

Externé hodnotenie Operačného programu Ľudské zdroje pre programové obdobie 2014 – 2020

realizované v rámci projektu

Technická pomoc OP ĽZ pre MPVSR SR 2019 – 2023

**Hodnotenie efektívnosti podporených intervencií z PO1 Vzdelávanie OP ĽZ
zameraných na podporu zvyšovania atraktivity a kvality odborného
vzdelávania a prípravy**

VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO PRIESKUMU MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI ZAPOJENÝMI DO SDV

PRÍLOHA HODNOTIACEJ SPRÁVY

Obsah

Realizácia dotazníkového prieskumu	3
Vyhodnotenie triediacich otázok	4
Časť A. Zapojenie respondenta do projektu a využívanie jeho výstupov	6
Časť B. Prínosy projektu a fungovanie duálneho vzdelávania	8
Časť C. Príprava na programové obdobie 2021 – 2027	28

Realizácia dotazníkového prieskumu

Hlavným cieľom dotazníkového prieskumu bolo posúdenie prínosov národného projektu **Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality odborného vzdelávania a prípravy**. Respondentmi prieskumu boli zamestnávateľia zapojení do SDV.

Dotazníkový prieskum bol otvorený od 15. 2. 2022 do 27. 2. 2022. Pozvánku na účasť v dotazníkovom prieskume rozoslali pracovníci ŠIOV všetkým zamestnávateľom zapojeným v SDV.

Dotazník vyplnilo celkom 214 respondentov, ktorých odpovede boli následne vyhodnotené. Prieskum sa skladal z uzavretých otázok (výber z možností), ktoré boli doplnené otvorenými otázkami. Odpovede na otvorené otázky sú reprodukované v úplnom znení. Konkrétne výsledky prieskumu sú uvedené v nasledujúcej časti dokumentu.

Vyhodnotenie triediacich otázok

0.1 Aká veľká je Vaša spoločnosť z hľadiska počtu zamestnancov?

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Mikropodnik (0 – 9 zamestnancov)	46	21.50 %
Malý podnik (10 – 49 zamestnancov)	53	24.77 %
Stredný podnik (50 – 249 zamestnancov)	58	27.10 %
Veľký podnik (250 a viac zamestnancov)	57	26.64 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

0.2 Uved'te, prosím, v ktorom kraji sa nachádza Vaša spoločnosť (pracovisko praktického vyučovania).

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Bratislavský kraj	33	15.42 %
Trnavský kraj	31	14.49 %
Nitriansky kraj	25	11.68 %
Trenčiansky kraj	44	20.56 %
Žilinský kraj	44	20.56 %
Banskobystrický kraj	30	14.02 %
Prešovský kraj	7	3.27 %
Košický kraj	41	19.16 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

0.3 Nachádza sa Vaša spoločnosť (pracovisko praktického vyučovania) v niektorom z najmenej rozvinutých okresov?

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Áno	14	6.54 %
Nie	200	93.46 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

0.3.1 Ak áno: Uved'te, prosím, v ktorom okrese sa nachádza.

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Lučenec	0	0.00 %
Poltár	0	0.00 %
Revúca	0	0.00 %
Rimavská Sobota	1	0.47 %
Kežmarok	1	0.47 %
Sabinov	3	1.40 %
Svidník	1	0.47 %
Vranov nad Topľou	1	0.47 %
Gelnica	0	0.00 %

Rožňava	0	0.00 %
Sobrance	0	0.00 %
Trebišov	0	0.00 %
Bardejov	2	0.93 %
Medzilaborce	2	0.93 %
Košice - okolie	2	0.93 %
Levoča	0	0.00 %
Snina	0	0.00 %
Stropkov	0	0.00 %
Michalovce	1	0.47 %
Žiadna odpoveď	200	93.46 %

0.4 Uved'te, prosím, od ktorého školského roka ponúka Vaša spoločnosť duálne vzdelávanie.

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
2015/2016	19	8.88 %
2016/2017	21	9.81 %
2017/2018	19	8.88 %
2018/2019	19	8.88 %
2019/2020	69	32.24 %
2020/2021	49	22.90 %
2021/2022	18	8.41 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

0.5 Poskytuje v súčasnosti Vaša spoločnosť žiakom stredných škôl aj praktické vyučovanie mimo systému duálneho vzdelávania (formou odborného výcviku, odbornej praxe alebo umeleckej praxe)?

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Áno	113	52.80 %
Nie	98	45.79 %
Neviem	3	1.40 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

0.6 Na akej pracovnej pozícii v súčasnosti pôsobíte?

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Člen vedenia/manažérska pozícia	89	41.59 %
Pracovník oddelenia ľudských zdrojov, resp. vzdelávania	71	33.18 %
Inštruktor duálneho vzdelávania	36	16.82 %
Iná pozícia	18	8.41 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

Časť A.

Zapojenie respondenta do projektu a využívanie jeho výstupov

- A.1 Boli ste Vy osobne v rámci národného projektu Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP zapojený/á do prípravy metodických alebo plánovacích dokumentov na národnej úrovni, napríklad ako člen pracovnej skupiny?**

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Áno	43	20.09 %
Nie	171	79.91 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

- A.2 Zúčastnili ste sa na konferenciách/workshopoch organizovaných v rámci národného projektu Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP?**

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Áno	75	35.05 %
Nie	139	64.95 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

- A.3 Absolvovali ste Vy osobne v rámci národného projektu Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP školenie inštruktorov duálneho vzdelávania?**

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Áno	103	48.13 %
Nie	111	51.87 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

- A.3.1 Ak áno: Do akej miery bolo pre Vás toto školenie užitočné?**

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Veľmi užitočné	64	29.91 %
Skôr užitočné	35	16.36 %
Málo užitočné	3	1.40 %
Vôbec nebolo užitočné	1	0.47 %
Neviem/nedokážem posúdiť	0	0.00 %
Žiadna odpoveď	111	51.87 %

- A.4 Používate pri svojej práci metodické materiály vytvorené v rámci národného projektu Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP?**

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Áno	158	73.83 %
Nie	56	26.17 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

A.4.1 Ak áno: Do akej miery sú pre Vás tieto materiály užitočné?

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Veľmi užitočné	62	28.97 %
Skôr užitočné	85	39.72 %
Málo užitočné	8	3.74 %
Vôbec nie sú užitočné	0	0.00 %
Neviem/nedokážem posúdiť	3	1.40 %
Žiadna odpoveď	56	26.17 %

A.5 Ako hodnotíte dôležitosť podpory poskytovanej Duál Pointom pre fungovanie duálneho vzdelávania vo Vašej spoločnosti?

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Veľmi dôležitá	90	42.06 %
Skôr dôležitá	74	34.58 %
Málo dôležitá	16	7.48 %
Vôbec nie je dôležitá	1	0.47 %
Neviem/nedokážem posúdiť	33	15.42 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

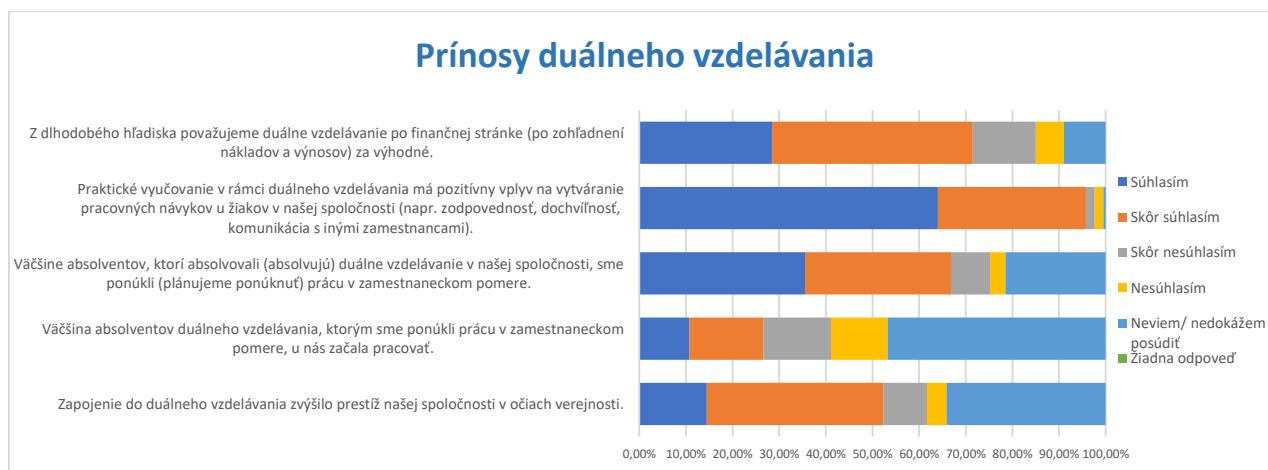
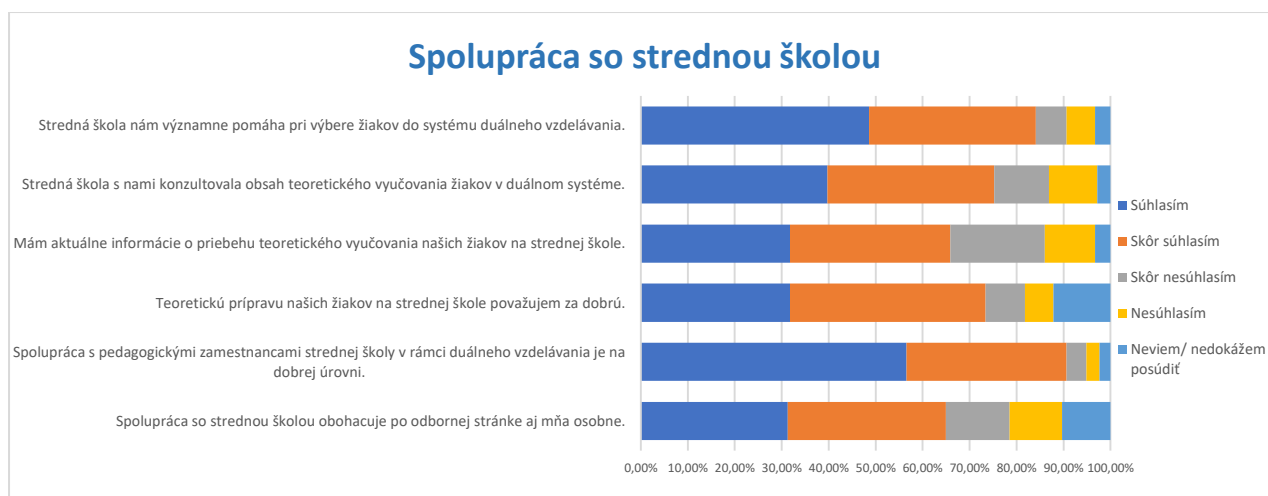
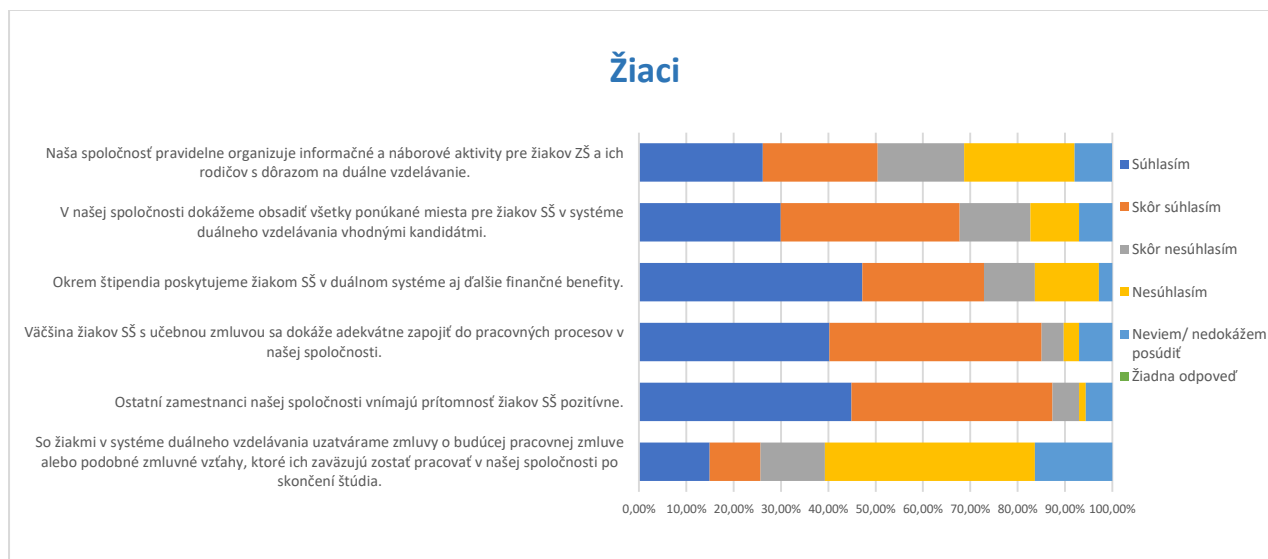
A.6 Ako hodnotíte dôležitosť podpory poskytovanej Vašou stavovskou, resp. profesijnou organizáciou pre fungovanie duálneho vzdelávania vo Vašej spoločnosti?

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Veľmi dôležitá	76	35.51 %
Skôr dôležitá	84	39.25 %
Málo dôležitá	24	11.21 %
Vôbec nie je dôležitá	4	1.87 %
Neviem/nedokážem posúdiť	26	12.15 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

Časť B.

Prínosy projektu a fungovanie duálneho vzdelávania

B.1.1 Prosím, označte, do akej miery súhlasíte s nasledovnými výroky:



B.2 Považujete súčasné nastavenie systému duálneho vzdelávania za dostatočne motivujúce pre žiakov?

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Áno	61	28.50 %
Skôr áno	103	48.13 %
Skôr nie	25	11.68 %
Nie	4	1.87 %
Neviem/nedokážem posúdiť	21	9.81 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

B.3 Uveďte, prosím, v čom vidíte najväčšie prekážky zapojenia žiakov do duálneho vzdelávania.

Relevantné výroky *

Nevýhody spočívajú v nedostatočných informáciách u výchovných poradcov a aktuálnej ponuke stredoškolského Duálneho vzdelávania, možnostiach štúdia čo sa týka elektrotechniky, ktoré fungujú v duáli veľmi dobre. Žiaci získavajú výborné až adekvátne podmienky ďalej pokračovať v štúdiu na technických vysokých školách. Prekážky sa týkajú skôr z obavy rodičov o duálnom vzdelávaní.

my ako zamestnávateľ nevidíme žiadny problém, je to na žiakovi či chce alebo nie byť súčasťou duálu

Nedostatočne povedomie medzi žiakmi a rodičmi a najmä veľké rezervy v propagácii technického vzdelávania v kontexte s duálnym vzdelávaním prostredníctvom výchovných poradcov na ZŠ.

neochota žiakov,

systémové a spoločenské nastavenie

Vysoký počet priemerných žiakov ZŠ je prijatých na gymnázia a potom pre duál ostávajú žiaci s podpriemerným prospechom alebo inak problematickí žiaci.

