funduszy unijnych. Kształtowana jest umiejętność nawiązywania kontaktów z klubami pracy i innymi instytucjami udzielającymi wsparcia młodym pracownikom, wchodzącym w świat pracy, a także młodym bezrobotnym. W celu zapewnienia młodym ludziom lepszej pomocy w ukończeniu kształcenia i szkoleń oraz wejściu na rynek pracy, przygotowujemy do dokumentowania i przenoszenia wyników uczenia się – w postaci portfolio.

Doradcy zawodowi przeprowadzają wiele prelekcji, ankiet i testów kwalifikacyjnych zarówno dla kandydatów do naszej szkoły, jak i w późniejszym trybie kształcenia wewnątrzszkolnego służą pomocą co do dalszej drogi kariery zawodowej. Jest to bardzo ważny element w kształceniu zawodowym ucznia.

Młodzież w całym etapie czteroletniego technikum, trzyletniego liceum profilowanego i trzyletniego kształcenia w Zasadniczej Szkole Zawodowej oprócz zawodowej wiedzy teoretycznej ma szansę pozyskania szerokiej informacji zawodowej. Młodzież przechodzi wszystkie etapy najlepszego przygotowania do zawodu poprzez wspomnianą teorię, zastosowanie wiedzy w przygotowanie projektu oraz samodzielne wprowadzenie go w czyn. Wymusza to w młodym człowieku osobiste zaangażowanie, wyzwala kreatywność, twórcze emocje, innowacyjność, zmusza do podejmowania ryzyka, a także do planowania przedsięwzięć i prowadzenia ich dla osiągnięcia zamierzonych celów. Prowokuje jednocześnie do gromadzenia i wyszukiwania informacji z różnych źródeł. Dzięki takiemu zaangażowaniu uczniowie utwierdzają się w wyborze zawodu, nawiązują współpracę z firmami na rynku konińskim i nie tylko.

Jednym z elementów informacji prowadzonej przez szkołę jest wsparcie procesu przejścia ze szkoły na rynek pracy. Dlatego tak ważne jest zbieranie informacji poza murami szkoły. Staramy się kultywować wyjazdy edukacyjne na różnego rodzaju imprezy branżowe między innymi targi. Zwiedzać profesjonalne pracownie, zapoznawać się z wyposażeniem stanowisk pracy i wykonywanymi tam pracami, organizujemy praktyki w ramach Dnia Przedsiębiorczości.

Uczniowie szkoły kształtują także postawę innowacyjności, kreatywności i twórczego podejścia do problemów w czasie realizacji programu wychowawczego w ramach zajęć świetlicowych w oparciu o program „Porządek i Przygoda. Lekcje twórczości”.

1.2. Kompetencje kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie technologii informacyjnej i przedmiotów matematyczno-przyrodniczych

Kompetencje informatyczne obejmują umiejętność i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego (TSI) w pracy, rozrywce i porozumiewaniu się. Opierają się one na podstawowych umiejętnościach w zakresie TIK: wykorzystywania komputerów do uzyskiwania, oceny, przechowywania, tworzenia, prezentowania i wymiany informacji oraz do porozumiewania się i uczestnictwa w sieciach współpracy za pośrednictwem Internetu. Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tą kompetencją: 30.12.2006 PL Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 394/15.

Kompetencje informatyczne wymagają solidnego rozumienia i znajomości natury, roli i możliwości TSI w codziennych kontekstach: w życiu osobistym i społecznym, a także w pracy. Obejmuje to główne aplikacje komputerowe – edytory tekstu, arkusze kalkulacyjne, bazy danych, przechowywanie informacji i posługiwanie się nimi – oraz rozumienie możliwości i potencjalnych zagrożeń związanych z Internetem i komunikacją za pośrednictwem mediów elektronicznych (poczta elektroniczna, narzędzia sieciowe) do celów pracy, rozrywki, wymiany informacji i udziału w sieciach współpracy, a także do celów uczenia się i badań. Osoby powinny także rozumieć, w jaki sposób TSI mogą wspierać kreatywność i innowacje, a także być świadome zagadnień dotyczących prawdziwości i rzetelności dostępnych informacji oraz zasad prawnych i etycznych mających zastosowanie przy interaktywnym korzystaniu z TSI. Konieczne umiejętności obejmują zdolność poszukiwania, gromadzenia i przetwarzania informacji oraz ich wykorzystywania w krytyczny i systematyczny sposób, przy jednoczesnej ocenie ich odpowiedniości, z rozróżnieniem elementów rzeczywistych od wirtualnych przy rozpoznawaniu połączeń. Osoby powinny posiadać umiejętności wykorzystywania narzędzi do tworzenia, prezentowania i rozumienia złożonych informacji, a także zdolność docierania do usług oferowanych w Internecie, wyszukiwania ich i korzystania z nich; powinny również być w stanie stosować TSI jako wsparcie krytycznego myślenia, kreatywności i innowacji.

Korzystanie z TSI wymaga krytycznej i refleksyjnej postawy w stosunku do dostępnych informacji oraz odpowiedzialnego wykorzystywania mediów interak-

tywnych. Rozwijaniu tych kompetencji sprzyja również zainteresowanie udziałem w społecznościach i sieciach w celach kulturalnych, społecznych lub zawodowych.

Uczniowie i absolwenci szkoły wykazują się dużą umiejętnością wykorzystania TI w zakresie korzystania z portali społecznościowych, komunikatorów, znajomością zasad wykorzystania poczty elektronicznej czy usług elektronicznych. Z tych ostatnich w szczególności wykorzystane są w praktyce umiejętności dokonywania zakupów i korzystania z firm oferujących usługi finansowe. Uczniowie wykorzystują TI do wyszukiwania, selekcjonowania i gromadzenia informacji z różnych źródeł, które następnie służą do przygotowywania prezentacji multimedialnych, prostych filmów czy dokumentów tekstowych.

Nabywanie kompetencji w zakresie technologii informacyjnej odbywa się zarówno na zajęciach lekcyjnych z przedmiotu technologia informacyjna, jak i innych przedmiotach, zajęciach pozalekcyjnych, imprezach szkolnych w czy także w bibliotece oraz w Szkolnym Ośrodku Kariery. Odbywa się to dzięki wyposażeniu szkoły w pracownię komputerowe z EFS, doposażone w sprzęt i oprogramowanie z programu PHARE 2003. Młodzież uczestnicząc w imprezach i zajęciach, może korzystać ze sprzętu i oprogramowania służącego do tworzenia i przetwarzania dokumentów cyfrowych (aparaty cyfrowe, kamery wideo, skanery, drukarki fotograficzne, kamery internetowe, rejestratory, miksery dźwięku). Młodzież przygotowywana jest do stałego korzystania z w/w sprzętu i oprogramowania do jego przetwarzania. Kształtowanie postaw i umiejętności umożliwiają liczne imprezy, których całkowitą obsługę medialną prowadzi młodzież pod kierunkiem nauczycieli.

Dodatkowo uczniowie klas I oraz chętni uczniowie klas starszych każdego roku przygotowani są do udziału w Konińskim Konkursie Informatycznym. Biorą też udział w licznych konkursach wymagających przygotowania prezentacji multimedialnej, filmu wideo czy innych dokumentów elektronicznych.

W szkole, przy bibliotece, funkcjonuje centrum multimedialne, czyli miejsce, gdzie uczniowie samodzielnie lub pod opieką nauczyciela – na lekcji przedmiotowej, wykorzystać mogą sprzęt i dostępne oprogramowanie. Wykwalifikowani nauczyciele bibliotekarze udzielają pomocy w nabywaniu kompetencji informatycznych, poszukiwaniu materiałów z różnych źródeł czy przygotowywaniu odpowiednich dokumentów elektronicznych. W bibliotece gromadzone są również multimedialne źródła informacji, a także udostępniana elektroniczna informacja o źródłach znajdujących się w Internecie, przydatnych w samokształceniu. Szeroko informujemy o bazach danych, portalach i wortalach służących edukacji i zdobywaniu nowych doświadczeń, umiejętności i wiedzy.

Realizacja zadań z kształtowania kompetencji informatycznych wykonywana jest też na zajęciach z poszczególnych przedmiotów. Nauczyciele, prowadząc za-

jęcia, mogą korzystać w razie potrzeby z pracowni komputerowych oraz centrum multimedialnego. Z tej możliwości korzystają nauczyciele praktycznie wszystkich przedmiotów (włącznie z nauczycielami w-f). Dodatkowo w podstawie programowej każdego zawodu istnieje osobny przedmiot zawodowy lub jego dział, który wymaga prowadzenia zajęć w pracowni komputerowej. Trudnością jest jedynie problem z liczbą stanowisk komputerowych w salach lekcyjnych w stosunku do liczby uczniów w klasie oraz obciążenie pracowni komputerowych zajęciami planowymi.

W szkole podjęto także pierwsze kroki, w szczególności dla uczniów klas informatycznych, korzystania i udostępniania systemów e-learningowych jako źródła dodatkowych informacji naukowych i możliwości kształcenia się przez całe życie.

Uczniowie szkoły biorą udział w lekcjach wychowawczych, zajęciach poświęconych cyberuzależnieniom, cyberbezpieczeństwu czy prawu autorskiemu. TI jest bardzo ważnym elementem w kształceniu zawodowym ucznia.

1.3. Kompetencje kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie matematyki

Matematyczna kompetencja to zdolność rozumienia, osądzania, wykonywania i wykorzystywania matematycznych czynności w kontekście matematycznym i pozamatematycznym.

Koniecznym, ale z pewnością niewystarczającym warunkiem wstępnym posiadania matematycznej kompetencji jest rozległa wiedza i techniczne umiejętności. W skład matematycznej kompetencji – prócz wiedzy – wchodzi nakładające się na siebie umiejętności dwóch rodzajów. Pierwsza to umiejętność zadawania pytań i udzielania odpowiedzi na temat w zakresie i przy użyciu matematycznych środków. Druga polega na rozumieniu i stosowaniu matematycznego języka i matematycznych narzędzi.

Zgodnie z definicją wynikającą z zaleceń Parlamentu Europejskiego z 18 grudnia 2006 roku (2006/962/WE) „Kompetencje matematyczne obejmują umiejętność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego w celu rozwiązywania problemów wynikających z codziennych sytuacji. Istotne są zarówno proces i czynność, jak i wiedza, przy czym podstawę stanowi należyte opanowanie umiejętności liczenia. Kompetencje matematyczne obejmują – w różnym stopniu – zdolność i chęć wykorzystywania matematycznych sposobów myślenia (myślenie logiczne i przestrzenne) oraz prezentacji (wzory, modele, konstrukty, wykresy, tabele).

Kompetencje naukowe odnoszą się do zdolności i chęci wykorzystywania istniejącego zasobu wiedzy i metodologii do wyjaśniania świata przyrody w celu formułowania pytań i wyciągania wniosków opartych na dowodach. Za kompetencje tech-

niczne uznaje się stosowanie tej wiedzy i metodologii w odpowiedzi na postrzegane potrzeby lub pragnienia ludzi. Kompetencje w zakresie nauki i techniki obejmują rozumienie zmian powodowanych przez działalność ludzką oraz odpowiedzialność poszczególnych obywateli”.

Dopiero najnowsza Podstawa Programowa uwypukla fundamentalne znaczenie przygotowania matematycznego, umieszczając myślenie matematyczne (rozumiane jako umiejętność wykorzystania narzędzi matematyki w życiu codziennym oraz formułowania sądów opartych na rozumowaniu matematycznym), a także myślenie naukowe wśród najważniejszych umiejętności zdobywanych przez ucznia w trakcie kształcenia ogólnego na III i IV etapie edukacyjnym. W tej samej podstawie wymienia się, jako cel kształcenia ogólnego, przyswojenie przez uczniów określonego zasobu wiadomości, zdobycie przez nich umiejętności wykorzystania wiadomości oraz kształtowanie u uczniów określonych postaw. Natomiast wśród kategorii przedmiotowych celów kształcenia (w zakresie matematyki) wymieniane są m.in. modelowanie matematyczne, użycie i tworzenie strategii oraz rozumowanie i argumentacja. W najnowszej koncepcji kształcenia widoczne jest więc nie tylko odniesienie (choć niebezpośrednie) do europejskiej koncepcji kompetencji kluczowych, dostrzec można również nawiązanie do rezultatów badań związanych z wykorzystaniem kompetencji matematycznych jako narzędzia niezbędnego w rozwiązywaniu problemów w sytuacjach pozornie niezwiązanych z matematyką.

Uczniowie rozpoczynający naukę w Zespole Szkół Budowlanych w Koninie zazwyczaj posiadają bardzo niski poziom kompetencji matematycznych, na co wskazują testy diagnostyczne wykonywane przy rozpoczynaniu nauki w szkole. Nauczyciele próbują wyrównywać barki, proponując uczniom zajęcia pozalekcyjne. Zdolniejsi uczniowie uczestniczą w konkursach matematycznych. Kształtowanie kompetencji matematycznych następuje także w obrębie innych przedmiotów nauczania: TIK, przedmiotach zawodowych, przedmiotach ekonomicznych, fizyce, geografii itp. Niestety, uczniowie mają słabą motywację do nauki matematyki, która wymaga systematyczności i pracowitości mimo braków w myśleniu logicznym, przestrzennym, w kwestii analizowania, argumentowania, krytycznej oceny wyniku i zastosowania w praktyce. Wszystkie braki widoczne są w wynikach egzaminu maturalnego, którego zdawalność wynosi w granicach 32%, pomimo małej wyselekcjonowanej grupy zdających.

1.4. Kompetencje kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie języków obcych

Porozumiewanie się w obcych językach opiera się w znacznej mierze na tych samych wymiarach umiejętności co porozumiewanie się w języku ojczystym na zdolności do rozumienia, wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) w odpowiednim zakresie kontekstów społecznych i kulturalnych (w edukacji i szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym) w zależności od chęci lub potrzeb danej osoby. Porozumiewanie się w obcych językach wymaga również takich umiejętności, jak mediacja i rozumienie różnic kulturowych. Stopień opanowania języka przez daną osobę może być różny w przypadku czterech kompetencji językowych (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) i poszczególnych języków oraz zależny od społecznego i kulturowego kontekstu osobistego, otoczenia oraz potrzeb lub zainteresowań danej osoby.

Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tą kompetencją:

Kompetencja porozumiewania się w obcych językach wymaga znajomości słownictwa i gramatyki funkcjonalnej oraz świadomości głównych typów interakcji słownej i rejestrów języka. Istotna jest również znajomość konwencji społecznych oraz aspektu kulturowego i zmienności języków.

W szkole uczniowie uczą się dwóch języków obcych: angielskiego i niemieckiego, z których jeden jest kontynuacją nauczania z poprzednich etapów edukacyjnych. Większość klas techników ma także język obcy zawodowy. Kompetencje językowe uczniów są doskonalone poprzez udział w konkursach i olimpiadach językowych, a na zajęciach dodatkowych poprzez oglądanie filmów w oryginalnej wersji językowej.

Szkoła podjęła starania o organizację dla uczniów praktyk i staży zagranicznych, aplikując w programie Leonardo da Vinci. Praktyki zagraniczne znacząco wspomagają nabywanie kompetencji w zakresie języka obcego, umożliwiając kontakt z żywym językiem, powodując zwiększenie motywacji do czynnego posługiwania się językiem i dalszego kształcenia językowego.

Wyniki egzaminów maturalnych i egzaminów zawodowych w części językowej wskazują na istniejące braki w płynnym posługiwaniu się językiem obcym. Znacznie lepsze wyniki uczniowie uzyskują z części pisemnej egzaminu. Swobodne wypowiedzenie na dowolny temat przerasta możliwości wielu uczniów. Przyczyną są zarówno braki wyniesione z poprzednich okresów edukacyjnych, jak i duża liczebność grup językowych, wpływająca na jakość kształcenia oraz brak kontaktu z żywym językiem.

Wyniki egzaminu maturalnego rok 2009

Technikum	przedmiot	zdawalność
	j. angielski – pisemny	78%
	j.angielski – ustny	62%
	j.niemiecki – pisemny	78%
	j.niemiecki – ustny	72%
Liceum profilowane	przedmiot	zdawalność
	j. angielski – pisemny	83%
	j.angielski – ustny	73%
	j.niemiecki – pisemny	50%
	j.niemiecki – ustny	25%

2. Kompetencje zawodowe uczniów i absolwentów

W dokumentach oświatowych spotkać można stosowane wymiennie terminy, takie jak: kompetencje i kwalifikacje. Traktuje się je często jak synonimy, które można stosować zamiennie.

Należałoby jednak je rozróżnić. Kompetencja to konglomerat:

- opanowanej wiedzy z danego zakresu (wiem co),
- umiejętności (wiedza proceduralna – wiem jak i potrafię),
- postaw (chcę i jestem gotów wykorzystać swą wiedzę).

Niektórzy autorzy dodają jeszcze do tego zestawu cechy osobowości jako czwarty element kompetencji.

Pojęcie kwalifikacji zwykle się utożsamiać z wykształceniem oraz zawodowym stażem pracy. Te dwa elementy występujące łącznie nie wyczerpują jednak tego pojęcia. Koniecznym trzecim elementem są umiejętności pracownika. Dana osoba może mieć formalne wykształcenie, może legitymować się odpowiednim, przewidzianym dla danego stanowiska stażem zawodowym, ale jeśli nie będzie posiadała stosownych umiejętności do wykonywania pracy, jego przydatność do określonej pracy okaże się znikoma.

