

Analýza vzdelávacích potrieb v prihraničnom regióne



PL-SK



Príloha č. 3

**Vyhodnotenie dotazníkového
opytovania dotazník určený pre
zamestnávateľov**



Analýza vzdelávacích potrieb v prihraničnom regióne

Operačný program:	INTERREG V-A PL-SK 2014-2020
Oblasť podpory:	Rozvoj cezhraničného a celoživotného vzdelávania územia
Názov projektu:	Skvalitnenie cezhraničného odborného vzdelávania vedie k zlepšeniu cezhraničného trhu práce.
Kód projektu:	PLSK.03.01.00-SK-0197/18

Vypracoval: Agentúra pre vzdelávanie a vedu

Obsah

Úvod	5
Otázky určené zamestnávateľom	5
Všeobecné informácie	5
Vzt'ah podniku k trhu práce	6
Vzt'ah k stredným školám	8
Záver	14

Úvod

Pre vytvorenie relevantnejších výsledkov analýzy vzdelávacích potrieb bolo uskutočnené dotazníkové opytovanie, k vybranej problematike. Dotazníkového opytovania sa zúčastnili stredné odborné školy zo Žilinského kraja spolu so žiakmi ako aj žiaci základných škôl v Žilinskom kraji. Z opytovaných podnikov sa však zapojili iba 3, čo nepredstavuje relevantnú vzorku pre vyhodnotenie dotazníka, a preto nebolo možné konfrontovať informácie získané od vedenia stredných škôl s informáciami získanými od podnikov. Vyhodnotenie dotazníka určeného pre stredné odborné školy. Dotazníkového opytovania sa zúčastnili **3 z oslovených 141 zamestnávateľov** z oblasti potravinárstva a gastronómie, pričom zamestnávatelia z oblasti poľnohospodárstva a agrotroniky sa do prieskumu nezapojili. Konečná výberová vzorka preto nebola relevantná nezodpovedala ani určenému minimálnemu počtu respondentov, ktorých počet sa pohyboval na úrovni 90 odpovedí. Zamestnávatelia sa do prieskumu nezapojili ani po opätovnom požiadaní a kontaktovaní formou e-mailu.

Otázky určené zamestnávateľom

Online dotazník určený pre zamestnávateľov obsahoval celkovo 24 otázok, ktoré boli zamerané na získanie informácií o vedomostiach a zručnostiach, ktorými disponujú súčasní absolventi stredných odborných škôl.

Všeobecné informácie

Otázka č. 1: Oblasť podnikania Prvá otázka bola zameraná na zistenie základných informácií o oblasti, v ktorej respondent podniká. Vzhľadom k nízkemu počtu veterinárnych zariadení a po dohode s koordinátorom pre vzdelávacie aktivity, nebola daná oblasť zaradená do dotazníkového prieskumu.

Otázka č. 2: Veľkosť podniku Daná otázka bola taktiež zameraná na zistenie základných informácií o respondentoch. Výber odpovedí predstavoval základné rozdelenie podnikov podľa počtu zamestnancov na:

mikro-podniky (1 – 9 zamestnancov),
malé podniky (10 – 49 zamestnancov),
stredné podniky (50 – 249 zamestnancov)
veľké podniky (250 a viac zamestnancov).

Otázka č. 3: Okres

Tretia otázka bola taktiež zameraná na zistenie základných informácií o respondentoch. Konkrétne sa jednalo o oblasť pôsobenia spoločností. Výber odpovedí obsahoval jednotlivé okresy Žilinského kraja.

Otázka č.4 Disponuje Váš podnik dostatočným počtom zamestnancov?

Vzťah podniku k trhu práce

V súčasnej dobe je trh práce presýtený absolventmi vysokých škôl a absolventi stredných odborných škôl s dosiahnutým vzdelaním z oblasti potravinárstva, gastronómie či poľnohospodárstva absentujú. Daná otázka bola zameraná na zistenie aktuálneho stavu v oslovených podnikoch a získanie informácie, či respondenti disponujú dostatočným počtom zamestnancov.

