#####  **SWOT analýza prioritních oblastí rozvoje – PS KP**

|  |  |
| --- | --- |
| **SILNÉ STRÁNKY** | **SLABÉ STRÁNKY** |
| * Existence základní struktury výchovného poradenství na školách
* Povědomí o důležitosti kariérového poradenství
* Burza škol = žák, učeň, středoškolák
* Veletrh kariéra, Řemeslo má zlaté dno, odborné a řemeslné soutěže, apod.
* IPS úřadu práce (atlas středních škol)
* Testování ČŠI, SCIO v 9. třídě
* Neformální vzdělávání ve Světě techniky
* Aktivity jiných organizací - VŠ, DDM aj.
* Možnosti doplňování vzdělání prostřednictvím profesních kvalifikací
* Definovaná soustava národních kvalifikací
* Polytechnická a vědecká centra, rozvoj polytechniky, robotiky, digitální technologie
* Vybudování odborných pracovišť a učeben, zkvalitnění a vybudování infrastruktury pro vzdělávání a mimoškolní zájmovou činnost včetně sociálního zázemí a úprav pro bezbariérový přístup
* Nákup polytechnických stavebnic, učebních pomůcek
* Podpora kraje a SMO (OKAP, dotační program SMO Školství, program na podporu technického vzdělávání a talentmanagement)
 | * Není zákonem definována role a náplň práce kariérového poradce na školách, kumulovaná funkce kariérového poradce (nejčastěji s výchovným poradcem), není řešeno systémově
* Nedostatečná úroveň spolupráce se zaměstnavateli, nedostatek informací o požadavcích trhu práce
* Nízká úroveň kompetencí kariérových poradců
* Nízká úroveň spolupráce s rodinou v oblasti výběru budoucího povolání
* Nastavení RVP - nejednotnost tematických okruhů v rámci vzdělávání na různých školách, nízká hodinová dotace pro VO Člověk a svět práce danou kurikulárními dokumenty *(sedm z osmi tematických okruhů této vzdělávací oblasti je de facto volitelných a školy je vůbec nemusí realizovat. V podstatě z těchto sedmi tematických okruhů jim stačí vybrat si jeden)*
* Neprovázanost systému vzdělávání MŠ – ZŠ - SŠ
* Narušená kontinuita základního a speciálního středního školství
* Způsob přijímání dětí na SŠ
* Nedostatečné jazykové kompetence pedagogů a žáků - především komunikační a praktické dovednosti
* Nedostatečné kompetence učitelů v oblasti podnikání a finanční gramotnosti
* Neexistence pracovních návyků u žáků, nízká úroveň zodpovědnosti
* Malá pružnost na změny na trhu práce
* Nedostatečná podpora technických oborů
* Předčasný odchod dětí ze základních škol (ukončení základního vzdělávání dříve než ukončením IX. ročníku)
* Nízká kapacita škol (menší počet kmenových učeben na úkor odborných učeben, přístavby atd.) – problém nejen malých obcí
* Odchod dětí na víceletá gymnázia
* Finanční možnosti škol, pro realizaci mimoškolních forem výuky – dopravní dostupnost, apod.
 |
| **PŘÍLEŽITOSTI** | **OHROŽENÍ** |
| * Definování, financování a vzdělávání pozice kariérového poradce, možnost oddělení pozice KP
* Vytvoření pracovních a materiálních podmínek pro práci KP
* Zvyšování kompetencí pedagogů, KP, vedoucích pracovníků k problematice trhu práce *(pracovní poměr, soukromé podnikání, atd.),* v rámci DVPP, výměna zkušeností a dobré praxe, předávání informací
* Zaměření kariérového poradenství na dlouhodobé plánování profesní dráhy (již od 1. stupně ZŠ)
* Posílení role a kompetencí (třídního) i běžného učitele
* Rozšíření a zkvalitnění vzdělávací oblasti Člověk a svět práce, včetně materiálních podmínek
* Spolupráce kariérových poradců na školách s profesionálními kariérovými poradci na trhu práce
* Využití nástrojů pro testování nadání, pracovní zaměření osobnosti, uplatnění v budoucí kariéře
* Vytvoření informačních materiálů o možnostech studia
* Spolupráce rodičů, třídních učitelů a kariérových poradců
* Odborná pracoviště a odborné učebny, dostupnost učebních pomůcek a učebnic (vč. zahraničních)
* Podpora zřizovatele v oblastech síťování mezi školami (setkávání, spolupráce, workshopy, soutěže)
* Větší provázanost v rámci vzdělávacího systému a trhu práce: MŠ - ZŠ - SŠ - VŠ – zaměstnavatelé
* Posílení zapojení regionálních zaměstnavatelů do systému vzdělávání, exkurze u zaměstnavatelů, zájem a aktivity zaměstnavatelů propagovat své obory, besedy s úspěšnými lidmi, představení profese rodičů
* Prohloubení spolupráce se sociálními partnery (ÚP aj.)
* Zkvalitnění informací o místním trhu práce a budoucí poptávce po profesích a jejich dostupnost
* Podpora klíčových kompetencí přenositelných mezi sektory ekonomiky
* Podpora výuky k podnikání na ZŠ (vzdělávání učitelů a metodické pomůcky, tvorba her, podpora badatelských projektů)
* Příležitosti ověřit si technickou a manuální zručnost žáků a studentů, vzdělávání učitelů v této oblasti, zajištění pomůcek (např. řemeslné inkubátory, minitrhy SŠ, OŠ přímo na ZŠ, řemeslo má zlaté dno)
* Podpora nových metod a forem výuky cizích jazyků, včetně využití zahraničních rodilých mluvčích, podpora bilingvní výuky, výměnných pobytů
* Spolupráce se zahraničními školami a organizacemi, sdílení zkušeností a dobré praxe
* Příležitosti uplatnění v nových technologických oblastech – např. 3D tisk
* Podpora kroužků a volnočasových aktivit, podpora zájmového a neformálního vzdělávání (DDM, SVČ, ŠD, knihovny, Svět techniky, apod.)
* Využití existujících nástrojů dobré praxe (stavebnice polytechnické, motivační programy do škol)
* Podpora zvyšování kapacit škol
* PR o kvalitních stránkách českého školství u nás i v zahraničí
* Efektivní využívání evropských fondů a ostatních externích zdrojů
* Rozvoj hodnot – motivace k pracovním návykům a vedení ke kariérnímu úspěchu
* Činnost nově vzniklého MSPAKT
 | * Klesající úroveň výsledků vzdělávání
* Nárůst výchovných problémů, nedostatek prostoru na řešení problematiky, nárůst počtu žáků ze sociálně znevýhodněného prostředí
* Odtržení práce kariérního poradce od reality a tendencí trhu
* Změny financování škol
* Nesystémová podpora ze strany MŠMT
* Nízká prestiž manuální práce, společenská prestiž řemeslných povolání
* Dynamika trhu práce - nestabilita, dynamické změny, ustupuje význam klasického zaměstnaneckého vztahu, roste časová nepravidelnost práce (zkrácené úvazky, DPP, DPČ, Schwarz systém) a zejména dramaticky roste mobilita mezi profesemi.
* Finanční náročnost vhodných učebních pomůcek
* Rostoucí nedostatek pedagogických odborných pracovníků (věková struktura, nezájem o profesi, apod.)
 |