Kwalifikacje zawodowe są układem postaw, warunków zdrowotno-fizycznych, struktur umiejętności sensomotorycznych, praktycznych i umysłowych, pozwalających na rozwiązywanie zadań na stanowiskach pracy, przeznaczonych dla określonego rodzaju czynności, których całość tworzy zawód. Relacje między umiejętnościami praktycznymi i umysłowymi zmienia się w zależności od rodzaju zawodu.

Kwalifikacje definiowane są jako związki umiejętności, które są wymagane dla rozwiązania określonego zadania, poziomu wykształcenia zawodowego, jak i zdolno-

ści, takie jak inteligencja ogólna, właściwości psychofizyczne związane z funkcjonowaniem organów zmysłowych i mięśni oraz zdolności specjalne, np.: pamięć, wyobraźnia przestrzenna, uwaga, zdolności techniczne, możliwości pracownika jako całość – indywidualne umiejętności, wiadomości i sprawności, które pozwalają jednostce na wykonywanie odpowiednich funkcji w procesie pracy, a także wiedza i umiejętności, zdolności, doświadczenia, zręczności, które umożliwiają pracownikowi przygotowanie do wykonywania konkretnej pracy, zawodu oraz pożyteczną działalność w organizacji.

Kwalifikacje zawodowe w każdym zawodzie obejmują różne ich poziomy. Wyróżnia się podstawowe lub wstępne kwalifikacje zawodowe, które umożliwiają podjęcie pracy w danym zawodzie, a następnie kolejne szczeble kwalifikacyjne, związane z doskonaleniem i doksztalcaniem, aż do osiągnięcia mistrzostwa.

Kwalifikacje pracownicze, których elementami są kwalifikacje zawodowe, to umiejętności dostosowane do rozwiązywania zadań na stanowisku pracy. Obejmują one także kwalifikacje moralno-społeczne i kwalifikacje zdrowotne. Kwalifikacje pracownicze są pojęciem szerszym od kwalifikacji zawodowych, gdyż obejmują również kwalifikacje pracownicze dla rozmaitych rodzajów zatrudnienia, które nie zaliczają się do żadnego z zawodów.

Kwalifikacje kluczowe rozumiane są jako umiejętności i sprawności, które nie odnoszą się bezpośrednio do określonych, oddzielnych praktycznych czynności, ale oznaczają: uzdolnienia do dużej liczby pozycji i funkcji jako alternatywnych wyborów w tym samym czasie, zdolność do przewyższania sekwencji (wynikających przeważnie z nieprzewidywalnych zmian) wymagań w biegu życia. Mają one ułatwić: transfer wiedzy zawodowej i zastosowanie ich w pokrewnych zawodach, przystosowanie do zmian w technologii i gotowość do dalszego uczenia się, dopełniania wcześniej nabytej wiedzy, rozwijanie i rekonstruowanie wcześniej opanowanych umiejętności.

Kwalifikacje ektrafunkcyjne – umiejętności wykraczające poza stereotypowe zadania zawodowe, przy czym włącza się również do nich szczególne umiejętności postępowania z innymi ludźmi.

Kompetencje – to nadany na podstawie właściwych kwalifikacji zakres pełnomocnictw i uprawnień do działania i decydowania oraz wydawania sądów w określonym obszarze. Kompetentnym jest się wtedy, jeśli posiada się uprawnienia do działania i kwalifikacje. Kompetencje zawodowe to uprawnienia do działania w określonym obszarze zawodowym na podstawie uzyskanych kwalifikacji, pozwalających na właściwe rozwiązanie zadań zawodowych.

Tak rozumiane kompetencje zawodowe:

- odnoszą się do określonego obszaru zawodowego;

- są wymierne, tzn. pozwalają się zmierzyć i można zaobserwować skutki zmian spowodowane stosowaniem kompetencji;
- umożliwiają wykonanie zadań w określonych warunkach, wyznaczonym czasie i na odpowiednim poziomie, czyli zgodnie z przyjętym standardem.

W układzie kwalifikacji wyodrębniono cztery rodzaje kwalifikacji zawodowych:

POZIOM 1 – Kwalifikacje niezbędne do wykonywania prostych, rutynowych zadań wykonywanych pod kierunkiem przełożonego, stanowiących podstawę do dalszych, bardziej specjalistycznych działań.

POZIOM 2 – Kwalifikacje niezbędne do wykonywania zadań w sytuacjach typowych. Niektóre zadania mogą być bardziej złożone i wymagać działań samodzielnych, charakteryzujących się indywidualną odpowiedzialnością. Wymagać mogą również umiejętności pracy w zespole.

POZIOM 3 – Kwalifikacje niezbędne do wykonywania zadań złożonych, zarówno w warunkach typowych, jak i problemowych. Zadania charakteryzują się różnorodnością wykonywanych czynności i wymagają samodzielności i odpowiedzialności. Dotyczyć mogą również umiejętności kierowania pracą innych.

POZIOM 4 – Kwalifikacje niezbędne do wykonywania wielu różnych, skomplikowanych zadań o charakterze technicznym, organizacyjnym lub specjalistycznym dla danego obszaru działalności zawodowej. Zadania wymagają wysokiej, osobistej odpowiedzialności i samodzielności, jak również umiejętności kierowania zespołem pracowników.

POZIOM 5 – Kwalifikacje niezbędne do wykonywania złożonych zadań, często w sytuacjach problemowych, wymagających podejmowania decyzji o znaczeniu strategicznym dla organizacji. Zadania te związane są z pełną odpowiedzialnością za pracę i rozwój innych osób, a także wymagają umiejętności diagnozowania, analizowania, prognozowania, planowania oraz wdrażania nowych pomysłów do praktyki gospodarczej.

Standardy kwalifikacji zawodowych to akceptowane przez przedstawicieli edukacji, pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych partycypujących w gospodarce i rynku pracy, normy minimalnych wymagań dla określonego poziomu i układu kwalifikacji, opisujące zbiory niezbędnych umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych do wykonywania zadań wyodrębnionych w danym zawodzie – w układzie pięciu poziomów kwalifikacji, z podziałem na kwalifikacje związane ze stanowiskami pracy lub zadaniami zawodowymi.

Kompetencje zawodowe określają podstawy programowe kształcenia w poszczególnych zawodach. Tworzą one portret zawodowy absolwenta technikum lub zasadniczej szkoły zawodowej.

Drugim dokumentem są standardy wymagań egzaminacyjnych dla poszczególnych zawodów, ustalone rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu

z 29 marca 2005 r., zmieniającym rozporządzenie w sprawie standardów wymagań będących podstawą przeprowadzenia egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe (Dz. U. Nr 66, poz. 580).

Umiejętności zapisane w standardzie, sprawdzane w etapie pisemnym, są przyporządkowane do określonych obszarów wymagań. Oto umiejętności sprawdzane w części pierwszej ujęto w trzech obszarach wymagań:

- czytanie ze zrozumieniem informacji przedstawionych w formie opisów, instrukcji, rysunków, szkiców, wykresów, dokumentacji technicznych i technologicznych,
- przetwarzanie danych liczbowych i operacyjnych,
- bezpieczne wykonywanie zadań zawodowych zgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska.

Umiejętności sprawdzane w części drugiej ujęto w dwóch obszarach wymagań:

- czytanie ze zrozumieniem informacji przedstawionych w formie opisów, instrukcji, tabel, wykresów,
- przetwarzanie danych liczbowych i operacyjnych.

W etapie praktycznym egzaminu sprawdzane umiejętności są związane z zadaniem o treści ogólnej. Z zadaniem ogólnym związane są odpowiednie układy umiejętności. Zakres egzaminu w tym etapie obejmuje w zależności od zawodu i jego specyfiki:

- opracowanie projektu realizacji określonych prac
- lub
- opracowanie projektu realizacji i wykonanie określonych prac.

Zrealizowana podstawa programowa, oparta na standardach wymagań dla zawodów, powoduje otrzymanie przez absolwenta tytułu zawodowego potwierdzonego certyfikatem uznawanym w Unii Europejskiej.

Zespół Szkół Budowlanych kształci w wielu zawodach i specjalnościach. Nabywanie kompetencji zawodowych odbywa się zarówno podczas realizacji programu nauczania na zajęciach teoretycznych oraz praktycznych, jak i podczas odbywania praktyk zawodowych.

Uzupełnieniem są liczne wycieczki dydaktyczne do zakładów pracy, na targi branżowe, uczestnictwo w Dniu Przedsiębiorczości, spotkania z przedsiębiorcami z branży. Zapewniany jest udział w konkursach zawodowych zarówno teoretycznych, jak i praktycznych, wprowadzone są dodatkowe szkolenia uatrakcyjniające kwalifikacje zawodowe. Nauczyciele każdego roku przeprowadzają próbne egzaminy zawodowe teoretyczne i w miarę możliwości praktyczne.

Tradycją szkoły stały się organizowane Dni Hotelarza i Gastronoma, Dzień Budowlanych i Architektów Krajobrazu czy Dzień Techniki – dni obfitujące w dyskusje plenarne, konkursy przedmiotowe, pokazy, prezentacje, prelekcje. Dla klas budowlanych organizowane są np. prelekcje o nowych technologiach czy specjalistycznych urządzeniach, konkursy zawodoznawcze, dla klas hotelarskich – pokazy barmańskie, konkursy stołów okolicznościowych itp.

Szkoła organizuje dodatkowe warsztaty. Często przeprowadzane są one w zakładach pracy, np. dawniej dla sprzedawców odbywały się kursy obsługi kas fiskalnych, prowadzone przez zaprzyjaźnionego sprzedawcę, obecnie dla logistów prezentacja i podstawy korzystania z systemów i urządzeń logistycznych. Do warsztatów prowadzonych w szkole należy zaliczyć m.in. Akademię Kulinarną Atelier – prowadzoną przez zaprzyjaźnionego pracodawcę dla uczniów klas hotelarskich i gastronomicznych. Poprzez udział w Akademii uczniowie nabywają umiejętności obsługi konsumenta i przygotowywania wykwintnych potraw.

Dla uczniów Zasadniczej Szkoły Zawodowej organizowane są wycieczki do ośrodków egzaminacyjnych – gdzie czasem uczniowie uczestniczą w próbnym egzaminach zawodowych. Również dla uczniów zasadniczej szkoły zawodowej organizowane są spotkania z dotyczące wymagań, informujące o przebiegu egzaminu w Cechu Rzemiosł Różnych w Koninie.

Zdawalność egzaminów zawodowych kształtuje się na poziomie 82%. Najlepszy wynik osiągnięty przez ucznia klasy technik budownictwa wynosił 98%. Absolwenci szkoły zasilają wykonawstwo budowlane – firma MARBUD, firma SKANSKA. Szkoła wykształciła wielu znanych w Koninie architektów i konstruktorów, kierowników budów, projektantów dróg i ogrodów. Absolwenci ZSB w Koninie pracują jako menedżerowie firm gastronomicznych. Kilku nauczycieli jest także absolwentami tej szkoły. Analizując losy absolwentów rocznika 2007/2008, można zauważyć, że w ponad 60% absolwenci kontynuują naukę zarówno na wyższych uczelniach, jak i w szkołach policealnych, a absolwenci Zasadniczej Szkoły Zawodowej w technikach lub liceach uzupełniających. Zdarza się, że uczniowie, podejmując dalszą naukę, zmieniają zupełnie zawód (np. technik gastronomii zdobywa w szkole policealnej wykształcenie technika informatyka, technik budownictwa zdobywa wykształcenie masażysty). Około 14% absolwentów uczy się i pracuje. Niecałe 40% absolwentów w ciągu roku od ukończenia szkoły znajduje zatrudnienie, z czego zaledwie 13% zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Nieco ponad 7% byłych uczniów wybiera pracę poza granicami naszego kraju. 11% po zakończeniu nauki zasililo szeregi bezrobotnych.

3. Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe

W standardach kwalifikacji zawodowych poza kwalifikacjami zawodowymi zawarte są podstawy tych umiejętności, czyli kwalifikacje kluczowe: przedsiębiorczość, umiejętność pracy zespołowej, umiejętność posługiwania się technologią informacyjną i porozumowanie się w języku obcym. Kompetencje kluczowe dają podstawę do kształtowania kompetencji i umiejętności zawodowych. Kompetencje kluczowe mają charakter kompetencji osobistych, kompetencji miękkich. Ich rozwijanie jest warunkiem wszelkich sukcesów zawodowych człowieka.

Właściwe przygotowanie młodzieży powinno zapewnić jej podstawowe kompetencje, stwarzające możliwości działalności zawodowej i twórczego udziału w życiu społecznym, gospodarczym oraz kulturalnym i politycznym. Te podstawowe kompetencje nazwano „kompetencjami kluczowymi”. Są to kompetencje ogólne, nieodnoszące się do żadnej branży ani stanowiska, jednak ich posiadanie daje możliwość skutecznej realizacji zadań zawodowych. Większość ekspertów jest zgodna, że jeżeli nadajemy kompetencjom dodatkową nazwę „kluczowe”, muszą to być kompetencje niezwykle ważne i korzystne dla jednostki i społeczeństwa. Kompetencje są definiowane jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia.

Tylko korelacja między kształceniem kompetencji kluczowych i zawodowych spowoduje, że uczeń i absolwent szkoły zawodowej będzie umiał łączyć wiedzę wynikającą z przygotowania do wykonywania konkretnego zawodu, a także wykazywać się inicjatywą i przedsiębiorczością w życiu prywatnym oraz społecznym. Złożona sytuacja na rynku pracy, trudności w znalezieniu zatrudnienia oraz duże wymagania pracodawcy powodują, że młody człowiek kończący szkołę musi podejmować wiele życiowych wyborów. Pomimo dobrego przygotowania zawodowego absolwent szkoły musi być przygotowany na konieczność przekwalifikowania się lub wykonywania pracy niezwiązanej bezpośrednio z posiadanymi kwalifikacjami.

Zmiany na rynku pracy, rozwój gospodarczy i rozwój nowych technologii powodują konieczność ciągłego podwyższania kwalifikacji. Pracownicy w różnych branżach muszą uaktualniać swoje kompetencje zawodowe. Tylko osoby wyposażone w kompetencje kluczowe są w stanie nadążać za postępem w swojej dziedzinie zawodowej. Znajomości technologii informacyjnej jest niezbędna zarówno dla kształcenia, jak i wykonywania obowiązków zawodowych. Znajomość języków obcych ułatwia poruszanie się i porozumiewanie w globalnej gospodarce. Kompetencje z zakresu przedsiębiorczości ułatwiają rozpoczęcie i prowadzenie działalności gospodarczej lub znalezienie i utrzymanie miejsca pracy.

Posiadanie kompetencji kluczowych zwiększa szanse zatrudnienia, możliwości kształcenia oraz rodzaje wykorzystywania czasu wolnego, co z kolei może zaowocować nowymi kompetencjami osobistymi, społecznymi i zawodowymi.

III. RYNEK PRACY

1. Regionalny i lokalny rynek pracy w aspekcie specjalności zawodowych szkoły.

Gospodarka Konina zdominowana jest przez powstały w latach sześćdziesiątych przemysł górniczy, energetyczny i hutniczy. Na terenie miasta znajdują się dwie elektrownie należące do Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów – Konin SA. Elektrownie te opalane są węglem brunatnym, wydobywanym w okolicach miasta przez Kopalnię Węgla Brunatnego „Konin” w Kleczewie SA. W Koninie działa również jedyna w Polsce huta aluminium, Aluminium Konin – IMPEXMETAL SA oraz zakłady branży metalowej skupione w grupie kapitałowej FUGO SA.

Dynamiczny rozwój miasta w ostatnich dziesięciu latach przyczynił się w znaczny sposób do powstania nowych przedsiębiorstw niezwiązanych z przemysłem paliwowo-energetycznym. W mieście szybko rozwija się sektor małych i średnich przedsiębiorstw. Ogółem zarejestrowanych jest 8032 podmiotów gospodarczych, z czego 6272 to osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Wśród wszystkich podmiotów gospodarczych 7583 zatrudnia do 9 pracowników, 341 zatrudnia 10–49 pracowników, 97 zatrudnia 50–249 pracowników, 8 zatrudnia 250–999 pracowników.

W rozbiciu na poszczególne branże (wg klasyfikacji PKD) na terenie miasta zarejestrowanych jest następująca liczba podmiotów:

- Budownictwo – 865 podmiotów,
- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych – 2529 podmiotów,
- Transport i gospodarka magazynowa – 149 podmiotów,
- Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 478 podmiotów,
- Informacja i komunikacja – 412 podmiotów,
- Przetwórstwo przemysłowe – 7 podmiotów,
- Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 236 podmiotów.

W powiecie konińskim wg stanu z 30.09.2009 r. w systemie REGON zarejestrowanych było 7540 podmiotów gospodarczych. Oprócz tego, wg szacunków, funk-

cjonowało około 12 700 gospodarstw rolnych, które dysponują 114,4 tys. ha użytków rolnych. Średnia ilość użytków rolnych na 1 gospodarstwo wynosi około 9 ha, co plasuje powiat na jednym z ostatnich miejsc w województwie. Z ogólnej liczby podmiotów gospodarczych 84,6% stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Tworzyły ją:

- 2218 – 34,8% – działających w handlu i naprawach;
- 1 254 – 19,7% – działających w budownictwie;
- 551 – 8,6% – działających w przemyśle;
- 495 – 7,8% – działających w rolnictwie, leśnictwie i łowiectwie;
- 460 – 7,2% – działających w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności;
- 426 – 6,7% – działających w obsłudze nieruchomości;
- 286 – 4,5% – działających w usługach pozostałych;
- 195 – 3,0% – działających w pośrednictwie finansowym;
- 184 – 4,5% – działające w hotelarstwie i gastronomii.

