Izzivi dualnega sistema

Barbara Krajnc

Konferenca Kakšne kadre in kompetence potrebuje (in lahko pričakuje) gospodarstvo,
4. marca 2020 na Gospodarski zbornici Slovenije

CPU
CENTER ZA POSLOVNO USPOSABLJANJE
Gospodarska zbornica Slovenije

Pobude za vajeništvo 2012 - primer Nemčije

How is the Labour Market Situation after the Apprenticeship?

Overall unemployment rate by age

(in 2011)	Germany	EU
15-24 year olds	8,1 %	22,7 %
25-74 year olds	5,2 %	8,4 %
Total	**5,5 %**	**9,8 %**

Employment in the company where the apprenticeship was made

Companies' in-take rate after graduation	61 %

Unemployment rate by qualification

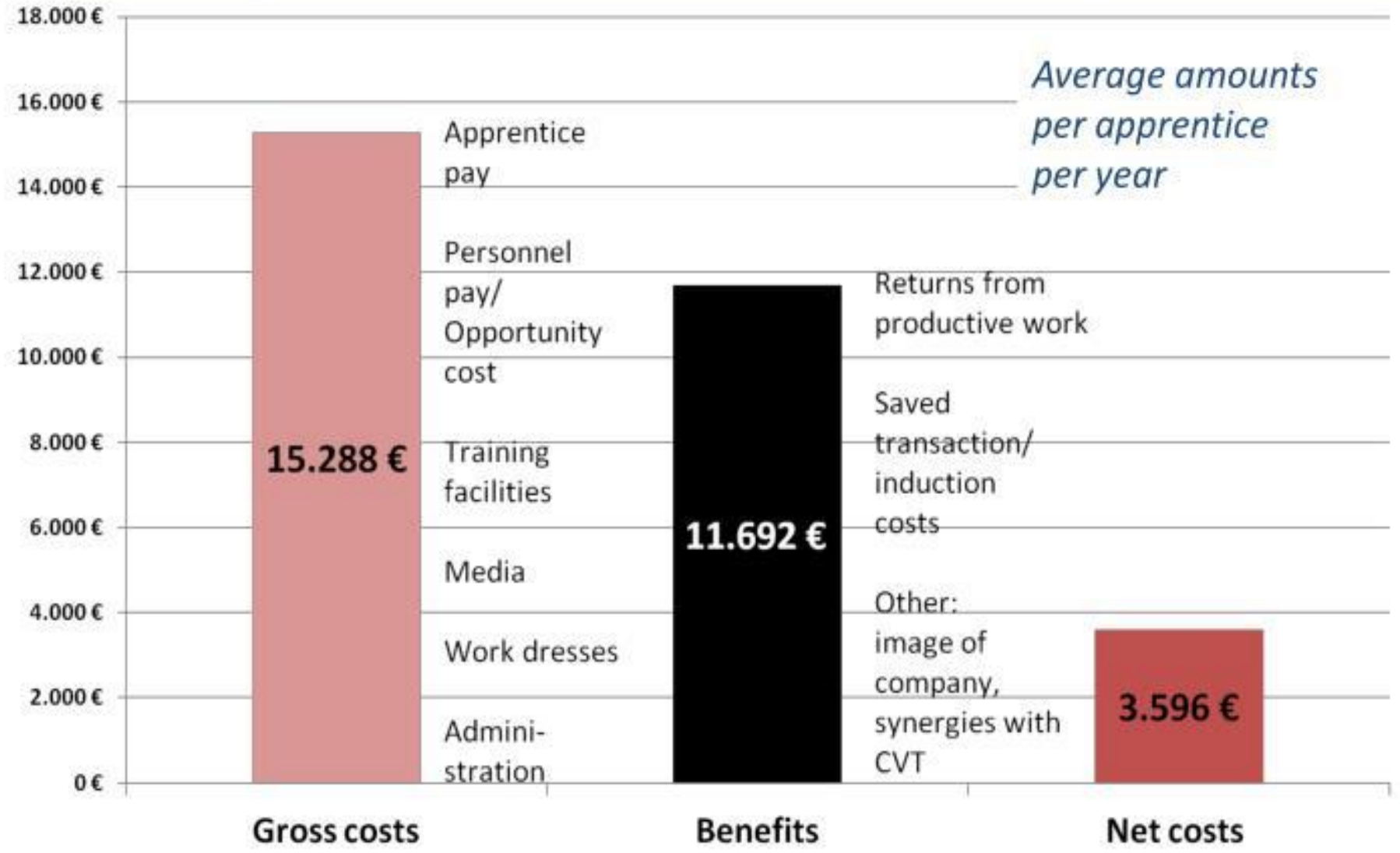
(in 2009)	Germany
No vocational qualification	21,9 %
Vocational qualification (IVET/CVET)	6,6 %
Higher education degree (ISCED 5A)	2,5 %
Total	**8,4 %**

"Apprenticeship in Germany" (Jessica Erbe, BIBB; 21 June 2012 Brescia)

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB Forschen Beraten Zukunft gestalten

Koristi in stroški za podjetje

Why? What are the Costs and Benefits for Companies?



