

**Diagnoza implementacji Kompetencji Kluczowych
w kontekście potrzeb i uwarunkowań
lokalnych i regionalnych
oświaty i rynku pracy**

**Zespół Szkół
Ekonomicznych i Ogólnokształcących nr 6 w Łomży**

Opracowanie: **Artur Drożyner**



Spis treści

Diagnoza implementacji Kompetencji Kluczowych w kontekście potrzeb i uwarunkowań lokalnych i regionalnych oświaty i rynku pracy Zespół Szkół Ekonomicznych i Ogólnokształcących nr 6 w Łomży	1
I. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY	3
I.1 Położenie geograficzne.....	3
I.2 Opis bazy dydaktycznej.....	4
I.3 Charakterystyka uczniów szkoły	5
I.4 Charakterystyka kadry pedagogicznej.....	6
I.5 Główne problemy nauczycieli w kształtowaniu KK i zawodowych.....	7
II KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE.....	8
II.1 Efekty kształcenia	8
II.1.1 Kompetencje Kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie przedsiębiorczości.....	8
II.1.2 Kompetencje Kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie technologii informacyjnej i przedmiotów matematyczno-przyrodniczych	8
II.1.3 Kompetencje Kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie matematyki.....	9
II.1.4 Kompetencje Kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie języków obcych	10
II.2 Kompetencje zawodowe uczniów i absolwentów.....	11
II.3 Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe.....	12
III. RYNEK PRACY	15
III.1 Regionalny i lokalny rynek pracy w aspekcie specjalności zawodowych placówki.....	15
III.2 Kompetencje Kluczowe a rynek pracy	17
III.3 Funkcjonowanie absolwentów na lokalnym i regionalnym rynku pracy	18
IV. CHARAKTERYSTYKA ŚRODOWISKA I UWARUNKOWAŃ ZEWNĘTRZNYCH.....	19
IV.1 Prognozy demograficzne	19
IV.2 Współpraca szkoły z zakładami pracy.....	22
IV.3 Działalność szkoły na rzecz przygotowania uczniów do funkcjonowania w zmieniających się realiach rynku pracy	23
V. WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	26
VI. ZAŁĄCZNIKI	28

I. CHARAKTERYSTYKA SZKOŁY

Zespół Szkół Ekonomicznych i Ogólnokształcących nr 6 w Łomży tworzą szkoły:

- VI Liceum Ogólnokształcące
- Liceum Profilowane nr 6,
- Technikum nr 6, w tym:
 - * technik ekonomista
 - * technik handlowiec
 - * technik logistyk
 - * technik ruchu turystycznego

I.1 Położenie geograficzne

Łomża położona jest w zachodniej części województwa podlaskiego, w odległości 150km od Warszawy i 81km od Białegostoku. Jest ważnym węzłem międzynarodowego transportu drogowego – dzieli ją 138km od przejścia granicznego w Kuźnicy i 146km od przejścia w Ogrodnikach. Miasto położone jest na 53°11' szerokości geograficznej N i 22°04' długości geograficznej E.

Miasto Łomża leży nad Narwią i stanowi wraz z całą Ziemią Łomżyńską część Zielonych Płuc Polski, które są regionem wyjątkowym w skali europejskiej, ze względu na nieskazitelną przyrodę i wyjątkowe walory krajobrazowe. Łomżę okalają dwa regiony geograficzne - Międzyrzecze Łomżyńskie i Dolina Narwi wchodzące w skład Niziny Północnomazowieckiej. Miasto osadzone jest na wzgórzach morenowych obejmujących wysoką skarpe pradoliny Narwi - około 30 – 40 metrów – oraz wykształcone doliny rzek Łomżyczki i Strugi Lepackiej. Położenie Łomży i warunki klimatyczne (zimą dość łagodnie, a latem około 27°) pozostają w ścisłym związku ze środowiskiem przyrodniczym. Niemal 1% powierzchni miasta stanowią lasy (27,7ha). Część z nich to obszary chronione. W północnej części miasta znajduje się obszar Chronionego Krajobrazu Równiny Kurpiowskiej i Doliny Dolnej Narwi - ustanowiony w 1982 roku w celu zachowania wyróżniających się krajobrazowo terenów o różnych typach ekosystemów. W granicach miasta położony jest Las Jednaczewski.

Łomża pełni funkcję głównego ośrodka gospodarczego, kulturalnego i edukacyjnego Regionu. Miasto położone jest nad Narwią, w obszarze Zielonych Płuc Polski. Liczy ponad 63 tysiące mieszkańców, w strukturze ludności stwierdza się duży udział ludności

w wieku produkcyjnym - 63%, i o wiele mniejszy w wieku poprodukcyjnym – 11%. Łomża jest ważnym węzłem międzynarodowego transportu drogowego. W niewielkiej odległości od miasta znajdują się obszary przyrody chronionej: Łomżyński Park Krajobrazowy Doliny Narwi, Biebrzański Park Narodowy, Narwiański Park Narodowy. Miasto Łomża jest miejscem koncentracji pozarolniczej działalności gospodarczej i instytucji otoczenia biznesu, np.: Agencja Rozwoju Regionalnego, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Największe firmy to: PEPEES S.A., Browar Łomża. W Łomży w największym stopniu rozwinięte są handel i usługi, dominuje przetwórstwo rolno – spożywcze. Znaczącą rolę w mieście odgrywa edukacja na wielu poziomach kształcenia, znajdują się tutaj dwie wyższe uczelnie niepaństwowe i jedna państwowa wyższa szkoła zawodowa. Stopa bezrobocia na terenie miasta sięga 13% i utrzymuje się na dość wysokim poziomie od wielu lat.

I.2 Opis bazy dydaktycznej

Szkoła posiada ogółem 22 sale lekcyjne w tym:

- 3 sale komputerowe; każda z 14 stanowiskami /w każdej pracowni/ dla uczniów ze stałym dostępem do Internetu, jedna z nich to pracownia informatyczno-ekonomiczna,
- 2 pracownie językowe,
- 17 klasopracowni, w tym m.in. polonistyczna, matematyczna, geograficzna, przysposobienie obronne, języka angielskiego, języka niemieckiego, chemiczna, biologiczna, fizyczna, przedsiębiorczości, rachunkowości, ekonomiczna, w tym muzeum szkolne,
- 2 Multimedialne Centra Informacyjne, każde wyposażone w 4 stanowiska komputerowe, z czego 1 znajduje się przy bibliotece szkolnej,
- sala gimnastyczna, sala rekreacyjno – sportowa, siłownia, boisko szkolne do piłki ręcznej i koszykówki, bieżnia tartanowa do biegów krótkich
- biblioteka z czytelnią /liczba woluminów ok. 18.000/. W bibliotece prowadzony jest elektroniczny wykaz księgozbioru w programie „MOL”, ksero dostępne dla uczniów,
- 7 pracowni jest wyposażonych w zestawy audiowizualne: telewizor, wideo oraz odtwarzacz DVD,
- szkoła jest objęta siecią bezprzewodową WiFi.

I.3 Charakterystyka uczniów szkoły

W roku szkolnym 2008/2009 w Zespole Szkół Ekonomicznych i Ogólnokształcących nr 6 w Łomży rozpoczęło naukę 828 uczniów, w tym w technikum – 375 uczniów, w liceum profilowanym 155 i w liceum ogólnokształcącym – 298. 454 osób, tj. 54,8% wszystkich uczniów pochodzi z terenów wiejskich i małych miasteczek: miasto i gmina Jedwabne, miasto i gmina Nowogród, gmina Łomża, gmina Miastkowo, gmina Pątnica, gmina Śniadowo, gmina Wizna, gmina Mały Płock, gmina Zbójna, gmina Rutki i gmina Grabowo.