W latach 2006–2008 bezrobocie na terenie miasta i powiatu systematycznie spadało. Załamanie gospodarcze, jakiego byliśmy świadkami na przełomie lat 2008–2009 (spadek wzrostu PKB z 5 pkt. procentowych we wrześniu 2008 roku do 1,1 pkt. procentowego w czerwcu 2009 roku), wpłynęło również na wzrost poziomu bezrobotnych na obszarze właściwości Powiatowego Urzędu Pracy w Koninie. Na koniec grudnia 2009 r. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Koninie wynosiła 11 568 osób (powiat koniński – 7214 osób stanowiło 16% aktywnych zawodowo mieszkańców, miasto Konin – 4354 osób, co stanowiło 11,7% aktywnych zawodowo mieszkańców). Wśród tej grupy 283 osób to absolwenci szkół (XII 2009 w mieście Konin) oraz (XII 2009 w powiecie konińskim).

W mieście Konin liczba zarejestrowanych absolwentów począwszy od 2000 r. malała, z 503 osób do 146 osób w roku 2004 r., po czym nastąpił niewielki wzrost zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów. W grupie wiekowej 18–24 lat liczba zarejestrowanych bezrobotnych malała. W roku 2000 było 2325 takich osób w 2007 r. – 561. Na koniec 2009 roku zarejestrowanych było 895 bezrobotnych w wieku 18–24 lat.

Wśród osób z wykształceniem zawodowym na koniec 2009 r. zarejestrowanych było 1131 bezrobotnych, dla porównania z wykształceniem podstawowym 1098 osób, a średnim zawodowym i policealnym 1195 osób. W porównaniu do roku 2000 liczby te zmalały o połowę w każdej z tych grup, chociaż najbardziej wyraźnie w grupie osób z wykształceniem zawodowym, bo z poziomu 2602 osób.

W powiecie konińskim liczba zarejestrowanych absolwentów, począwszy od 2000 r., malała, z liczby 790 osób do 365 osób w roku 2008 r., po czym nastąpił wzrost zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów do 604 osób. W grupie wiekowej 18–24 lat. liczba zarejestrowanych bezrobotnych malała. W roku 2000 było 4850 takich osób w 2008 r. – 1552. Na koniec 2009 roku zarejestrowanych było 2061 bezrobotnych w wieku 18–24 lat.

Wśród osób z wykształceniem zawodowym na koniec 2009 r. zarejestrowanych było 2319 bezrobotnych, dla porównania z wykształceniem podstawowym 2073 osób, a średnim zawodowym i policealnym 1617 osób. W porównaniu do roku 2000 liczby te zmalały również o połowę w każdej z tych grup, także i tutaj najbardziej wyraźnie w grupie osób z wykształceniem zawodowym, bo z poziomu 5120 osób.

Dla województwa wielkopolskiego, gdzie prowadzone były takie analizy, wśród osób zarejestrowanych do 12 miesięcy od dnia ukończenia szkoły (według stanu z końca czerwca 2009 r.) ponad połowa była sklasyfikowana w grupach: pracownicy ds. finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani – 10,6%, specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani – 7,4%, archeolodzy, socjolodzy i pokrewni – 5,4%, ekonomiści – 4,4%, dietetycy i żywieniowcy – 4,2%, agenci ds. sprzedaży (handlowcy) – 3,3%, technicy mechanicy – 3,0%, nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych – 2,8%, sprzedawcy i demonstratorzy – 2,7%, technicy budownictwa, ochrony środowiska i pokrewni – 2,7%, organizatorzy turystyki i pokrewni – 2,7%, technicy informatycy – 2,3%.

Wśród ogółu bezrobotnych najliczniej rejestrowali się sprzedawcy – 7471 osób, asystenci ekonomiczni (zawód szkolny: technik ekonomista) – 3132 osoby, ślusarze – 3092 osoby, krawcy – 2508 osób, technicy mechanicy – 2158 osób, kucharze – 1908 osób, murarze – 1803 osoby, szwaczki – 1686 osób, mechanicy samochodów osobowych – 1639 osób, stolarze – 1442 osoby, handlowcy – 1385 osób oraz pracownicy biurowi (zawód szkolny: technik prac biurowych) – 1317 osób.

Najwiękшие zapotrzebowanie na rynku pracy, według ofert pracy, które napłynęły do powiatowych urzędów pracy w okresie od stycznia do czerwca 2009 r., wystąpiło na: robotników gospodarczych – 3926 ofert (w I półroczu 2008 r. – 4279 ofert), pracowników biurowych – 2859 ofert (w I półroczu 2008 r. – 2845 ofert), sprzedawców – 2827 ofert (w I półroczu 2008 r. – 4175 ofert), pracowników administracyjnych – 1291 ofert (w I półroczu 2008 r. – 1343 oferty), robotników budowlanych – 741 ofert (w I półroczu 2008 r. – 1801 ofert), murarzy – 713 ofert (w I półroczu 2008 r. – 1029 ofert), robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym – 676 ofert (w I półroczu 2008 r. – 883 oferty), sprzątaczkę – 601 ofert (w I półroczu 2008 r. – 1076 ofert),

przedstawicieli handlowych – 558 ofert (w I półroczu 2008 – 469 ofert), szwaczki – 448 ofert (w I półroczu 2008 – 1115 ofert), kucharzy – 430 ofert (w I półroczu 2008 – 582 oferty), magazynierów – 429 ofert (w I półroczu 2008 – 1005 ofert), kierowców samochodu ciężarowego – 423 oferty (w I półroczu 2008 – 878 ofert) oraz stolarzy – 381 ofert (w I półroczu 2008 – 489 ofert).

Zespół Szkół Budowlanych w Koninie od wielu lat kształci młodzież w zawodach budowlanych i im pokrewnych. Jest jedyną taką placówką w mieście i powiecie konińskim, która stwarza młodzieży możliwość zdobycia zawodu w budownictwie – dziale gospodarki narodowej od wielu lat intensywnie się rozwijającym i charakteryzującym się stosunkowo dużym zapotrzebowaniem na robotników oraz techników budownictwa.

Na poziomie zawodowym szkoła prowadzi oddziały w następujących specjalnościach budowlanych i spokrewnionych: murarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, ślusarz oraz nowy kierunek – technolog robót wykończeniowych w budownictwie. Na poziomie technikum: technik budownictwa, technik drogownictwa, technik geodeta, technik architektury krajobrazu. Szkoła prowadzi także klasy w zawodzie stolarz. Tendencje na rynku wykazują, że zapotrzebowanie na takich specjalistów jest nieduże. Poszukiwani są natomiast cieśle. Podjęte zostały próby utworzenia takiego oddziału w Zespole Szkół Budowlanych. Znaleźli się pracodawcy zainteresowani prowadzeniem praktycznej nauki zawodu. Niestety, młodzież nie była zainteresowana takim kierunkiem kształcenia, wobec czego oddziały takie ostatecznie nie zostały uruchomione.

Drugą grupą specjalności kształconych w ZSB są zawody związane z usługami gastronomicznymi i zakwaterowaniem (kucharz małej gastronomii, technik organizacji usług gastronomicznych, technik hotelarstwa). Na terenie miasta i powiatu konińskiego zarejestrowanych jest łącznie ponad 600 podmiotów związanych z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Większość gmin powiatu w swoich programach kładzie nacisk na rozwój infrastruktury związanej z walorami turystycznymi (Licheń i okolice, ośrodki wypoczynkowe nad jeziorami konińskimi i w Ślesinie) lub położeniem wzdłuż szlaku komunikacyjnego wschód–zachód. Stwarza to dobrą bazę do podjęcia zatrudnienia lub prowadzenia własnej działalności gospodarczej dla absolwentów ZSB w tych specjalnościach.

Istnienie dobrej infrastruktury kolejowej, przebiegająca w pobliżu autostrada A2, utworzenie w Koninie specjalnej strefy ekonomicznej („Tania Energia”) oraz istnienie programów gminnych zachęcających inwestorów do rozwijania inwestycji na terenie regionu sprzyjają tworzeniu miejsc pracy dla specjalistów z dziedziny logistyki.

Zespół Szkół Budowlanych prowadzi oddział technika logistyki, kształcący młodzież w tej specjalności.

Szkola w roku szkolnym 2010/2011 uruchamia nowy kierunek kształcenia – technik cyfrowych procesów graficznych. Zawód technika cyfrowych procesów graficznych został wprowadzony do znowelizowanej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w lipcu 2007 r. jako nowa specjalność poszukiwana na rynku pracy. Zawód ten charakteryzują się niewielką zależnością miejsca zamieszkania pracownika od miejsca zatrudnienia (praca na odległość). Przez to lokalne czy nawet regionalne negatywne uwarunkowania rynku pracy nie muszą mieć przełożenia na skuteczność podjęcia pracy w tym zawodzie. Ogólnie obserwujemy dynamicznie rozwijający się rynek reklamy i informacji, co stwarza dużą szansę na zatrudnienie na rynku pracy lokalnym lub „na odległość”.

Kolejnym zawodem, w którym odbywa się kształcenie w ZSB, jest technik informatyk. Z prognoz rynku pracy wynika, że w specjalności tej występuje i będzie występować największa liczba absolwentów, przy jednoczesnym niskim zainteresowaniu pracodawców zatrudnieniem informatyków po szkole średniej. Stwarza to konieczność położenia dużego nacisku wśród tych uczniów na doradztwo zawodowe i szkolne.

Ostatnią omawianą specjalnością jest mechanik pojazdów samochodowych. Rozwijający się rynek motoryzacyjny, zwłaszcza samochodów używanych, sprzyja rozwojowi przedsiębiorstw zajmujących się naprawą, diagnostyką aut oraz sprzedażą podzespołów samochodowych. Mimo dużej liczby absolwentów w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych nie obserwujemy złych tendencji w zatrudnieniu w tej specjalności. Zwłaszcza że po zdobyciu prawa jazdy kategorii C i E osoby te mogą pracować także w transporcie ciężarowym, gdzie są cenionymi specjalistami. Ze względu na specyfikę tej branży mechanicy pojazdów samochodowych znajdują także zatrudnienie w handlu częściami i podzespołami samochodowymi.

2. Kompetencje kluczowe a rynek pracy

Wykształcenie umiejętności kluczowych staje się we współczesnym świecie ważniejsze niż posiadanie wszechstronnej wiedzy. Dzieje się tak dlatego, że obecny rynek pracy wymaga od pracowników elastyczności, kreatywności, zdolności organizacyjnych, komunikatywności, wyobraźni. Gromadzenie informacji przez ucznia nie oznacza jeszcze umiejętności posługiwania się nimi, a ponadto trudno z góry przewidzieć, jakie umiejętności będą potrzebne za kilka lub kilkanaście lat. W przeciwieństwie do poprzednich lat obecnie przyjmuje się, że w ciągu swojego życia człowiek w przyszłości będzie kilka razy zmieniał wykonywany zawód. Aby

było to możliwe, musi mieć określone predyspozycje i umiejętności, które ułatwiają mu zdobywanie nowych kompetencji.

Odchodzimy więc od gromadzenia wiedzy na rzecz umiejętności szukania jej, przekształcania i wykorzystywania dotychczasowych doświadczeń w rozwiązywaniu coraz to nowszych zadań. Ważne jest też wykształcenie umiejętności współpracy z zespołem w poszukiwaniu rozwiązań nietypowych problemów. Szkoła musi więc dostosować siebie i uczniów do wymogów współczesnego świata. Opanowanie umiejętności kluczowych umożliwi młodym ludziom sprawne funkcjonowanie w szybko zmieniającej się rzeczywistości, pozwoli im dostosować się do coraz to nowych wymagań rynku pracy.

Umiejętności kluczowe wzmacniają skuteczność funkcjonowania w grupie, zwiększają także efektywność zawodową, ułatwiają poruszanie się na rynku pracy. Dzięki nim mamy możliwość zdobywania wiedzy i umiemy radzić sobie w nowych sytuacjach. Kompetencje kluczowe ułatwiają współżycie w społeczeństwie, rodzinie, wzmacniają pozytywnie, wzbogacają osobowość i ułatwiają panowanie nad emocjami.

Współczesny świat wymaga przygotowania uczniów do życia w nowych warunkach. Nadrzędnym celem działań edukacyjnych szkoły jest wszechstronny rozwój ucznia. Uczniowie w szkole powinni zatem nie tylko zdobywać wiedzę, ale również kształtować umiejętności ponadprzedmiotowe, często określane jako umiejętności uniwersalne lub umiejętności kluczowe. Są one niezbędne do skutecznego wypełnienia zadań związanych z nauką, przyszłą pracą zawodową i funkcjonowaniem w społeczeństwie. Składają się na nie umiejętności intelektualne i społeczne oraz biegłość praktyczna.

Umiejętności kluczowe znalazły się także w podstawach programowych dla poszczególnych zawodów, najczęściej w następującym brzmieniu:

- umiejętność komunikowania się,
- umiejętność pracy w grupie,
- umiejętność samodzielnego podejmowania decyzji,
- umiejętność korzystania ze swoich praw,
- umiejętność samokształcenia,
- umiejętność rozwiązywania problemów w sposób twórczy,
- umiejętność posługiwania się komputerem,
- umiejętność poruszania się na zmieniającym się rynku pracy,
- umiejętność organizowania własnego stanowiska pracy itp.

Umiejętności te nie umożliwiają wykonywania żadnego konkretnego zawodu, ale są niezbędne do prawidłowego wykonywania zadań zawodowych w połączeniu

z umiejętnościami ogólnozawodowymi i podstawowymi dla zawodu. Bywają nazywane umiejętnościami ponadzawodowymi.

Jak widać, kształtując umiejętności ponadprzedmiotowe i ponadzawodowe, należy pamiętać, że zawsze chodzi o to samo: należy przygotować absolwenta szkoły – wyposażyć go nie tylko w wiedzę, ale także w konkretne umiejętności, takie które pomogą mu radzić sobie w nowej rzeczywistości.

3. Możliwości zatrudnienia i funkcjonowanie absolwentów na lokalnym i regionalnym rynku pracy

Według opracowań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w subregionie konińskim zapotrzebowanie na specjalistów w zawodach budowlanych, a także na kucharzy jest o wiele większe niż liczba młodzieży kształcącej się aktualnie w tych zawodach. Podobna sytuacja dotyczy elektryków. Natomiast największą liczbę absolwentów w perspektywie do 2010 roku przewiduje się w takich zawodach jak: technik elektronik, technik informatyk, technik mechanik, technik ekonomista oraz kucharz małej gastronomii czy technik żywienia i gospodarstwa domowego. Przy czym z analizy wynika, że jest brak zainteresowania ze strony pracodawców specjalistami z zakresu informatyki, którzy zdobyli wykształcenie na poziomie szkoły średniej. Prognozowana do 2010 roku liczba techników informatyków przekroczy 1100 osób, natomiast liczba ofert pracy, które dostępne były w powiatowych urzędach pracy subregionu konińskiego np. I półroczu 2007 roku, wyniosła 35. Przewidywana liczba techników elektroników na lata 2007–2010 przekroczy 1000 osób, liczba ofert pracy w tym zawodzie, zgłoszonych w I półroczu 2007 roku, wyniosła 14. Porównanie liczby absolwentów z liczbą bezrobotnych i liczbą ofert pracy w zawodzie technik ekonomista również pokazuje nadmiar absolwentów tego kierunku w stosunku do zgłaszanego zapotrzebowania na tego typu kwalifikacje. Liczba absolwentów do 2010 wyniesie ponad 1900. Zapotrzebowanie w pierwszym półroczu 2007 r. w urzędach pracy zgłoszono na 102 pracowników. Potwierdza to coraz bardziej dominujący na rynku pracy trend do poszukiwania wysoko wykwalifikowanych specjalistów tych branż – z wykształceniem wyższym, a nie średnim technicznym. Odwrotne proporcje obserwuje się w przypadku zawodów branży budowlanej.

Wysokie zapotrzebowanie ze strony rynku pracy nie znajduje odzwierciedlenia w ofercie edukacyjnej. Zdecydowany jest brak absolwentów kierunków budowlanych. W stosunku do prognozowanej liczby absolwentów ofert pracy na koniec I półroczu 2007 roku było aż trzynastokrotnie więcej.

Przeprowadzona analiza pokazuje również bardzo ciekawą sytuację w zawodzie kucharz i kucharz małej gastronomii. Podczas gdy liczba ofert pracy dla kucharzy przekracza ponad trzydziestokrotnie liczbę ofert pracy dla kucharzy małej gastro-

mii, to młodzi ludzie wybierając kierunek kształcenia, decydują się właśnie na zawód kucharza małej gastronomii. Przyczyn tych wyborów można upatrywać w krótszej ścieżce kształcenia. Wystarczy bowiem ukończyć zasadniczą szkołę zawodową, aby zdobyć tytuł kucharza małej gastronomii, podczas gdy dopiero ukończenie szkoły policealnej daje możliwość zdobycia tytułu kucharza.

Analiza liczby ofert pracy zgłoszonych w I półroczu 2007 r. do urzędów pracy, a także ofert pracy w lokalnej prasie i Internecie wykazała, że pracodawcy z terenu subregionu konińskiego najczęściej poszukiwali murarzy oraz robotników budowlanych. W powiecie konińskim i mieście Koninie zdecydowanie największą liczbę ofert odnotowano w branży handlowej, w powiecie tureckim na zbliżonym poziomie utrzymywała się liczba ofert dla przedstawicieli handlowych i psychologów, w powiecie kolskim dominowały oferty dla kierowców, a w powiecie słupeckim dla nauczycieli i specjalistów do spraw kontrolingu.

