

Metodika spolupráce

**Metodická pomôcka určená pre všetkých aktérov vzdelávania
a prípravy, v rámci projektu
*„Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce“***

Bratislava 2016





Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Slovenská republika



Metodika spolupráce

© Ing. Marcela Kulifajová a kol.

Metodická pomôcka je jedným z výstupov projektu „**Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce**“, ktorý sa realizoval v rámci Programu švajčiarsko–slovenskej spolupráce. Je určená všetkým aktérom vzdelávania a prípravy.

Autorský kolektív

PhDr. Lucia Auxtová

PhDr. Štefan Grajcár

Mgr. Zuzana Grebečiová

Ing. Marcela Kulifajová

Ing. Beáta Ľubová

Mgr. Martin Martinkovič, Ph.D.

Mgr. Tomáš Šprlák

© Vydal Štátny inštitút odborného vzdelávania, Bellova 54/a, Bratislava 2016



**ODBORNÉ VZDELÁVANIE
A PRÍPRAVA PRE TRH PRÁCE**

Tento projekt je podporený prostredníctvom Programu švajčiarsko-slovenskej spolupráce
v rámci rozšírenej Európskej únie

OBSAH

Úvod.....	7
1 O PROJEKTE A JEHO AKTIVITÁCH	6
1.1 Produkty v rámci projektu.....	10
1.2 Zhodnotenie programu a priebehu informačných dní a workshopov	14
1.3 Cieľové skupiny	16
2 VÝCHODISKÁ A DÔVODY PRE SPOLUPRÁCU PRI ZABEZPEČOVANÍ PRECHODU ZO VZDELÁVANIA NA TRH PRÁCE	27
3 ZABEZPEČENIE SÚČINNOSTI SPOLUPRÁCE (ROLA KP, VP).....	31
3.1 SWOT analýza spolupráce subjektov odborného vzdelávania	33
3.2 Prínosy spolupráce	35
4 KONCEPT SPOLUPRÁCE	39
4.1 Kľúčové aspekty spolupráce	40
4.2 Obsahové vymedzenie	41
5 VÝSTUPY REPREZENTATÍVNYCH PRIESKUMOV	47
PRÍLOHY	53



TABUĽKY

Tabuľka 1 Analýza legislatívy	28
Tabuľka 2 Príklad SWOT analýzy hlavných subjektov vo vzdelávaní	33
Tabuľka 3 Koncept a inšpirácia dvoch príkladov z európskej skúsenosti	36
Tabuľka 4 Príklad spolupráce - SOŠ	42
Tabuľka 5 Príklad spolupráce - ZŠ:	42
Tabuľka 6 Zvolené oblasti spolupráce	44
Tabuľka 7 Hodnotenie	45

OBRÁZKY

Obrázok 1 Profesia days	11
Obrázok 2 Informačné brožúry	11
Obrázok 3 Tvorivé dielne pre žiakov ZŠ	12
Obrázok 5 Dni otvorených dverí na SOŠ	13
Obrázok 6 Mladý remeselník	13



PRÍLOHY

Príloha 1 Koordinátori pre spoluprácu.....	54
Príloha 2 Ciele a zámery spolupráce.....	55
Príloha 3 <i>Dohoda o uskutočnení spolupráce</i>	56
Príloha 4 Hodnotenie spolupráce – záverečná správa.....	57
Príloha 5 Efektívny plán činnosti koordinačnej platformy	58
Príloha 6 Vzor zabezpečenia spolupráce	60
Príloha 7Aktivity zamerané na rozvoj spolupráce medzi SOŠ a ZŠ	62



ÚVOD

Predkladaná metodika spolupráce bola spracovaná autormi na základe potrieb zistených počas realizácie projektu *Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce*. Je určená všetkým aktérom vzdelávania a prípravy a to najmä pre základné školy, stredné školy a zamestnávateľov.

Prvá kapitola obsahuje informácie o Švajčiarsko-slovenskom projekte „Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce“ a podáva opis jednotlivých cieľových skupín, ktoré sú kľúčovými subjektami vo vzdelávacom prostredí. Systematická a koordinovaná spolupráca týchto subjektov vedie k zvyšovaniu úrovne vzdelávania, a to hlavne z dôvodu prepojenia teoretického vyučovania s praxou. O možnostiach ako realizovať túto súčinnosť sa dozvieme viac v tretej kapitole, ale aj v prílohe s č.7.

Druhá kapitola poskytuje prehľad legislatívnych opatrení v oblasti cielenej a systematickej spolupráce. Domnievame sa, že v budúcnosti bude potrebné spoluprácu všetkých zainteresovaných aktérov pri podpore prechodu žiakov, študentov, absolventov na trh práce podporiť oveľa dôraznejšie, a to tak v školskej legislatíve, ako aj v legislatíve služieb zamestnanosti a ďalších predpisoch a usmerneniach či odporúčaníach.

Štvrtá kapitola predstavuje samotný koncept spolupráce. Hlavným prostriedkom spolupráce je koordinačná platforma, ktorá je prienikom pôsobenia všetkých subjektov vzdelávacieho prostredia. Nájdeme tu odpovede aj na tieto otázky:

- *Ako začať efektívne spolupracovať?*
- *Kto je koordinátorom spolupráce?*
- *Ako jasne stanoviť ciele a zámer spolupráce?*
- *Ako zistíme, že spolupráca subjektov naplnila stanovené ciele?*
- *Ako zabezpečiť systematickú spoluprácu hlavných subjektov?*

V prílohách sú umiestnené formuláre, ktoré zabezpečia postupnosť jednotlivých krokov a spätnú väzbu k zrealizovaným aktivitám.

V piatej kapitole sú uvedené výstupy z reprezentatívnych prieskumov.

1 O PROJEKTE A JEHO AKTIVITÁCH

Švajčiarsko – slovenský projekt „*Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce*“ je projekt, ktorý je podporovaný prostredníctvom Programu švajčiarsko-slovenskej spolupráce v rámci rozšírenej Európskej únie. Je v súlade s Národným programom reforiem schváleným vládou Slovenskej republiky a má sa v ňom overiť fungujúca a výsledky prinášajúca metodika prevzatá zo Švajčiarska. Projekt je financovaný z finančných prostriedkov Švajčiarskeho finančného mechanizmu prostredníctvom Národného kontaktného bodu, Úradu vlády Slovenskej republiky. Projekt sa realizuje v období od 23. februára 2012 až do 31. 12. 2016. Hlavným koordinátorom projektu je **Štátny inštitút odborného vzdelávania** v spolupráci s **Úradom vlády Slovenskej republiky** a **Veľvyslanectvom Švajčiarskej konfederácie**. Partnerom projektu je inštitút **EHB (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung)**, ktorý je zodpovedný za vzdelávanie všetkých článkov podieľajúcich sa na odbornom vzdelávaní a príprave vo Švajčiarsku.¹

6

Švajčiarsko má dlhoročnú tradíciu v oblasti odborného vzdelávania a prípravy. Až dvom tretinám mladých ľudí vo Švajčiarsku poskytuje pevný základ pre celoživotné znalosti a veľa možností pre uplatnenie sa na trhu práce. (Úrad vlády SR, 2011). Švajčiarsky vzdelávací systém, ktorý sa v tomto projekte uplatňuje, je pre slovenské odborné školstvo v mnohom inšpiratívny. Systém odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce, ktorý je uplatňovaný vo Švajčiarsku produkuje absolventov, ktorí sú skutočne pripravení na prax a iba zriedka zostávajú bez práce. Je to spôsobené aj tým, že vo Švajčiarsku sa veľmi intenzívne pracuje so žiakmi už na druhom stupni základných škôl. Aj preto je miera nezamestnanosti mladých ľudí vo Švajčiarsku v porovnaní so Slovenskom približne päťtinová. V Slovenskej republike už dlhodobo chýbajú absolventi stredných odborných škôl, ktorí by vytvárali kvalitný manuálny potenciál. Naopak, neadekvátne sa zvyšujú počty absolventov so všeobecným vzdelaním, ktorí sa na trhu práce uplatňujú ťažko. Zamestnávateľia potrebujú kvalifikovaných absolventov, no v odbornom školstve chýbajú žiaci, moderný obsah vzdelávania, adekvátne materiálne –

¹ Dostupné na: <http://www.siov.sk/index.php/sk/projekty-a-aktivity/narodne-projekty/ovp-pre-trh-prace>

technické vybavenie a v neposlednom rade financie. To všetko sa podpisuje pod klesajúcu dôveru rodičov a zamestnávateľov v tento typ škôl. Aj preto je veľmi dôležitá úzka spolupráca medzi švajčiarskym partnerom, ako aj partnermi v Slovenskej republike (ako napr. stredné odborné školy, súkromný sektor, samospráva). **Cieľom projektu je posilnenie a rozvoj spolupráce medzi hlavnými subjektmi odborného vzdelávania a prípravy, a to medzi zamestnávateľom a strednou odbornou školou.** Spolupráca uvedených subjektov trhu vzdelávania a trhu práce je základným predpokladom pre zosúladenie požiadaviek a potrieb trhu práce s možnosťami a podmienkami stredných odborných škôl. Výsledkom bude skvalitnenie výučby, zlepšenie profilu absolventov a v konečnom dôsledku aj ich lepšie uplatnenie na trhu práce. Obsah vzdelávania sa totiž bude aktualizovať a inovovať práve na základe potrieb zamestnávateľov. Bude zohľadňovať nielen momentálny stav, ale aj ich očakávania do budúcnosti. To všetko preto, aby boli žiaci stredných odborných škôl pripravovaní pre trh práce v súlade s aktuálnymi trendmi a mali čo najväčšiu istotu, že ich vzdelanie bude pre zamestnávateľov atraktívne aj v čase, keď školu ukončia.

Keďže žiaden systém nie je možné iba mechanicky odkopírovať, najskôr musí byť otestovaný v slovenských podmienkach, čo sa v rámci projektu najskôr realizovalo na desiatich pilotných školách a neskôr k nim pribudlo ďalších desať škôl. Tieto boli vybrané na základe analýzy v odboroch, ktoré sú perspektívne aj podľa samotných zamestnávateľov. Štátny inštitút odborného vzdelávania sa zamerá na tie odbory, ktoré si žiaci končiacich ročníkov základných škôl nevyberajú, respektíve o ktoré je najmenší záujem, avšak trh práce ich potrebuje, napríklad: elektrotechnika, technická a aplikovaná chémia, potravinárstvo, stavebníctvo, geodézia a kartografia, ekonomika, organizácia, obchod a služby a technická chémia silikátov.

Projekt je rozdelený do jednotlivých aktivít, v rámci ktorých sa vykonávajú naplánované činnosti:

- **Aktivita č. 1** – Príprava projektu (ukončená 31.8.2011)
- **Aktivita č. 2** – Posilniť rozvoj spolupráce medzi jednotlivými subjektmi odborného vzdelávania a prípravy – zamestnávateľ, profesijná alebo stavovská

organizácia, sektorová rada pre odborné vzdelávanie a prípravu, stredná odborná škola

- **Aktivita č. 3** – Aktualizovať a inovovať obsah vzdelávania v súlade s požiadavkami trhu práce
- **Aktivita č. 4** – Propagovať odborné vzdelávanie a prípravu

V rámci cieľa projektu sa ako výsledok aktivít predpokladá:

- Obojstranne prospešné partnerstvo na úrovni zamestnávateľ – sektorová rada (resp. profesijná alebo stavovská organizácia) – stredná odborná škola.
- Popis požiadaviek zamestnávateľa/ov vo vybratých odvetviach daného regiónu na odborné vedomosti, zručnosti a spôsobilosti, ktoré požaduje/ú pre určitú konkrétnu profesiu.
- Aktualizované školské vzdelávacie programy pre príslušný študijný/učebný odbor.
- Aktualizované štátne vzdelávacie programy pre príslušnú skupinu odborov a stupeň vzdelania.
- Realizácia praktických foriem vyučovania (odborný výcvik alebo odborná prax) priamo vo výrobe a v prevádzkach zamestnávateľa/ov.
- Vytvorenie vzdelávacích programov pre inštruktorov, pod vedením ktorých vykonávajú žiaci stredných odborných škôl odborný výcvik alebo odbornú prax.
- Pilotné vyškolenie inštruktorov (základy pedagogiky, psychológie, metodiky a didaktiky), pod vedením ktorých vykonávajú žiaci stredných odborných škôl odborný výcvik alebo odbornú prax.
- Účasť zástupcov zamestnávateľov/profesijných a stavovských organizácií v procese ukončovania odborného vzdelávania a prípravy v rámci maturitných skúšok. Účasť na záverečných skúškach je pre zástupcu zamestnávateľov (podľa v súčasnosti platných všeobecne záväzných právnych predpisov) povinná.
- Uplatnenie požiadaviek zamestnávateľov pri plánovaní vzdelávacích aktivít učiteľov odborných predmetov a majstrov odbornej výchovy.
- Vzdelávacie aktivity pre učiteľov odborných predmetov zamerané na aktuálne trendy v odbore, netradičné metódy a formy výučby v danom odbore ap.

(najskôr pilotné školenia, po overení pre všetky školy vyučujúce v daných odboroch).

- Aktualizovaný/novovytvorený normatív priestorovej, materiálnej a prístrojovej vybavenosti pre daný študijný/učebný odbor.
- Vzdelávanie v súlade s požiadavkami zamestnávateľov, naplnenie stanoveného obsahu v procese výučby (Školský vzdelávací program), vo vymedzených podmienkach (normatív).²

V rámci vyššie uvedenej aktivity č. 2 bola schválená nová činnosť zameraná na **„posilnenie rozvoja spolupráce medzi jednotlivými subjektmi odborného vzdelávania a prípravy – zamestnávateľ, stredná odborná škola (SOŠ), základná škola (ZŠ) prostredníctvom kariérového poradenstva a profesijnej orientácie.“** Vzhľadom na to, že skupina expertov sa výlučne zameriavala na túto činnosť, bude sa aj predmetná metodika primárne orientovať na túto oblasť.

9

Hlavnými cieľmi tejto činnosti sú:

- Zostavenie plánu systému sieťovania s pochopením potrieb ZŠ, SOŠ a zamestnávateľov.
- Navrhnutie vhodných analytických a metodických činností, ktorých výsledkom bude efektívny systém sieťovania kariérových poradcov zo ZŠ, SOŠ a zamestnávateľov, vrátane materiálu s odporúčaniami z praxe a vyhodnoteniami spolupráce.
- Spolupráca zapojených SOŠ s minimálne jednou ZŠ v regióne a s minimálne jedným zamestnávateľom z regiónu.

Očakávaným výsledkom tohto procesu má byť informovaný *žiak ZŠ*, ktorý bude poznať svoje predpoklady pre ďalšie a cielené smerovanie s prihliadnutím na svoje vlastné predpoklady a možnosti, *žiak SOŠ* (budúci absolvent) pripravený reagovať na potreby trhu práce s možnosťou zamestnania sa u konkrétneho zamestnávateľa a

² Dostupné na: <http://www.siov.sk/index.php/sk/projekty-a-aktivity/narodne-projekty/ovp-pre-trh-prace>

zamestnávateľ, ktorý bude cieľenou spolupracou s karietovými poradcami vedieť upriamiť pozornosť na jeho potreby obsadenia pracovných miest. (KULIFAJOVÁ, M. – GREBEČIOVÁ, Z. Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce). Jedným z možných výstupov má byť zapojenie všetkých aktérov do procesu prípravy detí/žiacov na vstup do sveta práce, pričom každý aktér má v tomto procese svoje špecifické a nezastupiteľné miesto. (GRAJCÁR, Š. Význam spolupráce klíčových aktérov pri přípravě žiakov na trh práce).

1.1 Produkty v rámci projektu

Spôsoby propagácie projektu

Do programu projektu boli zaradené také aktivity, aby oslovili všetkých aktérov, ktorých sa problematika týka. Cieľovou skupinou sú najmä žiaci posledných ročníkov ZŠ, ale aj ich rodičia, učitelia, výchovní poradcovia, teda odborná aj široká verejnosť. Takto sa zabezpečí, že odborné vzdelávanie a príprava bude spropagované jednak u zamestnávateľov a učiteľov odborných predmetov, ako aj u všetkých osôb, ktoré rozhodovanie o vzdelávaní riešia a ovplyvňujú. Ide napríklad o prezentácie na odborných súťažiach, olympiády pre žiakov, odborné workshopy, dobročinné akcie, odborné konferencie, prezentácie na burzách práce, dni otvorených dverí, tlačové konferencie, reklamné kampane na celoštátnej (pre celý systém odborného vzdelávania a prípravy) aj regionálnej úrovni (pre jednotlivé zapojené školy a zamestnávateľov), distribúciu filmov na DVD, výstavy (Mladý tvorca, JUVYR, Profesia Days, Národné dni kariéry) a pod.³

Komunikácia s verejnosťou prostredníctvom médií:

celoslovenské aj regionálne TV, rozhlas, tlačové médiá, internet, sociálne siete, PR články, tlačové správy, reportáže

Iné: prieskumy, propagačné filmy, reklamné spoty

³ Produkty v rámci projektu sú dostupné aj na stránke: www.siov.sk, www.podpormeremesla.eu

Obrázok 1 Profesia days



Zdroj: projekt Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce

Propagačné materiály:

reklamné a upomienkové predmety, tlačoviny ako informačné brožúry, plagáty, letáky a pod.