Ucząca się młodzież pochodzi z rodzin osiągających średnie i niskie dochody.

Liczba uczniów korzystająca ze stypendiów socjalnych 75 tj. 9 % ogółu uczniów w szkole. Liczba uczniów korzystająca z innych form pomocy 15 tj. 1,7 % ogółu uczniów w szkole. Liczba uczniów dojeżdżających do szkoły 368 tj. 47 % ogółu uczniów w szkole. Największa odległość od miejsca zamieszkania 35 km. Liczba uczniów mieszkających w bursach i internatach szkolnych 75 tj. 9 % ogółu uczniów w szkole.

Do ZSEiO nr 6 w Łomży trafia młodzież średnio zdolna, przeciętna, ze średnią liczbą punktów na egzaminie gimnazjalnym kształtującą się następująco:

Tabela nr 1.

SZKOŁA	Średnia liczba punktów	
	Część humanistyczna	Część matematyczno-przyrodnicza
Liceum Ogólnokształcące	34,65	27,87
Licem Profilowane	31,05	23,55
Technikum	31,02	25,24
Woj. podlaskie	30,87	27,58
Kraj	30,75	27,07

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZSEiO nr 6 w Łomży

Osiągnięcia uczniów Zespołu w I sem. 2008/2009:

- I miejsce drużyny dziewcząt i chłopców w Mistrzostwach Miasta w biegach przełajowych,
- II miejsce chłopców i IV miejsce dziewcząt w Licealiadzie biegowej w indywidualnych biegach przełajowych,
- I miejsce w Mistrzostwach Powiatu LZS w tenisie stołowym,

- IV miejsce drużyny dziewcząt i chłopców w Licealiadzie Wojewódzkiej w tenisie stołowym,
- awans drużyny chłopców do 4 Ligi futsalu,
- awans drużyny chłopców do 1 Ligi koszykówki chłopców,
- awans drużyny dziewcząt do 1 Ligi koszykówki dziewcząt,
- 2 uczniów zakwalifikowało się do etapu okręgowego XXII Olimpiady Wiedzy Ekonomicznej,
- 4 uczniów zakwalifikowało się do etapu centralnego Konkursu Wiedzy o Gospodarce i Turystyce,
- II miejsce uczniów w scenie rozmowy kwalifikacyjnej w II etapie Konkursu Wiedzy Młodego Przedsiębiorcy,
- uczestnictwo młodzieży w Szkolnej Internetowej Grze Giełdowej,
- 2 i 4 miejsce uczennic w województwie podlaskim w Ogólnopolskim konkursie z Języka Angielskiego JERSZ – ŁOWCY TALENTÓW,
- I miejsce drużyny dziewcząt w I Łomżyńskim Biegu na Orientację.

I.4 Charakterystyka kadry pedagogicznej

W roku szkolnym 2008/2009 jest zatrudnionych w ZSEiO nr 6 w Łomży 70 nauczycieli, w tym 46 nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, reszta to nauczyciele dochodzący /nauczyciele emeryci, nauczyciele innych szkół, trenerzy lekkiej atletyki oraz psycholodzy/. Wśród nich jest 36 nauczycieli dyplomowanych, 16 – mianowanych, 14 – kontraktowych i 2 stażystów. Z wykształceniem magisterskim z przygotowaniem pedagogicznym pracuje 65 nauczycieli, 3 osoby z wykształceniem licencjackim to nauczyciele języków obcych.

Reasumując należy stwierdzić, że kadra pedagogiczna zatrudniona w ZSEiO nr 6 w Łomży, jest:

- dobrze wykształcona i kompetentna,
- ok. 50% zatrudnionych nauczycieli ma ukończone studia podyplomowe, które podniosły ich kwalifikacje zawodowe lub przygotowały do nauczania drugiego przedmiotu,
- posiada stosunkowo duży staż pracy – średnio ok. 15 lat,
- nauczyciele zdobywają systematycznie kolejne stopnie awansu zawodowego,

- systematycznie podnosi swoje kwalifikacje zawodowe, uczestnicząc w różnych formach szkoleń zewnętrznych i w ramach WDN,
- nauczyciele często posiadają kwalifikacje do nauczania dwóch przedmiotów, co umożliwia wprowadzanie nowych programów nauczania i zblokowania przedmiotów (np. zajęcia na przedmiocie: pracownia ekonomiczno-informatyczna),
- w szkole panuje dobry klimat sprzyjający współpracy nauczycieli,
- kadra pedagogiczna jest otwarta na nowości i zmiany, dzięki którym może podnieść poziom nauczania.

I.5 Główne problemy nauczycieli w kształtowaniu KK i zawodowych

- nieumiejętność zmiany postawy nauczyciela na lekcji – z nauczyciela wymagającego i podającego na nauczyciela przyjaciela i eksperta,
- brak umieszczonych kompetencji kluczowych w programach nauczania oraz powiązanych z nimi treści nauczania,
- brak u uczniów sprecyzowanych zainteresowań, w tym brak zainteresowania nauczonym zawodem,
- niska motywacja młodzieży do nauki,
- niska frekwencja młodzieży, w tym na zajęciach wyrównawczych – duża część młodzieży dojeżdża do szkoły,
- dysproporcje w wiedzy i umiejętnościach pomiędzy młodzieżą miejską a wiejską widoczne podczas rekrutacji do szkoły,
- niechęć młodzieży do czytania książek, tekstów popularno naukowych – pokolenie obrazkowe,
- problemy uczniów ze skutecznym porozumiewaniem się w różnych sytuacjach,
- brak u uczniów planowania, organizowania i oceniania własnego uczenia się,
- brak u nauczycieli umiejętności wdrażania kompetencji kluczowych,
- problemy emocjonalne wieku dojrzewania wśród młodzieży.

II KOMPETENCJE KLUCZOWE I ZAWODOWE

II.1 Efekty kształcenia

II.1.1 Kompetencje Kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie przedsiębiorczości

Średnie oceny z przedmiotu: podstawy przedsiębiorczości w I sem. roku szkolnego 2008/2009 w poszczególnych szkołach wchodzących w skład Zespołu.

Tabela nr 2

Przedmiot	Średnia ocen za I sem. 2008/2009			
	Liceum Ogólnokształcące	Liceum Profilowane	Technikum	ZSEiO nr 6
Podstawy przedsiębiorczości	2,94	3,19	3,33	3,11

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZSEiO nr 6 w Łomży

Absolwenci technikum w zawodzie technik ekonomista po ukończeniu nauki zdają egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe, gdzie II cz. etapu pisemnego obejmuje zakres wiadomości i umiejętności związanych z zatrudnieniem i działalnością gospodarczą czyli zagadnienia nauczane na przedsiębiorczości. Co roku ten etap egzaminu zdaje 100% absolwentów przystępujących do egzaminu, w 2008r. ze średnią punktów wynoszącą 88% pkt. możliwych do zdobycia.