Otázka č. 5: Prosím uveďte, aké pracovné pozície v podniku absentujú:

Piata otázka bola určená iba pre zamestnávateľov, ktorí v predchádzajúcej odpovedi odpovedali, kladne a teda evidujú nedostatok zamestnancov.

Otázka č. 6: Aký je podľa Vášho názoru dôvod nedostatku zamestnancov v podnikoch?

Cieľom šiestej otázky bolo získať názor na danú problematiku nedostatku zamestnancov priamo od ich zamestnávateľov. Zamestnávateľ vníma danú problematiku nedostatku zamestnancov inak a tiež dokáže nájsť rôzne problémy, ktoré môžu spôsobiť nedostatok pracovnej ponuky na trhu práce. Okrem uvedenia vlastných názorov a dôvodov nedostatku zamestnancov boli respondentom ponúknuté následné možnosti: nedostatok uchádzačov s požadovaným vzdelaním, uchádzači s neadekvátnym vzdelaním, nízke platové ohodnotenie pracovného miesta, nízka atraktivnosť pracovného miesta.

Otázka č. 7: Aký veľký je podľa Vášho názoru nesúlad medzi požiadavkami zamestnávateľov a pripravenosťou absolventov pre výkon práce?

Z dôvodu neustále sa meniacich podmienok na trhu práce a pomalej reakcie školských vzdelávacích programov na tieto zmeny vzniká na trhu práce zásadný nesúlad medzi požiadavkami zamestnávateľov a zručnosťami a vedomosťami, s ktorými vstupujú absolventi na trh práce. Daná otázka bola zameraná na získanie názoru zamestnávateľov na aktuálnu situáciu nevyváženosti medzi dopytom a ponukou na trhu práce.

Respondentom boli, okrem možnosti uvedenia vlastného názoru, ponúknuté následné možnosti odpovede:

- | | |
|---|---|
| <p><input type="checkbox"/> Veľký nesúlad, absolvent nespĺňa žiadne požiadavky a pre naplnenie požiadaviek je nutné kompletné zaučenie absolventa.</p> | <p><input type="checkbox"/> Skôr malý nesúlad, absolvent spĺňa veľké množstvo požiadaviek a je málo úkonov, ktoré neovláda.</p> |
| <p><input type="checkbox"/> Skôr veľký nesúlad, absolvent spĺňa veľmi malé množstvo požiadaviek a pre ich úplné naplnenie je nutné zaučenie absolventa.</p> | <p><input type="checkbox"/> Takmer žiadny, absolvent spĺňa všetky požiadavky</p> |

Otázka č. 8: Aké sú podľa Vášho názoru príčiny nesúladu medzi požiadavkami zamestnávateľov a pripravenosťou absolventov pre výkon práce?

Príčiny nesúladu medzi požiadavkami zamestnávateľov a ponukou vedomostí a skúseností, ktorými disponujú absolventi stredných odborných škôl sú rôzne a každý subjekt trhu práce (vzdelávacie inštitúcie, zamestnávatelia, či absolventi) na danú problematiku nahliada z iného uhla a poskytuje odlišné dôvody či postrehy. Okrem nižšie uvedených odpovedí mali respondenti taktiež možnosť vybrať z nasledujúcich odpovedí:

- | | |
|---|--|
| <p><input type="checkbox"/> Nedostatočná príprava zo strany žiakov počas štúdia</p> | <p><input type="checkbox"/> Nevhodné učebné osnovy</p> |
| <p><input type="checkbox"/> Nedostatok hodín praktického vyučovania žiakov</p> | <p><input type="checkbox"/> Rýchlo sa meniace podmienky trhu práce</p> |
| <p><input type="checkbox"/> Nezáujem učiteľov o prípravu žiakov</p> | <p><input type="checkbox"/> Zastaralé vybavenie školy</p> |
| <p><input type="checkbox"/> Nedostatočná kvalifikácia učiteľov</p> | <p><input type="checkbox"/> Nezáujem učiteľov o prípravu žiakov</p> |

Otázka č. 9: Uved'te aspoň 2 odporúčania na zníženie nesúladu medzi požiadavkami zamestnávateľov a pripravenosťou absolventov pre výkon práce?