11

Obrázok 2 Informačné brožúry



Leták A5

Zdroj: projekt Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce

Prezentácia pre žiakov 8. a 9. ročníkov na SOŠ:

Dni otvorených dverí, Deň alchymistov, Tvorivé dielne, Modrý oblak (súťaž),
Priemysel cez objektív, Hippokratov deň a iné.

Obrázok 3 Tvorivé dielne pre žiakov ZŠ



Zdroj: projekt Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce

Obrázok 4 Dni otvorených dverí na SOŠ



Zdroj: projekt Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce

Aktivity pre žiakov SOŠ na zlepšenie ich zručností a výmenu poznatkov:

Napríklad: Mladý remeselník, Interbeauty, kadernícke prednášky, Lístkové cesto, dobročinné akcie kaderníkov v kluboch dôchodcov a pod.

13

Obrázok 5 Mladý remeselník



Zdroj: projekt Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce

1.2 Zhodnotenie programu a priebehu informačných dní a workshopov

Akcie sa v rámci činnosti zameranej na „*posilnenie rozvoja spolupráce medzi jednotlivými subjektmi odborného vzdelávania a prípravy – zamestnávateľ, stredná odborná škola, základná škola prostredníctvom kariérového poradenstva a profesijnej orientácie*“ realizovali formou informačných dní/seminárov a workshopov v Košiciach, Nitre a Kremnici, ktoré sa uskutočnili v mesiacoch marec 2016 a apríl 2016. Podujatia boli určené pre výchovných poradcov zo ZŠ a SOŠ a zamestnávateľov s cieľom lepšieho pochopenia potrieb zamestnávateľov a zostavením plánu vzájomnej a cielenej spolupráce, ktorá by viedla k ich spoločnému výsledku – a to k zvýšeniu počtu prihlásených študentov na SOŠ smerujúcemu k cieľnému výberu zamestnania u zamestnávateľa. Cieľom informačných dní/seminárov bolo, aby účastníci získali nové poznatky dôležité pre riešenie otázok akontability školy, ako jedného z ukazovateľov kvality a jeho využiteľnosť smerom k budúcemu zamestnávateľovi. V malých, ale aj väčších pracovných skupinách sa intenzívne diskutovalo napr. o inovatívnych trendoch spolupráce subjektov ZŠ a SOŠ, o budovaní regionálnych partnerstiev, či štandardoch aplikácie kariérového sprevádzania žiaka do výučby s cieľom následného smerovania k vhodnému zamestnávateľovi. Cieľom workshopov bolo vypracovať pilotnú metodiku a aktivity systému spolupráce fungovania ZŠ, SŠ v úzkej spolupráci s významnými regionálnymi zamestnávateľmi. Program workshopov bol zameraný na témy týkajúce sa napr. hľadania prekážok a riešení spolupráce všetkých subjektov, konkrétnych aktivít spolupráce a ich prepojení na národnú sústavu kvalifikácií, nadväzovania efektívnej spolupráce ilustrovanej na príkladoch zo Švajčiarska a pod. V rámci workshopov sa konal aj okrúhly stôl na tému „Prechod absolventov na trh práce - výzvy a možnosti podpory“, ktorý sa okrem iného zamerával aj na očakávania a výzvy dlhodobej stratégie spolupráce pri podpore prechodu žiakov na trh práce. Detailnejšie perspektívy spolupráce ZŠ, SOŠ a zamestnávateľov budú rozpracované v ďalších častiach metodiky.

Výstupom aktivít všetkých uskutočnených pracovných stretnutí má byť kvalitatívne *nová koncepcia systému spolupráce fungovania ZŠ, SOŠ a*

zamestnávateľa, ktorá bude zapracovaná do záverečných odporúčaní z projektu a následne predložená na Úrad vlády SR.

Na stretnutiach sa diskutovalo veľmi aktívnu, živou a interaktívnu formou, o čom svedčia aj niektoré nasledovné výroky z dotazníkov, ktoré boli pripravené pre účastníkov informačných dní a workshopov:

„Najväčším prínosom boli možnosti, kontakty a rozšírenie spolupráce mojej SOŠ so ZŠ a zamestnávateľom“.

„Z hľadiska praktického využitia pri spolupráci ZŠ, SŠ a zamestnávateľa hodnotím ako veľmi dôležitý ročný plán kariérového poradcu, ktorý by zároveň priniesol oveľa väčšiu motiváciu pre žiakov na ZŠ, lepšie študijné výsledky, povedomie o reálnom svete a skutočných hodnotách a to znamená, že vás práca a povolanie učiteľa aj viac teší“.

„Ak sa podarí vytvoriť priestor a možnosti pre funkciu kariérového poradcu, prínos by bol nielen pre SOŠ, ale aj pre samotných zamestnávateľov“.

„Pre mňa, ako zamestnávateľa, je projekt sieťovania s príkladmi z praxe chýbajúcim systémovým článkom pre tvorbu trvalo udržateľných pracovných miest v obehovej ekonomike“.

„Plán kariérového poradcu sa mnohokrát nedokáže z časového hľadiska naplniť a viac by som chcela diskutovať o pracovnej náplni kariérového poradcu na SOŠ (úlohy a práva)“.

„Pozícia kariérového poradcu musí byť zavedená aj v legislatíve“.

„Mám záujem o diskusiu zameranú na prenesenie metódy sieťovania do praxe“.

„Pozícia kariérového poradcu je v súčasnosti veľmi podceňovaná a vhodne koncipovaný plán kariérového poradcu je skutočne základom úspešnej realizácie duálneho vzdelávania a vôbec vzdelávania pre prax“.

„Ako výchovný poradca mám plán zameraný na profesijnú orientáciu a spoluprácu so SOŠ, ale plán kariérového poradcu nepoznám“.

1.3 Cieľové skupiny

Z hľadiska zadefinovania cieľových skupín v rámci spomínanej aktivity zameranej na efektívny systém sieťovania kariérových poradcov zo ZŠ, SOŠ a zamestnávateľov, je potrebné charakterizovať činnosti vykonávané typickými predstaviteľmi týchto cieľových skupín a na tomto základe navrhnúť možnosti sieťového prepojenia pri ich uskutočňovaní. Ide o tieto funkcie:

ZŠ – výchovný poradca a zástupca riaditeľa

Škola je silným hráčom/partnerom v projektovej sieti, má priamy kontakt s ostatnými cieľovými skupinami a najmä má možnosť výrazného vplyvu na žiaka ZŠ/šudenta SOŠ v oblasti formovania jeho kompetencie kariérovej zrelosti⁴. Predstaviteľmi/reprezentantmi tejto skupiny sú najmä výchovný poradca, kariérový poradca, kariérový sprievodca, ale aj riaditeľ/zástupca riaditeľa.

16

Výchovný poradca⁵ (VP):

- je jedným z článkov systému výchovného poradenstva, teda aj profesionálneho/kariérového poradenstva v školstve;
- je funkcia zriadená na základných školách, stredných školách a špeciálnych školách;
- plní úlohy výchovného poradenstva, t. j. poradenstva v osobnostnom, vzdelávacom a profesijnom/kariérovom vývine vrátane prevencie problémového a delikventného vývinu a sociálnych vzťahov;

⁴ Kompetencia kariérovej zrelosti sa týka miery, do akej sú žiaci na základe poznania svojich osobnostných predpokladov kompetentní robiť nezávislé, včasné, informované a realistické rozhodnutia vo vzťahu k svojej kariére a k svojmu osobnému životu (Projekt RSOV – Návrh modelu a metodológie kariérového sprevádzania na stredných odborných školách).

⁵ V zmysle Zákona č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) o zmene a doplnení niektorých zákonov je úlohou výchovného poradcu sprostredkovať deťom a ich zákonným zástupcom potrebné pedagogické, psychologické, sociálne, psychoterapeutické, reedukačné a iné služby, ktoré koordinuje v spolupráci s triednymi učiteľmi. Pri výkone svojej funkcie úzko spolupracuje so školským psychológom, školským špeciálnym pedagógom (samozrejme, ak škola takýchto odborníkov zamestnáva) a s odbornými zamestnancami zariadení výchovného poradenstva a prevencie.

- je pedagogickým zamestnancom školy a odborným poradenským pracovníkom na škole, ktorý svoju funkciu plní popri svojej pedagogickej činnosti; do funkcie VP ho menuje riaditeľ školy, ktorému zodpovedá za plnenie úloh;
- sprostredkováva prepojenie školy s odbornými zariadeniami, ktoré sa zaoberajú starostlivosťou o deti;
- vykonáva činnosť prieskumnú, identifikačnú, vyhodnocovaciu, diagnostickú, depistážnu, konzultačnú, metodickú, informačnú, osvetovo – preventívnu, koncepcio– plánovaciu, organizačnú a administratívnu;
- má povinnosti, z ktorých dominantnú časť tvoria úlohy v oblasti kariérového poradenstva;
- poskytuje informácie o možnosti štúdia alebo povolania; osobitnú pozornosť venuje pri tom žiakom zo sociálne znevýhodneného sociálneho prostredia, so zdravotným postihnutím, ako aj intelektovo nadaným a talentovaným žiakom;
- informuje a pomáha žiakom, rodičom (zákonným zástupcom) pri profesionálnom rozhodovaní sa žiakov/profesionálnej orientácii žiakov, príprave žiakov pre trh práce, o možnostiach uplatnenia sa absolventov v praxi; v spolupráci s triednymi učiteľmi zabezpečuje pre túto oblasť potrebnú agendu a poskytuje im metodickú pomoc pri jej vedení;
- zabezpečuje spoluprácu školy s externým prostredím – so službami zamestnanosti/ úradmi práce, so zamestnávateľskými inštitúciami v regióne, so vzdelávacími inštitúciami a s ostatnými sociálnymi partnermi;
- vedie kabinet výchovného poradenstva (využíva informačno-komunikačné technológie pri práci so systémami profesijných informácií, informačné a poradenské programy, dokumentáciu, právne normy, metodické, informačné a propagačné materiály, príručky, odbornú literatúru, audiovizuálne pomôcky atď.).

17

Činnosť VP je v rámci projektovej aktivity nezastupiteľná z hľadiska práce s deťmi/žiakmi a ich rodičmi v rámci profesijnej orientácie žiaka. Prostredníctvom identifikácie profesijného potenciálu u detí/žiakov už v nižších ročníkoch ZŠ, ich môžu

cielene ovplyvňovať, aby si volili školu/povolanie, v ktorom majú predpoklady byť úspešnými. Včasné podchytenie detí/žiakov, ktorí majú záujem a predpoklady vo vybraných predmetoch/oblastiach záujmov, umožní následne ich adresnejší a efektívnejší rozvoj.

SOŠ – kariérový poradca/sprievodca, výchovný poradca a zástupca riaditeľa/vedenia

Kariérový poradca⁶ (KP):

- vykonáva činnosti v oblasti prípravy žiakov na ich vstup na trh práce, pričom činnosti KP môže vykonávať aj odborný zamestnanec;
- je pracovník, ktorý pomáha záujemcom o kariérne poradenstvo pri riešení ich problémov na profesijnej a vzdelávacej dráhe;
- pomáha s riešením problémov rôznych cieľových skupín, od žiakov základných škôl, až záujemcov v produktívnom veku. Pomáha riešiť rozhodovanie žiakov základných škôl o prvotnej profesijnej orientácii a o štúdiu na strednej škole, rozhodovanie žiakov stredných škôl o štúdiu na vyšších alebo vysokých školách, rozhodovanie absolventov škôl o zamestnaní alebo o rekvalifikácii na iné povolanie, výber kurzov ďalšieho vzdelávania;
- realizuje poradenstvo v rámci príslušnej odbornosti v procese profesijnej a vzdelávacej cesty, uľahčuje rozhodovací proces pri výbere povolania a štúdiu na stredných a vysokých školách, ale aj pri prijímaní vhodných rozhodnutí o zamestnaní;

18

⁶ Na Slovensku zatiaľ nie je širšie akceptovaný kvalifikačný štandard na pozíciu KP. Pojem KP nemá definovanú činnosť v školskom zákone. V súčasnosti vo verejných službách zamestnanosti a v rámci rezortu školstva neexistuje samotná pozícia KP. Funkciu KP v školstve môže vykonávať pedagogický alebo odborný zamestnanec (špecialisti) a podľa zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, §33 ide o špecializovanú činnosť (nie samostatnú pracovnú pozíciu), ktorú títo pracovníci môžu vykonávať súčasne s výkonom iných pedagogických alebo odborných činností. To isté platí pre funkciu VP (t.j. špecializovanú činnosť). Spravidla však v súčasnosti kariérovú výchovu a kariérové poradenstvo poskytujú skôr VP a zamestnanci centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, keďže KP, ktorí by neboli súčasne aj VP, zatiaľ veľa nie je.

- je podpornou inštitúciou pre žiakov, ktorí sa nevedia rozhodnúť, ako pokračovať po absolvovaní strednej školy, alebo smerujú k nesprávnym rozhodnutiam na ceste k ďalšiemu smerovaniu svojej kariéry, ale aj pre tých, ktorí sú v rizikových situáciách, a ktorí vypadávajú zo vzdelávacieho systému;
- je schopný identifikovať profesijné schopnosti a možnosti u žiaka SOŠ;
- pomáha študentom vybrať si a rozhodnúť sa pre také štúdium a pre také povolanie, ktoré bude čo najviac zodpovedať ich schopnostiam, záujmom a aj požiadavkám trhu práce;
- spolupracuje s VÚC a úradmi práce pri zisťovaní informácií o trhu práce a možnostiach, ktoré ponúkajú zamestnávateľia v danom regióne; spolupracuje so zamestnávateľmi, či personálnymi agentúrami v danom regióne;
- poskytuje informácie o orientácii na trhu práce a možnostiach uplatnenia sa na trhu práce, oboznámenie sa s profesiami (o ktorých žiaci mnohokrát nemajú žiaden prehľad);
- je schopný sprostredkovať aktuálne ponuky do zamestnania; informácie o pracovných miestach a možnostiach zamestnania vo firmách (doma i v zahraničí), návštevy pracovných veľtrhov a búrzh práce, či informácie, ako efektívne a cielene vyhľadávať potenciálnych zamestnávateľov;
- usmerňuje a prehodnocuje nielen dobré, ale aj zlé skúsenosti mladých ľudí, aby napredovali, aby sa učili otvárať pred sebou životné cesty, ktoré vedú k ich spokojnosti, ale aj spoločenskému uznaniu;
- vedie (prostredníctvom odborných poradenských metód, postupov a techník) klientov k samostatnému a zodpovednému rozhodovaniu v oblasti počiatočného, ďalšieho, celoživotného vzdelávania, voľby povolania, výberu a zmeny zamestnania, uplatnenia na trhu práce⁷.

⁷ Národný štandard zamestnania – Kariérový poradca (autor NŠZ: Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry; http://www.sustavapovolani.sk/nove_nsz/496103.pdf)

Kariérový sprievodca⁸ (KS):

- vyhľadáva, zbiera, spracováva a klientom poskytuje informácie potrebné pri voľbe štúdia, povolania, pri výbere a zmene zamestnania, a to v Slovenskej republike, ako aj v zahraničí (informácie o možnostiach vzdelávania, pracovného uplatnenia, o potrebných zručnostiach, všeobecných spôsobilostiach, praktických skúsenostiach a o ďalších predpokladoch a požiadavkách na výkon konkrétnych povolani)⁹;
- pomáha klientom pri vyhľadávaní odborných služieb kariérového poradenstva a rozvoja kariéry, poskytuje odbornú pomoc pri podávaní prihlášky na štúdium, príprave životopisu, motivačného listu, žiadosti o prijatie do zamestnania a pod.¹⁰;
- podieľa sa na kariérovej výchove a vzdelávaní budúcich i súčasných účastníkov trhu práce, vrátane rozvoja ich zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy¹¹;
- riadi vyučovací proces tak, aby pripravil žiakov, absolventov SOŠ, na vstup na trh práce v súlade s ich záujmami, predpokladmi a v súlade s reálnymi (vzrastajúcimi) požiadavkami trhu na pripravenosť absolventov SOŠ do zamestnania;
- premieta do obsahu vyučovacieho procesu prípravu žiakov SOŠ na prevzatie zodpovednosti za vstup do pracovného a osobného života. To znamená, aby absolvent SOŠ dosiahol požadovanú úroveň kompetencie kariérovej zrelosti;

20

Kariéroví poradcovia/sprievodcovia v rámci intenzívnej práce so žiakmi majú približovať možnosti ich uplatnenia, upozorňovať na možné riziká dôsledkov študijného nasadenia, správania, postojov a záujmov. Kariéroví poradcovia budú zároveň sieťovať vo svojom okolí relevantných partnerov, teda okrem rodičov, či členov pedagogického

⁸ Kariérovým sprievodcom je každý pedagogický zamestnanec na SOŠ (Projekt RSOV – Návrh modelu a metodológie kariérového sprevádzania na stredných odborných školách).