Rodičia často vyberajú školu a duálneho zamestnávateľa podľa finančného zabezpečenia

nízka motivácia žiakov

Covid a s ním spojené komplikácie napr. karanténa

Malé povedomie rodičov a žiakov o duálnom vzdelávaní, malé povedomie o možnostiach a zapojení zamestnávateľov v duálnom vzdelávaní u pedagogických pracovníkov, slabá propagácia duálneho vzdelávania všeobecne.

Prax u zamestnávateľa by mala byť viac prepojená s teóriou vo výučbe.

málo informácií o žiakoch od školy, málo informácií o nás pre žiakov, komunikácia so školou, neférové rozdelenie lepších študentov v prospech záujmov učiteľov odborných škôl

Nevidím nejaké prekážky, snáď osвета (PR) verejnosti, rodičov a žiakov, aby o tomto systéme vedeli, aby to bolo zaujímavé.

nízky záujem zo strany žiakov

Nevyhovujúca dochádzka /autobusové, vlakové spojenie/

Po zapojení sa do duálneho vzdelávania väčšina žiakov získa reálnu skúsenosť s praxou, avšak tá ich môže aj odradiť od dokončenia štádia, keďže zistia, že je to drina.

dochádzanie - cestovné náklady

povinnosti a činnosti, ktoré musia pravidelne vykonávať

musia sa poctivo pripravovať, ak chcú pracovať v spoločnosti na bežných činnostiach

Nedostatočné vnímanie ponúkaných benefitov SDV.

Zo strany zamestnávateľa nevidíme žiadne prekážky.

malá propagácia duálneho vzdelávania v školách, ale aj v regiónoch

zlé alebo nesprávne interpretované referencie na zamestnávateľov, očakávania žiakov vs. zamestnávateľov.

nízka osobná motivácia žiakov, vysoká motivácia rodičov

Nevidím prekážky, treba len chcieť aj na strane spoločnosti aj na strane žiakov

Niekedy nepostačujúce informácie ohľadne duálneho vzdelávania.

Informovanosť, samostatnosť rozhodovať, rodič.

Slabá informovanosť rodičov - absolútne netušia, čo systém duálneho vzdelávania ponúka a prečo by sa mali ich deti do neho zapojiť

V rámci duálneho vzdelávania im musíme poskytovať aj teoretickú prípravu, čo nám znemožňuje aktívne ich zapojiť do pracovných procesov.

Za najväčšiu prekážku považujem možnosť uzavrieť učebnú zmluvu iba v 1. ročníku.

Nedostatočná osвета možnosti duálneho vzdelávania.

Nízky záujem o štúdium vybraného odboru, obzvlášť v Bratislave.

Neochota zaväzovať sa k nástupu do firmy po štúdiu

Covid 19

Fyzická zdatnosť, nesústredenosť, neschopnosť zapamätať si, nerešpektovanie autority inštruktora, nedodržiavanie BOZP

Miera zodpovednosti.

Systém financovania škôl závislý od počtu žiakov v posledných rokoch umožnil, aby sa na gymnáziá a maturitné odbory dostali aj žiaci, ktorí tam nemali byť. Takto sa znížila úroveň maturitných odborov aj odborných škôl. Rodičia majú stále tendenciu umiestňovať svoje deti na maturitné, nie na učebné odbory. Aj tie, ktoré na to nemajú a v konečnom dôsledku sa na trhu práce neuplatnia. Nejaký čas potrvá, kým sa to zmení.

Žiaci v tom nemajú vidieť žiadne prekážky, je to pre nich len plus a určite samé výhody.

Pracovné návyky z rodiny prakticky neexistujú, študenti nemajú vedomosti o skutočnej činnosti, pracovnej náplni študovanej profesie a možnostiach uplatnenia - hlavne v stavebných odboroch.

Ochota pracovať manuálne

Problémy vidím v atraktivnosti školy. Metódy učenia sú veľmi zastaralé, a nevhodné pre moderné vyučovanie. Rovnako pedagogický zamestnanci nemajú progres a učia rovnako 30 rokov. Učí sa na zastaralých technológiách, starých sústruhoch, ešte sa používajú NC stroje.

Nezáujem žiakov o fyzickú prácu.

Uvítali by sme možnosť zazmluvnenia žiakov už po podpise učňovskej školy, pretože vychováme absolventov pre iné spoločnosti, popri prípade väčšina odchádza prevažne na vysoké školy, na ktoré študenti nemajú predpoklady úspešného ukončenia. To je však dlhodobý problém slovenského školstva. Vysoké školy by mali byť limitované a nastavené na potreby trhu práce.

nízka informovanosť žiakov o technických odboroch, málo technických predmetov na základných školách, neznalosť žiakov základných škôl o základoch techniky

pre zamestnávateľa je bez akejkoľvek záruky, že v budúcnosti žiaci ostanú vo firme. Hlavne pre ľudí, ktorí im venujú svoj čas a energiu, je to pre nich demotivujúce a často to berú ako príťaž v práci.

Slabá informovanosť rodičov zo strany niektorých ZŠ, resp. výchovných poradcov.

Najčastejšie sa stretávame s obavami rodičov, že to je ako tomu bolo v minulosti, že sú žiaci potom viazaní vo firme zostať niekoľko rokov pracovať. Toto tvrdenie na jednej strane vyvraciam, na strane druhej by sme boli veľmi šťastní, keby tomu tak bolo, a ostávalo by u nás pracovať viac žiakov.

Nedostatočná motivácia žiakov ZŠ pracovať na svojom rozvoji - praktických zručností aj vedomostí, nízka úroveň motorických zručností žiakov ZŠ, absencia technického vyučovania na ZŠ.

V nezaujíma zamestnávateľov.

Dopravná dostupnosť žiakov na výkon práce, nevedomosť zmluvných podmienok duálneho vzdelávania.

Nezáujem o ponúkaný odbor

generačné rozdiely

asi nemajú dostatok informácií o takejto forme štúdia na základnej škole

nevedia sa sami rozhodovať, svet je pre nich len virtuálny, nevedia sa prispôbovať na pracovisku

nezáujem žiakov o učňovské školstvo

Slabá osвета na ZŠ

hanblivosť, lenivosť, zlé návyky (pravdepodobne z domova)

Nedostatok zamestnávateľov, ktorí poskytujú možnosť duálneho vzdelávania.

Slabé teoretické znalosti.

Presnejší výber spojenia náplne výuky v škole so zamestnávateľom

Nezáujem žiakov a nezáujem rodičov.

Nesprávne nastavenie počtu ponúkaných miest na stredných školách v rámci regiónu. Veľmi nízka miera dosiahnutého prospechu pri prijímaní na preferované školy. Do duálneho vzdelávania sa zapájajú len tí najslabší. Je to na úkor potrebnej kvality.

neprípravenosť zo základných škôl, viac na ZŠ by som venoval pozornosti zaradeniu technických predmetov do výučby

schopnosť prispôbiť sa pracovným podmienkam u zamestnávateľa

nedostatočná informovanosť verejnosti ohľadom duálneho vzdelávania - ľudia to nepoznajú, nevedia o čo ide.

- nízka konkurencia žiakov

- nevhodný demografický vývoj a nízka podpora zmien tohto trendu

- nízka úroveň a kapitálová poddimenzovanosť podnikov zapojených do DV a všeobecne domácich podnikov

slabšia informovanosť o výhodách duálneho vzdelávania,

potreba cestovania a ubytovania žiakov

obavy žiaka z iného prostredia, či nebudú prehnané nároky na jeho prácu, či ju vôbec bude zvládať,

Všeobecná nechuť k štúdiu technických oborov na stredných školách

Neinformovanosť rodičov.

malá informovanosť o duálnom vzdelávaní na základných školách

nevedia sa ešte celkom rozhodnúť, v akom odbore chcú študovať - pracovať, strach z nového

Nedostatok vhodných zamestnávateľov

Nízky počet voľných miest v porovnaní so záujmom študentov a malý výber zamestnávateľov

Negatívne skúsenosti z priebehu praxe u niektorých firiem - ústnym podaním sa šíria tak medzi žiakmi ako aj rodičmi. "Nastavenie" rodičov, v mnohých prípadoch je práve ich názor rozhodujúci. Žiaci majú skôr laxný prístup, iniciátormi výberu sú v prevažnej miere rodičia.

U niektorých žiakov v rámci duálneho vzdelávania chýba ochota a snaha sa učiť sa niečo nové.

v nich samotných nechce sa im absolvovať prax u zamestnávateľa

kancelárske priestory

nedostatočná úroveň nemeckého jazyka

Nedostatok spoločností, ktoré by chceli vstúpiť do duálneho vzdelávania.

Neinformovanosť rodičov, možno aj nezáujem.

U viacerých, nie všetkých žiakov sa prejavuje nízky záujem o svoje budúce povolanie. Rád však konštatujem, že posledné 2 roky sa stav lepší a verím, že v ďalších rokoch budeme pre SDV realizovať výber a nie nábor. Roky fungovania a výsledky SDV v povedomí spoločnosti tomu nahrávajú.

Požiadavky firiem na vedomosti žiakov sú neraz vyššie, to znamená, že nie všetci žiaci sa umiestnia do duálneho vzdelávania.

málo trpezlivých kolegov, málo času na žiaka, financie

V súčasnej dobe je to bohužiaľ COVID a s ním spojené obmedzenia. Nízka mediálna kampaň ako aj informovanosť základných škôl.

disciplína, slabá motivácia od rodičov

V dnešnej dobe je to pandémia

Neexistujúci študijný odbor na škole, ktorý by korešpondoval s prácou v našom zariadení

Málo študentov, ktorí sa prihlásia do jediného študijného odboru čašník/čašníčka, ktorý môžeme uplatniť v systéme Duálneho vzdelávania.

Z našej skúsenosti hodnotíme, že žiaci potrebujú aktívny prístup rodiča, ktorý dokáže najviac ovplyvniť vstup do DV a ďalej byť aktívny. teda ak nemá záujem rodič, môže to vyvolať menší záujem, či aktivitu.

Motiváciou by nemalo byť len finančné ohodnotenie, alebo ďalšie benefity, ale celkový záujem o oblasť, ktorú sa rozhodol študovať.

Samotná škola by mala byť atraktívna z hľadiska vlastných aktivít, motivácie ako zaujať "pod' k nám študovať", vybavenie školy, prístup odborného personálu školy, často sa stáva že sa školy spoliehajú na zamestnávateľov a ich finančné príspevky, či dary, pritom každý zamestnávateľ investuje značnú mieru prostriedkov do vlastného vybavenia, či inštruktorov, aby si žiakov získali a udržali motivovaných počas samotného praktického vyučovania... a to aj v tomto náročnom "covid" období.

Nastaviť jasne a striktné pravidlá, ktoré musí hlavne pochopiť rodič, že ich dieťa nie je na klasickej praxi, kde ho môže rodič kedykoľvek ospravedlniť, ale že je na oficiálnom pracovisku a získava skutočne návyky, ktoré sú z prevádzky a nie niekde na školskom pracovisku - samozrejme neznevažujem školské pracoviská. Takže za mňa väčšia informovanosť rodičov.

nezáujem žiakov o učebné odbory

atraktívnosť odborov, slabé povedomie

Nie sú stredné školy potrebných oborov.

Žiaci nemajú záujem o vzdelávanie a vôbec ich nebaví sa vzdelávať a učiť nové veci vo veľkej miere za to môže škola ktorá ich podľa mňa nič nenaučí ale ako som písal žiaci sú bez záujmu.

covid

Nedostatočné zapájanie sa SŠ pri náboře žiakov zo ZŠ. Neorganizujú sa Dni otvorených dverí. Žiaci ZŠ nevedia, aké majú možnosti pri výbere povolania/SŠ. Malá osвета.

Žiak v 1. ročníku štúdia nemá predstavu, čo bude jeho odbor

motivácia, chuť pracovať - niekedy nie je dostatočná

Nevedia si úplne reálne predstaviť fungovanie v systéme Duálneho vzdelávania.

Že v škole, ktorí žiaci nie sú zapojení, sa ostávajú učiť a žiak na duále musí samostatne dobíhať učivo. Treba, aby boli všetci zapojení alebo vybrať rozvrh tak, aby v tento deň sa neučili odborné predmety.

Nechuť robiť

nedostatočná informovanosť zo strany výchovných poradcov, zbytočne veľké kapacity na žiakov v školách (gymnázia), negatívne vnímanie manuálnych odborov

"gastro" odvetvie je na SK málo atraktívne

nie všetci sú dostatočne informovaní o možnosti sa duálne vzdelávať

Duálnemu systému by pomohla aktívnejšia a atraktívnejšia propagácia už medzi žiakmi na ZŠ (koncové ročníky). Zároveň taktiež zapojiť prezentáciu Duálneho systému a jeho možností v rámci prvých týždňov - pre prvákov na SŠ. Taktiež vidím ako problém, že žiaci prvých ročníkov majú relatívne krátky čas (pár dní alebo týždňov) na rozhodnutie sa či ísť/nejsť do duálneho vzdelávania a s akou firmou a jej zameraním spolupracovať - nakoľko sa rozhodujú o zmluve na 4 roky.

Vedomosti žiakov zo školy sú žalosťne slabé, nevedia základy.

Nezáujem o technické odbory.

nezáujem žiakov o manuálnu prácu, nastavenie osobných priorít, odmietanie autority

Hlavnou prekážkou je, že väčšinou nemajú skutočný záujem manuálne pracovať a skôr uvažujú o tom, že pôjdu na vysokú školu alebo pracovať do zahraničia. Berú to skôr ako možnosť získať finančnú výhodu, využiť ju, ale bez záväzku skutočne v budúcnosti u zamestnávateľa pracovať.

Rodičia sa boja, že ako sa bude s ich deťmi zaobchádzať. Nemajú v tom ešte jasno podľa mňa.

momentálne je to najmä znemožnenie akýchkoľvek náborových aktivít, ktoré sme realizovali v minulosti a tým pádom aj znemožnenie posunúť cieľovej skupine všetky potrebné informácie priamo od zdroja.

Nízka informovanosť o možnostiach štúdia v rámci duálneho vzdelávania, slabá úroveň kariérneho poradenstva na školách (až na výnimky)

momentálne v pretrvávajúcom období pandémie

kritériá prijímania žiakov na gymnázia sú nízke a záujem klesá o odborné školy

* autentické výroky bez korekcie

B.4 Považujete súčasné nastavenie systému duálneho vzdelávania dostatočne motivujúce pre stredné školy?

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Áno	58	27.10 %
Skôr áno	81	37.85 %
Skôr nie	19	8.88 %
Nie	4	1.87 %
Neviem/nedokážem posúdiť	52	24.30 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

B.5 Uvedte, prosím, v čom vidíte najväčšie prekážky zapojenia stredných škôl do duálneho vzdelávania.

Relevantné výroky *

Nedostatočne kvalifikovaný odborný/ technický pedagogický personál. Financovanie techniky zo strany ministerstva školstva. Tvorba učebných látok a adaptácia noviniek z techniky do učebných osnov. Zdĺhavý proces akreditácie nových študijných odborov.

