



European Federation
of Building
and Woodworkers



hout - meubel - interieur

Foster VET Mobility

**Migliorare la mobilità nell'ambito
della formazione professionale e
dell'istruzione superiore per il settore
europeo del legno e del mobile**



CEI-Bois

European Federation
of Building
and Woodworkers



hout - meubel - interieur

Il presente rapporto è stato elaborato da FETBB, CEI-Bois, UEA, EFIC e HMC

Con il sostegno finanziario della DG Occupazione e Affari Sociali della Commissione Europea.



Tutti i diritti riservati.

Nessuna parte della presente pubblicazione può essere riprodotta, archiviata in un sistema di ricerca o trasmessa sotto qualsiasi forma o con qualsiasi mezzo elettronico o meccanico, fotocopie, registrazioni o altro senza il permesso dell'editore.

Le informazioni riportate nella pubblicazione sono ritenute corrette, tuttavia né l'editore né gli autori accettano alcuna responsabilità in caso di perdite, danni o altri pregiudizi subiti dai lettori o da altre persone in relazione al contenuto della presente pubblicazione.

Premessa

Fin dagli inizi del dialogo sociale la formazione professionale è una delle tematiche sulle quali gli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro coincidono.

Non è un caso che la formazione professionale sia stata uno dei primi temi sui quali la FETBB, l'UEA, e più di recente anche l'EFIC, hanno incentrato la loro attenzione e le loro attività.

Lo scenario attuale ha accentuato l'importanza della formazione professionale: Dopo i significativi cambiamenti e le perdite di posti di lavoro dell'ultima decade, il settore europeo del mobile è entrato in un periodo di maturazione. Per far fronte alla concorrenza mondiale e divenire più razionali e più orientati all'export, è indispensabile poter contare su lavoratori di grande esperienza, sui lavoratori altamente specializzati e sul middle management.

In risposta alla Comunicazione della Commissione europea "Un nuovo slancio per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale a sostegno della strategia Europa 2020" [COM(2010)296], le parti sociali hanno convenuto di lanciare due progetti comuni: **WAVE** (Enhance the Value of Work in the Furniture Industry to Attract Young People – Valorizzare il lavoro nel settore del mobile per richiamare i giovani) - e **VET** (Vocational Education Training – Istruzione e formazione professionale).

Foster VET Mobility, il progetto di cui si tratta nella presente relazione, ha due obiettivi ambiziosi:

- A. favorire l'aggiornamento degli attuali programmi di insegnamento negli Stati membri dell'UE rispettando le diversità basate sulle tradizioni e sulle pratiche correnti;
- B. favorire i flussi di informazioni e gli scambi di esperienze fra gli istituti professionali e gli altri soggetti interessati onde migliorare la qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento nonché i livelli di competenza di tutti i tirocinanti. A questo proposito riteniamo che il nostro progetto rifletta esattamente quanto formulato nella Comunicazione sull'iniziativa faro "L'Unione dell'innovazione", COM/(2010)546 definitivo, del 6 ottobre 2010.

La presente relazione ha a che fare anche con la promozione della formazione basata sul tirocinio e l'apprendistato conformemente alla Comunicazione "Youth on the Move" COM (2010)477 definitivo, del 15 settembre 2010, pagine 5 e 6.

Da un punto di vista pratico, gli obiettivi del progetto VET sono stati raggiunti a partire da tre approcci, attuati in parallelo:

1. Raffrontare i sistemi di formazione professionale presentati nel corso della conferenza di Rotterdam del 10 e 11 novembre 2010, e individuare le analogie e le differenze nei corsi e nei profili professionali per valutare e comprendere meglio in che modo procedere a una graduale armonizzazione dei sistemi VET.
2. Raccogliere esempi dei corsi di formazione adottati negli istituti e durante il tirocinio e l'apprendistato al fine di fornire agli studenti le competenze necessarie rispetto ai principali profili professionali richiesti dai datori di lavoro e, se necessario, trasmettere tali esempi agli istituti di formazione professionale dopo averne informato le autorità competenti dei rispettivi Stati membri.
3. Definire una strategia, coinvolgendo le associazioni padronali e sindacali dei rispettivi Stati membri, per spingere gli istituti o il sistema di istruzione pubblica europeo ad aggiornare, se del caso, i loro programmi per arrivare a un sistema armonizzato di formazione professionale come requisito indispensabile per una reale mobilità dei lavoratori specializzati e dei middle manager in tutta Europa.

La presente relazione presenta i risultati del nostro progetto ed è incentrata principalmente sul funzionamento dei sistemi di formazione professionale di nove paesi europei. A ciò si aggiunge una visione scientifica del futuro del settore, volta a fornire un approfondimento sulle prospettive desiderate. Abbiamo inoltre incluso le conclusioni e le opinioni sulle politiche europee per la formazione professionale espresse dai partner del progetto. La relazione documenta il quadro concettuale utilizzato per la preparazione dei rapporti sui vari paesi, e ci auguriamo che i soggetti interessati di altri settori possano farne uso a loro volta.

Tutti i partner partecipanti considerano estremamente utili le esperienze fatte grazie a questo progetto e sono determinati a continuare la cooperazione con tutti i soggetti interessati a questa attività e a portarla avanti a livello europeo nel quadro del dialogo sociale settoriale.

Bruxelles 2011

FETBB, Rolf Gehring

CEI-Bois, Filip De Jaeger

UEA, Rodrigo Rodriguez

EFIC, Camilla Ravazzolo

HMC, Frans Veringa

Sommario

Premessa.....	3
Sommario	5
Introduzione	6
Ruolo dell'istruzione e formazione professionale (VET) nella strategia UE2020 - <i>Joao Delgado - DG Education and Culture</i>	8
Sistema educativo dei Paesi Bassi VET a livello di istruzione secondaria.....	13
VET per il settore del legno in Belgio	21
La VET in Bulgaria	27
La formazione professionale in Francia	31
Formazione professionale a due piste in Germania.....	34
Il sistema regionale italiano.....	37
Il sistema scolastico in Romania	41
Il sistema VET per il settore del Mobile e del Legno in Spagna	43
Elementi strutturali del sistema VET in Inghilterra*	47
Innovazioni ed evoluzioni nel settore	50
Dichiarazione comune di CEI-Bois, FETBB, EFIC, HMC e UEA sulla Mobilità e l'Apprendistato nei settori europei del Mobile e del Legno	53
Annex 1: Proposed conceptual framework for assessing VET-systems in the woodworking and furniture sectors	56

Introduzione

Il quadro politico

Negli ultimi anni l'Unione europea ha iniziato a prestare sempre più attenzione al tema dell'istruzione e formazione professionale (VET). Sono stati messi a punto due strumenti, il Quadro europeo delle qualifiche (QEQ) e il Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET), che influiranno sul futuro sviluppo dei sistemi VET nazionali. Fra i temi della strategia Europa 2020, particolare attenzione è dedicata alla mobilità, alla qualità della forza lavoro e a nuove competenze per nuovi lavori. L'iniziativa faro "Youth on the move" [COM(2010)477] in particolare promuove la mobilità dei giovani proponendo una serie di azioni concrete.

Si aggiunga che, nel contesto della sempre maggiore mobilità formale e pratica, delle politiche occupazionali dell'UE e anche della volontà politica di sostenere maggiormente la mobilità pratica, i sistemi nazionali di istruzione e formazione professionale si muovono in forma sempre meno isolata. I soggetti interessati quali le autorità competenti, le organizzazioni delle parti sociali, le aziende o i fornitori di formazione, ma anche i giovani alla ricerca di opportunità di tirocinio e di occupazione, hanno un corrispondente interesse ad accedere ad attività che favoriscono la mobilità, a una maggiore trasparenza e alla raffrontabilità dei sistemi nazionali di formazione professionale. I giovani in particolare, ma anche le aziende stesse, hanno bisogno di strumenti di supporto, di un facile accesso alle informazioni e di strutture capaci di favorire realmente la mobilità.

Sullo sfondo di queste considerazioni, e sulla base di una posizione comune che identifica la VET come una tematica che sembra fatta apposta per il Dialogo sociale europeo, le organizzazioni delle parti sociali del settore del mobile hanno istituito nel 2008 un gruppo di lavoro che tratta esclusivamente la questione dell'istruzione e formazione professionale. Lo stesso ha fatto il Dialogo sociale per il settore del legno nel 2010.

I settori

I settori del mobile e del legno comprendono un grande ventaglio di mestieri e professioni e sono caratterizzati da processi di innovazione che interessano diversi aspetti. Ciò è evidenziato anche nello studio dell'UE sulle competenze future nel settore del mobile e in altri settori ("Trends, Developments and State-of-Play in the Furniture and Others Sectors in the EU"; Final Report; 5 gennaio 2009 (disponibile solo in inglese)). Quando si parla di innovazioni si intende fra l'altro nuovi macchinari, l'uso di materiali nuovi o di nuove combinazioni di materiali esistenti, o l'organizzazione del lavoro. Tutte queste innovazioni hanno un'incidenza diretta sulle competenze professionali richieste.

Una forza lavoro altamente qualificata, capace di adottare e integrare nuove competenze e specializzazioni nei processi di lavoro tradizionali e di utilizzare in modo intelligente la possibilità di nuove combinazioni è vitale per la competitività del settore, specialmente in un quadro concorrenziale sempre più internazionale. A questo proposito il ruolo degli istituti di formazione è fondamentale perché tutti questi cambiamenti richiedono modifiche dei corsi, dei materiali didattici, ecc. Altrettanto importante è la mutua comprensione e una migliore cooperazione fra i sistemi formativi dei vari paesi per la crescita del mercato europeo del lavoro (a livello settoriale). Una migliore comprensione del quadro generale e delle condizioni della VET nei settori interessati potrebbe essere l'inizio di attività congiunte nel quadro delle azioni volte a favorire la mobilità.

Il progetto

Sulla base delle discussioni del dialogo sociale, le organizzazioni delle parti sociali europee dei settori del mobile e del legno hanno deciso di presentare domanda per un progetto comune intitolato "Foster VET Mobility" (Promuovere la mobilità della formazione e istruzione professionale). L'obiettivo generale del progetto è di migliorare la mobilità dei giovani lavoratori nel settore europeo del mobile. Gli attuali sistemi nazionali di istruzione e formazione professionale presentano strutture di formazione e tirocinio, nonché percorsi

professionali, che variano grandemente fra di loro sotto ogni punto di vista. Anche le pratiche tradizionali delle varie professioni differiscono alquanto da un paese all'altro. La comprensione di tali differenze e l'anticipazione dei possibili cambiamenti è una condizione preliminare per una maggiore mobilità. Il progetto contribuirà a una migliore comprensione di questi aspetti.