⁹ Národný štandard zamestnania – Kariérový sprievodca/konzultant (autor NŠZ: PhDr. Štefan Grajcár, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry; http://www.sustavapovolani.sk/nove_nsz/496400.pdf)

¹⁰ Pozri pozn.č.5

¹¹ Pozri pozn.č.5

zboru aj zamestnávateľov, samosprávu a štátnu správu, teda všetkých, ktorí majú povinnosť a cítia zodpovednosť za to, aby absolvent školy mal dlhodobé uplatnenie na trhu práce s cieľom pripraviť pre zamestnávateľov čo najkvalitnejších a flexibilných zamestnancov.

Zástupca riaditeľa/vedenia

Školu a školské zariadenie riadi riaditeľ (§ 5, ods.1 zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve). Zástupca riaditeľa je (rovnako ako riaditeľ) vedúcim pedagogickým zamestnancom (§ 34 ods.1 zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch). Plní pracovné povinnosti rovnako ako pedagogický zamestnanec, rovnaké má aj práva.

Zástupca riaditeľa školy je do funkcie volený v zmysle ustanovení § 5 zákona č.552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, menuje ho riaditeľ školy na základe výsledkov výberového konania. Riaditeľ školy odvoláva zástupcu riaditeľa školy v zmysle ustanovení Zákonníka práce (ods. 1 § 252 ZP). Zástupca zastupuje riaditeľa školy v prípade jeho neprítomnosti v rozsahu stanovenom kompetenciami a má na starosti koordináciu výchovno-vzdelávacej činnosti na škole.

Ďalej:

- ✓ upozorňuje riaditeľa školy na porušenia právneho poriadku a interných predpisov školy a navrhuje opatrenia na nápravu stavu;
- ✓ poskytuje vo veciach týkajúcich sa školy právne rady, konzultácie a informácie o právnych predpisoch;
- ✓ poskytuje a zabezpečuje informácie o pedagogicko-organizačnom zabezpečení výchovno-vzdelávacieho procesu na škole;
- ✓ pripravuje pracovné podklady pre zasadnutia pedagogickej rady školy;
- ✓ zúčastňuje sa na pedagogickom riadení školy a priamej výchovno-vzdelávacej práce so žiakmi;
- ✓ koordinuje a kontroluje činnosť učiteľov a vychovávateľiek, vykonáva hospitácie a na základe hospitačnej činnosti hodnotí stav výchovno-vzdelávacej činnosti, o výsledkoch informuje riaditeľa a pedagogickú radu školy;
- ✓ plní ďalšie úlohy podľa pracovnej náplne a popisu funkcie.

Riaditeľ/zástupca riaditeľa školy je pre potreby zosieťovania cieľových skupín v rámci projektovej aktivity kľúčovou osobou, pretože z pozície, v ktorej sa nachádza, prepája (a spája) ďalších členov siete – rodičov, zamestnávateľov a iné školy. Má vytvárať podmienky na intenzívnu a efektívnu spoluprácu členov siete (výmena informácií, kontakty, diskusie, školenia a pod.) v záujme napĺňania cieľov výchovného a vzdelávacieho procesu pri formovaní kompetencie kariérovej zrelosti žiakov/štvudentov školy. Okrem iného sú riaditeľovi školy priamo podriadení všetci VP/KP/KS.

Zamestnávateľa – riaditeľ/manažment/personálny riaditeľ, živnostník/podnikateľ

Pre potreby projektovej aktivity sú zamestnávateľa osoby, ktoré môžu (priamo, alebo sprostredkované) zabezpečiť kontakty s partnerskými školami, najmä poskytnúť potrebné informácie o možnostiach a podmienkach zamestnania v ich firme, definovať presne kvalifikačné predpoklady pre výkon konkrétnych činností a pracovných pozícií, umožniť študentom SOŠ oboznámiť sa s činnosťami, ktoré by vykonávali na konkrétnych pracovných miestach, a pod.

22

Riadiaci pracovník (manažér) ľudských zdrojov (personálny riaditeľ) a živnostník/podnikateľ

Oblasť rozvoja ľudských zdrojov celkovo zastrešujú špecialisti personálnych oddelení, a to prevažne ako čiastkovú pracovnú náplň. Sú to jednotlivci ktorí majú ukončenú špecializáciu aplikovanej pracovnej psychológie, alebo štúdium personálneho manažmentu. Poznajú personálnu skladbu zamestnancov aj z hľadiska štruktúry požadovaných kvalifikácií. Môže ísť aj o personalistov, ktorí majú ukončenú andragogiku (výchovu a vzdelávanie dospelých), pedagogiku, sociálnu prácu, ekonómiu, humanitné i technické smery. Dôsledne sa rozvoju zamestnancov – ich osobnostnému a kariérovému rozvoju venuje len menšie percento spoločností, najmä tie väčšie a pokrokovejšie spoločnosti, pre ktoré je potenciál zamestnanca, respektíve udržateľnosť kľúčových ľudí a talentov vo firme vysokou hodnotou.

Personálny riaditeľ:

- riadi jednotlivé oblasti činností spadajúce pod manažment ľudských zdrojov na celofiremnej úrovni;
- rozhoduje o strategickom plánovaní v oblasti riadenia ľudských zdrojov;
- zabezpečuje efektívnosť hospodárenia oddelenia ľudských zdrojov;
- schvaľuje zásady zamestnanosti, pracovno-právnych vzťahov;
- schvaľuje metodiky náboru a výberu, školení, odmeňovania a motivačných programov, systému hodnotenia, systému vzdelávania a kariérneho rastu zamestnancov;
- riadi, koordinuje a kontroluje výsledky práce oddelenia ľudských zdrojov;
- spolupracuje s ďalšími organizačnými útvarmi spoločnosti/firmy.

Živnostník/podnikateľ:

- je samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá prevádzkuje sústavnú činnosť za účelom dosiahnutia zisku na vlastnú zodpovednosť a za podmienok ustanovených Živnostenským zákonom¹²;
- sa v národných štatistikách označuje ako samozamestnaný a do tejto kategórie patria podnikatelia bez zamestnancov, podnikatelia so zamestnancami a vypomáhajúci členovia domácností.

23

V poradenskej sieti môže priamo pôsobiť na študentov SOŠ, pre ktorú môže vytvárať na základe dohody podmienky pre odbornú prax (priebežnú, krátkodobú) študentov. Pri takomto kontakte má výhodu priameho vplyvu na formovanie základných, ale aj špeciálnych zručností potrebných pre výkon práce v podniku.

¹² Živnosť môže prevádzkovať fyzická osoba (živnostník) alebo právnická osoba, ak splní podmienky ustanovené Živnostenským zákonom. Živnostníci a právnické osoby prevádzkujúce živnosť sa nazývajú podnikateľmi.

Rodičia

Na voľbu povolania a kariérový vývin majú najväčší vplyv rodičia a rodinní príslušníci resp. iní významní dospelí v živote dieťaťa, pretože svojimi každodennými aktivitami, hodnoteniami, rozoberaním problémov a spôsobmi ich riešenia formujú postoje, návyky, názory a aspirácie žiakov k vzdelávaniu a zamestnaniu. V procese kariérového sprevádzania ich detí tak rodičia zohrávajú veľmi dôležitú úlohu. Získajú zároveň nový pohľad na schopnosti, zručnosti, vedomosti a postoje svojich detí k životu a k práci.

Spolupráca všetkých zapojených subjektov v rámci projektovej aktivity bude zameraná na zapojenie rodičov do rozvoja kompetencie kariérovej zrelosti s cieľom úspešného uplatnenia ich detí v pracovnom aj osobnom živote. Najdôležitejšiu rolu pri identifikácii profesijného potenciálu žiaka zohráva rodina. V realizácii projektu je úloha rodičov postavená na základe ich zodpovednosti za vlastné dieťa. Preto majú byť priebežne informovaní o zámeroch školy v oblasti kariérového poradenstva, majú im byť poskytnuté konzultácie podľa ich potrieb, resp. potrieb dieťaťa. Zároveň je treba zo strany školy podčiarknuť zodpovednosť rodičov a požiadať ich o súčinnosť pri usmerňovaní kariérového rozvoja ich dieťaťa. Vplyv rodiny, jej postavenie, pozícia v mieste bydliska, úroveň aspirácií a iné, sú faktory, ktoré posilňujú tlak na výber pracovnej pozície budúceho absolventa školy a jeho uplatnenie v živote.

24

Centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (CPPPaP)

Centrá pedagogicko – psychologického poradenstva a prevencie patria (popri škole a úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny) medzi najdôležitejšie inštitúcie, ktoré poskytujú kariérové poradenstvo, potrebné vysoko odborné informácie pre mladých ľudí v situácii rozhodovania sa o ich budúcnosti a pri hľadaní vhodného zamestnania. Pôsobia na regionálnom princípe a sú zriadené vo všetkých krajských a okresných mestách. V regióne svojej pôsobnosti poskytujú široké spektrum odborných služieb v oblasti psychologického poradenstva žiakom, rodičom a pedagogickým zamestnancom. Pracujú v nich najmä psychológovia, tiež pedagógovia (špeciálni a liečební

pedagógovia), sociálni pracovníci a ďalší odborníci. Poradenský zamestnanci v CPPPaP vykonávajú rôznorodé vysokošpecializované úlohy.

Prioritné činnosti CPPPaP sa odvíjajú od legislatívy a pedagogicko-organizačných pokynov pre jednotlivé školské roky, ktoré pripravuje ministerstvo školstva. Vo všeobecnosti však môžeme činnosť CPPPaP zosumarizovať do nasledovných úloh:

- metodicky usmerňujú činnosť výchovných poradcov¹³ (t.j. aj profesijnú orientáciu) v základných, stredných školách a v školách pre žiakov s nadaním;
- sledujú a usmerňujú študijnú – profesijnú (kariérovú) vývin žiakov/študentov základných a stredných škôl a pomáhajú im pri profesionálnom rozhodovaní sa;
- pomáhajú (špecifickými psychologickými metódami) mladým ľuďom pri sebazpoznávaní, pri spoznávaní svojich osobnostných predpokladov (záujmov, schopností, zručností, povahových vlastností, hodnotovej orientácie a pod.) vo vzťahu k budúcemu povolaniu;
- osobitnú poradenskú starostlivosť venujú jednotlivcom so zdravotným postihnutím¹⁴ a so špeciálnymi výchovno – vzdelávacími potrebami (integrovaným v bežných školách), ktorým pomáhajú pri kompenzácii rôznych porúch, či postihnutí, poradensky intervenujú pri ich sociálnej inklúzii, významne pri tom spolupracujú s rodičmi, s ostatnými pedagogickými a odbornými zamestnancami v škole, či v poradni);
- pomáhajú mladým ľuďom pri riešení problémov v osobnostnom, vzdelávacom, profesionálnom a sociálnom vývine a pri riešení náročných životných situácií;
- získavajú aktuálne profesionálne informácie (o povolaniach, zamestnaniach, o ich špecifických požiadavkách na človeka, o odbornej príprave, o trhu práce, o možnostiach budúceho uplatnenia sa, o možnostiach a požiadavkách ďalšieho štúdia), a to v mnohých prípadoch v úzkej spolupráci s regionálnymi úradmi práce;

25

¹³ Pozn.: metodické riadenie kariérových poradcov nezabezpečuje žiadna inštitúcia.

¹⁴ V zmysle § 133 školského zákona č. 245/2008 Z. z. centrá špeciálnopedagogického poradenstva poskytujú špeciálnopedagogické intervencie deťom so zdravotným znevýhodnením vrátane detí s vývinovými poruchami s cieľom dosiahnuť optimálny rozvoj ich osobnosti a sociálnu integráciu.

- poradenské informácie poskytujú nielen žiakom a ich zákonným zástupcom, ale aj výchovným poradcom, učiteľom a ďalším pedagogickým zamestnancom škôl a školských zariadení, zriaďovateľom a iným inštitúciám;
- zabezpečujú psychologickú a pedagogickú starostlivosť o deti a mládež vo veku od dvoch rokov až po dosiahnutie dospelosti, resp. do ukončenia prípravy na povolanie¹⁵;

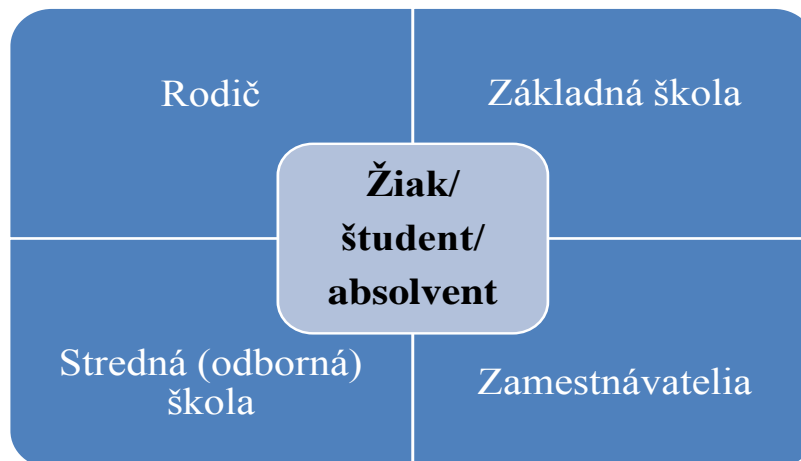
V poradenskej sieti zabezpečujú centrá poradenské aktivity na najvyššej odbornej úrovni. Usmerňujú predovšetkým činnosť výchovných a kariérových poradcov, poskytujú im odborné metodické rady a informácie potrebné pri realizácii poradenských aktivít na školách. Osobitnú pozornosť venujú mladým ľuďom, ktorí si vyžadujú špecifický prístup pri voľbe povolania.

¹⁵ V praxi sa to najčastejšie interpretuje v zmysle ukončenia strednej školy, i keď pod pojmom „ukončenie prípravy na povolanie“ by sme mohli rozumieť aj ukončenie vysokej školy. Študenti vysokých škôl sú však veľmi zriedkavou klientelou CPPPpP; ak aj sú v ich starostlivosti, ide spravidla o klientov, ktorým poskytovali poradenské služby už skôr, počas ich dochádzky na základnú alebo strednú školu.

2 VÝCHODISKÁ A DÔVODY PRE SPOLUPRÁCU PRI ZABEZPEČOVANÍ PRECHODU ZO VZDELÁVANIA NA TRH PRÁCE

Bezproblémový a hladký prechod žiakov, študentov, absolventov zo vzdelávania na trh práce nie je možný bez systematickej a dlhodobej spolupráce všetkých zainteresovaných. Ak hovoríme o žiakoch stredných odborných škôl, zainteresovanými stranami sú základné školy, stredné odborné školy, potenciálni zamestnávateľia, no najmä a predovšetkým, samotní žiaci, študenti a budúci absolventi a ich rodičia. Graficky by sme si jednotlivých aktérov mohli znázorniť nasledovne:

Aktéri spolupráce



27

Nie náhodou sme do centra umiestnili práve nášho žiaka, študenta, absolventa – každý z uvedených aktérov má svoju vlastnú motiváciu, sleduje svoje vlastné ciele a očakávania, plní svoje špecifické úlohy, tie ale na tomto mieste nebudeme podrobnejšie rozoberať. Potrebne je však zdôrazniť, že do procesu prípravy žiakov na prechod do sveta práce je nevyhnutné zapojiť všetkých aktérov a rešpektovať, že každý z nich má v tomto procese svoje špecifické a nezastupiteľné miesto.