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

Średnie oceny z przedmiotu: technologia informacyjna w I sem. roku szkolnego 2008/2009 w poszczególnych szkołach wchodzących w skład Zespołu:

Tabela nr 3

Przedmiot	Średnia ocen za I sem. 2008/2009			
	Liceum Ogólnokształcące	Liceum Profilowane	Technikum	ZSEiO nr 6
Technologia informacyjna	4,13	3,00	3,49	3,54

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZSEiO nr 6 w Łomży

Średnie oceny z przedmiotów matematyczno-przyrodniczych w poszczególnych szkołach, w I sem. 2008/2009 kształtowały się następująco:

Tabela nr 4

Przedmiot	Średnia ocen za I sem. 2008/2009			
	Liceum Ogólnokształcące	Liceum Profilowane	Technikum	ZSEiO nr 6
Biologia	2,61	2,25	2,60	2,49
Chemia	2,74	2,25	2,52	2,50
Geografia	3,04	2,48	2,58	2,70
Fizyka	2,35	2,22	2,23	2,27

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZSEiO nr 6 w Łomży

Tabela nr 5: Wyniki egzaminu maturalnego 2008r.

Przedmiot	Zdawalność w %	Średnia liczba uzyskanych pkt w % w szkole	Średnia liczba uzyskanych pkt w % w woj. podlaskim	Średnia liczba uzyskanych pkt w % w kraju
Biologia	Szkoła – 86,6 Woj.podlaskie - 84,4 Kraj	46,1	42	41
Chemia	Szkoła – 83,3 Woj.podlaskie - 85 Kraj - 88	32	49	51
Geografia	Szkoła – 94,9 Woj.podlaskie – 89,3 Kraj - 90	49,5	46	46

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZSEiO nr 6 w Łomży

II.1.3 Kompetencje Kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie matematyki

Średnie oceny z matematyki w poszczególnych szkołach, w I sem. 2008/2009 kształtowały się następująco:

Tabela nr 6

Przedmiot	Średnia ocen za I sem. 2008/2009			
	Liceum Ogólnokształcące	Liceum Profilowane	Technikum	ZSEiO nr 6
Matematyka	2,57	2,11	2,35	2,34

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZSEiO nr 6 w Łomży

Tabela nr 7: Wyniki egzaminu maturalnego 2008r.

Przedmiot	Zdawalność w %	Średnia liczba uzyskanych pkt w % w szkole	Średnia liczba uzyskanych pkt w % w woj.podlaskim	Średnia liczba uzyskanych pkt w % w kraju
matematyka	Szkoła – 100 Woj.podlaskie - 88,7 Kraj - 86	65,4	56	53

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZSEiO nr 6 w Łomży

II.1.4 Kompetencje Kluczowe uczniów i absolwentów w zakresie języków obcych

Średnie oceny z języka angielskiego i języka angielskiego zawodowego w poszczególnych szkołach, w I sem. 2008/2009 kształtowały się następująco:

Tabela nr 8

Przedmiot	Średnia ocen za I sem. 2008/2009			
	Liceum Ogólnokształcące	Liceum Profilowane	Technikum	ZSEiO nr 6
Język angielski	3,41	2,69	2,94	3,01
Język angielski zawodowy			2,97	2,97

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZSEiO nr 6 w Łomży

Język angielski zawodowy nauczany jest w klasach III i IV w zawodzie technik ekonomista.

Tabela nr 9: Wyniki egzaminu maturalnego 2008r.

Przedmiot	Zdawalność w %	Średnia liczba uzyskanych pkt w % w szkole	Średnia liczba uzyskanych pkt. w % w woj.podlaskim	Średnia liczba uzyskanych pkt. w % w kraju
Język angielski	Szkoła – 98 Woj.podlaskie - 91 Kraj - 89	63,9	62	61

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZSEiO nr 6 w Łomży

II.2 Kompetencje zawodowe uczniów i absolwentów

Średnie oceny z przedmiotów zawodowych w poszczególnych klasach technikum / w poszczególnych zawodach/, w I sem. 2008/2009 kształtowały się następująco:

Tabela nr 10

Technik ekonomista	Technik handlowiec	Technik logistyk	Technik ruchu turystycznego
2,95	2,65	2,38	2,07

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZSEiO nr 6 w Łomży

Do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w czerwcu 2008r. przystąpiło 84 absolwentów T w zawodzie technik ekonomista i 5 osób z lat ubiegłych. Dyplom otrzymało 25 absolwentów szkoły i 1 osoba z lat ubiegłych. Zdawalność egzaminu wyniosła więc 31%. Wielkości tej nie da się porównać ze zdawalnością w województwie podlaskim jaki i w kraju w zawodzie technik ekonomista, gdyż nie opublikowano oficjalnie żadnych danych /nieoficjalne dane wskazują na zdawalność w kraju poniżej 30%/.

I etap egzaminu pisemnego obejmujący zadania i umiejętności charakterystyczne dla zawodu technik ekonomista zaliczyło 81 osób, tj. 96,4% piszących, ze średnią liczbą pkt. 34, tj. 69%.

II etap egzaminu pisemnego obejmujący wiadomości i umiejętności z rynku pracy zaliczyło 100% piszących, ze średnią liczbą pkt. 18, tj. 88%.

W części pisemnej egzaminu te 2 etapy w 2008r. wypadły dużo lepiej niż w latach 2006 i 2007.

Tabela nr 11

Etap pisemny I i II cz.	2006	2007	2008
zdawalność	72%	72,7%	96,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZSEiO nr 6 w Łomży

Do części praktycznej egzaminu zawodowego przystąpiło 81 absolwentów T, z czego tę część egzaminu zaliczyło 25 osób. Średnia liczba pkt. uzyskana w tej części egzaminu to 59, tj. 59% pkt. możliwych do uzyskania – tę część zalicza 75% pkt.

Natomiast zdawalność części praktycznej egzaminu ciągle spada co pokazuje tab.12.

Tabela nr 12

Etap praktyczny	2006	2007	2008
zdawalność	76%	56%	31%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZSEiO nr 6 w Łomży

II.3 Kompetencje kluczowe a kompetencje zawodowe

Kompetencje kluczowe 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.

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, 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.

Kompetencje zawodowe to zdolność wykorzystania przez człowieka jego wiedzy, umiejętności, systemu wartości i cech osobowości do osiągnięcia celów, wyników

i standardów oczekiwanych w związku z zajmowaniem przez niego określonego stanowiska pracy to kompetencje zawodowe.

Kompetencje zawodowe to:

- wykształcenie,
- doświadczenie zawodowe,
- umiejętności zawodowe,
- nawyki i sprawności zawodowe,
- osobowość zawodowa.

Coraz częściej, na rynku pracy, obok kompetencji zawodowych zaznacza się wartość kompetencji społecznych czyli kluczowych. Kompetencje społeczne odnoszą się do umiejętności budowania i utrzymywania relacji międzyludzkich. W przypadku kompetencji zawodowych mówi się przede wszystkim o uprawnieniach zawodowych i doświadczeniu.

Na podstawie badań w 126 przedsiębiorstwach stwierdzono, że do najbardziej pożądanых kompetencji należą:

- zdolności komunikacyjne,
- orientacja na osiągnięcia,
- praca zespołowa,
- przywództwo,
- skupienie się na kliencie,
- elastyczność,
- stymulowanie rozwoju innych.

Inaczej mówiąc, aby być kompetentnym należy: „zrozumieć, co trzeba zrobić”, „wykonać zadanie”, „pociągnąć za sobą innych”.

