

### 3. VLASTNÉ ZAMERANIE ŠKOLY

<b>Názov a adresa školy:</b>	Súkromná SOŠ, Pod Kalváriou 36, 080 01 Prešov
<b>Názov školského vzdelávacieho programu:</b>	<b>HOTELIERSTVO A GASTRONÓMIA</b>
<b>Kód a názov ŠVP:</b>	63 Ekonomika a organizácia, obchod a služby I
<b>Kód a názov študijného odboru:</b>	<b>6323 K hotelová akadémia</b>
<b>Stupeň vzdelania:</b>	úplné stredné odborné vzdelanie – ISCED 3A
<b>Dĺžka štúdia:</b>	5 rokov
<b>Forma výchovy a vzdelávania:</b>	denné štúdium pre absolventov základnej školy

Na základe analýzy potrieb a požiadaviek trhu práce a analýzy práce školy sme identifikovali všetky pozitíva a negatíva školy, ktoré nám signalizovali, čo všetko máme zmeniť, čo ponechať tak, aby náš výchovno-vzdelávací proces mal stále vyššiu a vyššiu kvalitatívnu úroveň, identifikovali sme množstvo zamestnaneckých príležitostí pre našich absolventov v rôznych gastronomických zariadeniach. Môžu sa uplatniť v rôznych pracovných pozíciách ako hotelier, čašník, kuchár, barman, prevádzkar, vedúci závodu spoločného stravovania, súkromný podnikateľ v oblasti cestovného ruchu a spoločného stravovania. Ochota zamestnávateľov ich zamestnať po ukončení vzdelávacieho programu je na dobrej úrovni.

**Silnými stránkami** školy na skvalitnenie a rozvoj výchovno-vzdelávacieho procesu sú:

- záujem uchádzačov o štúdium (predpoklad naplnenia prvých ročníkov),
- komplexnosť školy a jej poloha (škola, stravovacie zariadenie, školský internát, športový areál),
- kvalita a skúsenosť pedagogických zamestnancov,
- dobré vybavenie štandardných a odborných učební je možné využiť aj v čase mimo vyučovania pre žiakov a občanov,
- záujem podnikateľských subjektov o absolventov študijného odboru,
- nízke % nezamestnanosti našich absolventov,
- záujem žiakov o získavanie jazykovej spôsobilosti hlavne v anglickom a nemeckom jazyku (v poslednom období aj ruskom jazyku),
- partnerská spolupráca so školami v Maďarsku,
- letná odborná prax žiakov na Cypre, v Taliansku, Nemecku a Luxembursku.
- ESF projekty
- zapojenie školy do duálneho vzdelávania
- záujem zamestnávateľov o spoluprácu zo školou v oblasti vzdelávania študentov v duálnom vzdelávaní

**Slabou stránkou** školy je:

- nedostatok finančných prostriedkov na rekonštrukciu školy (kotolňa, školský internát),
- vysoká energetická náročnosť školy (vykurovanie).

**Príležitosti školy** signalizujú:

- bezproblémové uplatnenie absolventov školy v gastronomických zariadeniach v regióne,
- dobré uplatnenie našich absolventov v zahraničných gastronomických prevádzkach (Nemecko, Rakúsko, Švajčiarsko, Anglicko, Cyprus, Kanada),
- fungujúce partnerstvo s podobnými školami doma a v zahraničí ,
- dobrá a funkčná spolupráca so zamestnávateľmi a zriaďovateľom, ŠPÚ a ŠIOV ako predpokladu dobrých koncepčných a poradenských služieb,
- zosúladenie odbornosti žiakov s požiadavkami trhu práce na základe analýz podnikateľských subjektov.