Source: Walden et al. 2008 (BIBB)

Vključenost v javni dualni sistem v številkah

Key Figures on the Apprenticeship in the Dual System

Number of newly concluded training contracts in 2010 *male 57,7 %; female 42,3 %*	560.073
Number of apprentices in total	1.571.457
out of which publicly funded	*10,5%*
Companies offering training (2010)	470.000 *= 22,5% of all companies*
Average training allowance	678 €
Training contracts' termination rate (2009)	22,6%
Final examinations' success rate	90,2%
Number of training profiles	350
Regular duration	2 – 3,5 years

Source: BIBB-Datenreport 2011, Figures for Germany

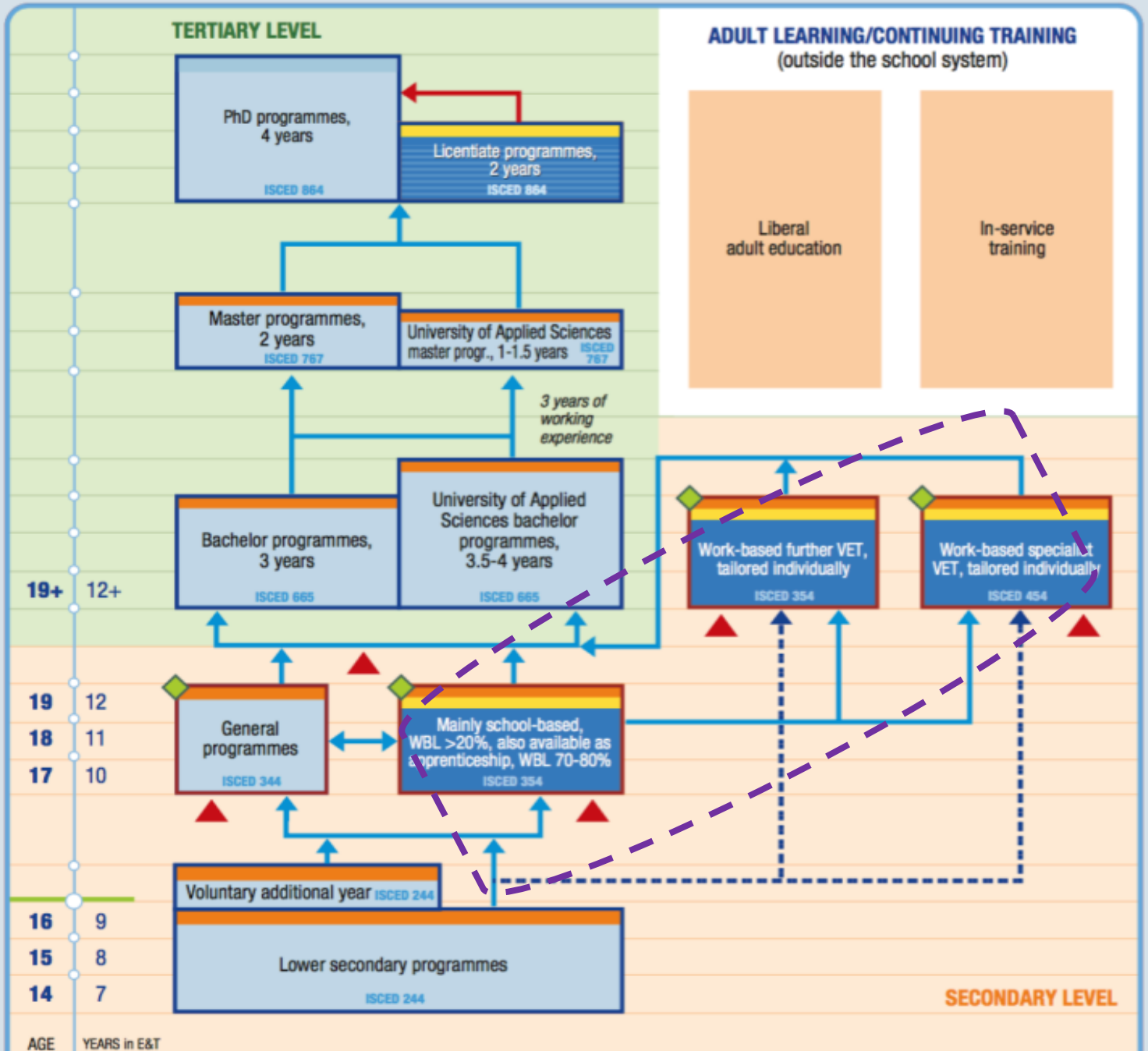
Skupne značilnosti držav s tradicijo dualnega izobraževanje