Più precisamente, il progetto mira a

- Comprendere meglio le differenze in essere fra i sistemi nazionali di formazione professionale;
- Instaurare delle reti fra i fornitori di formazione professionale e i settori interessati;
- Favorire la collaborazione fra gli istituti di formazione e le organizzazioni delle parti sociali a livello nazionale ed europeo;
- Fornire risultati utilizzabili nelle attività permanenti del Dialogo sociale europeo;
- Documentare le attività del progetto per offrire ai soggetti interessati di altri paesi la possibilità di avvalersi delle esperienze maturate;
- Pubblicizzare i risultati del progetto come base per la creazione di reti attuali e future nel quadro di attività relative alla mobilità;
- Migliorare la capacità del Dialogo sociale europeo di coordinare le attività relative alla formazione professionale e alla mobilità.

Il presente documento presenta dei 'ritratti' sintetici dei sistemi VET di nove paesi. Per ogni paese vi sarà una breve introduzione scritta, con informazioni di base sul sistema nazionale e alcune slide prese dalle presentazioni fatte al seminario di Rotterdam del 10 – 11 novembre 2010.

Le presentazioni, oltre a fornire alcune informazioni di carattere analogo sui sistemi nazionali, trattano anche questioni specifiche. Alcune approfondiscono il quadro legale della formazione professionale, altre i cambiamenti in atto e i cambiamenti dei programmi, altri contributi sono più incentrati sul ruolo istituzionale delle parti sociali.

Oltre alle presentazioni dei sistemi VET, troverete la presentazione della Commissione europea (Joao Delgado) e un estratto del contributo di Eric Groenhout con il suo interessante apporto sulla struttura del settore in termini di design, della combinazione di materiali nuovi ed esistenti, e sulle prospettive relative alle competenze richieste e all'organizzazione del lavoro. Da ultimo abbiamo documentato le conclusioni dei partner del progetto che indicano alcuni punti di azione per future attività comuni.

La presente relazione è disponibile in sette lingue:

BU, DE, EN, FR, IT, NL, RO

La relazione sarà inoltre disponibile sui siti web dei partner partecipanti al progetto:

CEI-Bois: <http://www.cei-bois.org>

EFBWW: <http://www.efbww.org>

EFIC: <http://www.efic.eu>

HMC: <http://www.hmcollege.nl>

UEA : <http://www.ueanet.com/>

Oltre alla presente relazione, sul sito web sono disponibili i seguenti documenti:

- Tutte le presentazioni fatte al seminario di Rotterdam del 10 – 11 novembre 2010;
- Un documento separato con le conclusioni tratte dalle parti sociali dopo le esperienze maturate con questo progetto;
- Il quadro concettuale che ha guidato i relatori nel preparare i rapporti nazionali (disponibile solo in inglese);
- L'ordine del giorno del seminario di Rotterdam.

Ruolo dell'istruzione e formazione professionale (VET) nella strategia UE2020



Ruolo dell'istruzione e formazione professionale (VET) nella strategia UE2020

Joao DELGADO
Capo unità
Formazione professionale – Programma Leonardo da Vinci
DG Educazione e Cultura

Rotterdam, 11 novembre 2010

Le attuali sfide comuni dell'UE



- Invecchiamento della popolazione
- Entro il 2020, il 35% di tutti i posti di lavoro richiederanno qualifiche di alto livello (oggi: 29%) = “economia della conoscenza”
- Troppi abbandoni precoci degli studi (il 15% dei 18-24enni non ha un diploma di istruzione secondaria)
- Disoccupazione giovanile elevata: 21%
- Economia a basse emissioni di carbonio
- Evoluzioni tecnologiche



Strategia e iniziative faro dell'UE per rispondere alle sfide



Europa 2020

L'UE sta definendo la strategia per la prossima decade - incentrata su una "crescita intelligente, sostenibile e inclusiva"



Iniziative faro correlate all'istruzione e formazione:

- Agenda 'nuove competenze per nuovi lavori'
- 'Youth on the Move'



Il contributo della VET
a sostegno della strategia Europa 2020 e delle iniziative faro
richiede:

un nuovo slancio per la VET entro il 2020



3

Un nuovo slancio per la VET entro il 2020



**La VET
dovrebbe
essere:**

- **Attraiante**
- **Accessibile**
- **Flessibile**
- **Inclusiva**
- **A sostegno
della mobilità**



4

Ruolo chiave per della VET nell'istruzione permanente e nella mobilità



Accesso flessibile alla formazione e alle qualifiche

- CVET (for. prof. continua) flessibile e ottimizzata
- Percorsi fra VET ed educaz. superiore; VET per il terziario
- Sostenuti da servizi integrati di orientamento e
- Convalida dell'apprendimento formale, non formale e informale

Approccio strategico alla mobilità

- Adozione di EQF, ECVET ed Europass entro il 2020
- Strategie per la mobilità ai livelli regionale, locale e dei fornitori di istruzione e formazione professionale - facilitate da strutture di sostegno alla mobilità
- Rafforzare l'apprendimento delle lingue nei programmi VET



5

Aumentare l'attrattiva e l'eccellenza della VET tramite qualità ed efficienza



Attuare la garanzia di qualità (EQAVET)

Quadro di competenze per i gli insegnanti e i formatori

Adozione dell'apprendimento basato sul lavoro per l'eccellenza delle competenze professionali

Competenze chiave per l'adattabilità e la flessibilità

Capacità di "reattività" dei fornitori di VET



6

Equità e cittadinanza attiva – VET inclusiva per società inclusive



7

Creatività e innovazione / imprenditorialità



8

Una nuova agenda per la VET



Bruges Review



**Processo per arrivare
a risultati CONCRETI
da qui al 2020**

Coerente con UE2020 e E&T 2020 OMC

Monitoraggio regolare dell'andamento

Sostegno dai programmi UE (LLP, FS)

Cooperazione strutturata con paesi terzi



9

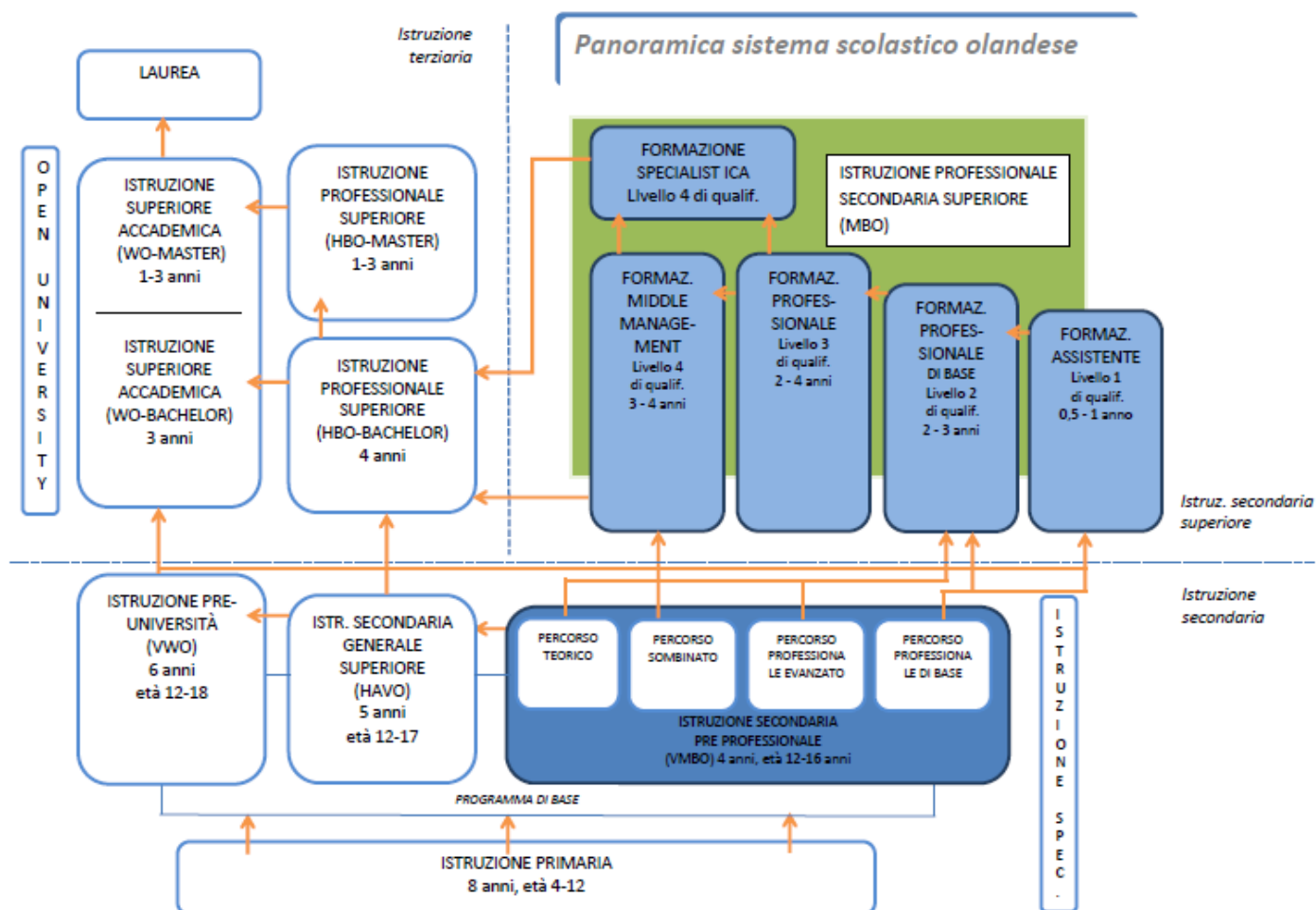
Sistema educativo dei Paesi Bassi VET a livello di istruzione secondaria

L'istruzione è obbligatoria dai 5 ai 18 anni. Dopo 8 anni di scuola, a 12 anni, gli alunni hanno portato a termine l'istruzione primaria. In base al punteggio di un esame generale e al parere dell'insegnante della scuola primaria, l'alunno(a) o passa al livello di istruzione generale secondaria, che dura 5-6 anni, o inizia la VET preparatoria, che dura 4 anni. Dalla VET preparatoria si passa alla formazione professionale secondaria (mbo).

Istruzione e formazione professionale secondaria

Il programma di formazione professionale secondaria ha quattro livelli:

- Livello 1: formazione assistente
- Livello 2: formazione professionale di base
- Livello 3: formazione professionale
- Livello 4: middle management o formazione specialistica



Percorsi formativi

Ciascun livello può essere raggiunto attraverso due percorsi formativi: tirocinio sul lavoro o istituto professionale. I due percorsi conferiscono lo stesso diploma. La principale differenza fra le due opzioni è il tempo che uno studente trascorre come tirocinante presso un'azienda e quello trascorso in istituto.

