##### **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.) |