Kwalifikacje zawodowe są rozumiane jako zakres i jakość przygotowania niezbędnego do wykonywania jakiegoś zawodu. Na kwalifikacje zawodowe składają się następujące czynniki:

- poziom wykształcenia ogólnego,
- wiedza zawodowa,
- umiejętności zawodowe,
- umiejętności organizowania i usprawniania pracy,
- uzdolnienia i zainteresowania zawodowe.

Oprócz tego na jakość kwalifikacji zawodowych wpływają kwalifikacje społeczno-moralne pracownika oraz jego właściwości fizyczno-zdrowotne.

Obecnie coraz częściej używa się sformułowania kompetencje zawodowe. Kompetencje należy rozumieć jako pewien wewnętrzny potencjał przejawiający się w zachowaniach człowieka, przyczyniających się do zaspokojenia wymagań otoczenia szczególnie w nowych sytuacjach zawodowych.

III. RYNEK PRACY

III.1 Regionalny i lokalny rynek pracy w aspekcie specjalności zawodowych placówki

Łomżyński rynek pracy cechuje stagnacja, czy wręcz marazm. Łomża w wyniku reformy administracyjnej utraciła status miasta wojewódzkiego, a wraz z tym wiele intratnych miejsc pracy. Coraz większe redukcje mają miejsce w nielicznych urzędach a zwłaszcza w bankach. Nie pojawiają się w mieście ani powiecie inwestorzy strategiczni, którzy by radykalnie zmienili sytuację. Lokalni przedsiębiorcy nie są w stanie, przede wszystkim ze względów finansowych, wygenerować znaczącej liczby nowych miejsc pracy. Przeważają działania doraźne, bez wyraźnych długofalowych kierunków zmian. Trudno jest w chwili obecnej, analizując nawet tendencje krajowe, wskazać kierunki zmian, jakie bezwzględnie będą zachodziły na łomżyńskim rynku pracy. Takich prognoz nie zawiera też *Strategia Zrównoważonego Rozwoju Miasta do 2015*. Stąd coraz trudniejsza staje się sytuacja zarówno osób czynnych zawodowo, jak i bezrobotnych. Podejmowane inicjatywy zmierzające do łagodzenia skutków tej poważnej sytuacji prowadzone są zbyt krótko, by można było zdecydowanie ocenić ich efektywność.

Jednym z istotnych i efektywnych czynników dostosowania kierunków kształcenia w miejscowych szkołach do potrzeb lokalnego rynku pracy jest systematycznie prowadzony monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Powiatowy Urząd Pracy w Łomży po raz kolejny przygotował takie opracowanie. Zawody deficytowe wg danych Powiatowego Urzędu Pracy na dzień 30.11.2008 to: nauczyciel języka obcego, robotnik gospodarczy, pracownik administracyjny, pozostali pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni, specjalista administracji publicznej, opiekunka środowiskowa, kucharz małej gastronomii, kasjer handlowy, elektromonter instalacji elektrycznych, sortowacz surowców wtórnych, nauczyciel języka obcego w szkole podstawowej, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, rozbieracz-wykrawacz, kierowca samochodu ciężarowego, sekretarka, pracownik do spraw osobowych, archiwista, instruktor amatorskiego ruchu artystycznego, funkcjonariusz celny, bibliotekarz, samodzielny księgowy, operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej, przedstawiciel handlowy.

Zawody nadwyżkowe wg danych Powiatowego Urzędu Pracy (stan na dzień 30.11.2008) to: sprzedawca, asystent ekonomiczny, krawiec, ślusarz, stolarz meblowy, kucharz, murarz, mechanik samochodów osobowych, robotnik placowy, sprzątaczką, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, technik mechanik, pracownik biurowy, technik rolnik, tkacz, piekarz, fryzjer, technik żywienia gospodarstwa domowego, cukiernik, rolnik upraw polowych, robotnik budowlany, elektromonter, technik budownictwa, robotnik na rampie, inżynier rolnictwa, technik technologii odzieży, malarz budowlany, kierowca samochodu osobowego, mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych, technik włókiennik, rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej, specjalista do spraw marketingu i handlu, kelner, elektromechanik, rzeźnik - wędliniarz, technik ochrony środowiska, mechanik samochodów ciężarowych, technik technologii żywności i przetwórstwa mleczarskiego, technik weterynarii, technik urządzeń sanitarnych, technik mechanizacji rolnictwa.

Jak wynika z zestawienia kierunków kształcenia z zawodami nadwyżkowymi, kandydaci do pracy są często bardzo źle wykształceni, posiadają wiedzę i umiejętności, na które rynek pracy nie zgłasza zapotrzebowania.

Młodzież zwłaszcza z niezamożnych rodzin, podejmuje naukę w szkołach położonych stosunkowo blisko ich miejsca zamieszkania. Po zakończonej edukacji, częstokroć również ograniczona zasobami finansowymi, próbuje znaleźć zatrudnienie w swojej miejscowości.

Pracodawcy wyraźnie informują, że znaczna część absolwentów wszystkich typów szkół posiada umiejętności, które są niewystarczające na stale zmieniającym się rynku pracy. Pracodawcy zwłaszcza na początkowym etapie zatrudnienia nie przejawiają chęci inwestowania w kształcenie i podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników. Wskazują w tym zakresie na obowiązki administracji centralnej i władz samorządowych w dziedzinie kształcenia zawodowego. Oczekują zwłaszcza: traktowania wydatków związanych z podnoszeniem kwalifikacji pracowników jako inwestycji znacząco wpływającej na przyszłość kraju i regionu; opracowania i wdrożenia systemu prawno-organizacyjnego i finansowego, którego zadaniem będzie wspieranie ustawicznego kształcenia zawodowego; przygotowania i wprowadzenia standardów kwalifikacji zawodowych a w dalszej kolejności standardów wymagań egzaminacyjnych na każdym poziomie kształcenia.

Monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych to znaczący czynnik determinujący zwiększenie efektywności kształcenia zawodowego ze względu na jego odniesienie do potrzeb lokalnego rynku pracy. To zaś przyczynia się do poszerzania się kręgu osób żyjących na marginesie społeczeństwa a niejednokrotnie wręcz z niego wykluczonych. Jego wpływ zauważalny i odczuwalny będzie dopiero po upływie kilku lat. Należy prowadzić go systematycznie, gdyż tylko w ten sposób będzie można zagwarantować wskazanie rzeczywistych kierunków zmian i specyficznych tendencji. Dostosowanie kierunków kształcenia do żywiolowo zmieniających się potrzeb rynku pracy nie jest zadaniem łatwym. Wymaga to czasu, nakładów finansowych i co bardzo istotne, wykwalifikowanej kadry.

III.2 Kompetencje Kluczowe a rynek pracy

Badania współczesnego rynku pracy: predyspozycji absolwentów do przyszłej kariery zawodowej i oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy wskazują na rosnącą rolę tzw. umiejętności pozazawodowych. Na podstawie wspólnych badań AIG oraz Gazety Wyborczej można stwierdzić, że pracodawcy mówiąc o idealnym kandydacie do pracy opisywali konkretne kwalifikacje na danym stanowisku jednocześnie wskazywali zestaw cech, o charakterze uniwersalnym, podwyższającym atrakcyjność kandydatów do pracy. Do cech tych, oprócz doświadczenia i wiedzy praktycznej w danym zawodzie, zaliczono:

- a) dopasowanie do rodzaju wykonywanej pracy, gdzie oprócz kwalifikacji i wykształcenia, położono nacisk na predyspozycje do wykonywania zawodu czy na konkretne stanowisko pracy, takie jak: osobowość, typ temperamentu, spontaniczność, pomysłowość itp.,
- b) komunikatywność rozumiana jako umiejętność pracy w grupie czy gotowość do kontaktów z klientami,
- c) aktywność i inicjatywa z reguły świadczące o dużej samodzielności czy zaradności kandydata na pracownika,
- d) zaangażowanie w wykonywaną pracę,
- e) elastyczność – umiejętność dostosowywania się do różnych warunków pracy i gotowość do działania poza obszarem określonych obowiązków i kwalifikacji,
- f) dyspozycyjność czyli zgodę na pracę w nietypowym wymiarze pracy.