Cieľom danej otázky bolo získanie názoru respondentov, ako vzniknuté disparity na trhu práce odstrániť alebo minimalizovať. Oslovení zamestnávatelia disponovali dlhoročnou pôsobnosťou na trhu práce a tým aj množstvom skúseností s vedomosťami a skúsenosťami absolventov odborných škôl. Je možné predpokladať, že s problémom, kedy uchádzači o zamestnanie nespĺňajú požadované nároky už majú skúsenosti a zaoberajú sa danou problematikou už dlhodo.

Otázka č. 10: Aké zručnosti chýbajú absolventom stredných odborných škôl? Prosím, uveďte Vašu odpoveď.

Stredné odborné školy ponúkajú okrem teoretickej prípravy aj praktické vyučovanie, počas ktorého majú žiaci možnosť otestovať nadobudnuté vedomosti priamo v praxi. Mnoho stredných odborných škôl je aktuálne zapojených v systéme duálneho vzdelávania a teda priamo spolupracujú so zamestnávateľmi. Vďaka praktickej príprave priamo u zamestnávateľa majú žiaci možnosť získania pracovných skúseností z danej oblasti priamo v reálnych podmienkach. Daná otázka bola zameraná na konfrontáciu vzdelávacích programov stredných odborných škôl s potrebami trhu práce a nárokov jednotlivých zamestnávateľov.

Vzťah k stredným školám

Otázka č. 11: Aké skúsenosti má Váš podnik so strednou odbornou školou?

Daná otázka bola zameraná na zistenie úrovne spolupráce zamestnávateľov z oblasti potravinárstva, gastronómie a poľnohospodárstva so strednými odbornými školami z Žilinskom kraji. Okrem poskytnutia vlastnej odpovede na predmetnú otázku mali respondenti možnosť výberu z nasledujúcich možností:

- Žiadny. Podnik nespoločoval so žiadnou SOŠ
- Spolupráca v rámci duálneho vzdelávania na SOŠ
- Spolupráca v rámci školení pre žiakov / učiteľov SOŠ
- Spolupráca v rámci praktického vyučovania na SOŠ.

Otázka č. 12: Je podnik zapojený do systému duálneho vzdelávania?

Zamestnávatelia mali možnosť odpovede „Áno“ alebo „Nie“. Na základe odpovede boli ďalej presunutí do sekcie, ktorá v prípade kladnej odpovede obsahovala doplnkové otázky spojené so systémom duálneho vzdelávania. Otázka č. 13 bola však určená pre respondentov, ktorý uviedli odpoveď „Nie“.

Otázka č. 13: Vyberte z možností dôvod, prečo podnik nie je zapojený do systému duálneho vzdelávania.

Systém duálneho vzdelávania predstavuje odborné vzdelávanie a prípravu na výkon povolania, vďaka ktorému žiaci nadobudnú vedomosti, schopnosti a zručnosti potrebné pre výkon budúceho povolania v študovanej oblasti. Systém duálneho vzdelávania sa vyznačuje najmä úzkym prepojením všeobecného a odborného teoretického vzdelávania v strednej odbornej škole s praktickou prípravou u konkrétneho zamestnávateľa. Daný systém je charakterizovaný množstvom výhod ktoré plynú nielen žiakom stredných odborných škôl ale aj zamestnávateľom, ktorí tak majú možnosť získať budúcich kvalifikovaných zamestnancov s požadovanými zručnosťami a vedomosťami.

Cieľom danej otázky bolo zistenie, prečo zamestnávatelia neprejavili záujem o zapojenie sa do systému duálneho vzdelávania. Respondentom boli poskytnuté nasledujúce možnosti, rovnako ako aj možnosť vyjadrenia vlastného názoru a vlastnej odpovede na danú otázku:

- Zdlhávajúca byrokracia
- Neochota spolupráce zo strany SOŠ
- Nedostatok stredných odborných škôl
- Nevhodné študijné / učebné odbory

Otázka č. 14: Plánujete zapojiť podnik do systému duálneho vzdelávania?