- Analize trga dela v obdobju krize so pokazale, da so imele države z razvitim sistemom povezovanja izobraževanja in trga dela najmanjši delež brezposelnih, zlasti nižje % brezposelnih mladih (Avstrija, Nemčija, Nizozemska, Švica…) in manj strukturne brezposelnosti.

Opisane države (razen Finske) poznajo dva stebra:

- šolsko obliko izobraževanja do visokošolske ravni
- dualno obliko - do ravni inženirja (ISCED 5).

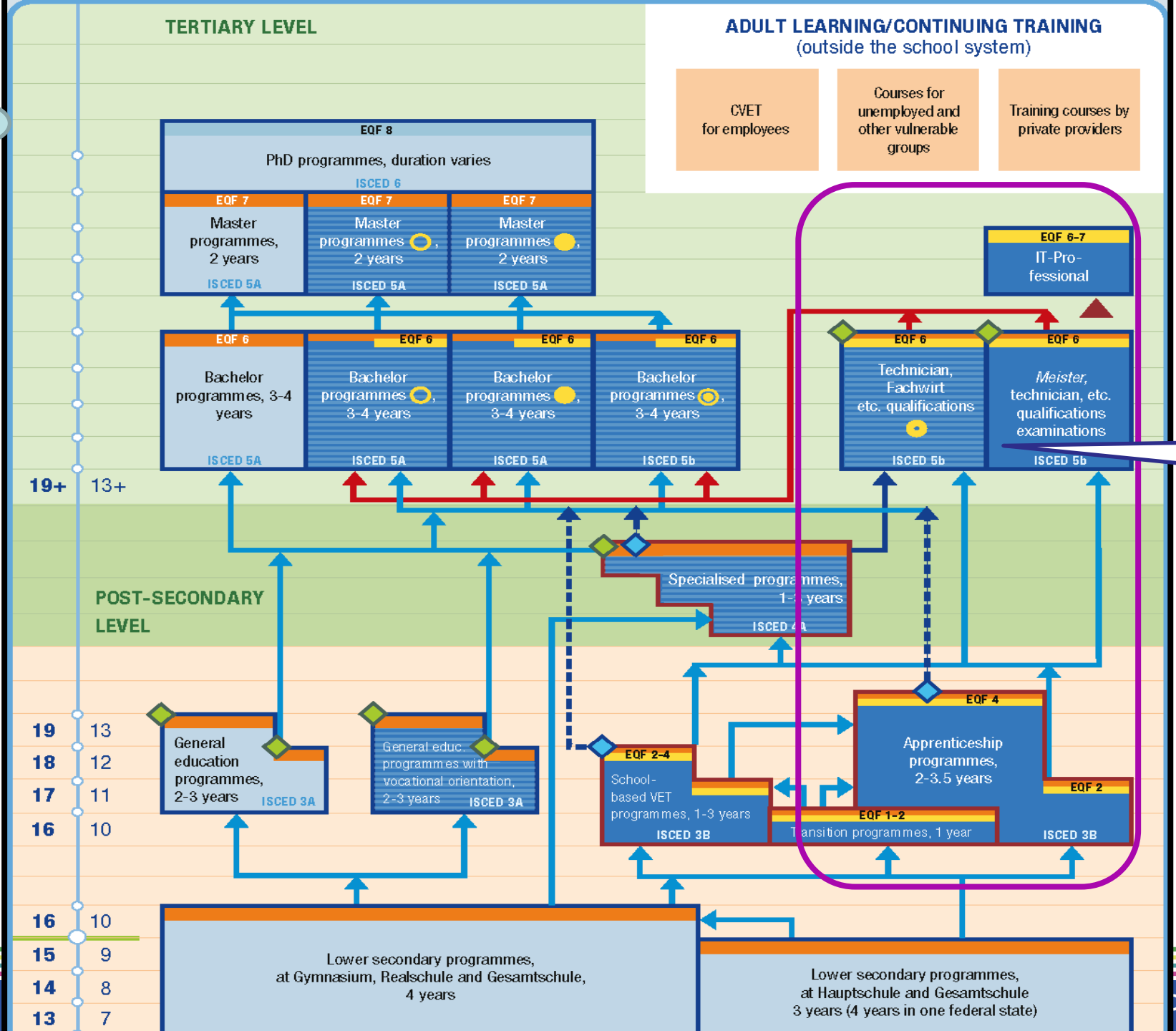
VET in the Finnish education and training system