Neviem úplne posúdiť, ale na základe informácií, ktoré mám, je to finančne hľadisko.

nedostatok študentov v odboroch, v ktorých by mohli byť zapojení do duálneho vzdelávania, administratíva

Nevidím, škôl je dostatok, málo je len žiakov pre SOŠ

nedostatočná motivácia, finančne sa im niekedy oplatí udržať si študentov a neposielať ich do iných firiem

Spolupráca v smere učebných osnov a aby sme boli zladení na úrovni teória-prax.

málo firiem podporujúcich proces vzdelávania v blízkosti škôl

V niektorých regiónoch absencia zamestnávateľov, ktorí by sa zapojili do SDV.

Neviem posúdiť, nakoľko z našej skúsenosti je uchádzačov o duálne vzdelávanie aj viac ako dokáže stredná škola, s ktorou spolupracujeme, prijať.

strach učiteľov o svoje miesta

byrokracia, papierovačky, problémy s elektronizáciou dokladovania

Povolené počty žiakov na triedu, byrokracia, dostatok zamestnávateľov v okolí s pravidelným umiestňovaním žiakov

Neviem posúdiť, my sme tento problém nemali. Stredné školy, s ktorými spolupracujeme, sa veľmi ochotne zapojili do duálneho vzdelávania.

Možno skôr v samotných uchádzačoch. Málo uchádzačov pre 3-ročné odbory a hlavne málo cieľavedomých uchádzačov. Čo je ale problém samotnej generácie. Nemajú záujem byť v niečom dobrý, napredovať, učiť sa, niekde zotrvať a čerpať benefity neskôr stáleho zamestnanca.

Chuť pedagogického personálu niečo zlepšiť a posúvať procesy ďalej.

Nepochopenie duálneho vzdelávania zo strany riaditeľov stredných škôl.

Málo finančných prostriedkov.

Nedostatočná komunikácia a aktivita so základnými školami a zároveň zamestnávateľmi, čo však nie je náš príklad, nakoľko vzájomná spolupráca s našou partnerskou strednou školou funguje vynikajúco.

Množstvo byrokracie, limitované počty študentov. Celkovo spolupráca rodič, študent, škola, zamestnávateľ by mala byť lepšia a všetci by mali byť viac informovaní o zmenách a aktuálnom dianí v SDV.

Zotrvačnosť v poskytovaní praktického vyučovania v škole, nedostatočne personálne zabezpečenie odbornej, praktickej časti - MOV.

financie

školy sa boja adaptácií a výzvy nových projektov - riaditeľ začne konzultovať s pedagogickými pracovníkmi o tomto vzdelávaní, boja o pozície, a radšej nebudú sa zapájať.

Byrokracia navyiac

COVID 19

škola si úmyselne ponecháva niekoľko žiakov na praxi v škole, aby mohla oficiálne zachovať školské dielne, na ktoré údajne dostáva finančné prostriedky. Dokonca mi bolo povedané, že ak by nám dali viac žiakov, nemali by dostatok žiakov na praxi v škole a museli by dať výpoveď majstrovi odborného výcviku.

stredné školy by mali aktualizovať ponúkané odbory trhu práce a vývojovým trendom

nedostatok zamestnávateľov ochotných zapojiť sa do systému duálneho vzdelávania

nedostatočné podmienky pre vzdelávanie, nízka konkurencia žiakov resp. nedostatočné počty hlásiacich sa žiakov na štúdiu v danej oblasti priem. výroby, nevhodný demografický vývoj, nízka podpora zmien tohto trendu strata finančnej motivácie (v porovnaní s klasickým odborným výcvikom)

Prísnosť pri určovaní počtov pri určovaní smerných čísel zo strany VÚC

Málo žiakov má záujem o skutočnú prácu.

stredné školy z toho nemajú žiadny finančný benefit alebo keď majú, tak príliš nízky

administratívna zaťaženosť

Neviem posúdiť, ako sú stredné školy motivované zaujímať sa o duálne vzdelávanie.

Už len tvrdohlavosť niektorých riaditeľov SOŠ, väčšinou však SOŠ pochopili, že SDV je pre OVP pozitívom.

nemajú dostatok kvalitných žiakov

U niektorých škôl je to málo praktického vyučovania.

podľa skúsenosti je to administratívne zaťaženie, spracovanie, ale neviem to adekvátne posúdiť

Skúsenosť s duálnym vzdelávaním, vždy keď je niečo nové, je to problém. Viem, že spočiatku to bola možná strata normatívov. Tak možno podporiť školy finančne, aby do toho chceli ísť. Lebo povedať si treba pravdu, vždy to bude o financiách a hlavne keď školy tie peniaze nemajú v takej miere, ako by mali mať.

Nie sú stredné školy potrebných oborov.

covid

Neochota stredných škôl robiť niečo nové.

Malý záujem žiakov o odborné školy. Žiaci si vyberajú skôr gymnázia, nie technické odbory.

Ak má škola nastavený úväzok pre majstra odborného výcviku a my by sme požadovali žiakov do duálu, tak by škola musela buď krátiť úväzok tomuto človeku alebo všetkých žiakov dať do duálu k zamestnávateľovi.

pandemické opatrenia, problémy so žiakmi

Extra nadpráca pri manažovaní 2 skupín, klasického modelu a duálneho

Neviem asi urobiť vhodné rozvrhnutie výučby a duálu.

v prvom ročníku praktického vyučovania v škole ich majster odborného výcviku nič nenaučí. Prestarnutí pedagogickí zamestnanci s nechuťou odovzdať vedomosti žiakovi. Slabá motivácia. Na odborné školy prijímajú študentov bez záujmu o túto profesiu, len aby mala za žiaka škola zaplatené.

Zapojenie prináša určité zodpovednosti nad rámec bežných, a tiež administratívne povinnosti

v závislosti od špecializácie strednej školy - v prípade remesiel je to klesajúci záujem o štúdium

Myslím si, že je to o tom, že školy nemajú dostatočnú finančnú motiváciu k tejto aktivite. Motivácia je skôr na osobnej angažovanosti vedenia a spolupracujúcich učiteľov.

zastarané učebné osnovy a nedostatočné materiálne - technické vybavenie

Niektorí sa boja prechádzať na SDV, neviem posúdiť prečo, nepracujem v školstve, možno sa boja o žiakov, že sa zamestnávateľ nebude o nich starať.

Zapojenie strednej školy pri súčasnom nastavení je len a len otázkou rozhodnutí vedenia školy vstúpiť do systému DV, samozrejme za predpokladu partnerstva s príslušným zamestnávateľom

učitelia strácajú úväzky, prekážka - zníženie dotácie hodín na teóriu

* autentické výroky bez korekcie

B.6 Považujete súčasné nastavenie systému duálneho vzdelávania za dostatočne motivujúce pre zamestnávateľov?

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Áno	35	16.36 %
Skôr áno	112	52.34 %
Skôr nie	50	23.36 %
Nie	10	4.67 %
Neviem/nedokážem posúdiť	7	3.27 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

B.7 Uvedte, prosím, v čom vidíte najväčšie prekážky zapojenia zamestnávateľov do duálneho vzdelávania.

Relevantné výroky *

Investície a financovanie zo strany zamestnávateľa sú vyššie ako neadekvátne podpora a prístup zo strany ministerstva školstva. Podpora škôl pre obnovu a fungovanie duálneho vzdelávania.

- žiaci nemajú základné teoretické vedomosti z odboru, ktorý študujú (napr. elektrikári nepoznajú OHMOV zákon, schematické značky a iné) a škola očakáva, že tieto vedomosti získajú na praxi
- veľmi striktné nastavené pravidlá pre zamestnávateľa
- malá flexibilita prideľovania práce na to, čo my ako firma potrebujeme
- priveľa byrokracie spojenej s dochádzkou, hodnotením
- nedostatočná vedomosť učiteľov na SŠ, o čom by sa súčasní žiaci mali učiť v prepojení na pracovné procesy, nepoznajú aktuálne trendy fungovania (digitalizácia, automatizácia ...)

Finančné hľadisko + záruky, že žiak po skončení DV zostane pracovať u zamestnávateľa.

administratíva

Kvalita žiakov.

Naši inštruktori nie sú ochotní pracovať s každým žiakom, ktorý sa prihlási do duálu. Robíme výberové pohovory, ale aj tak na nám stáva, v tejto dobe dištančného vzdelávania, že aj žiaci, ktorí boli v prvom ročníku motivovaní a snaživí, sa teraz v 3 ročníku "pokazili"

časová zaneprázdnenosť zamestnancov - inštruktorov

Množstvo byrokracie, u menších zamestnávateľov je pomerne náročné byť inštruktorom, pretože venovanie sa žiakovi a všetkému okolo toho zaberie pomerne veľa času.

slabá propagácia a podpora duálneho vzdelávania.

vysoké náklady na začiatku projektu

nie je koordinovaná reklama firiem na burzách na školách, rodičom nie sú vysvetlené benefity programu oproti normálnemu štúdiu

Všetky náklady s tým spojené (časové, ľudské zdroje, atď..)

neviem si vybrať študenta, napríklad po pár mesačnej praxi, berieme bez ohľadu na to, aký je...

- veľká zodpovednosť za žiakov

- výchova žiakov

legislatíva - stravné vopred i pre žiaka - covid situácia a plánované HO - žiaci nemôžu pracovať z domova, jednoducho je to výmysel. GDPR sa oháňame všade a potom žiakovi, ktorí nemá ani 18 rokov, má niečo pripravovať sám doma a bez dozoru. V akom prostredí žiak žije, s kým je počas toho, kedy by mal akože "duál" vykonávať z domu

finančne nemotivujúce - zníženie základu dane až od 200 hodín neodrzkaňuje čas investovaný do školenia, do neustáleho kontrolovania a vzdelávania. Inštruktor má tiež nejakú hodinovú mzdu a samozrejme aj svoju prácu, ktorú má odložiť inokedy alebo ju spracovať v nadčase?

byrokracia - dotazníky, materiály, zmluvy, nálepky,

školenie inštruktorov, ktoré mi nedalo nič - pracujem na manažérskej pozícii, som vysokoškolsky vzdelaná v oblasti HR, mám 8 ročnú prax v obore a všetky tieto soft skill vedomosti a princípy spätnej väzby som zažila, no

napriek tomu som sa musela zúčastniť kurzov. Kurz opäť nepreplatený čas, ani nijako kompenzovaný - náklady na cestovanie, náklady na obed počas celodenného školenia

Nedostatok personálu u zamestnávateľa, ktorý by sa venoval žiakom, rodičom.

Finančné náklady na žiakov, nakoľko je potrebné im zabezpečiť všetky benefity ako pre zamestnancov - strava, ochranné pracovné pomôcky...

byrokracia, neprístupnosť Edupage pre zamestnávateľa napriek tomu, že je aktívnou súčasťou vzdelávacieho procesu

Potreba voľných časových kapacít na venovanie sa žiakom

kapacitné zabezpečenie inštruktorov, zabezpečenie vhodného priestoru na vytvorenie dielne...

My ako zamestnávateľ sme to nevideli ako prekážku, skôr naopak, dokázali sme si takto pripraviť už niekoľko žiakov, ktorí zostali u nás aj pracovať.

Zamestnávateľ nemá vyčlenené kapacity na teoretické vzdelávanie žiakov.

Nutnosť výberu žiakov už v 1. ročníku.

Byrokracia, uplatňovanie školského systému (podmienok, noriem...) v obchodnom prostredí - napríklad kontrola Štátnou školskou inšpekciou u zamestnávateľa.

Časovo, personálne a ekonomicky náročné.

asi malým podnikom a živnostníkom je to veľká administratívna príťaž

Finančné ohodnotenie inštruktorov u zamestnávateľov, relatívne firmy sú malo finančne motivované, časová náročnosť malo času pre učenie žiakov v DV od samého základu, počnúc etikou cez telesnú zdatnosť, až po uposlúchnutie inštruktora (niektorí zamestnanci sú veľmi časovo zaťažení na to, aby sa žiaci niečo naučili)

Veľké náklady pri rozbiehaní duálneho vzdelávania, dlhodobá návratnosť investície.

V samotných žiakoch, na pár výnimiek.

u nás nie, ale u kolegov z iných spoločností počúvam hlavne o strachu z predlžovania najmä výrobných procesov, tým znižovanie efektívnosti pri zákazkách, alebo produkcii.

nedostatok žiakov

Ochota zamestnancov venovať svoj čas v práci študentom

Veľmi vysoké finančné a kapacitné zaťaženie firiem, ktoré nie je adekvátne podporované štátnou dotáciou. Legislatíva neumožňuje podpisovať záväzné zmluvy o budúcich pracovných zmluvách. Zamestnávateľia aj keď majú záujem zamestnať študentov po ukončení vzdelávania, legislatíva študentov nijako neviazne k podpisu záväznej zmluvy.

Financie

Neistota, či sa prostriedky a čas vložené do žiaka v DV vrátia, a zároveň administratívna záťaž, hlavne pre menších zamestnávateľov.

slabá finančná kompenzácia duálneho vzdelávania od štátu. legislatívna nemožnosť zaviazat žiakov ostať v pracovnom pomere.

Získavanie informácií o duálnom vzdelávaní

nejde ani tak o financie, ale o čas a energiu zamestnancov, ktorí sa okrem svojej pracovnej náplne venujú žiakom a často (aspoň zatiaľ) nevidia význam ich snahy

Kultúra spoločnosti, NE/skúsenosť jej zamestnancov s duálnym systémom vzdelávania.

Nedostatok času venovať sa študentom.

Nevedia vytvoriť pracovné podmienky pre študentov duálneho vzdelávania.

Žiaci nechcú pokračovať v pracovnom pomere u zamestnávateľov

náročná dokumentácia

nemajú dostatok informácií

málo informovanosti zo strany zamestnávateľov, resp. práca naviac

Je to nová oblasť/ potreba presvedčať ohľadom zapojenia, potreba je viac motivovať aj v oblasti financovania./ na pokrytie bežných nákladov súvisiace prevádzky, lektora, a ostatné pracovné pomôcky/

Zamestnanci nechcú byť inštruktormi

medzi duálnym vzdelávaním a štandardným vzdelávaním nie je rozdiel, ak vezmem učňov na prax bez duálu alebo cez duál, je to stále ten istý učeň, pri duále máme len povinnosti, formality a starosti navyše, celá

konceptia duálu stojí a padá na povinnostiach, kontrole a práci navyše - zbytočný cirkus, ak štát chce toto rozbehnúť, nech sa stará, a neháďže všetko na firmy, firmy tu boli aj budú, a taktiež učni bez ohľadu na štát a jeho meniace sa garnitúry

momentálne pandémie

Neinformovanosť o tejto možnosti.

Slabé povedomie.

