

Paint Tutors Up: Posilnenie úlohy tútorov maliarskeho remesla v praktickej príprave
v malých a stredných podnikoch



I02

SPRIEVODCA PRAKTICKÝMI AKTIVITAMI TÚTORA

Národný project strategického partnerstva
Spolufinancovaný programom Európskej únie
Dohovor N°2017-1-LU01-KA202-023927

www.eu-paintup.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Tento projekt bol realizovaný s podporou Európskej komisie. Táto publikácia vyjadruje názory autorov a komisia nie je zodpovedná za akékoľvek využitie informácií v nej obsiahnutých.

POSILNENIE ÚLOHY TÚTOROV – ŠKOLITEĽOV MALIARSKEHO REMESLA V PRAKTICKEJ PRÍPRAVE V MALÝCH A STREDNÝCH PODNIKoch

Projekt *Paint Tutors Up* je zameraný na posilnenie úlohy tútora - školiteľa v pracovnom vzdelávaní, najmä v rámci učňovského programu, so zapojením zainteresovaných strán z tohto odvetvia, firiem a ich zástupcov.

Jeho cieľom je prostredníctvom mapovania úloh tútora v rôznych kontextoch predstaviť nástroje na podporu maliarskeho a dekoračného sektora, a motivovať poskytovateľov odborného vzdelávania prípravy (OVP), školy, firmy, učiteľov, školiteľov a tútorov zlepšovať svoje prierezové zručnosti zvyšovaním svojej kvalifikácie. Tútor zohráva kľúčovú úlohu pri zlepšovaní zamestnateľnosti absolventov školenia a kvalita jeho odbornej prípravy môže zvýšiť príťažlivosť tohto odvetvia pre mladých ľudí, podporiť ich zručnosti a zamestnateľnosť.

Konzorcium pozostáva zo siedmich členov a je v ňom vyvážené zastúpenie partnerov skúsených s prípravou európskych projektov s novo pristupujúcimi partnermi. Projekt *Paint Tutors Up* má za cieľ zmapovaním rôznych tradícií súvisiacich s úlohou tútora priniesť odlišné perspektívy a vytvoriť pre tútorov – školiteľov koncepciu na podporu maliarskych firiem v rámci UNIEP a ďalších krajinách.

Týchto sedem partnerov pochádza zo šiestich krajín: Luxembursko, Francúzsko, Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, Belgicko, Slovensko a Portugalsko. Sú to:

- európska asociácia združujúca 60000 maliarskych firiem v 14 krajinách (Luxembursko);
- štyri regionálne organizácie odbornej prípravy (Francúzsko, Spojené kráľovstvo, Belgicko, Slovensko);
- asociácia riadiaca platformu združujúcu maliarsky sektor (Belgicko);
- firma spájajúca medzinárodných a národných expertov v oblasti odborného vzdelávania a prípravy (Portugalsko).

Prostredníctvom mapovania úlohy tútorov v malých a stredných podnikoch v sektore maliarstva sa v rámci projektu *Paint Tutors Up* vypracujú nasledujúce výstupy:

- Sprievodca praktických aktivít tútora;
- Nástroj výučby pre firemných tútorov vo formáte výsledkov vzdelávania a
- Návrh online kurzu pre tútorov.

Projekt *Paint Tutors UP* má v každej zapojenej krajine:

- Vytvoriť alebo posilniť spoluprácu medzi subjektmi pôsobiacimi v stavebnom a remeselnom odvetví v oblasti maliarstva a dekorácie (profesijné asociácie, OVP inštitúcie, tútori a kontraktori);
- Podporiť budovanie partnerstiev v sektore maliarstva;
- Posilniť prierezové zručnosti požadované malými a strednými podnikmi (MAP);
- Pomôcť pri rozpoznávaní jednotiek výstupov odborného vzdelávania novej kvalifikácie špeciálne pre tútora - školiteľa maliarskej profesie;
- Posilniť poskytovanie odbornej prípravy prispôbené potrebám pracovného trhu.

On-line kurz pre tútorov bude k dispozícii na webovej stránke projektu a každý partner zabezpečí primeraný a aktualizovaný vzdelávací program podľa svojich vlastných potrieb.

OBSAH

ÚVOD:

METODIKA IDENTIFIKÁCIE ČINNOSTÍ, NA KTORÉ SA MÁ VZŤAHOVAŤ SPOLOČNÝ
NÁSTROJ VÝUČBY 5

ČASŤ PRVÁ:

IDENTIFIKÁCIA PRACOVNÝCH SITUÁCIÍ A ČINNOSTÍ NA ZISTENIE SPRÁVNÝCH
PROCESOV VZDELÁVANIA 7

- PRÍPRAVA NA PRÍCHOD UČŇOV – ZAŠKOLOVANÝCH PRACOVNÍKOV DO
MALIARSKEJ FIRMY
- ZJEDNODUŠENIE PROCESOV UČENIA A PODPORA UČŇOV –
ZAŠKOLOVANÝCH PRACOVNÍKOV 9
- VÝBER SITUÁCIÍ HODNOTENIA 11
- ZÍSKANÉ POZNATKY 12

ČASŤ DRUHÁ: POTENCIÁLNE ŤAŽKOSTI A ZODPOVEDAJÚCE RIEŠENIA
V PROCESOCH VÝUČBY 14

- IDENTIFIKÁCIA PROBLÉMOVÝCH OKRUHOV, PRÍKLADY DOBREJ PRAXE A
MONITOROVACIE ČINNOSTI 14
- METÓDY PRE HODNOTENIE PROGRESU UČŇOV – ZAŠKOLOVANÝCH
PRACOVNÍKOV POČAS FIREMNEJ PRÍPRAVY-ŠKOLENÍ 15
- POTENCIÁLNE INICIATÍVY A ČINNOSTI PRE ZATRAKTÍVNENIE TÚTORSTVA
JEDNOTLIVCOM 18
- ZÍSKANÉ POZNATKY 20

ČASŤ TRETIA: SPRIEVODCA ODPORÚČANÍ NA ZLEPŠENIE FUNKCIE TÚTORA
V MALIARSKYCH FIRMÁCH 23

- ODPORÚČANIA PRE NÁRODNÉ SYSTÉMY PODPORY VÝCVIKU PRE NOVÝCH
A SKÚSENÝCH TÚTOROV 23
- ODPORÚČANIA K NÁRODNEJ PODPORE VZDELÁVACÍCH SYSTÉMOV PRE
NOVÝCH A SKÚSENÝCH TÚTOROV 24
- ODPORÚČANIA KU KOMUNIKÁCIÍ MEDZI TÚTORMI,
ŠKOLITEĽMI A ZAŠKOLOVANÝMI PRACOVNÍKMI, AKO
KĽÚČ K ÚSPECHU

25

**ZÁVERY: ODPORÚČANIA PRE NÁVRHOVANIE REFERENČNÝCH DOKUMENTOV
A NÁSTROJOV**

27

PRÍLOHY
VÝSLEDKY NÁRODNÝCH PRIESKUMOV

28

ÚVOD

METODIKA IDENTIFIKÁCIE ČINNOSTÍ, NA KTORÉ SA MÁ VZŤAHOVAŤ VŠEOBECNÝ NÁSTROJ NA VÝUČBU

Ďalšou etapou v procese, ktorá nadväzuje na výstup 1 „Mapovanie úlohy tútora v maliarskych MSP“, je poskytnutie nadnárodného prehľadu praktických činností tútora - školiteľa vo firme, v ktorej pôsobí. Zámerom partnerov projektu je porozumieť činnostiam, identifikovať ťažkosti, s ktorými sa stretávajú firemní tútori-firemní školitelia a sformulovať odporúčania na zlepšenie úloh tútorov v maliarskych firmách.

Na dosiahnutie týchto cieľov partneri v jednotlivých krajinách identifikovali:

- Subjekty ponúkajúce informácie a usmernenia pre tútorov (vrátane odbornej prípravy)
- Národné podporné systémy zavedené pre tútorov
- Osobitné potreby MSP z hľadiska poradenstva a podpory prípravy zameranej na tútorov;
- Osvedčené postupy pri monitorovacích činnostiach tútorov – školiteľov;
- Komunikačné metódy medzi firemnými tútormi, zaškoľovanými pracovníkmi a učňami;
- Využitie metódy na hodnotenie progresu učňov a zaškoľovaných pracovníkov vo firme;
- Iniciatívy a aktivity pre zatriaktívnenie učňom – zaškoľovaným pracovníkom úlohy tútora

V tejto fáze partneri prostredníctvom národných dotazníkov identifikovali odporúčania, postupy a metódy využívané v rôznych krajinách na podporu firemných tútorov v Belgicku, Francúzsku, Slovensku a Spojenom kráľovstve. Vytvorilo sa prepojenie medzi závermi z mapovacej správy (fáza 01) a súborom konkrétnych aktivít a nástrojov na podporu tútora – školiteľa v jeho vyučovacích činnostiach, vzhľadom na očakávanie dodržiavania noriem stanovené v ich vlastných organizáciách.

Fáza 02 sa riadila rovnakými výskumnými metódami (na základe nadnárodných dotazníkov, viď príloha 01) aj vtedy, ak sa národný kontext a pracovná situácia jednotlivých krajín líšia v závislosti od politik jednotlivých krajín.

Na základe záverov z IO1 a odporúčaní boli verifikované a podrobne analyzované nasledujúce body:

- Opis skutočných pracovných situácií a činností v rôznych podnikoch, firmách, zdôrazňujúc vhodný proces výučby a metódy hodnotenia,
- Identifikovanie problémov a ťažkostí maliarskych firiem a tútorov – školiteľov,
- Identifikovanie zodpovedajúcich riešení,
- Odporúčania pre rozvoj funkcie tútora-skoliteľa/učiteľa, založené na potrebách firmy.

Použitý prístup zahŕňal všetkých partnerov, bol postupný a vyžadoval rozsiahlu diskusiu a spätnú väzbu. V tejto fáze projektu podpory tútorov vzniklo množstvo pracovných návrhov, ktoré vychádzali z predchádzajúcich skúseností v stavebníctve. Táto spoločná práca by mala partnerom na základe postupne rozvíjaných aktivít a úloh umožniť špecifikovať profesijný profil pre firemných tútorov.

Táto metodologická koncepcia by mala umožniť prepojenie profesijného profilu s národnými referenčnými systémami, ktoré špecifikujú odborné spôsobilosti v súlade s princípmi autonómie a zodpovednosti. Tieto kompetencie budú uvedené v referenčných dokumentoch o odbornej príprave (výstup 03) pokiaľ ide o obsah výcviku a metódy hodnotenia. Preto sú kompetencie založené na výkone očakávanom firmou, ktorý je identifikovaný ako profesijné požiadavky.

Nadnárodné projektové stretnutie, ktoré sa konalo v Liège (Belgicko) v októbri 2018, umožnilo partnerom identifikovať rôzne situácie, ktorým môžu tútori maliarskych firiem čeliť v závislosti od pozície a úrovne zodpovednosti. Partneri projektu špecifikovali, že pri popise funkcie tútora vo firme sa zameriavajú na určitý stupeň multi-úrovňových kompetencií a určité inovačné správanie, ktoré sa odlišuje od striktného uplatňovania nadnárodných alebo národných nepružných štandardov.

Analýza výsledkov získaných z národných dotazníkov (fázy 01 a 02) ukázala, že tútori plnia úlohy, ktoré by sa v mnohých aspektoch mohli považovať za podobné, ale podmienky implementácie závisia od cieľov firmy a odbornej prípravy, do ktorých realizácie sú tútori – školitelia zapojení.

Tieto ciele odbornej prípravy, ktoré môžu byť aj súbežné, sú:

- **Profesijná príprava alebo získavanie nových kvalifikácií** – v tomto prípade bude tútor profesionálny aktér, ktorý sa zameria na prenos technických a priamych prevádzkovej znalostí;
- **Získanie kvalifikácie alebo diplomu** – tútor musí okrem získania technickej spôsobilosti ovládať všetky znalosti, ktoré zodpovedajú regulačným požiadavkám na validáciu odbornej prípravy;
- **Profesijná integrácia alebo zmena zamerania** – tútor zohráva špecifickú úlohu a pomáha učňovi rozvíjať a upevňovať profesijný plán.

V závislosti od profilu zaškoľovaných pracovníkov, cieľov a kontextu odbornej prípravy sa podporné stratégie procesu vzdelávania môžu odlišovať – môžu mať podobu jednoduchého prístupu až po komplexný systém. Vzhľadom na to, že firemní tútori sú zapojení do mnohých individuálnych vzdelávacích situácií, obsah a intenzita ich aktivít sa líši v závislosti od firmy aj v rámci rovnakého sektora a krajiny.

ČASŤ PRVÁ

IDENTIFIKÁCIA PRACOVNÝCH SITUÁCIÍ A AKTIVÍT NA IDENTIFIKÁCIU VHODNÝCH PROCESOV UČENIA

1.1. PRÍPRAVA NA PRÍCHOD UČŇOV - ZAŠKOĽOVANÝCH PRACOVNÍKOV DO MALIARSKEJ FIRMY

Prieskumy uskutočnené v partnerských krajinách projektu ukazujú, že firemní tútori zažívajú mnoho profesijných situácií, v rámci ktorých príchod zaškoľovaných pracovníkov nie je dostatočne dobre pripravený. Je to však nevyhnutná fáza, v ktorej sa študent rozhodne, či si želá pokračovať v odbornej príprave v tejto spoločnosti, či sa vidí dlhodobo v maliarskej profesii a či sú materiálne a organizačné podmienky vhodné.