Spolupráca strednej odbornej školy so základnou školou na jednej strane a s potenciálnymi zamestnávateľmi na strane druhej je vecne a logicky opodstatnená a mohli by sme dokonca povedať, že je úplnou samozrejmosťou, ba že má aj oporu

v legislatíve. Hľadali sme preto v príslušných zákonoch, či a ako sa tento náš predpoklad potvrdí – výsledky našej analýzy sú zhrnuté v nasledovnej tabuľke:

Tabuľka 1 Analýza legislatívy

Názov legislatívnej normy, predpisu, pokynu	Citovaný text vzťahujúci sa k téme spolupráce ZŠ-SOŠ-zamestnávateľ-rodíčia	Poznámka
Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon)	-	v školskom zákone sme nenašli žiadnu relevantnú zmienku k téme spolupráce v oblasti prechodu žiakov na trh práce
Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave	<ul style="list-style-type: none"> - Stredná odborná škola vypracuje školský vzdelávací program pre odborné vzdelávanie a prípravu v spolupráci so zamestnávateľom, s ktorým má uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní. - Stredná odborná škola, ktorá má oprávnenie používať označenie centrum odborného vzdelávania a prípravy, <ul style="list-style-type: none"> a) spolupracuje so zamestnávateľom v oblasti odborného vzdelávania a prípravy, 	<ul style="list-style-type: none"> - § 23, ods. 3 - § 24, ods. 2
Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti	-	v zákone o službách zamestnanosti sme nenašli žiadnu relevantnú zmienku k téme spolupráce v oblasti prechodu žiakov na trh práce
Zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve	<ul style="list-style-type: none"> - Samosprávny kraj v oblasti výchovy a vzdelávania <ul style="list-style-type: none"> m) spolupracuje s príslušnými ústrednými orgánmi štátnej správy a sociálnymi partnermi v otázkach odborného vzdelávania a prípravy mládeže na povolania 	- § 9, ods. 8
Vyhláška MŠVVŠ č. 65/2015 o stredných školách	-	vo vyhláške o stredných školách sme nenašli žiadnu relevantnú zmienku k téme spolupráce v oblasti



		prechodu žiakov na trh práce
Vyhláška č. 320/2008 Z. z. o základnej škole	-	vo vyhláške o základnej škole sme nenašli žiadnu relevantnú zmienku k téme spolupráce v oblasti prechodu žiakov na vyšší stupeň vzdelávania či na trh práce
Pedagogicko-organizačné pokyny na školský rok 2015/2016	- Stredné odborné školy vytvárajú ŠkVP pre odborné vzdelávanie a prípravu v spolupráci so zamestnávateľom, s ktorým majú uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní.	- časť 2.3.1. Systém duálneho vzdelávania, bod 6
Pedagogicko-organizačné pokyny na školský rok 2016/2017	- V rámci kariérového poradenstva sa odporúča základným školám a stredným školám spolupracovať so zamestnávateľmi, ako aj medzi sebou navzájom, za účelom efektívneho usmernenia žiakov základných škôl a stredných škôl pri ich profesijnej orientácii a výbere budúceho povolania. - Stredné odborné školy vytvárajú ŠkVP pre odborné vzdelávanie a prípravu v spolupráci so zamestnávateľom, s ktorým majú uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní.	- časť 1.5.12 Výchovné poradenstvo, bod 7 - časť 2.3.1. Systém duálneho vzdelávania, bod 6

Zdroj: autori dokumentu

Ako z prehľadu vyplýva, o spolupráci základnej školy, strednej školy, zamestnávateľov a rodičov zameranej na podporu prechodu žiakov na trh práce sme v kľúčových právnych predpisoch a usmerneniach veľa toho nenašli (výnimkou sú snáď len Pedagogicko-organizačné pokyny na školský rok 2016/2017, kde je požiadavka spolupráce pomerne jasne pomenovaná). Jedným zo zásadných je tiež zistenie, že ani v uvedenej legislatíve, ani v metodických pokynoch, ktoré sú pre školy skôr odporúčaním ako direktívou, nenachádzame rodičov ako aktérov, ktorí v profesijnom smerovaní svojich detí, žiakov, študentov a ich neskoršom uplatnení vo svete práce zohrávajú najvýznamnejšiu úlohu.



Domnievame sa, že v budúcnosti bude potrebné spoluprácu všetkých zainteresovaných aktérov pri podpore prechodu žiakov, študentov, absolventov na trh práce podporiť oveľa dôraznejšie, a to tak v školskej legislatíve, ako aj v legislatíve služieb zamestnanosti a ďalších predpisoch a usmerneniach či odporúčaniach. V metodicko-organizačných pokynoch pre školy a školské zariadenia, ktoré ministerstvo školstva, vedy výskumu a športu vydáva pre každý školský rok, by napríklad bolo vhodné tému profesijnej orientácie a prípravy pre trh práce uviesť samostatne ako spoločnú, prierezovú tému pre základné i stredné školy a školské zariadenia výchovného poradenstva a prevencie, kde by bolo žiaduce upozorniť najmä na tieto dva momenty:

1. V systéme odborného vzdelávania je zo strany škôl veľmi dôležitý aktívny postoj a inovatívny prístup k rozvoju spolupráce medzi subjektmi odborného vzdelávania a prípravy –zamestnávateľ, stredná odborná škola, základná škola. Je potrebné, aby sa toto prepojenie uskutočňovalo v rámci kariérového poradenstva pre žiakov a študentov. Odporúčame písomnú dohodu medzi uvedenými subjektmi, ktorá uvedie do praxe profesijného formovania osobnosti žiakov nové formy a metódy spolupráce, ktoré umožnia školám aplikovať evalvačné nástroje hodnotenia kvality spolupráce medzi subjektmi. Výsledky hodnotenia takejto spolupráce by mali byť významnou súčasťou hodnotiacej správy školy a zároveň znakom zvyšovania úrovne kvality školy.
2. Škola vytvára podmienky pre rozvoj zručností pre riadenie vlastnej profesijnej dráhy žiakov. Tieto zručnosti podporujú samostatnosť a zamestnateľnosť žiaka, jeho schopnosť nájsť a udržať si zamestnanie a zvládať kariérne zmeny počas celého života. Medzi zručnosti pre riadenie vlastnej profesijnej dráhy patria napríklad schopnosť pomenovať vlastné silné stránky a záujmy, vyhľadávať informácie o trhu práce a povolaniach, vypracovať vlastný plán kariéry, robiť rozhodnutia ohľadom vlastnej kariéry a podobne. Tieto zručnosti môžu byť rozvíjané prostredníctvom rôznych aktivít: nácvik písania životopisu, žiadosti o zamestnanie; nácvik pracovného pohovoru; individuálne a skupinové aktivity kariérového poradenstva; používanie internetových nástrojov s informáciami o trhu práce a práce a povolaniach a podobne.

3 ZABEZPEČENIE SÚČINNOSTI SPOLUPRÁCE (ROLA KP, VP)

V školskom zákone sa uvádza, že kariérové poradenstvo je v školskom prostredí poskytované prostredníctvom výchovného poradcu. Jeho metodické riadenie je usmerňované prostredníctvom **školských zariadení výchovného poradenstva a prevencie**. Kariérové poradenstvo je jednou z nosných aktivít centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, ktorých klientmi sú žiaci končiacich ročníkov základných a stredných škôl.

Odbornosť poskytovaného poradenstva je závislá od personálneho zabezpečenia. Poradenské služby na školách sú poddimenzované. Orientujú sa zväčša na poskytovanie základných informácií (poskytovanie informácií o študijných a učebných odboroch a programoch), prípadne asistujú žiakom pri písaní prihlášok na strednú, či vysokú školu. Túto činnosť vykonávajú na školách výchovní poradcovia (pedagogický zamestnanci) popri výkone pedagogických činností a nie vždy disponujú primeranými kompetenciami (čo nesúvisí s ich nezaujmom, či pohodlnosťou, ale skôr s časom, ktorý majú vyhradený na tieto činnosti). Kvôli tomuto nedostatku majú výchovní poradcovia limitované možnosti podporovať kariérovú adaptabilitu žiakov a rozvoj zručností potrebných pre riadenie osobnej kariéry žiakov, ktoré majú ambíciu presahovať hranice školského vzdelávania.

31

Samotné kariérové poradenstvo disponuje širokou škálou rôznych metodík a nástrojov, ktoré by žiakovi pomáhali pri rozhodovaní sa o svojej budúcnosti. Vďaka národným projektom, ktoré realizovali priamo riadené organizácie Ministerstva školstva, vedy výskumu a športu (ŠIOV a VÚDPaP) boli na Slovensku výchovným a kariérovým poradcom na školách sprostredkované viaceré metodiky. Ku skvalitneniu kariérového poradenstva na Slovensku tiež aktívne prispieva svojou činnosťou európska sieť Euroguidance. Ambíciu profesionalizovať a podporovať kariérové poradenstvo na Slovensku má aj Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (ZKPRK). Riešenie komplexného poradenského systému sa nezaobíde bez prepojenia prístupov používaných v poradenstve v školách a poradenských prístupoch využívaných pri práci s dospelou populáciou.

Predpokladom pre profesionalizáciu kariérového poradenstva v školstve je zavádzanie povinných predmetov venovaných orientácii sa na trhu práce a to nielen pre končiace ročníky základných a stredných škôl. Kvalitné informácie sa nezaobídu bez aktívneho zapojenia všetkých zainteresovaných strán. V tomto prípade je potrebné aktívne zapojenie:

základných škôl – stredných škôl – zamestnávateľov – rodičov – žiaka.

Hlavným predpokladom pre zefektívnenie aktivít spojených s výchovným a kariérovým poradenstvom je nutné vyjasnenie povinností a zodpovedností, ktoré sa viažu k danej pracovnej pozícii. Buď dosiahnuť premenovanie výchovného poradcu na výchovného a kariérového poradcu (s príslušnou časovou dotáciou na všetky činnosti) alebo naopak tieto dve role oddeliť a navrhnúť zavedenie napr. kariérového poradcu/kariérového sprievodcu/konzultanta a školského poradcu a podporiť tak vznik kvalifikovaných poradenských centier priamo na školách. Východiskom pre profesionalizáciu systému poradenstva na všetkých úrovniach je plánovanie. V súčasnosti má výchovný poradca na škole za úlohu pripraviť každoročne plán práce výchovného poradcu (príklad plánu: <https://www.komposyt.sk/pre-odbornikov/cinnost-vychovneho-poradcu/preview-file/1-5-1plan-prace-vychovneho-poradcu-v-2014-15-vzor-551-492.pdf>). Predpokladáme, že východiskom pre podporu sieťovania na úrovni škôl a firiem je tiež príprava ročného plánu činností. Na zrealizovaných podujatiach sme s účasťou našich expertov pripravili určitý návod na prípravu takéhoto plánu. Zistovali sme, aké aktivity by vedeli v rámci sieťovania počas školského roka realizovať.

V rámci prílohy 7 sme pre vás pripravili prehľad vybraných aktivít. Odpovede majú ilustratívnu úlohu, ale môžu slúžiť ako východisko pre tvorbu podobného plánu sieťovania na vašej škole.

3.1 SWOT analýza spolupráce subjektov odborného vzdelávania

SWOT analýza je technika, pomocou ktorej môžeme získať a analyzovať informácie o subjekte spolupráce s cieľom vytvorenia viacerých stratégií ďalšieho rozvoja spoločného postupu. Táto technika nám umožní identifikovať:

- *Silné stránky (Strengths)* – predstavujú pozitívne vnútorné dispozície subjektu, jeho schopnosti, zručnosti, talent, silný imidž, tvorivosť, iniciatívnosť.
- *Slabé stránky (Weaknesses)* – sú to negatívne vnútorné predpoklady, ako napríklad: nedostatok praxe, nedostatočné vzdelanie, nízka úroveň praktických zručností, neschopnosť pracovať v tíme.
- *Príležitosti (Opportunities)* – predstavujú súčasné alebo budúce podmienky v spoločnosti, ktoré majú vplyv na trh práce.
- *Hrozby (Threats)* – podmienky, ktoré môžu negatívne ovplyvniť uplatnenie na trhu práce alebo jeho ďalšie vzdelávanie.

Analýza SWOT vychádza z predpokladu, že úspech je naviazaný na maximálne využitie silných stránok a príležitostí a na minimalizácii hrozieb a slabých stránok.

33

Tabuľka 2 Príklad SWOT analýzy hlavných subjektov vo vzdelávaní

Silné stránky	Slabé stránky
<p>V prípadoch fungujúcej spolupráce je táto postavená na silných osobných a často neformálnych väzbách medzi jednotlivými aktérmi. Toto umožňuje lepšiu flexibilitu spolupráce a jej pretrvávanie napriek prípadným problémom.</p> <p>Pomerne dobrý systém informovania základných škôl o možnostiach stredoškolského vzdelania</p>	<p>Nízke kompetencie a úväzky výchovných a kariérových poradcov</p> <p>Veľké množstvo málo zrozumiteľných informácií zo strany stredných odborných škôl a zamestnávateľov smerom k základným školám</p> <p>Spolupráca medzi subjektami organizovaná nesystematicky a príliš závislá na konkrétnych osobách a osobných vzťahoch</p> <p>Vysoký vplyv rodičov pri výbere strednej školy: preceňovanie schopnosti dieťaťa a predsudky voči strednému odbornému školstvu</p>



	<p>Nízka dostupnosť podpory žiakov základných škôl pri rozhodovaní sa o ďalšom štúdiu</p> <p>Nedostatok kontaktov žiakov základných škôl so svetom práce</p> <p>Žiaci sú nasmerovaní do odborného vzdelávania podľa schopností, túžby a predstavy žiaka hrajú sekundárnu rolu</p> <p>Paradox zrelosti pre výber povolania: Žiaci, ktorí majú často najmenej dobré študijné výsledky, sú nútení rozhodnúť sa o svojom ďalšom štúdiu v skorom veku, zatiaľ čo žiaci s lepšími študijnými výsledkami si volia všeobecné vzdelanie a môžu sa rozhodovať neskôr</p>
Priležitosti	Riziká
<p>Vytvorenie internetovej platformy pre sieťovanie medzi jednotlivými aktérmi odborného vzdelávania</p> <p>Tvorba profilu absolventa v spolupráci so zamestnávateľmi</p> <p>Posilniť spoluprácu medzi výchovnými a kariérovými poradcami základných a stredných odborných škôl</p> <p>Zadefinovanie jasných kritérií prijatia žiakov na strednú odbornú školu, ktoré umožňujú selekciu</p> <p>Regulácia počtu študentov v jednotlivých odboroch na základe prognózovania potrieb trhu práce</p> <p>Rozvoj spolupráce zameranej na motiváciu žiaka, objavovanie pracovných rolí a spoznanie náplne rôznych povolání</p> <p>Možnosť profilácie žiaka – výber predmetov už na úrovni druhého stupňa</p>	<p>Nízky záujem o spoluprácu zo strany zamestnávateľa, z dôvodu slabšej finančnej a legislatívnej podpory</p> <p>Pretrvávajúce silného vplyvu rodiča na výber strednej školy, poznačeného nedostatočnými alebo nepresnými informáciami o strednom odbornom školstve a neobjektívnym obrazom o dieťaťi</p> <p>Nízky záujem a motivácia zapojeného školského personálu</p> <p>Nedostatok kapacít školského personálu na vytváranie partnerstiev a projektov v rámci spolupráce</p> <p>Pretrvávajúce súčasného stavu nízkej časovej dotácie pre činnosť kariérového a výchovného poradcu</p>



<p>základnej školy</p> <p>Inštitucionalizované pozície výchovného a kariérového poradcu je treba posilniť rozšírením pracovného úväzku</p> <p>Ďalej rozvíjať a šíriť povedomie o informačných systémoch o trhu práce a o povolaniach (labour market information a labour market experience)</p>	
---	--

Zdroj: autori dokumentu

3.2 Prínosy spolupráce

Prínosy spolupráce medzi aktérmi stredného odborného vzdelávania je možné analyzovať z viacerých pohľadov. Na operatívnej úrovni ide najmä o lepšie prepojenie vzdelávacích metód a obsahu vzdelávania s požiadavkami trhu práce, umiestňovanie žiakov na prax alebo do duálneho vzdelávania a podobne. Rôzne formy spolupráce popísané v nasledujúcich kapitolách tejto metodiky majú ale aj viac alebo menej výraznú didaktickú dimenziu a je ich možné vnímať ako vzdelávacie metódy s jasne stanovenými vzdelávacími výstupmi. Tieto vzdelávacie výstupy často krát presahujú kategórie odborných alebo kľúčových zručností, ktoré žiak môže nadobudnúť vďaka úzkej spolupráci strednej odbornej školy a zamestnávateľa.

Ľudia na Slovensku vydržia v jednom zamestnaní v priemere necelé 4 roky a ľudia do tridsať rokov majú už za sebou v priemere dve zamestnania¹⁶. Je vhodné predpokladať, že nároky na individuálnu flexibilitu budú časom ešte aj narastať. Čas školskej dochádzky by mal teda mladého človeka pripraviť nie len na výkon konkrétneho povolania, ale podporovať vznik zručností, ktoré mu umožnia uplatniť sa naprieč rôznymi sektormi a tiež efektívne zvládať prechody medzi jednotlivými fázami vlastnej kariéry.

Súbor vedomostí, zručností a postojov, ktoré človek potrebuje na to, aby dokázal svetom práce efektívne navigovať a bol schopný zabezpečiť si trvalú zamestnateľnosť

¹⁶ <http://www.profesia.sk/cms/newsletter/februar-2011/ludia-do-30-rokov-maju-za-sebou-2-rozne-zamestnania/43097>

nazývame zručnosťami pre riadenie vlastnej kariéry. Spoluprácu medzi aktérmi stredného odborného vzdelávania považujeme z tohto pohľadu za významný prostriedok pre rozvoj týchto zručností.