Pracovné vyťaženie zamestnancov pri výuke v duálnom vzdelávaní - inštruktori, finančné ohodnotenie

Pre menšie firmy je malo motivujúce po finančnej stránke zo strany štátu.

nie sú dostatočne informovaní, pokladajú to za komplikované, zbytočné a pre nich zaťažujúce.

neinformovanosť, malé prevádzky sa spoliehajú na ponuku zamestnancov z úradu práce

navýšenie pracovnej agendy a zodpovednosti kmeňových zamestnancov

- nedostatočne nastavené podmienky pre zamestnávateľov

- nízka konkurencia žiakov resp. nedostatočné počty hlásiacich sa žiakov na DV

- nevhodný demografický vývoj a nízka podpora zmien tohto trendu

- nízka úroveň a kapitálová poddimenzovanosť podnikov zapojených do DV a všeobecne domácich podnikov

Náročnosť vedenia a vzdelávania dnešných mladých ľudí, neochota spolupráce zo strany rodičov

nedostatočné personálne kapacity

personálne

Povinné materiálne technické zabezpečenie pracoviska praktického vyučovania

financie

Veľa byrokracie

vysoká byrokratická záťaž - zložité vykazovanie prebratého učiva voči škole

Firmy sú málo informované s pohľadom reklamy.

administratívna záťažnosť

Neznalosť.

Nezaujímam, málo informácií, neschopnosť určiť zamestnanca, ktorý by zistil všetky potrebné informácie o duálnom vzdelávaní

1.) Neskúsenosť a málo informácií u firiem, ktoré ešte nevstúpili do SDV.

2.) Administratívna a organizátorská náročnosť OVP u menších firiem.

Úvodné vysoké náklady na technické a personálne vybavenie duálneho vzdelávania.

- školenia inštruktorov - časovo náročné

- chýbajú priestory

- chýbajú prostriedky na ohodnotenie inštruktorov

Zlá spolupráca zamestnancov, ktorí berú študentov ako "nutné" zlo. Nízka vedomosť obyvateľstva a nestotožnenosť zamestnancov s DV.

personál nemá dostatok trpezlivosti

- vysoké finančné náklady

- treba zjednodušiť "papierový" proces zapojenia sa do duálu

- určite treba zrušiť celý proces opakovaného podávania žiadosti /žiadosť, doklady, obhliadka/ pri skončení platnosti certifikátu, keď 7 rokov poskytujeme úspešne duálne vzdelávanie tak prečo máme opäť dokazovať, že to vieme???

Nejasnosti po finančnej stránke

vyčlenenie tímu pracovníkov, ktorí sa DV majú venovať v plnej miere vzhľadom na zodpovednosť za žiakov v priestoroch zamestnávateľa, a tiež očakávané motivačné nastavenie pre inštruktorov, nie každá spoločnosť si to môže dovoliť, i keď spätná väzba po zapojení je aspoň u nás výborná, inštruktori so žiakmi radi pracujú, dokonca ich volajú "naše deti" :)

Neprerušiť podporu zo strany ŠIOV. Nakoľko zamestnávateľ môže častokrát z toho cúvnuť, len kvôli byrokracii a rôznym kontrolám. Nie každý zamestnávateľ má na takýto projekt vymedzeného zamestnanca.

veľká byrokracia - príliš veľa dokumentácie

byrokratická a finančná záťaž

Nie sú stredné školy potrebných oborov. Zamestnávateľ musí všetko riešiť sám.

nedostatok schopných študentov

Strach zo zverenia zadanej práce "mladému" človeku.

Je s tým veľa roboty, venovať sa žiakom.

Veľa byrokracie, nariadení, administratívy s tým spojené. Zjednodušiť systém. Viac sa venovať študentom po praktickej stránke u zamestnávateľa. Školy by mali lepšie pripravovať študentov po teoretickej stránke. V súčasnej situácii, kedy sa študenti učia viac online klesá úroveň vedomostí rapídne.

Veľké riziko nesprávneho výberu žiakov 1. ročníka, ktorí nevieme, či budú mať vzťah k vybranému odboru alebo nie.

administratíva naviac

neochota

administratíva

Študenti musia nastúpiť na prax už od prvého ročníka bez rozdielu toho, aký odbor sa rozhodnú študovať, čo je pri niektorých odboroch problém, pretože potom sú pre nich úlohy na praxi veľmi komplexné a veľmi ťažko sa im hľadá niečo, čo je v ich aktuálnej úrovni vedomostí a rozumových schopností (niekedy aj miere zodpovednosti). Ide primárne o 4-ročné odbory a maturitou. Ako zamestnávateľia by sme jednoznačne preferovali prax študentov až od tretieho ročníka, kedy už vedia zo školy aspoň základné predpisy viažuce sa k povolaniu, a my ich prevedieme tou realitou.

nevidíme zatiaľ veľký rozdiel medzi zabezpečením "obyčajného" praktického vyučovania a zabezpečením odbornej praxe v rámci duálneho systému vzdelávania

Ako prekážku vidím administratívu ohľadom vedenia evidencie, dokumentácie a klasických "papierovačiek". Vidím množstvo spôsobov ako by sa táto dokumentácia dala zefektívniť (elektronická evidencia, komunikácia a pod.). Druhá stránka je finančná. Ak si zrátame materiálne, personálne a časové náklady, tak nám zapojenie žiakov z finančného hľadiska nepríde moc atraktívne. Verím že to tak nie je u každého zamestnávateľa - tu záleží od pracovnej pozície a jej náplne. Nakoľko sme digitálna agentúra, tak výstupy, ktoré odovzdávame klientom musia byť hotový produkt, a žiaci nie sú v prvých rokoch (2-3. ročník) spôsobilí odovzdávať finálne výstupy v požadovanej trhovej kvalite.

Viac prostriedkov by mohli poskytnúť na žiaka.

Administratíva, náklady na hlavného inštruktora, zvýšené náklady na motiváciu žiakov

nedostatok žiakov

Chýba lepšie prepracovaný systém odbornej podpory, prepojenie teoretickej a praktickej prípravy žiakov, chýbajú odborníci u zamestnávateľa, ktorí by vykonávali len (alebo čiastočne) úlohu inštruktorov a mohli sa (plne) venovať len týmto úlohám.

Ako pre zamestnávateľa je zaťažujúca veľké množstvo administratívnej práce.

Ešte stále sú podmienky z hľadiska administratívnej záťaže pre zamestnávateľa, ktorú táto agenda obnáša, priveľké na to, aby do systému vstúpili malí zamestnávateľia a živnostníci.

Veľké množstvo administratívy s ním spojenej.

náklady na žiaka presahujú niekedy aj viac ako 1000 euro na mesiac podľa odboru

* autentické výroky bez korekcie

B.8 Ako ovplyvnila pandémia COVID-19 a s ňou súvisiace opatrenia priebeh duálneho vzdelávania vo Vašej spoločnosti?

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Ovplyvnila ho do veľkej miery	88	41.12 %
Skôr ho ovplyvnila	59	27.57 %
Ovplyvnila ho málo	36	16.82 %
Neovplyvnila ho takmer vôbec	26	12.15 %
Neviem/nedokážem posúdiť	5	2.34 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

B.9 Uvedte, prosím, ako bolo (alebo prečo nebolo) duálne vzdelávanie vo Vašej spoločnosti modifikované, aby sa znížil vplyv pandémie COVID-19.

Relevantné výroky *

Príprava a realizácia online vzdelávania počas praxe, ak žiaci boli na dištančnom vzdelávaní. Vytváranie rôznych programov a nedostatočná príprava školení pre online vzdelávanie cez Edupage.

Fokus spoločnosti bol na zabezpečenie výrobných procesov a opatrenia covid, voči dualistom sme riešili podľa platných nastavení pre duál

Opatrenia boli rovnaké ako pri zamestnancoch. Snažili sme sa, aby praktické vyučovanie nebolo prerušované a aby tak žiaci nestratili praktické zručnosti a vedomosti. Distančná forma v tejto súvislosti by nedávala žiadny zmysel.

dodržiavanie všetkých aktuálnych nariadení a interných opatrení

mali sme zavreté prevádzky, žiaci boli často v karanténe, dištančné vzdelávanie ich vzdialilo od školy aj praxe. naučili sa sedieť pred PC, izolovať sa vo svojom svete.

aj počas pandémie žiaci chodili do firmy, ale v režime OTP

vo väčšine prípadov sme fungovali bez obmedzení

Z časti sme museli prejsť na online vyučovanie, hlavne v prvom roku epidémie, to bola väčšia časť roku. Vzťah so žiakmi sa nám budoval ťažšie.

študenti ako aj zamestnanci spoločnosti musia dodržiavať prísne bezpečnostné opatrenia, ktoré platia v závode (nosiť respirátor, dodržiavať odstupy, pri obede sedieť v obmedzenom počte a iné).

V princípe nič, tak zamestnanci ako aj žiaci si dávali pozor, nešli na duál pri malom podozrení. Testovali sme sa. Akurát väčšia finančná náročnosť. Inak nás to príliš neovplyvnilo. Ešte v prípade karantén žiakov, to ovplyvnilo skôr žiakov, ktorí chodili menej na prax, ako by mohli.

Poskytujeme jednej zo škôl učebné podklady z dôvodu dlhodobého prerušenia praxe na pracovisku.

Sme gastro sektore, prevádzky sme mali zatvorené alebo otvorené s obmedzeniami

testovali sme žiakov, nechávali doma, keď bol najhorší lockdown.

zatvorené školy - nemožnosť praktického vyučovania

použitie rúšok, častejšie dezinfekcie, upozorňovaním o dôležitosti dodržiavania opatrení

letná škola - čas ktorý mal byť investovaný postupne, sa dobíhal v lete. Inštruktor opäť nemohol čerpať dovolenku, pretože sa venoval žiakovi

Vytvorenie duálnej miestnosti pre žiakov a inštruktorov. Tým pádom prichádzali do styku s nižším počtom ľudí.

Vzhľadom na to, že sme potravinárska firma, nebola možnosť modifikovať duálne vzdelávanie tak, aby pokračoval odborný výcvik aj počas pandémie (bol dlhodobý výpadok odborného výcviku vo firme).

riadili sme sa nariadeniami vlády. väčšinou sme boli prezenčne, občas online. žiačky boli očkované alebo prekonané, tak ako zamestnanci. naďalej sme pravidelne zhodnocovali opatrenia, aktuálnu situáciu a zdravotné stavy všetkých zúčastnených.

DV prebiehalo dištančne, študenti spracovávali projekty k predmetným oblastiam

Opatrenia boli nastavené nielen pre našich zamestnancov, ale aj pre žiakov duálneho vzdelávania.

negatívum bolo to, že praktická (a nielen tá) výučba bola prerušovaná z dôvodu karantény, proces zaškoľovania sa predlžil.

Požiadali sme strednú školu, aby počas pandémie zaradila žiakov do vyučovania.

Naším žiakom sme umožnili navštevovať PV (vždy, keď to bolo možné a bolo to na rozhodnutí zamestnávateľa). Napriek tomu sú žiaci, ktorí napr. kvôli zatvorenému internátu ostali na diaľkovom štúdiu. My ale diaľkové štúdium nevieme personálne pokryť (plus teoretické preberanie praktických činností zväčša nie je realizovateľné a chýba zmysel v rámci hodinových dotácií na PV). Po požiadaní škôl o pokrytie takýchto žiakov na dištančnom vzdelávaní sme sa stretli tiež s tým, že to nevedeli zabezpečiť. Týmto pár žiakom PV chýbalo a je náročné s nimi dobehnúť zameškané učivo v takom veľkom časovom rozsahu.

Počas covidu sa práce a vzdelávanie v odvetví ekonomie a účtovníctva dala zvládať vo veľkej časti formou home office

Praktické vzdelávanie u nás je možné iba v teréne a keďže sme súčasťou kritickej infraštruktúry, bolo dôležité sa čo najviac chrániť, a preto sme museli praktické vzdelávanie na nevyhnutný čas prerušiť.

Snažili sme sa zabezpečiť podmienky a systém nastaviť tak, aby v rámci opatrení mohli žiaci chodiť na prax.

k modifikáciám dochádzalo minimálne, len z pohľadu na karanténu, prípadnú pozitivitu skupín, v ktorých sú študenti zaradení.

Celé odvetvie malo lockdown

Boli pripravené úlohy, ktoré mohli študenti riešiť aj na diaľku.

Okrem menších výpadkov pre častú karanténu nebol celkovo narušený proces praktického vzdelávania v našej spoločnosti. Žiaci dodržiavali rovnaké opatrenia ako naši kmeňoví zamestnanci a nezaznamenali sme nejaké výnimočné situácie, ktoré by významne ovplyvnili proces prípravy žiakov.

žiaci počas obmedzení a karantén nenavštevovali pracoviská a neučili sa prakticky. Teoretické znalosti nenahradia na výkon fyzickej praxe. Potrebovali by sme komplet celý rok nahradiť - predĺžiť výučbu, ktorú stratili počas pandémie.

obmedzenie až dočasné prerušenie praktickej výuky vo firme

Na odbory, v rámci ktorých si naša spoločnosť vytvorila miesto na praktické vzdelávanie, sa nedá uplatniť dištančná forma vzdelávania v takej miere, aby zastrešila prípravu. Je nutná prítomnosť a spolupráca študentov priamo na pracovisku.

To, čo platilo pre našich zamestnancov, platilo aj pre našich dualistov. Boli tento rok extrémne časté karantény žiakov a veľké výpadky v praxi, my sme však prax ani raz nepozastavili z našej strany, pokladáme za veľmi dôležité, aby prax mohla bežať bez ohľadu na pandémiu COVID-19. Skôr sa stretávame s tým, že žiaci majú veľký záujem ku nám chodiť - predsa len - zarobia si peniaze.

Žiaci plynule absolvovali DV aj počas pandémie. Prípadnú neprítomnosť si neskôr nahradili

Študent mal k dispozícii samostatnú kanceláriu a minimálne prichádzal do styku s ostatnými zamestnancami.

Mal k dispozícii technické prostriedky na prácu, ktoré využíval iba on.

Teoretická výučba bola presunutá do priestorov školy + dištančná výučba.

uzatvorenie prevádzok, nemožnosť pracovať, nedostatok hostí

Žiaci DV budú v našej spoločnosti až v šk. r. 2022/2023, momentálne prebieha prax na škole.

Podnikatelia mali nielen ďalšie nemalé finančné nároky počas výučby a to /pri zabezpečovaní OTP režimu + materiálom, nemohli sa niektorí žiaci zúčastňovať na prevádzke, potreba zabezpečovania online/ cez programy, technické služby cez PC, notebook

pravidelné testovanie

Prax prebiehala aj počas pandémie. Snažili sme sa to zvládnuť v rámci možností a schopností.

v našej spoločnosti DV prebiehalo po celú dobu obmedzení pokiaľ to umožňovali pravidlá Úradu verejného zdravotníctva + bola možnosť „Letnej školy“, ktorá bola využitá

pracovný proces prebiehal pri dodržiavaní všetkých opatrení s minimálnymi obmedzeniami a rovnako tak aj praktické vyučovanie v rámci DV

Testovanie žiakov, dodržiavanie karantény prvých kontaktov, posilnenie ochranných pomôcok (rúška, dezinfekcia rúk, vitamínové balíčky...)

-DV bolo modifikované v čase pandémie

nakoľko naša prevádzka nebola celkom uzatvorená, účastníci duálneho vzdelávania mali možnosť (aj keď v

oklieštenej miere) vykonávať prax aj počas pandémie

dlhodobé zatvorenie prevádzky a obmedzenie praktického vyučovania

žiaci prišli v náhradnom termíne, po predpísanej karanténe, zamestnávateľ pracoval a vybavoval občanov, ako keby Covid nebol.