Z deklaracji pracodawców wynika, że do 2010 roku zatrudnienie wzrośnie w zawodach: rozbieracz-wykrawacz, spawacz, sprzedawca, stolarz, pielęgniarka, pracownik biurowy, pracownik administracyjny, kierowca, informatyk.

Na lokalnym rynku pracy powiatu konińskiego zauważa się niewystarczającą liczbę absolwentów, którzy kończą kierunki kształcenia związane z dominującymi w regionie branżami: przemysłem ciężkim i kompleksem paliwowo-energetycznym.

W subregionie konińskim – zgodnie z informacją przekazaną do WUP w Poznaniu z urzędów gmin, starostw powiatowych oraz powiatowych urzędów pracy – w latach 2008–2013 zaplanowanych zostało 918 inwestycji o łącznej wartości 400 230 858 zł, w tym na:

- a) budownictwo na 610 inwestycji 231 621 366 zł,
- b) drogownictwo na 156 inwestycji 82 675 999 zł,
- c) usługi na 60 inwestycji 13 368 000 zł,
- d) inne 72 565 493 zł, które obejmują 92 inwestycje.

Z uwagi na zaplanowane powyżej wymienione inwestycje, które WUP w Poznaniu pozyskał z urzędów gmin, starostw powiatowych oraz powiatowych urzędów pracy prognozowane jest również zapotrzebowanie na pracowników w następujących zawodach: rozbieracz-wykrawacz, spawacz i pokrewni, sprzedawca, stolarz, technik górnictwa odkrywkowego, operator sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych, technik mechanik, pracownik biurowy, operator maszyn górniczych i pokrewni oraz technik elektryk.

IV. CHARAKTERYSTYKA ŚRODOWISKA I UWARUNKOWAŃ ZEWNĘTRZNYCH

1. Prognozy demograficzne

Powiat koniński ziemski jest jednym z 31 powiatów ziemskich województwa wielkopolskiego. Zamieszkuje go (wg danych statystycznych na koniec 2006 r.) 124 152 mieszkańców, z czego 17 676 to mieszkańcy miast, a 106 476 to mieszkańcy wsi – stanowi to 3,67% ogółu mieszkańców województwa. Jest jednym z najbardziej licznych powiatów ziemskich województwa, pod tym względem klasyfikuje się na 28. pozycji.

Powiat grodzki koniński jest jednym z czterech powiatów grodzkich województwa wielkopolskiego, zamieszkuje go 80 471 osób. Po Poznaniu i Kaliszu jest trzecim co do wielkości miastem na prawach powiatu w Wielkopolsce. Ludność powiatu grodzkiego stanowi 4,18% ogółu mieszkańców miast Wielkopolski.

Ludność w wieku produkcyjnym 15–65 lat (mężczyźni) i 15–64 lat (kobiety) w 2008 r. na terenie powiatu grodzkiego to 55 689 osób (28 313 mężczyzn i 27 376 kobiet). Począwszy od roku 2001, zmniejsza się z poziomu 58 210 (29 054 mężczyzn i 29 057 kobiet).

W powiecie konińskim ziemskim liczba ludności w wieku produkcyjnym wynosi 84 843 osób (44 587 mężczyzn i 40 256 kobiet) i sukcesywnie rośnie, począwszy od roku 2000, kiedy wynosiła ona ogółem 76 079 (40 092 mężczyźni i 35 987 kobiety).

Ludność w wieku produkcyjnym powiatu grodzkiego stanowiła w 2008 r. 2,37% ludności w wieku produkcyjnym województwa wielkopolskiego i w porównaniu do roku 2000 zmniejszyła się z poziomu 2,61%.

Obciążenie demograficzne (stosunek ludności w wieku produkcyjnym do ludności w wieku nieprodukcyjnym) dla powiatu konińskiego ziemskiego wynosiło w 2008 r. 59,4% i w porównaniu do roku 2002 zmniejszyło się z poziomu 68,8%. Analogiczne dane dla powiatu konińskiego grodzkiego to 51,9% w roku 2008 r. i 51,5% w roku 2002. Wskaźnik ten utrzymuje się na przestrzeni lat na podobnym poziomie.

Ludność w wieku produkcyjnym powiatu ziemskiego stanowiła w 2008 r. 3,61% ludności wieku produkcyjnym województwa wielkopolskiego i w porównaniu do roku 2000 zwiększyła się z poziomu 3,41%

Liczebność młodzieży w wieku 15 lat dla powiatu ziemskiego w 2008 r. wynosiła 2057 osób (1042 mężczyzn i 1015 kobiet). Obserwujemy tu stosunkowo niewiel-

kie zmiany na przestrzeni kilku lat i tak w roku 2007 było odpowiednio 2063 osób w 2006 r. – 2164 w 2005 r. – 2062 osób w roku 2004 – 2009 osób.

Liczebność młodzieży w wieku 15 lat dla powiatu grodzkiego w 2008 r. wynosiła 1010 osób (510 mężczyzn i 500 kobiet) i w porównaniu z rokiem 2000 sukcesywnie maleje z poziomu 1386 osób (715 mężczyzn i 671 kobiet).

Wg danych z roku 2006 napływ ludności do obszaru powiatu konińskiego ziemskiego to 1791 osób (847 mężczyzn i 944 kobiet), dla powiatu konińskiego grodzkiego to 662 osób (314 mężczyzn i 348 kobiet). Odpływ ludności z powiatu konińskiego ziemskiego to 1457 osób (667 mężczyzn i 790 kobiet), dla powiatu konińskiego grodzkiego to 1233 osób (621 mężczyzn i 612 kobiet). Tak więc współczynnik napływu do odpływu dla powiatu konińskiego ziemskiego jest dodatni i wynosi 1,22. Na przestrzeni kilku ubiegłych lat ma on zbliżoną wartość i tak w 2005 r. – 1,21 w 2004 r. – 1,29 w 2003 r. – 1,22 w 2002 r. – 1,16 i w 2001 r. – 1,05. Ten sam współczynnik dla powiatu konińskiego grodzkiego jest ujemny. W roku 2006 wyniósł 0,53. W ciągu kilku ubiegłych lat obserwujemy ujemny bilans. I tak w roku 2005 – 0,50 w 2004 r. – 0,55 w 2003 r. – 0,56 w 2002 r. – 0,60 i w 2001 r. – 0,76.

2. Współpraca szkoły z zakładami pracy

Współpraca szkoły z zakładami pracy dotyczy wielu aspektów. Najważniejsze z nich to:

- organizowanie praktyk zawodowych dla uczniów,
- organizacja zajęć praktycznych dla uczniów,
- udostępniania materiałów dydaktycznych firm nauczycielom i uczniom,
- wykorzystania sprzętu, modeli, narzędzi na zajęciach,
- organizowania systemu wzajemnego komunikowania się, umożliwiającego przepływ informacji o postępach uczniów w nauce, szkoleniu praktycznym oraz frekwencji na zajęciach szkolnych i praktykach,
- szkolenia nauczycieli przedmiotów zawodowych,
- szkolenia uczniów w zakresie dodatkowych kwalifikacji,
- wspieranie rozwoju szkoły poprzez różne formy sponsoringu,
- wspólne organizowanie warsztatów aktywnego poszukiwania pracy dla młodzieży najstarszych klas szkoły,
- udział pracodawców w uroczystościach szkolnych,
- udział nauczycieli przedmiotów zawodowych w warsztatach służących aktualizowaniu ich wiedzy o metodach i formach szkolenia praktycznego uczniów,
- promowanie najlepszych uczniów i absolwentów szkoły,

- wspieranie uczniów znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej,
- współpraca przy organizacji Dnia Przedsiębiorczości, Targów Pracy itp.,
- realizacja wycieczek dydaktycznych.

Brak jest współpracy w zakresie:

- wspólnego rozpoznania potrzeb i oczekiwań uczniów, rodziców i pracodawców,
- udziału instruktorów praktycznej nauki zawodu w pracach zespołu nauczycieli przedmiotów zawodowych i zespołów wychowawców klas,
- uczestnictwa instruktorów praktycznej nauki zawodu w posiedzeniach Rady Pedagogicznej i w zebraniach z rodzicami,
- udziału instruktorów praktycznej nauki zawodu w opracowaniu Wewnątrzszkolnego Systemu Oceniania,
- udziału instruktorów praktycznej nauki zawodu w lekcjach przedmiotów zawodowych i w lekcjach wychowawczych,
- organizowaniu szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu celem doskonalenia ich umiejętności pedagogicznych.

3. Działalność szkoły na rzecz przygotowania uczniów do funkcjonowania w zmieniających się realiach rynku pracy

Rynek pracy w gospodarce wolnorynkowej podlega oddziaływaniu wielu zjawisk i procesów zarówno lokalnych, jak i międzynarodowych, zachodzących w sferze gospodarczej, ale też politycznej i czasami społecznej.

Procesy te powodują daleko idące zmiany w pozycji i roli pracowników oraz wpływają na podaż miejsc pracy. Rynek pracy pod kątem podaży i popytu na miejsca pracy jest rynkiem pracodawców lub pracowników, ten drugi przypadek jest niestety rzadkością i – jak pamiętamy – trwa niedługi okres. To pracodawcy ze względu na deficyt miejsc pracy określają warunki, formy, wielkość charakter zatrudnienia.

Na rynku pracy pojawiła się „bariera pierwszej pracy”, powstała w wyniku skumulowania konsekwencji bezrobocia, zmiany wymagań wobec kandydatów na pracowników oraz wejścia wyżu demograficznego lat osiemdziesiątych na rynek pracy. Jej specyfiką w Polsce jest pojawienie się formułowanych przez pracodawców dodatkowych wymagań kompetencyjnych, których absolwent nie miał możliwości zdobyć w trakcie nauki.

Z dotychczasowych doświadczeń wynika że przekroczenie progu dzielącego edukację i rynek pracy jest najtrudniejszym zadaniem, jakie stoi przed absolwentem szkoły. Zadanie to jest tym trudniejsze, im mniej precyzyjnie została podjęta przez ucznia decyzja o kierunku i formie kształcenia oraz mniej lub bardziej efektywnie został przeprowadzony cykl szeroko pojętego kształcenia i przyuczenia do pracy.

Zmniejszyła się liczba miejsc pracy w wyniku postępu naukowo-technicznego, procesów globalizacji i kryzysów. Rynek pracy zmienia proces deregulacji gospodarki, wzrost bezrobocia, zmniejszenie ochrony stosunku pracy i uelastycznienie form zatrudnienia. Spowodowało to:

- niepewność i krótkotrwałość form zatrudnienia,
- założona konieczność zmian pracy, zawodu i miejsca zamieszkania,
- niepewność dotycząca dochodów z pracy i związany z tym wzrost popytu na dodatkowe zajęcia, przy jednoczesnym deficycie miejsc pracy,
- wzrost konieczności większej adaptacyjności zatrudnionych,
- konieczność uczenia się nowych umiejętności, zawodów i kompetencji przez całe życie zawodowe,
- konieczność innego budowania kariery zawodowej.

Charakterystyczną cechą dzisiejszego rynku pracy jest też segmentacja, czyli różnicowanie rynku pracy na różne części, w których odmiennie kształtują się warunki dostępności pracy dla osób jej poszukujących.

W efekcie mamy do czynienia z:

- rosnącym zróżnicowaniem rynków lokalnych i regionalnych co do warunków pracy i płacy,
- wyraźne i względnie trwałe wyodrębnienie się rynku pracy szarej strefy (liczba osób pracujących w szarej strefie oscyluje w granicach 1 miliona);
- zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych w tej samej organizacji;
- różnicowanie wewnętrznego rynku pracy, ze względu na różne warunki zatrudnienia oferowane pracownikom (od normalnej bezterminowej umowy o pracę do tzw. samozatrudnienia);
- kształtowanie się i zamykanie rynków pracy w niektórych zawodach;
- ukształtowanie się grup społecznych wykonujących prace niestabilne i krótkotrwałe, co tworzy zjawisko zatrudnienia rotacyjnego, sezonowego;
- wzrost liczby osób pracujących okazjonalnie;
- pojawiają się nowe zawody, jednocześnie istnieje desynchronizacja między edukacją a zapotrzebowaniem rynku pracy na poszczególne sprawności. Dynamika zapotrzebowania na nowe specjalności jest tak duża, że systemowi edukacji trudno jest nadążyć za tymi zmianami.

Dobry, współczesny pracownik powinien charakteryzować się następującymi cechami: zdobytą wiedzą, kreatywnością, mobilnością, odpornością na stres, zdolnościami społecznymi, inteligencją emocjonalną, a także umiejętnością gospodaro-

wania własnym czasem. Sami pracodawcy – zwłaszcza w zawodach wymagających mniejszych kwalifikacji – pomijają czasami aspekt wiedzy z zakresu wykonywanego zawodu, biorąc na siebie przyuczenie na stanowisku pracy. Kładą większy nacisk na cechy osobowości, takie jak sumienność, uczciwość, pracowitość, dyspozycyjność.

Zespół Szkół Budowlanych podejmuje wiele działań, pragnąc przygotować uczniów do funkcjonowania w zmieniających się realiach rynku pracy. W szkole funkcjonuje wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia, a także organizacji współdziałania z instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom.

Dzięki Szkolnemu Ośrodkowi Kariery uczniowie są przygotowani do samodzielnego poruszania się po rynku pracy i edukacji, a każdy z nich nabywa umiejętność określania swoich słabych i mocnych stron, celów i priorytetów swojego życia edukacyjno-zawodowego oraz konstruowania indywidualnego planu rozwoju kariery.

Szkoła dostosowując swoją ofertę do zapotrzebowania rynku pracy, uruchamia nowe kierunki kształcenia. Przykładem mogą być wprowadzone do oferty szkoły zawody szkolnictwa zawodowego, dodane do ostatniej znowelizowanej klasyfikacji w lipcu 2007 r, na wniosek ministrów właściwych dla danej branży. Są to zawody nowe, poszukiwane na rynku: technik cyfrowych procesów graficznych i technolog robót wykończeniowych w budownictwie.

W zakresie przygotowania ucznia do zmieniającego się rynku pracy szkoła powinna spełniać wiele funkcji, a są to:

- Funkcja kształcąca – wyraża się w dostarczeniu wiedzy o pracy ludzkiej o zawodach oraz prowadzących do nich drogach.
- Funkcja wychowawcza – to przede wszystkim kształtowanie postawy wobec pracy zarówno na terenie szkoły, jak i rodziny. Musimy przekonać młodego człowieka, że praca sprzyja jego rozwojowi, człowiek musi w niej wiedzieć sens, społeczną przydatność. Pozytywna postawa, aprobowanie celu pracy sprzyja jej materialnym efektom, jak i wpływowi na rozwój człowieka. Bardzo ważne jest to w stosunku do dzieci i młodzieży, które uczą się dobrej pracy, a dorośli nie informują, po co dana praca ma być wykonana.
- Funkcja motywacyjna to kształtowanie motywów wyboru zawodu, podejmowania pracy zawodowej i dążenie do mistrzostwa w zawodzie. Motywacja jest to czynnik, od którego zależy skuteczność, a więc efekt działania. W pracy dydaktycznej szczególną uwagę powinno się zwrócić na działanie: gdy jest ono wykonywane pod wpływem zewnętrznych wymagań – uczeń wykonuje je bez zaangażowania, gdy zaś wymaganiom zewnętrznym towarzyszy do-

datnia motywacja, uczeń akceptuje zadania, a odrzuca, gdy wymagania zewnętrzne są sprzeczne z jego oczekiwaniami czy pragnieniami.

- Funkcja poznawcza odnosi się do poznawania własnej osobowości i kształtowania samooceny.
- Funkcja kreatywna związana jest z rozwojem zawodowym jednostki, kształtowaniem cech osobowości szczególnie w tym rozwoju pożądanym.
- Funkcja informacyjna odnosi się do upowszechnienia wiedzy zawodoznawczej wśród nauczycieli, rodziców i innych osób mających wpływ na rozwój zawodowy dzieci i młodzieży i dorosłych.
- Funkcja kwalifikacyjna – bardzo ważna, wyraża się w typowaniu jednostek jako zdolnych bądź niezdolnych do wykonywania określonego zawodu, jak również na ukierunkowywaniu drogi kształcenia i drogi kariery zawodowej.

Funkcje te w Zespole Szkół Budowlanych w Koninie są realizowane. Jako przykład można przytoczyć chociażby coroczne uczestnictwo młodzieży Szkoły Budowlanej w Targach Pracy. Dzięki temu uczniowie mają możliwość zapoznania się z lokalnym rynkiem pracy, wymaganiami pracodawców, zdobyć doświadczenie w prowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej, skorzystać z ofert pracy sezonowej i wolontarystycznej, zdobyć informacje niezbędne do rozpoczęcia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Szkoła uczestniczyła także w dwóch edycjach projektu „Droga do kariery”, w którym uczniowie szkoły mieli szansę uczestniczyć w warsztatach aktywizujących, kursach i szkoleniach zawodowych. Były to: warsztaty umiejętności społecznych, warsztaty aktywizacji zawodowej, kurs komputerowy i kurs obsługi kas fiskalnych.