**Prekážky v rozvoji** školy sú

- nedostatok finančných prostriedkov na obnovu a prevádzku školy,
- nízka vedomostná úroveň prichádzajúcich žiakov zo základných škôl,
- nízka priemerná mzda v oblasti gastronómie,
- neustále legislatívne zmeny v oblasti školstva, odborného školstva, duálneho vzdelávania a oblasti súkromných škôl

### 3.1 Charakteristika školy

Školu tvorí komplex prepojených budov pre teoretické a praktické vyučovanie, školský internát a telocvičňa. Teoretické vyučovanie prebieha v 23 učebniach, z toho 4 učebne cudzích jazykov, 3 odborné učebne informatiky, kde prebieha aj vyučovanie administratívy a korešpondencie a odborných predmetov, 1 odborná učebňa na stolovanie a 1 odborná učebňa na technológiu. Telocvičňa je kvalitne nadštandardne vybavená, k dispozícii je aj ihrisko na loptové hry a posilňovňa. Telocvičňa má vlastné hygienické priestory a sprchy.

Odborný výcvik sa uskutočňuje v priestoroch, ktoré tvoria 5 kuchyne, 5 špecializované učebne, školský bufet, školská reštaurácia, prípravovne a sklady. Má adekvátne vybavenie pre zabezpečenie odborných činností v rámci odborného výcviku. Má osobitné kabinety pre majstrov odborného výcviku.

Manažment školy a hospodársky úsek má svoje priestory, učitelia využívajú svoje kabinety a zborovňu. V priestoroch školy sú žiacke šatne, kotoľňa, sklady, vzduchotechnika a dielňa pre potreby údržby a opráv na škole.

Školský internát je súčasťou školy, poskytuje ubytovanie pre viac než 200 žiakov. Izby sú štandardne vybavené s vlastným hygienickým kútikom (WC, umývadlo). Na každom poschodí sú sprchy. Pre vedúcu vychovateľku a vychovateľky sú vyhradené osobitné priestory (kancelárie, kabinety a spoločná miestnosť na oddych). Školský internát má vlastnú spoločenskú miestnosť, miestnosť pre prijímanie návštev a miestnosť HET centrum. Žiaci majú zabezpečenú celodennú stravu v jedálni školy.

#### 3.1.1 Plánované aktivity školy

Dosahovanie požadovaných aktivít a vhodná prezentácia školy sú výsledkom kvality vzdelávania. Škola sa bude snažiť v priebehu troch rokov vytvoriť a zabezpečiť všetky podmienky pre skvalitnenie života na škole:

##### Záujmové aktivity:

Každý rok sa organizujú záujmové aktivity pre žiakov podľa ich záujmu, hlavne v oblasti odboru, jazykov a športu.

##### Školské súťaže:

- Školská súťaž v oblasti gastronómie
- Najlepší angličtinár a nemčinár
- Spoločensko-vedná súťaž
- Olympiáda ľudských práv
- Deň športu
- Májová výstava studených mís (s medzinárodnou účasťou)

##### Exkurzie

- Múzeum vín
- Pivovar Šariš
- Eurocup

##### Spoločenské a kultúrne podujatia

- Návšteva divadelného predstavenia v Prešove
- Výhovné koncerty s protidrogovou tematikou
- Deň otvorených dverí
- Návšteva detského domova v

##### Mediálna propagácia

- Príspevky do časopisu Gastro
- Príspevky do Prešovského večerníka
- Aktualizácia www stránky

##### Besedy a pracovné stretnutia

- Ako na trh práce (úrad práce)
- Kto je živnostník? (úrad práce)
- Seminár o podávaní vína
- Prednáška o baristike
- Správne čapovanie piva
- Duchovné prednášky
- Ako sa správne učiť (výchovný poradca)
- Odbúranie stresu na maturitných skúškach
- Ako sa pripraviť na konkurz? (v predmetoch psychológia a komunikácia, občianska náuka)
- Nepriaznivé dôsledky drog fajčenia a alkoholu
- Kto je gambler?

Všetky aktivity sa budú realizovať s pedagogickými zamestnancami školy, žiakmi a sociálnymi partnermi. Aktivity sú určené predovšetkým žiakom, učiteľom, rodičom, zamestnávateľom a širokej verejnosti. Víťame všetky ďalšie návrhy a možnosti na aktivizáciu práce školy.