Widać więc wyraźnie, że pracodawcy wymagają od przyszłych pracowników kompetencji kluczowych.

III.3 Funkcjonowanie absolwentów na lokalnym i regionalnym rynku pracy

W roku szkolnym 2007/2008 szkołę ukończyło 220 uczniów, studia dzienne w szkołach wyższych, głównie kierunki humanistyczne i społeczne, podjęło 77 osób (35%), studia dzienne w szkołach niepublicznych – studia dzienne 27 osób (12,3%). Studia zaoczne i wieczorowe, w szkołach publicznych i niepublicznych – 83 osoby (37,7%), podjęło pracę 60 osób (27,3%) oraz wyjechało za granicę 8 osób. Niestety nie udało nam się zebrać informacji w jakich zawodach i na jakich stanowiskach pracują nasi absolwenci.

IV. CHARAKTERYSTYKA ŚRODOWISKA I UWARUNKOWAŃ ZEWNĘTRZNYCH

IV.1 Prognozy demograficzne

Uwarunkowania demograficzne rozwoju Łomży wiążą się ściśle z przewidywanym w przyszłości tempem przyrostu ogólnej liczby ludności miasta i zmianami w jej strukturze ekonomicznej. Od tego zależy w bezpośrednim stopniu konieczność zaspokajania potrzeb społecznych, które winno być dostosowane zarówno do przewidywanej ogólnej liczby mieszkańców, jak i poszczególnych grup ekonomicznych ludności.

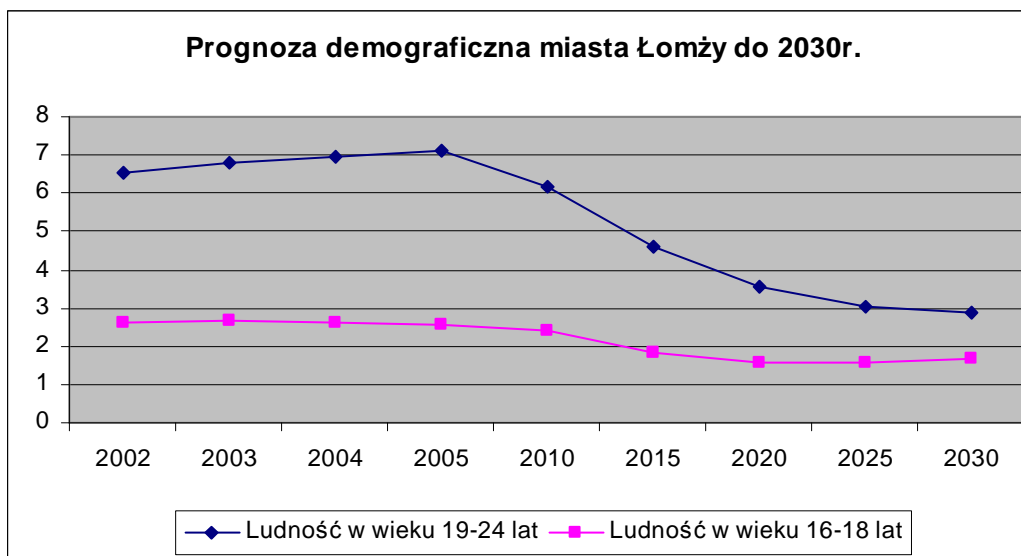
Według prognozy demograficznej przewiduje się, że w latach 2002 – 2030 ogólna liczba mieszkańców miasta Łomży i powiatu zmniejszy się. Nastąpi znaczny spadek udziału ludności w wieku przedprodukcyjnym.

Przedstawione w tabelach nr 13, 14, 15, 16, 17 dane uwzględniają zmiany demograficzne miasta i powiatu Łomża, stanowią istotne uwarunkowania dla kierunków i priorytetów polityki społeczno-gospodarczej lokalnych władz. Prognozowane zmiany demograficzne stanowią poważne wyzwanie poprawy standardu świadczenia usług edukacyjnych w zakresie szkolnictwa ponadgimnazjalnego, policealnego i wyższego. Rok 2002 był rokiem granicznym, od którego rozpoczęła się tendencja malejąca.

Tabela 13: Prognoza ludności miasta Łomży do 2030 roku, w tym ludności w wieku 16 – 24 lat.

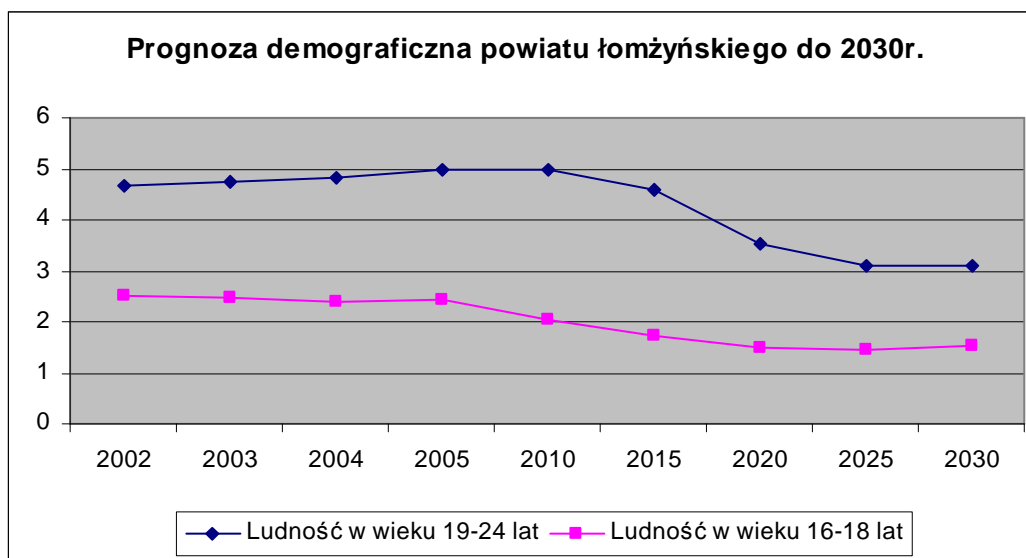
Wyszczególnienie	Rok								
	2002	2003	2004	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Liczba ludności ogółem w tys.	63,9	63,95	63,94	63,94	63,66	63,04	61,88	59,97	57,31
Przyrost liczby lud. do roku poprzedniego w tys.	x	0,05	-0,01	0	-0,28	-0,62	-1,16	-1,91	-2,66
Ludność w wieku 16-18 lat	2,63	2,68	2,59	2,56	2,41	1,83	1,59	1,57	1,67
Przyrost liczby lud. w wieku 16-18 w stos. do roku poprzedniego w tys.	x	0,05	-0,09	-0,03	-0,15	-0,58	-0,24	-0,02	0,1
Ludność w wieku 19-24 lat	6,56	6,78	6,97	7,11	6,19	4,61	3,56	3,01	2,86
Przyrost liczby lud. w wieku 19-24 w stos. do roku poprzedniego w tys.	x	0,22	0,19	0,14	-0,92	-1,58	-1,05	-0,55	-0,15

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z US w Łomży

Wykres 1: Prognoza ludności miasta Łomży do 2030 roku, w tym ludności w wieku 16 – 24 lat.