Sodobno izobraževanje na Finskem je individualizirano, prilagojeno dijakom.

Programi, ki vključujejo delovne izkušnje

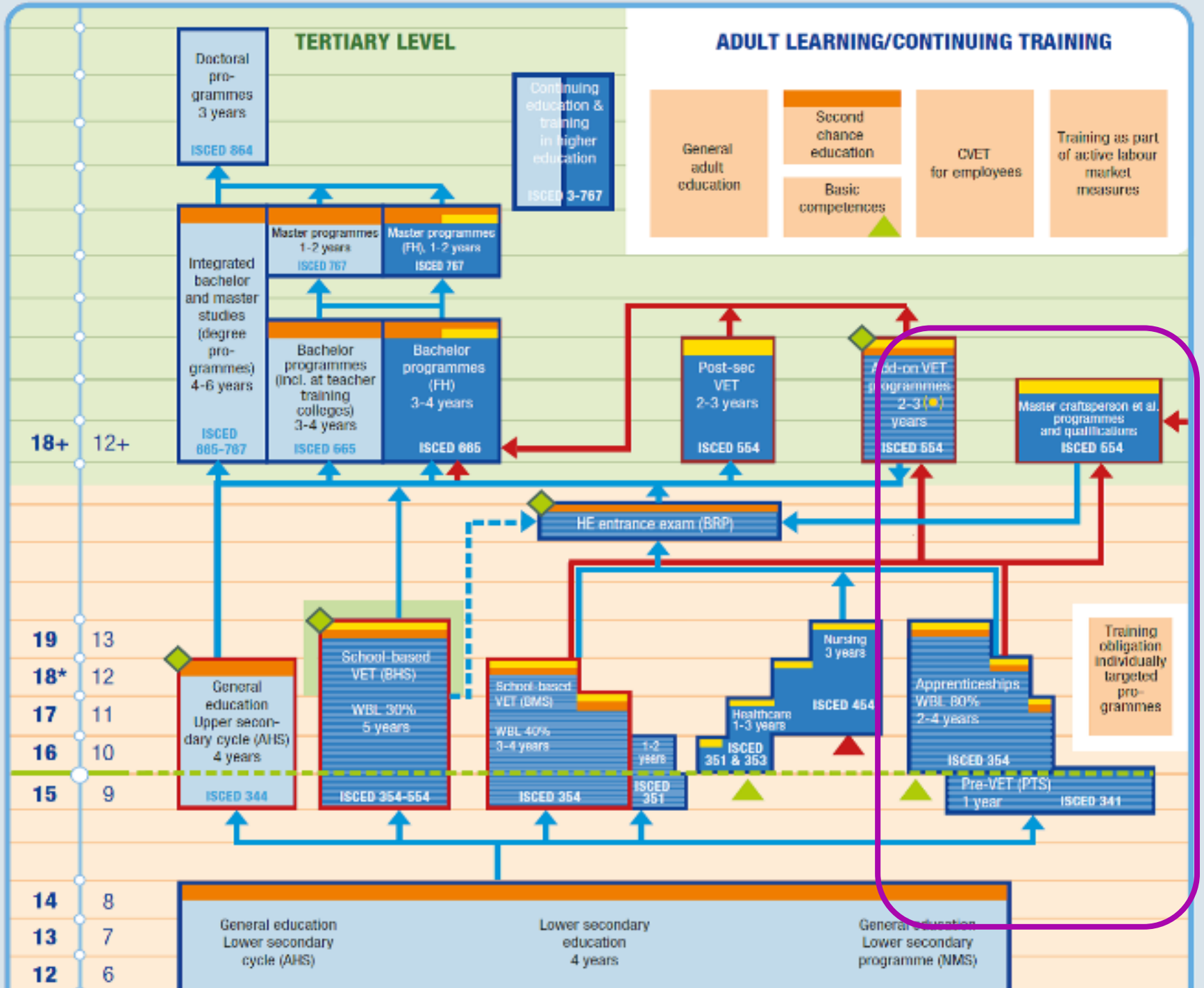
NEMČIJA



Kvalifikacijski izpiti

Programi, ki vključujejo delovne izkušnje

AVSTRIJA



Programi, ki vključujejo delovne izkušnje