Pružnosť a individuálny prístup ku študentom v rámci poskytovania štúdia na diaľku.

Prax sa nedá učiť dištančne.

dištančné vzdelávanie

So žiakmi sme hneď prešli do online formy a prepracovali potrebné témy. V našom záujme a snahe bolo mať žiakov čo najčastejšie prezenčne, aj keď v menších skupinách.

Čiastočne sme nechávali žiakov pracovať z domu

Prostredie výkonu praxe a podmienky sú relatívne bezpečné, minimálny osobný kontakt, základné pravidlá R-O-R je možné bez problémov dodržiavať, preto bolo pokračovanie praxe podporované počas celej doby pandémie. Karanténymi opatreniami.

aby sme zamedzili šíreniu COVID - 19, nastavili sme žiakov na dištančnú formu praktického vyučovania.

Testy, hygiena

- dodržiavanie opatrení, prísun dostatočného množstva rúšok a respirátorov, testovanie.

Prezieravejšie a jasnejšie pravidlá pri prijímaní protipandemických opatrení

Duálne vzdelávanie fungovalo normálne. Ovplyvňované bolo len absenciou žiakov spôsobenou PN alebo karanténou z dôvodu covidu-19.

- bola zadávaná práca na doma

Rodičia ako aj niektorí študenti sa obávali ohrozenia Covidu na pracovisku a naopak iní s tým nemali problém, pretože firma im snažila zabezpečiť maximálnu ochranu.

online sme boli spojení, keď žiak mal záujem niečo vedieť

prechodne bolo zavedené dištančné vzdelávanie

Spoločnosť sa bála, že sa nakazia zamestnanci od nepríznakových študentov, tak mesiac sa učili len dištančne.

z nasej strany nebol vplyv na rozsah praktickej časti DV, keďže sme počas pandémie boli stále otvorení a mohli sme tak poskytovať praktickú časť DV.

naša spoločnosť má malý počet žiakov v DV, nakoľko si kapacitne nemôžeme dovoliť veľkú skupinu žiakov, nechceli sme zlyhať hneď v rozbehu... komunikujeme so školou, so žiakmi aj s rodičmi a v celom období sme nezaznamenali takmer žiadny výpadok na praktickom vyučovaní, žiaci mali záujem chodiť na pracovisko praktického vyučovania aj počas dištančnej formy. Vybavili sme ich tabletmi, aby sa dali riešiť úlohy aj z domu, nemali sme zatiaľ žiadny problém. Dôležitá je aktívna a férová komunikácia.

Ovplyvnila ho v takej miere, že sme museli naše prevádzky na istý čas zatvoriť. Ale so študentom sme boli v online komunikácii.

On-line sa robí náročnejšie ako naživo.

Odborný výcvik často prerušený, nerealizovaný. Študenti v karanténe. Úroveň teoretických vedomostí u študentov výrazne klesla. Nielen odborné predmety, napríklad technické kreslenie ale aj vedomosti z matematiky, SJ, fyziky...

museli sme sa dohodnúť s rodinami a školou na pravidlách

dodržiavali sme opatrenia

žiaci sa striedali v cykloch

celkové obmedzenie možností poskytovania služieb

Tým, že sme digitálna agentúra, tak chod procesov nie je ovplyvnený do veľkej miery (ako napríklad pri výrobných pozíciách a podobne). Ako problém vidím kooperáciu žiak-inštruktor. V počiatočných fázach potrebujeme so žiakmi viac spolupracovať a pri dištančnom móde to nebolo úplne možné.

Nutnosť prenajatia ďalšej kancelárie

Mali sme online prostredie, ale online prostredie nie je úplne plnohodnotné vyučovanie na vykonávanie duálneho vzdelávania.

Žiaci boli 80 % z vyučovania (teoretické / praktické) doma na dištančnom vzdelávaní. Nejavili záujem o zadávané úlohy, ich vedomosti sú veľmi slabé nielen teoretické ale aj praktické.

pre aktuálny počet zapojených študentov nebolo potrebné robiť úpravy vo vzdelávacom pláne

Umožnili sme výkon odbornej praxe žiakov aj v období, keď to prinášalo isté riziká, ale vždy v súlade s platnými opatreniami.

nastavené pravidlá covid semaforu a školského covid semaforu umožňovali praktické vyučovanie žiakov v spoločnosti bez väčších obmedzení

Odborná prax mohla byť vykonaná podľa ustanovenia zamestnávateľa (samozrejme s dodržaním hygieny), tým, že sme stavebná firma, skoro žiaden styk nemáme, na pracovisku s cudzími ľuďmi mohli sme pokračovať. Keby niekto bol nakazený, spravili by sme hneď potrebné kroky.

Pandémia COVID-19 no najmä plošné zatváranie škôl počas prvej vlny, neúmerne dlhá doba dištančného vzdelávania na školách, zrušenie maturitných skúšok a mnohé iné nesprávne rozhodnutie v oblasti vzdelávania boli doslova dehonestujúce na celú oblasť vzdelávania a prípravu budúcich zamestnancov na trh práce. Tento priestor mi nedovoľuje zhrnúť negatívny dopad prijatých opatrení.

Praktické vyučovanie online je zlý vtip. Žiaci chodia na prax, aby fyzicky mohli byť v skladových priestoroch, aby videli naživo, čo sa robí v logistike a online vyučovanie bola aj pre nich ako aj pre firmu stratou času.

Uplatňovanie rovnakých epidemiologických pravidiel u študentov ako aj u našich zamestnancov.

kopírovala pandemické opatrenia školy a zamestnávateľa (karanténa, testovanie).

technické odbornosti a zručnosti sa získavajú kontaktom s materiálom, a nie online...

* autentické výroky bez korekcie

B.10 Naplnili sa Vaše osobné očakávania od duálneho vzdelávania vo Vašej spoločnosti?

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Áno	34	15.89 %
Skôr áno	113	52.8 %
Skôr nie	26	12.15 %
Nie	7	3.27 %
Neviem/nedokážem posúdiť	34	15.89 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

B.10.1 Ak áno/skôr áno: Uveďte, prosím, čo považujete za hlavnú výhodu duálneho vzdelávania vo Vašej spoločnosti.

Relevantné výroky *

študentka mi pomáha pri práci

Prepojenie teoretických skúseností s praktickými priamo u zamestnávateľa. Poznatky z oblasti techniky a ich využitie v praxi. Neskôr skúsenosť aj na vysokej škole, kde logicky žiak vie nadviazať. Praktická skúsenosť sa viac zaznamenáva a dokáže prepojiť ďalšie poznatky v technike.

odovzdávanie skúsenosti a informácie, pripravovanie si vlastných zamestnancov, atraktivity spoločnosti a pracovného miesta

možnosť vyučiť si nového zamestnanca

výchova potenciálneho zamestnanca

Žiak získava praktické zručnosti a vedomosti site na mieru zamestnávateľa, osvojenie a získanie sociálnoekonomických zručností, spoznanie firemnej kultúry, spoznanie budúcich zamestnancov, vytváranie a budovanie vzťahov na budúcom pracovisku. Rozdiel medzi absolventom DV a absolventom neduálnej formy vzdelávania je priepastný.

Naším cieľom bolo a je pripraviť si školených obchodných pracovníkov a to je hlavná výhoda duálu.

Plynulý prechod zo vzdelávania na trh práce.

omladenie kolektívu, zmena pohľadu na dnešnú mládež

výchova nového zamestnanca odborníka

Mnohí žiaci pracujú na živých projektoch, ktoré firme prinášajú reálny osoh. Teším sa na čas, keď žiaci ukončia štúdium a možno sa z nich niektorí rozhodnú ostať u nás.

Možnosť "vyformovať" si možného budúceho zamestnanca

Možnosť získania nenávratných finančných prostriedkov na rozvoj spoločnosti.

praktický výcvik na pracovisku zamestnávateľa a možnosť pracovať v modernom a inovatívnom prostredí.

- Pre žiakov - naučia sa to, čo je predmetom našej činnosti a môžu to hneď po skončení školy aplikovať.

- pre spoločnosť - mať možnosť ponúknuť prácu u nás a jemne odbremeniť existujúcich zamestnancov

Ja mám na to taký pohľad, že je to investícia do vzdelania národa, na dobro všetkým. Teda nie, že z toho bude mať osoh len firma alebo žiak, ale celá spoločnosť.

kontakt žiaka s výrobnou praxou

získanie pracovných návykov u žiakov

študenti aj reálne pomôžu

príprava žiakov podľa našej predstavy

to, že študenti by mohli po skončení školy hneď nastúpiť do práce, a nie je potrebné ho znova zaúčať.

prezentácia profesie žiakovi a tým aj širšej verejnosti

Snažíme sa zo študenta vychovať nášho budúceho zamestnanca.

Teoretická aj praktická príprava budúcich potenciálnych zamestnancov.

Nakoľko v našom odbore je nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, je veľkou výhodou mať možnosť vzdelávať žiakov pre budúce zamestnanie v našej spoločnosti.

môžeme si vychovať svojich pracovníkov priamo na pozície, ktoré potrebujeme

výhodou je vychovávanie si novej pracovnej sily, nevýhodou je, že naozaj to zaberie 6 pracovných hodín každý týždeň a ten čas následne reálne chýba v súvislosti s ostatnou pracovnou agendou. práca so žiakmi je však inšpirujúca a motivujúca

Prispieť malou časťou k výchove mládeže v pozitívnom prístupe k pracovnému životu.

Obsadenie voľných pracovných pozícií v našej spoločnosti.

Spojenie výučby s reálnou praxou

Majú možnosť priamo pracovať vo svojom odbore

Začlenenie mladých študentov do chodu firmy. Príležitosť zlepšiť si zručnosti. Pomoc žiakov pri produktívnej práci. Kompenzácia nákladov.

Odborná pripravenosť našich budúcich zamestnancov (súčasných dualistov).

Žiaci sú aktívni a nápomocní pri opravách a servise automobilov, čím nám pomôžu rýchlejšie spracovávať objednávky.

Predpoklad získania nových zamestnancov v odborných pracovných pozíciách

Vypestovanie pracovných návykov, disciplína, prax.

Spôsob učenia mladých ľudí k postaveniu do budúcnosti

kontakt so žiakom od prvej triedy a to, že nám ho "nevyfúkne" iná firma

Podieľanie sa na výchove a vzdelávaní, perspektíva zamestnania žiaka po skončení školy.

výchova žiakov na budúcich zamestnancov

výchova kvalifikovanej pracovnej sily "na mieru" podľa požiadaviek spoločnosti

Okrem vychovávania budúcich spolupracovníkov vidíme aj možnosť uplatňovania PR najmä prostredníctvom sociálnych sietí. Keďže sme regionálna firma, tak je to pre nás istá forma reklamy.

Príprava žiakov do zamestnania v našich podmienkach, praktické skúsenosti žiakov s praxou a ich budúcimi pracovnými podmienkami

Možnosť získania budúcich zamestnancov v našej spoločnosti

Výhodou je, že ak sa žiak po ukončení štúdia stane našim zamestnancom, pozná pracovné prostredie a má návyky, netreba do neho už investovať toľko času ako do iných absolventov. Študent vie, do čoho ide, čím sa minimalizujú odchody v skúšobnej dobe.

pomoc žiakov pri dennej prevádzke

Príprava možného budúceho zamestnanca, ktorý je po nástupe pripravený pracovať bez potreby "aklimatizácie", taktiež sa minimalizuje riziko výberu "nesprávneho" zamestnanca, nakoľko je tu už osobná skúsenosť.

Vytvárame si zamestnanca na obraz, aký potrebujeme.

Výhoda je, že si postupne vychovávame budúceho zamestnanca.

Budúcnosť a vízia práce na trvalý pracovný pomer

Financie / prospechové a produktívne / štipendium

Odpočet dane

Dotácia na každého žiaka

Praktická príprava dokáže žiakom otvoriť celkovú problematiku výrobných procesov a pochopiť množstvo vecí, ktoré sa učili iba v teoretickej rovine. Zároveň sa zoznámia s konkrétnymi výrobnými a technologickými prostriedkami, ktoré nie každá škola dokáže vlastniť. Počas posledného ročníka praxe v našej spoločnosti máme možnosť spoznať jednotlivých žiakov po odbornej ako aj ľudskej stránke.

Následne vieme primeraným spôsobom ponúknuť výšku nástupného platu po skončení štúdia, pričom žiak sa vie okamžite plnohodnotne zapojiť do výrobného procesu.

Myslím, že sú to tie najdôležitejšie benefity pre žiaka ako aj pre firmu.

Okrem toho, na trhu práce je absolútny nedostatok kvalifikovaných pracovníkov a máme možnosť takto aspoň malým spôsobom obohatiť región, v ktorom pôsobíme, pretože či chceme alebo nie, všetci sme nejakým malým spôsobom prepojení.

Žiaci sa priamo zoznamujú s pracovným prostredím, návykmi a zručnosťami. Spoznajú svojich budúcich kolegov a systém práce. Vzdelávame ich v oblasti, ktorá je pre nás potrebná.

výchova možných budúcich zamestnancov a overenie úrovne teoretického vzdelávania absolventov škôl

žiaci sa naučia pracovať na iných strojoch, ako majú v škole, a ich prax získa väčší obzor

Je to možnosť deťom priamo v praxi ukázať, kde sa môžu realizovať po skončení školy. Firma si vychováva nových zamestnancov, vytvára sa vzťah žiaka s kolektívom na pracovisku, oveľa viac sa naučia, získajú pracovné návyky, sú finančne motivovaní, zamestnávateľ zaučá svojho potencionálneho zamestnanca na pozíciách, ktoré sú personálne poddimenzované.

naša spoločnosť viedla praktické vyučovanie študentov už pred zavedením SDV, takže za výhody považujeme, že si vychovávame svojich zamestnancov podľa svojich predstáv, vieme selektovať ľudské zdroje...

prítomnosť žiakov v reálnych podmienkach výrobného procesu

Získanie pracovných návykov žiakov a pozitívny vplyv žiakov pri zaradení sa do pracovného života.

adaptácia študentov na pracovné prostredie

Vyššie ročníky sa už môžu zapojiť aj do väčších akcií organizované našou spoločnosťou

Spolupráca s mladou generáciou našich budúcich zamestnancov celé 4 roky a od prvého ročníka strednej školy.

za hlavnú výhodu považujeme pomoc pri práci, čím sa nám aj zrýchli práca

Snahu motivovať zamestnancov o možnosť podeliť sa so svojimi vedomosťami a skúsenosťami s mladou generáciou.

Výchova perspektívnych zamestnancov.

výhodou je praktické vzdelávanie žiakov.

nedostatok pracovníkov v remeselných profesiách

pravidelnosť praktických zručností, poznanie prevádzky a kolegov

Myslím si, že žiak si osvojí všeobecne návyky zamestnancov a bude viac pripravený na prácu po škole.

Pracovná výpomoc

Hlavný cieľom je, aby žiaci boli pripravení na dnešný svet, adaptácia, výzva, napĺňanie cieľov, dosiahnuť úspešnosť aj pri malých veciach.