### 3.2 Charakteristika pedagogického zboru

Stabilizovaný pedagogický zbor vrátane majstrov odborného výcviku a vychovávateľov tvorí viac ako 50 pedagogických zamestnancov. Priemerný vek pedagógov je okolo 45 rokov.

### 3.3 Ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov školy

Kontinuálne vzdelávanie ako súčasť celoživotného vzdelávania zabezpečuje u pedagogických a odborných zamestnancov sústavný proces nadobúdania vedomostí, zručností a spôsobilostí s cieľom udržiavať, obnovovať, zdokonaľovať a dopĺňať profesijné kompetencie potrebné na výkon pedagogickej praxe a na výkon odbornej činnosti so zreteľom na premenu tradičnej školy na modernú.

Schopnosť inovovať obsah a metódy výučby, skvalitniť výstupy výchovno-vzdelávacieho procesu, byť pripravený reagovať na potreby trhu práce a zmeny vo svojej vzdelávacej politike je súčasťou práce vedúceho pedagogického zamestnanca.

Manažment školy považuje za prioritnú úlohu zabezpečiť:

- Uvádzanie začínajúcich učiteľov do pedagogickej praxe.
- Prípravu pedagogických zamestnancov na zvyšovanie si svojich kompetencií hlavne jazykových spôsobilostí, schopností efektívne pracovať s IKT.
- Prípravu pedagogických zamestnancov na tvorbu školského vzdelávacieho programu.
- Motivovanie pedagogických zamestnancov pre neustále sebazvdelávanie, vzdelávanie, zdokonaľovanie profesijnej spôsobilosti.
- Zdokonaľovanie osobnostných vlastností pedagogických zamestnancov, spôsobilosti pre tvorbu efektívnych vzťahov, riešenie konfliktov, komunikáciu a pod.
- Sprostredkovanie najnovších poznatkov pedagogickým pracovníkom (inovácie) z metodiky vyučovania jednotlivých predmetov, pedagogiky a príbuzných vied, ako aj z odboru.
- Prípravu pedagogických zamestnancov na výkon špecializovaných funkcií, napr. triedny učiteľ, výchovný poradca, predseda predmetovej komisie atď.
- Prípravu pedagogických zamestnancov pre výkon činností nevyhnutných pre rozvoj školského systému, napr. pedagogický výskum, tvorba ŠkVP, tvorba štandardov, tvorba pedagogickej dokumentácie (pokiaľ bude v platnosti v dobiehajúcich ročníkoch), atď.
- Prípravu pedagogických zamestnancov pre prácu s modernými materiálnymi prostriedkami: videotechnikou, výpočtovou technikou, multimédiami a pod.
- Zhromažďovanie a rozširovanie progresívnych skúseností z pedagogickej a riadiacej praxe, podnecovať a rozvíjať tvorivosť pedagogických zamestnancov.
- Sprostredkovanie operatívneho a časovo aktuálneho transferu odborných a metodických informácií prostredníctvom efektívneho informačného systému.
- Prípravu pedagogických zamestnancov na získanie prvej a druhej atestácie.

Ďalšie čiastkové ciele vychádzajú z druhov kontinuálneho vzdelávania a z priznávania kreditov.

1. Adaptačné vzdelávanie umožňuje získať profesijné kompetencie potrebné na výkon činností samostatného pedagogického zamestnanca alebo samostatného odborného zamestnanca, ktoré nezíska absolvovaním študijného programu alebo vzdelávacieho programu v požadovanom študijnom odbore poskytujúcom žiadaný stupeň vzdelania. Je určené pre začínajúcich pedagogických a odborných zamestnancov školy alebo školského zariadenia. Za tento typ vzdelávania sa nezískavajú kredity.

2. Aktualizačné vzdelávanie poskytuje aktuálne poznatky a zručnosti potrebné na udržanie si profesijných kompetencií na štandardný výkon alebo na prípravu na vykonanie atestácie. Za tento typ vzdelávania sa získavajú kredity.