Napriek tomu, že naprieč vzdelávacími programami základných a stredných škôl je možné nájsť silné prepojenia na rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry¹⁷, Slovenská republika nemá doposiaľ rozvinutý špecifický rámec týchto zručností. Pre priblíženie tohto konceptu a inšpiráciu uvádzame dva príklady z európskej skúsenosti. Prvým je škótsky rámec pre rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry¹⁸, ktorý špecifikuje štyri oblasti týchto zručností, ktoré sú v procese vzdelávania rozhodujúce (pre lepšiu zrozumiteľnosť prinášame vo voľnej adaptácii):

Tabuľka 3 Koncept a inšpirácia dvoch príkladov z európskej skúsenosti

Ja	Silné stránky
<ul style="list-style-type: none"> - Rozvíjam a udržiavam pozitívny seba-obraz - Udržiavam rovnováhu medzi rôznymi životnými rolami - Prispôsobujem svoje správanie podľa potreby kontextu a životných rolí - Som si vedomý potreby rozvíjať sa počas celého života - Dokážem sa rozhodovať ohľadom vlastného života 	<ul style="list-style-type: none"> - Poznám svoje zručnosti, silné stránky a úspechy a viem na nich stavať - Dokážem sa učiť a zvládať nepredvídané situácie - Dokážem využiť svoje skúsenosti pre to, aby som sa posunul ďalej
Perspektívy (horizonty)	Sieť (vzťahy)
<ul style="list-style-type: none"> - Poznám rôzne možnosti štúdia a pracovného uplatnenia sa 	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikujem efektívne s ostatnými a dokážem vytvárať

¹⁷Vid' Grajčár Š., Beková L.: Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, centrum Euroguidance Bratislava 2012 Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy a ich rozvoj v sektore vzdelávania. Dostupné na adrese

http://web.saaic.sk/nrcg_new/.%5Ckniznica%5C2013%5CCMS_v_sektore_vzdelavania_eBook.pdf

¹⁸ Originál je dostupný na adrese https://cica.org.au/wp-content/uploads/career_management_skills_framework_scotland.pdf

<ul style="list-style-type: none"> - Dokážem nájsť a zhodnotiť informácie ohľadom svojho smerovania - Dokážem reagovať na zmeny v mojom pracovnom živote - Som kreatívny a podnikavý čo sa týka mojej profesijnej dráhy 	<p>vzťahy</p> <ul style="list-style-type: none"> - Využívam informácie a vzťahy na to, aby som si zabezpečil, vytvoril alebo udržal prácu - Rozvíjam a udržiavam vzťahy, ktoré sú dôležité pre môj profesijný život
--	---

Zdroj: Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, centrum Euroguidance

Druhým príkladom sú zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry používané v rámci odborného poradenstva úradov práce¹⁹, ktoré používajú úrady práce pri práci s mladými uchádzačmi o zamestnanie. Pre efektívnu integráciu na trhu práce musí mladý človek byť schopný:

- *Porovnať svoje vlastné predpoklady s požiadavkami povolania* – rozumie pojmom ako kompetencia, profesijné hodnoty, záujmy, aby dokázal objektívne zvážiť vhodnosť konkrétneho povolania/zamestnania.
- *Vyhľadávať informácie o trhu práce a o vzdelávaní* – efektívnejšie, než dať mu priamo informácie „na tácke“, je naučiť mladého človeka vyhľadávať informácie o rôznych sektoroch, vyžadovaných zručnostiach, možnostiach uplatnenia sa na zjavnom a skrytom trhu práce.
- *Vypracovať rôznorodé alternatívy zamestnania* – na základe vlastných kompetencií, záujmov a možností trhu práce mladý človek sám vypracúva realistické možnosti uplatnenia sa.
- *Určiť priority medzi viacerými alternatívami* – pri rozhodovaní berie do úvahy osobné stanovené kritériá (napr. geografická mobilita, záujmy, osobnostné predpoklady, možnosti na trhu práce...)
- *Pomenovať vlastné skúsenosti a zdôvodniť profesijné rozhodnutia a smerovanie* – dokáže druhým predstaviť svoje ciele povolania („kariérový cieľ“) ako aj dôvody jeho vhodnosti. Dokáže sa „predať“ na trhu práce.

¹⁹ Prevzaté z rámca zručností pre riadenie vlastnej kariéry vo Francúzskych verejných službách zamestnanosti.

- *Vypracovať a adaptovať „akčný plán“* – vie si činnosť naplánovať dopredu, kontrolovať dosahovanie vlastných cieľov a v prípade potreby svoj plán zmeniť.
- *Nájsť vo svojom prostredí potrebnú podporu* – rodičia, širšia rodina, kamaráti, známi – v náročných chvíľach je potrebné mať „po ruke“ niekoho, kto dokáže podporiť a znovu naštartovať.
- *Využívať a rozširovať sieť kontaktov pre profesijné účely* – nájdenie pracovného miesta závisí často od toho, koľko správnych ľudí človek pozná. Udržiavať a rozširovať vlastnú sieť kontaktov (osôb, firiem, vzdelávacích inštitúcií a pod.) je preto veľkou výhodou.

V tejto metodike budú popísané rôzne aktivity v oblasti spolupráce medzi strednou odbornou školou, zamestnávateľom a základnou školou. Naším cieľom je okrem popisu nasmerovanie pozornosti osôb zodpovedných za spoluprácu na pedagogické dopady spolupráce, a preto sme pri každej popísanej aktivite uviedli aj príklady zručností pre riadenie vlastnej kariéry, ktoré môže zúčastnený žiak vďaka kvalitne realizovanej aktivite v sebe posilniť, resp. nadobudnúť.

4 KONCEPT SPOLUPRÁCE

Spolupráca hlavných subjektov vzdelávacieho prostredia v rámci odborného školstva je kľúčovým faktorom zvyšovania kvality a efektívnosti vzdelávania.

V tejto časti metodiky spolupráce nájdeme odpovede aj na tieto otázky:

- *Ako začať efektívne spolupracovať?*
- *Kto je koordinátorom spolupráce?*
- *Ako jasne stanoviť ciele a zámer spolupráce?*
- *Ako zistíme, že spolupráca subjektov naplnila stanovené ciele?*
- *Ako zabezpečiť systematickú spoluprácu hlavných subjektov?*

Na základe dotazníkového prieskumu uskutočneného v rámci tohto projektu sme zistili, že spolupráca základných a stredných odborných škôl je skôr výnimkou, výchovní poradcovia a v niektorých školách aj kariéroví poradcovia nemajú dostatok času na realizáciu spoločných aktivít a zapojenosť do spolupráce sa realizuje prostredníctvom „Dňa otvorených dverí“, súťaží a exkurzií.

Metodika, ktorú Vám predkladáme má byť pomôckou pre **systematickú a cieleňú spoluprácu základných škôl, stredných škôl a firiem**. Zohľadňuje nízku časovú dotáciu výchovných a kariérových poradcov na realizáciu aktivít, a to tým spôsobom, že definuje platformu spolupráce – platformu koordinátorov na jednotlivých školách.

Platforma koordinátorov predstavuje rozloženie zodpovednosti za napĺňanie cieľov a zámerov spolupráce v rámci školy (základnej aj strednej) na ďalších pedagogických zamestnancov a výchovný (kariérový) poradca tak získava cennú podporu k vykonávaniu svojej funkcie.

Opis spolupráce subjektov (základná škola, SOŠ, firma) vo vzdelávaní vychádza zo štandardov Švajčiarskeho duálneho systému.

Metodické usmernenie spolupráce:

- Prináša podporu a posilnenie zastúpenia odborného vzdelávania vo všetkých úrovniach vzdelávania.
- Odstraňuje izolovanosť jednotlivých organizačných zložiek vo vzdelávacom procese.
- Je významnou súčasťou pedagogickej prognostiky (súčasť modelu budúceho vývoja vo vzdelávaní).
- Je prejavom akontability školy, na ktorej sa systematicky podložená spolupráca realizuje.

Koncept spolupráce obsahuje tieto časti:

1. Určenie koordinátorov pre spoluprácu (Príloha 1)

Koordinátormi spolupráce sú: výchovní (kariéroví) poradcovia, manažment školy, triedni učitelia, majstri odborného vyučovania, odborní učitelia, zástupcovia firiem.

40

2. Ciele a zámery spolupráce (Príloha 2)
3. Dohoda o uskutočnení spolupráce (Príloha 3)
4. Hodnotenie spolupráce – záverečná správa (Príloha 4)

4.1 Kľúčové aspekty spolupráce

Ciele spolupráce

Zámer a ciele spolupráce si stanovia spoločne koordinátori zo ZŠ, SOŠ a firiem.

Hlavným cieľom spolupráce je uplatňovanie aktívneho prístupu subjektov vo vzdelávaní, ktorými sú zamestnávateľia, stredné odborné školy, základné školy tak, aby sa čo najviac absolventov uplatnilo na trhu práce.

Špecifické ciele v oblasti výchovy a vzdelávania:

- Podpora kooperatívnej organizačnej formy výučby,
- Podpora projektovej metódy výučby,
- Podpora problémovej metódy výučby,

V oblasti hodnotenia kvality vzdelávacích výstupov:

- Prezentácia zodpovednosti školy za výsledky vzdelávania (záverečná správa o spolupráci je súčasťou hodnotiacej správy školy),
- Prezentácia zodpovedného správania sa školy pri riešení úloh súvisiacich s aktuálnymi potrebami trhu práce,
- Efektívne nastavenie proporcie medzi všeobecným a odborným vzdelávaním (napr. aplikáciou medzipredmetovej výučby, ktorej cieľom je rozvíjať kľúčové kompetencie žiaka),

4.2 Obsahové vymedzenie

Určenie koordinátorov pre spoluprácu

Určením koordinátorov pre spoluprácu vytvoríme pracovnú platformu, v ktorej má každý z účastníkov jednoznačne určenú zodpovednosť.

41

Pracovná platforma zjednoduší prácu výchovného (kariérového) poradcu, pretože môže delegovať časť úloh (zodpovednosti) aj na ďalších pedagogických zamestnancov, ktorí budú uvedení v tlačive „Koordinátori spolupráce“ (Príloha 1).

Vytvorením platformy pre spoluprácu deklaruje škola záujem o to, aby:

- plánovanie vzdelávania prebiehalo s prihliadnutím na záujmy a odborný rast žiaka,
- vzdelávanie vo všetkých predmetoch bolo prepojené s potrebami skutočného života (prepojenie teórie s praxou),
- obsahové štandardy jednotlivých predmetov na seba nadväzovali,
- učitelia spolupracovali, diskutovali a spoločne sprevádzali žiaka na ceste za dosiahnutím kariérovej zrelosti,
- ciele školy boli stanovené s ohľadom na potreby trhu práce.

Príklad

*Mgr. Biela – kariérová poradkyňa získa pre spoluprácu ďalších koordinátorov-
Mgr. Maličkého a Mgr. Orlíka.*

Mgr. Maličký – má zodpovednosť za spoluprácu s firmou Botanix.

Mgr. Orlík – má zodpovednosť za spoluprácu a za plánovanie aktivít so ZŠ.



Ciele a zámery spolupráce

Ciele a zámery spolupráce úzko nadväzujú na pracovnú platformu, ktorá je rozpracovaná v predchádzajúcom kroku.

V ďalšom kroku sa uskutoční stretnutie koordinátorov ZŠ, SOŠ a firmy, na ktorom si stanovia ciele, zámer spolupráce a naplánujú si spoločné aktivity. (príloha 5)

Tabuľka 4 Príklad spolupráce - SOŠ

<p>Ciele a zámery SOŠ, s ktorými vstupuje do spolupráce</p> <p>Ciele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zorganizovať stretnutie učiteľov prírodovedných predmetov a učiteľov odborných predmetov v priestoroch významného regionálneho zamestnávateľa, - pripraviť spoločný „kurz vzdelávania AutoMat“, - pripraviť seminár „Deň pre odborné vzdelávanie“, - pripraviť podklady k spoločnému projektu, ktorého cieľom je rozvoj abstraktného myslenia žiakov. 	<p>Zámery: zvýšiť prepojenie teoretického vzdelávania s odborným vzdelávaním už od základného vzdelávania.</p>
--	---

Zdroj: autori dokumentu

42

Tabuľka 5 Príklad spolupráce - ZŠ:

<p>Ciele a zámery ZŠ, s ktorými vstupuje do spolupráce</p> <p>Ciele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pripraviť ukážky dobrej praxe z oblasti technického vzdelávania, - pripraviť tvorivé dielne formou rovesníckeho vzdelávania, - zorganizovať diskusiu o problémoch a východiskách vo vyučovaní technickej výchovy, - zorganizovať diskusiu o možnostiach materiálneho vybavenia školy pri realizácii výučby technických predmetov. 	<p>Zámery: zvýšiť prepojenie vzdelávania v oblasti technickej výchovy na ZŠ a odborných predmetov na SOŠ</p>
---	---

Zdroj: autori dokumentu

Námety k stanoveniu cieľov a oblastí, v ktorých budú školy a firmy spolupracovať, môžeme získať aj spoločnou analýzou plánov kariérového poradenstva príslušných škôl, analýzou školských vzdelávacích programov alebo analýzou pracovných činností firiem, s ktorými ZŠ a SOŠ spolupracujú.

Dohoda o uskutočnení spolupráce

Po stanovení cieľov, zámeru a naplánovaní spolupráce podpíšu uvedené subjekty dohodu o spolupráci.

Podpísaním dohody o spolupráci získavajú zúčastnení výhody aj v týchto oblastiach :

- možnosť získať najnovšie výučbové materiály, a s tým súvisiaca aktualizácia obsahu vzdelávania v súlade s požiadavkami trhu práce,
- priestor na diskusiu, porovnanie postrehov jednotlivých členov pracovnej platformy,
- vytvorenie spoločných kritérií k hodnoteniu kvalitatívneho rastu školy,
- získanie dôležitej spätnej väzby od zamestnávateľa,
- stanovenie indexu plnenia hlavných úloh školy,
- marketing školy – získanie kreditu a posilnenie pozície školy na vzdelávacom trhu ako školy s aktívnym prístupom zameraným na odborný rast žiaka a jeho uplatnenie na trhu práce.

43

Hlavné faktory, ktoré môžu ovplyvniť úspešné naplnenie cieľov spolupráce:

- zostavenie tímov za jednotlivé subjekty (súladi medzi cieľmi spolupráce a cieľom aktivít, ktoré naplánujú členovia tímov),
- naplánované aktivity (každá z aktivít má prispieť k naplneniu zámeru spolupráce),
- pracovná platforma je tímom, ktorý sa navzájom podporuje a poskytuje si spätnú väzbu,
- schopnosť tímu prekonať neočakávaný vývoj udalostí,
- dodržiavanie časového harmonogramu jednotlivých aktivít,
- tvorba výstupov z uskutočnenej spolupráce,

- **záverečná správa z uskutočnenej spolupráce je súčasťou hodnotiacej správy školy.**

Hodnotenie spolupráce –záverečná správa

Po realizácii uceleného bloku naplánovaných aktivít vyplnia subjekty v rámci spätnej väzby k zrealizovanej spolupráci záverečnú správu.

Príklad zostavenia záverečnej správy. Celý text záverečnej správy je v Prílohe 4.

Hodnotenie spolupráce – záverečná správa

Zámer a ciele spolupráce

Zámer:

- *zvýšiť úroveň spolupráce ZŠ, SOŠ a regionálnej firmy prostredníctvom spoločne naplánovaných aktivít,*

Ciele:

- *pripraviť ukážky dobrej praxe z oblasti technického vzdelávania,*
- *zorganizovať stretnutie učiteľov prírodovedných predmetov a učiteľov odborných predmetov v priestoroch významného regionálneho zamestnávateľa,*
- *pripraviť podklady k spoločnému projektu, ktorého cieľom je rozvoj abstraktného myslenia žiakov.*

44

Tabuľka 6 Zvolené oblasti spolupráce

<u>1.oblasť</u>	<u>2.oblasť</u>
<i>Spoločne naplánovanie aktivít, ktoré vychádzajú zo záujmov žiakov (SOŠ), majú ambíciu podnietiť záujem žiakov (ZŠ) a ich kvalita je zaručená spoluprácou s firmou.</i>	<i>Lokalizácia tzv. uzlov v plánoch kariérových poradcov ZŠ a SOŠ</i>
<u>Kritéria:</u>	<u>Kritéria:</u>
<ol style="list-style-type: none"> <i>účasť regionálnych firiem,</i> <i>reflexia – dotazníky.</i> 	<ol style="list-style-type: none"> <i>spoločný plán aktivít ZŠ, SOŠ,</i> <i>zostavenie spoločnej pracovnej platformy.</i>

Zdroj: autori dokumentu

Zdroje informácií pred uskutočnením aktivít: plány kariérových poradcov zo zúčastnených škôl.