Toto je dôvod, prečo musí byť firemný tútor schopný pripraviť sa na príchod zaškoľovaného pracovníka tak, že mu pomôže integrovať sa do dekoračno-maliarskej firmy. Niektorí partneri v prieskumnej fáze zdôraznili, že príprava zaškoľovaného pracovníka na príchod do firmy, v ktorej sa naučí svoje remeslo, sa začína už vo fáze náboru zamestnancov. Je ťažké určiť, kedy sa fáza náboru končí, pretože postupne prechádza do procesu vzdelávania.

Pracovná situácia 1: Účasť na náboře pracovníkov a učňov, ktorí sa chystajú na odbornú prípravu vo firme

Časť 1.1 Časť	Zohľadnenie právneho rámca predpokladaného výcviku.
Časť 1.2	Navrhovanie výberových kritérií.
Časť 1.3	Kontrola príležitostí firmy a profilov kandidátov.
Časť 1.4	Podieľanie sa na záverečnom výbere kandidátov.

Pracovná situácia 2: Získavanie informácií súvisiacich s hierarchiou vybranej osoby a o plánovanej schéme odbornej prípravy

Časť 2.1	Vytváranie interných a externých vzťahov so všetkými osobami podieľajúcimi sa na príchode učňa – zaškoľovaného pracovníka.
Časť 2.2	Objasnenie informácií o pozadí, skúsenostiach a očakávaniach zaškoľovaného pracovníka.
Časť 2.3	Stanovenie úloh zdieľaných medzi firemným tútorom a školiacim strediskom v oblasti procesu vzdelávania.
Časť 2.4	Výmena informácií so všetkými zainteresovanými stranami, vrátane rodiny (v prípade počiatočnej prípravy).

Pracovná situácia 3: Definovanie sociálneho a vzdelávacieho zázemia pracovníka, vybraného na zaškolenie vo firme

Časť 3.1	Určenie požiadaviek a podmienok úspechu tútora tak, aby sa rozvíjal záväzok od vybraného učňa – zaškoľovaného pracovníka.
Časť 3.2	Identifikácia všetkých účastníkov vzdelávacieho procesu a ich úloh, za účelom poskytnutia relevantných informácií týkajúcich sa zaškoľovaného pracovníka.
Časť 3.3	Zhromažďovanie informácií potrebných na vybudovanie personalizovanej odbornej prípravy, známej ako ILP (Individuálny Plán Výučby).

Pracovná situácia 4: Organizácia a plánovanie príchodu učňov - zaškoľovaných pracovníkov s dôrazom na špecifiká stavebného a remeselného odvetvia, oblasť maliarstva a dekorácie

Časť 4.1	Organizácia spolupráce s ostatnými pracovníkmi firmy
Časť 4.2	Kontrola praktických podmienok odbornej prípravy vo firme
Časť 4.3	Príprava pracovných miest a pracovných situácií pre nadchádzajúce školenie
Časť 4.4	Príprava rozvrhu práce a súbežného vzdelávania
Časť 4.5	Organizácia návštevy firmy, stretnutí s reprezentantmi a príprava potrebnej dokumentácie

Pracovná situácia 5: Koordinovanie návštevy vo firme a predstavenie personálu a kolegov

Časť 5.1	Vedenie diskusie s učňom - zaškoľovaným pracovníkom ohľadom cieľov práce a odbornej prípravy, vzájomných práv a povinností, profesijných ambícií, pre zabezpečenie jeho začlenenia vo firme.
Časť 5.2	Predstavenie firmy a jej prostredia (pozícia firmy v sektore, zjednodušená štruktúra firmy alebo stavby, hlavné pracovné funkcie atď.).
Časť 5.3	Predstavenie tímu, kolegov a ich pracovné zaradenie v procese odbornej prípravy.
Časť 5.4	Vysvetlenie konkrétnych postupov pri odbornej príprave vo firme.

Pracovná situácia 6: Predstavenie pracovnej pozície, očakávaných výstupov, všeobecných podmienok (interný kódex správania, bezpečnostné predpisy atď.) a identifikácia cieľovej pracovnej pozície ako príležitosti na vzdelávanie vo výrobnom procese firmy

Časť 6.1	Objasnenie očakávaní firmy a tímu od učňa - zaškoľovaného pracovníka (požiadavky firmy, požadované správanie atď.).
Časť 6.2	Špecifikovanie firemných pracovných cieľov.
Časť 6.3	Prezentácia práce, pracovných pozícií, s ktorými bude učeň - zaškoľovaný pracovník v kontakte po uvedení do výrobného procesu a počas firemného zaškoľovania.
Časť 6.4	Poskytnutie informácií o predpisoch v oblasti bezpečnosti a zdravia pri práci a pracovnom prostredí.
Časť 6.5	Poskytnutie informácií o narábaní s bezpečnostným vybavením.

V tejto prípravnej fáze je osobitne dôležité dať učňovi – zaškoľovanému pracovníkovi čo najväčší priestor a diskutovať s ním o jeho práci, či už v rámci základnej alebo kontinuálnej odbornej prípravy. Návšteva firmy je teda, okrem jednoduchej zdvorilosti, významným krokom k integrácii, ako aj poskytnutie prostriedkov, ako sú pracovné odevy, príručky, digitálne aplikácie, pracovné nástroje atď. Počas firemnej návštevy je potrebné zdôrazniť špecifiká firmy, jej osobité postavenie v odvetví, aké sú vzťahy so zákazníkmi, nadriadenými a subdodávateľmi.

Až po tom by malo nasledovať predstavenie tímu, predstavenie sa zaškoľovaného pracovníka a definovanie úlohy tútora. Zaškoľovanému pracovníkovi to umožní integrovať sa do firmy, porozumieť správne pokynom, ktoré mu budú poskytnuté neskôr, súvisiace napríklad s problematikou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a životného prostredia, najmä pokiaľ ide o odpad a energie.

Osobitne dôležité je nakoniec vysvetliť učňom - zaškoľovaným pracovníkom spôsoby komunikácie na pracovisku (formálne a neformálne kanály) vrátane toho, ako uplatniť svoje právo na vyjadrenie a odbornú prípravu na pracovisku, ako lepšie porozumieť zmluve o školení tak, aby sa predišlo akémukoľvek riziku zlej atmosféry v dôsledku nesprávnej komunikácie.

1.2. ZJEDNODUŠENIE PROCESOV UČENIA A PODPORA TÚTOROV - ŠKOLITEĽOV

Prieskumy uskutočňované v partnerských krajinách projektu jednoznačne potvrdzujú, že odborná príprava na pracovisku musí mať ešte individuálnejší charakter než príprava v školiacich strediskách, pretože školená osoba je súbežne zapojená do:

- **výrobného procesu** (hlavné poslanie firmy) s individuálne stanovenými cieľmi v súlade s požiadavkami výroby;
- **formálneho procesu profesionalizácie** (profesijný rozvoj), kde podmienky vzdelávania v pracovných situáciách musia zohľadňovať a uznať (pokiaľ možno formálne) predchádzajúce vzdelanie.

Kvalita podpory zaškoľovaných pracovníkov prostredníctvom individuálneho prístupu v rámci odbornej prípravy je preto najdôležitejšou súčasťou celého procesu. Firemní tútori – školitelia teda musia byť schopní zvládnuť pracovné situácie, ktoré sú často neočakávané, zložité a ťažko klasifikovateľné do modulov a to zároveň s prebiehajúcimi školeniami.

Preto pojem vzdelávacie situácie, ktoré sú paralelné s pracovnými situáciami, tu nadobúda svoj plný význam. Firemní tútori maliarskeho remesla sa teda prostredníctvom pracovných situácií, ktoré sú nižšie podrobne opísané, oboznámia s komplexnosťou svojej funkcie a úlohy. Budú sa musieť najmä naučiť, ako v jednotlivých situáciách regulovať produkčnú činnosť tak, aby bola zároveň formatívna. Budú preto musieť v konkrétnych situáciách identifikovať pracovné ciele svojich produktívnych činností vykonávaných súbežne so vzdelávaním a naučiť sa, ako vyhodnotiť ich účinky.

Pracovná situácia 7: Organizácia progresu v procese učenia

Časť 7.1	Identifikácia obsahu a cieľov školenia zaškoľovaného pracovníka s cieľom navrhnúť pre neho vhodné úlohy.
Časť 7.2	Stanovenie úloh, ktoré sa majú učňovi – zaškoľovanému pracovníkovi prideliť, s prihliadnutím na stupeň zložitosti, skúsenosti a potenciál pracovníka, ako aj požiadavky a obmedzenia týkajúce sa výroby a pracoviska.

Časť 7.3	Organizácia vybraných aktivít a úloh v logickom, členenom a progresívnom vzdelávacom procese.
----------	---

Pracovná situácia 8: Odborná príprava k práci

Časť 8.1	Vysvetlenie úloh, ktoré sa majú vykonať (ciele, etapy, umiestnenie vo výrobnom procese) a očakávania z hľadiska kvality, a zároveň ukážka a vysvetlenie ako používať vhodné technické vybavenie.
Časť 8.2	Rozdelenie jednoduchých alebo zložitých činností na jednotlivé etapy na ich jednoduchšie zvládnutie.
Časť 8.3	Ukážka a vysvetlenie najvhodnejšieho spôsobu na vykonanie pridelenej činnosti alebo úlohy.
Časť 8.4	Výber vhodného digitálneho alebo tlačeneho referenčného materiálu a jeho vysvetlenie učňovi-zaškolovanému pracovníkovi.
Časť 8.5	Používanie priamej komunikácie so školeným pracovníkom a definovanie všetkých technických pojmov.
Časť 8.6	Informovanie o nových nástrojoch, výrobných postupoch alebo technologických zmenách.
Časť 8.7	Informovanie o vývoji organizácie v maliarskom a dekoračnom sektore.
Časť 8.8	Analýza postupov firemného tútora v pracovných situáciách.

Pracovná situácia 9: Oboznámenie sa s pravidlami o ochrane zdravia a bezpečnosti v maliarskom a dekoračnom odvetví

Časť 9.1	Opis a vysvetlenie všeobecných a firemných bezpečnostných pravidiel a postupov (formálnych a praktických) v maliarskych a dekoračných firmách.
Časť 9.2	Vysvetlenie bezpečného zaobchádzania s materiálom a vybavením.
Časť 9.3	Zapojenie učňa – zaškoľovaného pracovníka a jeho oboznámenie s povinnosťami a zodpovednosťou v súvislosti s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci vo firme.

Pracovná situácia 10: Po dokončení práce zhodnotenie postupov a techník, ktoré školený pracovník použil.

Časť 10.1	Kontrola, či školený pracovník správne pochopil všetky etapy a overenie správneho uplatňovania výsledkov vzdelávania v reálnych situáciách.
Časť 10.2	Motivovanie učňov a zaškoľovaných pracovníkov k tomu, aby si rozvíjali kritický postoj voči svojmu vlastnému výkonu.
Časť 10.3	Identifikovanie problémových situácií, poskytovanie korekcií a poradenstva.

Pracovná situácia 11: Podieľanie sa na vytvorení súčinnosti medzi firmou a strediskami poskytujúcimi odbornú prípravu na zabezpečenie konzistentnosti vzdelávania

Časť 11.1	Informovanie sa o školeniach vykonávaných v školiacich strediskách (napríklad: kvalifikácia, certifikácia, kontakty, forma odbornej prípravy hodnotenie atď.).
-----------	--

Časť 11.2	Informovanie školiaceho strediska o vnútropodnikovom vzdelávacom programe a špecifik, poskytovanie informácie o prograse vzdelávania na skontrolovanie konzistentnosti vzdelávania.
Časť 11.3	Príprava a distribúcia kontaktných dokumentov (spoločnosť/školiace stredisko) s informáciami o poskytnutom vzdelaní (školení), pokroku a ťažkostiach.

Organizovaním výučby formou pracovných situácií môžu mať firemní tútori ťažkosti s rešpektovaním prísnej modulárnej organizácie, ktorá sa často praktizuje v školiacom stredisku. Budú si však musieť zvyknúť na programovanie, identifikáciu cieľov vzdelávania na lepšie vyhodnotenie svojich výsledkov na plnenie formálne stanovených štandardov, a zapracovať ich do plánu riadenia obmedzení v súlade s výrobnými procesmi.

Firemní tútori sú tu konfrontovaní s trojitou komplexnosťou:

- Komplexnosť produkčných procesov;
- Komplexnosť vzdelávacích procesov, často v spojení so školiacimi strediskami alebo odbornou školou;
- Zložitosť vlastného profesionalizačného procesu (formálneho alebo neformálneho).

Tútor – školiteľ okrem modulárneho vzdelávania využíva aj situačný prístup, ktorý je založený na formatívnom využívaní skúseností z praxe, kde sa prejavujú schopnosti školených pracovníkov pracovať samostatne a zodpovedne vyplývajúce z ich konkrétnych znalostí, zručností a záujmov.