3. Inovačné vzdelávanie umožní pedagogickým zamestnancom zdokonaľiť si profesijné kompetencie potrebné na štandardný výkon pedagogickej činnosti alebo na štandardný výkon odbornej činnosti. Za tento typ vzdelávania sa získavajú kredity, okrem funkčného inovačného vzdelávania, za ktoré sa kredity nezískavajú.

4. Špecializačné vzdelávanie zabezpečí získať profesijné kompetencie potrebné na výkon špecializovaných činností. Pedagogickým zamestnancom – špecialistom je triedny učiteľ, výchovný poradca, kariérový poradca, uvádzajúci pedagogický zamestnanec, vedúci predmetovej komisie, vedúci metodického združenia alebo vedúci študijného odboru, koordinátor informatizácie, iný zamestnanec vykonávajúci špecializované činnosti určené riaditeľom, napríklad poradca pre vzdelávanie prostredníctvom informačno-komunikačných technológií, špecialista na výchovu a vzdelávanie detí zo sociálne znevýhodneného prostredia, cvičný pedagogický zamestnanec, koordinátor prevencie.

Odborným zamestnancom – špecialistom je uvádzajúci odborný zamestnanec, supervízor, iný zamestnanec vykonávajúci špecializované činnosti určené riaditeľom napríklad koordinátor prevencie, výchovný poradca, kariérový poradca. Za tento typ vzdelávania sa získavajú kredity.

5. Funkčné vzdelávanie umožní získať profesijné kompetencie potrebné na výkon riadiacich činností vedúcich pedagogických a odborných zamestnancov.

Vedúcim pedagogickým zamestnancom alebo vedúcim odborným zamestnancom je riaditeľ, zástupca riaditeľa, hlavný majster odbornej výchovy, vedúci vychovávateľ, vedúci odborného útvaru ďalší pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec ustanovený podľa osobitného predpisu. Za tento typ vzdelávania sa nezískavajú kredity.

6. Kvalifikačné vzdelávanie umožní získať profesijné kompetencie požadované na doplnenie kvalifikačných predpokladov alebo splnenie kvalifikačného predpokladu na vyučovanie ďalšieho aprobačného predmetu. Za tento typ vzdelávania sa získavajú kredity.

Ak škola alebo školské zariadenie má pedagogických zamestnancov, ktorí získali vzdelanie absolvovaním študijného programu alebo vzdelávacieho programu v inom ako požadovanom študijnom odbore na výkon pedagogickej činnosti, potrebujú si doplniť kvalifikačný predpoklad pre príslušnú kategóriu a podkategóriu pedagogického zamestnanca získaním vzdelania v oblasti:

a. pedagogiky, psychológie a didaktiky vyučovacích predmetov alebo didaktiky odborného výcviku, (ďalej len „pedagogická spôsobilosť“) – nezískavajú kredity,

b. pedagogiky, psychológie a didaktiky vyučovacích predmetov alebo didaktiky odborného výcviku a špeciálnej pedagogiky, ďalej len „špeciálno-pedagogická“ spôsobilosť, ak má vykonávať pedagogickú činnosť v triede, v škole alebo v školskom zariadení s výchovno-vzdelávacím programom pre deti alebo žiakov so zdravotným znevýhodnením – nezískavajú sa kredity,

c. ďalšieho študijného odboru alebo aprobačného predmetu – získavajú kredity.

Súkromná SOŠ, Pod Kalváriou 36, Prešov poskytne priestor iniciatíve učiteľa, umožní mu prezentovať inovačné postupy svojej práce, ktorými sú najmä autorstvo alebo spoluautorstvo schválených alebo odporúčaných učebných pomôcok vrátane počítačových programov, učebníc, učebných textov, metodických materiálov a pracovných zošitov, iné tvorivé aktivity súvisiace s výkonom pedagogickej praxe alebo výkonom odbornej činnosti, napríklad výsledky výskumu, patenty, vynálezy, odborné preventívne programy, odborné články publikované v odbornej literatúre. Za autorstvo alebo spoluautorstvo sa priznávajú kredity.