Šanca získať zamestnanca, ktorý nie je pre zamestnávateľa mačkou vo vreci

nevidím rozdiel medzi duálnym a riadnym praktickým vzdelávaním, snažíme sa každého uča pripraviť do života rovnako

Žiaci získavajú skúsenosti priamo z praxe

Výchova budúcej generácie pracovníkov, zníženie priemerného veku v spoločnosti.

Pomoc žiaka pri spracovaní zákaziek.

Príprava žiaka na pracovnú pozíciu
Výchova vlastných potenciálnych zamestnancov.
Niektorí žiaci sú plnohodnotní pri práci (30%)
Príprava študentov do praktického života, pracovné návyky a pod.
Žiaci prakticky spracovávajú účtovné doklady a účtujú firmy, čím si overia teoretické vedomosti získane v škole.
Žiaci sa reálne naučia pracovať, pochopia fungovanie firmy, musia dbať na dochvilnosť a zodpovednosť
Naučia sa reálnym praktickým zručnostiam.
Príprava budúcich zamestnancov.
výchova vlastných zdrojov
možnosť výberu a prípravy nových zamestnancov
výchova budúcich zamestnancov
Žiaci majú možnosť nadobudnúť praktické skúsenosti a tým získať väčšie uplatnenie v praxi...
výchova pracovnej sily pre náš priemyselný odbor
Finančná motivácia, ktorú dostávajú priamo študenti formou štipendia a odmeny za prácu
výchova a získanie budúcich zamestnancov
prehľad žiakov o pracujúcej realite
zatiaľ vykonávajú pomocné administratívne práce.
Od prvého ročníka sú študenti priamo zainteresovaní na pracovnom procese spoločnosti.
Prax na mieste budúceho pracoviska
príprava a výchova kvalitných budúcich zamestnancov
Praktické vyučovanie v rámci duálneho vzdelávania má pozitívny vplyv na vytváranie pracovných návykov u žiakov v našej spoločnosti.
Výchova potenciálnych budúcich kolegyň a kolegov podľa predstáv našej firmy
Výchova nových zamestnancov.
Poskytovanie duálneho vzdelávania považujeme skôr za spoločenskú a morálnu povinnosť, príspevok k výchove a vzdelávaniu pracovnej sily budúcnosti.
Svojím spôsobom to posúva vpred hlavného inštruktora ako aj našich zamestnancov, ktorých obohacuje práca s mladými ľuďmi.
žiaci sú nápomocní v pracovnom procese, pomáhajú kmeňovým zamestnancom pri ich činnostiach a tým sa učia pracovným návykom a zodpovednosti, ktorá u dnešnej mládeže dosť absentuje.
mladí ľudia vedia priniesť nový vietor a sú technicky zdatnejší než tí starší zamestnanci
sami si vychovávame našich budúcich zamestnancov
Odborné vzdelanie pri inštruktoroch.
príprava kvalitných budúcich zamestnancov
Získanie perspektívnych pracovníkov pre našu spoločnosť
Po ukončení štúdia vieme zaradiť žiaka do pracovného pomeru.
Uční sa rýchlo zapoja do pracovného procesu, prax prebieha v reálnom prostredí. Naše pracovisko je vybavené najmodernejšou technikou, naši kolegovia pravidelne absolvujú školenia, a nadobudnuté vedomosti dokážu učňom odovzdať. Všetko prebieha v reálnom čase. Nie sú na to potrebné skúmania, vyhodnotenia, vytváranie učebných osnov, príprava materiálov, tlač učebníc a príprava učiteľov, toto všetko posúva tieto informácie do minulosti a často už nebývajú aktuálne. Zároveň učni vidia, ako funguje spoločnosť, v ktorej sa učia. Naučia sa pracovným návykom a tempu fungovania firmy.
Omladzovanie kolektívu aj pri realizácii SDV - starší zamestnanci radi odovzdávajú informácie a skúsenosti
príprava vlastných budúcich zamestnancov
Po skončení duálneho vzdelávania zostávajú u nás študenti ako "hotoví" a plnohodnotní zamestnanci.
Výchovu mladých kádrov v podmienkach nášho technologického vybavenia spoločnosti a ich ľahký prechod do pracovného pomeru po skončení školy.
- príprava nových zamestnancov

finančná motivácia

Po ukončení DV získavame ihneď kvalifikovaných pracovníkov .

vychovávame si svojich budúcich zamestnancov

Že žiakov si pripravíme na pozície, ktoré potrebujeme doplniť v našej spoločnosti, vo svojej odbornosti.

Stabilná firma s možnosťou perspektívneho zamestnania po úspešnom ukončení štúdia

Mame veľmi dobre vypracovaný systém firemného školenia, zaškoľovania a vzdelávania.

zatraktívnenie pracovnej oblasti zamestnávateľa a tým možnosť šíriť dobré meno ďalej, vychovávať budúcu generáciu tímu pracovníkov, ktorí majú dobre postavené odborné základy.

oživenie tímu pracovníkov na prevádzke o žiakov, ktorí vnášajú inú energiu do celého tímu, uvedomenie si zodpovednosti a to na oboch stranách, možnosti odovzdať svoje skúsenosti ďalej a vidieť "dozrievanie" počas štúdia.

žiaci dokážu milo prekvapiť, či už snahou, výsledkami ale aj neočakávanými problémami, čo všetky strany posúva vždy niekam ďalej. otvára to inú sféru pre obe strany, aj rodičia sa častokrát dozvedia novinky o vlastných deťoch (napr. problematické správanie v kolektíve, problém v komunikácii len s mužmi - máme túto skúsenosť), čo môže odzrkadľovať vplyv domáceho prostredia; teda je to prínosné pre všetkých zúčastnených.

Naším cieľom je si pri duálnom vzdelávaní naučiť a pripraviť nášho budúceho zamestnanca, ktorý keď oficiálne nastúpi, bude plnohodnotný člen tímu.

Vychovávame si potenciálnych zamestnancov.

Príprava a výber budúcich zamestnancov.

výchova svojej vlastnej pracovnej sily

študent je priamo v diani, už počas štúdia si vytvára návyky a obraz o pracovnom vzťahu

Príprava študentov na reálnu prax

práca so žiakom vo väčšom časovom rozsahu, a s tým aj predpoklad správnej prípravy do praxe

Možnosť vyformovať si zamestnanca podľa potrieb našej spoločnosti.

Pracovná sila schopná vykonať niektoré úlohy v dostatočnej kvalite.

Vychovať si vlastných zamestnancov, odborníkov.

Zapojením žiada do procesu praktického vyučovania ho vieme pripraviť na budúce zamestnanie z praktickej stránky a je plne zaškolený na výkon pracovnej pozície.

kontakt mladých ľudí a starších zamestnancov

Študenti na praktickom vyučovaní sa nemenia, pracujeme so stabilným tímom.

Študenti sa pripravujú na reálnu prácu na reálnom pracovisku.

Študenti dostávajú okamžité hodnotenie od inštruktorov a súčasne okamžitú spätnú väzbu priamo od klienta.

Študenti sa môžu naučiť reálne princípy fungovania prevádzky, ktorú môže niekedy spravovať samostatne.

Naučiť študentov hneď zo začiatku dôležitosť byť zodpovedný k vykonanej práci. Niešť zodpovednosť na svoju prácu. Potom sa ľahšie uplatňuje na trhu.

Získanie zručnosti a návykov

zvýšenie informovanosti o spoločnosti v regióne

prácu a výchovu mladých ľudí

pripravujeme si budúcich pracovníkom priamo pre konkrétnu pozíciu s prihliadnutím na špecifické potreby našich zariadení,

novy kolektív mladých ľudí, iný pohľad na problémy a aktivity, nove nápady, prínos

možnosť pripravovať personálne rezervy pre prácu u zamestnávateľa, je to aj možnosť vytvorenia istej konkurencie na pracoviskách, možnosť budovať vzťahy na pracoviskách v nezabehnutých stereotypoch, možnosť porovnania výkonnosti so zamestnancami, možnosť získavať nový pohľad na riešenie problémov a pod.

získavanie pracovných návykov žiakmi a stretnutie sa s reálnymi problémami z praxe

Prácu žiakov, niektorí sú vyslovene šikovní a baví ich to, niektorí sú lenivejší, ale aj pre nich sa nájde práca.

Príprava žiaka na výkon budúcej profesie v prostredí konkrétneho zamestnávateľa, pracoviska... zo strednodobého a dlhodobého hľadiska je to pre zamestnávateľa obrovský prínos (aj finančný), výchovy odborne veľmi disponovanej skupiny zamestnancov v nosných profesiách.

Spoločnosť predpokladá, že žiaci ostanú pracovať v spoločnosti

naučiť žiaka pracovným návykom a činnostiam, ktoré bude vykonávať v prípade zamestnania u nás.

skrátaná doba zaškolenia nových pracovníkov,
presne podľa potreby sa prijímajú žiaci,
nie je potrebné toľko hľadať na trhu práce
dobré uplatnenie absolventov

* autentické výroky bez korekcie

B.10.2 Ak nie/skôr nie: Uvedte, prosím, ktoré vaše očakávania od duálneho vzdelávania na Vašej škole zatiaľ neboli naplnené.

Relevantné výroky *

aktívny prístup žiaka, dochádzka, samostatnosť, nápaditosť, hlad po praktických zručnostiach

V prvom rade musia mať žiaci záujem.

Viac študentov, výber študentov, pripravenosť študentov

žiaci nechceli/neostali dlhodobo v zamestnaneckom pomere

zatiaľ sa nám nepodarilo si vychovať zo žiaka zamestnanca ktorý by mohol plne zastávať funkciu

Absolventi duálneho vzdelávania nepokračovali v zamestnaneckom pomere u zamestnávateľa.

Čakali sme prínos žiakov, zatiaľ sa musíme s nimi venovať teoretickej príprave.

Je náročné nájsť motivovaných kandidátov.

Očakávala som väčší záujem študentov vzdelávať sa, keď už sa prihlásili do duálneho vzdelávania

kvôli karanténam boli žiaci len pár hodín na praxi v našej spoločnosti

Málo uchádzačov o 3-ročné odbory a keď už nejakí sú, tak poväčšine nemajú záujem, až na pár výnimiek.

Očakávame, že minimálne 50 % absolventov uzatvorí s nami po ukončení štúdia pracovnú zmluvu a vydrží v pracovnom pomere dlhšie ako 1 rok.

Uvediem príklad: posledný ročník, ktorý od nás odchádzal - z 10 žiakov u nás zostal pracovať jeden, a aj ten nám po roku (plný skúseností a know-how z našej firmy) odišiel.

Nepochopenie významu duálneho vzdelávania zo strany žiakov a ich rodičov (plnenie si svojich povinností)

Žiaci nechcú vykonávať prácu vo vybranom odbore v zamestnaní, nechcú pokračovať v pracovnom pomere po ukončení školy

Slabá schopnosť žiakov

spokojnosť študentov vo vysokej miere

Málo žiakov u nás ostalo po maturite pracovať.

žiaci by mali mať väčší záujem o teoretickú prax.

Hlavný nedostatok pociťujem v spolupráci zamestnancov s dualistami, kedy im musím opakovane vysvetľovať dôležitosť a hlavný význam DV, dokonca mám pocit, že zamestnanci to chápu horšie ako študenti.

nedokázali sme pritiahnuť žiakov, zostávajú v spoločnosti len pokiaľ to majú zmluve, potom odchádzajú

Nakoľko ide o malý počet žiakov, s otáznou perspektívou zotrvania v pracovnom pomere v našej spoločnosti.

Nevidíme v ničom prínos, len veľa byrokracie a potvrdení.

Aby sme si vychovali budúceho zamestnanca, musí byť motivácia. Nevie, či to je o peniazoch, ale v gastronómii už nikto nechce pracovať a každý chce len dokončiť školu a ísť pracovať niekde inde

Pracovná morálka žiakov a zodpovednosť je na nízkej úrovni.

vychovávanie žiakov, s ktorými budeme vedieť spolupracovať aj v budúcnosti

žiaci sú teoreticky nepripravení, nevedia, ako veci fungujú, ako sa dá taký žiak učiť, ako má závalu odstrániť, keď ani nevie, ako diel vyzerá.

Záujem žiakov ostať pracovať v našej spoločnosti po skončení štúdia napriek nadštandardným podmienkam. Tiež veľmi slabý záujem o zvolené odbory, nedostatok znalostí. Postupne zisťujeme, že je pre nás výhodnejšie mať na praktickom vyučovaní štátnych žiakov ako žiakov v DV. Znížili sa nám náklady, menej administratívy, taktiež títo žiaci sú viacej snaživí a majú záujem sa u nás uplatniť aj dlhodobo.

príprava hotového človeka na nástup do zamestnania po ukončení štúdia

* autentické výroky bez korekcie

Časť C.

Príprava na programové obdobie 2021 – 2027

C.1 Plánuje sa Vaša spoločnosť v budúcnosti ďalej zapájať do systému duálneho vzdelávania?

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Áno	171	79.91 %
Nie	4	1.87 %
Neviem/nedokážem posúdiť	39	18.22 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

C.1.1 Ak áno: Uvedte, prosím, akú podporu zo strany štátu by ste pritom uvítali.

Relevantné výroky *

Príspevky na investície, samotnú podporu škôl. Zníženie a reguláciu neefektívnych škôl. Zamestnávateľia vidia priestor aj na znižovanie celkového počtu škôl a podporu vzniku veľkých školských centier, prípadne podnikových škôl, zameraných na konkrétnu špecializáciu. Je potrebné podporovať vznik takýchto centier aj spolu s potrebnou infraštruktúrou, ako sú kampusy, jedálne a pod. Cieľom je vytvoriť regionálne centrá formálneho i neformálneho vzdelávania, vzdelávania dospelých, komunitného, kultúrneho a osvetového života pre deti i dospelých.

Finančnú, rozvoj zamestnancov, tí ktorí sprevádzajú, rozvíjajú a učia žiaka

Finančné ohodnotenie pre inštruktora

vyššiu finančnú podporu

propagácia DV - najmä technické smery, daňové a odvodové úľavy

stručnejšie manuály a ostatné dokumenty

motivácia študentov

výhľad na 12-14, resp. 18 rokov, čo bude treba na trhu práce, a s tým súvisiace nastavenie vzdelávacieho systému. Zavedenie študijných odborov a rozdelenie študentov podľa tejto "potreby".

Odstránenie zbytočného kvanta učiva a zameranie sa na výchovu budúcich generácií.

Odstránenie systémových chýb.

Viesť žiakov k hodnotám.

Zlepšiť a upevniť postavenie učiteľa a vychovávateľa.

Dbáť na status rodiny a zabezpečiť jej základné potreby pre fungovanie. Tým salepší aj postavenie študenta a tým aj učiteľa.