Tabuľka 7 Hodnotenie

<i>Kritérium 1</i>	<i>Kritérium 2</i>
<i>Aktivít sa zúčastnili zástupcovia 5 firiem, v ktorých vykonávajú prax žiaci našej školy. V rámci pracovnej platformy sme spoločne vytvorili projekt AutoMat, ktorý prepojí odborné vzdelávanie s výučbou prírodovedných predmetov.</i>	<i>Vytvorili sme spoločný, tímový plán kariérových poradcov.</i>

Zdroj: autori dokumentu

Silné stránky v týchto oblastiach (kritérium 1,2):

- *nadviazanie neformálnej spolupráce pri riešení otázok, ktoré súvisia s inováciami vo vzdelávaní,*
- *vytvorenie projektu, ktorý spája požiadavky na profil absolventa príslušného študijného odboru a požiadavky regionálnych zamestnávateľov, ktoré modifikujú uvedené charakteristiky vzhľadom na reálne možnosti firmy.*

Čo zlepšiť v týchto oblastiach:

- *zvýšiť mieru zapojenosti pedagógov do pracovnej platformy spolupráce,*
- *špecifikovať ďalšie príležitosti pre systematický rozvoj školy.*

Zhrnutie

Postupnosť krokov k realizácii metodiky spolupráce

1. Vytvorenie platformy spolupráce (koordinátori zo základnej školy, strednej odbornej školy a z firmy), konkrétne vymedzenie zodpovednosti za jednotlivé oblasti spolupráce. Táto platforma predstavuje jadro spolupráce, predpokladá sa, že koordinátori sa poznajú, a sú v kontakte (Príloha 1).

2. Stretnutie koordinátorov a naplánovanie zámeru a cieľov (Príloha 2) spolupráce (napríklad v priestoroch SOŠ alebo ZŠ). Naplánovanie aktivít a uzatvorenie Dohody o spolupráci (Príloha 3)
3. Realizácia aktivít.
4. Stretnutie koordinátorov spolupráce a získanie vzájomnej spätnej väzby. Vypracovanie Záverečnej správy (Príloha 4).

- *Ako začať efektívne spolupracovať?*

Je potrebné určiť (delegovať) na ZŠ, SOŠ koordinátorov spolupráce a koordinátora z firmy. (Príloha 1)

Výchovný(kariérový) poradca tak získa pomoc pri koordinovaní aktivít spolupráce.

- *Kto je koordinátorom spolupráce?*

Výchovný (kariérový) poradca, triedny učiteľ, majster OV, manažment školy, odborný pedagogický zamestnanec.

- *Ako jasne stanoviť ciele a zámer spolupráce?*

-

Zámer a ciele spolupráce vychádzajú z hlavných potrieb stredného odborného vzdelávania a podpory technického vzdelávania na ZŠ. Napĺňanie cieľov má prispieť k úspešnému uplatneniu žiaka na trhu práce a u žiakov základných škôl, má dôjsť k posilneniu motivácie k štúdiu na SOŠ.

- *Ako zistíme, že spolupráca subjektov naplnila stanovené ciele?*

Stanovením kritérií (Príloha 4) jednoznačne zistíme, či kritériá (ne) boli splnené.

- *Ako zabezpečiť systematickú spoluprácu hlavných subjektov?*

Podpísaním Dohody o spolupráci.

5 VÝSTUPY REPREZENTATÍVNYCH PRIESKUMOV

Reprezentatívny prieskum bol pripravený k tematike zvyšovania atraktivity stredných odborných škôl. Hlavnou úlohou prieskumu bolo poskytnúť informácie o očakávaniach, ktoré majú zamestnávateľia od SOŠ a od jej absolventov. Prieskumu sa zúčastnilo 1000 respondentov, ktorí boli vybraný reprezentatívne zo všetkých krajov (podľa sídla firmy v OR SR). Informácie boli zbierané prostredníctvom telefonických rozhovorov a individuálnych hĺbkových rozhovorov.

Odpovede respondentov týkajúce sa zamestnávania čerstvých absolventov SOŠ poukazujú na to, že:

- Čerstvých absolventov SOŠ prijíma v súčasnosti do zamestnania len cca každý štvrtý podnik (27,8%).
- 20,9% podnikov prestalo prijímať čerstvých absolventov, hoci v minulosti ich prijímali.
- U čerstvých absolventov SOŠ je problematickejšim vysoké riziko fluktuácie („ešte sa hľadajú“), ako chýbajúce pracovné návyky („pri vhodnej osobnosti a záujme sa pracovné návyky dajú doučiť a získať“).
- Čím menší podnik (podľa počtu zamestnancov), tým je menší podiel takých, ktorí prijímajú čerstvých absolventov. (Na Slovensku však v podnikoch do 50 zamestnancov pracuje 34% ľudí, do nich nie sú započítaní živnostníci)
- Najčastejšie prijímajú čerstvých absolventov podniky s počtom zamestnancov 50 – 250 (až 40% z nich).
- V najväčších firmách (250 – 500, resp. nad 500 zamestnancov) sa podiel takých, ktoré prijímajú absolventov SOŠ zase znižuje – tieto podniky si zrejme samé zaučajú iných záujemcov o zamestnanie.
- Z regionálneho pohľadu sa podniky, ktoré prijímajú čerstvých absolventov, častejšie vyskytujú v Žilinskom, Košickom a Prešovskom kraji, najmenej často v Trnavskom, Banskobystrickom a Trenčianskom kraji.

Uvádzame niekoľko názorov respondentov:

„Záleží to od prístupu školy. Sú školy, ktoré naozaj oslovujú zamestnávateľov, a sú školy, ktoré sa na to vykašľali. Tá škola, ktorá bude mať záujem umiestňovať žiakov, asi bude aj oslovovať. Bola by som rada, keby sme s nejakou školou naviazali spoluprácu, do budúcnosti. Ale museli by byť oni iniciatívni. Ja ani neviem, aká škola je v okolí, ktorá by nám vedela pomôcť. Bola v Trebišove jedna, ale či funguje ešte, to neviem. Máme málo informácií”. (Odpoveď personalistky z rezortu mäso priemysel).

„Nedá sa to porovnať s minulosťou. Kvalita školstva ide celkovo dole z roka na rok. Školstvo produkuje kvantitu a nie kvalitu. Tlačia učiteľov na to, aby mali veľa žiakov, aby prežili a nemuseli sa spájať, aby si obhájili pozície. Učitelia musia dať prejsť aj žiakov, ktorí by pred 10 rokmi neprešli. Sú tu minimá pre triedy, ktoré musia mať. Potom ten žiak vie, že je pán a musia si ho udržať, lebo škola má potom problém. A kvalita ide dole.” (Odpoveď personalistky z rezortu Strojárstvo).

Z odpovede zamestnávateľov týkajúcich sa pravidelnej spolupráce zamestnávateľov so SOŠ vo všeobecnosti vyplýva, že spolupráca zamestnávateľov priamo so strednými školami pri výbere zamestnancov je len sporadická. Vyskytuje sa najmä u tých veľkých podnikov, kde aj v dávnejšej minulosti bola tradícia úzkeho prepojenia školy s podnikom. Majstri odborného výcviku tam často fungujú aj v poradných orgánoch školy a podieľajú sa na úprave osnov, aj na podobe praktickej časti vyučovania. Odpovede respondentov poukazujú na to, že:

- Len každý piaty zamestnávateľ (22,3%) deklaroval pravidelnú spoluprácu s niektorou konkrétnou strednou odbornou školou.
- V minulosti bola spolupráca zrejme častejšia, lebo 12,5% ďalších podnikov uviedlo, že v minulosti spolupracovali, ale spoluprácu zrušili.
- Analýza podľa veľkosti firiem (podľa počtu zamestnancov) ukázala, že čím je firma väčšia, tým je vyšší predpoklad, že spolupracuje s niektorou konkrétnou firmou. (Treba však pripomenúť, že na Slovensku pracuje v najväčších firmách nad 250 zamestnancov len malá časť zo všetkých zamestnaných Slovákov).
- Z hľadiska regiónov sa zistilo, že nadpriemerný podiel takých podnikov, ktoré spolupracujú s konkrétnou SOŠ, je v krajoch Nitra a Prešov. Naopak –

podpriemerný podiel spolupracujúcich podnikov je v krajoch Bratislava, Žilina, Košice.

Uvádzame niekoľko názorov respondentov:

„My obchádzame školy a vyberáme si, zasahujeme do plánov, tvoríme predmety, ktoré môže škola odsúhlasiť a zaradiť do plánu. Na škole potrebujeme teraz vyučiteľ údržbárov, mechanikov, elektrikárov na meranie a regulácie, elektrotechnikov na automatizáciu. Začlenili by sme do učebných plánov potravinárske technológie, kde sa študuje aj cukrovarníctvo.“ (Odpoveď personalistu z rezortu Výroba potravín)

„Veľa sa píše a hovorí. Dám na vlastnú skúsenosť. Navštevujeme stredné školy pred maturitami, prezentujeme im o nás a ich možnostiach. Marec - apríl. Školy sú aktívne, len keď potrebujú žiakov upratať na exkurziu“ (Odpoveď personalistu z rezortu Výrobca automobilov)

„Mal som ponuku od SOŠ, či by sme nechceli dávať praxe a vychovať si zamestnancov. Nemá to význam - nemyslím si, že 16-ročný človek vie, čo chce, ide kam ho vietor zaveje. Nevieš mu dať finančnú istotu, radšej pôjde inde. Školám pri hľadaní spolupráce ani tak nejde o budúce zamestnanie absolventov, ale hľadajú sponzora, požičať stroje atď. My zatiaľ nemáme na to podmienky, financie. Samotná prax študentov je pre firmu záťaž. Potrebujeme dosahovať určitý výkon. Ak sa niekto zauíča – prvé obdobie je na príťaž.“ (Odpoveď majiteľa stredne veľkého podniku z rezortu Papierenský priemysel).

Na otázky týkajúce sa uplatnenia sa absolventov na trhu práce odpovedali len tie firmy, ktoré pravidelne spolupracujú s niektorou SOŠ. Odpovede poukazujú na to, že získať zamestnanie majú omnoho väčšiu šancu čerství absolventi z tých SOŠ, ktoré pravidelne spolupracujú s niektorým podnikom. Kým z podnikov, ktoré pravidelne spolupracujú so SOŠ, prijíma čerstvých absolventov až 60,7% z celej vzorky skúmaných podnikov prijíma čerstvých absolventov len 27,8% podnikov.

„Budem preferovať absolventov zo školy, s ktorou spolupracujem. Nebudem brať z Nitry, lebo je to ďaleko, ľudia sa nebudú sťahovať. Je zmysluplné porovnávať

absolventov, ale iba v rámci regiónu. Kritériom je úspešnosť vo vyštudovanom odbore. Ak produkujú 15 kuchárov, z ktorých 8 ide na VŠ a 2 niekde inde, je to veľmi zlé.“ (Výrobca komponentov pre autá).

„Ja som si hľadala keď som nastúpila, kde máme na ktorých pozíciách problémy a potrebujeme riešiť personálne rezervy. Zámerne som si definovala odbor, ktorý má mať ten zamestnanec vyštudovaný, zisťovala som, aké sú tu stredné školy podľa odboru (Sereď, Šaľa, Trnava, Galanta). Išla som tam, predstavila som sa, ako keby som robila ja ten job hunting na tých stredoškóľákov. Keď som sa rozprávala s tými deckami – čakajú, že nebudú robiť nič a veľa zarobia. Je to šokujúce – ešte nerobili nič a chcú veľa. Priemernú mzdu chcú 1500 Eur. Dali sme im dotazníky na naše voľné miesta, ale odozva bola minimálna – absolventi sa neozvali, ale nadviazali sme spoluprácu so školou. Budeme to robiť aj tento rok.“ (Odpoveď personalistu z rezortu Výroba potravín).

50

„Máme dlhodobú spoluprácu s hotelovou akadémiou, ktorej žiaci u nás sú počas školského roka na praxi. Praxujú u nás aj zahraniční študenti – na recepcii 2 týždne. Momentálne sme v štádiu, keď to trochu stagnuje, ale náš záujem trvá naďalej.“ (Odpoveď majiteľa Hotela a reštaurácie).

V prieskume sme zistili, že personalisti (česť výnimkám) v súčasnosti sami nie sú mimoriadne aktívni pri vyhľadávaní informácií o SOŠ a čakajú iniciatívu od škôl. Od SOŠ požadujú zintenzívniť marketing. Okrem marketingu, zameraného na žiakov ZŠ (resp. ich rodičov) odporúčajú robiť cieľový marketing aj na cieľovú skupinu zamestnávateľov.

Zo všetkých zúčastnených personalistov len každý piaty (19,9%) deklaroval, že si sám aktívne získava informácie o obsahu a kvalite výučby na SOŠ . Tí personalisti, ktorí si informácie o SOŠ sami aktívne získavajú, využívajú najmä informácie od absolventov, ktorých v podniku zamestnávajú, polovica s oslovených personalistov

navštevuje webstránky školy a takmer polovica z aktívnych personalistov už niekedy navštívila osobne niektorú zo SOŠ.

Internet ako zdroj informácií slúži zamestnávateľom najmä vtedy, keď sa rozhodujú o začatí spolupráce s niektorou SOŠ v ich regióne, neslúži však na získavanie informácií o škole, ktorú absolvoval absolvent, ktorý sa u nich uchádza o prácu predtým, ako sa rozhodnú o jeho prijatí.

„Obsahová náplň predmetov by ma zaujímala – či vedia robiť s pokladňou, či majú predajné tréningy. Čo sa dá využiť zo školy do praxe.“ (Odpovede personalistu z rezortu Obchod s nábytkom)

„Prax, zloženie odborných predmetov. Servisný technik je široký pojem, tak musím overovať, čo sa tam vlastne učia.“ (Odpoveď personalistu z rezortu Servis poľnohospodárskych strojov)

„My máme v našom okrese len jednu školu, čo učí čašníkov, kuchárov, čiže nemám ani s čím porovnávať.“ (Odpoveď personalistu z rezortu Gastronómia)

„Dať by tie školy mali do povedomia svoje odbory, aké sa dajú vyštudovať – mäsiarske sa už stratili, asi kvôli nezájmu študentov. Všetko dôležité zverejniť. Spolupracovať so zamestnávateľmi – nie konkrétne, ale prezentovať šikovnosť svojich študentov. Potrebujem kvalitných ľudí, ale neviem sa dostať k informáciám, že či sú v našom okrese ľudia, ktorí takú školu skončili.“ (Odpoveď personalistu z rezortu Potravinársky priemysel)

„Nepotrebujem o škole informácie. Potrebujeme aby ich pripravili na prax.“ (Personalista z rezortu Hotelierstvo).

Vzhľadom na očakávania zamestnávateľov od SOŠ a dôležitosti jednotlivých parametrov školy z pohľadu zamestnávateľa môžeme vďaka prieskumu usúdiť nasledovné:

- Pri zisťovaní toho, čo podniky očakávajú od stredných odborných škôl a ich absolventov, uvádzali personalisti v spontánných odpovediach najmä kvalitnú praktickú prípravu (očakáva ju ako prioritu 60% opýtaných zamestnávateľov).

- Dostatočná dĺžka praxe, dobrá teoretická príprava a spolupráca s podnikmi – toto sú ďalšie rozhodujúce očakávania. (Z predchádzajúcich zistení sa však ukázalo, že so školami spolupracuje len každý piaty podnik).
- Pri hodnotení kvality stredných odborných škôl uplatňujú personalisti rozličné kritériá, ktoré sa zisťovali v predchádzajúcich prieskumoch medzi zamestnávateľmi. Na ich základe sa v tomto prieskume zisťovalo, akú váhu (dôležitosť) prikladajú personalisti v podnikoch jednotlivým kritériám. (Dôležitosť každého z 11 ponúknutých kritérií hodnotili na škále 0 až 100%). Všetky kritériá sa ukázali ako dôležité (aj to posledné získalo takmer 60%-nú dôležitosť).
- Najpodstatnejším kritériom hodnotenia kvality SOŠ sa ukázala celková pripravenosť absolventov pre prax. Prvú trojicu najdôležitejších kritérií pre dobrú SOŠ tvorí aj kvalita teoretickej prípravy absolventov, a to, či škola drží krok s dobou.
- Je pomerne prekvapujúcim zistením, že za relatívne najmenej dôležité kritérium hodnotenia kvality SOŠ pokladajú zamestnávatelia iniciatívnosť školy pri hľadaní zamestnania pre svojich absolventov. (Takéto aktivity od školy očakávajú skôr rodičia, ako sa ukázalo v predchádzajúcich fázach výskumu).