### 3.4 Vnútorý systém kontroly a hodnotenia zamestnancov školy

Systém hodnotenia má pozitívne vplyvať na pracovnú výkonnosť zamestnancov, motivovať ich plniť svoje pracovné povinnosti, aktívne a samostatne podávať návrhy na zlepšenie činnosti školy tak, aby boli dosiahnuté plánované úlohy a dosiahla sa strategická vízia školy. Hodnotenie sa vykonáva jedenkrát ročne najneskôr do konca školského roka. O hodnotení sa vyhotovuje písomný záznam.

**V súlade s § 70 zákona č. 138/2019 Z. z. zamestnávateľ hodnotí:**

#### **a) výsledky pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti**

- motivácia žiakov k učeniu,
- vytváranie podmienok na dosahovanie primeraných výchovnovzdelávacích výsledkov žiakov,
- rozvíjanie kľúčových kompetencií u žiakov, napr. vyššej úrovne poznávania žiakov, logického myslenia, kritického myslenia, analytického myslenia a tvorivosti,
- rozvíjanie personálnych zručností žiakov, napr. samostatnosť, zodpovednosť, sebahodnotenie, sebaúctu,
- rozvíjanie sociálnych zručností žiakov, napr. spolupráca, empatia, komunikácia a spravodlivosť,
- prínos pre zamestnávateľa- propagácia a prezentácia zamestnávateľa na verejnosti spolupráca s rodičmi, inými organizáciami,
- organizovanie mimoškolských aktivít .

#### **b) kvalitu vykonávania pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti**

- rešpektovanie daností a potenciálu žiaka, rozvíjanie silných stránok žiakovej osobnosti,
- individuálny prístup k žiakom s rešpektovaním ich schopností a možností, nadania a zdravotného stavu,

- práca v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a rezortnými predpismi,
- dodržiavanie a využívanie pracovného času,
- dodržiavanie základných povinností zamestnanca stanovených právnymi predpismi,
- správne vedenie pedagogickej dokumentácie a ďalšej dokumentácie.

### **c) náročnosť výkonu pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti**

- využívanie IKT v profesijnom rozvoji a pri výkone práce,
- spolupráca na tvorbe školských vzdelávacích programov a školských výchovných programov,
- zapájanie sa do prípravy a realizácie rozvojových projektov školy alebo školského zariadenia,
- vykonávanie špecializovaných činností,
- vzdelávanie žiakov so špeciálnymi výchovnovzdelávacími potrebami v školskej integrácii,
- iniciovanie a podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií do výchovnovzdelávacieho procesu,
- zvládanie riešenia konfliktov a záťažových situácií.

### **d) mieru osvojenia si a využívanie profesijných kompetencií PZ alebo OZ**

- rozpoznanie individuálnych výchovnovzdelávacích potrieb žiakov,
- stanovenie edukačných cieľov orientovaných na žiaka vo vzťahu k príslušnému obsahu vzdelávania,
- tvorba učebných materiálov, didaktických testov a učebných pomôcok,
- absolvovanie jednotlivých programov kontinuálneho vzdelávania podľa plánu kontinuálneho vzdelávania školy a školského zariadenia,
- uplatňovanie nových získaných vedomostí a zručností pri výkone svojej činnosti.

## **Ciele a význam hodnotenia**

Cieľom pravidelného a systematického hodnotenia pedagogických a odborných zamestnancov je rozvíjať ich potenciál a motivovať k stále sa zlepšujúcemu výkonu, a tak cielene a efektívne využívať ľudské zdroje pre rozvoj školy.