Dbáť na to, že firmy preberajú praktickú výchovu žiakov a nestrpčovať im fungovanie.

nastavenie počtu žiakov pre jednotlivé typy SŠ aj podľa reálneho počtu žiakov, ktorí končia ZŠ

Zvýšiť osvetu a hlavne motivovať mladých.

podpora na odmeny pre inštruktov za ich čas, záujem o študentov pri odovzdávaní skúseností

Chceli by sme sa s našou spoločnosťou stať postupne nadpodnikovým vzdelávacím centrom. Pomohli by nám preto viaceré veci, ako napríklad finančná pomoc pri zabezpečovaní priestorov, finančná pomoc pre budúcich inštruktov (aby sme cielene vedeli zaškoľovať vysoko kvalitných ľudí), naša prítomnosť pri nastavovaní vzdelávacieho programu a možnosť do neho zasahovať, pomoc pri akvizícii najmodernejšieho vybavenia, pomoc pri organizovaní pravidelných veľkých podujatí ako konferencie či workshopy, ktoré budú slúžiť všetkým firmám, školám a organizáciám v odbore.

Nastaviť finančnú atraktivitu z pohľadu zamestnávateľa tak, aby duálne vzdelávanie neznamenal navýšenie výdavkov na strane zamestnávateľa.

Viac inštruovať učiteľov, že duálne vzdelávanie je o praxi, a že my ako spoločnosť nemáme vzdelávať/učiť žiakov, ale uviesť ich vedomosti do praxe.

príklady z praxe + štát by mal byť väčšou oporou pre školy.

marketing a reklamu dôležitosti duálneho vzdelávania, aby rodičia aj deti chápali, prečo sa to oplatí

Podpora, pri hmotnom zabezpečení žiakov. Napr. nákup PC, náradia, atď..

väčšia propagácia duálneho vzdelávania

zmena legislatívy v súvislosti s uzatváraním Zmluvy o budúcej zmluve - zaviazanie žiaka na odpracovaní určitého počtu rokov po absolvovaní duálu

väčšia propagácia štúdií na odborných školách v strojárskych profesiách

príspevok na stravné žiaka

momentálna podpora je dostačujúca

Štát by mal spolupracovať so zamestnávateľom a podporovať ho vo finančnej oblasti na zabezpečenie odborného výcviku, štipendia, cestovného, stravného a odmien pre inštruktorov.

nejako motivovať študentov, aby zotrvali v štúdiu

Finančný príspevok.

Nadalej postupovanie dôležitých či už legislatívnych zmien a potrebných informácií.

Finančné príspevky naďalej zachovať.

Prepojiť súkromné firmy v rovnakom/podobnom zameraní, aby mali žiaci možnosť absolvovať odborný výcvik a nazbierať čo najviac skúsenosti vo svojom odbore.

viac školení, kde sa môžu stretávať zamestnávatelia a vymieňať si svoje skúsenosti

elektronizácia, menej byrokracie, aktívna a jasná komunikácia, ľahko dohľadateľné informácie na jednom mieste, zrozumiteľnosť (napr. k dnešnému dnu nerozumiem, čo je duál point a na čo a komu slúži)

Finančnú podporu na vytvorenie a technické zabezpečenie pracovného miesta pre študenta a na možnosti zúčastniť sa medzinárodných kongresov alebo veľtrhov, na ktorých by sa zoznámili s novými trendami v študijnom odbore.

napr. finančný príspevok na vybavenie dielne

Starostlivosť administratívnu a finančnú

osvetu o duálnom vzdelávaní

daňovú a odvodovú úľavu pri zamestnávaní čerstvých absolventov škôl.

Uľahčenie byrokratických úkonov cez nejaký digitalizovaný celoštátny systém, v rámci ktorého by každá škola mala svoj účet a pod ním každá prevádzka zazmluvnená so školou.

Povinné prijímacie skúšky na SŠ, aby mali žiaci väčšiu motiváciu.

Osveta SDV, zníženie byrokracie pre zamestnávateľov a školy.

príspevky na obedy a pracovné oblečenie

finančná podpora v reklamnej kampani duálneho vzdelávania a nedostatkových odborných profesií

Vyššiu finančnú a technickú podporu, hlavne pri I. a II. ročníku. V týchto ročníkoch sa zamestnávateľ musí intenzívnejšie venovať príprave, čo vyžaduje vyššiu časovú a personálnu záťaž. Predovšetkým v ekonomických odboroch.

väčšiu propagáciu duálneho vzdelávania na školách

Propagácia odborného štúdiá končiacim rodičom a žiakom ZŠ v BA regióne.

Väčšiu propagáciu DV.

zvýšenie dotácie na duálne vzdelávanie

Aby boli nejaké hranice medzi prijatím žiakov na gymnáziá, 4-ročné odbory a 3-ročné. Aby sa aj na tie trojročné odbory hlásili žiaci, ktorí majú nejaké ciele, chuť učiť sa novým veciam, chcieť niečo vedieť, zotrvať a zlepšovať sa.

možnosť prijímať do duálu aj študentov zo študijných (maturitných odborov)

Možno vyššiu finančnú podporu

väčšie spopularizovanie systému duálneho vzdelávania

financie

menšiu administratívnu záťaž

dostávať plány na mesačnej báze ku práci študentov.

Kompenzácia mzdy v prvom roku pracovného pomeru do určitej výšky

Menej papierovania

Finančný príspevok pre inštruktora - naviazané priamo na jeho mzdu

Finančnú.

Dostatočnú finančnú podporu.

Financie na štipendia.

- Zmeniť systém školstva :) - znížiť počet VŠ a zároveň obmedziť Gymnázia
- Dotačný systém na podporu stredných odborných škôl
- Doplniť povinnosť odpracovať vo firme cca 1 rok po skončení DV
- Naďalej prispievať formou dotácií za zapojenie zamestnávateľov do DV
- Zachovať Dual point pre priamu komunikáciu a podporu

Kompenzovať všetky náklady, ktoré na žiaka vznikajú. Prispievať na náklady propagácie duálneho vzdelávania a práce so základnými školami. Kompenzovať náklady na inštruktorov - našich zamestnancov, ktorí sa dualistom venujú.

väčšiu finančnú motiváciu

Systém školstva by mal lepšie vyhodnocovať kvalitu škôl, redukcie odborov - potrebujeme kvalitu, nie kvantitu, úprava odborov - kumulovanie odborov na 4 ročné štúdiá s maturitou, rušia sa odbory, ktoré potrebujeme, lepšia spolupráca s trhom práce.

Spolufinancovanie inštruktorov a ich častejšie vzdelávanie, dotácie spoločností, ktoré následne zamestnávajú študentov z SDV, podpora a prezentácia zapojených podnikov

daňové úľavy

Určite finančnú, tak ako tomu je aj doteraz. A väčšiu propagáciu aj zo strany štátu.

motivačné štipendium a prevádzkové náklady na študenta

Najmä materiálnu pomoc

Koordináciu. Prispôsobenie učebných osnov výrobnému zameraniu firiem zapojených do systému.

Podporu práce odborných inštruktorov za radov stálych zamestnancov.

zvýšenie finančnej dotácie.

príspevky na dochádzku a stravu zabezpečovanú zamestnávateľom

Pre krátkosť zapojenia do SDV nedokážem posúdiť.

príspevky na personál, ktorý sa venuje študentom

Pravidelné školenia inštruktorov priamo v spoločnostiach.

finančnú podporu, nastavenie náboru na základných školách, aktívne vyhľadávanie záujemcov o duálne vzdelávanie

Finančný príspevok napr. na notebook pre žiaka a pod., nakoľko je situácia, aká je - myslím Covid-19.

Pre podnikateľov hlavne finančnú podporu, aby nemali potrebu riešiť dotáciu z vlastných zdrojov, vypracovanie kalkulácie potrieb na jedného žiaka počas výučby, s pracovnými pomôckami, na jeden kalendárny rok.

menej byrokracie

Predstavovanie firiem už na základných školách

uvoľnenie opatrení :), hocijakú

O niečo vyššiu finančnú podporu, ako je aktuálna.

Väčšie povedomie a reklama duálneho vzdelávania. Napr. testovanie študentov sme realizovali rovnako ako u zamestnancov: Refundácia neuznaná. Študent by nemal mať štatút zamestnanca len všeobecne, ale konkrétne a za rovnakých podmienok.

Dotácie na žiakov a pomôcky, s ktorými pracujú na prevádzke.

Finančnú podporu na dostatočné ohodnotenie šikovných žiakov.

Vyššie finančné zabezpečenie DV.

Väčšiu propagáciu duálneho vzdelávania a firiem v ňom zapojených v samotných mestách, kde sa toto duálne vzdelávanie poskytuje.

Žiak by mal mať povinnosť uzatvoriť zmluvu o budúcej pracovnej zmluve na dobu určitú. Inak sa zamestnávateľom neoplatí investovať zo žiakov finančné prostriedky - platiť pre nich špeciálne kurzy. Napr. zváračský kurz, kurzy a školenia na obsluhu CNC strojov...

Pomoc pri technickom vybavení dielne duálneho vzdelávania.

viacero projektov s priamou dotačnou podporou pre poskytovateľov PV v rámci DV

vyšší finančný príspevok

Minimálne rovnakú aká je doposiaľ. Uvítali by sme zvýšenie príspevku na jedného žiaka zo súčasných 700 na 1000 EUR/ rok vzhľadom na zvýšenie materiálneho a mzdového vybavenia:

- zvýšenie cien materiálu násobne,
- postupne zvyšovanie produktívnej práce,
- zvyšovanie jednotkových cien obedov
- zvyšovanie cestovných nákladov, ktoré študentom poskytujeme

Finančný príspevok na zabezpečenie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania.

- ekonomické a materiálové zvýhodnenie zamestnávateľov vo väčšej miere
- významné zlepšenie technického vybavenia v priemysle pre podniky zapojené do DV

pokračujúce daňové úľavy a príspevky na edukáciu pre inštruktov

- informačná podpora o duálnom vzdelávaní pre žiakov základných škôl
- finančná podpora pre organizáciu, ktorá dokončí celý školský cyklus
- finančná podpora ako motivácia aj pre žiaka, ktorý sa po dokončení školy rozhodne zostať u zamestnávateľa, u ktorého absolvoval praktické vyučovanie

finančnú motiváciu pre inštruktora

Podpora je dostatočná

Finančnú.

menej administratívnych úkonov

na základných školách výchovný poradca ako štátny zamestnanec, ktorý sa venuje na 100% poradenstvu

Zachovanie terajšej finančnej pomoci.

Viac finančnej podpory.

Viac osvetu k tomu, ako sa venovať žiakom, kurzy k základom pedagogiky, didaktiky a podobne, pomoc pri zostavovaní interných smerníc zamestnávateľov k duálnemu vzdelávaniu,

zvýšenie daňového benefitu za poskytovanie praktického vyučovania

zvýšiť finančnú podporu

zvýšiť finančný benefit za žiaka tak, aby pokryl zamestnávateľovi všetky náklady spojené s duálnym vzdelávaním

Pomoc pri pravidelnom vzdelávaní inštruktov. Uvítala by som, keby pre nich boli dostupné školenia/ workshopy podobné tým pre pedagógov.

viac finančne podporovať duálne vzdelávanie

finančné príspevky

Daňové úľavy

finančné motivácie

Finančnú pomoc

- zvýšenie príspevku na SDV, ktorí by eliminoval zvyšujúce sa náklady spojené s SDV
- podpora pre orientáciu žiakov ZŠ na OVP a SDV

daňové úľavy

- zvýhodnenie zamestnávateľov, ktorí poskytujú duál.

Vyššie finančné príspevky na odbornú prípravu žiakov duálneho vzdelávania.

- podpora na zvýšenie pedagogickej kvalifikácie inštruktov
- finančná podpora na platy inštruktov, na prípravu zázemia pre študentov

lepší výber žiakov do škôl

Viac informácií o školeniach pre nových inštruktorov.

viac finančných kompenzácií, daňové úľavy...

Viac aktuálnych informácií ohľadom ekonomiky duálneho vzdelávania.

Vytvorenie nového resp. preklopenie prakticky nevyužívaného študijného odboru Hostinský na študijný odbor Pracovník v prevádzkach rýchleho občerstvenia.

pravidelné vzdelávanie inštruktorov, pripravovať zaujímavé témy pre uľahčenie práce s osobnosťami – stredoškólakmi, a to vo viacerých lokalitách SR

odporúčania ako postupovať pri riešení problematických situáciách (nikto z inštruktorov nie je psychológ, preto informácie dostupné zo školenia inštruktorov/ hlavných inštruktorov považujeme len ako základný vstup, ktorý treba nastavovať)

Zlepšenie a zjednodušenie administratívneho procesu,

Ako som už spomínal, výborne fungovala kontaktná osoba zo ŠIOV, ktorá už nie je. Bez nich by sme to nespustili.

Viac odporúčať systém Duálneho vzdelávania.

Mentoring pri všetkých procesoch duálneho vzdelávania.

aktuálne nemáme voči podpore zo strany štátu výhrady

Obnova remeselných SŠ.

jasné definované pravidlá

vzory dokladov a formulárov

zlepšenie vo vzdelávaní vo všetkých smeroch

finančnú podporu a väčšiu medializáciu

zvýhodnenie firiem zapojených do duálneho vzdelávania

Finančnú

intenzívnejší kontakt, väčšia finančná pomoc

Menej administratívy.

Väčšiu finančnú dotáciu na žiaka.

Menej administratívy okolo duálneho vzdelávania.

Daňové úľavy

navýšenie počtu zamestnancov pre tieto potreby

Podpora kampane na SŠ pre pedagogických zamestnancov.

Podpora kampane na ZŠ pre študentov a rodičov.

Lepšie finančne kryť zamestnávateľa. alebo väčšie benefity v odvodoch, daniach.

Finančnú, úľavu na odvodoch

viac motivovať SŠ do zapojenia

zjednodušenie administratívy

menej byrokracie

preplácanie nákladov,

Väčšiu sumu finančnej podpory na žiaka.

príspevok pre inštruktorov

Preplatenie nákladov na žiakov a väčšia zodpovednosť školy za teoretické znalosti žiakov v DV .

materiálnu - finančnú, a odbornú - odborné poradenstvo

aktualizácia učebných osnov na základe požiadaviek trhu práce, väčšia variabilita zo strany zamestnávateľov pri tvorbe osnov pre praktický výcvik, zohľadnenie ich konkrétnych potrieb

Aspoň také, aké sú teraz.

odbúranie ešte stále prebytočnej časti administratívy.

Min. 50 - 80 % (20 % spoločnosť) nákladov by mohol štát uhradiť na fungovanie systému

nemeniť zákony ročne

upraviť počty žiakov pomocou kritérií (priemery) centrom orientácie

* autentické výroky bez korekcie

C.1.2 Ak nie: Uvedte, prosím, prečo nie.

Relevantné výroky *

- žiaci nie sú dobre teoreticky pripravovaní
- nedostatok ľudských kapacít v spoločnosti
- administratívna náročnosť

Nemáme kapacity venovať sa teoretickej príprave žiakov.

Nevidím v tom zmysel.

* autentické výroky bez korekcie

C.2 Máte nejaké návrhy a odporúčania na zlepšenie kvality praktického vyučovania realizovaného v rámci duálneho vzdelávania?

Relevantné výroky *

Finančné príspevky a benefity pre hlavných inštruktorov a majstrov.

tematické plány by mali byť viac flexibilné a modifikovateľné pre danú spoločnosť

teoretická príprava na školách podľa praktického výcviku vo firmách

Podpora dozvedávania majstrov odbornej prípravy. Aby aj majstri na odborných školách vedeli vzdelávať študentov pre aktuálne potreby trhu práce.