Skupne značilnosti

- Dualne oblike imajo velik % usposabljanja pri delodajalcu.
- Praviloma so zaposleni, ki se izobražujejo (vajnci).

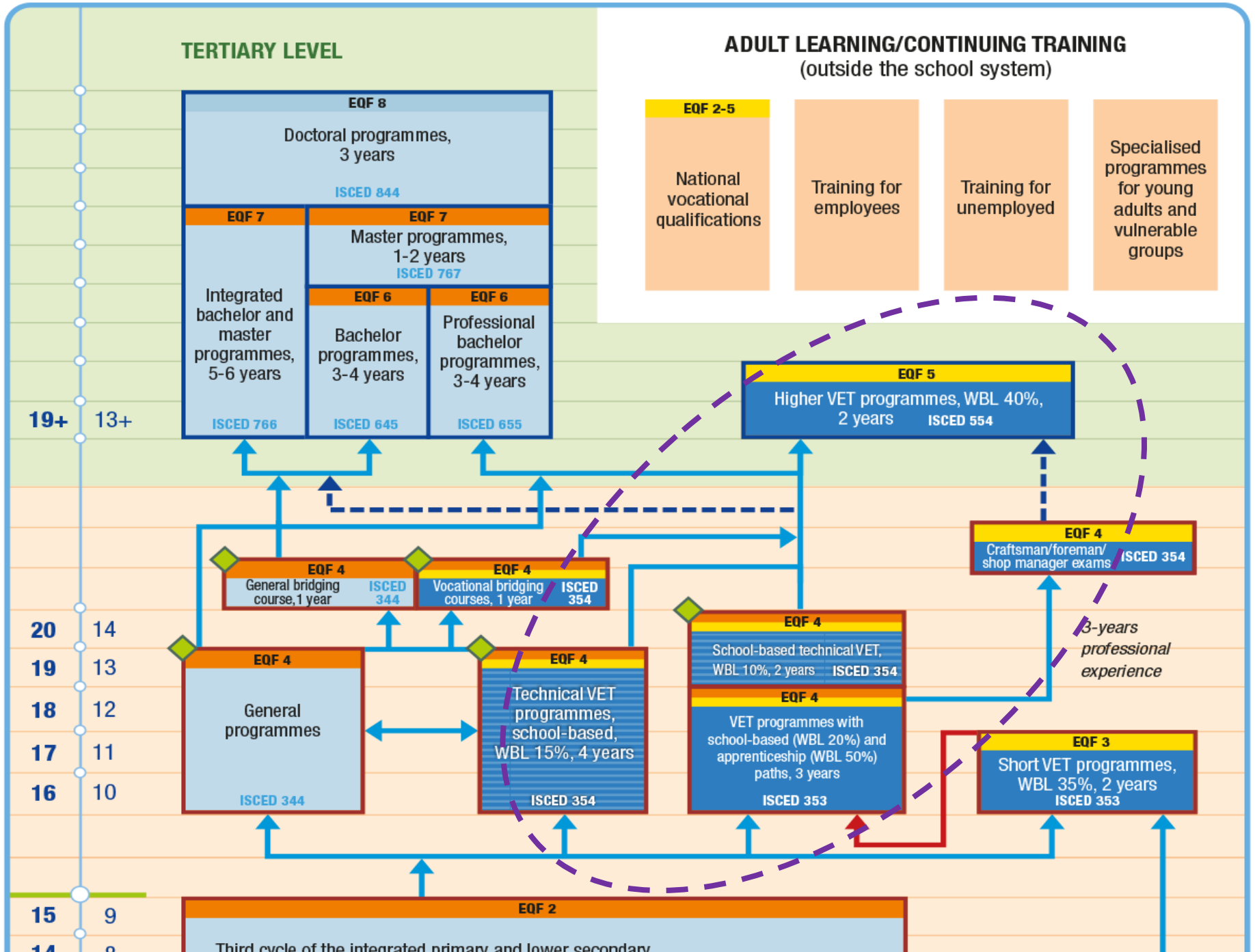
- Vključen velik % odraslih: v dualno izobraževanje se vključujejo tudi gimnazijci, ker je organizirano tudi za višje ravni (EQF 5, 6)