Cieľom danej otázky bolo zistenie, či zamestnávatelia aj napriek skutočnosti, že v súčasnosti nie sú zapojení v systéme duálneho vzdelávania, plánujú zapojenie sa do tohto systému. Respondenti mali možnosť výberu medzi odpoveďami „Áno“ a „Nie“.

Otázka č. 15: Aké nedostatky vnímate v systéme duálneho vzdelávania?

Zamestnávateľa mali tiež možnosť vyjadriť sa k vnímaným nedostatkom, ktoré pociťujú v systéme duálneho vzdelávania. Okrem poskytnutia vlastných odpovedí mali respondenti možnosť výberu z nasledujúcich možností:

- Nedostatočná kvalifikácia vyučujúcich
- Nedostatočná príprava zo strany žiakov
- Nutnosť vybavenia priestorov podniku pre duálne vzdelávanie
- Nutnosť zabezpečenia majstrov, či odborníkov pre vzdelávanie
- Nevnímam žiadne nedostatky

Otázka č. 16: Aké sú podľa Vášho názoru príležitosti pre rozvoj a inovácie v oblasti odborného vzdelávania na stredných odborných školách?

V súvislosti so súčasným pokrokom technológií a vývojom digitalizácie sú spojené rôzne možnosti pre rozvoj a inovácie nielen podnikov ako-takých, ale aj pre školy a školské vzdelávacie programy. Respondenti mali uvedením odpovede možnosť upozorniť na možný rozvoj odborného vzdelávania stredných škôl.

Otázka č. 17: Aké sú zdroje nábora zamestnancov podniku?

Okrem zamestnania žiakov, ktorým podnik ponúka pracovné uplatnenie aj po absolvovaní strednej školy, zamestnávateľa získavajú nových zamestnancov rôznymi spôsobmi. Cieľom otázky bolo zistiť, aký spôsob nábora nových zamestnancov prevláda v podnikoch Žilinského kraja, ktoré podnikajú v oblasti potravinárstva, gastronómie, či poľnohospodárstva a agrotroniky. Okrem poskytnutia vlastných odpovedí mali respondenti možnosť výberu z nasledujúcich možností nábora zamestnancov:

- Odporúčenie zamestnanca
- Pracovné veľtrhy
- Spolupráca so strednými školami
- UPSVaR
- Personálna agentúra
- Presun zamestnancov v rámci podniku (povýšenie)

Otázka č. 18: Ako dlho je podnik zapojený do systému duálneho vzdelávania?

Daná otázka bola zameraná na zistenie pôsobnosti podniku v systéme duálneho vzdelávania. Respondenti mali možnosť vybrať z nasledujúcich odpovedí:

- menej ako rok
- 1-2 roky
- 3-4 roky
- Viac ako 6 rokov

Otázka č. 19: Aké výhody plynú podnikom zapojeným v systéme duálneho vzdelávania?

V rámci duálneho vzdelávania neplynú výhody iba žiakom, ktorý sa do systému duálneho vzdelávania zapoja, ale rovnako aj zamestnávateľom, ktorí daných žiakov zamestnávajú a vzdelávajú počas praktickej prípravy. Cieľom danej otázky bolo získanie informácií, aké výhody vnímajú podniky zapojené v systéme duálneho vzdelávania. Okrem poskytnutia vlastných odpovedí mali respondenti možnosť výberu z nasledujúcich možností:

- Kvalifikovaní budúci zamestnanci
- Možnosť podieľať sa na praktickej príprave budúcich absolventov, a tak ich pripravovať na trh práce
- Poskytovaný finančný príspevok na žiaka
- Daňové benefity

Otázka č. 20: Uved'te výhody a odmeny, ktoré podnik žiakom ponúka. Okrem povinností, ktoré sú definované v zákone.

V rámci duálneho vzdelávania je žiakom za výkon práce u daného zamestnávateľa poskytnutá finančná odmena, či základné pracovné pomôcky a ochranné pracovné pomôcky. Okrem spomenutých benefitov však podniky majú možnosť ponúknuť žiakom rôzne dodatočné odmeny, ako napríklad finančné ohodnotenie pri dosahovaní výborných študijných výsledkov a podobne. Daná otázka bola preto zameraná na zistenie, aké percento zamestnávateľov ponúka žiakom zapojeným v systéme duálneho vzdelávania dodatočné benefity nad rámec zákona a o aké benefity a výhody sa jedná. Odpoveď na danú otázku nebola povinná.