Väčšia kontrola škôl ohľadom dodržiavania povinností, čo sa týka duálneho vzdelávania

Spoločne s firmami sa rozprávať o učebných osnovách, akú teóriu vyučujú na školách, a tieto veci zladiť.

Mal by sa klásť väčší dôraz na fyzickú zdatnosť a manuálne zručnosti žiaka v odboroch, ktoré to vyžadujú. Tak isto aj telesné postihnutie.

popísala som vyššie v predchádzajúcich odpovediach, z toho je možné čerpať. Odporúčanie v realizácii projektu duálneho vzdelávania chýba ekonomická časť prípravy - pripravujete ľudí softovo, ale kde je ekonomický dopad. Kde sú materiály o tom, ako sa prejavuje v nákladoch účtovanie stravného, či sa prihlasuje žiak, ako sa mu počíta mzda, ako sa mu má evidovať dochádzka. Čo s ročným zúčtovaním a podobne. Tu je systém nedokonalý, informácie sú chabé.

Návšteva hlavného inštruktora a inštruktorov na teoretickom vyučovaní a zároveň návšteva majstrov odborných škôl na praktickom vyučovaní u zamestnávateľa.

Flexibilita v komunikácii so školou, aktívne zapájanie a motivovanie učiteľov, ktorí majú duálne triedy, aby komunikovali so zamestnávateľmi, aktívne sa zaujímal o hodnotenie - veľakrát ich zaujíma len bodovacia stupnica. Osnovy zhruba poznáme, možno by bolo fajn detailnejšie poskytnúť info, všetko čo potrebujeme, sa dozvedáme vlastne od žiakov.

Viac finančnej podpory

Určite by sme uvítali kompenzáciu mzdových nákladov zamestnávateľa na zamestnanca, ktorý sa venuje žiakom.

Častejšia prítomnosť majstrov OV na pracovisku.

Príspevok na digitálne školské pomôcky počas pandémie

Rekreačný poukaz aj pre študentov

Implementácia nových trendov v praktickom vzdelávaní.

Napr. vytvoriť a poskytnúť školám jednotný informačný systém, ktorý zahŕňa evidencie dochádzky a prospechu.

Každá škola má vytvorený vlastný systém, s chybami, ktoré sa v priebehu vzdelávacieho procesu korigujú.

zvýšiť odbornosť pedagogických zamestnancov

Zvýšiť komunikáciu medzi prevádzkou / školou (pravidelné sedenia aspoň dva krát do roka)

Veľa krát škola určuje podmienky a nastavenia spolupráce.

Menej sa zaoberať IT schopnosťami a viac na manuálnu zručnosť a zodpovednosť.

Zamestnávateľ, ktorý sa zúčastňuje v duálnom vzdelávaní, by mal vedieť aj praktickú činnosť na prevádzke.

Povinnosť pre všetkých žiakov od prvého ročníka.

- zvýšenie celkovej technickej úrovne podnikov zapojených do DV
- vyššia podpora financovania z EU fondov na zvýšenie technickej úrovne a preferencia podnikov zapojených do DV

- najmä návrhy na zvýšenie flexibility systému a zníženie administratívnej náročnosti
- možnosť aplikovať duálne vzdelávanie od 2. ročníka

Kvalitnejšie vyučovanie odborných predmetov.

pravidelné celoslovenské resp. regionálne stretnutia inštruktorov

Prepojenie a zapájanie študentov aj do iných odborov.

U nás sú postupy práce v praktickom vyučovaní dané. Tie sa menia aj so zmenami pracovného procesu.

- preškolenie inštruktorov aj na škole, ako si predstavujú preberania jednotlivých tém
- návšteva učiteľov odborného výcviku na pracovisku, zlepšenie spolupráce vzájomnej spolupráce

Lepšia informovanosť a finančná motivácia zamestnancov /hoci v našej firme odmeňujeme zamestnancov za DV/ a zvýšiť ich povedomie ohľadom DV

konanie workshopov pre inštruktorov

Ponúkame najlepšie podmienky na výučbu praktického vyučovania.

Edupage

V prvom rade ich musí nadchnúť škola

Zvýhodniť zamestnávateľov SDV po ekonomickej stránke, napríklad daňovými úľavami alebo istou formou dotácie.

Zabezpečiť nejakým usmernením zákaz používania mobilných telefónov počas praktického vyučovania, nakoľko nám to spôsobuje problémy, že žiaci sa svojvoľne vzdialia z pracoviska alebo od inštruktora a nájdeme ich na mobile na sociálnych sieťach. V rámci podnikovej politiky nemôžeme našim kmeňovým zamestnancom robiť takéto obmedzenie slobody a preto ani žiakom v duálnom vzdelávaní, čo je na našu škodu.

viac-menej praktické vyučovanie bez záujmu žiakov je najväčší problém

podpora štátu pre zamestnávateľov pri zabezpečovaní materiálne - technických pomôcok; napr. podpora pri budovaní trenažérov pre odborný výcvik, kde si vedia žiaci skúšať a nacvičovať programovanie a riadenie robotov

Znížiť administratívnu prácu.

nadpodnikové centrá v regiónoch

* autentické výroky bez korekcie

C.3 Považujete za potrebné v súvislosti s duálnym vzdelávaním realizovať v budúcnosti vzdelávanie Vašich zamestnancov?

Verzia odpovede	Počet odpovedí celkom	Podiel v %
Áno	122	57.01 %
Nie	34	15.89 %
Neviem/nedokážem posúdiť	58	27.10 %
Žiadna odpoveď	0	0.00 %

C.3.1 Ak áno: Uveďte, prosím, v akej oblasti.

Relevantné výroky *

Moderné prvky priemyslu 4.0, digitalizácie a automatizácie, robotiky, e-autotroniky.

inštruktori,

celkové povedomie vo firme o tom, ako spolupracovať v tejto oblasti, ako sa starať o žiakov,

v prípade že nie sú teoreticky pripravení, tak naši zamestnanci sa musia naučiť teoretické veci
hodnotenie, spätné väzba, generačné rozdiely na pracovisku
vyškolenie ďalších inštruktorov
práca so žiakom, legislatíva, pedagogické minimum
Mnohé oblasti vieme pokryť sami a aj to veľmi aktívne robíme. Pomohlo by nám vzdelávanie v najnovších technológiách, softvéroch, prípadne vzdelávanie od zahraničných subjektov, ktoré majú omnoho bohatšie skúsenosti s duálnym vzdelávaním.
Hlavne vzdelávanie inštruktorov.
lektorstvo - komunikácia so žiakmi
Potravinárska výroba
psychologické, edukatívne
podporujem iniciatívu RÚZ na vytvorenie kontinuálneho vzdelávania pre inštruktorov - jednorazove vstupne školenie je nedostatočné, aj inštruktor sa potrebuje rozvíjať v čase.
Psychológia
zaučenie inštruktorov ako pracovať so žiakmi - nemajú pedagogické vzdelanie
Školenia pre inštruktorov.
odborné a soft skills.
Vzdelávanie inštruktorov - soft skills (práca so žiakmi, vedenie, učenie, ...)
Pochopenie mladšej generácie, empatia, budovanie trpezlivosti.
práca s mládežou, komunikácia
hlavne pochopenie, že si dnes spolupracovníkov z trhu práce nevieme vyberať, ale len vychovávať.
Inštruktori, pedagogická oblasť.
Školenie inštruktorov
výchova inštruktorov, ktorí sa žiakom venujú. Vzdelávať ich v metodikách spôsobu výučby a práce s mladou generáciou.
komunikácia a vzájomné interakcie zamestnancov a praktikantov (študentov zapojených do duálneho vzdelávania), zapájanie praktikantov (študentov) do pracovnej činnosti zamestnávateľa, ochota zamestnancov odovzdávať vedomosti študentom, psychológia...
Vo všetkých oblastiach súvisiacich s výučbou a starostlivosťou o mládež
Metodika, práca s deťmi
Inštruktorov Duálneho Vzdelávania
Hlavne čo sa týka odbornosti
V pedagogickej oblasti a v oblasti psychológie
školenie DV legislatívy v pravidelných intervaloch.
komunikácia, motivácia
Vzdelávanie našich zamestnancov v súvislosti s duálnym vzdelávaním by bolo vhodné najmä pre: rozšírenie vedomostí v oblasti pedagogiky, psychológie a didaktiky a tiež celkovú organizáciu a koordináciu praktického vyučovania.
pedagogika, inštruktor
- komunikácia so študentami (generačné rozdiely) - nepochopenie požiadaviek mladých (systém dohody)
- externá konzultácia nezainteresovaného odborníka v danej oblasti študijných odborov
Manažment a vedenie mladých ľudí.
ako žiakov motivovať, ako komunikovať so žiakmi, zrozumiteľnejšie osnovy
čo sa týka hlavných inštruktorov
v oblasti lektorského, ekonomického, praktickej časti
Hlavný inštruktor pre duálne vzdelávanie.
Nová technológia

- odborná výchova a vzdelávanie v oblasti priem. výroby
psychológia a edukácia mladých
Školenie inštruktorov
Pedagogicko-psychologickej
Ako pracovať s novou generáciou, akceptácia inakosti
ako motivovať žiakov, ako ich učiť nové veci, právne poradenstvo k témam zodpovednosti za žiaka, keďže máme za nich zodpovednosť nakoľko nie sú plnoletí
Školenia zamerané na prácu s kolektívom a riadenia zamestnancov.
Informatika
Vzdelávanie foriem a obsahu OVP
pedagogické kompetencie
V lektorských zručnostiach, s dôrazom na praktické odborné vyučovanie.
Psychológie
pedagogika
Vzdelávanie školiteľov
komunikácia, riešenie emočne náročných situácií, motivácia
ako postupovať pri žiakoch s dyslexiou, dyskalkúliou a pod.
všetko pre danú vekovú štruktúru žiakov
áno, vzdelávanie pre pedagogickú činnosť
Vyučovanie praktických skúsenosti. Pedagogika
komunikácia
Komunikačné zručnosti a psychológia výchovy adolescentov.
pedagogika, psychológia
ako viesť proces učenia sa žiakov, akými metódami, ako k nim pristupovať a ako ich hodnotiť, ako im nastaviť úlohy a ich hodnotenie, ako spracovať pre nich obsah vzdelávania
vzdelávanie inštruktorov - základy pedagogiky, v oblasti hodnotenia žiakov
Časom chceme vyškoliť ešte jedného hlavného inštruktora, keby jeden vypadol, aby sme naďalej vedeli zabezpečiť vzdelávanie.
budúci inštruktori
ako dosiahnuť u pubertiakov, aby dávali pozor na hodine.
Soft skills školenia: Podávanie spätnej väzby, Efektívna komunikácia.
pedagogickej, komunikačnej, psychologickej
technická revolúcia 4,0
* autentické výroky bez korekcie

C.4 Máte v súvislosti s národným projektom Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP alebo s odborným vzdelávaním a prípravou vo všeobecnosti akékoľvek ďalšie postrehy a/alebo odporúčania?

Relevantné výroky *

Budovať štandardy kvality škôl zapojených do duálneho vzdelávania. Naplňovať učebné plány a osnovy z oblasti elektrotechniky a techniky a prepájať ich aj do iných škôl zapojených nielen do Duálneho vzdelávania. A zvyšovať tak aj atraktivitu techniky s prepojeným na vysoké školy.

Odporúčanie je, aby sme sa pri DV sústredili na väčšiu propagáciu technického vzdelávania a viacej zapájali výchovných poradcov na ZŠ, kde vidíme najväčšie rezervy.

zavádzať ho do čo najviac odborov, viac praktickej výchovy

Zabezpečiť pokračovanie projektu „Duálne vzdelávanie“ aj v nasledujúcom programovom období a optimalizácia

súčasných sietí základných, stredných a vysokých škôl, aby bola zabezpečená kvalita a efektivita vzdelávania na všetkých stupňoch.

Viac informácií pre žiakov už od základnej školy, vzdelávanie učiteľov odborných škôl o dôležitosti duálneho vzdelávania.

Mne sa táto myšlienka a to, že sa tento projekt rozbehol, veľmi páči. Vďaka všetkým, čo sa na tom podieľajú. Ako som písal, je to investícia do budúcnosti celej spoločnosti. Ďakujem. Michal Martinka.

zamyslíte sa nad efektivitou a materiálmi školenia. aký má byť výsledok toho školenia - že máme dať spätnú väzbu žiakovi? že žiaka treba chápať, že ho správne zadaptovať?

zamyslíte sa nad štruktúrou skupiny, ktorá sa tam školí, je správne, aby boli všetci školení inštruktori pokope bez ohľadu na oblasť a doterajšie vedomosti? Ľudia z výrobných sektorov a majstri sa asi pri manažéroch necítia dobre a školenie neprinesie taký efekt, ak by boli všetci majstri pokope a pochopili by názorne lepšie, čo je napríklad i spätná väzba a podobne. I viac by komunikovali.

elektronizácia (ak už hodnotenie pošlem scanom, načo to potrebuje škola ešte aj papierovo), prístup do Edupage (hodnotenie cez Edupage, aby sme úplne eliminovali vyplňanie word tlačív)

Treba vyvinúť špeciálnu snahu na podporu propagácie stredného odborného vzdelávania v Bratislavskom kraji, kde dlhodobo upadá záujem žiakov a ich rodičov o štúdium technických odborov na úrovni K a H, inak tam bude problém zabezpečiť potrebnú pracovnú silu pre niektoré odvetvia.

podporiť študentov aj cez preplácanie cestovného na prax, aby to nemuseli ekonomicky ťahať zamestnávateľia.

uľahčiť administratívnu časť (veľa papierov, výkazov)

- zlepšovať podmienky pre školy a pre podniky zapojené do DV

- vytvárať podmienky pre zlepšenie demografického vývoja v našej krajine

- významným spôsobom napomáhať znevýhodneným regiónom a jej obyvateľom, ako aj priem. podnikom v týchto oblastiach, aby sa zmenili zo zaostalých regiónov na moderné a celkové zvyšovanie technologického vybavenia priem. podnikov

- učitelia odborného výcviku neboli skontrolovať prácu na pracovisku ani raz, ani nezvolali žiadnu schôdzku.

- zlepšenie spolupráce so školou

Áno, príprava ako pedagóg v škole. Keď nemám pripravený rozvrh dňa, je to o ničom pre študenta, nemá to zmysel.

prvé kroky boli urobené dobrým smerom, treba naďalej hľadať spôsob, ako prepojiť teoretickú prípravu v škole s tou na pracoviskách. Ideálne by bolo, keby učitelia odborných predmetov dôverne poznali technológie pracovísk a vedeli by na vyučovaní poukázať na súvislosti a praktickú aplikáciu poznatkov.

Vynikajúci projekt, vďaka ktorému sa urobilo kus dobrej práce a posunula problematika odborného vzdelávania o veľký kus v pred, preto by som podporil jeho pokračovanie.

mať organizáciu, ktorá zastreší všetky spoločnosti prevádzkujúce duálne vzdelávanie

organizovať školenia majstrov OVP, inštruktorov a hlavných inštruktorov

* autentické výroky bez korekcie