52

„Veľmi málo informácií existuje. Minimálne z nášho okolia by nás školy mali informovať, snažíme sa hľadať absolventov práve z nášho okolia.“ (Odpoveď personalistu z rezortu Stavebníctvo)

“Potrebujeme informácie o tom, ako robia v škole prax. V minulosti to bolo dobré v tom, že tá prax bola priamo v závodoch a študenti už vedeli, čo ich čaká. Majú mladí záujem sa u nás zamestnať, my ich zoberieme a oni po 3 dňoch ujdú, pretože im to nevyhovuje – prostredie, pásová výroba. Majú falošnú predstavu“. (Odpoveď personalistu z rezortu Výroba potravín).

„Zaujímať sa v regióne o zamestnávateľov musia školy, aktívne sa dopytovať spolupráce. Musí byť na to legislatíva – nemôžu byť normatívy, ktoré nútia školy prežiť a nenútia ich k efektívnosti, k potrebám trhu.“ (Odpoveď personalistu z rezortu Automobilový priemysel).



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Slovenská republika

EHB
IFFP
IUFPF

EDUCATIONNELLE
INSTITUT FÜR BERUFSAUS-
BILDUNG
INSTITUT FEDERAL
DES HAUTES ETUDES
EN FORMATION PROFESSIONNELLE
INSTITUTO
UNIVERSITARIO FEDERALE
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

ŠIOV 
Štátny inštitút odborného vzdelávania

PRÍLOHY

53



**ODBORNÉ VZDELÁVANIE
A PRÍPRAVA PRE TRH PRÁCE**

Tento projekt je podporený prostredníctvom Programu švajčiarsko-slovenskej spolupráce
v rámci rozšírenej Európskej únie



Príloha 1 Koordinátori pre spoluprácu

Za základnú školu sa aktivít zúčastní:

Kontaktná osoba	Zodpovednosť
Vedúci tímu /koordinátor	
Ďalší členovia tímu	

Za strednú odbornú školu sa aktivít zúčastní:

Kontaktná osoba	Zodpovednosť
Vedúci tímu/koordinátor	
Ďalší členovia tímu	

54

Významný regionálny zamestnávateľ:

Kontaktná osoba	Pracovná pozícia
Koordinátor aktivít	



Príloha 2 Ciele a zámery spolupráce

<p>Ciele a zámery ZŠ, s ktorými vstupuje do procesu spolupráce</p> <p>Ciele:</p>	<p>Zámery:</p>
<p>Ciele a zámery SOŠ, s ktorými vstupuje do procesu spolupráce</p> <p>Ciele:</p>	<p>Zámery:</p>
<p>Spätná väzba zamestnávateľa / firmy (k stanoveným cieľom, napr. posúdenie reálnosti ich naplnenia...)</p>	

Príloha 3 Dohoda o uskutočnení spolupráce

Dohodu uzatvárajú:

Stredná škola

Názov školy:

Adresa školy:

Koordinátor spolupráce:

Základná škola

Názov školy:

Adresa školy:

Koordinátor spolupráce:

Firma

Názov firmy:

Adresa firmy:

Koordinátor spolupráce:

Účastníci sa dohodli, že aktivita s pracovným názvom

_____ **prebehne**

dňa _____

v priestoroch _____

Uvedené subjekty súhlasia s nasledujúcimi všeobecnými pravidlami:

- 1. Umožniť rozhovory s manažmentom škôl, pedagogickými pracovníkmi zúčastnených škôl, nepedagogickými pracovníkmi zúčastnených škôl, žiakmi a s prítomnými zamestnancami firiem.**
- 2. Umožniť tvorbu fotodokumentácie z priebehu aktivít.**
- 3. Poskytnúť spätnú väzbu efektivity spolupráce v navrhnutých oblastiach a podľa zostavených kritérií.**
- 4. Aktivity prebehnú podľa pripraveného a schváleného plánu a harmonogramu.**

Základná škola: _____ **(podpis riaditeľa školy), pečiatka:**

Stredná škola: _____ **(podpis riaditeľa školy, pečiatka:**

Zástupca firmy: _____ **(podpis koordinátora), pečiatka:**



Príloha 4 Hodnotenie spolupráce – záverečná správa

<i>Škola:</i>
<i>Adresa:</i>
<i>Autori správy:</i>
<i>Dátum realizácie:</i>

Zámer a ciele spolupráce

<i>Zámer:</i>
<i>Ciele:</i>

Zvolené oblasti kvality

<u>1.oblasť</u>	<u>2.oblasť</u>
<u>Kritéria:</u>	<u>Kritéria:</u>

57

Otázky, ktoré vyplynuli počas návštevy školy:

Uskutočnené aktivity

Hodnotenie

<i>Kritérium 1</i>	<i>Kritérium 2</i>

Silné stránky v týchto oblastiach (kritérium 1,2):

Čo zlepšiť v týchto oblastiach:

Zhrnutie:

Dátum vypracovania záverečnej správy:

Podpisy:



Príloha 5 Efektívny plán činnosti koordinačnej platformy

September	ZŠ - výber koordinátorov, SOŠ - výber koordinátorov, Firma – výber koordinátorov v oblasti odborného vzdelávania 1. Stretnutie – <u>zoznámenie</u> , príprava portfólií (výmena portfólií, nadviazanie spolupráce, naplánovanie si 2. pracovného stretnutia) Vyplnenie dokumentácie (Prílohy 1, 2).
Október	2. Pracovné stretnutie Obsahový štandard spolupráce: Stanovenie spoločného zámeru na školský rok 201-/201- Stanovenie hlavných cieľov spolupráce. Vypracovanie plánu spolupráce na 2-mesačné obdobie. <ul style="list-style-type: none"> • Príprava exkurzie • Príprava súťaže • Príprava diskusného posedenia pracovnej platformy pred širokou verejnosťou. • Prezentácia firmy v priestoroch SOŠ, ZŠ. • Zastúpenie predstaviteľa firmy ako <u>externého člena manažmentu školy</u> (ZŠ, SOŠ) Podpísanie Dohody o spolupráci (Príloha 3)
November	Realizácia naplánovaných aktivít z 2. pracovného stretnutia. Zisťovanie spätnej väzby: Q-metodológia. Medializácia
December	Realizácia naplánovaných aktivít z 2. pracovného stretnutia. Zisťovanie spätnej väzby: Q-metodológia. Medializácia
Január	3. Pracovné stretnutie. Príprava „Dňa otvorených dverí“ (nové: <u>Deň zvyšovania zamestnanosti</u>). Plánovanie aktivít v rámci Dňa zvyšovania zamestnanosti: <ul style="list-style-type: none"> - Predstavenie subjektov pred širokou verejnosťou v rámci regiónu (ZŠ, SOŠ, firma) - Workshop zručností (SOŠ, firma) - Workshop zručností (ZŠ, firma) - Aktivita: Budovanie regionálneho partnerstva. Spätná väzba od verejnosti- rating. (Hodnotiace škály predstavujú najefektívnejší spôsob posúdenia kvality určitého javu. Viac



	informácií o inováciách vo vzdelávaní bude poskytnutých prostredníctvom školení).
Február	Príprava podľa plánu.
Marec	Realizácia Dňa zvyšovania zamestnanosti. Medializácia Q-metodológia (spätná väzba)
Apríl	Príprava ďalších aktivít: Kordinátori ZŠ, SOŠ – Workshop: Ako zvyšovať kvalitu vzdelávania. Kordinátor firma: Akontabilita vzdelávania z pohľadu firmy.
Máj	Realizácia workshopov: Ako zvyšovať kvalitu vzdelávania Akontabilita vzdelávania z pohľadu firmy.
Jún	<p>4. Pracovné stretnutie ZŠ, SOŠ, firma Vyhodnotenie školského roka, vyplnenie dokumentu – Záverečná správa zo spolupráce (Príloha 4). Záverečná správa je súčasťou <u>hodnotiacej správy školy (ZŠ, SOŠ) a je ukazovateľom zvyšovania úrovne vzdelávania.</u> Firma získava <u>značku kvality Q-Edu (podpora firmy v oblasti zvyšovania úrovne vzdelávania v Slovenskej republike).</u> Naplánovanie spolupráce v nasledujúcom školskom roku. Diskusné posedenie manažmentu škôl (ZŠ, SOŠ) a zástupcov firmy (medializácia dobrej praxe v rámci SR). Tvorba spoločných mediálnych výstupov (časopis-buletin: Spoločne vo vzdelávaní), distribúcia v rámci SR.</p>



Príloha 6 Vzor zabezpečenia spolupráce

September

- Zabezpečenie praxe žiakov strednej školy u zamestnávateľov (celoročne)
- Sprostredkovanie stretnutí žiakov (ZŠ, SŠ) v rámci mimoškolskej záujmovej činnosti
- Organizovanie workshopu na škole pre výchovných, príp. kariérových poradcov z rôznych škôl za účasti zamestnávateľov
- Prieskum potrieb medzi žiakmi
- Prieskum možností na trhu práce
- Aktivity spojené so zhodnotením východiskovej situácie
- Vypracovanie ročného plánu
- Vypracovanie pedagogického denníka

Október

- Organizovanie pracovného stretnutia – ZŠ, SŠ, zamestnávateľ
- Spoluorganizovanie semináru pre výchovných poradcov z iných základných a stredných škôl
- Organizovanie exkurzie u rôznych zamestnávateľov pre končiace ročníky na základnej škole
- Realizovanie náborovej činnosti na základných školách
- Seminár pre žiakov končiacich ročníkov
- Príprava semináru prezentujúceho skúsenosti absolventov s trhom práce
- Aktualizovanie si možností spolupráce so zamestnávateľmi s majstrami odborného výcviku
- „Správna voľba povolania“ – workshop pre zamestnávateľov na škole
- Rodičovské stretnutie zamerané na zvýšenie povedomia o trhu práce aj medzi rodičmi sprostredkovanie kontaktu so zamestnávateľmi

60

November

- Príprava a realizovanie exkurzie žiakov základnej školy na strednej odbornej škole
- Organizovanie semináru pre výchovných a kariérových poradcov zo stredných škôl
- Príprava a organizovanie otvorených dielní a laboratórií pre žiakov základných škôl (eventuálne v spolupráci so zamestnávateľmi)
- Príprava a realizovanie dňa otvorených dverí na škole za účasti zamestnávateľov
- Príprava a realizovanie školského kola SOČ za účasti zamestnávateľov a rodičov
- Organizovanie a realizovanie burze práce podľa potrieb regiónu (pozvanie súčasne viacerých zamestnávateľov)

December

- Realizácia Proforiencie v spolupráci s CPPP a P
- Pomoc pri vytváraní profesijných portfólií žiakov
- Príprava a zrealizovanie súťaže zručností (spolupráca ZŠ, SŠ a zamestnávateľ)
- Realizovanie exkurzie u zamestnávateľov
- Organizovanie stretnutí rodičov a žiakov so zástupcami výchovných poradcov, kariérových poradcov a zamestnávateľov



Január

- Organizovanie seminárov pre výchovných poradcov zo základných škôl
- Realizovanie seminárov pre žiakov končiacich ročníkov
- Aktualizovanie si možností spolupráce s majstrami odborného výcviku
- Prax vybraných žiakov základnej školy na zvolenej SOŠ (pod dohľadom zodpovedných osôb)

Február

- Návrh určitej projektovej spolupráca medzi školami a zamestnávateľmi
- Organizovanie dňa otvorených dverí za účasti zamestnávateľov na pôde školy (workshopy, tvorivé dielne, rozvíjanie databázy kontaktov)
- Realizovanie náborovej činnosti na školách v spolupráci so zamestnávateľmi

Marec

- Realizovanie spoločnej exkurzie u zamestnávateľov pre žiakov základnej a strednej školy
- Organizovanie seminárov absolventov na svojich pôvodných základných školách
- Realizovanie dní kariéry na pôde školy za účasti zamestnávateľov
- Organizovanie súťaže odborných zručností v spolupráci so zamestnávateľmi
- Beseda so zástupcami úradov práce

Apríl

- Organizovanie seminárov pre výchovných poradcov so stredných škôl
- Zbieranie kontaktov (rozširovanie databázy, nadväzovanie nových partnerstiev)
- Príprava a realizácia mestského kola SOČ v spolupráci so školami a zamestnávateľmi

Maj

- Organizovanie pracovných stretnutí (ZŠ, SŠ a zamestnávateľov)
- Organizovanie prezentácií žiakov strednej školy na základných školách
- Podpora rovesníckeho vzdelávania
- Príprava podkladov pre odborné predmety v spolupráci so zamestnávateľmi
- V spolupráci so zamestnávateľmi pripraviť pre žiakov brigádny deň
- Realizovanie stáží žiakov (ZŠ, SŠ) u zamestnávateľov počas maturitného voľna
- Organizovanie súťaží na základných a stredných školách s pozvaním zamestnávateľa (napr. kozmetička, kaderník apod.)

Jún

- Realizovanie exkurzií u zamestnávateľov (formou triednych výletov)
- Účasť zamestnávateľov na maturitných alebo záverečných skúškach
- Organizovanie semináru o možnostiach využiť bezplatné systémy (Europass, ISTP apod.)
- Zhodnotenie celoročnej aktivity v rámci spolupráce a nastaviť si odporúčanie pre nastávajúci školský rok

Príloha 7 Aktivity zamerané na rozvoj spolupráce medzi SOŠ a ZŠ

Rodičovské združenie pre výchovných poradcov stredných škôl	
Ciele aktivity	poskytnúť rodičom informácie o možnostiach štúdia n SŠ (organizuje ZŠ)
Zodpovedná osoba	Výchovný poradca
Zapojené osoby	Triedny učitelia žiakov 9. ročníka, vedenie školy (riaditeľ, zástupca riaditeľa)
Potrebný materiál	PC, dataprojektor, prezentácia SŠ
Postup krokov pre zorganizovanie aktivity	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Určiť čas, dátumy konania aktivity, zoznam oslovených škôl 2. Rozposlanie pozvánok – rodičom, zástupcom SŠ (ponúknuť aktivitu ako možnosť prezentovať SŠ žiakom, vyžiadať si potvrdenie účasti) 3. Vytvorenie zoznamu potvrdených SŠ 4. Príprava priestorov, techniky - ZŠ 5. Príprava prezentácie (SŠ) 6. Realizácia aktivity
Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov	
	<ul style="list-style-type: none"> • Vie kto by mu mohol pomôcť pri výbere povolania / hľadani práce • Komunikuje s rodičmi, učiteľmi, školami a pod. pri výbere svojho povolania • Vie kto by mu mohol pomôcť pri výbere povolania • Dokáže nadväzovať nové kontakty/známosti • Pozná trh práce a základné povolania súvisiace s konkrétnym odborom, ako aj možnosti uplatnenia
Spôsob vyhodnotenia aktivity	
	Záujem žiakov o prezentované SŠ (realizované VP ZŠ), počet prihlášok na SOŠ



Seminár pre výchovných poradcov ZŠ

Ciele aktivity	získať žiakov 9. ročníka ZŠ cez výchovného poradcu /informovať o možnostiach štúdia/, presvedčiť výchovného poradcu o výhodách štúdia na SOŠ (organizuje SOŠ)
Zodpovedná osoba	zástupca riaditeľa pre teoretické vyučovanie
Zapojené osoby	výchovný poradca, zástupca riaditeľa pre ekonomiku
Potrebný materiál	PC, dataprojektor, prezentácia SOŠ, propag.materiály

Postup krokov pre zorganizovanie aktivity

1. Určiť čas, dátumy konania aktivity, počet škôl
2. Rozposlanie pozvánok – rodičom, zástupcom ZŠ (vyžiadať si potvrdenie účasti)
3. Príprava programu aktivity (predstavenie činnosti školy, exkurzia v priestoroch školy a pod.)
4. Pozvanie zástupcov zamestnávateľov, ÚPSVaR (nepovinné)
5. Príprava priestorov, techniky, propagačných materiálov, prezentácie o škole
6. Príprava občerstvenia (obed, bufet)
7. Realizácia aktivity

Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov

- Vie kto by mu mohol pomôcť pri výbere povolania / hľadani práce
- Komunikuje s rodičmi, učiteľmi, školami a pod. pri výbere svojho povolania
- Vie kto by mu mohol pomôcť pri výbere povolania
- Dokáže nadväzovať nové kontakty/známosti
- Pozná trh práce a základné povolania súvisiace s konkrétnym odborom, ako aj možnosti uplatnenia

Spôsob vyhodnotenia aktivity

Záujem žiakov o prezentované SŠ (realizované VP ZŠ), počet prihlášok na SOŠ





Simulovaný pracovný pohovor

Ciele aktivity	Umožniť žiakovi zistiť reálne požiadavky na pracovné miesto, zvýšiť jeho motiváciu k práci v odbore
Zodpovedná osoba	Výchovný poradca na SOŠ
Zapojené osoby	personálny poradca na SOŠ
Potrebný materiál	životopis, motivačný list žiaka