Treba mať na zreteli, že výroba má prednosť pred vzdelávaním, na čo často upozorňovali projektívi partneri. To samozrejme prispieva k zložitosti a nepredvídateľnosti vzdelávacích procesov na pracovisku. Ak má tútor – školiteľ dostatočnú podporu, zvládne túto nepredvídateľnosť ako objektívny fakt a nie ako špecifickú prekážku.

1.3. VÝBER HODNOTIACICH SITUÁCIÍ

Vypracovanie hodnotiacich situácií v rámci pracovných situácií je náročná úloha, najmä v krajinách, kde tieto postupnosti nie sú formalizované. Firemní tútori musia zobrať do úvahy mnohé faktory, ako sú napr. štandardy súvisiace s diplomami a profesijnými osvedčeniami, formálne hodnotiace požiadavky alebo hodnotiace požiadavky stanovené spolu so školiacim strediskom. Firemný tútor má byť vedený nielen prostredníctvom manuálov a písomných inštrukcií, ale aj personalizovaným prístupom.

Prostredníctvom rôznych aktivít sa tútor učí merať pokrok učňa - zaškoloňovaného pracovníka, robiť čiastkové vyhodnotenie výsledkov a v prípade potreby opraviť proces vzdelávania preskúmaním určitých aktivít a úloh. Zároveň sa učí podieľať sa na certifikovaní výučbových situácií, organizovaných inými organizačnými jednotkami (v jeho firme alebo mimo nej), s ohľadom na príslušné kritériá osvedčovania. To všetko prispieva nielen k systematickému a komplexnému riadeniu procesov hodnotenia, ale, a čo je ešte dôležitejšie, ku komplexným a systematickým vnútropodnikovým vzdelávacím procesom.

Pracovná situácia 12: Stanovenie priebežného hodnotenia výsledkov vzdelávania

Časť 12.1	Príprava metód a nástrojov potrebných na ďalšie hodnotenie.
Časť 12.2	Kontrola porozumenia a konkrétneho uplatňovania výsledkov vzdelávania, systematické meranie toho, čo sa naučili a náprava chýb.
Časť 12.3	Navrhovanie možných nápravných opatrení a riešení, ktoré sa majú implementovať, aby nastal u učňov – zaškoloňovaných pracovníkov progres.

Pracovná situácia 13: Návrh realistických scenárov formálneho hodnotenia založených na overovaní spôsobilosti prostredníctvom bežných pracovných činností

Časť 13.1	Príprava nástrojov na formálne hodnotenie postavené na logike spôsobilosti a na kritériách definovaných podľa potenciálnych cieľov certifikácie (ak sú opodstatnené).
Časť 13.2	Meranie výsledkov výučby s ohľadom na požiadavky firmy a na certifikačné ciele.
Časť 13.3	Poskytovanie dokumentácie týkajúcej sa výsledkov dosiahnutých učňom – zaškoľovaným pracovníkom, v súlade s požiadavkami na certifikáciu (ak sú opodstatnené).

Pracovná situácia 14: Pokračovanie formálneho hodnotenia vzdelávacích výstupov

Časť 14.1	Vykonávanie pozitívneho hodnotenia a hodnotenie dosiahnutého pokroku.
Časť 14.2	Potvrdenie formálneho uznávania vzdelávacích výstupov pomocou osvedčení, akreditácie alebo iným spôsobom.
Časť 14.3	Informovanie a usmernenie učňa – zaškoľovaného pracovníka ohľadom ďalších zručností a kvalifikácií.
Časť 14.4	Navrhovanie perspektív učňa – zaškoľovaného pracovníka pre ďalšie profesijné kroky v súlade s výsledkami hodnotenia.

Pracovná situácia 15: Príprava záverečnej správy obsahujúcej všetky potrebné informácie

Časť 15.1	Vedenie pohovoru s učňom –zaškoľovaným pracovníkom na zhromaždenie doplnkových informácií do záverečnej správy.
Časť 15.2	Prehľad výsledkov hodnotenia s ohľadom na profesijné kritériá kvalifikácie (pracovný výkon, stupeň integrácie vo firme, samostatnosť a zodpovednosť).
Časť 15.3	Poskytnutie spätnej väzby o vzdelávacom procese a jeho výsledkoch.

Národné prieskumy ukázali, že formálne hodnotenie na konci školiaceho cyklu vo firmách v Belgicku Francúzsku a vo Spojenom kráľovstve je výsledkom formatívneho procesu hodnotenia uskutočňovaného v pracovných situáciách. Učeň – zaškoľovaný pracovník si postupne osvojuje rutiny (manuálne a mentálne), ktoré mu postupne pomáhajú nadobúdať čoraz vyšší stupeň kompetencie.

Tieto rutiny alebo aktivity sú výsledkom skúseností získaných v stále zložitejších pracovných situáciách, keď sú učni – zaškoľovaní pracovníci v maliarskej a dekoratívnej firme konfrontovaní s prácou v spolupráci s inými odborníkmi. Organizáciou vzdelávacieho procesu na pracovisku bude firemný tutor hodnotiť predovšetkým postupné znižovanie mentálnej záťaže a sebakontrolu pozornosti učňa – zaškoľovaného pracovníka, keď musí neustále zvyšovať svoju výkonnosť prostredníctvom rovnakých výrobných aktivít. Postupným uvoľňovaním sa z týchto dvoch obmedzení sa študent stáva kompetentným (autonómnym a zodpovedným) pod kontrolou tútora.

Schopnosť, ktorá sa ma posúdiť, sa preto objaví vo zvýšenej odolnosti učňa – zaškoľovaného pracovníka voči rušivým faktorom jeho odbornej činnosti, alebo prostredníctvom lepšieho riadenia neočakávaných, alebo zložitých situácií. Avšak prieskumy uskutočňované v malých a stredných maliarskych resp. dekoračných firmách, najmä vo Francúzsku, ukázali, že stabilita a konzistentnosť podmienok vzdelávania

sú nevyhnutné na získanie takýchto automatizmov. Profesionálne postupy podnikového tutorstva v konečnom dôsledku preukazujú, že hodnotenie výsledkov vzdelávania (neformálne a formálne hodnotenie) sa vo veľkej miere zakladá na overení získaných manuálnych a mentálnych rutín.

1.4. ZÍSKANÉ POZNATKY

Keď sa učeň – zaškoľovaný pracovník uchádza o prácu maliara resp. dekorátora, je potrebné navrhnuť a zrealizovať proces, ktorý mu pomôže k integrácii a príprave. Odporúča sa zorganizovať poradné firemné zasadnutie. Na národnej úrovni sa preferuje zabezpečiť kvalifikácie jednoduchším spôsobom, na základe diskusií prebiehajúcich na národnej úrovni. Žiaľ, realita v partnerských krajinách je taká, že takéto stretnutia sa organizujú len veľmi zriedka, a to vrátane Francúzska a Spojeného kráľovstva, kde sú tradície odbornej prípravy v pracovnom prostredí podobné.

Potreby zamestnávateľov sa neustále menia, rovnako ako pracovná demografia. Výsledky takých stretnutí je potrebné poskytnúť tímu, ktorý sa zaoberá náborom zamestnancov. V závislosti od úrovne učňa – zaškoľovaného pracovníka, ktorý hľadá pracovnú príležitosť, je potrebné poskytnúť hodnotenie, ktoré zabezpečí, aby každý učeň – zaškoľovaný pracovník bol v kontakte s firmou, kde je predpoklad na obojstrannú spokojnosť.

Odborná príprava, ktorú sa učeň - zaškoľovaný pracovník chystá absolvovať, je dôležitá a jeho potreby sa vezmú do úvahy ešte pred tým, než prebehne náborový proces, pretože s náborom vhodného pracovníka sú spojené finančné náklady. Ak sa usúdi, že vzdelávaný učeň – zaškoľovaný pracovník je vhodný, je potrebné mať k dispozícii funkčný systém hodnotenia. Hodnotenie musí byť vo forme počítačného hodnotenia s informáciami o dosiahnutej úrovni vzdelania a skúsenostiach, aby bola pracovníkovi pridelená príslušná úroveň práce. V niektorých prípadoch môže hodnotenie vykonať firma na zistenie, či je pracovník na určitú prácu vhodný.

Tieto druhy hodnotenia môžu byť prispôbené potrebám firmy resp. zamestnávateľa po konzultácii s poskytovateľmi odbornej prípravy, ktorí disponujú prostriedkami na zjednodušenie hodnotenia. Až keď sú známe výsledky hodnotenia a vykonajú sa rozhodnutia, pristúpi sa k financovaniu počítačových nákladov vynaložených na prípravu pracovníka. Ako je uvedené vyššie, financie sú často rozhodujúcim faktorom v motivácii zaškoľovaného pracovníka a pomocou, ktorá sa ponúka firmám.

Až príliš často zamestnávateľ nesie bremeno nákladov, ak sa ukáže, že rozhodnutie o prijatí nie je správne. Ak učeň – zaškoľovaný pracovník odíde a nie je to vinou zamestnávateľa, mal by mať zamestnávateľ stále nárok na finančné prostriedky vynaložené na venovaný čas a úsilie.

Počas odbornej prípravy v školiacom stredisku je učeň - zaškoľovaný pracovník neustále hodnotený na preukázanie dosiahnutého progresu. Formatívne a sumatívne posudzovanie je súčasťou učebného programu. Nové štandardy sa zavádzajú tam, kde sa sumatívne odhady robia iba na základe tvrdenia zamestnanca. V budúcnosti to môže byť cesta vpred, keď odborná príprava, organizovaná školiacimi strediskami závisí od toho, či zamestnávateľ uskutoční sumárne hodnotenie, ktoré preukáže spôsobilosť. Jediným problémom je, ak sa tútor - školiteľ domnieva, že učeň – zaškoľovaný pracovník nie je spoľahlivý a nedosahuje požadovaný štandard, malo by byť na jeho uvážení ako a kedy sa uskutoční testovanie.

ČASŤ DRUHÁ

POTENCIÁLNE ŤAŽKOSTI PRI VZDELÁVACOM PROCESE A PRÍSLUŠNÉ RIEŠENIA

2.1.IDENTIFIKÁCIA ŤAŽKOSTÍ A SPRÁVNE POSTUPY PRI VZDELÁVACÍCH PROCESOCH A MONITOROVANÍ

V niektorých krajinách sa odborná príprava bežne vykonáva interne. V Belgicku, Francúzsku a Spojenom kráľovstve sa uplatňuje zásada, že povinné školenie sa musí vykonávať pravidelne. Tieto kurzy sa musia vykonávať a aktualizovať v cykle. Kurzy môžu mať význam nielen pre organizáciu, ale aj pre jednotlivých tútorov – školiteľov, nakoľko sa zaoberajú ich potrebami. Od nového lektora sa očakáva, že na splnenie požiadaviek musí jednotlivé kurzy dokončiť v krátkom čase a každé tri roky ich aktualizovať.

Toto tiež súvisí s ich kontinuálnym profesijným rozvojom, ktorý je potrebné vykonávať ročne. Napríklad vo Veľkej Británii niektoré organizácie vyžadujú absolvovať 20 hodín ročne. Jedno absolvovanie povinných lekcií sa uskutoční v prvom roku, ďalšiu odbornú prípravu si potom tútor/školiteľ zabezpečuje sám. Môžu sa pri tom využiť iné organizácie v rámci odvetvia s využitím ich zariadení a prostriedkov. Takéto povinné kurzy musia mať priaznivý dopad na úlohu tútora - školiteľa a musia byť naviazané na konkrétnu úlohu, ktorú vykonáva. Medzi povinné kurzy patria napr. ochrana údajov, ochrana zdravia a bezpečnosť pri práci či rodová rovnosť a diverzita. Všetky uvedené vzdelávacie jednotky sú dôležité na vykonávanie úlohy školiteľa a sú tiež zásadné pre bezpečnosť učňa – zaškoloňovaného pracovníka, a preto partneri projektu kladú na tieto povinné kurzy taký dôraz.

V minulosti boli prijaté v rámci národných právnych predpisov záväzné vládne dodatky, ktoré vyplynuli z bezpečnostných incidentov, s čím treba pri absolvovaní prípravy tiež počítať. Neexistuje reálne prepojenie medzi tým, čo sa deje v organizácii odbornej prípravy a tým, čo sa deje na pracovnom mieste v firme. Ide o dve úplne odlišné záležitosti a je na tútorovi, aby toto prepojenie vytvoril a prispôbil pracovný progres študenta očakávaniam firmy.

Francúzsky model zahŕňa aj prepojenie týchto dvoch organizácií ktoré učň – zaškoloňovaný pracovník často navštevuje. Od tútorov – školiteľov sa očakáva, že identifikujú svoj pracovný výkon tak, ako to robia v Spojenom kráľovstve a očakáva sa, že prispôbia svoje vlastné ciele profilu firmy, pre ktorú pracujú. Francúzski školitelia, opäť podobne ako britskí, prispôbujú svoje vlastné metódy plneniu firemných cieľov, kde je učň – zaškoloňovaný pracovník zamestnaný. Keďže v systéme existuje samostatný spôsob práce, problémy vyvstávajú z monitorovania progresu. Viac podpory by sa malo dostávať tým, ktorí sa zaoberajú navrhovaním a prípravou vhodných systémov.