Niezwykle cenną inicjatywą jest też organizowany w szkole wolontariat, który daje uczniom nie tylko szansę na wyjście z domu i robienie razem z innymi czegoś społecznie potrzebnego ale jest też dobrą formą zdobycia doświadczenia zawodowego. Jako wolontariusz uczeń nabywa umiejętności współpracy w grupie, poznaje swoje mocne i słabe strony, uzupełnia wiedzę zdobytą w szkole, a także zdobywa nowe praktyczne doświadczenia. Wolontariusz ma okazję do przyjęcia na siebie określonych zobowiązań i jest to świetny trening przed podjęciem pracy zarobkowej. Jest to sposób na nawiązywania nowych kontaktów i sprawdzenie swoich umiejętności w praktyce, a także zdobycia referencji i opinii.

Daje się zauważyć, że szkoła wciąż się zmienia, dostosowując się do zapotrzebowania rynku pracy nie tylko w zakresie proponowanej oferty kształcenia zawodowego, ale także w realizacji projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz projektów praktyk i staży zagranicznych. Daje uczniom szansę na

stanie się absolwentami przygotowanymi do jak najlepszego pełnienia ról zawodowych i społecznych.

V. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Uczestniczący w badaniu przedstawiciele pracodawców dobrze oceniają współpracę ze szkołą. Pracodawcy obserwują w ostatnich latach pogorszenie jakości przygotowania pracowników, którzy nie umieją samodzielnie myśleć oraz mają gorszą sprawność fizyczną. Poza umiejętnościami praktycznymi i wiedzą należy nauczyć młodych ludzi rzetelnie pracować. Absolwenci techników oprócz wiedzy praktycznej i teoretycznej powinni mieć również wiedzę o zawodzie, jaki będą wykonywać, oraz o realiach rynku pracy.

Pracodawcy oczekują od szkoły dostosowania kierunków kształcenia do rynku pracy, dostosowania programów kształcenia tak, by większy nacisk położyć na przedmioty zawodowe i umiejętności praktyczne. Szkoła powinna na bieżąco monitorować sytuację na regionalnym i lokalnym rynku pracy oraz przekazywać wynikające z tego wnioski uczniom lub rodzicom. Ważne jest kształcenie u uczniów kompetencji, które przyczynią się do sprawnego poruszania się na rynku pracy, chęci dokształcania się i doskonalenia zawodowego oraz łatwego przekwalifikowania się w razie takiej potrzeby. Należy rozważyć możliwość wprowadzenia w szkole w przyszłości kształcenia w nowych zawodach, dostosowującego ofertę szkoły do potrzeb rynku pracy.

Rzemieślnicy postulują do władz oświatowych, aby egzaminy zawodowe odbywały się w Cechu Rzemiosł Różnych, a nie w OKE. Widzą potrzebę wycofania się z reformy szkolnictwa zawodowego, wprowadzającej kształcenie modułowe jako niezgodne z wymaganiami rynku pracy i postępującą technicyzacją gospodarki. Uważają, że w ramowych planach nauczania powinno się przeznaczyć więcej czasu na praktyki i kształcenie praktyczne. Pracodawcy uważają także, że należy wnioskować o zmianę przepisów dotyczących zatrudniania i wynagradzania nauczycieli zawodu. Młodzież musi uczyć się od fachowców – praktyków.

Biorąc pod uwagę analizę rynku pracy, wnioski pracodawców, opis społeczności uczniowskiej, kadry nauczycielskiej, a także problemów edukacyjnych, z jakimi spotykają się powyższe grupy, uwzględniając analizę wyników badania przy pomocy arkuszy SWOT, można stwierdzić, iż nauczyciele konstruując i realizując swój autorski program, powinni uwzględnić następujące wnioski i rekomendacje:

Przed wszystkim nauczyciele muszą uwzględniać proces poznania indywidualnych potrzeb, problemów i możliwości uczniów. Uczniom należy ukazać, jakie kompetencje posiadają po ukończeniu poprzedniego etapu edukacyjnego, a jakie są niezbędne, aby radzić sobie na rynku pracy. W pracy z uczniem powinna być uwzględniona odpowiednia motywacja i stwarzanie wszelkich warunków, okoliczności do osiągnięcia kompetencji kluczowych na odpowiednim poziomie. Ważnym elementem pracy z uczniem jest zatem podjęcie działań w celu odpowiedniego motywowania uczniów. Wskazane jest jednoczesne motywowanie i dyscyplinowanie uczniów do rzetelnego i aktywnego udziału w zajęciach. Warto zaplanować czynności zmierzające do wyeliminowania uczniowskiej absencji, uczciwej pracy, rozbudzania zainteresowania zadaniami czy przedmiotami uważanymi za trudne czy nieprzydatne (np. matematyka, fizyka).

Dodatkowo uczniowie powinni uzyskać wskazówki i pomoc w nabywaniu umiejętności uczenia się. Kształtowanie odpowiedniego podejścia do uczenia się, pozytywne nastawienie na naukę i zdobywanie wiedzy oraz umiejętności powinno być priorytetem w kształtowaniu postaw. Na zajęciach lekcyjnych należy też uwzględnić ćwiczenia kształtujące kreatywność i otwartość. Uczniowie powinni mieć okazję do pracy zarówno indywidualnej, jak i w grupie. Należy rozwijać wszelkie kompetencje społeczne. Pożądane jest zaplanowanie wykorzystania metod i środków nauczania, które umożliwią dotarcie do wszystkich uczniów.

Zweryfikowanie i sformułowanie sylwetki absolwenta powinno pomóc w rozpoczęciu pracy nad tworzeniem programu przygotowującego do zdobywania kompetencji kluczowych i postawy nastawionej na uczenie się przez całe życie.

Zalecane jest kształcenie umiejętności podstawowych – liczenia, mówienia, czytania, argumentowania, prezentowania informacji. Dodatkowo należy w programach, zajęciach, zadaniach uwzględniać treści, które ukazują związek przedmiotu z życiem czy wybranym zawodem. Każda lekcja powinna wymagać od ucznia postawy kreatywnej oraz myślenia matematycznego. Nabywanie umiejętności stosowania myślenia matematycznego, kompetencji matematycznych i informatycznych powinno być ważnym elementem w kształceniu kompetencji kluczowych na każdym przedmiocie. Konieczne jest uwzględnienie wykorzystania w procesie kształcenia metod, pomocy dydaktycznych, środków, które wywołają chęć samodzielnego zdobywania, a także pogłębiania wiedzy i umiejętności. W miarę możliwości i potrzeb należy stosować w praktyce IT nowoczesne technologie, programy, korzystać z różnych źródeł informacji i uświadamiać uczniom konieczność ich wykorzystywania. Należy też wykształcić umiejętności wykorzystania komputerowych programów użytkowych. Codziennością powinno stać się stosowanie (szczególnie darmowych)

programów, platform, narzędzi IT przydatnych do kształcenia w danym przedmiocie, w tym edukacyjnych programów komputerowych (np. w matematyce – WinPlot, LaTeX, GeoGebra).

Zajęcia powinny uwzględniać kształcenie umiejętności korzystania z różnych źródeł informacji, w celu nie tylko prezentowania, przetwarzania, ale i krytycznej ich oceny oraz zastosowania w praktyce. Konieczne jest przygotowanie różnych typów aktywności ucznia, od projektów, pokazów, prezentacji, doświadczeń do zwykłych ćwiczeń w klasie. Pożądane jest zachęcanie do udziału w konkursach, organizowanie lub współorganizowanie konkursów czy aktywności, np. wspólne prowadzenie bloga, witryny WWW, gier logicznych, zabaw matematycznych itp.

W planowanym programie uwzględnić trzeba również monitorowanie postępów ucznia oraz wykorzystanie funkcji motywującej oceniania wewnątrzszkolnego, a także stosowanie oceniania kształtującego. Powinno się zaplanować dokonanie korelacji przedmiotu z innymi przedmiotami, w których możliwe jest wykorzystanie wiedzy i umiejętności z danego przedmiotu.

Zarówno program, jak i jego wdrażanie, praca z klasą wybraną do realizacji programu, powinny zakładać szeroką współpracę ze społecznością szkolną i pozaszkolną. Nawiązany powinien zostać kontrakt z rodzicami lub opiekunami uczniów. Współpraca z domem rodzinnym, wychowawcą, z nauczycielami uczącymi daną klasę, pedagogami, a nawet pielęgniarką szkolną ma na celu lepsze poznanie otoczenia ucznia, poznanie jego mocnych stron oraz problemów czy postawie diagnozy trudności w uczeniu się, np. matematyki czy języków obcych.

Należy założyć współpracę międzyprzedmiotową z nauczycielami przedmiotów ogólnokształcących, szczególnie IT, języka polskiego, języków obcych, matematyki, nauk przyrodniczych, przedmiotów zawodowych w celu przygotowania zadań międzyprzedmiotowych czy niwelowania edukacyjnych problemów ucznia. Pozwoli to jednocześnie na poznanie i uwzględnienie wymagań dla zawodu w realizowanym programie. Korelacja międzyprzedmiotowa może przejawiać się w planowaniu wspólnych przedsięwzięć, projektów, zadań dla klasy. Wskazanie jest organizowanie, w miarę możliwości, przedmiotowych i międzyprzedmiotowych wycieczek dydaktycznych, projektów międzyprzedmiotowych z założeniem kształcenia kompetencji kluczowych. Wskazana będzie też współpraca z nauczycielami prowadzącymi zajęcia pozalekcyjne i zajęcia z dodatkowej godziny z KN.

Wdrażając program, należy uwzględnić ciągłą współpracę z doradcą zawodowym, który monitoruje i informuje o szeroko pojętym rynku pracy, wymaganiach pracodawców, rozwoju technologii itp. Jednocześnie konieczne staje się nawiązanie współpracy z opiekunami praktyk czy pracodawcami.

Niezbędne może okazać się dla nauczycieli korzystanie z pomocy metodycznej, udział w konferencjach, szkoleniach, lekcjach pokazowych czy koleżeńskich, uwzględniających kształcenie kompetencji kluczowych w danym przedmiocie czy doskonalenia umiejętności oceniania uczniów przez nauczycieli.

Nauczyciel powinien również zaplanować, w uzgodnieniu z dyrekcją szkoły, wyposażenie sali lekcyjnej w konieczne pomoce, podręczniki, sprzęt, zakup książek i innych źródeł informacji do biblioteki szkolnej, niezbędnych do realizacji programu.

Załącznik 1

Analiza SWOT

Współpraca Szkoły z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy

Znajomość wymogów, potrzeb i prognoz rynku pracy oraz ich uwzględnianie w pracy z uczniem

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> • Możliwość elastycznego reagowania na prognozy rynku pracy, • otwarcie pracodawców na szkolenia uczniów, • dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, • bardzo dobra współpraca z pracodawcami przy organizacji praktyk zawodowych, • realizacja różnych form poradnictwa zawodowego – omawianie zagadnień związanych z potrzebami, tendencjami, prognozami na lokalnym rynku pracy, • dobre przygotowanie zawodowe przez niektórych pracodawców, • kontakt z nowymi technologiami w zakładach pracy, • nastawienia działań i kształcenia na potrzeby pracodawców, • aktywizacja uczniów w dziedzinie zdobywania wiedzy o rynku pracy, • poznawanie nowych technologii, • informowanie uczniów o zawodach i ich charakterystyka, • współpraca z PUP, CEiPM, Mobilnym Centrum Doradczo-psychologicznym, Biurami Karier, Agencjami zatrudnienia, • organizacja Targów Pracy, Dni Przedsiębiorczości, • organizacja wycieczek na uczelnie wyższe i do prężnie działających podmiotów gospodarczych do urzędu pracy itp., • uczestnictwo w branżowych targach np. Polagra, • wskazywanie na możliwość szukania pracy przez Internet, • nauka tworzenia dokumentów aplikacyjnych, ogłoszeń o pracę, przygotowanie do czytania ogłoszeń oraz do rozmowy kwalifikacyjnej, • nauka umiejętności społecznych niezbędnych w kontaktach zawodowych i osobistych (komunikacja, walka ze stresem, asertywność itp.), • organizacja dodatkowych kursów, dających dodatkowe kwalifikacje zawodowe: kierowca wózków jezdniowych, obsługa kas fiskalnych, • nowe, atrakcyjne kierunki kształcenia (dostosowanie do aktualnych potrzeb), • uczestnictwo w konkursach przedmiotowych (kulinarnych, wiedzy przedmiotowej, olimpiadzie hotelarskiej). 	<ul style="list-style-type: none"> • Możliwość tworzenia nowych kierunków zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy, • możliwość uczestnictwa w programach efs., • rozwijająca się współpraca z podmiotami rynku pracy, • możliwość organizacji praktyk zawodowych w najlepszych zakładach pracy w regionie, • rozwój sektora usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych w regionie, • koniunktura gospodarcza dotycząca zawodów branży budowlanej i pokrewnych, • szeroka oferta kursów dających dodatkowe umiejętności i kwalifikacje szczególnie tych finansowanych z efs., • możliwość ukończenia kursów i szkoleń, • możliwości kontaktu z nowinkami technologicznymi w zakładach pracy, • realizacja zadań związanych z przyszłą pracą (angażowanie uczniów w uroczystości, imprezy szkolne), • poszerzanie i nawiązywanie współpracy z nowymi firmami, • zwiększająca się oferta miejsc pracy dla uczniów- absolwentów szkoły zawodowej, • możliwość uczestnictwa w praktykach i stażach zagranicznych, • powiększenie się rynku pracy o pracodawców zagranicznych.

SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> • Mała liczba pracodawców chętnych do współpracy, • zbyt słabe zainteresowanie ze strony uczniów rynkiem pracy i jego potrzebami, • brak środków finansowych na zakup nowoczesnego wyposażenia pracowni dydaktycznych, • brak współpracy pracodawców ze szkołą, np. w ramach realizacji projektów, sponsoringu, • słabe zaangażowanie młodzieży do pracy na praktykach, • ograniczone wycieczki przedmiotowe ze względu na systemy obowiązujące w zakładach gastronomicznych, dotyczące higieny, zagrożeń w przemyśle spożywczym, • mała różnorodność specjalistycznych zakładów, • spora grupa pracodawców nie pozwala na samodzielność w wykonywaniu zadań zawodowych i wykorzystuje młodzież głównie do prac porządkowych, • nieatrakcyjny nie dający zakładanych efektów tradycyjny model kształcenia zawodowego (lekcyjno-klasowy w często przepelnionych klasach), • słabe zaplecze socjalne w niektórych zakładach, • częste wykonywanie przez uczniów prac niezwiązanych z zawodem, • łamanie przez pracodawców praw pracowniczych (w tym pracowników młodocianych), zasad bhp i p.poż., • marginalizowanie w kształceniu zawodowym treści z zakresu psychologii, prawa pracy, • brak zaangażowania uczniów w poznanie zakładów, • braki w zakresie podstawowej wiedzy o rynku pracy, • brak możliwości przeprowadzania testów psychologicznych w szkole, • brak wykształcenia specjalistycznego wśród nauczycieli, • brak współpracy z przedsiębiorstwami zagranicznymi, • kooperacja z ciągle z tymi samymi firmami, • kontakty sporadyczne „od imprezy do imprezy”, brak ciągłej stałej współpracy, która kończyłaby się zatrudnieniem najlepszych absolwentów, • brak zajęć, możliwości praktyki dla nauczycieli w zakładach pracy, przy nowoczesnych technologiach, maszynach, w autentycznych warunkach firmy (nieznajomość realiów świata pracy – poza znajomością realiów oświaty). 	<ul style="list-style-type: none"> • Prognozy dotyczące rynku pracy mogą się nie spełnić, • bezrobocie, • niemożliwość wejścia na rynek pracy (zamknięty rynek pracy), • brak chętnych na kierunki deficytowe na lokalnym rynku pracy (np. cieśla, dekarz), • brak wystarczającego dopływu specjalistów zawodowych w szeregi kadry pedagogicznej, • brak korelacji między wyborami młodzieży a zapotrzebowaniem rynku pracy, • słaba preorientacja zawodowa na niższych etapach edukacyjnych, • niestabilność podmiotów gospodarczych na lokalnym rynku pracy może skutkować zerwaniem umów zawartych ze szkołą zwłaszcza, gdy ta wiązała się z długoterminowym planowaniem kierunków kształcenia, • brak zainteresowania niektórych podmiotów gospodarczych współpracą ze szkołą, • niewielkie inwestycje w szkolnictwo zawodowe przez lokalne władze oświatowe, • brak czytelnej polityki dotyczącej kształcenia zawodowego w mieście, • brak motywacji pracodawców do inwestowania w ludzi – szczególnie młodych (rynek pracowników a rynek pracodawcy), • zbyt wysokie oczekiwania pracodawców w stosunku do młodych (i nie tylko) pracowników, • zbyt silna pozycja pracodawców w sytuacji bezrobocia, słaba pozycja niektórych podmiotów gospodarczych w sytuacji kryzysu – brak chęci i możliwości inwestowania w nowe technologie, materiały, ludzi, • słabe przygotowanie do wykonywania zawodu wielu absolwentów, • niechęć do wykonywania wykształconego zawodu, • stereotypy panujące wśród społeczeństwa dotyczące szkolnictwa zawodowego, • niskie nakłady na rozwój szkolnictwa zawodowego, • skupianie na realizacji programów nauczania i wskaźnikach zdawalności egz. zewnętrznych, • zamknięcie się na realia lokalnego rynku pracy.