- Skrbnik sistema: socialni partnerji - min. za delo, izobraževanje, gospodarstvo

Uvajanje vajeništva v Sloveniji

- 2013 - 2014 nastane pod okriljem EU Zavezništvo za vajeništvo (36 držav podpisnic)
- 2015 – predlog Zavezništva za vajeništvo v Sloveniji, ki bi povezal več resorjev, delodajalskih združenj in zbornic ter sindikatov – ni bil podpisan.
- 2017 – Zakon o vajeništvu Sloveniji
- 2018 – razvite prve podlage za prilagojeno izvajanje izobraževalnih programov (KPU, NIV)

Slovenija


TERTIARY LEVEL
ADULT LEARNING/CONTINUING TRAINING
(outside the school system)
EQF 8
Doctoral programmes, 3 years
ISCED 844
EQF 7
Integrated bachelor and master programmes, 5-6 years
ISCED 766
EQF 7
Master programmes, 1-2 years
ISCED 767
EQF 6
Bachelor programmes, 3-4 years
ISCED 645
EQF 6
Professional bachelor programmes, 3-4 years
ISCED 655
EQF 2-5
National vocational qualifications
Training for employees
Training for unemployed
Specialised programmes for young adults and vulnerable groups
EQF 5
Higher VET programmes, WBL 40%, 2 years ISCED 554
EQF 4
Craftsman/foreman/ shop manager exams ISCED 354
EQF 4
General bridging course,1 year ISCED 344
EQF 4
Vocational bridging courses, 1 year ISCED 354
EQF 4
General programmes
ISCED 344
EQF 4
Technical VET programmes, school-based, WBL 15%, 4 years
ISCED 354
EQF 4
School-based technical VET, WBL 10%, 2 years ISCED 354
EQF 4
VET programmes with school-based (WBL 20%) and apprenticeship (WBL 50%) paths, 3 years
ISCED 353
EQF 3
Short VET programmes, WBL 35%, 2 years
ISCED 353
3-years professional experience
EQF 2
Third cycle of the integrated primary and lower secondary
19+ 13+
20 14
19 13
18 12
17 11
16 10
15 9

Primerjave vajeništva med državami po posameznih značilnostih

	Nemčija (2016): dualno VET	***Avstrija (2019): dualno vajeništvo***	***Nizozemska (2016): dualna pot***	***Finska (2016): vajeniško usposabljanje***
CILJNA SKUPINA	Končana OŠ, 16 let In odrasli % mladih = 30 (70% vpisanih v VET)	Končana OŠ Min 14 let in odrasli % mladih = 60 (34% vpisanih v VET)	Nižja PPŠ; 16 ali 18 let in odrasli % mladih = odvisen od kondicije gospodarstva (27% vpisanih v VET)	Končana OŠ Min 15 let in odrasli % mladih = do 20
TRAJANJE	3 – 3,5; poklici različnih ravni	2 – 4, + max. 18 m. za PM	Izhodi na 2., 3. 4. ravni + spec.	Individualno, možno za vse VET programe-370
TRADICIJA	Dolga – obrt in eksperti v industriji	Dolga – obrt in eksperti v industriji	Dolga – sektorske povezave	Dolga od 1923 za obrt, prg. za brezposelne
Vrsta kvalifikacije	Pokl. kvalifikacija, tudi šolska izob. oblika	Pokl. kvalifikacija, samostojni prg.	Izobrazba in kvalifikacija	Izobrazba in kvalifikacija
PREHODNOST	NE	NE	DA	DA
% V PODJETJU	**70%**	**80%**	**72%**	**70-80%**
PROGRAMI	LOČENI (D/Š)	LOČENI(D/Š)	ENAKI	individualni po temeljnem kurikulu