Francúzsky model by mohol profitovať z lepšieho prepojenia medzi firmami a školiacimi strediskami odbornej prípravy pomocou organizovaných workshopov, kde by sa tútori - školitelia a zamestnanci navzájom spoznali a lepšie porozumeli svojim vzájomným úlohám a kde by sa vyzdvihla rôznorodá práca

tútora – školiteľa, ktorú je potrebné pri vzdelávaní študentov vynaložiť. Na Slovensku je uplatnenie tútorov – školiteľov problematické. V rámci firiem sa okrem už nadobudnutého vzdelania nevyžaduje ďalšia odborná príprava. Z prospektu EÚ môže Slovensko profitovať z poznatkov z iných krajín a metód používaných inými organizáciami. Tieto dokumenty je potrebné na Slovensku šíriť, čo umožní štandardizovať procesy a zlepšiť tak vzdelávanie učňov – zaškoľovaným pracovníkov.

Belgicko môže ponúknuť portfólio s dobrými výsledkami pri práci s učňami – zaškoľovanými pracovníkmi. Belgicko môže prezentovať zaškoľovaného učňa – pracovníka, ktorého úspech je založený na tvrdej práci a čestnosti. Majú svedectvá od kolegov, ktorí potvrdzujú ich úspešné príbehy o tom, ako sa ich práca s učňami – zaškoľovanými pracovníkmi pozitívne prejavuje v dosiahnutých výsledkoch.

2.2. METÓDY HODNOTENIA POKROKU UČŇOV – ZAŠKOĽOVANÝCH PRACOVNÍKOV POČAS ODBORNEJ PRÍPRAVY – ŠKOLENIA VO FIRME

Hodnotenie je kľúčové vo všetkých aspektoch procesu posudzovania. Francúzsky a britský model je vo svojich stratégiách podobný. Francúzsky model využíva stratégie, ktoré sa používajú v Belgicku a Spojenom kráľovstve. Tieto krajiny od začiatku hodnotia učňov - zaškoľovaných pracovníkov. Vláda Spojeného kráľovstva napríklad stanovuje, že všetci učni na to aby dokončili strednú učňovskú prípravu musia byť gramotný a musia vedieť počítať na úrovni 1. Dosiahnutie úrovne 2 je podmienkou na prechod do tretej úrovne kvalifikácie.

Počas celého vzdelávacieho programu vo firme alebo školiacom stredisku prebieha formatívne a sumatívne hodnotenie. Niektoré kurzy majú aj celkové záverečné hodnotenie. Po počiatočnom odklonení, ktoré sa ukázalo ako nefunkčné, ide o postupný návrat k hodnoteniu. Napríklad vo francúzskom modeli sa uvádza, že na hodnotenie pokroku učňa – zaškoľovaného pracovníka, ktorý má byť každodenne monitorovaný, by sa mali použiť formatívne techniky hodnotenia. Tieto formatívne hodnotenia by mali byť zostavené tútormi – školiteľmi, čo vedie k záverečnému alebo celkovému hodnoteniu, v závislosti od poskytovanej kvalifikácie.

Ako nadnárodnú syntézu odporúčaní z hľadiska hodnotenia vzdelávacích výstupov navrhujú partneri rozvíjať tieto aspekty:

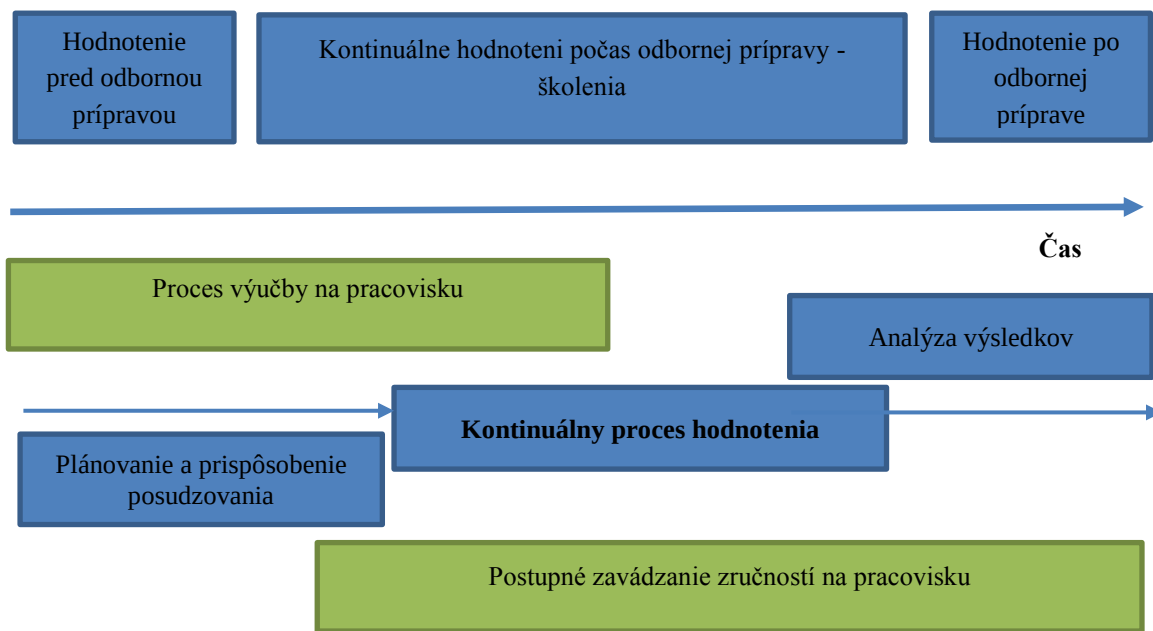
Počiatočné hodnotenie (pred začatím školenia)	1. Prečo sa učeň – zaškoľovaný pracovník zúčastňuje navrhovaného školenia? - Formálne vyžadované zručnosti (v prípade počiatočnej prípravy) - Potreba profesijnej re-orientácie (alebo rekvalifikácie) - Zvedavosť učiť sa nové zručnosti (vhodné pre kariérny rozvoj) - Povinné školenie – odborná príprava (rozhodnutie zamestnávateľa) 2. Aké výsledky sa očakávajú od odbornej prípravy? - Nové pracovné zručnosti / Zvýšená efektívnosť. - Zvyšovanie hodnoty pre zamestnávateľa. - Posilnenie a rozšírenie vedomostí. - Učenie sa riešiť konkrétne problémy. 3. Čo sa očakáva v súvislosti s monitorovaním zo strany tútora - školiteľa? - Predovšetkým usmernenie prostredníctvom praktického výcviku (situačné pracovné vzdelávanie) - Simulácie. - Skupinová práca so skúsenými pracovníkmi, so zdieľanými úlohami. - Individuálne konzultácie s tútorom – školiteľom a ostatnými
---	--

	skúsenými pracovníkmi. - Samo hodnotenie. - Vzájomné hodnotenie so skúsenými pracovníkmi. 4. Aké sú najdôležitejšie očakávané dosiahnuté vedomosti/kvalifikácie z odbornej prípravy - školenia? - Prierezové zručnosti. - Pravidlá bezpečnosti a zdravia pri práci. - Komunikačné zručnosti. - Technické zručnosti. 5. Samo hodnotenie už existujúcich zručností a kompetencií.
Systematické hodnotenie počas odbornej prípravy – školenia	HODNOTENIE PROCESU ODBORNEJ PRÍPRAVY – ŠKOLENIA VO FIRME - Celkové zhodnotenie odbornej prípravy, vrátane štruktúry a obsahovej stránky. - Vzťah medzi každodennými pracovnými skúsenosťami a poučeniami zo skúseností. - Vzťah s firemným tutorom - školiteľom: • Schopnosť prenášať vedomosti. • Schopnosť viesť odbornú prípravu logickým a zrozumiteľným spôsobom. • Schopnosť nadväzovať kontakty a vytvárať pozitívnu pracovnú a vzdelávaciu atmosféru. • Schopnosť zapojiť učňa – zaškoloňovaného pracovníka do diskusie, cvičení, simulácie a hodnotenia výsledkov. - Profesionálny vzťah s ostatnými pracovníkmi. - Kvalita postupov hodnotenia: skúsenosti získané pri hodnotení: • Najužitočnejšie témy a obsah. • Menej užitočné témy a obsah. HODNOTENIE VÝSLEDKOV VZDELÁVANIA (POČIATOČNÉ A DOPLNKOVÉ PLÁNOVANIE) - Stupeň dosiahnutia prierezových znalostí. - Stupeň dosiahnutia zdravotných, bezpečnostných pravidiel a praxe. - Stupeň dosiahnutia komunikačných zručností a praxe. - Stupeň dosiahnutia technických zručností a ich využitie v praktických pracovných situáciách. - Identifikácia možného pokroku, ktorý sa má dosiahnuť.
Záverečné formálne hodnotenie	1. Získané prierezové zručnosti a ich využitie v pracovných situáciách. 2. Pravidlá ochrany a bezpečnosti získané a presadzované v pracovných situáciách. 3. Komunikačné zručnosti získané a využité v pracovných situáciách. 4. Technické zručnosti získané a využité v pracovných situáciách. 5. Ďalšie získané zručnosti a kvalifikácie využité v pracovných situáciách. 6. Príležitosti pre pokračovanie v začatom vzdelávaní. 7. Hodnotenie príležitostí pre implementáciu každej kategórie výsledkov vzdelávania v práci: - Najužitočnejšie zručnosti a kompetencie pre firmu. - Najužitočnejšie zručnosti a kompetencie pre učňa –

	zaškoloňovaného pracovníka. - Najvýraznejšia zmena v porovnaní so situáciou pred začatím odbornej prípravy - školenia. 8. Oblasť pokroku: - Čo sa dá ešte zlepšiť? - Operatívna schéma pre zlepšenie.
--	---

Navrhovaný model je orientovaný najmä na hodnotenie situácií. Vzhľadom na formálne hodnotenie konečných výstupov musí rešpektovať formálne predpisy kompetentných národných a regionálnych orgánov v oblasti kvalifikácií. Môže byť použitý pre všetky druhy prípravy a certifikácií. Model môže byť navyše zdieľaný so všetkými relevantnými záujmovými skupinami, najmä so strednými odbornými školami a strediskami. Model môže byť využívaný aj ostatnými subjektmi, najmä OVP školami a centrami. Tento model nie je platný len pre maliarsko-dekoračné malé a stredné podniky, ale môže byť prenesený pomerne jednoducho do akéhokoľvek iného sektora (napr. stavebníctvo a po úpravách môže byť prenesený aj mimo sektor). Model bol testovaný na prierezových zručnostiach v Belgicku a Francúzsku. Počas experimentovania a testovania modelu boli však zohľadňované aj špecifické zručnosti. Výsledkom boli odporúčania partnerov pre ďalšie využitie kombinovaného hodnotiaceho modelu vo všetkých sektoroch, ktoré prichádzajú do úvahy vo vzťahu ku všetkým typom zručností a kompetencií. Predpokladom projektu bolo využitie modelu kombinovaného hodnotenia prípravy a výstupov výučby na zvýšenie kvality výučby, významu kvalifikácií a spokojnosti zainteresovaných strán s výstupmi projektu rovnako ako i hodnotenie prípravy.

Navrhnutá metóda (hodnotenie situácií) môže byť využitá pre podporu pracovného trhu a spoločenskej relevancie výstupov výučby.



Zdroj: M. Lawinski (CCCA-BTP) & W. Stechly (IBE), 2019

Model umožňuje hodnotenie zmien v rámci existujúcich kvalifikácií (alebo programov) alebo implementáciu nových. Skúsenosti z Francúzska a Belgicka ukázali, že môžu byť využité ako nástroj na podporu implementácie nielen vedomostí, ale tiež rôznych zmien v aktivitách a úlohách pridelených učňom – zaškoloňovaným pracovníkom. Umožňuje to tiež identifikáciu kvalifikácií alebo časti kvalifikácií

(alebo programov), ktoré vyžadujú zmenu, alebo ktoré už nie sú potrebné. Model môže byť využitý pre aktualizáciu prípravy vo firme, v súlade s ďalšími korešpondujúcimi strediskami alebo OVP školami. Navrhnutý model tiež umožňuje hodnotenie výkonu firemného tútora, kvalitu výučbových situácií a poskytnutých materiálov atď. Môže byť využitý certifikovanými skúšobnými strediskami (firmami atď.). Tento prístup umožňuje firemným tútorom vypracovať pravidelné hodnotenia progresu učňa s ohľadom na nastavené ciele prípravy:

- **Hodnotenie pred absolvovaním**, ktoré identifikuje predchádzajúce vedomosti a schopnosti učňa – zaškoľovaného pracovníka na začiatku jeho pracovnej prípravy na potrebné nastavenie kurzu (obsah, metódy, harmonogram). Táto fáza umožňuje tiež predvídať ťažkosti, ktorým môže firemný tútor čeliť.
- **Formatívne a pravidelné hodnotenie počas prípravy plne integrované do výučbového procesu pri práci**, ktoré poskytuje spôsob monitorovania každodenného progresu učňa – zaškoľovaného pracovníka v technických zručnostiach, organizačných zručnostiach samostatnosti, bezpečnosti a zručnostiach súvisiacich s profesijným a spoločenským správaním. Počas procesu tútor pomáha identifikovať učňom – zaškoľovaným pracovníkom nielen ich progres a slabé stránky, ale aj príčiny potenciálnych ťažkostí. Účelom je informovať učňa – zaškoľovaného pracovníka a stredisko prípravy (ak je to opodstatnené) o tom, do akej miery sú ciele dosiahnuté.
- **Hodnotenie po príprave**, ktoré zahŕňa zručnosti získané do konca procesu prípravy. Toto hodnotenie je prísne regulované v každej partnerskej krajine, a preto nemôže byť identické. Má tiež spoločenskú úlohu, nakoľko prispieva k formálnemu rozpoznávaniu výstupov výučby, ale tiež potenciálnym novým kvalifikáciám, ktoré majú korešpondovať s štruktúrami EQF (Európsky kvalifikačný rámec) a NQF (Národný kvalifikačný rámec).