- Percorso basato sulla frequentazione in istituto: la percentuale del tirocinio sul lavoro varia fra il 20 e il 60%. Lo studente riceve una piccola remunerazione per il lavoro svolto durante il tirocinio e ha un contratto di lavoro come tirocinante.

- Percorso di tirocinio sul lavoro: lo studente lavora 4 giorni alla settimana come tirocinante, frequenta 1 giorno di istruzione teorica alla settimana, e ha un contratto di lavoro e un salario regolare.

Organizzazione dell'istruzione e formazione professionale secondaria

Il sistema educativo dei Paesi Bassi è piuttosto decentrato, di conseguenza gli istituti professionali e i centri per le competenze operano in relativa autonomia. Il Ministero della Pubblica istruzione stabilisce solo le regole di base. I centri per le competenze hanno la responsabilità di mettere a punto la struttura delle qualifiche che funge da base per i programmi di istruzione e formazione professionale secondaria. Gli istituti professionali hanno la responsabilità di implementare tali qualifiche a livello scolastico.

Vi sono tre tipi di istituti VET nei Paesi Bassi (formazione professionale agricoltura, formazione professionale regolare e formazione professionale specializzata; l'HMC che ha ospitato la conferenza di Rotterdam è l'unico istituto specializzato per il settore del legno) che offrono formazione a oltre 500.000 studenti regolari. I centri responsabili per le competenze sono 17.

Formazione professionale (2)



- Quattro livelli di qualifiche (>500.000 studenti):
 1. assistente sotto supervisione
 2. lavoratore con competenze di base
 3. lavoratore specializzato
 4. lavoratore altamente specializzato o middle manager

- Due percorsi di apprendimento:



Colo.nl



Formazione professionale

Per molti anni la formazione professionale ha fatto affidamento sull'iniziativa privata. La Legge sulla Formazione professionale, primo atto legislativo in merito, fu introdotta solo nel 1919 in risposta alla comparsa di sempre più numerosi istituti di formazione professionale. La formazione professionale a livello di istruzione secondaria iniziò negli anni '50 con le scuole tecniche (MTS). Si aggiunsero ben presto altre aree di apprendimento come imprenditoria e commercio (MEAO), agricoltura (MAO), servizi sociali e personali e assistenza sanitaria (MDGO).

Il precedente sistema di apprendistato (apprendimento sul lavoro) aveva forti legami con il mondo del commercio e dell'industria. I centri di conoscenza rivestivano un ruolo importante di consulenza alle scuole, e allo stesso tempo erano incaricati del riconoscimento delle 'società di apprendimento', dei programmi, degli esami e spesso anche del materiale didattico.

Nel 1996 la Legge sull'istruzione e formazione professionale degli adulti (WEB) raggruppò insieme i due sistemi (letteralmente dato che sono sotto uno stesso tetto, quello dei Centri regionale di istruzione e formazione professionale, detti ROC). Questa tendenza è stata ulteriormente rafforzata dalla recente implementazione di un apprendimento maggiormente basato sulle competenze nei Paesi Bassi.

Il sistema è aperto a chiunque abbia un'istruzione secondaria sufficiente e abbia compiuto i 16 anni. Fino ai 16 anni l'istruzione è obbligatoria, e fino ai 18 anni è obbligatoria a tempo parziale. Dai 16 anni in su non vi sono limiti di età. Il sistema è aperto anche agli adulti. Per le persone con problemi di apprendimento il limite di età può essere abbassato ma la dispensa dall'istruzione obbligatoria deve essere ratificata dalle autorità competenti. L'89% degli allievi è di età compresa fra i 16 e i 22 anni.

La partecipazione uomini/donne è più o meno 50/50, tuttavia le donne rappresentano la grande maggioranza in programmi tipo parrucchieri o infermieri e gli uomini prevalgono nei programmi tecnici. Si sono spese molte energie per tentare di cambiare questa mentalità tradizionalistica ma con scarsi risultati.

Particolari gruppi target per i programmi di apprendistato sono le persone disabili, i disoccupati e gli immigranti.

Fatti e cifre



520.000 studenti

- 165.000 base lavoro, 355.000 base istituto profess.

▪ 67 istituti professionali

- 42 istituti regionali, 13 istituti per l'agricoltura, 12 istituti di specializzazione
- 2 istituti speciali, 3 istituti di istruzione superiore
- + istituti privati

▪ 17 centri di competenza

- 900 consulenti di formazione

▪ 200.000 società di apprendimento accreditate

- 3.000 società internazionali (80% Europa), 270.000 formatori interni alle aziende

aziende



Circa la metà della forza lavoro in Europa è qualificata al livello della formazione professionale secondaria. Un solido sistema VET (istruzione e formazione professionale), inclusa una stretta cooperazione fra gli istituti e le aziende in cui avviene la formazione, è fondamentale per una economia forte con una forza lavoro impostata sull'apprendimento lungo tutto il corso della vita. Ogni diplomato(a) dovrebbe essere adeguatamente preparato (a) per una professione e una futura carriera corrispondenti alle sue personali capacità e competenze. La VET deve essere incentrata sulla conoscenza, specializzazione e competenza professionale, con una sufficiente possibilità di 'apprendere facendo' e di fare esperienza sul terreno.

Il tradizionale sistema VET dei Paesi Bassi è unico. La struttura nazionale delle qualifiche, basata sulle competenze, è messa a punto attraverso una piena consultazione con i datori di lavoro e gli istituti professionali, integrata da una ricerca strutturale del mercato del lavoro e da un approccio regionale per equilibrare la domanda di lavoro (collocamento) e la relativa offerta. Queste sono responsabilità dei Centri per le competenze sulla VET e il mercato del lavoro, uniti nella loro associazione, Colo. Insieme agli istituti di formazione professionale i Centri per le competenze garantiscono un sufficiente afflusso di nuovi e qualificati talenti nei vari settori e rami.

II. Modernizzare le qualifiche VET



- Globalizzazione del mercato del lavoro
 - trasferimenti di produzione, commercio e servizi globali
- Serve una forza lavoro flessibile
 - Conoscenza, specializzazione e competenze generiche
- Qualifiche basate sulla competenza
 - Il mercato del lavoro come punto di partenza
- Istruzione e programmi moderni
 - insegnanti esperti, capacità di richiamare studenti

Colo.nl

La base di un dossier di qualificazione è un profilo professionale: una descrizione della pratica professionale di lavoratore pienamente qualificato, elaborata per ramo o settore di attività. Con l'evolvere delle competenze richieste per una occupazione/mansione esistente, o con l'insorgere di nuove professionalità, i Centri per le competenze reagiscono immediatamente adattando il profilo professionale o creandone un nuovo, con il relativo dossier di qualifica.

Questo offre grandi opportunità per combattere la crisi economica. In caso di disoccupazione è possibile passare a una nuova professione senza dovere ripetere di nuovo tutto l'iter formativo. La valutazione dell'apprendimento acquisito e la messa a confronto delle competenze personali con le specializzazioni richieste per un lavoro sono sempre più comuni.

Struttura nazionale delle qualifiche (1)



- Sito web: www.kwalificatiesmbo.nl (video)
- Dossier di qualificazione
 - professioni correlate, vari livelli, diversi contesti di lavoro
- Attenzione alla pratica professionale
 - Analisi delle mansioni: aree di mansione e processi di lavorazione
 - Competenze, conoscenze e specializzazioni adeguate
 - Indicatore per la valutazione: (corretta) prestazione professionale
- Quadro universale delle competenze (SHL)
 - 1 modello, 25 competenze per tutte le professioni

Colo.nl

Esempio: matrice processo-competenza

Colo

samenwerkende kenniscentra voor beroepsopleiding en bedrijfsleven

Core task 1: Repairs defects in combustion engines	Competencies																			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
Work processes	Deciding and initiating action	Leading	Coaching	Caring and understanding	Cooperating and consulting	Adhering to principles and values	Relating and networking	Persuading and influencing	Presenting and communicating information	Writing and reporting	Applying expertise	Applying technology	Analysing	Investigating and exploring	Creating and innovating	Learning	Planning and organising	Meeting customer expectations	Delivering results	Following instructions and procedures
1.1 Prepares the task				X							X	X		X					X	
1.2 Diagnoses problem with combustion engine										X	X	X	X						X	X
1.3 Repairs the defect in the combustion engine	X									X	X	X					X	X		X
1.4 Supports and instructs apprentices and colleagues				X	X						X									
1.5 Checks his work and completes the task										X		X						X		
1.6 Gives technical explanation to client				X						X	X									

Source: qualification file Combustion engine technician

Cooperazione fra istruzione e mercato del lavoro: la chiave del futuro

Una buona istruzione e formazione professionale riveste un ruolo importante nel rispondere alle sfide socioeconomiche, demografiche, ambientali e tecnologiche che l'Europa deve affrontare oggi e dovrà affrontare in futuro. La combinazione tra formazione e mercato del lavoro, sufficienti posti di lavoro e nuove opportunità per le persone allontanate dal mercato del lavoro, è di grande importanza per l'Europa, stimolerà la mobilità professionale nell'UE e contribuirà a raggiungere gli obiettivi di UE2020.

Struttura nazionale delle qualifiche (2)

Colo

samenwerkende kenniscentra voor beroepsopleiding en bedrijfsleven

- 2010-2011: 237 dossier di qualificazione, 627 diplomi
 - prima: >700 dossier, >1.200 diplomi
- Criteri di qualità
 - Riconoscibili dalle parti sociali
 - Trasparenti, standardizzati (mobilità internazionale)
 - Requisiti di diploma sostenibili, ampi (apprendimento lungo tutto il corso della vita)
 - Flessibili, corrispondenti alle domande regionali
 - Fattibili, supporto per istituti e insegnanti

A questo proposito i seguenti 'ingredienti' sono particolarmente importanti:

- una struttura nazionale della qualifiche flessibile trainata dalla domanda e dalle competenze, aggiornata in base al mercato del lavoro attraverso una piena consultazione fra i datori di lavoro e gli istituti di formazione, basata su una ricerca strutturale del mercato del lavoro e adeguata a instradare le persone verso il mercato del lavoro;

III. Messa a punto delle qualifiche - partner del processo

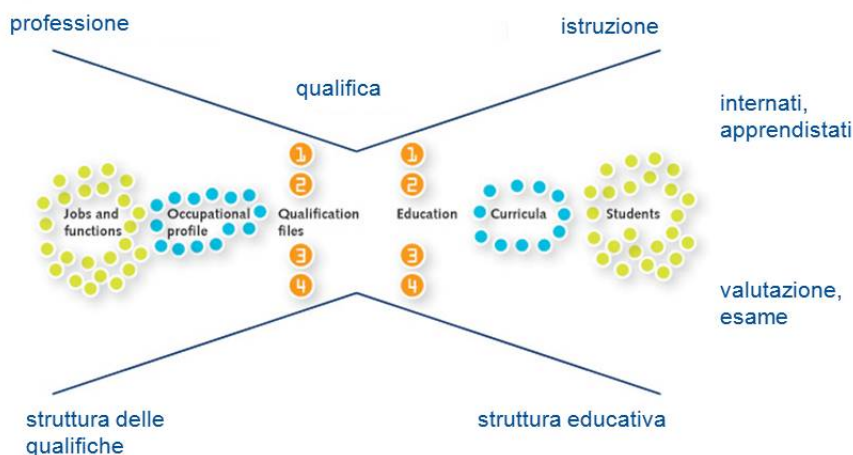


Colo.nl



- la responsabilità di monitorare la disponibilità e la qualità delle società di collocamento;
- un solido approccio regionale; coordinatori capaci di affrontare le problematiche del mercato del lavoro regionale lavorando insieme in modo efficiente.