Ciele hodnotenia:

- motivovať pedagogických zamestnancov k lepšiemu pracovnému výkonu,
- odovzdať pedagogickým zamestnancov spätnú väzbu,
- rozvíjať silné stránky a eliminovať slabé stránky pracovného výkonu,
- plánovať aktivity zabezpečujúce profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov,
- rozvíjať schopnosti sebahodnotenia pedagogických zamestnancov,
- získať podklad k odmeňovaniu pedagogických zamestnancov,
- v prípade adaptačného vzdelávania zamestnanca umožniť riaditeľovi rozhodnutie o jeho ukončení.

## **Vnútorý systém hodnotenia**

1. Hodnotenie vykonáva priamy nadriadený zamestnancom, štatutárny zástupca riaditeľa školy a riaditeľ školy jedenkrát ročne najneskôr do konca školského roka.
2. Uvádžajúci pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec hodnotí začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca priebežne a na konci adaptačného obdobia.
3. O hodnotení sa vyhotovuje písomný záznam.
4. Vnútorý systém kontroly sa zameriava hlavne na celkový priebeh výchovnovzdelávacej činnosti na škole, na tvorbu školských vzdelávacích programov, na dodržiavanie plnenia plánov predmetových komisií, na využívanie informačných technológií, na hodnotenie žiakov počas vyučovacej hodiny s uplatnením sebahodnotenia žiaka, na vystupovanie a rečovú kultúru vyučujúcich, na uplatňovanie didaktických zásad, na mimoškolskú činnosť učiteľov, ale aj na kontrolnú činnosť výchovnej poradkyne.
5. Oblasť hodnotenia pedagogických a odborných zamestnancov:
  - a) riadenie edukačného procesu, vedenie pedagogickej dokumentácie, plnenie cieľov školy,
  - b) práca v tíme, pracovné správanie, komunikácia, ochota spolupracovať,
  - c) mimoškolské a mimovyučovacie aktivity, projekty, špecializačná činnosť,
  - d) profesijný rozvoj.

## **Metódy hodnotenia**

Formatívne hodnotenie sa používa na zvýšenie kvality výchovy a vzdelávania.

Sumatívne hodnotenie používa nadriadený pri rozhodovaní, oznámení výsledku hodnotenia.

1. Neformálne hodnotenie je zamerané na priebežné hodnotenie nadriadeným v priebehu výkonu práce. Má príležitostnú povahu. Ide o súčasť denného vzťahu medzi nadriadeným a podriadeným, súčasť priebežnej kontroly plnenia pracovných úloh a pracovného správania (denná kontrola nástupu na pracovisko, odchodu z pracoviska, nástupu na vyučovaciu hodinu a ukončenie vyučovacej hodiny, správanie sa k žiakom, rodičom,

kolegom, dodržiavanie pracovného poriadku, zásad BOZP).

2. Formálne hodnotenie sa vykonáva v pravidelnom intervale. Vytvárajú sa z neho dokumenty, ktoré slúžia ako podklady pre ďalšiu personálnu činnosť. Jedná sa o komplexnejšie hodnotenie pedagogických zamestnancov. Medzi metódy formálneho hodnotenia patrí:

- a) pozorovanie,
- b) riadený hodnotiaci rozhovor,
- c) výsledky žiakov, ktorých učiteľ vyučuje,
- d) hodnotenie výsledkov pedagogických zamestnancov v oblasti ďalšieho vzdelávania, tvorby učebných pomôcok, mimoškolskej činnosti,
- e) rozbor dokumentov (vedenie záznamov v triednej knihe, vedenie dochádzky žiakov, tvorba osnov, práca triedneho učiteľa, klasifikácia žiakov, písomné práce, domáce úlohy, záznamy práce v záujmových útvaroch, tvorba zápisníc, spätná väzba z podujatí na web školy a pod.),
- f) hodnotenie pedagogických a odborných zamestnancov riadiacim zamestnancom školy,
- g) vzájomné hodnotenie učiteľov (vzájomné hospitácie a otvorené hodiny),
- h) hodnotenie učiteľov žiakmi,
- i) sebahodnotenie pedagogického zamestnanca.