Analiza SWOT
Współpraca nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących
z nauczycielami przedmiotów zawodowych
Wykorzystywanie wiedzy merytorycznej i pedagogicznej w kształtowaniu umiejętności i postaw
uczniów szkół zawodowych

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> • Realizacja wspólnych działań edukacyjnych: np. próbny egzamin zawodowy – praktyczny dla hotelarza (układanie zadań, przeprowadzanie egzaminu w dotyczącej części języka obcego), • realizowanie wspólnych akcji: -„cewa nerwo-wa” (nauczyciele biologii i przedmiotów gastronomicznych); -dzień techniki (nauczyciele mechaniki, przedmiotów informatycznych, technologii informacyjnej, fizyki), • wykorzystanie IT na przedmiotach zawodowych i ogólnokształcących, szczególnie w zakresie przygotowy-wania prezentacji, filmów, dokumentów tekstowych, • wspólne egzekwowanie umiejętności czytania, posługiwania się językiem polskim w mowie i piśmie, • współpraca na polu przygotowania do egzaminów zawodowych i maturalnych – ćwiczenia niezbędnych umiejętności, • częste wykorzystanie nabytej przez uczniów wiedzy ogólnokształcącej w praktyce: chemia, technologia gastronomiczna, fizyka, przedmioty mechaniczne, język angielski, zawodowe przedmioty hotelarskie, • stosunkowo częsta współpraca międzyprzedmiotowa między nauczycielami przedmiotów zawodowych i nauczycielami ogólnokształcących (szczególnie fizyki i matematyki), • sporządzanie dokumentów aplikacyjnych na różnych przedmiotach – j. polski, TI, podstawy przedsiębiorczości, język obcy zawodowy, • współpraca nauczycieli języków obcych z nauczycielami przedmiotów zawodowych, np. tłumaczenia literatury fachowej, dokumentacji technicznej, • współorganizowanie imprez szkolnych, • wprowadzanie specjalistycznego słownictwa przez nauczycieli j. Obcych, • wprowadzanie podstaw specjalistycznych programów komputerowych lub treści przez nauczycieli TI, • współpraca z doradcą zawodowym, wspólne działania przygotowujące do poszukiwania, podjęcia i świadczenia pracy i podejmowania życiowych decyzji, • wspólne motywowanie, aktywizowanie uczniów, działania nad poprawą frekwencji, • współdziałanie w realizacji zapisów programu wychowawczego szkoły. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplikowanie w programie Leonardo da Vinci, możliwość wymiany międzynarodowej, • organizowanie wspólnych działań, projektów, imprez, które zaowocują nabyciem umiejętności kluczowych, • wykorzystanie praktycznych umiejętności rozwiązywania zagadnień matematycznych i fizycznych na poszczególnych przedmiotach, np. projektowaniu i konstrukcjach, • podejmowanie studiów podyplomowych przez nauczycieli: <ul style="list-style-type: none"> - nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących – studia dające uprawnienia do nauki zawodu zawodowych – studia dające uprawnienia do przedmiotów ogólnokształcących (nauczyciel przedmiotów gastronomicznych zdobył uprawnienia do nauczania chemii, inny – biologii, kilku – technologii informacyjnej) – wykorzystywanie tej wiedzy we współpracy z nauczycielami, • dodatkowe zajęcia prowadzone wspólnie przez nauczycieli w formie warsztatów, zajęć pozalekcyjnych, • nawiązanie kontaktu ze szkołami europejskimi, firmami, specjalistami (w ostatnim czasie szkoła w Briąnsku), integracja na rzecz działań wokół współpracy, • wspólne planowanie wycieczek edukacyjnych, współpraca w tym zakresie również z Szok-iem • nasilenie wspólnych działań na rzecz zdawalności egzaminów zawodowych i maturalnych, • kształcenie kompetencji kluczowych, np. matematycznych, języka ojczystego, na różnych przedmiotach, w tym przedmiotach zawodowych • współpraca w sprawach wychowawczych, wspólne diagnozowanie problemów ucznia, • współpraca z doradcą zawodowym, pedagogiem, domem rodzinnym w celu sprecyzowania planów dotyczących dalszego kształcenia czy planów zawodowych ucznia.

SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> • Skupianie się w kształceniu na wiedzy przedmiotowej, a nie interdyscyplinarnej, • zmniejszanie zakresu nabytej wiedzy ogólnej, brak czasu na kształcenie podstaw ogólnych na przedmiotach zawodowych, • brak wspólnych spotkań komisji przedmiotów ogólnokształcących i przedmiotów zawodowych, brak zaplanowanej strategii współpracy między nauczycielami przedmiotów ogólnokształcących i zawodowych, • niechęć, brak czasu na zajęciach na przeniesienie umiejętności teoretycznych na płaszczyznę praktyczną, • brak możliwości wspólnego prowadzenia konferencji, seminariów, • duże nastawienie szkoły na wyrównywanie poziomu, braków w poszczególnych przedmiotach, a nie na wspólne działanie na rzecz rozwoju talentów, mocnych stron ucznia, • słaba kompatybilność realizowanych programów nauczania – częste rozmijanie się przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących, • mała możliwość poświęcenia godzin na wspólne zajęcia czy ćwiczenia, • brak literatury fachowej obcojęzycznej, zbiorów zadań uwzględniających zagadnienia międzyprzedmiotowe, • brak znajomości języków obcych przez nauczycieli przedmiotów zawodowych, • mały nacisk na naukę języków obcych zawodowych, • brak bieżącej współpracy w celu kształcenia nabytych umiejętności kluczowych, • słaba znajomość nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących specyfiki przedmiotów zawodowych (najważniejsze pojęcia, zagadnienia, podstawowe umiejętności kwalifikacyjne), • zbyt małe dopełnianie się programów nauczania (rozmijanie się tematów pokrewnych, przeprowadzanych na różnych przedmiotach), • stosunkowo rzadkie wykorzystywanie zasobów biblioteki w realizowaniu zadań edukacyjnych (zasobów osobowych, lokalowych, źródeł informacji, sprzętu), • stosunkowo rzadkie wykorzystanie komputerów na przedmiotach zawodowych i ogólnokształcących, • niewystarczająca współpraca nauczycieli historii, religii, w-f z nauczycielami przedmiotów zawodowych). 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak współpracy domu, nauczycieli, w celu kształcenia kompetencji konkretnego dziecka, • zbyt duży wpływ różnic społecznych na wyniki w nauce i osiągnięcia przez uczniów kompetencje, • kształtowanie niewłaściwego stosunku do przestrzegania zasad (ukryty program wychowawczy szkoły), • brak udziału i prowadzenia przez nauczycieli lekcji otwartych, pokazowych, koleżeńskich – lekcji realizowanych w parze – nauczyciel przedmiotów ogólnych i zawodowych, • brak przykładów dobrych wzorców, • rzadkie systematyczne rozwijanie umiejętności interpersonalnych, psychologicznych nauczycieli, • mało motywujący system wynagradzania i awansu nauczycieli nie sprzyja zaangażowaniu, • brak praktycznego systemu kształcenia nauczycieli, szczególnie przedmiotów zawodowych, często negatywna selekcja – nabór do zawodu, • brak zaangażowania uczniów w uczenie się – uczniowie często nie widzą związku między przedmiotami ogólnokształcącymi a zawodowymi, między kompetencjami kluczowymi a kompetencjami zawodowymi (np. wpływu umiejętności czytania na pozostałe przedmioty), • zmniejszanie liczby godzin – brak godzin na wyćwiczenie umiejętności, • brak kontaktów z fachowcami zagranicznymi, • brak rozwoju naukowego światopoglądu w oparciu o doświadczenia z innych państw, • ograniczenia czasowe, • skupianie się na egzaminach zewnętrznych, • brak czasu, chęci, możliwości uczniów na przygotowanie projektu międzyprzedmiotowego, • przeładowanie programów, liczne imprezy szkolne uniemożliwiające często zaplanowanie wspólnych działań (konieczność trzymania się kalendarza szkolnego), • w pewnym zakresie konkurowanie między nauczycielami przedmiotów ogólnokształcących i zawodowych , • brak wspólnej strategii pracy z konkretnym uczniem, motywowanie, kształcenie kompetencji, wzmacnianie mocnych stron.

Analiza SWOT

**Kompetencje zawodowe i kompetencje kluczowe uczniów i absolwentów szkoły
 Pobudzanie aspiracji edukacyjnych i zainteresowań uczniów, rozwijanie umiejętności kluczowych
 oraz przygotowanie młodzieży do kontynuowania nauki i funkcjonowania na rynku pracy**

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> • Wykorzystywanie Internetu, gazet oraz mediów do poszerzania wiedzy, • umożliwianie rozwija umiejętności uczniów na zajęciach dodatkowych, warsztatach, kursach, konkursach, olimpiadach, • przeprowadzanie konkursów, szkoleń, warsztatów tematycznych, • istnienie organizacji i kół zainteresowań na terenie szkoły, prowadzenie zajęć pozalekcyjnych, • prowadzenie fakultetów przez nauczycieli, • bardzo dobre przygotowanie zawodowe uczniów i absolwentów, • zaangażowanie w zajęcia dodatkowe z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, • dobre rozwinięte umiejętności z zakresu technologii informacyjnej, • znajomość realiów rynku pracy, • pomoc w podejmowaniu decyzji do dalszych kierunków edukacji dobre informowanie o możliwościach dalszego kształcenia • umiejętność wykorzystania nowoczesnych technologii w procesie uczenia i życiu codziennym, • powszechny dostęp do Internetu, • praktyczna znajomość obsługi podst. programów komputerowych, • możliwość nauki dwóch języków obcych, • uczniowie mogą zademonstrować swoje umiejętności, przygotowując różnego rodzaju imprezy, • udział uczniów w realizacji różnych projektów realizowanych przez szkołę 	<ul style="list-style-type: none"> • Możliwość uczestnictwa w różnych projektach finansowanych ze środków zewnętrznych, • zmiana myślenia na temat przyszłości, • duże zaangażowanie szkoły w zdobywanie dodatkowych kwalifikacji, • zainteresowanie uczniów określonym typem zajęć, dająca możliwość naprowadzania uczniów na właściwe tory, • korzystanie z różnych rodzajów inteligencji uczniów, • możliwość uzyskania wsparcia PUP na dotacje na działalność gospodarczą, staże, kursy, • kontynuacja nauki w wybranym zawodzie na studiach wyższych, • pozyskiwanie atrakcyjnych miejsc pracy, • wszechstronność w procesie kształtowania światopoglądu, • poprawa znajomości języków obcych, dalszy nacisk na zdolność komunikacji, • szerszy dostęp do specjalistycznego oprogramowania, • poszerzenie współpracy z przedsiębiorstwami regionu, • nawiązanie współpracy z przedsiębiorstwami, szkołami z zagranicy, • oglądanie filmów w oryginalnej wersji językowej, • udział uczniów w olimpiadach, konkursach, • organizowanie dni otwartych na uczelniach, • zapraszanie przedstawicieli uczelni wyższych do szkoły, • dostosowanie programu nauczania przedmiotów zawodowych do specyfikacji egz. zawodowych.

SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> • Prowadzenie zajęć praktycznych w warunkach symulacji, • brak ćwiczeń praktycznych z języka, • za dużo teorii, za mało praktyki, • za mało praktyk zawodowych, • brak rotacji uczniów w realizacji praktycznej nauki zawodu w zakładach pracy, • ograniczone możliwości doskonalenia (brak finansów na szkolenia, materiały, technologie, maszyny i urządzenia), • braki w wyposażeniu bazy szkoły, • brak zaangażowania uczniów w zdobywanie dodatkowych kwalifikacji, • niewielki procent działań wspólnych nauczycieli przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących, • niewiele projektów dla uczniów wykorzystujących w/w przedmioty, • apatyczność uczniów, słaba znajomość słownictwa zawodowego, • brak mobilności w zakresie pracy w Europie w wyuczonych zawodach, • niskie poczucie wartości u niektórych uczniów, • brak kierunków w szkole odpowiadających zainteresowaniom uczniów, • słaba komunikacyjna znajomość jednego języka obcego (najczęściej angielskiego), • bardzo słaba znajomość drugiego języka obcego, • duża liczebność grup językowych i informatycznych, • rozbieżność wybranego kierunku z predyspozycjami i zainteresowaniami, • niewystarczająca znajomość swoich słabych i mocnych stron, • nie w pełni świadomy wybór kierunku kształcenia, • brak zainteresowań, • braki w zakresie podstawowych wiadomości, • słaba współpraca z rodzicami, brak świadomości rodziców dotyczących wymagań stawianych uczniom, • brak umiejętności korzystania z doświadczeń instytucji rynku pracy, • nastawienie na działania na rzecz Technikum (z pominięciem ZSZ i LP). 	<ul style="list-style-type: none"> • Zbyt częste korzystanie tylko ze zbiorów Internetu, zbyt częste „przesiadywanie” przy komputerze – korzystanie tylko z WIKIPEDII, • za mało czasu poświęcanego na naukę, • zła organizacja roku szkolnego (zbyt długie semestry), • niedopracowany plan lekcji (dni luźne i bardzo obciążone, zmienowość), • problemy rodzinne i zdrowotne, • uciążliwe dojazdy, • brak nawyków czytania, korzystania z bibliotek, czytelni, zbiorów tych instytucji, • korzystanie z komputera głównie w celach rozrywkowych, • przygotowywanie treści egzaminów zewnętrznych przez osoby nie znające realiów pracy w szkole, • problemy uczniów z czytaniem tekstu ze zrozumieniem, • narastająca demoralizacja, • brak finansów na dalszą naukę i rozpoczęcie działalności gospodarczej, • zwiększenie bezrobocia, • niemożność znalezienia zatrudnienia, • nieumiejętność efektywnego poszukiwania pracy, • słaba prezentacja własnej osoby, • brak wiary we własne możliwości i szanse na rynku pracy, • zbyt szybkie zmiany na rynku pracy – szkoła nie nadąża z ofertą, • nienadążanie za rozwojem technologicznym w kształceniu, • ciągła zmiana prawa pracy, prawa podatkowego, • brak „nastawienia na człowieka” w instytucjach publicznych – urzędach, biurach pracy, itp. – zniechęcanie do zakładania firmy, • nieczytelne i zawiłe prawo, brak świadomości prawnej – zniechęcające do aktywności w zakładaniu własnych firm, • biurokratyzacja instytucji i urzędów.

Analiza SWOT
Kadra pedagogiczna w aspekcie kształtowania kompetencji kluczowych
Umiejętność dostosowywania programów do zmieniających się uwarunkowań środowiskowych i rynku pracy

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> • Aktywność części grona pedagogicznego, • łatwość nawiązywania kontaktów interpersonalnych, • współpraca w grupie, • wysokie kwalifikacje kadry pedagogicznej, • liczne grono egzaminatorów kwalifikowanych • intensywne wykorzystanie technologii informacyjnej, • samokształcenie nauczycieli, • praktyczne wykorzystanie wiedzy i umiejętności, • śledzenie rozwoju rynku pracy, • dążenie do spójności programów z potrzebami, • wycieczki dydaktyczne do przedsiębiorstw, uczelni wyższych, • wysokie wyniki egzaminów zawodowych, • konstruowanie autorskich programów nauczania w zakresie przedmiotów zawodowych, • sukcesywne wdrażanie programów w procesie kształcenia, • współpraca nauczycieli z branżami i specjalistami (zgodnie z zapotrzebowaniem) zarówno na rynku lokalnym, jak i regionalnym, • rozwijanie znajomości języków obcych • szkolenie się w zakresie obsługi programów komputerowych, • śledzenie aktualności oraz nowinek pojawiających się w danej branży, • uczestnictwo w studiach podyplomowych, warsztatach, • rozwijanie nowych zainteresowań i pasji, • współpraca między nauczycielami. 	<ul style="list-style-type: none"> • Współpraca z instytucjami rynku pracy, zakładami pracy, • wymiana zagraniczna i praktyki zagraniczne, • nawiązanie współpracy z pracodawcami na lokalnym, regionalnym rynku pracy, • rozpowszechnianie informacji o kierunkach nauczanych w placówce, • wzrost naboru w szkole, • Uczestnictwo ZSB w programie Szkoła Kluczowych Kompetencji, • podjęcie nauki na dodatkowych szkoleniach, studiach, • poszerzanie horyzontów myślowych, • podnoszenie kwalifikacji zawodowych, • zastosowanie nowoczesnych technik informacyjnych w realizacji programów nauczania i ich umiejętne dostosowanie do potrzeb rynku pracy i środowiska, • większa możliwość zdobycia pracy, • nowe metody nauczania, nowoczesne środki dydaktyczne, • otwartość szkoły na nowe kierunki kształcenia, • możliwość pozyskiwania środków finansowych z różnych programów unijnych, • podnoszenie kwalifikacji przez nauczycieli, • nowe metody i formy pracy, • wzrastanie etosu szkoły w środowisku – właściwe postrzeganie szkoły przez uczniów, rodziców, środowisko, • technicyzacja kształcenia – praca przy komputerze, • lepsze wyniki na egzaminach zewnętrznych, • wysokie kompetencje zawodowe wynikające z doświadczenia, wiedzy, • otwartość na zdobywanie nowej wiedzy.

SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> • Brak wpływu na dobór kadry spełniającej wymogi zgodne z etosem nauczyciela, • niechęć kadry do doskonalenia zawodowego, • brak aktualnej wiedzy zawodowej, • słabe przygotowanie do kształcenia kompetencji społecznych, • niechęć nauczycieli do świadczenia pracy wysokiej jakości, • brak korelacji międzyprzedmiotowej, • realizacja programów i podstaw a nie rzeczywiste kształcenie kompetencji uczniowskiej, • brak spójnych kryteriów oceny, wymagań, • niechęć do poświęcania czasu na indywidualną pracę z uczniem, • uczenie języka obcego literackiego, nie takiego, który jest używany w życiu, • nauczyciele nie potrafią zachwycić nauczonym przedmiotem, • brak planu rozwoju kompetencji dla każdego ucznia i planowania wzmocnienia jego mocnych stron, • ogólne przeświadczenie o trudności do przedmiotów matematyczno-przyrodniczych, • zniechęcanie do przedmiotów matematyczno-przyrodniczych, • mało aktualizowane zatwierdzone przez MEN programy w stosunku do postępu technologicznego, • brak programów komputerowych rozwijających niektóre przedmioty, zagadnienia, • brak filmów edukacyjnych, sprzętu multimedialnego, programów multimedialnych, • małe zainteresowanie wśród kadry pedagogicznej studiami w określonych warunkach, • brak czasu na dostosowywanie programów nauczania do aktualnych wymogów rynku pracy, • praca pod presją poprawy wskaźników zdawalności egzaminów zewnętrznych (matury i egzaminów zawodowych), • nieznanostwo realiów rynkowych, wymogów pracodawców – ciągle zmieniających się. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zbyt mało czasu (mała liczba godzin) poświęcona na nauki przyrodnicze – zarówno w szkole, jak i w domu, np. 1 godz. fizyki, brak czasu na pokazy, doświadczenia, • brak możliwości systemowych zdobycia tytułu, a raczej kompetencji egzaminatora przez niektóre grupy nauczycieli (doradcy zawodowi, nauczyciele w-f, nauczyciele świetlicy, nauczyciele bibliotekarze, młodzi nauczyciele), • słabe przygotowanie do kształcenia kompetencji społecznych, • brak nawyków nauczycieli do bardziej indywidualnego podejścia do ucznia, • trudności w wykorzystaniu umiejętności przedmiotów ogólnokształcących w zawodowych – niewielki poziom kluczowych kompetencji wyniesionych ze szkół niższego szczebla, • brak funduszy na zakup nowości do biblioteki, braki finansowe na rozwój zawodowy kadry nauczycielskiej, • częsty brak znajomości najnowszych sprzętów, technologii i trendów (z przyczyn ekonomicznych), • niedostosowanie kierunków kształcenia i programów nauczania do uwarunkowań i wymogów społecznych, • uwarunkowania zewnętrzne (zalecenia ministerialne, wymogi prawa oświatowego) nieprzystające do uwarunkowań środowiskowych i rynkowych, • często roszczeniowa postawa uczniów i rodziców.

Analiza SWOT
Charakterystyka uczniów
Znajomość wymogów, potrzeb i prognoz rynku pracy

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> • Uczeń orientuje się, jakie umiejętności i wiedza są potrzebne oraz jak powinien i może je rozwijać, • gotowość uczestniczenia w wyjazdach zagranicznych, • świadomość i chęć zdobywania niektórych dodatkowych kwalifikacji, np. prawo jazdy, • chęć zarobkowania, poznawania wymagań pracodawców na praktyce, • zdobywanie doświadczeń przez pracę wakacyjną i sezonową, • korzystanie z pomocy SZOK-u, przedsiębiorcze postawy w zakresie poszukiwania pracy na rynku lokalnym, znajomość zasad poszukiwania pracy, • aktywna postawa wobec korzystania z usług PUP, • znajomość lokalnego środowiska pracodawców, • orientacja w zakresie zapotrzebowania na rynku pracy, • znajomość wymagań stawianych przez lokalnych pracodawców swojej branży • rozeznanie w perspektywicznych kierunkach kształcenia, zawodach przyszłości, • umiejętność redagowania CV i podań o pracę w tym w języku obcym, • chęć do nabywania umiejętności w praktyce, • uczniowie chętnie uczestniczą w dodatkowych zajęciach praktycznych przygotowujących do zawodu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Po skończeniu szkoły czy kursu podejmowanie pracy lub działań w celu uzyskania dodatkowego wykształcenia, • wykorzystanie wiedzy, badań i prognoz, • umiejętności przygotowania CV, listu motywacyjnego, rozmowy kwalifikacyjnej, • korzystanie z usług doradców zawodowych (SZOK, Mobilne Centrum Doradczo-Psychologiczne), • korzystanie z usług ARR KONIN, • kształcenie w kierunkach zgodnych z zapotrzebowaniem na rynku pracy, • zmniejszenie liczby bezrobotnych wśród absolwentów szkoły, • postawa nastawiona na dalsze kształcenie i ewentualne przebranżowienie, • zachowania prorynkowe (poszukiwanie praktyk, wolontariat, rozmowy z pracodawcami, opiekunami praktyk, warsztatów), • zwiększenie motywacji poprzez przyznawane stypendia, udział w imprezach szkolnych, częsta aktywność w życiu społecznym, • udział w Targach Pracy, Dniu Przedsiębiorczości, • łatwiejszy start po zdobyciu tytułu technika czy zdaniu matury.

SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> • Częsty brak chęci, cech osobowościowych do podejmowania samodoskonalenia się, samokształcenia, • brak umiejętności i zbyt rzadka samoocena ocena, • zbyt duża perspektywa czasowa na podejmowanie wyzwań, • trudności w finansowaniu i samofinansowaniu zdobywania dodatkowych umiejętności przez uczniów, • brak pełnej znajomości regionalnego rynku pracy, • niechęć niektórych uczniów do korzystania z doradztwa zawodowego i instytucji rynku pracy (szczególnie zasadniczej szkoły zawodowej) • planowanie kariery na podstawie niesprawdzonych danych, • często niesprecyzowanie plany zawodowe, zainteresowania, • brak współpracy rodziców ze szkołą, • nieświadomość dotyczące kompetencji kluczowych, • niewielka motywacja do opanowania języka obcego, technicznego, zawodowego, a jeszcze mniejsza do opanowania języka polskiego, • niedostrzeganie konieczności sporządzania dokumentacji EUROPASS-ów, portfolio, • niewystarczająca znajomość teorii i praktycznej strony wybranej specjalności, • strach przed ewentualną porażką na rynku pracy, • częsty brak zainteresowania wybranym zawodem, • nieświadomość dotycząca swoich mocnych i słabych stron, • małe zaangażowanie we własne kształcenie (z wyjątkiem prawa jazdy), • nieświadomość konieczności ciągłego podnoszenia kwalifikacji. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niechęć do podejmowania pracy za minimalne wynagrodzenie, • niechęć do zakładania własnej firmy, częstsze przyjmowanie postawy pracobiorcy niż przedsiębiorcy, • zbyt duże oczekiwania płacowe, stanowiskowe młodzieży w stosunku do swoich możliwości, posiadanych kompetencji, • niechęć do przedmiotów wg młodzieży zbędnych, brak świadomości co jest zbędne a co nie (np. w-f część młodzieży uważa za zbędny), • wszechobecne „kumoterstwo” i nepotyzm w zatrudnianiu pracowników działające demotywiąco na młodzież, • zbyt duża liczba absolwentów w danym zawodzie na rynku lokalnym, • obciążenie PUP dużą ilością bezrobotnych, • duże wymagania pracodawców, • zbyt wysokie wymagania pracodawców dotyczące doświadczenia absolwentów, • częsty brak motywacji do dalszej nauki, doskonalenia się, • ograniczenie do lokalnego rynku pracy i jego wymagań, niska mobilność, uzależnienie od specyfiki lokalnego rynku pracy (wynikające z tego ograniczenia), • kiepska sytuacja finansowa wymuszająca emigrację za pracę, • duże bezrobocie w regionie, • czasem niechęć do zatrudniania się w wyuczonym zawodzie, ale i brak miejsc pracy w zawodzie wyuczonym, • niskie wynagrodzenie dla początkujących pracowników, • zbyt długi okres próbny przy podejmowaniu zatrudnienia, • stosunkowo duży procent uczniów nie zdaje egzaminu zawodowego, egzaminu maturalnego, • małe szanse usamodzielnienia się po zakończeniu nauki.

Załącznik 2

Kompetencje Kluczowe – zalecenia Parlamentu Europejskiego

KOMPETENCJE KLUCZOWE W UCZENIU SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE – EUROPEJSKIE RAMY ODNIESIENIA

Tło i cele

W związku z postępującą globalizacją Unia Europejska staje przed coraz to nowymi wyzwaniami, dlatego też każdy obywatel będzie potrzebował szerokiego wachlarza kompetencji kluczowych, by łatwo przystosować się do szybko zmieniającego się świata, w którym zachodzą rozliczne wzajemne powiązania.

Edukacja w swym podwójnym – społecznym i ekonomicznym – wymiarze ma do odegrania zasadniczą rolę polegającą na zapewnieniu nabycia przez obywateli Europy kompetencji kluczowych koniecznych, aby umożliwić im elastyczne dostosowywanie się do takich zmian.

Szczególnie opierając się na wielorakich kompetencjach indywidualnych, należy sprostać zróżnicowanym potrzebom osób uczących się poprzez zapewnienie równości i dostępu dla tych grup, które ze względu na trudności edukacyjne, spowodowane okolicznościami osobistymi, społecznymi, kulturowymi lub ekonomicznymi, wymagają szczególnego wsparcia w realizacji swojego potencjału edukacyjnego. Przykładami takich grup są osoby o niskich kwalifikacjach podstawowych, zwłaszcza osoby o niskiej sprawności w zakresie czytania i pisania, osoby przedwcześnie kończące naukę szkolną, długotrwale bezrobotne, powracający do pracy po długotrwałym urlopie, osoby starsze, migranci oraz niepełnosprawni.

W tym kontekście głównymi celami ram odniesienia są:

- 1) określenie i zdefiniowanie kompetencji kluczowych koniecznych do osobistej samorealizacji, bycia aktywnym obywatelem, spójności społecznej i uzyskania szans na zatrudnienie w społeczeństwie wiedzy;
- 2) wspieranie działań państw członkowskich zmierzających do zapewnienia młodym ludziom po zakończeniu kształcenia i szkoleń kompetencji kluczowych w stopniu przygotowującym ich do dorosłego życia i stanowiącym podstawę dla dalszej nauki i życia zawodowego, oraz zapewnienia dorosłym możliwości rozwijania i aktualizowania ich kompetencji kluczowych w ciągu całego życia;
- 3) dostarczenie twórcom polityki, instytucjom edukacyjnym, pracodawcom oraz osobom uczącym się narzędzia referencyjnego na poziomie europejskim, aby ułatwić starania na rzecz osiągnięcia wspólnie uzgodnionych celów na szczeblu krajowym i europejskim;

- 4) określenie ram dalszego działania na poziomie Wspólnoty zarówno w zakresie programu roboczego Edukacja i Szkolenia 2010, jak i wspólnotowych programów edukacji i szkolenia.

Kompetencje kluczowe

Kompetencje są definiowane w niniejszym dokumencie jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia.

W ramach odniesienia ustanowiono osiem kompetencji kluczowych:

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

Kompetencje kluczowe uważane są za jednakowo ważne, ponieważ każda z nich może przyczynić się do udanego życia w społeczeństwie wiedzy. Zakresy wielu spośród tych kompetencji częściowo się pokrywają i są powiązane, aspekty niezbędne w jednej dziedzinie wspierają kompetencje w innej. Dobre opanowanie podstawowych umiejętności językowych, 30.12.2006 PL Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 394/13 czytania, pisania, liczenia i umiejętności w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK) jest niezbędną podstawą uczenia się; umiejętność uczenia się sprzyja wszelkim innym działaniom kształceniowym. Niektóre zagadnienia mają zastosowanie we wszystkich elementach ram odniesienia: krytyczne myślenie, kreatywność, inicjatywność, rozwiązywanie problemów, ocena ryzyka, podejmowanie decyzji i konstruktywne kierowanie emocjami są istotne we wszystkich ośmiu kompetencjach kluczowych.

1. Porozumiewanie się w języku ojczystym (1)

Definicja:

Porozumiewanie się w języku ojczystym to zdolność wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów, opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) oraz językowej interakcji w odpowiedniej i kreatywnej formie

w pełnym zakresie kontekstów społecznych i kulturowych – w edukacji i szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym. Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tą kompetencją:

Kompetencja komunikacyjna jest wynikiem opanowania języka ojczystego, nieodłącznie związanego z rozwojem indywidualnych zdolności poznawczych umożliwiających interpretację świata i relacje z innymi ludźmi.

Porozumiewanie się w języku ojczystym wymaga od osoby znajomości słownictwa, gramatyki funkcjonalnej i funkcji języka. Obejmuje ona świadomość głównych typów interakcji słownej, znajomość pewnego zakresu tekstów literackich i innych, głównych cech rozmaitych stylów i rejestrów języka oraz świadomość zmienności języka i sposobów porozumiewania się w różnych kontekstach.

Osoby powinny posiadać umiejętność porozumiewania się w mowie i piśmie w różnych sytuacjach komunikacyjnych, a także obserwowania swojego sposobu porozumiewania się i przystosowywania go do wymogów sytuacji. Kompetencja ta obejmuje również umiejętności rozróżniania i wykorzystywania różnych typów tekstów, poszukiwania, gromadzenia i przetwarzania informacji, wykorzystywania pomocy oraz formułowania i wyrażania własnych argumentów w mowie i w piśmie w przekonujący sposób, odpowiednio do kontekstu.

Pozytywna postawa w stosunku do porozumiewania się w ojczystym języku obejmuje skłonność do krytycznego i konstruktywnego dialogu, wrażliwość na walory estetyczne oraz chęć ich urzeczywistnienia i zainteresowanie kontaktami z innymi ludźmi. Wiąże się to ze świadomością oddziaływania języka na innych ludzi oraz potrzebę rozumienia i używania języka w sposób pozytywny i odpowiedzialny społecznie.

2. Porozumiewanie się w językach obcych (2)

Definicja:

Porozumiewanie się w obcych językach opiera się w znacznej mierze na tych samych wymiarach umiejętności co porozumiewanie się w języku ojczystym – na zdolności do rozumienia, wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) w odpowiednim zakresie kontekstów społecznych i kulturalnych (w edukacji i szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym) w zależności od chęci lub potrzeb danej osoby. Porozumiewanie się w obcych językach wymaga również takich umiejętności, jak mediacja i rozumienie różnic kulturowych. Stopień opanowania języka przez daną osobę może być różny w przypadku czterech kompetencji językowych (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) i poszczególnych języków oraz zależny od

społecznego i kulturowego kontekstu osobistego, otoczenia oraz potrzeb lub zainteresowań danej osoby.

Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tą kompetencją:

Kompetencja porozumiewania się w obcych językach wymaga znajomości słownictwa i gramatyki funkcjonalnej oraz świadomości głównych typów interakcji słownej i rejestrów języka. Istotna jest również znajomość konwencji społecznych oraz aspektu kulturowego i zmienności języków. L 394/14 PL Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 30.12.2006.

W kontekście wielokulturowych i wielojęzycznych społeczeństw Europy uznaje się, że język ojczysty nie we wszystkich przypadkach musi być językiem urzędowym państwa członkowskiego oraz że umiejętność porozumiewania się w języku urzędowym jest warunkiem wstępnym zapewnienia pełnego uczestnictwa jednostki w społeczeństwie. W niektórych państwach członkowskich językiem ojczystym może być jeden z kilku języków urzędowych. Środki stosowane w takich przypadkach, oraz odpowiednie stosowanie definicji, należą do kompetencji poszczególnych państw członkowskich i są uzależnione od ich specyficznych potrzeb i okoliczności.

Ważne jest uznanie faktu, że liczni Europejczycy żyją w rodzinach i społecznościach dwujęzycznych lub wielojęzycznych oraz że język urzędowy kraju, w którym mieszkają, może nie być ich językiem ojczystym. Dla tych grup wspomniana wyżej umiejętność może dotyczyć raczej języka urzędowego niż języka obcego. Ich potrzeby, motywacja oraz społeczne lub ekonomiczne powody rozwijania tej umiejętności jako wsparcia dla integracji będą inne niż na przykład w przypadku osób, które uczą się języka obcego z myślą o podróżach lub pracy. Środki stosowane w takich przypadkach, oraz odpowiednie stosowanie definicji, podlegają kompetencji poszczególnych państw członkowskich i są uzależnione od ich specyficznych potrzeb i okoliczności.

Na niezbędne umiejętności w zakresie komunikacji w językach obcych składa się zdolność rozumienia komunikatów słownych, inicjowania, podtrzymywania i kończenia rozmowy oraz czytania, rozumienia i pisanie tekstów, odpowiednio do potrzeb danej osoby. Osoby powinny także być w stanie właściwie korzystać z pomocy oraz uczyć się języków również w nieformalny sposób w ramach uczenia się przez całe życie.

Pozytywna postawa obejmuje świadomość różnorodności kulturowej, a także zainteresowanie i ciekawość języków i komunikacji międzykulturowej.

3. Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne (3)

Definicja:

- A. Kompetencje matematyczne obejmują umiejętność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego w celu rozwiązywania problemów wynikających z codziennych sytuacji. Istotne są zarówno proces i czynność, jak i wiedza, przy czym podstawę stanowi należyte opanowanie umiejętności liczenia. Kompetencje matematyczne obejmują – w różnym stopniu – zdolność i chęć wykorzystywania matematycznych sposobów myślenia (myślenie logiczne i przestrzenne) oraz prezentacji (wzory, modele, konstrukty, wykresy, tabele).
- B. Kompetencje naukowe odnoszą się do zdolności i chęci wykorzystywania istniejącego zasobu wiedzy i metodologii do wyjaśniania świata przyrody, w celu formułowania pytań i wyciągania wniosków opartych na dowodach. Za kompetencje techniczne uznaje się stosowanie tej wiedzy i metodologii w odpowiedzi na postrzegane potrzeby lub pragnienia ludzi. Kompetencje w zakresie nauki i techniki obejmują rozumienie zmian powodowanych przez działalność ludzką oraz odpowiedzialność poszczególnych obywateli.

Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tą kompetencją:

- A. Konieczna wiedza w dziedzinie matematyki obejmuje solidną umiejętność liczenia, znajomość miar i struktur, głównych operacji i sposobów prezentacji matematycznej, rozumienie terminów i pojęć matematycznych, a także świadomość pytań, na które matematyka może dać odpowiedź.
- Osoba powinna posiadać umiejętności stosowania głównych zasad i procesów matematycznych w codziennych sytuacjach prywatnych i zawodowych, a także śledzenia i oceniania ciągów argumentów. Powinna ona być w stanie rozumować w matematyczny sposób, rozumieć dowód matematyczny i komunikować się językiem matematycznym oraz korzystać z odpowiednich pomocy. Pozytywna postawa w matematyce opiera się na szacunku dla prawdy i chęci szukania przyczyn i oceniania ich zasadności.
- B. W przypadku nauki i techniki, niezbędna wiedza obejmuje główne zasady rządzące naturą, podstawowe pojęcia naukowe, zasady i metody, technikę oraz produkty i procesy techniczne, a także rozumienie wpływu nauki i technologii na świat przyrody. Kompetencje te powinny umożliwiać osobom lepsze rozumienie korzyści, ograniczeń i zagrożeń wynikających z teorii

i zastosowań naukowych oraz techniki w społeczeństwach w sensie ogólnym (w powiązaniu z podejmowaniem decyzji, wartościami, zagadnieniami moralnymi, kulturą itp.).

Umiejętności obejmują zdolność do wykorzystywania i posługiwania się narzędziami i urządzeniami technicznymi oraz danymi naukowymi do osiągnięcia celu bądź podjęcia decyzji lub wyciągnięcia wniosku na podstawie dowodów. Osoby powinny również być w stanie rozpoznać niezbędne cechy postępowania naukowego oraz posiadać zdolność wyrażania wniosków i sposobów rozumowania, które do tych wniosków doprowadziły.

Kompetencje w tym obszarze obejmują postawy krytycznego rozumienia i ciekawości, zainteresowanie kwestiami etycznymi oraz poszanowanie zarówno bezpieczeństwa, jak i trwałości, w szczególności w odniesieniu do postępu naukowo-technicznego w kontekście danej osoby, jej rodziny i społeczności oraz zagadnień globalnych.

4. Kompetencje informatyczne (4)

Definicja:

Kompetencje informatyczne obejmują umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego (TSI) w pracy, rozrywce i porozumiewaniu się. Opierają się one na podstawowych umiejętnościach w zakresie TIK: wykorzystywania komputerów do uzyskiwania, oceny, przechowywania, tworzenia, prezentowania i wymiany informacji oraz do porozumiewania się i uczestnictwa w sieciach współpracy za pośrednictwem Internetu. Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tą kompetencją: 30.12.2006 PL Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 394/15.

Kompetencje informatyczne wymagają solidnego rozumienia i znajomości natury, roli i możliwości TSI w codziennych kontekstach: w życiu osobistym i społecznym, a także w pracy. Obejmuje to główne aplikacje komputerowe – edytory tekstu, arkusze kalkulacyjne, bazy danych, przechowywanie informacji i posługiwanie się nimi – oraz rozumienie możliwości i potencjalnych zagrożeń związanych z Internetem i komunikacją za pośrednictwem mediów elektronicznych (poczta elektroniczna, narzędzia sieciowe) do celów pracy, rozrywki, wymiany informacji i udziału w sieciach współpracy, a także do celów uczenia się i badań.

Osoby powinny także rozumieć, w jaki sposób TSI mogą wspierać kreatywność i innowacje, a także być świadome zagadnień dotyczących prawdziwości i rzetelności dostępnych informacji oraz zasad prawnych i etycznych mających zastosowanie

przy interaktywnym korzystaniu z TSI. Konieczne umiejętności obejmują zdolność poszukiwania, gromadzenia i przetwarzania informacji oraz ich wykorzystywania w krytyczny i systematyczny sposób, przy jednoczesnej ocenie ich odpowiedniości, z rozróżnieniem elementów rzeczywistych od wirtualnych przy rozpoznawaniu połączeń. Osoby powinny posiadać umiejętności wykorzystywania narzędzi do tworzenia, prezentowania i rozumienia złożonych informacji, a także zdolność docierania do usług oferowanych w Internecie, wyszukiwania ich i korzystania z nich; powinny również być w stanie stosować TSI jako wsparcie krytycznego myślenia, kreatywności i innowacji.

Korzystanie z TSI wymaga krytycznej i refleksyjnej postawy w stosunku do dostępnych informacji oraz odpowiedzialnego wykorzystywania mediów interaktywnych. Rozwijaniu tych kompetencji sprzyja również zainteresowanie udziałem w społecznościach i sieciach w celach kulturalnych, społecznych lub zawodowych.

5. Umiejętność uczenia się (5)

Definicja:

„Umiejętność uczenia się” to zdolność konsekwentnego i wytrwałego uczenia się, organizowania własnego procesu uczenia się, w tym poprzez efektywne zarządzanie czasem i informacjami, zarówno indywidualnie, jak i w grupach. Kompetencja ta obejmuje świadomość własnego procesu uczenia się i potrzeb w tym zakresie, identyfikowanie dostępnych możliwości oraz zdolność pokonywania przeszkód w celu osiągnięcia powodzenia w uczeniu się.

Kompetencja ta oznacza nabywanie, przetwarzanie i przyswajanie nowej wiedzy i umiejętności, a także poszukiwanie i korzystanie ze wskazówek. Umiejętność uczenia się pozwala osobom nabyć umiejętność korzystania z wcześniejszych doświadczeń w uczeniu się i ogólnych doświadczeń życiowych w celu wykorzystywania i stosowania wiedzy i umiejętności w różnorodnych kontekstach – w domu, w pracy, a także w edukacji i szkoleniu. Kluczowymi czynnikami w rozwinięciu tej kompetencji u danej osoby są motywacja i wiara we własne możliwości.

Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tą kompetencją:

W sytuacji, kiedy uczenie się skierowane jest na osiągnięcie konkretnych celów pracy lub kariery, osoba powinna posiadać znajomość wymaganych kompetencji, wiedzy, umiejętności i kwalifikacji. We wszystkich przypadkach umiejętność uczenia się wymaga od osoby znajomości i rozumienia własnych preferowanych strategii uczenia się, silnych i słabych stron własnych umiejętności i kwalifikacji, a także zdolności poszukiwania możliwości kształcenia i szkolenia się oraz dostępnej pomocy lub wsparcia.

Umiejętność uczenia się wymaga po pierwsze nabycia podstawowych umiejętności czytania, pisania, liczenia i umiejętności w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych koniecznych do dalszego uczenia się. Na podstawie tych umiejętności, osoba powinna być w stanie docierać do nowej wiedzy i umiejętności oraz zdobywać, przetwarzać i przyswajać je. Wymaga to efektywnego zarządzania własnymi wzorcami uczenia się, kształtowania kariery i pracy, a szczególnie wytrwałości w uczeniu się, koncentracji na dłuższych okresach oraz krytycznej refleksji na temat celów uczenia się. Osoby powinny być w stanie poświęcać czas na samodzielną naukę charakteryzującą się samodyscypliną, ale również na wspólną pracę w ramach procesu uczenia się, czerpać korzyści z różnorodności grupy oraz dzielić się nabytą wiedzą i umiejętnościami. Powinny one być w stanie organizować własny proces uczenia się, ocenić swoją pracę oraz w razie potrzeby szukać rady, informacji i wsparcia. Pozytywna postawa obejmuje motywację i wiarę we własne możliwości w uczeniu się i osiąganiu sukcesów w tym procesie przez całe życie. Nastawienie na rozwiązywanie problemów sprzyja zarówno procesowi uczenia się, jak i zdolności osoby do pokonywania przeszkód i zmieniania się. Chęć wykorzystywania doświadczeń z życia i uczenia się, a także ciekawość w poszukiwaniu możliwości uczenia się i wykorzystywania tego procesu w różnorodnych sytuacjach życiowych to niezbędne elementy pozytywnej postawy.

6. Kompetencje społeczne i obywatelskie (6)

Definicja:

Są to kompetencje osobowe, interpersonalne i międzykulturowe obejmujące pełny zakres zachowań przygotowujących osoby do skutecznego i konstruktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym, szczególnie w społeczeństwach charakteryzujących się coraz większą różnorodnością, a także rozwiązywania konfliktów w razie potrzeby. Kompetencje obywatelskie przygotowują osoby do pełnego uczestnictwa w życiu obywatelskim w oparciu o znajomość pojęć i struktur społecznych i politycznych oraz poczucie się do aktywnego i demokratycznego uczestnictwa. L 394/16 PL Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 30.12.2006

Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tą kompetencją:

- A. Kompetencje społeczne są związane z dobrem osobistym i społecznym, które wymaga świadomości, w jaki sposób można zapewnić sobie optymalny poziom zdrowia fizycznego i psychicznego, rozumianego również jako zasób danej osoby i jej rodziny oraz bezpośredniego otoczenia społecznego, a także wiedzy, w jaki sposób może się do tego przyczynić odpowiedni styl życia. Dla powodzenia w kontaktach interpersonalnych i uczestnictwie społecznym niezbędne jest

rozumienie zasad postępowania i reguł zachowania ogólnie przyjętych w różnych społeczeństwach i środowiskach (np. w pracy). Równie istotna jest świadomość podstawowych pojęć dotyczących osób, grup, organizacji zawodowych, równości płci i niedyskryminacji, społeczeństwa i kultury. Konieczne jest rozumienie wielokulturowych i społeczno-ekonomicznych wymiarów społeczeństw europejskich, a także wzajemnej interakcji narodowej tożsamości kulturowej i tożsamości europejskiej. Podstawowe umiejętności w zakresie tej kompetencji obejmują zdolność do konstruktywnego porozumiewania się w różnych środowiskach, wykazywania się tolerancją, wyrażania i rozumienia różnych punktów widzenia, negocjowania połączonego ze zdolnością tworzenia klimatu zaufania, a także zdolność do empatii. Osoby powinny być zdolne do radzenia sobie ze stresem i frustracją oraz do wyrażania ich w konstruktywny sposób, a także powinny dokonywać rozróżnienia sfery osobistej i zawodowej.

Kompetencja ta opiera się na współpracy, asertywności i prawości. Osoby powinny interesować się rozwojem społeczno-gospodarczym, komunikacją międzykulturową, cenić różnorodność i szanować innych ludzi, a także być przygotowane na pokonywanie uprzedzeń i osiągnięcie kompromisu.

- B. Kompetencje obywatelskie opierają się na znajomości pojęć demokracji, sprawiedliwości, równości, obywatelstwa i praw obywatelskich, łącznie ze sposobem ich sformułowania w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej i międzynarodowych deklaracjach oraz ich stosowaniem przez różne instytucje na poziomach lokalnym, regionalnym, krajowym, europejskim i międzynarodowym. Obejmują one również znajomość współczesnych wydarzeń, jak i głównych wydarzeń i tendencji w narodowej, europejskiej i światowej historii. Ponadto należy zwiększyć świadomość celów, wartości i polityk, jakimi kierują się ruchy społeczne i polityczne. Niezbędna jest również znajomość integracji europejskiej oraz struktur UE, z ich głównymi celami i wartościami, jak i świadomość różnorodności i tożsamości kulturowych w Europie.

Umiejętności w zakresie kompetencji obywatelskich obejmują zdolność do efektywnego zaangażowania, wraz z innymi ludźmi, w działania publiczne, wykazywania solidarności i zainteresowania rozwiązywaniem problemów stojących przed lokalnymi i szerszymi społecznościami. Do umiejętności tych należy krytyczna i twórcza refleksja oraz konstruktywne uczestnictwo w działaniach społeczności lokalnych i sąsiedzkich oraz procesach podejmowania decyzji na wszystkich poziomach, od lokalnego, poprzez krajowy, po europejski, szczególnie w drodze głosowania. Pełne poszanowanie praw człowieka, w tym równości jako podstawy demokracji, uznanie i zrozumie-

nie różnic w systemach wartości różnych religii i grup etnicznych, to fundamenty pozytywnej postawy. Oznacza ona zarówno wykazywanie poczucia przynależności do własnego otoczenia, kraju, Unii Europejskiej i Europy jako całości oraz do świata, jak i gotowość do uczestnictwa w demokratycznym podejmowaniu decyzji na wszystkich poziomach. Obejmuje ona również wykazywanie się poczuciem obowiązku, jak i okazywanie zrozumienia i poszanowania wspólnych wartości, niezbędnych do zapewnienia spójności wspólnoty, takich jak respektowanie demokratycznych zasad. Konstrukttywne uczestnictwo obejmuje również działalność obywatelską, wspieranie różnorodności i spójności społecznej i zrównoważonego rozwoju oraz gotowość poszanowania wartości i prywatności innych osób.

7. Inicjatywność i przedsiębiorczość (7)

Definicja:

Inicjatywność i przedsiębiorczość oznaczają zdolność osoby do wcielania pomysłów w czyn. Obejmują one kreatywność, innowacyjność i podejmowanie ryzyka, a także zdolność do planowania przedsięwzięć i prowadzenia ich dla osiągnięcia zamierzonych celów. Stanowią one wsparcie dla indywidualnych osób nie tylko w ich codziennym życiu prywatnym i społecznym, ale także w ich miejscu pracy, pomagając im uzyskać świadomość kontekstu ich pracy i zdolność wykorzystywania szans; są podstawą bardziej konkretnych umiejętności i wiedzy potrzebnych tym, którzy podejmują przedsięwzięcia o charakterze społecznym lub handlowym lub w nich uczestniczą. Powinny one obejmować świadomość wartości etycznych i promować dobre zarządzanie.

Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tą kompetencją:

Konieczna wiedza obejmuje zdolność identyfikowania dostępnych możliwości działalności osobistej, zawodowej lub gospodarczej, w tym szerszych zagadnień stanowiących kontekst pracy i życia ludzi, takich jak ogólne rozumienie zasad działania gospodarki, a także szanse i wyzwania stojące przed pracodawcami i organizacjami. Osoby powinny również być świadome zagadnień etycznych związanych z przedsięwzięciami oraz tego, w jaki sposób mogą one wywoływać pozytywne zmiany, np. poprzez sprawiedliwy handel lub przedsięwzięcia społeczne. 30.12.2006 PL Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 394/17.

Umiejętności odnoszą się do proaktywnego zarządzania projektami (co obejmuje np. planowanie, organizowanie, zarządzanie, kierowanie i zlecanie zadań, analizowanie, komunikowanie, sporządzanie raportów, ocenę i sprawozdawczość), skutecznej reprezentacji i negocjacji oraz zdolności zarówno pracy indywidualnej, jak i współpracy w zespołach. Niezbędna jest umiejętność oceny i identyfikacji własnych

mocnych i słabych stron, a także oceny ryzyka i podejmowania go w uzasadnionych przypadkach. Postawa przedsiębiorcza charakteryzuje się inicjatywnością, aktywnością, niezależnością i innowacyjnością zarówno w życiu osobistym i społecznym, jak i w pracy. Obejmuje również motywację i determinację w kierunku realizowania celów, czy to osobistych, czy wspólnych, zarówno prywatnych, jak i w pracy.

8. Świadomość i ekspresja kulturalna (8)

Definicja:

Docenianie znaczenia twórczego wyrażania idei, doświadczeń i uczuć za pośrednictwem szeregu środków wyrazu, w tym muzyki, sztuk teatralnych, literatury i sztuk wizualnych.

Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tą kompetencją:

Wiedza kulturalna obejmuje świadomość lokalnego, narodowego i europejskiego dziedzictwa kulturalnego oraz jego miejsca w świecie. Obejmuje ona podstawową znajomość najważniejszych dzieł kultury, w tym współczesnej kultury popularnej. Niezbędne jest rozumienie kulturowej i językowej różnorodności w Europie i w innych regionach świata oraz konieczności jej zachowania, a także zrozumienie znaczenia czynników estetycznych w życiu codziennym.

Umiejętności obejmują zarówno wrażliwość, jak i ekspresję: wrażliwość i przyjemność z odbioru dzieł sztuki i widowisk oraz wyrażanie siebie poprzez różnorodne środki z wykorzystaniem wrodzonych zdolności. Umiejętności obejmują również zdolność do odniesienia własnych punktów widzenia w zakresie twórczości i ekspresji do opinii innych oraz rozpoznawania i wykorzystywania społecznych i ekonomicznych szans w działalności kulturalnej. Ekspresja kulturalna jest niezbędna do rozwijania twórczych umiejętności, które mogą być wykorzystywane w wielu sytuacjach zawodowych. Dogłębne zrozumienie własnej kultury oraz poczucie tożsamości mogą być podstawą szacunku i otwartej postawy wobec różnorodności ekspresji kulturalnej. Pozytywna postawa obejmuje również kreatywność oraz chęć pielęgnowania zdolności estetycznych poprzez wyrażanie siebie środkami artystycznymi i udział w życiu kulturalnym.