	Nemčija (2016): dualno VET	*Avstrija (2019): dualno vajeništvo*	*Nizozemska (2016): dualna pot*	*Finska (2016): vajeniško usposabljanje*
FORMALNA RAZMERJA	pogodba v skladu z delovno zakonodajo	pogodba v skladu z delovno in šolsko zakonodajo	pogodba za min 50% prakse v programu	pogodba v skladu z delovno zakonodajo
PODPISNIKI	učenec, delodajalec	učenec, delodajalec	učenec, delodajalec, šola	učenec, delodajalec, šola
STATUS	vajeniški (zaposlen, ki se uči)	vajeniški (zaposlen, ki se uči)	vajeniški (zaposlen, ki se uči)	učenec
REGISTRACIJA POGODB	zbornica	zbornica	hrani davčna uprava	šola
NAGRADE	plača (obdavčena)	plača (obdavčena)	plača (obdavčena)	plača: najmanj min. za delavca
KRITJE STROŠKOV USP. V PODJETJIH	podjetja, ni sistemskih spodbud in olajšav	podjetje; subvencije, davčne razbremenitve, druge iniciative	podjetje, subvencije	podjetja, možnost nadomestila - individualno

šola – Izobraževalna institucija, ki izvaja dualno/vajeniško obliko izobraževanja

Izzivi „vajeništva“ v Sloveniji

Ohraniti sistem povezave med izobraževanjem in usposabljanjem na delovnem mestu in ga nadgraditi na ravni države, strokovnih institucij, regije in na lokalnem nivoju:

- Vzpostaviti vertikalo: možnost izobraževanja **v enaki obliki** na več ravneh (od srednjega poklicnega do visoko strokovnega izobraževanja)

- Ali odpiramo vprašanje razmerje med splošnim in strokovnim delom programov? Na kakšen način, da ne znižamo „pismenosti, splošnega znanja“ dijakov na ravni 4. letnega srednjega strokovnega izobraževanja - tehniki?

Izzivi „vajeništva“ v Sloveniji

- Urediti prehodnost med izobraževalnimi programi

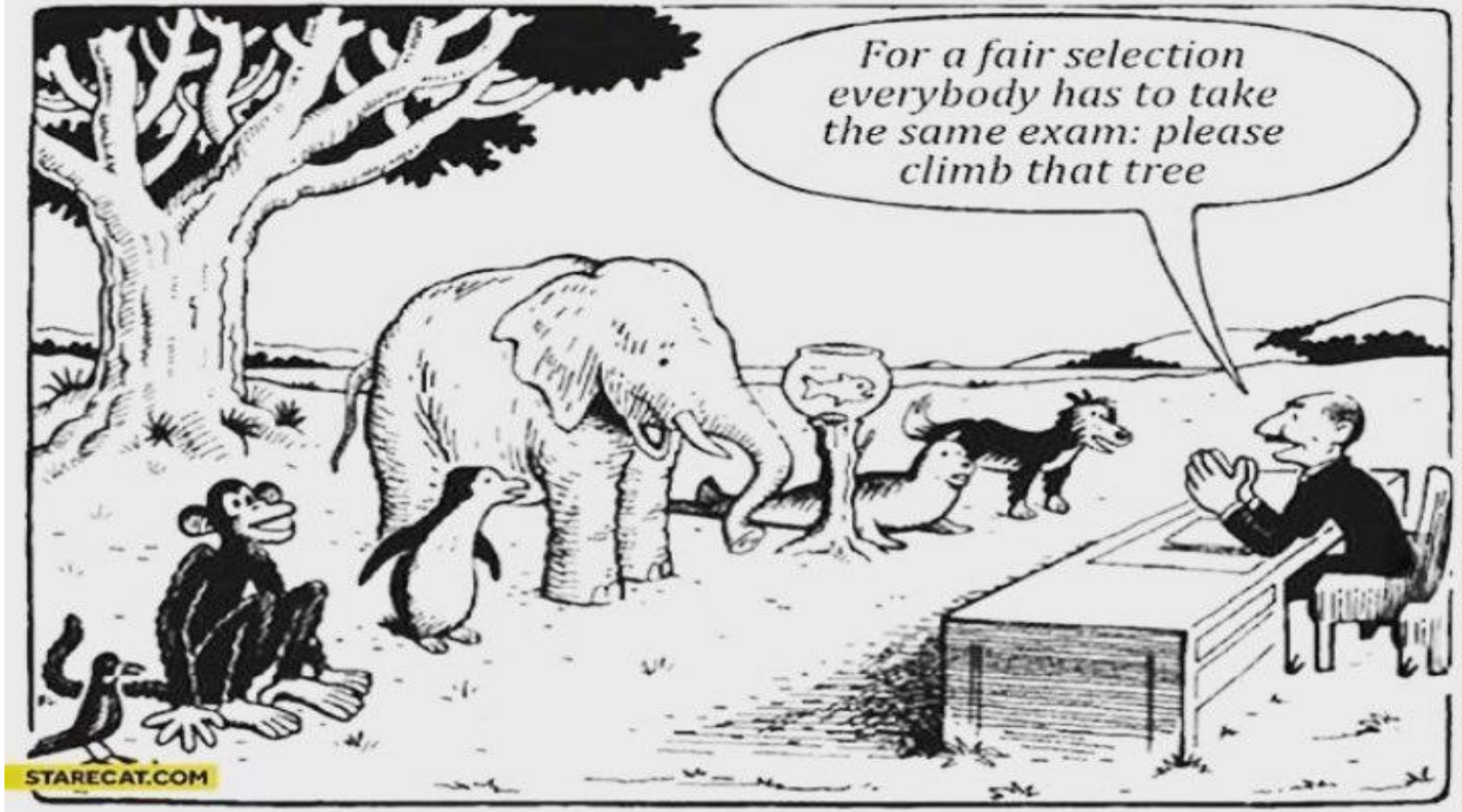
  (pogoje za vpis v nadaljnje izobraževanje)
- Oceniti, kolikšna je zmožnost podjetij za izvajanje dualnega izobraževanja (št. učnih mest, mentorjev)?