Coinvolgimento delle parti sociali



Queste (circa 20) qualifiche sono basate su profili professionali nel settore del legno/mobile/silvicoltura. Ogni qualifica è messa a punto in stretta collaborazione con le parti sociali del ramo interessato. Si fa ricorso ai fondi sociali. In certi casi vengono coinvolti anche rappresentanti di livelli di istruzione superiori.

Qualifiche nel settore del legno, mobile e arredamento



- Assistente settore del legno (1)
- Falegname (completo) settori falegnameria / mobile / legno (2+3)
- Assemblatore (completo) (elementi di facciata) (2+3)
- Carpenterie completo (3)
- Ebanista (2)
- Carpenterie navale completo / ebanista / arredatore (3)
- Tappezziere (completo) (2+3)
- Responsabile logistico legno (completo) (2+3)
- Posatore parquet (completo) (2+3)
- Cooperative manager mobile tappezzeria / legno (4)
- Carteggiatore falegnameria / carteggiatore mobile / legno (4)

Colo.nl



La Strategia UE2020 definisce la visione di un'economia di mercato sociale per l'Europa del XXI secolo. La Commissione europea vuole stimolare la creazione di più posti di lavoro, diminuire gli abbandoni degli studi e ridurre il rischio di povertà. Avere un lavoro è il rimedio migliore contro la povertà, pertanto l'offerta di una istruzione e formazione professionale (VET) di alta qualità è una risposta concreta e completa.

IV. Politica UE-2020 per l'istruzione/formazione



- Apprendimento lungo tutto il corso della vita e mobilità devono essere possibile e accessibili per tutti
- Migliore qualità ed efficacia dell'istruzione
- Pari opportunità, inclusione sociale, cittadinanza attiva
- Rafforzare la creatività e l'innovazione, incluso l'incoraggiamento degli studenti all'imprenditorialità
- EQF, ECVET, EQAVET

Per realizzare gli obiettivi della Strategia UE2020, la sfida che l'Europa deve affrontare è di avvicinare maggiormente fra di loro i mondi dell'istruzione, della formazione e del lavoro. L'Europa si è data un obiettivo di crescita e di posti di lavoro più numerosi e migliori e per arrivarci intende divenire un'economia avanzata basata sulla conoscenza. A questo proposito è fondamentale promuovere la mobilità e l'apprendimento lungo tutto il corso della vita.

Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento lungo tutto il corso della vita



- L'EQF (QEQ) stimola la trasparenza dei sistemi di istruzione professionale in tutta Europa
- Il quadro descrive i risultati dell'apprendimento su 8 livelli a partire da tre indicatori:
 - Conoscenza
 - Abilità
 - Competenze
- 2010: riconciliazione dei livelli di qualifica nazionali
- 2012: livello EQF sui diplomi

La Commissione europea ha avviato sette iniziative faro per contribuire agli obiettivi UE2020. Le più importanti per quanto riguarda l'istruzione e l'occupabilità sono la 'Piattaforma europea contro la povertà', per una equa distribuzione dei posti di lavoro e la partecipazione attiva di tutti alla società; 'Youth on the move' per migliorare l'efficienza dei sistemi di insegnamento e agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e 'Nuove competenze per nuovi lavori' per anticipare le necessità di competenze attraverso la collaborazione fra industria, settori, parti sociali e istruzione. Con iniziative come Europass, EQAVET, EQF, ECVET ed ESCO l'UE sta lavorando a favore dell'apprendimento lungo tutto il corso della vita e di una maggiore mobilità.

NLQF: quadri nazionali delle qualifiche



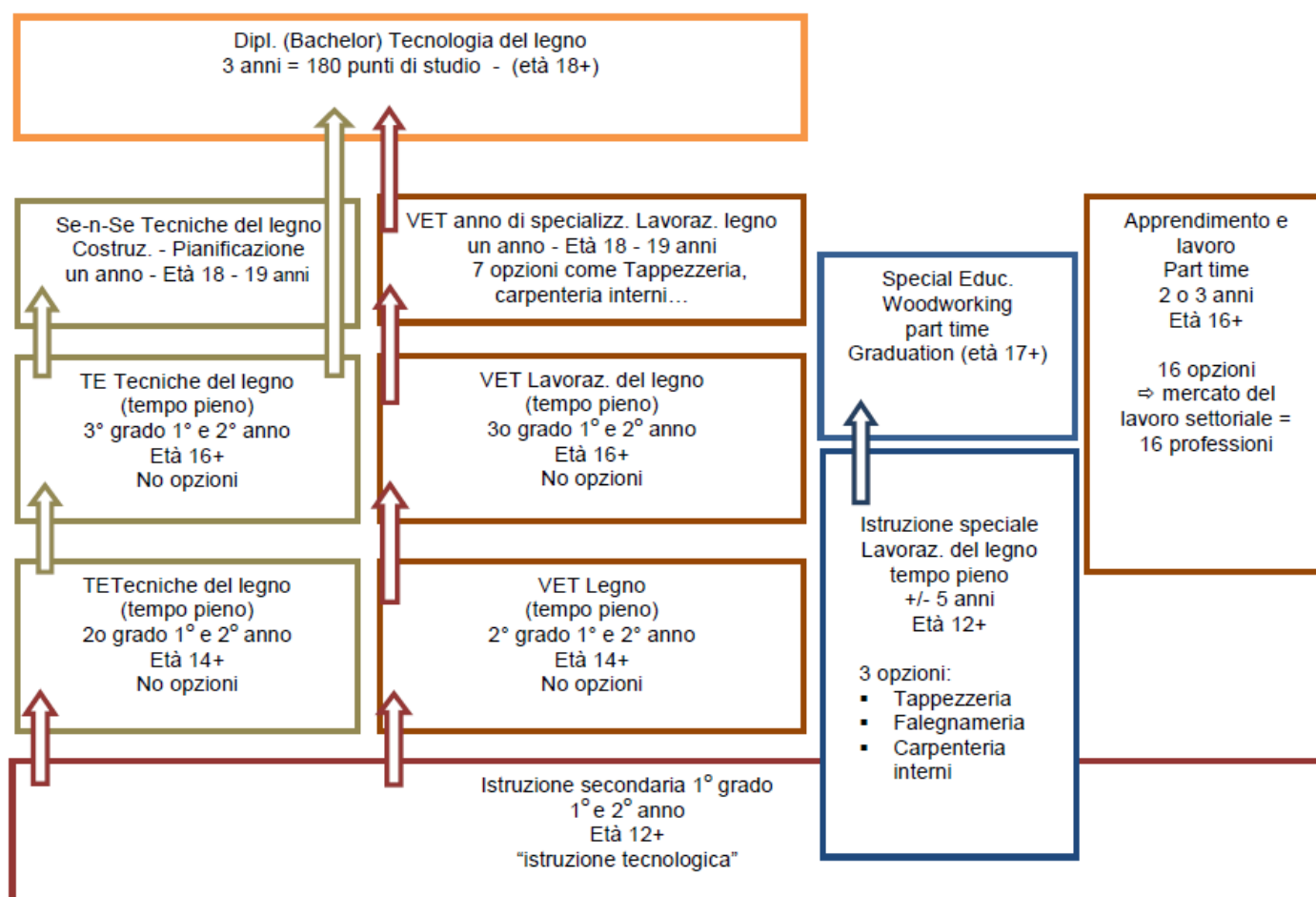
- Quadro ponte: connettere i sistemi in essere
- Apprendimento formale, non formale e informale
- Effetto a due vie:
 - Comparazione di tutti i livelli di qualifica nazionali
 - Adeguata riconciliazione con i livelli di qualifica all'estero
- Incoraggia la mobilità degli studenti e del lavoro
- Indicatori (concetto)
 - Conoscenza
 - Abilità: applicazione della conoscenza, soluzione dei problemi, capacità di apprendimento
 - Responsabilità
 - Comunicazione, capacità di lettura e di calcolo, competenze informatiche

Colo.nl

VET per il settore del legno in Belgio

"In Belgio l'istruzione è di competenza della rispettiva comunità linguistica, e segue le regole stabilite dal governo di quella comunità. In questa relazione è descritto solo il sistema VET applicato nelle Fiandre. Per quanto riguarda la comunità fiamminga, i comitati consultivi sono rappresentati presso il VLOR (= Consiglio fiammingo per l'istruzione) su base settoriale ..." , nella fattispecie i settori legno e mobile rientrano nel comitato edilizia, legno e arredamento. I comitati settoriali fanno raccomandazioni sui percorsi e modalità di apprendimento nonché sugli esiti di apprendimento desiderati e i diplomi o certificati. Tali raccomandazioni sono formalizzati per legge, sotto forma di decreti, dal Ministero della Pubblica istruzione della regione Fiandre.

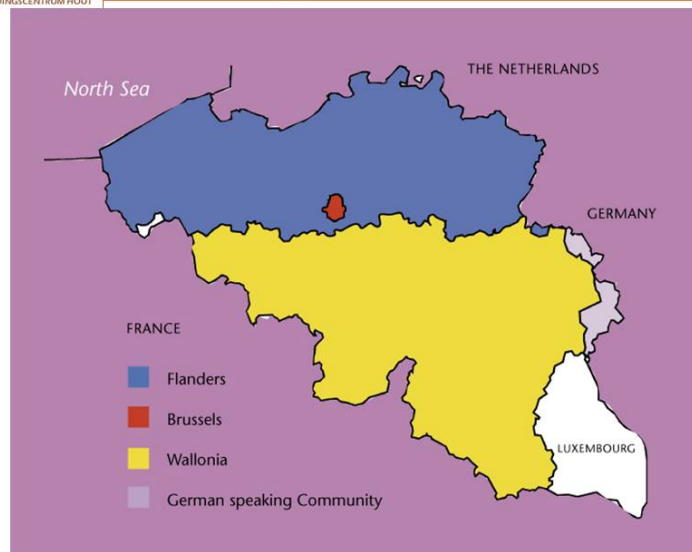
La VET "lavorazione del legno" riguarda principalmente il settore Tappezzeria e falegnameria (PC126) e il settore Legno ed edilizia (PC124). Per le attività meno specializzate (PC125.02 PC125.03 Segherie e commercio di legname) non vi è una vera e propria istruzione o formazione professionale specifica.