Tabela 14: Prognoza ludności powiatu łomżyńskiego do 2030 roku, w tym ludności w wieku 16 – 24 lat.

Wyszczególnienie	Rok								
	2002	2003	2004	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Liczba ludności ogółem w tys.	51,09	50,87	50,76	50,68	50,32	50,28	50,34	50,44	50,39
Przyrost liczby lud. do roku poprzedniego w tys.	x	-0,22	-0,11	-0,08	-0,36	-0,04	0,06	0,10	-0,05
Ludność w wieku 16-18 lat	2,50	2,48	2,39	2,45	2,03	1,72	1,48	1,47	1,52
Przyrost liczby lud. w wieku 16-18 w stos. do roku poprzedniego w tys.	x	-0,02	-0,09	0,06	-0,42	-0,31	-0,24	-0,01	0,05
Ludność w wieku 19-24 lat	4,65	4,74	4,84	4,97	4,98	4,59	3,53	3,09	3,10
Przyrost liczby lud. w wieku 19-24 w stos. do roku poprzedniego w tys.	x	0,09	0,10	0,13	0,01	-0,39	-1,06	-0,44	-0,01

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z US w Łomży

Wykres 2: Prognoza ludności powiatu łomżyńskiego do 2030 roku, w tym ludności w wieku 16 – 24 lat.

Tabela 15: Dynamika zmian liczby ludności /wiek 16 – 24/ miasta Łomża do 2030 r. /2002r. =100/

Wyszczególnienie	Rok								
	2002	2003	2004	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Dynamika zmian ludności w wieku 16-18 lat	100,00%	101,90%	98,48%	97,34%	91,63%	69,58%	60,46%	59,70%	63,50%
Dynamika zmian ludności w wieku 19-24 lat	100,00%	103,35%	106,25%	108,38%	94,36%	70,27%	54,27%	45,88%	43,60%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z US w Łomży

Tabela 16: Dynamika zmian liczby ludności /wiek 16 – 24/ powiatu łomżyńskiego do 2030 r. /2002r. =100/

Wyszczególnienie	Rok								
	2002	2003	2004	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Dynamika zmian ludności w wieku 16-18 lat	100,00%	99,20%	95,60%	98,00%	81,20%	68,80%	59,20%	58,80%	60,80%
Dynamika zmian ludności w wieku 19-24 lat	100,00%	101,94%	104,09%	106,88%	107,10%	98,71%	75,91%	66,45%	66,67%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z US w Łomży

Liczba ludności w wieku 16-24 lat zmniejszy się, co spowoduje spadek zapotrzebowania na usługi edukacyjne w zakresie szkolnictwa ponadgimnazjalnego, policealnego i wyższego.

Potwierdzeniem tego jest również przewidywana liczba uczniów w klasach pierwszych gimnazjów /znajdujących się na terenie miasta Łomży/ w poszczególnych latach:

Tabela 17: Prognozowana liczba uczniów w klasach pierwszych gimnazjów /miasto Łomża/ do 2012 r.

Lata	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Liczba uczniów w klasach I. gimnazjów	838	728	714	668	658	633

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z UM w Łomży

W roku szkolnym 2008/2009 w łomżyńskich gimnazjach ukończy naukę 894 absolwentów zaś w powiecie łomżyńskim i w powiatach ościennych 1304, którzy prawdopodobnie podejmą naukę w szkołach łomżyńskich. Istnieje uzasadnione przypuszczenie (oparte na doświadczeniach lat ubiegłych, że z absolwentów okolicznych powiatów podejmie naukę w Łomży około 70%, tj. 900 osób.

Należy podkreślić, że Łomża staje się coraz bardziej atrakcyjnym miejscem edukacji ponadgimnazjalnej, co skutkuje zwiększeniem liczby młodzieży z terenów ościennych w strukturze uczniów szkół ponadgimnazjalnych, a jednocześnie znaczące jest, że niż demograficzny w mniejszym stopniu dotyka tereny wiejskie niż miasto Łomża.

IV.2 Współpraca szkoły z zakładami pracy

Szkoła współpracuje na rzecz rozwoju szeroko rozumianej edukacji, aktywności i rozwoju społeczności lokalnej z następującymi instytucjami /współpraca ciągła i okazjonalna/: z łomżyńskimi uczelniami wyższymi: Wyższą Szkołą Agrobiznesu, Wyższą Szkołą Zarządzania i Przedsiębiorczości im. B.Jańskiego, Wyższą Szkołą Informatyki i Przedsiębiorczości, Wyższym Seminarium Duchownym; szkołami łomżyńskimi, zwłaszcza gimnazjalnymi i ponadgimnazjalnymi, Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną, Teatrem Lalek, Izbą Przemysłowo – Handlową, Powiatowym Urzędem Pracy, Towarzystwem Przyjaciół Ziemi Łomżyńskiej, Łomżyńską Spółdzielnią Mieszkaniową, Domem Pomocy Społecznej, Policją, Caritasem, lokalnymi podmiotami gospodarczymi: Fargotex, Pepees S.A., Browar Łomża, Libra Print, Towarzystwem Ubezpieczeniowym UNIQA, Szkolnym Związkiem Sportowym. Efekty współpracy to:

- wspieranie rozwoju szkoły,
- inicjowanie działań na rzecz doskonalenia wiedzy i umiejętności uczniów,

- poprawa efektywności kształcenia i wychowania,
- pozyskanie sponsorów dla wybitnych sportowców szkoły i regionu,
- zwiększenie dostępności do różnorodnych form zdobywania przez młodzież umiejętności zawodowych i poruszania się na rynku pracy,
- liczne spotkania młodzieży z pracodawcami, również w szkole na dodatkowych zajęciach,
- zmniejszenie poziomu bezrobocia wśród absolwentów,
- inicjowanie działań w celu lepszego dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.

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

W szkole działa Ośrodek Kariery, którego podstawowym celem działań jest:

1. udzielanie pomocy młodym ludziom uczącym się lub debiutującym na rynku pracy,
2. podejmowanie działań na forum szkolnym oraz w zakresie współpracy z partnerami lokalnego rynku pracy,
3. współpraca z rodzicami.