Jednotlivé kritériá zamestnávateľ hodnotí počtom bodov v rozpätí od 0 do 4 s pridelením nasledujúceho slovného hodnotenia k jednotlivému počtu bodov

- a) 0 bodov – nevyhovujúco
- b) 1 bod – čiastočne vyhovujúco
- c) 2 body – štandardne
- d) 3 body – veľmi dobre
- e) 4 body – mimoriadne dobre

11. Celkový výsledok hodnotenia je závislý od celkového počtu získaných bodov zamestnancom v závislosti od počtu všetkých kritérií stanovených zamestnávateľom, pričom záver hodnotenia zamestnávateľ určí slovne nasledovným spôsobom

- a) 0%-10% - z celkového počtu možných bodov hodnotenia - nevyhovujúce výsledky
- b) 11%-30% - z celkového počtu možných bodov hodnotenia - čiastočne vyhovujúce výsledky
- c) 31%-60% - z celkového počtu možných bodov hodnotenia - štandardné výsledky
- d) 61%-90% - z celkového počtu možných bodov hodnotenia - veľmi dobré výsledky
- e) 91%-100% - z celkového počtu možných bodov hodnotenia - mimoriadne dobré výsledky

### 3.5 Dlhodobé projekty

Projekčná činnosť je súčasťou vzdelávacieho procesu. Zaradovanie projektov rôznych časových dĺžok a foriem prebieha v jednotlivých predmetoch aktuálne v závislosti na možnostiach a danom učive. Naša škola dlhodobo využíva možnosti rozvojových projektov MŠ SR, Európskeho sociálneho fondu, Comenius a iné.

### 3.6 Medzinárodná spolupráca

Škola dlhodobo spolupracuje s podobnými školami v Maďarsku

Cieľom tejto spolupráce je:

- Podieľať sa na spoločných projektoch.
- Posilniť a skvalitniť odbornú prípravu žiakov (transfer inovácií).
- Prezentovať vlastnú školu, mesto a krajinu.
- Spoznávať inú kultúru, históriu a životný štýl.
- Nadväzovať kontakty v rámci kariérového rastu.

### 3.7 Spolupráca so sociálnymi partnermi

Škola rozvíja všetky formy spolupráce so sociálnymi partnermi a verejnosťou. Predovšetkým sa zameriava na pravidelnú komunikáciu so svojimi zákazníkmi – žiakmi, ich rodičmi a zamestnávateľmi.

#### Spolupráca s rodičmi

Rodičia sú informovaní o priebehu vzdelávania žiakov na triednych aktívach a konzultáciami s vyučujúcimi. Majú možnosť sledovať priebežné študijné výsledky prostredníctvom internetu. Zároveň sú rodičia informovaní o aktuálnom dianí na škole, o pripravovaných akciách prostredníctvom www stránok školy alebo priamo e-mailom. Majú k dispozícii aj portfólium žiaka. Cieľom školy je zvýšiť komunikáciu s rodičmi. Sme maximálne otvorení všetkým pripomienkam a podnetom zo strany rodičovskej verejnosti. Jednou z hlavných úloh školy bude otvorenie spolupráce s rodičmi na školskom vzdelávacom programe. Chceme pre rodičov zriadiť spoločenskú miestnosť, kde by sa stretávali nielen s vyučujúcimi, ale aj s inými rodičmi, čím by sa vyriešili mnohé nevyriešené otázky týkajúce sa hlavne dochádzky žiakov do školy.

**Zamestnávateľa**

Škola aktívne spolupracuje so zamestnaneckými organizáciami. Spolupráca je zameraná hlavne na umožnenie vykonávania odborného výcviku.

**Iní partneri**

Škola aktívne spolupracuje v rámci výchovno-vzdelávacieho procesu a výchove mimo vyučovania s ďalšími partnermi: Klub kuchárov a cukrárov v Prešove, s pedagogicko-psychologickými poradňami v rámci preventívnych opatrení, a pod.