Valore del diploma o certificato sul mercato del lavoro.

Le statistiche dimostrano che un giovane dotato di diploma ha molte più possibilità di trovare rapidamente un lavoro rispetto a un giovane che non ha portato a termine la formazione professionale.

I dati indicano che nelle tre comunità, più alto è il grado del diploma, maggiore è la possibilità di trovare immediatamente lavoro. **Vi è una grande domanda di lavoratori specializzati nel settore.**



L'istruzione secondaria inizia a partire dai 12 anni.

Un primo orientamento (istruzione generale, tecnica o professionale) deve essere scelto a 14 anni. Dopo 2 x 2 anni (gradi), a 18-19 anni si può scegliere fra 1 anno di specializzazione oppure continuare con l'istruzione superiore.

- BSO = VET = scuola a tempo pieno, con fino a 6 settimane di tirocinio presso un'azienda nell'ultimo anno. Questo sistema di VET a tempo pieno "Lavorazione del legno" intende formare i giovani a tutte le 16 (lievemente differenti) professioni del settore.
⇒ VET Lavorazione del legno (2° grado + 3° grado + anno di specializzazione): +/- 6.000 allievi
- TSO = TE (educazione tecnica) tecniche del legno = scuola a tempo pieno, con fino a 4 settimane di tirocinio presso un'azienda nell'ultimo anno.
⇒ Educazione tecnica Tecniche del legno (2° grado + 3° grado): +/- 2.200 allievi



Education in Flanders: general principles

Opleidingscentrum Hout vzw
www.och-cfb.be

- ☐ Compulsory education
- ☐ Principle: right to education
- ☐ Freedom of education: every natural or legal person has the right to organize education and establish institutions for this purpose & Autonomy
- ☐ Educational networks: GO!, OVSG, POV, VSKO
- ☐ Participation (advising committees)
- ☐ Financing education & controlling education costs for participants (children)
- ☐ Starts at 6 years → 1 September
Ends at 18 years → 30 June
- ☐ Full-time compulsory education until 15 or 16

1. Tirocinio:

Lo studente ha 1 giorno in istituto per le materie generali e quattro giorni in azienda per apprendere la professione. La parte occupazionale è obbligatoria.

2. Tirocinio industriale:

Lo studente sottoscrive un contratto di formazione così articolato: 2 di lezione in istituto e 3 giorno di lavoro in azienda, con una mansione corrispondente al suo profilo di apprendimento.

Il contratto di tirocinio è concluso fra tre parti: lo studente, l'azienda e l'istituto professionale. Il controllo è a cura di un consulente dell'Istituto per la formazione ai mestieri del legno, l'organizzazione settoriale che si occupa dell'attuazione di tutte le questioni settoriali relative alla formazione professionale.

Nel 2009 i programmi sono stati riformulati in un sistema modulare. Questo permette ai giovani che non portano a termine l'intero corso di ottenere un certificato per le (parziali) competenze acquisite. *I programmi di formazione per gli adulti (CVO) sono basati su un'analoga struttura modulare, in tal modo il percorso di formazione per l'intero corso può essere personalizzato.*



- ☐ Labour market wants transparent certification & clear sight on competences from solicitants (in dutch: de vlag moet de lading dekken)
- ☐ Shortage of operators, supervisors, team leaders ...
- ☐ How can we motivate students for a technical job orientation? Good oriented young people is very important!
- ☐ Maximize the talent and potential of our youngsters:
What are their strengths / talents? What are their interests?
What are their limitations? ...
- ☐ No one leaves school without any certification of (some) competencies (part-certificates, certificates, diploma's)

3. Lavoro part-time combinato con istruzione part-time:

può essere nel contesto di un contratto di lavoro o nel contesto di un "inflow program" per studenti "difficili". In questo caso gli studenti possono lavorare presso un'azienda non allineata o addirittura priva di qualsiasi connessione con la materia/profilo di apprendimento o mestiere prescelto.

L'approccio pedagogico è totalmente libero ed è specifico all'istituto o rete di istituti. Nella VET e nell'educazione tecnica, gli studenti in genere fanno lavoro di squadra su dei progetti.

Il collegamento fra istruzione e lavoro avviene attraverso stage, visite ad aziende, corsi di aggiornamento per allievi e per insegnanti.

L'ispezione è a cura del dipartimento dell'Istruzione.

Qualifiche (finali) VET Lavorazione del legno terzo grado 1° - 2° anno (età: 16-18)

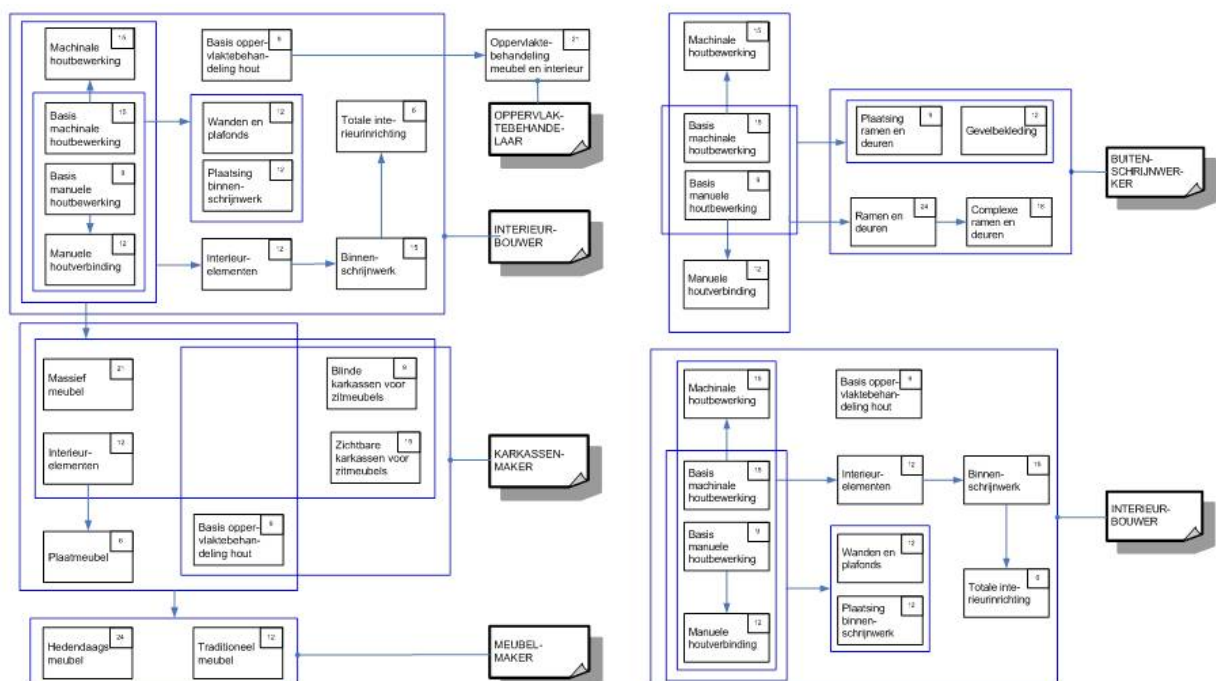
Una volta completato questo studio si ha la qualifica di operaio polivalente (settore legno). La formazione professionale è orientata a falegnameria per interni e per esterni, mobile e carpenteria.

Oltre a una istruzione generale, viene fornita un'ampia e multipla formazione professionale, coerente con il programma logico (<<<litteral translation – meaning unclear, ndt). Nel terzo anno di questo grado è possibile un'ulteriore formazione specifica (anno di specializzazione).



Modularisation

Opleidingscentrum Hout vzw
www.och-cfb.be



In questa disciplina VET Lavorazione del legno le cose più importanti sono la conoscenza pratica, le tecniche, le competenze e le attitudini necessarie per il lavoro. Si apprende in un modo estremamente pratico a conoscere le caratteristiche e le possibilità dei materiali che compongono le strutture (in legno). Utilizzando varie tecniche, il pezzo da lavorare/ eseguire viene portato a termine e se possibile installato. Si apprendono determinati aspetti del processo di produzione per essere in grado di lavorare secondo metodi specifici. Il disegno è un importante mezzo di comunicazione. Le competenze in questo campo possono assumere varie forme, dal disegno tecnico delle strutture ai semplici bozzetti. Sono insegnati gli aspetti fondamentali di CAD, CAM e CNC.

La formazione avviene attraverso un mix integrato di teoria e pratica. Lavoriamo con un approccio al progetto in un concetto concentrico della formazione. Ogni progetto consiste nella realizzazione di una costruzione complessa in legno che comporta diversi aspetti formativi, fra cui:

- Aspetti relativi alla preparazione dell'esecuzione, eventuali ulteriori piani di costruzione o bozzetti, preparazione dell'ordine di lavoro, pricing, ecc.
- Contenuti legati all'esecuzione, metodi per una lavorazione sicura, responsabilità nella scelta dei materiali, uso funzionale di utensili e macchinari, uso efficiente ed esperto delle tecniche, ecc.

Qualifiche (finali) in Educazione tecnica legno Tecniche terzo grado 1° - 2° anno (età 16-18)

Lo studio è incentrato principalmente sulla riflessione sui processi e la qualità, sia concettualmente, sia nella preparazione dell'esecuzione delle strutture in legno. Alla fine dello studio, oltre a un'istruzione generale, gli studenti avranno acquisito un'ampia gamma di conoscenze, competenze e attitudini professionali. Vi sono associati in particolare i seguenti aspetti:

- gli aspetti organizzativi: creazione di bozze, disegni preparatori e bozzetti, progettazione orientata all'esecuzione e al concetto (stile e design), piani operativi, disegni di lavoro con CAD / CAM, preparazione della realizzazione CNC, orientamento alla qualità (nonché alla sicurezza e all'ambiente) organizzazione della preparazione e organizzazione della produzione, calcolo, ecc;



Education – Labour market

Opleidingscentrum Hout vzw
www.och-cfb.be

- ❑ Higher vocational education (HBO 5) - - 7th specialist years in TSO and KSO & 4th stages of BSO (Se-n-Se 4)
 - ❖ Organized not only in adult education centers but also in secondary schools and colleges of higher education
 - ❖ Development of higher vocational education in close co-operation with professional sectors
- ❑ Training courses of adult education - - Lifelong learning
 - ❖ Changing needs of the labour market
 - ❖ Flexibilisation of learning pathways:
 - distance learning
 - dual learning pathways
 - evening courses...
 - ❖ recognition of competencies acquired elsewhere (APEL)

-
- elementi relativi all'aspetto 'ricerca': contenuti relativi alla ricerca scientifica e tecnica, studi comparativi su stile e design, opzioni di configurazione, presa in considerazione delle caratteristiche dei materiali, studi di stabilità, ecc.;
 - contenuti legati alla 'realizzazione': riguardano l'attuazione pratica, la comprensione delle competenze, metodologia e sicurezza del lavoro con gli utensili ed equipaggiamenti adatti, scelta e uso responsabile dei materiali, efficienza e perizia nell'applicazione delle tecniche, ecc.