Všetky druhy hodnotenia zahŕňajú posudzovanie práce, nie osoby. Spôsob, akým sa hodnotenie vykonáva, môže byť pre učňov – zaškoľovaných pracovníkov zdrojom motivácie, alebo naopak demotivácie. Je preto dôležité:

- Od začiatku definovať kritériá posudzovania, ktoré sa vzťahujú na prácu alebo činnosť, ktorá sa má dokončiť.
- Na začiatku procesu hodnotenia informovať učňa – zaškoľovaného pracovníka o hodnotiacich kritériách, najmä ak sa odohráva v „normálnej“ pracovnej situácii.
- Prediskutovať s učňom – zaškoľovaným pracovníkom výsledky hodnotenia a dať mu príležitosť vyjadriť svoj názor na vykonaný proces.

Je zbytočné a dokonca demotivujúce, aby učni dokončili svoju prácu bez toho, aby vedeli ako sa má správne vykonať.

2.3. MOŽNÉ INICIATÍVY A ČINNOSTI PRE ZATRAKTÍVNIENIE TÚTORSTVA PRACOVNÍKOM

Prieskumy uskutočnené v partnerských krajinách projektu ukázali, že nie je možné dosiahnuť úspešnú odbornú prípravu vo firme bez tútora a vhodnej podpory. Princípy musia byť preto jasné pre tútora aj učňa – zaškoľovaného pracovníka. Ak sú pravidlá nejasné, firma by mohla mať problémy pri nábere tútora.

Akakoľvek postupnosť prípravy, ktorá zahŕňa firmu a výcvikové stredisko alebo odbornú školu, zahŕňa nasadenie zdrojov, metód a predovšetkým stratégií medzi oboma stranami na vyvinutie vhodnej metódy vzdelávania. Okrem toho, tento prístup musí byť prerokovaný a akceptovaný oboma stranami odbornej prípravy, aby učeň – zaškoľovaný pracovník nemal pocit, že absolvuje dva odlišné paralelne prebiehajúce kurzy.

V tejto súvislosti nástroje spolupráce využívajú a regulujú nielen systém obehu informácií medzi školiacim strediskom a firmou, ale tiež, keď tento systém funguje, otvárajú možnosť vzájomnej úpravy obsahu školení. Je samozrejmé, že učeň – zaškoľovaný pracovník musí mať možnosť prevziať spoločnú zodpovednosť na dosiahnutie úspechu.

Akokoľvek efektívne môžu tieto nástroje byť, sotva nahrádzajú priame a pravidelné kontakty medzi rôznymi školiteľmi vo firme a vo výcvikovom stredisku. Počítačové aplikácie alebo internet nesmú za žiadnych okolností nahradiť návštevy, spoločné stretnutia alebo spoločné zasadania odbornej prípravy za účasti predstaviteľov oboch zainteresovaných strán.

Prieskumy uskutočňované v rámci projektu *Paint Tutors Up*, najmä v Belgicku a Francúzsku ukazujú, že ak sa inštruktori z výcvikových stredísk a firemní tútori pravidelne nestretávajú, nevnímajú sa navzájom ako partneri, ktorí budujú a implementujú rovnakú odbornú prípravu pre rovnakých koncových používateľov. Toto je jedným z možných dôvodov demotivácie firemných tútorov. Efektívna komunikácia v strediskách prípravy je preto jednou z podmienok úspešného tútorstva vo firmách, kurzy odbornej prípravy sa stávajú viac individualizované, dialóg s učňami – zaškoľovanými pracovníkmi sa stáva zásadným pre hodnotenie ich progresu a určuje, či má byť navrhovaná príprava prispôbená ich potrebám.

Ďalšou zásadnou podmienkou pre úspešné tútorstvo, ktoré motivuje firemných tútorov, je jasnosť a konzistencia prípravy na príchod učňa – zaškoľovaného pracovníka. Je najmä dôležité špecifikovať:

- Akými zručnosťami a kvalifikáciami už učeň – zaškoľovaný pracovník disponuje?
- Aký je osobnostný typ?
- Je učeň – zaškoľovaný pracovník zvyknutý prevziať iniciatívu, alebo potrebuje usmerniť?
- Čo by mu bolo potrebné objasniť?
- Ako predstaviť učňa – zaškoľovaného pracovníka ostatným kolegom?

Prvé dni v podniku sú zásadné pre motiváciu ako firemného tútora, tak aj učňa – zaškoľovaného pracovníka. Preto je dôležité vymenovať všetky potenciálne komplikácie, ktoré sa môžu vyskytnúť a vopred reflektovať ako riadiť potenciálne nepredvídané alebo zložité situácie.

Prvé dni sú učni – zaškoľovaní pracovníci vystavení mnohým novým dojmom a problémom. Nie je pre nich vždy jednoduché čeliť týmto výzvam. Je preto užitočné pre nich nachystať súbor najdôležitejších informácií (napr. kontaktná osoba, telefónne čísla, interné predpisy a pod.). Tento zoznam by mal byť dopĺňaný a dokončený počas prípravy vo firme. Bude to vnímané ako prejav rešpektu a rovnako to tak pravdepodobne budú vnímať aj firemní tútori.

Okrem toho, opakovanie aktivít a úloh s narastajúcou obťažnosťou budú učni – zaškoľovaní pracovníci vnímať motivujúco. Progres, ktorú učni – zaškoľovaní pracovníci dosiahnu, bude pravdepodobne motivovať aj firemných tútorov, dokonca aj keď to môže ovplyvniť ich pracovný čas. Stanovené ciele a úlohy by zároveň mali byť jasné a merateľné. Mali by byť stanovené na základe progresívnej skúsenosti učňa – zaškoľovaného pracovníka. Učeň – zaškoľovaný pracovník, ktorý má len málo skúseností vo väčšine aspektov pracovných úloh môže potrebovať na vyriešenie problémov viac času.

Okrem toho, že majú firemní tútori vysoko motivovaných učňov – zaškoľovaných pracovníkov, na to aby boli ich tútorské aktivity pre nich atraktívne, potrebujú jasné pravidlá a pochopenie svojej funkcie. Činnosti by sa mali jasne opísať, aby poskytovali tútorom firmám pri plnení ich úloh viac štruktúr

a identity. Je zásadné formálne uznať, že tútori prispievajú k výkonu firmy a podieľajú sa na úsilí investovať do ľudských zdrojov, potrebných pre ďalší rozvoj firmy a sektora. Mali by sa preto podieľať na pedagogickom dialógu s OVP školami a strediskami, ako aj rodinami (v prípade základnej prípravy) a ostatnými firmami.

Konzistentnejšie uznanie profesionality firemných tútorov by tiež prispelo k ich lepšej motivácii. Jedným z cieľov pracovných štandardov existujúcich v Belgicku, Francúzsku a Spojenom kráľovstve je profesijné uznanie firemných tútorov (formálne aj neformálne). V tomto zmysle by existujúce štandardy, ktoré riešia úlohu tútorov vo firme, mohli pomôcť identifikovať a oceniť firemných tútorov, ktorí sa cítia nedostatočne uznaní.

Vďaka presnému definovaniu aktivít, úloh a pridružených zručností sa okrem toho jednoduchšie zisťujú oblasti, v ktorých firemní tútori potrebujú získať podporu. Štruktúrované podporné opatrenia by mohli byť nasledujúce:

- Tvorba online knižnice, vrátane dokumentárnych zdrojov, potrebných na každodennú prípravu a realizáciu vzdelávania;
- Návrh seba hodnotiaceho prístupu pre firemných tútorov založeného na zručnostiach, ktoré sú identifikované a uvedené v referenčnom manuáli;
- Štruktúrované opatrenia zamerané na podporu firemných tútorov, založené na identifikovaní aktivít a úloh, ktoré sú vykonávané príslušnými územnými a sektorovými profesijnými orgánmi.

Na motivovanie súčasných a budúcich firemných tútorov v danom sektore je navyše potrebné prelomiť ich izoláciu vo firmách, a to prostredníctvom rozvoja základných a pokročilých iniciatív rozvoja odbornej prípravy, ktoré by mohli prijať rôzne profily, v závislosti od požadovaných cieľov. Potenciálne programy odbornej prípravy sa môžu medzi jednotlivými krajinami líšiť, aj keď je ich nadnárodný základ spoločný. V závislosti od rôznych národných možností a dostupných finančných prostriedkov sa môžu odlišovať aj formy organizácie.

Certifikácia ako proces, ktorý potvrdzuje zručnosti, by mohla byť v záujme niektorých firemných tútorov. Niektoré firmy by mohli zväziť certifikáciu ako garanciu kvality odbornej prípravy a vzdelávania, ktorú títo firemní tútori vykonávajú. Vďaka možnostiam, ktoré poskytuje proces trvalo udržateľnej profesionalizácie na európskej úrovni, je možné oddeliť certifikáciu zručností od cyklov odbornej prípravy, a to pomocou európskych odporúčaní a nástrojov, akým je napríklad ECVET. Systémy, ktoré sa postupne zavádzajú v európskych krajinách na podnet Európskej únie tiež poskytujú spôsob na uznanie profesijnej praxe nadobudnutej formálnym alebo neformálnym spôsobom. Sociálni partneri v partnerských krajinách projektu však nemajú podobný prístup ohľadom vhodnosti, rozsahu a formy takéhoto vzdelávania a poradných iniciatív, ktoré sa zaoberajú firemnými tútormi.

2.4. NADOBUDNUTÉ POZNATKY

Zamestnať učňov – zaškoľovaných pracovníkov je niekedy pre tútorov – školiteľov firiem stresujúce. Zamestnávateľ musí zabezpečiť, aby sa učen – zaškoľovaný pracovník zúčastnil vzdelávacieho programu dvoma spôsobmi. Prvým je získanie vedomostí a kompetencií prostredníctvom skúseností a scenárov z reálneho života. V druhom sa od učňa – zaškoľovaného pracovníka očakáva, že sa zapojí do vzdelávania v rámci strediska odbornej prípravy. Môže to mať v rámci vzdelávacieho cyklu určité obmedzenia a očakávania od firiem.

Na vyhnutie sa potenciálnym problémom a na jednoduchšie nájdenie zodpovedajúcich riešení navrhujú partneri projektu nasledujúce postupy:

Udržanie	Vyučovacie metódy musia byť pestré, aby neboli únavné. Tútor - školiteľ by
-----------------	--

záujmu/pútavé a pestré vyučovacie metódy	mal sám absolvovať školenie zamerané na využitie rôznych metód zapojenia a rôznych stratégií na dosiahnutie požadovaných výsledkov. Z mnohých metód možno uviesť napr. metódu typu „stretch and challenge“, prevrátené učenie (výmena úloh vyučujúceho a učňa – zaškoľovaného pracovníka), gamifikácie, samoštúdium, skupinové učenie na zabránenie izolácie učňov – zaškoľovaných pracovníkov, odmeňovacie a objavné metódy, diskusné metódy, hranie úloh alebo brainstorming. Ak sú metódy učenia rôznorodé, je väčšia šanca na porozumenie učivu. Úlohou tútoro – školiteľov je zabezpečiť, aby si učni – zaškoľovaní pracovníci udržali záujem o učenie. Pri výuke je na dosiahnutie porozumenia učiva potrebné využiť rôznorodé aktivity a edukačné metódy. V niektorých prípadoch je potrebné vytvoriť viac metód. Porozumenie učivu je konečným cieľom sumatívneho hodnotenia.
Udržanie učňa na správnej ceste	Školitelia musia byť hlavným zdrojom hodnotenia a mali by chápať potrebu učňov – zaškoľovaných pracovníkov poznať svoju profesijnú cestu. Zabezpečuje sa tak nielen realizácia výučby ale tiež toho, že tútor – školiteľ si je vedomý časových obmedzení a potreby vypracovať v určitých bodoch vzdelávacieho procesu hodnotenia. V závislosti od študovanej kvalifikácie by tútor – školiteľ mal zabezpečiť pochopenie všetkých cieľov a správne smerovanie učňov – zaškoľovaných pracovníkov. Môže sa tak diať ako vo vzdelávacom prostredí, tak aj na pracovisku. Ako už bolo uvedené, tútor musí udržiavať učňa v práci a motivovať ho k dosiahnutiu svojich hlavných cieľov.
Plný úväzok na zabezpečenie správnej výučby	Všetky kurzy by mali mať stanovený počet výstupov a vyučovacích hodín, ktoré je potrebné dosiahnuť. Rovnako treba zabezpečiť, aby sa učni pripravovali, keď je to potrebné a vyčleniť čas na určité aspekty kvalifikácie s cieľom dosiahnuť a získať zo vzdelávania to najlepšie, zabezpečiť inkluzívne vzdelávanie s rovnakými príležitosťami, aby mohli všetci uspieť. Je to uvedené v kvalifikačných knihách a úlohou tútora – školiteľa je viesť primerane vyčleniť čas na základe znalostí a skúseností.
Zabezpečenie vykonanie všetkých hodnotení	Je potrebné používať plán vzdelávania, kde sú všetky hodnotenia doložené a naplánované. Tento plán by mal byť overený tretou stranou (IQA – Interný poradca kvality). Všetky hodnotenia by sa mali vykonávať za prísnych podmienok, a mali by sa dodržiavať lehoty. Tým sa zabezpečí, že všetky hodnotenia sú SMART (konkrétne, merateľné, dosiahnuteľné, realistické, časovo ohraničené). Ak SMART cieľ rozdelíme, každá kategória by mala zabezpečiť, aby sa uskutočňovalo spravodlivé hodnotenie. Možno bude potrebné vykonať úpravy v závislosti od individuálnych potrieb učňa, ktoré sa poskytujú v rámci koncesii. 1. Konkrétne, významné, flexibilné. Posúdenie by malo byť špecifické pre hlavnú kvalifikáciu. Formatívnou cestou hodnotenia môžu byť zavedené rôzne cvičenia zamerané na flexibilitu a výzvu, čím sa dosiahnu želané výsledky s ohľadom na dosiahnutie kvalifikácie. 2. Merateľné, zmysluplné, motivujúce. Každé hodnotenie vyžaduje merateľnosť, zmysluplnosť a musí byť motivujúce. Ako by to inak bolo možné merať?