- Prilagoditi standarde in normative v poklicnem in strokovnem izobraževanju ter na visokošolskem izobraževanju
- Administrativno razbremeniti šole in delodajalce v procesu izobraževanja (prilagoditi izvedbene predpise in dokumentacijo)

Izzivi „vajeništva“ v Sloveniji

- Usposabljati učitelje za drugačne metode poučevanja
- Usposabljati mentorje in inštruktorje (somentorje) za poučevanje v podjetjih
- Prilagoditi programe spremenjeni strukturi gospodarstva (od obrtniške proizvodnje k industrijski, digitalizirani, avtomatizirani – od izdelkov k tehnološkim procesom)
- **Pogoj: sodobni poklicni standardi *(velik vpliv delodajalcev)***

Smo pripravljeni na spremembe?



Our Education System

"Everybody is a genius. But if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its whole life believing that it is stupid."

- Albert Einstein

Primerjava stroškov in koristi vajeništva za podjetje

Nemčija, **2012/13**

Stroški vajenca -

Stroški za vajenca	Stroški za mentorja	Materialni stroški	Drugi stroški
vajeniški dodatek (dodatek, dogovorjen s kolektivno pogodbo)	Polni delovni čas mentorja	delovno mesto (orodja in material)	Učna tehnologija in oprema v podjetju
Socialni prejemki	part-time mentoriranje	Stroški del. mesta v podjetju	Stroški izpitov
Prostovoljni socilani prospevki	Zunanji mentor	Interne ure poučevanja	Delovna zaščitna obleka
			Zunanje usposabljanje
			Administrativni stroški

Koristi vajenca za podjetje

<table>
<tr><th>Koristi usposabljanja</th><th>Koristi zaposlovanja</th><th>druge koristi</th></tr>
<tr><td rowspan="7">produktivni prispevek vajenca

prihranek 2/3 stroška</td><td>prihranek za rekrutiranje in prilagajanje</td><td>Imidž:
atraktivnost za potencialne zaposlene in stranke</td></tr>
<tr><td>nižji stroški nadzora</td><td rowspan="2">Institucionalizirano pomlajevanje (osveževanje) zaposlenih - osebja</td></tr>
<tr><td>večja produktivnost</td></tr>
<tr><td>plitkejša hierarhična struktura</td><td rowspan="4">Sinergije med začetnim in nadaljnjim izobraževanjem</td></tr>
<tr><td>razlika v plači</td></tr>
<tr><td>stroški napake pri zaposlitvi</td></tr>
<tr><td>stroški, povezani s pomanjkljivim znanjem zaposlenih</td></tr>
</table>

2/3 bruto stroškov v povprečju poravnajo produktivni rezultati vajencev. To število se med različnimi poklici usposabljanja močno razlikuje. Dodatna korist je največja, ko podjetja po zaključenem usposabljanju zaposlijo vajence kot usposobljene delavce. Tako podjetja prihranijo stroške zaposlovanja, vključno s stroški oglaševanja in stroški osebja v izbirnem postopku, stroške zunanjih svetovalcev in posrednikov ter stroške uvajanja. Koristi se povečujejo tudi zaradi vajenčevega predhodnega poznavanja podjetja in obratno. Ob koncu vajeništva lahko podjetja med svojimi vajenci zaposlijo najuspešnejša.