Cele te realizowane są w sposób następujący:

1. Pomoc młodym ludziom uczącym się lub debiutującym na rynku pracy:
 - zapewnienie specjalistycznej pomocy młodzieży w podejmowaniu optymalnych decyzji w zakresie prawidłowego wyboru zawodu i kierunku dalszego kształcenia,
 - kształtowanie u młodzieży umiejętności autoprezentacji na rynku pracy:
 - przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych,
 - symulacje kontaktów z ewentualnym pracodawcą: korespondencyjnych, telefonicznych, osobistych,
 - odbywanie rozmów w sprawie zatrudnienia,
 - przygotowanie młodzieży do trafnego wyboru dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej za pomocą uzmysłowienia jej konieczności podejmowania świadomych i rozważnych decyzji,
 - uświadomienie młodym ludziom konieczności konfrontowania swoich predyspozycji psychofizycznych, potrzeb i wartości z obiektywnymi wymaganiami stawianymi przez współczesny rynek pracy,

- udzielanie młodym ludziom pomocy przy rozwiązywaniu problemów dotyczących dalszej edukacji lub związanych z karierą zawodową za pomocą porad indywidualnych i zajęć grupowych,
 - kreowanie wśród młodzieży aktywnej postawy, przewycięzania bierności, uczenie radzenia sobie w sytuacjach trudnych czy stresowych,
 - nauka technik uczenia się oraz szybkiego czytania,
 - kształtowanie wśród młodzieży postaw współpracy z innymi, umiejętności pracy w zespole, dostrzegania potrzebujących i chęci pomocy rówieśnikom (np. w ramach systemu korepetycji),
 - wyrobienie w młodych ludziach wchodzących na rynek zatrudnienia pozytywnych postaw wobec pracy, przygotowanie ich do roli pracownika,
 - zapoznanie młodzieży z takimi dziedzinami jak: podstawowe zagadnienia prawa pracy, przedsiębiorczość i samozatrudnienie itp.,
 - udostępnianie wszystkim zainteresowanym posiadanych zasobów informacji zawodowej.
2. Działania na forum szkolnym oraz w zakresie współpracy z partnerami lokalnego rynku pracy:
- uczestniczenie w istniejących już wewnątrzszkolnych systemach doradztwa zawodowego lub budowanie ich,
 - współpraca z Radą Pedagogiczną danej szkoły obejmująca np. koordynację działań wszystkich nauczycieli na rzecz poradnictwa zawodowego i przygotowania uczniów do wyboru drogi zawodowej lub edukacyjnej, szkolenia Rady Pedagogicznej w ramach wewnątrzszkolnych systemów doskonalenia pracy nauczycieli,
 - udzielanie w razie potrzeby pomocy innym placówkom edukacyjnym w prowadzeniu orientacji edukacyjno-zawodowej,
 - zbieranie, aktualizacja i upowszechnianie informacji o zawodach, możliwościach kształcenia oraz doskonalenia kwalifikacji zawodowych oraz o rynku pracy w wymiarze lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim,
 - współpraca z instytucjami wspierającymi działania w zakresie doradztwa zawodowego: Powiatowe Urzędy Pracy, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej przy Wojewódzkich Urzędach Pracy, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, Centra Edukacji i Pracy Młodzieży OHP itp.,

- uczestnictwo w giełdach i targach pracy, imprezach edukacyjnych itp.,
- udział szkolnych doradców zawodowych w spotkaniach, seminariach i szkoleniach prezentujących nowe trendy i kierunki rozwoju poradnictwa zawodowego w Polsce i na świecie, treningach wiedzy i umiejętności szkolnego doradcy zawodowego.

3. Współpraca z rodzicami:

- prezentacja założeń SzOK oraz przekonanie rodziców uczniów co do celowości i konieczności istnienia ośrodka,
- pozyskanie rodziców uczniów do współpracy, utworzenie list rodziców – wolontariuszy prowadzących zajęcia z młodzieżą samodzielnie lub towarzyszących szkolnym doradcom zawodowym,
- wspólne działania informacyjne rodziców oraz opiekunów Szkolnych Ośrodków Kariery w zakresie kształcenia i pracy,
- indywidualna współpraca z rodzicami uczniów mających problemy z nauką w szkole aktualnej, wyborem przyszłej drogi edukacyjnej i zawodowej,
- spotkania warsztatowe dla rodziców w zakresie kształtowania w nich umiejętności towarzyszenia dzieciom w podejmowaniu przez nie świadomych wyborów,
- indywidualne i grupowe zajęcia dotyczące kształtowania w rodzicach akceptacji wyborów dokonywanych przez dzieci,
- porady dotyczące wyboru ścieżki edukacyjnej dzieci na podstawie przeprowadzonej diagnozy zainteresowań, oceny predyspozycji zawodowych, rozmów doradczych,
- udzielanie porad indywidualnych i grupowych rodzicom w zakresie informacji o możliwości zdobycia przez dzieci stypendiów.

Młodzież często nie potrafi określić swoich planów na przyszłość, ma kłopoty z samookreśleniem swoich niedoborów oraz nie umie pochwalić się własnymi zasobami wewnętrznymi.

V. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Pozytywy szkoły:

- kierunki kształcenia w szkole w znaczący sposób odpowiadają potrzebom lokalnego rynku pracy, a przede wszystkim zgodne są z krajowym rynkiem pracy,
- wysoko kwalifikowana kadra pedagogiczna szkoły, w większości gotowa jest do podjęcia nowych wyzwań, w tym do zdobywania nowych i poszerzania posiadanych kwalifikacji,
- absolwenci na egzaminach zewnętrznych osiągają wyższe niż średnie wyniki w skali województwa i kraju,

Problemy szkoły, które należy eliminować:

- brak holistycznego widzenia edukacji szkolnej przez kadre pedagogiczną,
- słaba psychologiczno-osobowościowa strona mentalności uczniów i absolwentów,
- mimo ciągle przesuwanego punktu ciężkości nauczanie jest zbyt tradycyjne, encyklopedyczne, mało atrakcyjne dla uczniów.

Rekomendacje:

- wdrażanie kompetencji kluczowych w zakresie przedsiębiorczości (od klasy I może okazać się remedium na niską samoocenę uczniów, może zwiększyć ich poczucie własnej wartości, motywować do wysiłku poznawczego, tworzyć pozytywne zmiany w młodych ludziach),
- wdrażanie kompetencji kluczowych z matematyki to nie tylko realizacja zadań związanych z przygotowaniem do obowiązkowego egzaminu maturalnego, ale przede wszystkim przełamanie nieprawdziwych stereotypów dotyczących matematyki jako przedmiotu trudnego, przyszłościowe zainteresowanie absolwentów szkoły studiami na kierunkach technicznych,
- wdrażanie kompetencji kluczowych z języka angielskiego oraz technologii informacyjnej, oprócz celu bezpośredniego jakim jest zwiększenie umiejętności komunikacyjnych uczniów oraz celowego wykorzystania przez nich umiejętności IT, może okazać się ciekawym doświadczeniem pedagogicznym dla nauczycieli

(zwłaszcza, że jeden z nich jest to przewodniczący zespołu samokształceniowego nauczycieli języka angielskiego w szkole), a co za tym idzie przeniesienie doświadczeń z wdrażania kompetencji kluczowych do praktyki szkolnej.

VI. ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1

Diagnoza implementacji Kompetencji Kluczowych

w kontekście potrzeb i uwarunkowań lokalnych i regionalnych oświaty i rynku pracy

1. Cele ogólne

- ocena działań szkoły w kontekście potrzeb i uwarunkowań lokalnych i regionalnych oświaty i rynku pracy;
- charakterystyka uwarunkowań lokalnych i regionalnych szkoły.

2. Określenie próby badawczej

Do badania wybrano ze szkoły i jej otoczenia następujących przedstawicieli:

- uczniów z techników poszczególnych poziomów kształcenia;
- nauczycieli przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących;
- rodziców;
- kierownictwo placówki.