Postup krokov pre zorganizovanie aktivity

1. Oslovenie personálneho manažéra spolupracujúceho zamestnávateľa, príprava na pohovor
2. Dohodnutie dátumov a miesta
3. Oboznámiť žiakov s aktivitou, zadať úlohy – informácie, životopis, motivačný list, oblečenie
4. Kariérový poradca podporuje žiakov pri plnení úloh a kontroluje ich splnenie
5. Priebeh aktivity
6. Spätná väzba od personálneho manažéra
7. Vyhodnotenie aktivity: kariérový poradca + žiaci

Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov

- Pozná trh práce a základné povolania súvisiace s konkrétnym odborom, ako aj možnosti uplatnenia
- Dokáže vymenovať svoje odborné vedomosti a zručnosti, silné a slabé stránky
- Rozumie pojmom ako záujmy, hodnoty, silné stránky, slabé stránky, vie ich pomenovať
- Dokáže vybrať z požiadaviek zamestnávateľa na pracovnú pozíciu tie, ktoré spĺňa a ktoré nespĺňa
- Vie, aké sú požiadavky zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú v jeho odvetví
- Dokáže povedať, aké zručnosti, kvalifikácie alebo oprávnenia by mu pomohli uplatniť sa na trhu práce
- Vie prispôsobiť životopis alebo motivačný list pre pracovnú ponuku, na ktorú reaguje
- Dokáže povedať, prečo si vybral práve toto štúdium/hľadá prácu práve v tejto profesijnej oblasti

Spôsob vyhodnotenia aktivity

dotazník, riadený rozhovor





Stredoškolská odborná činnosť

Ciele aktivity	podporiť žiaka v jeho kreativite a schopnosti realizácie aktivít nad rámec vyučovacieho procesu, podporiť aktívnu spoluprácu na riešení konkrétneho zadania z praxe v spolupráci so zamestnávateľom
Zodpovedná osoba	pedagóg + školiteľ z praxe
Zapojené osoby	Vyučujúci odborných predmetov
Potrebný materiál	podľa témy – PC, literatúra, kancelársky priestor

Postup krokov pre zorganizovanie aktivity

1. Zadanie témy – vytváranie cieľa
2. Zozbieranie pracovných materiálov, literatúry
3. Konzultácie – pedagóg, školiteľ
4. Spracovanie zoznamu materiálu
5. Použitelnosť v praxi – odporúčania

Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov

- Vie, aké sú požiadavky zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú v jeho odvetví
- Dokáže vymenovať svoje odborné vedomosti a zručnosti, silné a slabé stránky (napríklad na pracovnom pohovore)
- Využíva svoje kontakty/známosti pri hľadaní práce

Spôsob vyhodnotenia aktivity

lepšie uplatnenie v praxi – potenciálne zamestnanie, možnosť absolvovania praxe





Stáž žiaka na pracovisku (1-2 týždne)

Ciele aktivity	Umožniť žiakovi spoznať pracovné činnosti a pracovné prostredie
Zodpovedná osoba	zástupca riaditeľa pre PV
Zapojené osoby	zamestnávateľ, ZRŠ, PV, MOV
Potrebný materiál	vybavenie pracoviska zamestnávateľa

Postup krokov pre zorganizovanie aktivity

1. Nadviazanie kontaktu so zamestnávateľom
2. Určenie termínu a náplne stáže
3. Príprava a uzavretie dohody
4. Zaškolenie žiakov v oblasti BOZP a hygieny
5. Realizácia stáže
6. Vyhodnotenie žiaka a stáže
7. Vypracovanie správy z praxe žiakom
8. Vyhodnotenie spolupráce

Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov

- Pozná trh práce a základné povolania súvisiace s konkrétnym odborom, ako aj možnosti uplatnenia
- Rozumie pojmom ako záujmy, hodnoty, silné stránky, slabé stránky, vie ich pomenovať
- Dokáže vybrať z požiadaviek zamestnávateľa na pracovnú pozíciu tie, ktoré spĺňa a ktoré nespĺňa
- Vie, aké sú požiadavky zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú v jeho odvetví
- Dokáže povedať, aké zručnosti, kvalifikácie alebo oprávnenia by mu pomohli uplatniť sa na trhu práce
- Dokáže nadväzovať nové kontakty/známosti, ktoré by mohol využiť pri hľadaní práce
- Dokáže využívať kontakty/známosti, ktoré by mohol využiť pri hľadaní práce
- Využíva svoje kontakty/známosti pri hľadaní práce

Spôsob vyhodnotenia aktivity

správa z praxe od žiaka, dotazník pre zamestnávateľa





Súťaž zručností / tvorivé dielne

Ciele aktivity	Umožniť žiakovi spoznať vlastné silné stránky, podporiť sebareflexiu, Umožniť zamestnávateľom výber potenciálneho zamestnanca a jeho formáciu pre podmienky firmy (organizuje SOŠ)
Zodpovedná osoba	učiteľ odborných predmetov, majster odbornej výchovy
Zapojené osoby	učitelia odborných predmetov – hodnotitelia, učitelia ZŠ, zamestnávatelia, žiaci ZŠ
Potrebný materiál	Priestory a materiál podľa potreby konkrétneho odboru

Postup krokov pre zorganizovanie aktivity

1. Určenie kompetentnej osoby a vytvorenie pracovnej skupiny
2. Určiť tému súťaže v súlade s odborným zameraním školy
3. Vypracovať plán práce, zdeliť úlohy a určiť časový horizont ich realizácie
4. Propagačná činnosť – verejná, súkromný sektor, regionálne médiá
5. Zabezpečiť financovanie aktivity
6. Kontrola úloh, BOZP
7. Realizácia
8. Vyhodnotenie

Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov

- Pozná trh práce a základné povolania súvisiace s konkrétnym odborom, ako aj možnosti uplatnenia
- Rozumie pojmom ako záujmy, hodnoty, silné stránky, slabé stránky, vie ich pomenovať
- Dokáže vybrať z požiadaviek zamestnávateľa na pracovnú pozíciu tie, ktoré spĺňa a ktoré nespĺňa
- Vie, aké sú požiadavky zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú v jeho odvetví
- Dokáže povedať, aké zručnosti, kvalifikácie alebo oprávnenia by mu pomohli uplatniť sa na trhu práce
- Dokáže nadväzovať nové kontakty/známosti, ktoré by mohol využiť pri hľadaní práce
- Dokáže využívať kontakty/známosti, ktoré by mohol využiť pri hľadaní práce
- Využíva svoje kontakty/známosti pri hľadaní práce

Spôsob vyhodnotenia aktivity

žiak SŠ – nadobudnutie a rozvoj komunikačných a organizačných zručností
Žiak ZŠ – identifikácia talentu, propagovanie odborného vzdelávania



Burza informácií	
Ciele aktivity	Predstaviť náplň konkrétnej organizácie (školy, zamestnávateľa). Získanie, nábor nových žiakov, zamestnancov.
Zodpovedná osoba	Výchovný poradca, kariérový poradca
Zapojené osoby	Triedny učiteľ, zamestnávateľ, zástupca školy
Potrebný materiál	Internetová stránka, dataprojektor, propagačné materiál, ukážky výrobkov, ukážka tvorby výrobkov ako prezent
Postup krokov pre zorganizovanie aktivity	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nadviazanie kontaktu 2. Určenie termínu obsahu a zabezpečenia 3. Pozvať žiakov a rodičov (letáky, direct marketing, informovať regionálnych zamestnávateľov) 4. Príprava priestorov a dohôd zabezpečenia (pomôcok) 5. Prezentácia - zamestnávateľ: 1. Predstavenie firmy, výroby, prezentácia výrobkov, tvorba – ukážka tvorby ozdôb (fondán), zapojenie žiakov do realizácie ozdôb 6. Diskusia 	
Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov	
<ul style="list-style-type: none"> • Konfrontovať osobné charakteristiky s požiadavkami povolania • Nájsť vo svojom prostredí potrebnú podporu • Využívať a rozširovať sieť kontaktov pre profesijné účely 	
Spôsob vyhodnotenia aktivity	
Formou spätnej väzby. Triedny učiteľ napríklad rozdá papierové lístočky, účastníci napíšu zhodnotenie akcie a jej prínos pre ich budúce rozhodovanie sa.	



Deň otvorených dverí

Ciele aktivity	Motivovať žiakov, umožniť vyskúšať danú činnosť, získať informácie o možnostiach budúceho štúdia, alebo pracovného uplatnenia sa po štúdiu. Prezentovať školu, študijné programy, úspechy žiakov na škole a mimoškolských aktivitách, spolupráca školy s inými školami, inštitúciami, zamestnávateľmi, zapojenie školy do projektov, šírenie vízií zúčastnených inštitúcií.
Zodpovedná osoba	Projektový manažér školy.
Zapojené osoby	Majster odborného výcviku, triedny učiteľia, zástupca školy, zamestnávateľa.
Potrebný materiál	Laboratórne dielne, učebne praktického vyučovania.

Postup krokov pre zorganizovanie aktivity

8. Stanoviť termín. Plán akcie. Pripravenie harmonogramu.
9. Určiť zodpovednosti (Kto, čo, ako?) – zodpovedné osoby + zabezpečiť študentov.
10. Výber facilitátorov, kt. budú skupiny záujemcov prevádzať akciou podľa zamerania.
11. Možnosť aktívneho zapojenia sa do jednoduchých úloh.
12. Možnosť prehliadku krátkych video ukážok.
13. Vyčlenenie finančných prostriedkov na reklamné predmety.
14. Zabezpečenie reklamných predmetov.
15. Zabezpečenie núdzového režimu priebehu vyučovania.
16. Osloviť iné školy, žiakov – sociálne siete, uverejniť informáciu na internete.
17. Zabezpečenie občerstvenia.
18. Určiť priestory, pripraviť letáky (prospekty, vzorky práce).
19. Výzdoba školy.
20. Zabezpečiť zorganizovať priestor, pripraviť dotazníky, kontakty na organizácie.

Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov

- Vyhladávať informácie o trhu práce a o vzdelávaní
- Konfrontovať osobné charakteristiky s požiadavkami povolania
- Určiť priority medzi viacerými alternatívami

Spôsob vyhodnotenia aktivity

Z dlhodobého hľadiska zhodnotenie záujmu o spoluprácu (zvýšenie počtu žiakov, viac zamestnaných absolventov).



Exkurzia u zamestnávateľa

Ciele aktivity	Získať reálnu predstavu o pracovnom trhu a pracovných možnostiach v regióne.
Zodpovedná osoba	Výchovný poradca, kariérový poradca.
Zapojené osoby	Majster odborného výcviku, učiteľ odborného predmetu.
Potrebný materiál	Propagačné materiály o zamestnávateľovi.

Postup krokov pre zorganizovanie aktivity

1. Osloviť firmu – zamestnávateľa.
2. Zabezpečiť informovaný súhlas, súhlas rodiča, poučenie o BOZP.
3. Dohodnutie termínu exkurzie.
4. Organizačné zabezpečenie (autobus, iná doprava).
5. Zadanie úloh žiakom.
6. Realizácia exkurzie.
7. Spätná väzba, vyhodnotenie zadaných úloh.

Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov

- Konfrontovať osobné charakteristiky s požiadavkami povolania.
- Pomenovať vlastné skúsenosti a zdôvodniť profesijné rozhodnutia a orientáciu.

Spôsob vyhodnotenia aktivity

Prezentácia úloh pred druhými. Riadená diskusia po exkurzii na škole.



Exkurzia na strednej odbornej škole (SOŠ)

Ciele aktivity	Oboznámiť žiakov základnej školy s možnosťou štúdia na strednej škole. Ukážka teoretického a praktického vyučovania na strednej škole.
Zodpovedná osoba	Výchovný poradca.
Zapojené osoby	Riaditeľ základnej a strednej školy, ďalší vyučujúci na školách.
Potrebný materiál	Kancelársky materiál.

Postup krokov pre zorganizovanie aktivity

6. Časový a tematický plán.
7. Oslovenie SŠ (výchovný poradca ZŠ osloví riaditeľa SŠ).
8. Dohodnutie podmienok.
9. Potvrdenie termínu.
10. Oboznámenie žiakov o exkurzii + informovaný súhlas BOZP.
11. Realizácia exkurzie.
12. Spätaná väzba + vyhodnotenie.

Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov

- Konfrontovať osobné charakteristiky s požiadavkami povolania.
- Nájsť vo svojom prostredí potrebnú podporu.
- Vypracovať rôznorodé alternatívy zamestnania.
- Využívať a rozširovať sieť kontaktov pre profesijné účely.
- Určiť priority medzi viacerými alternatívami.

Spôsob vyhodnotenia aktivity

Dotazník.





Kariérne dni	
Ciele aktivity	Nájsť zamestnanie pre budúcich absolventov.
Zodpovedná osoba	Výchovný poradca, kariérový poradca.
Zapojené osoby	HR manažér, zástupca školy
Potrebný materiál	Prezentácie, propagačné materiály.
Postup krokov pre zorganizovanie aktivity	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Vyber vhodných priestorov. Stretnutie zapojených strán (škola, zamestnávateľ, iné). 2. Materiálne a technické zabezpečenie (letáky, dataprojektor, nástenka, občerstvenie). 3. Vytvorenie harmonogramu dňa. 4. Realizácia podujatia. 5. Zbieranie spätnej väzby (dotazník, správa). 	
Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov	
<ul style="list-style-type: none"> • Konfrontovať osobné charakteristiky s požiadavkami povolania • Vyhľadávať informácie o trhu práce a o vzdelávaní • Pomenovať vlastné skúsenosti a zdôvodniť profesijné rozhodnutia a orientáciu • Vypracovať a adaptovať akčný plán • Nájsť vo svojom prostredí potrebnú podporu • Využívať a rozširovať sieť kontaktov pre profesijné účely • Vypracovať rôznorodé alternatívy zamestnania • Určiť priority medzi viacerými alternatívami 	
Spôsob vyhodnotenia aktivity	
Individuálne rozhovory s absolventmi a konkrétnymi zamestnávateľmi. Zhodnotenie naväzných prijímacích pohovorov do zamestnania. Vytváranie databázy absolventov.	





Otvorené laboratória	
Ciele aktivity	Oboznámenie žiakov s praktickou aplikáciou teoretických poznatkov v praxi. Rozvoj manuálnych zručností.
Zodpovedná osoba	Učiteľ odborných predmetov.
Zapojené osoby	Riaditeľ základnej a strednej školy, ďalší vyučujúci na školách.
Potrebný materiál	Laboratórny materiál podľa typu laboratória.
Postup krokov pre zorganizovanie aktivity	
<ol style="list-style-type: none"> 9. Pripraviť plán akcie. Vytvoriť časový plán, harmonogram. 10. Osloviť základné školy. Dohodnúť podmienky pre podujatie. 11. Príprava laboratórií a laboratórnych pomôcok. 12. Oboznámenie žiakov. Získanie informovaného súhlasu (BOZP). 13. Príprava zapojených žiakov na strednej škole. 14. Príprava účastníkov. 15. Realizácia podujatia. 16. Zber spätnej väzby a záverečné vyhodnotenie. 	
Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov	
<ul style="list-style-type: none"> • Určiť priority medzi viacerými alternatívami. • Pomenovať vlastné skúsenosti a zdôvodniť profesijné rozhodnutia a orientáciu. • Využívať a rozširovať sieť kontaktov pre profesijné účely. • Konfrontovať osobné charakteristiky s požiadavkami povolania. 	
Spôsob vyhodnotenia aktivity	
Dotazník. Počet zúčastnených žiakov, učiteľov.	





Prax žiakov	
Ciele aktivity	Získanie zručností a pracovných návykov. Možnosť aplikovať vedomosti do praxe. Zo strany zamestnávateľa možnosť formovať budúceho zamestnanca.
Zodpovedná osoba	Kariérny poradca, výchovný poradca, majster odbornej prípravy, zamestnávateľia.
Zapojené osoby	Žiaci, rodičia.
Potrebný materiál	Poskytne zamestnávateľ.
Postup krokov pre zorganizovanie aktivity	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Oslovenie zamestnávateľov. 2. Dohodnutie podmienok pre uznanie praxe. 3. Realizovanie praxe. Kontrola plnenia záväzkov priamo u zamestnávateľov. 4. Zber a vyhodnotenie spätnej väzby od zamestnávateľov. 5. Zber a vyhodnotenie spätnej väzby od žiakov. 	
Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov	
<ul style="list-style-type: none"> • Konfrontovať osobné charakteristiky s požiadavkami povolania. • Pomenovať vlastné skúsenosti a zdôvodniť profesijné rozhodnutia a orientáciu. • Využívať a rozširovať sieť kontaktov pre profesijné účely. • Vypracovať rôznorodé alternatívy zamestnania. 	
Spôsob vyhodnotenia aktivity	
U žiakov zhodnotenie získaných zručností a vedomostí. Rozhovory so zamestnávateľmi, zhodnotenie praxe.	