Otázka č. 21: Ak Váš podnik vedie požadovanú evidenciu, uved'te počet prijatých žiakov a počet absolventov systému duálneho vzdelávania.

Cieľom danej otázky bolo zistenie približného počtu žiakov, ktorí sú u zamestnávateľa zapojení v systéme duálneho vzdelávania. Odpoveď na danú otázku nebola povinná.

Otázka č. 22: Ako podnik zapája svojich zamestnancov do systému duálneho vzdelávania?

Zamestnanci podniku, ktorý je zapojený v systéme duálneho vzdelávania sa môžu na výučbe podieľať rôznou intenzitou zapojenia. Cieľom otázky teda bolo zistiť, ako intenzívne sú zamestnanci podniku zapojení v systéme duálneho vzdelávania. Okrem poskytnutia vlastných odpovedí mali respondenti možnosť výberu z nasledujúcich možností:

- Zamestnanci sa podieľajú na praktickej výučbe žiakov (majstri, odborní pracovníci...).
- Zamestnanci sa okrem praktickej výučby podieľajú aj na organizácii obsahu praktického vyučovania.
- Zamestnanci nie sú zapojení v systéme duálneho vzdelávania.

Otázka č. 23: V čom vidíte nedostatky v systéme duálneho vzdelávania?

Cieľ danej otázky, podobne ako aj poskytnuté možnosti pre odpoveď boli totožné s otázkou č. 15. Otázka č. 23 však bola určená pre zamestnávateľov zapojených v systéme duálneho vzdelávania, ktorí tak mohli poskytnúť relevantnú odpoveď na základe reálnych skúsenosti s daným systémom vzdelávania žiakov stredných odborných škôl.

Otázka č. 24: Aké sú podľa Vášho názoru príležitosti pre zmeny v učebných osnovách stredných škôl?

Na základe skúsenosti s praktickým vyučovaním žiakov bol zamestnávateľom poskytnutý taktiež priestor pre zhodnotenie stredoškolského vzdelávacieho systému v stredných školách a vyjadrenie názorov pre zmenu.

Záver

Z celkového počtu oslovených podnikov v Žilinskom kraji, ktorých počet bol približne 141, sa do dotazníkového opytovania aj po opakovanom oslovení zapojili iba 3 zamestnávateľa a tak výsledky dotazníkového opytovania možno považovať za nerelevantné. Nezáujem zamestnávateľov spôsobil, že získané informácie od stredných odborných škôl, nebolo možné konfrontovať so zisteniami zamestnancov a tak skvalitniť analytické poznatky o informácie priamo od zainteresovaných strán, ktorých sa projekt priamo dotýka a cieľom ktorého aj odstránenie vzniknutých disparít na trhu práce v prihraničnej oblasti. Účelom dotazníkového opytovania, určeného pre vedenie alebo pedagogických zamestnancov stredných škôl v Žilinskom kraji, bolo zistenie a vytvorenie obrazu o tom ako stredné odborné školy, spojené školy a pod. vnímajú aktuálnu situáciu na trhu práce, systém duálneho vzdelávania či zahraničné stáže a pobyty, ktoré patria k rastúcim trendom a stávajú sa bodom záujmu mladých ľudí. Z opýtaných respondentov až 68,6% uviedlo, že vníma pokles žiakov. Medzi dôvody, ktoré spôsobujú klesajúci trend novoprijatých žiakov a pokles záujmu celkovo, patrí nezáujem študentov o odborné predmety, nízka mzda, vnímanie daných odborov ako „menejcenných“ alebo pokles pôrodnosti a tým aj postupne klesajúci počet mladých ľudí, ktorého dôsledkom je starnutie populácie.

“celkového počtu oslovených podnikov v Žilinskom kraji, ktorých počet bol približne 141, sa do dotazníkového opytovania aj po opakovanom oslovení zapojili iba 3 zamestnávateľa..”