	3. Dosiahnuteľné, dohodnuté, prijateľné, zamerané na aktivity. Tieto ciele je potrebné dosiahnuť. Pomáhajú rozhodovať sa v správnom čase. Zaistíte, aby pred posúdením všetky pravidlá akceptovali a podpísali obe strany. 4. Realistické, relevantné, odôvodnené, odmeňujúce, hodnotenie výsledkov relevantné pre kvalifikáciu. 5. Časovo viazané, včasné, hmatateľné, sledovateľné. Všetky testy by mali byť aktuálne. V opačnom prípade na nich učeň – zaškoľovaný pracovník nebude pripravený.
--	--

Vhodný hodnotiaci systém (výstupov výučby a výučbových procesov) je považovaný partnermi za základ každej efektívnej odbornej prípravy vo firme, dokonca aj vtedy, ak formálne uznanie kvalifikácií nie je vyžadované. Toto naznačuje potrebu vhodnej podpory pre zabezpečenie toho, aby bol učňom – zaškoľovaným pracovníkom v prvom rade umožnený rovnocenný prístup a následne hodnotiaci proces. Vo firmách by tiež mali byť aktivované vhodné dátové systémy, v školiacich strediskách alebo OVP školách pre sledovanie učňov – zaškoľovaných pracovníkov a postupností výučby a uľahčenie ich progresu a väčšej transparentnosti.

Priebežné hodnotenie nie je určené ako prostriedok na udeľovanie známok. Tento druh hodnotenia môže byť vykonávaný iba na základe dôkladného pozorovania spôsobu vykonávania činností učňa – zaškoľovaného pracovníka firemným tútorom, pre zabezpečenie kvalitných výsledkov a analyzovaním prístupu pre zlepšenie alebo transformáciu zručností a kompetencií, ktorými učeň – zaškoľovaný pracovník potrebuje disponovať.

Nasledujúce priority sú považované za najdôležitejšie v rámci akéhokoľvek hodnotiaceho procesu vo firme:

- Úroveň samostatnosti počas vykonávania úlohy, činnosti.
- Nadobudnuté technické zručnosti (vedomosti a know-how).
- Súlad so zásadami bezpečnosti a zdravia pri práci.
- Porozumenie a súlad so štandardami, procesmi a pracovnými metódami.
- Kapacita riadenia obmedzení (materiálne zdroje, čas, atď.).
- Kontrola kvality výrobných procesov a konečných výsledkov vrátane ich zhody so špecifikáciami poskytovanými tútorami – školiteľmi firiem alebo zamestnancami školiacich stredísk odborného výcviku.

Na zabezpečenie toho, aby hodnotenie, či už formálne alebo neformálne, nebolo vnímané ako disciplinárne opatrenie, musí byť prebiehať dobrá komunikácia medzi tútorami a učňami, založená na objektívnych kritériách.

V Belgicku, Francúzsku a Spojenom kráľovstve sa firemní tútori podieľali na formálnom hodnotení dosiahnutých výsledkov počas prípravy s ohľadom na získaný diplom. V tomto prípade si každá národná legislatíva zavedie vlastné procesy a nastaví vlastné požiadavky v sumárnej forme nastavením úloh, ktoré má tútor absolvovať v nasledujúcich rámcoch:

- Prispôsobenie referenčných príručiek pre profesionálov, ktoré zahŕňajú všetky zručnosti požadované diplomom alebo osvedčením, ktoré učeň – zaškoľovaný pracovník získa.
- Príprava hodnotiacich situácií vo firme a hodnotenie výsledkov dosiahnutých v súlade s formálnymi kritériami špecifikovanými zodpovedajúcimi národnými alebo sektorovými orgánmi.
- Účasť na záverečnom hodnotení.

Vplyv firemných tútorov na formálny hodnotiaci proces je významným krokom v uznaní ich kompetencie a pozície v rámci celého výučbového procesu. Je to taktiež významný krok vo formálnom uznaní ich úlohy ako plnohodnotného partnera výcvikových stredísk a stredných odborných škôl, dokonca aj keď partnerstvo vyžaduje dôkladnejšiu spoluprácu s podporou zodpovedajúcich vzdelávacích a sektorových organizácií.

ČASŤ TRETIA

ODPORÚČANIA PRE POZÍCIU TÚTORA V MALIARSKYCH FIRMÁCH

3.1. ODPORÚČANIA ORGÁNOM, KTORÉ POSKYTUJÚ INFORMÁCIE A PODPORU TÚTOROM, VRÁTANE ODBORNÉHO VZDELÁVANIA – „PROSTRIEDKY A INFORMAČNÉ CENTRUM TÚTORA“

Prioritou projektových partnerov je poskytnúť mladým a dospelým ľuďom lepšiu odbornú prípravu v malých a stredných maliarskych firmách prostredníctvom zlepšenia firemného vzdelávania. Profesionalizácia funkcie tútora je zásadná pre inklúziu v pracovnom trhu a nesúlad zručností. Toto je jedným z hlavných dôvodov, prečo sa partneri rozhodli venovať tomuto zásadnému problému, ktorý je zároveň aj východiskovým bodom a podporiť tak, okrem iného, aj prácu tútorov prostredníctvom spoločného referenčného manuálu aktivít a zručností tútora. V každej partnerskej krajine projektu partneri identifikovali organizácie ponúkajúce podporu tútorom – školiteľom a obchodu ako takému.

Maliarske organizácie (profesijné asociácie) zohrávajú zásadnú úlohu v tútorskom systéme, v jeho rozvoji a najmä, keďže predstavujú oficiálne uznaný orgán reprezentujúci sektor, jeho podporu. V rámci projektu sú jednou z dôležitých zainteresovaných strán, prostredníctvom vedomostí v danom sektore, aktivít a siete ktorú reprezentujú. Lepšie poznajú potreby zamestnávateľov aj učňov – zaškoľovaných pracovníkov a sú prostredníkmi spolupráce medzi všetkými zainteresovanými stranami (učeň, školiteľ, vlastníky firmy, výcvikové stredisko). Bez pomoci týchto organizácií by bola podpora limitovaná a učňom – zaškoľovaným pracovníkom by sa nedostalo uznania, ktoré si zaslúžia.

Profesijné organizácie úzko spolupracujú so školiteľmi v oblasti trendov, ktoré môžu ovplyvniť rozhodovanie školiteľa/tútora o ponuke rozličných lekcii v kvalifikácii. Je dôležité, aby bola kvalifikácia založená na tom, aké požiadavky sú potrebné a na potrebách príslušných firiem. Je potrebné brať do úvahy aj podporné stratégie v SME, ako sú napr. životné prostredie, tradície, priority. V mnohých krajinách majú reprezentatívne orgány národné, regionálne a lokálne pobočky, nakoľko operatívne plány potrebujú brať do úvahy rôzne perspektívy. Ďalej treba zdôrazniť globálnu stratégiu pre firemných tútorov, ktorú je potrebné naďalej rozvíjať aj pre to, aby sa tútori pri svojej činnosti necítili osamotení.

Podporné opatrenia a účastníci dialógu musia byť správne identifikovaní a toto by mohlo byť ďalej začlenené do úlohy profesijných organizácií. Odporúča sa vytvorenie prostriedkového a informačného strediska na podporu firiem v procese odbornej prípravy a tútorovania. Tento nástroj by bol online a bol by priamo riadený profesijnými organizáciami, berúc do úvahy cieľovú skupinu a jej potreby. Táto

platforma by mohla byť rozdelená na rôzne časti, ktoré by obsahovali dokumentové zdroje (ako sú napr. legislatívny rámec, manuály, didaktické nástroje a usmernenia) a fórum na výmenu skúseností (na podporu dialógu medzi zainteresovanými stranami) moderované osobou, ktorá by mohla na základe tejto výmeny aktualizovať obsah tohto centra..

Tento online nástroj by mohol byť podľa vývoja obchodu a potrieb všetkých zainteresovaných strán pravidelne aktualizovaný. Táto platforma by mohla byť tiež miestom pre odbornú prípravu a tiež pre celoživotné vzdelávanie vhodne prepojené s funkciou tútora berúc do úvahy vývoj obchodu a zmeny v priemysle na lepšiu identifikáciu rozsahu ponuky odbornej prípravy pre cieľovú skupinu. Určitý priestor by sa tu mohol poskytnúť aj pre potreby náboru, keď je táto téma dôležitá ako pre potenciálnych zamestnancov, tak aj pre zamestnávateľov. Je to časovo pomerne náročné, generuje to náklady a vyžaduje energiu na nájdenie potenciálnych kandidátov alebo zamestnancov. Pomohlo by sa tak obom stranám.

Platforma by mohla vytvoriť príležitosť prepojiť všetky zainteresované skupiny na rovnakom mieste bez potreby presúvania sa a zabezpečila by jednoduchú a pravidelnú komunikáciu medzi zainteresovanými stranami v sektore, napríklad pre prispôsobenie obsahu školenia resp. odbornej prípravy. Toto by tiež umožnilo účasť v diskusiách (fórach) pre zistenie potenciálnych rozdielov, rýchlu reakciu, ako aj jednoduché začatie prieskumu. Je treba mať na zreteli, že moderovanie bude zohrávať zásadnú úlohu v navrhnutom procese a je zrejmé, že osobným stretnutiam sa nebude možné vyhnúť ale naopak budú sprostredkované platformou pre organizáciu stretnutí, alebo sprostredkované (napr. v prípade problému medzi školiteľom a učňami – zaškoľovanými pracovníkmi alebo školiacim strediskom). Poradenská skupina by sa mala tiež stretávať na pravidelnej báze a mohla by využiť túto platformu na prípravné práce. Mal by sa tiež vypracovať špecifický komunikačný plán, ktorý zabezpečí poskytnutie informácií pre všetky zainteresované strany

3.2. ODPORÚČANIA NÁRODNÝM PODPORNÝM SYSTÉMOM ODBORNEJ PRÍPRAVY PRE NOVÝCH A SKÚSENÝCH TÚTOROV

Všetky krajiny majú pomerne široký rozsah ponúk pre firemných tútorov, ale ich obsah a trvanie je v jednotlivých krajinách odlišný. Cieľ je ale ten istý, poskytnúť vysokú úroveň predmetnej expertízy pre prenos vedomostí a na konci udeliť potvrdenie, umožňujúce tútorovi školiť učňov. Zvyčajne však neexistuje žiadny rozdiel medzi rôznymi cieľovými skupinami, takzvanými novými a skúsenými tútorami. Návrh systému školenia/odbornej prípravy pre firemných tútorov v zmysle cieľov, pedagogických metód a obsahu potrebuje brať do úvahy skutočnosť, že cieľové skupiny sú rôzne, a že individualizácia má význam, nakoľko situácia sa v rôznych firmách odlišuje. Za týmto účelom navrhujeme rozdeliť prípravu na dve časti, jednu pre nových a druhú pre skúsených tútorov, keďže potreby týchto dvoch skupín môžu byť logicky odlišné. Je potrebné, aby sa noví tútori zamerali na svoju spôsobilosť poskytovať vzdelávanie. Všetci noví tútori potrebujú pracovať na zavedení štandardov kvalifikácie vo výučbe. Zabezpečí sa tak schopnosť školiteľov plánovať výučbový proces a udelenie kvalifikácií určených príslušným orgánom.