La VET in Bulgaria

La tradizione della formazione professionale in Bulgaria risale al 1883 con l'istituzione della prima scuola professionale. Gli obiettivi della VET in Bulgaria rientrano in genere nel quadro della piena integrazione del paese nel mercato unico europeo e della libera circolazione dei lavoratori nell'Unione europea. La formazione iniziale e continua è regolamentata da diverse leggi e decreti, ma anche dai contratti collettivi di lavoro.

1. Quadro giuridico

Le principali leggi che costituiscono il quadro giuridico per la formazione professionale sono: il Codice del lavoro (1986); la Legge per la promozione dell'occupazione (2001); la Legge per i mestieri (2001) e la Legge per il centro comunitario del popolo (1996).

Il Codice del lavoro è la legislazione principale che regola le diverse possibilità di istruzione e formazione professionale per i lavoratori: contratto di qualificazione, contratto di apprendistato, contratto di formazione avanzata e di aggiornamento, ecc. Sono presentati tre tipi di contratto:

- Per l'acquisizione delle qualifiche;
- Per i tirocini;
- Per il miglioramento delle qualifiche; formazione ulteriore.

1. Structure and organisation of VET

1.1. Legal Frame

1.1.1. labour Code:

- Stipulates the rights of employees for VET;
- Regulates three kinds of agreements:
 - a) for gaining qualification;
 - b) for enterpreneurships;
 - c) for CVT or re-qualification

Institutional Framework(3)

► Social partners are active in:

- Development, implementation of policies and standards;
- Governing board of NAVET and Expert committees;
- Assessment procedures for gaining Vocational qualifications;
- Social dialogue together with the VET institutions.

La Legge per l'istruzione e formazione professionale garantisce la realizzazione degli obiettivi comuni europei tramite il sistema VET: qualità, trasparenza, pari opportunità di accesso e non discriminazione.

La Legge per l'istruzione superiore regola la formazione professionale continua nelle università e la Legge per la promozione dell'occupazione regola la promozione e

creazione di occupazione e la consulenza e l'orientamento professionale sia per i lavoratori sia per le persone che cercano lavoro, nonché misure politiche attive per gli adulti nel mercato del lavoro.

Da ultimo, la Legge sui mestieri regola l'implementazione dei mestieri e relative formazioni professionali e tirocini.

2. Status Quo of the CVT in the 2 sectors

- 2.1 Policy of enterprises:
 - Organize trainings only in the production changes;
 - Prefer out-door courses;
 - Not all staff levels are included;
 - Usually there is not relation training/qualification - salary.

Sviluppo delle politiche nelle principali aree della VET

In generale si può dire che le politiche europee influiscono molto sul dibattito nazionale. Specifici programmi nazionali fondati e sovvenzionati dal Ministero dell'istruzione, della gioventù e della scienza mirano a specifici obiettivi (politici). I seguenti due programmi, fra altro, sono importanti per il futuro del sistema VET:

- Riforma dei programmi e approcci innovativi all'insegnamento e alla valutazione: una riforma della sezione dei programmi relativa alla formazione professionale e introduzione di un approccio basato su moduli è in preparazione. Finora la formazione professionale attraverso programmi basati su moduli esiste solo in certi istituti professionali ma è una pratica consolidata nei centri di formazione professionale.

2.3. CVT Management at company level

- Lack of such structures (especially in SMEs);
- Lack of Training plans;
- Trade Unions are not involved;
- In SMEs (they are about 90%) the staff CVT is underestimated

- Strategia relativa alle competenze necessarie: il piano di azione per l'attuazione della strategia nazionale LLL prevede in priorità un'azione volta a studiare i bisogni in termini di competenze e un sistema di anticipazione di tali bisogni. Il sistema permetterà di ridurre gli squilibri fra domanda e offerta di manodopera qualificata e di migliorare la qualità e la mobilità della forza lavoro, con

conseguenti opportunità di occupazione e di carriera.

2. Quadro istituzionale – organi di gestione e fornitori di FPC (formazione professionale continua)

Le responsabilità per i sistemi di formazione professionale sono situate a diversi livelli:

- Consiglio dei Ministri – determina le politiche governative in materia di FPC;
- Ministero dell'istruzione, dei giovani e della scienza – coordina e controlla tali politiche;
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali – mette a punto, coordina e attua le politiche;
- Agenzia per l'occupazione – implementa misure attive in merito a tali politiche sul mercato del lavoro;

Agenzia nazionale per la VET – ente che autorizza gli organismi di formazione:

- mette a punto le norme VET;
- gestisce il quadro delle qualifiche;

Le parti sociali sono coinvolte nei seguenti aspetti:

- sviluppo e attuazione delle politiche e delle norme;
- comitati di gestione dei comitati NAVET ed Esperti;
- procedure per la valutazione e l'attribuzione delle qualifiche professionali;
- dialogo sociale unitamente alle istituzioni preposte alla VET.

4. What are we doing

- **Fostering Social Dialogue at sector and branch level;**
- **Cover all companies through :**
 - CVT Management Projects;
 - Cooperation between companies in the same branch;
 - Proposals for legal amendments;
 - Information campaigns

Un importante documento sulla cooperazione fra le parti sociali è il Patto per lo sviluppo sociale ed economico in Bulgaria, firmato dal governo e delle organizzazioni sindacali e padronali. Il patto prevede misure (per la VET iniziale e continua) nelle seguenti aree chiave:

- miglioramento della competitività economica;
- politiche attive per il mercato del lavoro e lo sviluppo delle risorse umane;
- modernizzazione del sistema scolastico per arrivare a un elevato livello di inclusione dell'istruzione formare e mettere in opera efficaci meccanismi di apprendimento lungo tutto il corso della vita;
- instaurazione di un sistema di valutazione obiettiva delle qualifiche e di riconoscimento ufficiale delle conoscenze, capacità e competenze professionali acquisite attraverso pratiche apprendimento informale o di autoapprendimento, nonché criteri unificati per garantire la qualità della formazione.

3. Osservazioni dei sindacati sulla gestione della FPC nelle aziende bulgare:

Al pari di altre aree correlate alla formazione professionale e alla formazione continua, vi sono discrepanze fra le politiche e gli obiettivi conclamati da una parte e lo stato delle cose dall'altra parte. In merito alla situazione attuale in Bulgaria i sindacati richiedono interventi sui seguenti aspetti:

- formazione del personale;
- preferibilmente corsi all'esterno;
- non tutti i livelli di personale sono inclusi;
- in genere non vi è correlazione fra formazione/qualifica e salario;
- politiche per i lavoratori non sufficientemente attive;
- valutazione regolare delle competenze del personale poco diffusa;
- poche aziende hanno piani di formazione;
- si preferisce assumere personale già qualificato.

Attività FSOGSDP:

La Federazione delle Organizzazioni sindacali del settore Lavorazione del legno e Silvicultura è un'organizzazione volontaria dei lavoratori bulgari del settore. La Federazione mira a garantire ai lavoratori pari opportunità e precondizioni organizzative favorevoli e in questo contesto la politica per la VET è un'area fondamentale.

La FSOGSDP si sta attualmente interessando ai seguenti aspetti:

- favorire il dialogo sociale a livello di settore e di ramo;
- progetti europei e nazionali per la FPC;
- cooperazione fra aziende dello stesso ramo;
- proposte per modifiche della legislazione;
- campagne di informazione;
- promuovere le contrattazioni collettive a livello di settore e di ramo con misure concrete in relazione alla FPC dei lavoratori.

What are we doing (2)

- Use of Collective bargaining as an instrument:

From **01.10.2010** a new **Branch Collective Agreement** is in force with measures

Establishment of CVT structures;

- ☐ Trade Unions are included in the management;
- ☐ up to 5 working days per year for qualification;
- ☐ connection of the new gained competencies and the remuneration.

Agreement is deposited in the Ministry of labour and Social affairs for covering the two sectors.

La formazione professionale in Francia

La formazione professionale è stata rinnovata in Francia negli anni '90 con l'istituzione del 'baccalauréat technologique' (baccalaureato tecnologico) e del 'baccalauréat professionnel' (baccalaureato professionale), lo sviluppo di nuovi corsi tecnici di alto livello (Bac + 2) e l'istituzione di diplomi di formazione professionale terziaria (Bac + 3).



1

Il governo ha deciso di rilanciare il sistema dell'apprendistato per aumentare significativamente il numero dei giovani che ricevono una qualifica di formazione professionale attraverso l'apprendistato. Il piano di coesione sociale adottato nel 2005 fissava un obiettivo di 500.000 giovani in tirocinio entro il 2009. Diversi Ministeri sono responsabili delle politiche per la formazione professionale negli istituti e attraverso il tirocinio.

Nel 2004 è stato istituito il Consiglio nazionale per la formazione professionale lungo tutto il corso della vita.

Il suo compito è di:

- promuovere la cooperazione a livello nazionale fra le varie autorità interessate;
- fornire consulenza sulle leggi e sui regolamenti relativi alla formazione professionale lungo tutto il corso della vita e ai tirocini;
- valutare le politiche regionali relative alla formazione professionale lungo tutto il corso della vita e ai tirocini;

Focus sur l'AFPIA Est-Nord

✓ Nos ateliers:

Atelier Tapisserie :



- stendere una relazione annuale per il Parlamento sull'uso delle risorse finanziarie destinate alla formazione professionale lungo tutto il corso della vita e ai tirocini.

In Francia, anche il livello regionale gioca un ruolo importante nella VET. Nell'ottica di coordinare le politiche e misure per la formazione professionale sono stati istituiti i comitati regionali di coordinamento per l'occupazione e la formazione professionale. Tali comitati, costituiti da rappresentanti regionali del governo e delle regioni, organizzazioni sindacali e padronali, camere regionali per l'agricoltura, il commercio, l'industria e gli scambi hanno il compito di promuovere la cooperazione fra le diverse autorità coinvolte nella formazione professionale.