3. Metody i narzędzia badawcze

Metody diagnozowania:

Podstawowe metody prowadzenia diagnozy to:

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

Załącznik 2
Arkusze analizy SWOT
Analiza SWOT
Współpraca Szkoły z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy

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

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> - znajomość prognoz dotyczących zawodów przyszłości, - znajomość zawodów deficytowych i nadwyżkowych, - dość dobra znajomość języków obcych przez uczniów, - umiejętność procedur założenia własnej działalności gospodarczej, - dynamiczny rozwój szkolnictwa wyższego na terenie miasta, - promowanie działań prozatrudnieniowych na lokalnym rynku pracy 	<ul style="list-style-type: none"> - coraz większy % uczniów podejmujących pracę na rynku europejskim, - kontynuowanie przez duży % absolwentów nauki na studiach wyższych, - wzrost zainteresowania nowymi zawodami np. telepraca, paca przez Internet, - wzrost roli samozatrudnienia, - wspomaganie indywidualnej przedsiębiorczości poprzez dotacje na rozpoczęcie własnej działalności dla osób bezrobotnych oraz doposażenia dla pracodawców tworzących nowe miejsca pracy
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> - pracodawcy nie współpracują ze szkołą w zakresie określania umiejętności, charakteryzujących absolwentów szkoły, - niska przedsiębiorczość własna, - większość uczniów wybiera uczelnie nietechniczne, - niska zdawalność egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, - niska samoocena absolwentów, - brak umiejętności planowania ścieżki kariery zawodowej, - bariery w skutecznej komunikacji 	<ul style="list-style-type: none"> - kryzys gospodarczy, - uboga oferta lokalnego rynku pracy, - brak mobilności w poruszaniu się na ponadlokalnym rynku pracy, - system edukacji słabo reagujący pod względem kierunków kształcenia na potrzeby rynku pracy, - ubożenie społeczne i rosnące koszty edukacji - rozwój „szarej strefy” zatrudnienia

interpersonalnej,
- powolne dopasowywanie się systemu edukacji do 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"> - współpraca nauczycieli języków obcych z nauczycielami przedmiotów zawodowych pod kątem zdawania języka angielskiego zawodowego na egzaminie zawodowym, - wspólne szkolenia w ramach WDN-u – aktywizujące metody nauczania 	<ul style="list-style-type: none"> - współpraca nauczycieli w ramach realizacji priorytetów ministerialnych, kuratorskich i szkolnych, - kształtowanie wśród uczniów postaw kreatywności i samodzielności, - otwartość nauczycieli na zdobywanie nowych kwalifikacji, umiejętności i wiadomości
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> - brak współpracy nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących i zawodowych wynikający z różnej specyfiki nauczanych przedmiotów i innych priorytetów (egzamin maturalny a egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe) - brak zastosowania skutecznych aktywizujących metod nauczania na zajęciach edukacyjnych 	<ul style="list-style-type: none"> - brak wykorzystania możliwości i potencjału intelektualnego uczniów, - „chaos informacyjny” w treściach przekazywanych uczniom będący konsekwencją braku korelacji treści międzyprzedmiotowych

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"> - uczniowie zdobywają wiedzę i umiejętności na zajęciach z przedmiotów zawodowych i praktykach zawodowych, - możliwość poszerzenia wiadomości i umiejętności na zajęciach pozalekcyjnych, - dobra współpraca z lokalnymi szkołami wyższymi, - poznawanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw w ramach wycieczek zawodowych i pracowni symulacyjnej, - komunikatywna znajomość języków obcych, - udział uczniów w konkursach i olimpiadach językowych i zawodowych 	<ul style="list-style-type: none"> - stosunkowo duża liczba absolwentów podejmuje naukę na studiach wyższych, - podejmowanie własnej działalności gospodarczej, - współpraca z pracodawcami podczas praktyk zawodowych szansą na przyszłe zatrudnienie, - przygotowanie absolwentów technikum do podjęcia własnej działalności gospodarczej
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> - brak umiejętności nauczycieli do nauczania kompetencji kluczowych, - brak zaznaczenia kompetencji kluczowych w podstawie programowej i programach nauczania, - niski poziom motywacji uczniów do rozwijania własnych umiejętności i nabywania wiedzy, - zbyt mała liczba młodzieży uczestnicząca w konkursach i olimpiadach, - brak umiejętności łączenia teorii z praktyką, - dla części uczniów wybór szkoły okazał się przypadkowy i nietrafny, - mała mobilność zawodowa absolwentów, - brak „ciekawości” zawodowej uczniów technikum 	<ul style="list-style-type: none"> - zaprzestanie dalszej nauki z powodu wyjazdu za granicę do pracy, - brak środków finansowych na dalsze kształcenie, - marginalizacja kulturowa, - wypadnięcie z rynku pracy i zagrożenie bezrobociem, - powtarzalność wzorców środowisk zmarginalizowanych

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"> - wysokie kwalifikacje kadry pedagogicznej, - zdobywanie nowych i poszerzanie istniejących kwalifikacji poprzez studia podyplomowe, - udział Rady Pedagogicznej w konferencjach, seminariach, warsztatach 	<ul style="list-style-type: none"> - bodźce finansowe umożliwiające podnoszenie kwalifikacji kadry pedagogicznej, - udział szkoły w programach unijnych
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> - stosowanie przez nauczycieli podających metod nauczania, - rutyna i wypalenie zawodowe nauczycieli, - brak możliwości aktualizowania umiejętności praktycznych nauczycieli przedmiotów zawodowych na rynku pracy, - mała liczba godzin zajęć przeznaczonych na ćwiczenia praktyczne (przewaga teorii nad praktyką), - niedostosowanie podstawy programowej z przedmiotów zawodowych do wymogów rynku pracy, - zawyżone wymagania podstawy programowej z przedmiotów zawodowych w stosunku do możliwości intelektualnych uczniów, - brak umiejętności przez nauczycieli pisania programów autorskich, - brak umiejętności wśród nauczycieli dostosowywania programów nauczania do wymogów gospodarki rynkowej 	<ul style="list-style-type: none"> - schematyzm nauczania i „skostniałość” form pracy powoduje niską motywację uczniów do nauki, - brak aktualizowania przez nauczycieli treści nauczania

Analiza SWOT – Charakterystyka uczniów

Znajomość wymogów, potrzeb i prognoz rynku pracy

SILNE STRONY	SZANSE
<ul style="list-style-type: none"> - ponadprzeciętne wyniki egzaminu maturalnego, - dobra znajomość języków obcych, - znajomość wymogów, potrzeb rynku pracy, - kierunki kształcenia zawodowego odpowiadają prognozom rynku pracy, - młodzież uczestniczy w zajęciach z doradcą zawodowym w zakresie planowania kariery zawodowej 	<ul style="list-style-type: none"> - wzrost świadomości w zakresie podnoszenia kwalifikacji i uczenia się przez całe życie
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> - niska zdawalność egzaminów zawodowych, - brak motywacji do nauki, - mała liczba uczniów zdolnych, - młodzież nie jest zainteresowana planowaniem rozwoju swojej ścieżki zawodowej, - młodzież wybiera kierunki studiów niezgodne z prognozami rynku pracy, - młodzież wybiera kierunki studiów, które odpowiadają ich zainteresowaniom i zdolnościom, - rodzice uczniów, sami często bezrobotni, nie potrafią pomóc młodzieży w planowaniu ich kariery zawodowej - brak aktywności zawodowej i umiejętności poruszania się po rynku pracy części absolwentów, - postępująca migracja ludzi młodych, i wykształconych za granicę lub do dużych ośrodków miejskich, - brak praktycznej umiejętności prowadzenia skutecznej rozmowy rekrutacyjnej 	<ul style="list-style-type: none"> - duża liczba osób z wyższym wykształceniem niezgodna z tendencjami rynku pracy, - migracje wykształconej młodzieży do większych miast