Noví tútori si musia osvojiť príslušnú legislatívu súvisiacu so vzdelávaním ako aj pravidlami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Je potrebné, aby si boli vedomí systému v ktorom zainteresované strany fungujú a rôznych aktérov v odbornej príprave, pretože všetky strany spolupracujú na tej istej téme (školiť, tútor, výcvikové stredisko). Medzi poskytovateľom výcviku, firmou a učňom – zaškoľovaným pracovníkom by sa mal vytvoriť vzťah, ktorý je založený na rovnakých cieľoch a dôvere. Hodnotiace metódy sú tiež veľmi významné, nakoľko sú čiastočne zodpovedné za certifikovanie učňa – zaškoľovaného pracovníka. Je zrejmé, že tútori sú dobrí profesionáli. Často však nie sú dostatočne využití na sprostredkovanie svojich vedomostí, nie sú si vedomí svojich povinností a dobrá informovanosť je základom plodnej práce. Skúsení tútori by sa mali stále rozvíjať, študovať príslušnú problematiku s dôrazom na pedagogiku, didaktiku, hodnotenie a svoje povinnosti, ako aj prierezové zručnosti, ako sú napr. schopnosť viesť, komunikácia, manažment a psychologické aspekty.

Pokiaľ ide o organizáciu, mala by brať do úvahy faktory, ktoré tútorov obmedzujú, ako aj dĺžku trvania vzdelávania. Ako vhodný návrh sa javí modularizovať odbornú prípravu a navrhnuť rôzne lekcie v trvaní 4 hodín, podľa možností vo večerných hodinách, aby sa nenarúšal pracovný chod tútora a firmy. Vhodnou alternatívou môže byť zmiešaný model výuky, v ktorom sa tútori niektoré témy učia doma.. Skupinové kurzy je však potrebné zachovať, keďže zdieľanie skúseností v tomto procese kľúčové a je tiež potrebné, aby boli popri nových zapojení aj skúsení tútori.

Do úvahy sa musia vziať aj časové obmedzenie a náklady. Granty by mali byť udeľované ročne na každej úrovni na motivovanie firiem vykonávať nábor nových zamestnancov. Firmy treba pri nábere a získavaní nových pracovníkov treba podporiť, pretože to znižuje produktívne náklady firmy. Tieto firmy by mali byť odmenené za ich angažovanosť, rovnako ako aj tútor za svoju prácu. Nemožno okrem toho zabudnúť na to, že byť tútorom je voľbou a nie povinnosť pre firmu. Angažovanosť je veľmi dôležitá a musí byť ponechaná na voľbe pracovníkov. Z tohto dôvodu by mala firma ako aj tútor dostávať dotácie..

3.3. ODPORÚČANIA PRE KOMUNIKÁCIU MEDZI FIRMOU A TÚTORMI, ŠKOLITEĽMI A UČŇAMI – ZAŠKOĽOVANÝMI PRACOVNÍKMI

Spolupráca a komunikácia medzi zainteresovanými stranami je základom pre úspešný proces odbornej prípravy, ktorý vedie k certifikácii mladých ľudí. Školiteľom (strediskám odborného vzdelávania a prípravy) by sa mal poskytnúť čas na stretnutie s firmami (tútormi a stážistami) na pravidelnej báze na spoznanie chodu firiem. Týmto spôsobom môže školiteľ lepšie sledovať vývoj študenta na jeho pracovnej pozícii. Tútori musia mať k dispozícii prostriedky, aby mohli ukázať učňom – zaškoľovaným pracovníkom rôzne aspekty učenia, ako aj potreby firmy. Tieto rozličné aspekty učenia určujú tútorovi vo firme osobitné postavenie. Školitelia zo stredísk odborného vzdelávania a prípravy tak môžu vytvárať prepojenia s firmami a vytvárať užšie osobné väzby založené na vzájomnej dôvere a úcte. V dôsledku toho sa zainteresovaní môžu dozvedieť viac o vzájomných obmedzeniach, vymieňať si svoje vedomosti a prispôbiť svoje vyučovacie stratégie v prospech absolventov odbornej prípravy. V tomto ohľade nie sú ciele len pedagogické, ale aj technické a umožňujú lepšiu spoluprácu a individualizáciu odbornej prípravy učňa – zaškoľovaného pracovníka a poskytujú podporu tútorovi. Úloha tútora musí byť rešpektovaná, keďže významne ovplyvňuje vývoj učňa – zaškoľovaného pracovníka. Návštevy vo firmách im poskytnú lepšiu vierohodnosť, rovnako ako výcvikovému stredisku. Poskytnutím všetkých možností komunikácie a uznaním potreby všetkých zainteresovaných strán v procese sa úloha tútora stáva dominantnou a môže prispieť k tomu, že si firmy uvedomia úlohu, ktorú zohráva tútor v rozvoji mladého človeka. Nemalo by sa tiež zabúdať na to, že hoci učň – zaškoľovaný pracovník musí byť pri vzdelávacom procese správne vedený, dôležitá je aj samostatnosť. Učni – zaškoľovaní pracovníci musia byť vedení k samostatnej práci a väčšej zodpovednosti za výsledok projektu vlastného vzdelávania. Keď sa vykonáva hodnotenie, učni – zaškoľovaní pracovníci by si mali byť vedomí, že majú prácu vykonávať účelne. Konečný výsledok učenia závisí od zodpovednosti učňa – zaškoľovaného pracovníka a spolupráce s tútorom-školiteľom.

Komunikačný plán a nástroje pre informovanie všetkých zainteresovaných strán:

Všetky strany zainteresované v procese by mali mať prístup k vytvorenému podpornému systému a mali by mať prístup k informáciám, programom a nástrojom (viď vyššie návrhprostriedkového a informačného strediska), za účelom pomôcť im v ich každodennej úlohe v procese odbornej prípravy. V dnešnej dobe by komunikácia medzi všetkými zainteresovanými stranami nemala byť problém. Digitálna doba prináša

rôzne formy komunikácie a tútori to musia reflektovať. Internet je výborným médiom, ak je využívaný pre dobrý účel a to čo prináša v zmysle komunikácie a vzdelávania môže byť pre učňa – zaškoloňovaného pracovníka iba výhodou. Toto je tiež dôvodom, prečo je dôležité pre všetky zainteresované strany rozvíjať ich komunikačné a IT zručnosti, aby boli schopní napríklad využívať ich inteligentné telefóny nie len pre súkromné účely, ale tiež pre ich profesionálny život. Toto by mohlo zabezpečiť lepšiu komunikáciu medzi partnermi v rámci podnikateľskej schémy a sledovaní progresu v odbornej príprave. Všetci uznávame potrebu efektívne komunikovať so školiacimi strediskami, školiteľmi, zamestnávateľmi a zákazníkmi, ale musíme zabezpečiť, aby všetky strany mali potrebné zručnosti na efektívnu komunikáciu. Partneri však trvajú na tom, že digitalizácia je spôsob, ako uľahčiť komunikáciu, ale osobné stretnutia stále zohrávajú dôležitú úlohu, najmä pokiaľ ide napríklad o hodnotenie odbornej praxe. Návštevy firiem a stretnutia zainteresovaných strán by sa mali konať na pravidelnej báze a mali by byť vopred dobre pripravené. Pre tento účel by digitálne nástroje mohli byť pridanou hodnotou. Dialóg s rovesníkmi, zainteresovanými stranami tvorí neoddeliteľnú súčasť vzdelávania, rovnako ako aj semináre a brainstormingové stretnutia.

ZÁVER

ODPORÚČANIA REFERENČNÝCH DOKUMENTOV A NÁSTROJOV ODBORNEJ PRÍPRAV

Školiteľstvo je prácou, ktorá nie je v jednotlivých partnerských krajinách úplne rovnaká, ale spoločnou črtou je, že táto funkcia nie je dostatočne rešpektovaná, nie je jej venovaná dostatočná pozornosť a a je potrebné ju propagovať a podporovať ako kľúčový faktor v OVP systéme a učňovskej príprave. Okrem toho má reálny dopad na rozvoj trhu práce. Úloha tútorov ako základného kameňa procesu odbornej prípravy a inklúzie sa neberie dostatočne do úvahy a ich funkcia nie je dostatočne rešpektovaná. Je preto potrebné nájsť spôsoby, ako ďalej podporovať úlohu tútorov a informovať rôzne záujmové strany o tejto dôležitej otázke. Profesionálne organizácie, ktoré zastupujú malé a stredné podniky a obchod, majú v rámci projektu zásadné postavenie, najmä pokiaľ ide o komunikáciu a zdieľanie informácií spoločnosťami maliarskeho odvetvia. Myšlienka strediska informácií predstavuje zaujímavý nástroj, ktorý je potrebné vytvoriť s cieľom združiť všetky zúčastnené strany a informácie, za účelom jednoduchšieho zdieľanie informácií a jasnejšej komunikácie. Je potrebné zdôrazniť, že keď spomíname „všetky zúčastnené strany“, zahŕňa to aj školiteľov a účastníkov odbornej prípravy, pretože partneri sa zhodli na tom, že komunikácia v rámci systému odbornej prípravy OVP sa nemôže uskutočniť bez ich začlenenia do procesu ďalšieho učenia. Kontakty medzi školiacimi strediskami, školiteľmi a tútormi sa musia rozvíjať pre úspešné učňovské vzdelávanie. Podpora rôznych strán musí byť systematická, dlhodobá orientovaná, ľahko identifikovateľná a prístupná.

Vo všetkých krajinách sa potvrdilo, že tútori sa pri ich každodenných úlohách často cítia izolovaní a majú potrebu zdieľať ich skúsenosti s ostatnými tútormi. Na tento účel sa konzorcium rozhodlo vytvoriť pre nich kurzy. Jednou z hlavných tém je určite skutočnosť, že nemajú toľko času, aby sa venovali školeniu. Preto sa vybralo zmiešané učenie (blended – learning) ako alternatíva ku kurzom s priamou osobnou účasťou, ktorým sa ale nemožno úplne vyhnúť z vyššie uvedených dôvodov. Odbornú prípravu tútorov je potrebné zlepšiť a za tým účelom, prostredníctvom ďalšej fázy projektu, by partneri mali vytvoriť špecifické školenie pre podporu práce tútorov a zahrnúť komunikačné aspekty zainteresovaných skupín. Ak sa všetky strany navzájom lepšie spoznajú, celý proces to uľahčí. Sme si vedomí toho, že tútori majú vysokú úroveň profesionálnych zručností, ale reálny nedostatok prierezových zručností. Zameriame sa na tieto činnosti, aby sme im pomohli pri plnení úloh, pretože nepotrebujú partnerstvo na to, aby im niekto vravel, ako majú pracovať. Pokiaľ ide o odborné zručnosti, perspektíva celoživotného vzdelávania sa

bude ďalej podporovať, pretože je dôležitá ako pre tútorov – školiteľov, tak aj pre učňov – zaškoľovaných pracovníkov. Vezme sa do úvahy rešpektovanie funkcie tútora, ako aj posúdenie ich schopností, pretože to pre tútorov môže pôsobiť motivačne. Bude to súčasťou odbornej prípravy, ktorú partneri navrhnu v ďalšej fáze projektu, a skôr než sa oficiálne spustí pri príležitosti záverečnej konferencie, prebehne jej testovanie a overenie.

PRÍLOHY

VÝSLEDKY NÁRODNÝCH PRIESKUMOV

Doncaster College (Spojené kráľovstvo)

SUBJEKTY	Ťažkosti / Odporúčania
Subjekty ponúkajúce usmernenia pre tútorov (vrátane odbornej prípravy)	Rôzne organizácie v rámci odvetvia ako napríklad: - PDA (Asociácia maliarov a dekoratérov) - Asociácia učiteľov maliarskeho remesla - BDA (Asociácia britských dekoratérov) - Mestský orgán a cech udeľujúci ocenenia - Zamestnávateľské fóra (poradenstvo a usmernenie pre zabezpečenie potrieb učňov –zaškoľovaných pracovníkov)
Národný podporný systém odbornej prípravy pre firemných tútorov - školiteľov: • Noví tútori • Skúsení tútori	Národne uznané kvalifikácie výučby, ako napríklad úvod do kvalifikácie výučby, certifikát vo vzdelávaní, ekvivalenty vyššieho vzdelávania ako BA výučba a rozvoj. Kvalifikácie pre hodnotenie práce učňov – zaškoľovaných pracovníkov, ktoré poskytujú autorizáciu začlenenia jednotlivých jednotiek ako A1 ocenenie pri posudzovaní TAQA (školenie, posudzovanie a zabezpečovanie kvality – Training, Assessment and Quality Assurance) alebo posudzovaní a internom overovaní.
Špecifické potreby SME (malých a stredných podnikov)	Stredná škola WFD (Workforce Development) Poskytuje poradenstvo pre malé a stredné podniky v oblasti náboru a jeho finančnej podpory.
Osvedčené postupy pre podnikovom vzdelávaní	Máme vnútropodnikovú politiku, pri ktorej sa očakáva, že povinné kurzy odbornej prípravy sa budú konať v trojročnom cykle. V rámci úlohy, v ktorej sa od lektorov očakáva, že budú získavať vlastné potreby odbornej prípravy, ktoré odrážajú ich vlastný rozvoj, existujú aj očakávania CPD (kontinuálny profesijný rozvoj – continual professional development).
Osvedčené postupy pri monitorovacích činnostiach tútora	Očakáva sa, že tútori - školitelia si sami zabezpečiarozvojové aktivity. Organizácia, pre ktorú pracujeme, bude sledovať tieto aktivity a zabezpečiť, aby všetci tútori spĺňali potrebné CPD hodiny na osobu v rámci pridelenej úlohy.
Komunikácia medzi učňami a tútormi	Komunikácia medzi tútormi a učňami – je dobrá, ale predpokladom je, že tútor – školiteľ vykoná potrebné opatrenia.Pravidelná komunikácia je na samotných učňoch, tak ako to je uvedené v učňovskej zmluve.
Metódy hodnotenia pokroku učňov vo firme	• Počiatočné hodnotenie predchádzajúcich znalostí učňov – zaškoľovaných pracovníkov. • Potvrdenia kvalifikácií. • Formatívne stratégie hodnotenia. • Summatívne stratégie hodnotenia. • Synoptické hodnotenia.