200 bis Bd Voltaire 75011 PARIS

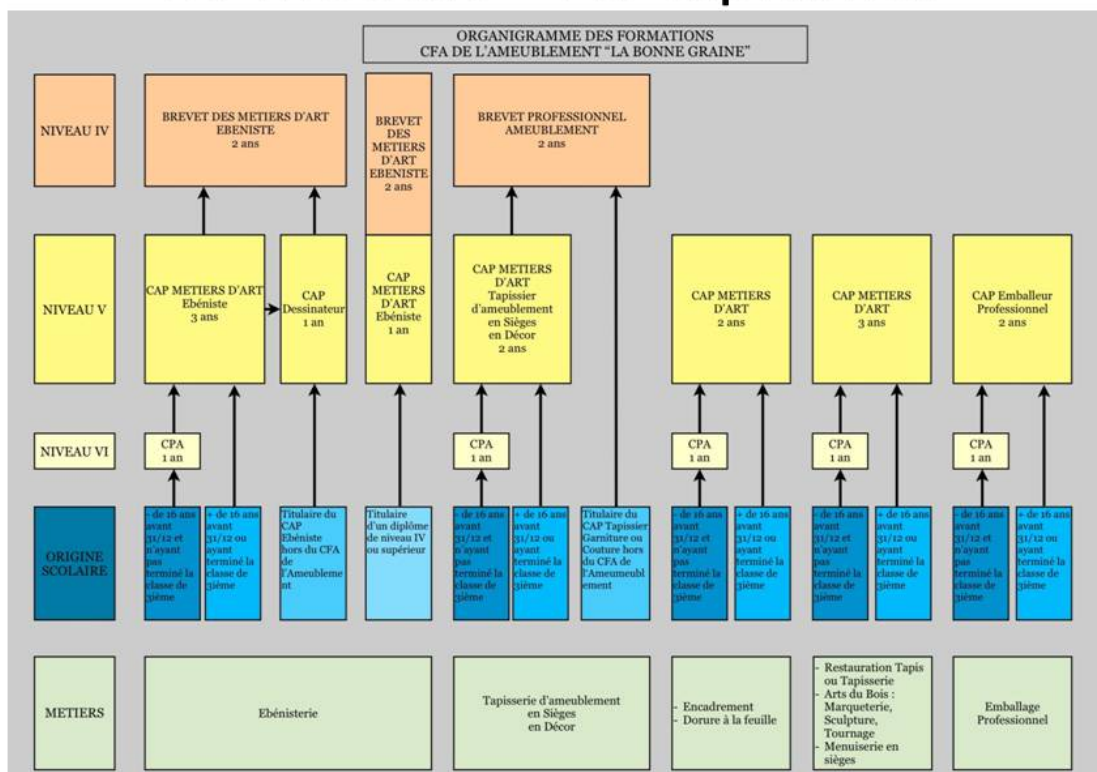
<http://www.cfa-ameublement.org>

Le parti sociali rivestono un ruolo rilevante sia per la formazione professionale iniziale che per la formazione ulteriore.

Esse partecipano a:

- comitati consultativi per la formazione professionale dei vari ministeri responsabili per i diplomi e i certificati di istruzione tecnica e professionale;
- il Comitato pedagogico nazionale, che definisce il sistema di certificazione per gli istituti di formazione tecnologica terziaria a livello di baccalaureato + 2 anni di studio;

13 métiers – 15 diplômes



- il Comitato nazionale delle competenze, responsabile per i diplomi professionali terziari a livello di baccalaureato + 3 anni di studio;
- il Consiglio Nazionale per l'istruzione superiore e la ricerca, responsabile per tutti i diplomi di livello superiore.

Sono consultate dai ministeri che hanno istituito comitati consultivi sulla formazione professionale e possono proporre la creazione di nuovi diplomi o certificati, o modifiche a quelli esistenti.

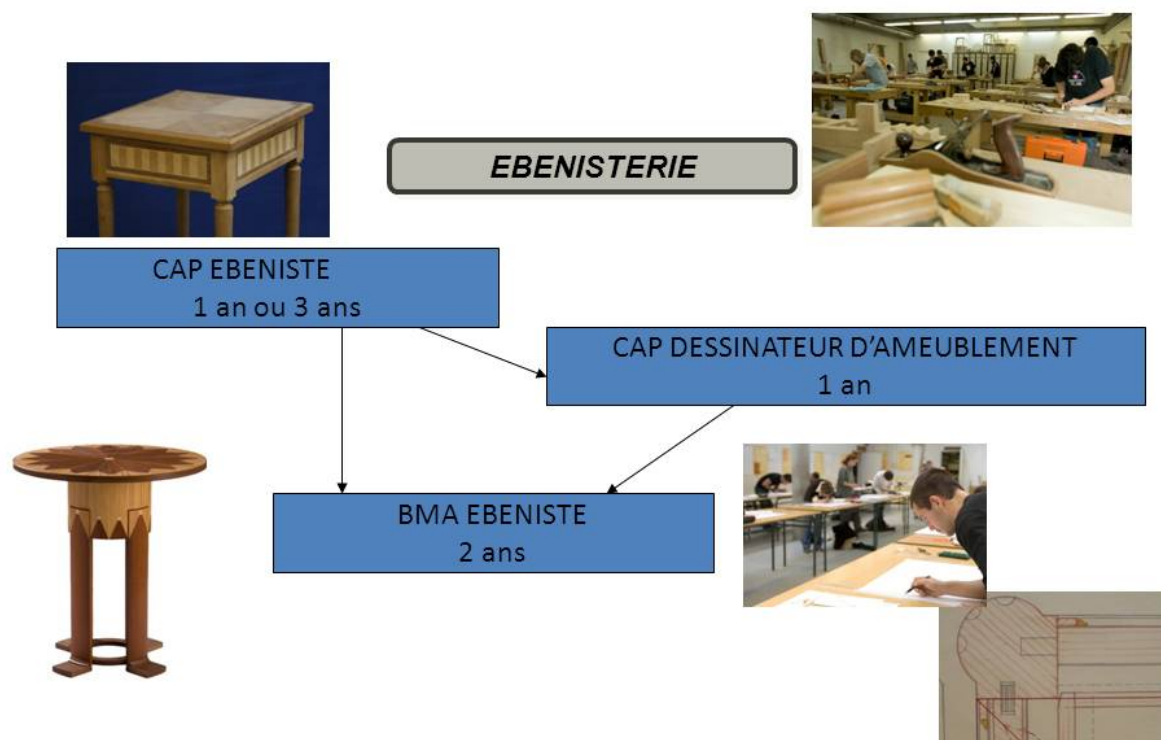
Vi è una procedura specifica per l'adozione di regole sulla formazione professionale continua: in primo luogo le parti sociali negoziano un accordo nazionale intersettoriale (ANI) e quindi il Parlamento incorpora tutto o parte dell'accordo nella legislazione. Il più recente ANI sulla formazione professionale continua risale al 5 dicembre 2003 e riguarda l'apprendimento lungo tutto il corso della vita.

Le sue principali innovazioni sono:

- riconoscimento del diritto individuale alla formazione;
- maggiore possibilità di formazione per i lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro;
- introduzione del contratto di professionalizzazione, un singolo contratto che permette di combinare lavoro e formazione sia per i giovani (16-25 anni) sia per gli adulti;
- introduzione del diritto ai corsi di professionalizzazione, con l'autorizzazione per le persone che hanno un lavoro di prendersi il tempo necessario ad acquisire nuove competenze;
- significativo aumento del livello dei contributi dell'azienda allo sviluppo della formazione professionale continua.

Fonte: CEDEFOP – Vocational Education and training in France. Breve sintesi; 2008:

13 métiers – 15 diplômes



Formazione professionale a due piste in Germania

Il sistema tedesco di formazione professionale a due piste è alquanto particolare da un punto di vista internazionale. Alla fine della scuola, circa la metà dei giovani in Germania si iscrivono alla formazione a una delle 350 professioni ufficialmente riconosciute incluse nel sistema a due piste.

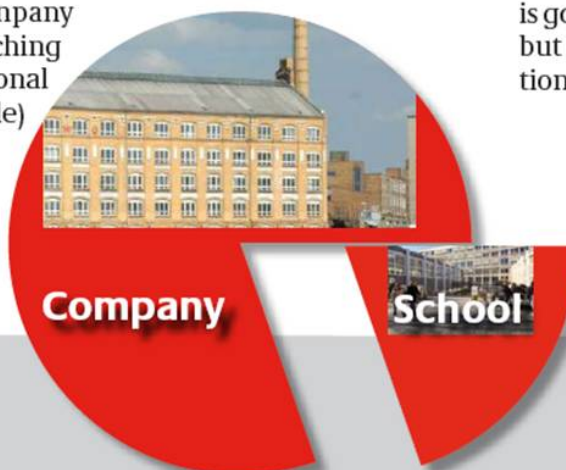
Questa modalità di ingresso nella vita professionale diverge dalla formazione professionale basata unicamente sull'apprendimento in istituto tipica di molti altri paesi. La parte pratica dei corsi si svolge 3 – 4 giorni alla settimana presso un'azienda; i giorni rimanenti, 1 o 2, sono dedicati all'istruzione teorica specializzata presso un istituto professionale. I corsi durano dai 2 ai 3 anni e mezzo. Il tirocinio in azienda è supportato da corsi e altre possibilità di qualificazione fuori dall'azienda.



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

Dual Training

- Training is mainly provided in the company – supported by teaching in part-time vocational school (Berufsschule)



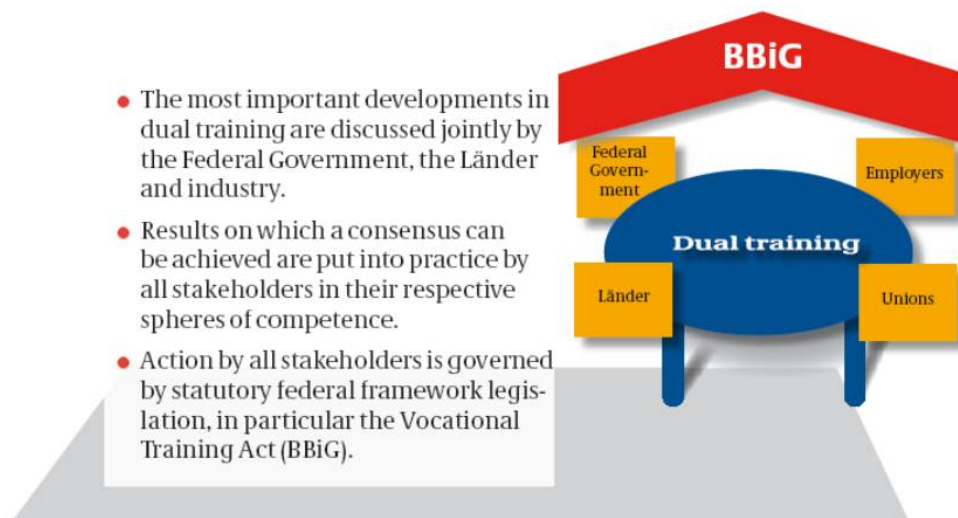
- Learning at both venues is governed by different but coordinated regulations.