Možné iniciatívy a aktivity na zatraktívnenie úlohy firemného tútora - školiteľa jednotlivým pracovníkom	• Atraktívne ohodnotenie. • Prijemné vyučovacie stratégie.
--	---

CCCA-BTP (Francúzsko)

Predmety	Ťažkosti/ Odporúčania
Subjekty ponúkajúce informácie a usmernenia pre tútorov - školiteľov (vrátane odbornej prípravy)	Existujú: • národné/regionálne/lokálne subjekty • profesijné organizácie/poskytovateľov odbornej prípravy Uved'te, aké informácie môžu ponúknuť. Čo takto poradenské tímy, ktoré sú k dispozícii tútorom – školiteľom firiem?
Národný podporný systém odbornej prípravy pre tútorov - školiteľov: • Noví tútori – školitelia • Skúsení tútori – školitelia	Identifikujte existujúce spôsoby odbornej prípravy pre tútorov – školiteľov v partnerských krajinách projektu. Odporúčame: • Pre nových tútorov: právne a legislatívne opatrenia týkajúce sa vzdelávania, prvky týkajúce sa znalostí mladých ľudí, bezpečnosti, zásady striedavého školenia medzi firmou a školiacim strediskom, spoločné povinnosti, príprava na diaľkové monitorovanie učňov. • Pre skúsených tútorov: Vývoj a aktualizácia vyššie uvedených tém s dôrazom na hodnotenie, zodpovednosť podľa občianskeho a trestného práva, psychológiu mladých ľudí a dospelých študentov, riešenie konfliktov. Navrhované školenie musí brať do úvahy prevádzkové obmedzenia firiem a trvanie kurzov sa tomu musí prispôbiť tak, aby vyhovovalo pracovným postupom firiem, napr. séria 3 - 4 hodinových stretnutí organizovaných večer alebo v sobotu ráno. Okrem toho sa musia nájsť nové školiace metódy kombinujúce skupinovú a dištančnú prípravu. Samostatné dištančné kurzy odbornej prípravy sa zatiaľ neodporúčajú zaviesť, nakoľko neumožňujú osobnú interakciu, lepšie osobné zoznámenie alebo vytvorenie neformálnych vzťahov s tútormi - školiteľmi firmy na každodennej báze, ktoré pomáhajú zdieľať podobné problémy a cítiť sa ako integrovaná súčasť firmy. Je skutočne v záujme každého, aby školiace aktivity posilňovali výmeny a kontakty medzi školiteľmi firiem na každodennej báze, umožňovali im zdieľať rovnaké pocity a posilňovali pocit spolupatričnosti k skupine. Okrem toho by sa mala preskúmať aj myšlienka spoločných vzdelávacích kurzov určených rovnako pre tútorov – školiteľov firiem a školiacich stredísk, čo by zabezpečilo zjednotenie postavenia tútorov na školení. Medzi témy, ktoré sa najviac hodia pre túto formu odbornej prípravy, patrí striedavé školenie, hodnotenie znalostí získaných pri odbornej príprave, bezpečnosť na pri práci, ako aj používanie komunikačných nástrojov medzi firmami a školiacimi strediskami.
Osvedčené postupy v rámci	Identifikované vo fáze 1.

odbornej prípravy vo firme	
Osvedčené postupy v rámci odbornej prípravy vo firme	Pre firmy ponúkajúce odbornú prípravu (učňov a ostatných) odporúčame metódu sebahodnotenia.
Osvedčené postupy v monitorovacích činnostiach tútorov – školiťov	Je ťažké navrhnuť štandardný monitorovací program, nakoľko bude potrebné zohľadniť mnohé konkrétne profily osôb vykonávajúcich úlohy súvisiace s podporou firemných tútorov. Osoby podieľajúce sa na návrhu a príprave vhodných monitorovacích systémov by mali: • lepšie porozumieť charakteristike firemných tútorov v malých maliarskych firmách pôsobiach v partnerských krajinách projektu, aby mohli lepšie prispôbiť ciele, obsah a organizačné metódy pre tútorov – školiťov. • ako školiťelia firemných tútorov, identifikovať ich výkon a prax, prispôbovať a modifikovať ich v súlade s profilmi tútorov, ktorí budú v budúcnosti profitovať z ich monitorovacích aktivít. • začleniť monitorovacie činnosti do rozsiahlejšieho akčného plánu, s využitím podporných nástrojov a zabezpečiť, aby firemní tútori nemali pocit, že sa zúčastňujú dogmatických kurzov, ale participatívnej iniciatívy. Organizovanie návštev vo firmách pre školiťov stredísk odbornej prípravy by bol ďalší spôsobom, ktorý umožní školiťom lepšie sa navzájom poznať. Tieto návštevy môžu byť krátke, alebo dlhé v závislosti od konkrétneho cieľa. Minimálna dĺžka trvania takejto návštevy by mala byť jeden týždeň. Táto iniciatíva by umožnila obom stranám porozumieť ich vzájomným prekážkam, výmenu poznatkov a prispôbenie metód výučby pre potreby zaškoľovaných pracovníkov.
Komunikácia medzi tútormi a učňami	Používa sa niekoľko metód a nástrojov: • Konkrétne aktivity na zvyšovanie povedomia o psychológii učňov – zaškoľovaných pracovníkov. • Formalizované kontakty so strediskami odbornej prípravy využitím vhodných nástrojov. • Systematické a formalizované hodnotenie pokroku učňov – zaškoľovaných pracovníkov. Dialóg s učňami – zaškoľovanými pracovníkmi by mal byť založený na objektívnych témach ako: • Úroveň samostatnosti počas výkonu úlohy alebo práce. • Získané technické zručnosti (poznatky a know-how), ktoré je potrebné zlepšiť. • Rešpekt pre bezpečnostné inštrukcie. • Ovládanie a dodržiavanie noriem, postupov a prevádzkových metód. • Analýza prekážok. • Záverečná kontrola vykonaných činností a pracovných výstupov (súladi s počiatočnými špecifikáciami).
Metódy na hodnotenie progresu učňov – zaškoľovaných pracovníkov vo firme.	Odporúčame: • Počiatočné hodnotenie na posúdenie vedomostí a zručností učňa – zaškoľovaného pracovníka za začiatku firemnej odbornej prípravy.

	• Systematické hodnotenie vo firme, ako súčasť firemnej prípravy, umožňujúce každodenné monitorovanie progresu učňov – zaškoľovaných pracovníkov, s ohľadom na technické zručnosti, organizáciu času a pracovného priestoru, samostatnosť a bezpečnostné požiadavky. • Záverečné hodnotenie s ohľadom na získané zručnosti po ukončení odbornej prípravy. Toto posudzované je regulované v každej krajine a v súčasnosti existuje o tom dostatok dostupných informácií.
Možné iniciatívy a aktivity na zatraktívnenie pozície firemného tútora jednotlivým pracovníkom.	Odporúčame: • Vymenovať iniciatívy na uznanie a konkretizovanie úlohy firemných tútorov. • Vypracovať odporúčania pre politikov o tom, ako spraviť úlohu tútora vo firme udržateľnou a ako ju zatraktívniť v národnom kontexte.

ŠIOV (Slovensko)

SUBJEKTY	Ťažkosti / Odporúčania
Subjekty ponúkajúce informácie a usmernenia tútorom (vrátane prípravy)	Cech maliarov (Slovensko) je malá, na dobrovoľnej báze založená organizácia, preto ponúka aktivity v limitovanom rozsahu. Individuálne firmy (zabezpečujúce odbornú prípravu – školenia len pre svojich zamestnancov).
Národná podpora systému odbornej prípravy pre tútorov: • Noví tútori - školitelia • Skúsení tútori	V rámci duálneho systému, Štátny inštitút odborného vzdelávania (ŠIOV), ktorý je agentúrou Ministerstva školstva, vedy, výskumu a Zaujím o odbornú prípravu je však skôr z prostredia veľkých firiem (napr. automobilový sektor), než MSP. Záujem zo strany malých a remeselných firiem absentuje.
Špecifické potreby MSP (malých a stredných podnikov)	Získanie finančnej podpory a daňových výhod za vstup do duálneho systému učňovskej prípravy a vytváranie pozícií tútorov.
Správne postupy vo firemnej odbornej príprave	Odporúčame organizovanie školení-odbornej prípravy na Slovensku a v zahraničí pre účastníkov zo Slovenska, založených na osvedčenej praxi ostatných krajín. Inštruktori počas interview často prejavili záujem o odbornú prípravu v zahraničí, kde môžu inštruktori získať nové skúsenosti a reflektovať na nové trendy v maliarskych metódach.
Správne postupy monitorovacích aktivít tútora	Tieto aktivity – osvedčená prax v Slovenskej republike nie sú predmetom monitoring v maliarskom sektore. Odporúčame propagovať akékoľvek osvedčené postupy prostredníctvom ŠIOV webovej stránky a Cechu maliarov na Slovensku (diseminačné aktivity)
Komunikácia medzi tútormi a učňami	Priama komunikácia medzi firemnými tútormi a učňami (stredné odborné školy) nie je dobre fungujúca, jej zlepšenie sa očakáva prostredníctvom reformy zákona o odbornom vzdelávaní (duálny systém).

IFAPME (Belgicko)

SUBJEKTY	Ťažkosti / Odporúčania
Subjekty ponúkajúce informácie a usmernenia pre tútorov (vrátane odbornej prípravy)	Constructiv je odvetvová organizácia, ktorá podporuje odbornú prípravu - školenia tútorov – školiteľov. Strediská odbornej prípravy ponúkajúce kurzy pre tútorov - školiteľov a poskytujú informácie na všetkých úrovniach (národná / regionálna / lokálna). Odporúčame: Venovať pozornosť organizácii tejto organizácii so sídlom vo Wallónii, s regionálnym zameraním, ale s kontaktmi na národnej úrovni. Poskytnúť názvy stredísk odbornej prípravy pre tútorov – školiteľov. Poskytnúť informácie o finančnej podpore.
Národné podporné systémy odbornej prípravy pre firemných tútorov - školiteľov: • Noví tútori • Skúsení tútori	Noví tútori - školitelia musia byť pripravení na odbornú prípravu – školenia tútorov už na prvom stupni. Odborná príprava pre nových tútorov musí byť založená v prvom rade na bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Dôležitý je vzťah medzi poskytovateľom odbornej prípravy, firmou a učňom, založený naprávnom základe. Rámce odbornej prípravy a povinnosti rôznych zainteresovaných strán musia mať pedagogické základy. Odborná príprava – školenie pre skúsených tútorov - školiteľov by mala ísť viac do hĺbky s pedagogickými otázkami, školiacimi povinnosťami, hodnotením a certifikáciou. Je potrebné vyčleniť určitý čas na výmenu skúseností medzi tútorami. Treba poznamenať, že veľké spoločnosti často disponujú službami v oblasti ľudských zdrojov a personalistiky a procesom monitorovania učňa a jeho napredovania s cieľom riešiť problémy. Naopak, MSP nie sú na to zvyknuté a skutočne potrebujú podporu (vrátane finančnej podpory)
Osobitné potreby MSP (malých a stredných podnikov)	Identifikované v správe 1.
Osvedčené postupy pri firemnom vzdelávaní	Portfólio úspešných príbehov, svedectvá medzi kolegami navzájom.
Osvedčené postupy pri monitorovacích činnostiach tútora - školiteľa	Portfólio úspešných príbehov, svedectvá medzi kolegami navzájom.
Komunikácia medzi tútorami a učňami	Komunikácia je často problematická, napriek tomu, že je nevyhnutná. Odborná príprava – školenie sa musí zamerať na túto otázku, pretože je jedným z kľúčov k úspechu. Na druhej strane, aj keď to nie je predmetom projektu, učni by sa mali naučiť komunikovať aj s dospelými zamestnávateľmi. Mala by byť navrhnutá osoba ktorá bude spojkou v prípade vyskytnutia sa problému, ale dobrá vzájomná komunikácia musí byť prioritou.

Vedúca organizácia tejto fázy:

Doncaster College (Spojené
kráľovstvo Veľkej Británie
a Severného Írska)



V spolupráci s:

*UNIEP (Luxembursko), IFAPME (Belgium), EPP (Belgicko), SIOV (Slovensko),
Imanovation (Portugalsko) and CCCA-BTP (Francúzsko)*