La formazione è in genere finanziata dalle aziende, che pagano i salari dei tirocinanti / apprendisti mentre il governo sostiene il costo per gli istituti professionali. La formazione dei giovani avviene in circa 500.000 aziende, nel settore pubblico e presso liberi professionisti. Le piccole e medie imprese forniscono circa l'80 per cento di tutti i tirocini. Grazie al sistema a due piste, in Germania il numero di giovani senza professione o contratto di tirocinio è relativamente basso, e per la fascia di età 15-19 anni è solo del 4,2 per cento.



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

Division of responsibilities in dual training



Tale combinazione di teoria e lavoro pratico forma artigiani e operai specializzati con eccellenti qualifiche. La formazione professionale è anche una pista di lancio per una carriera che, attraverso la formazione avanzata, permette ai partecipanti di divenire mastri artigiani. Una nuova pista di qualificazione: la formazione avanzata durante il lavoro che può portare anche a ottenere un Master universitario.

Co-determination



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

Works Constitution Act

- ➡ Works Councils and Representation of Youth and Apprentices
- ➡ Implementation of vocational education

Vocational Training Act / Crafts and Trades Code

- ➡ Examination Boards of the Chambers and Guilds
- ➡ Reconciliation Commissions of the Chambers and Guilds for conflicts pertaining to questions of initial vocational education (Labour Court Act)
- ➡ Vocational Education Committees of the Chambers of Industry and Commerce / Crafts and Trades
- ➡ Regional Committee for Vocational Education
- ➡ Committees for the creation of examination tasks

Un'altra specificità del sistema tedesco è la partecipazione diretta dei lavoratori. I rappresentanti dei lavoratori non hanno nessuna influenza legale sul fatto che un datore di lavoro fornisca o meno attività di tirocinio o di formazione ulteriore, tuttavia gli articoli 96 – 98 della legislazione del lavoro stipulano che i datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori sono tenuti a stimolare la formazione professionale e la formazione ulteriore. E nel caso in cui il datore di lavoro fornisce tali misure, il consiglio aziendale è coinvolto in tutti gli aspetti relativi all'attuazione pratica. Tutto quanto riguarda misure relative alla formazione è soggetto a codeterminazione. Tuttavia, l'uso che i rappresentanti dei lavoratori fanno dei loro diritti presenta notevoli differenze nella pratica.



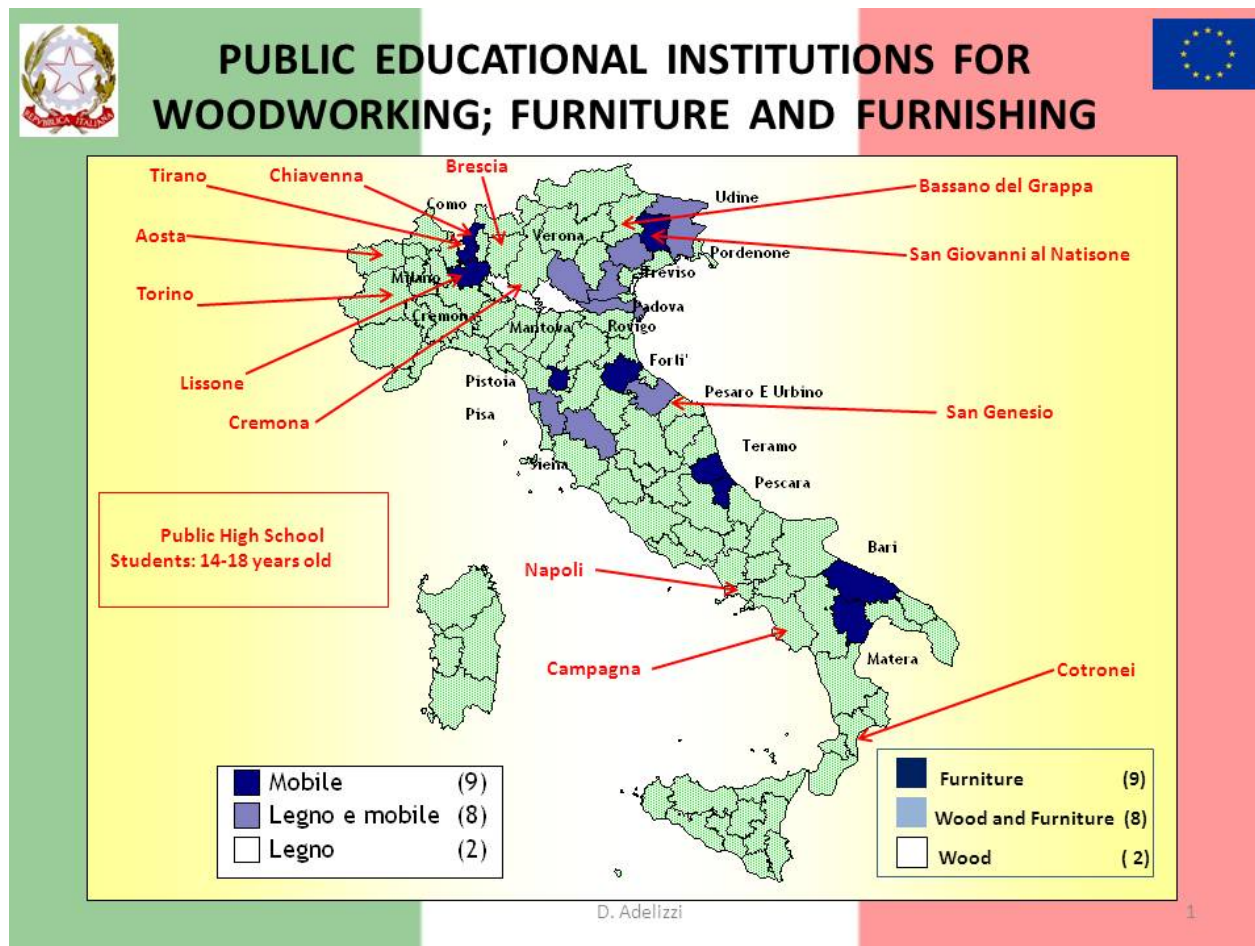
Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

Co-determination - Steering Committee of the Federal Institute for Vocational Education

- ➡ Equal representation: 8 trade union representatives, 8 employers' representatives, 8 länder representatives, 5 federal representatives
- ➡ Focus:
 - final recommendation of professions to the respective ministry;
 - recommendation for the implementation of initial vocational education;
 - consultation of the government in questions of vocational education, can comment on the draft of the Vocational Education Report;
 - resolution of the annual research programme

Il sistema regionale italiano

Nell'ultimo decennio la struttura del sistema di istruzione e formazione professionale è stata oggetto di profonde trasformazioni nella sua natura e nelle sue funzioni, in particolare nel senso di una politica di decentralizzazione inclusa nella costituzione. Lo Stato non è più il solo attore del sistema, e viene valorizzata l'autonomia delle autorità locali (comuni, provincie, aree metropolitane, regioni) e degli istituti professionali.



Inoltre le ultime riforme di legge mirano a promuovere e assicurare l'apprendimento lungo tutto il corso della vita, le pari opportunità, lo sviluppo della conoscenza e il pieno sviluppo della persona. Il sistema italiano di istruzione e formazione professionale garantisce a tutti il diritto all'istruzione e alla formazione per dodici anni, o almeno fino a quando gli studenti non ottengano un diploma all'età di 18 anni.

Il primo ciclo è quello dell'istruzione primaria, che dura cinque anni. La scuola primaria o elementare promuove lo sviluppo della personalità nel rispetto della diversità dei singoli, e si prefigge di garantire l'acquisizione e lo sviluppo di conoscenze e capacità di base e di almeno una lingua straniera. La scuola secondaria primaria (o media) ha una durata di tre anni e assicura il collegamento con il secondo ciclo di istruzione.

Quest'ultimo consiste nel sistema dei licei e nel sistema degli istituti di formazione professionale. Gli studenti possono scegliere fra due canali: il sistema di istruzione secondaria superiore ha una durata di 5 anni. I licei hanno due periodi di 2 anni e un quinto anno dedicato all'approfondimento; alla fine è previsto un esame di Stato che permette l'accesso all'università, agli studi superiori di arte, musica e danza e agli istituti tecnici superiori (IFTS).

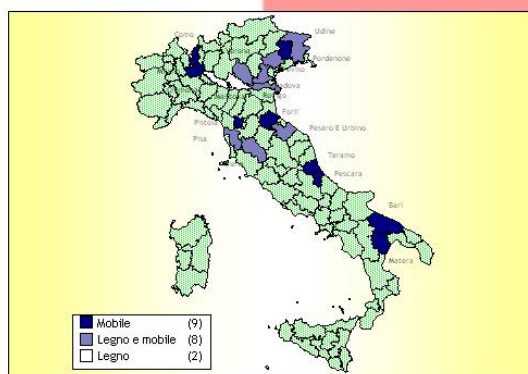


CURRICULA AND STUDY PROGRAMS

THE CURRICULA AND THE PROGRAMS OF STUDY, MAY VARY ACCORDING TO THE NEED OF THE DISTRICT

For Example:

- CARPENTER
- WOODFLOORMAKER (PARQUET)
- WOODFLOOR INSTALLER
- DOORS AND WINDOWS MAKER
- WINDOWS AND DOORS INSTALLATION
- CABINETMAKER
- FURNITURE MAKER
- TECHNICAL PROCESS
- ASSEMBLER
- FURNITURE INSTALLATION
- UPHOLSTERER
- PAINTER - VARNISHER - FINISHER
- INTERIOR DESIGNER
- INTERIOR DECORATOR
- ETC.



D. Adellizzi

2

Il sistema di istruzione e formazione professionale, alternativo ai licei, ha una durata di almeno 4 anni. I certificati e qualifiche ottenuti alla fine dei quattro anni permettono agli studenti di sottoporsi all'esame di Stato e di accedere eventualmente alle università.

Il contratto di tirocinio è un contratto a causa mista. Oltre all'occupazione, l'azienda deve fornire ai giovani la formazione necessaria a divenire operai specializzati.

VOCATIONAL TRAINING IN THE FACTORY (Stage)

FOR GRADUATE (TECHNICIAN) FROM PUBLIC EDUCATIONAL SYSTEM

- During 3° year: (8 h x 2 Weeks = 80 hours)
 - During 4° Year: (8 h x 2 Weeks = 80 hours)
 - During 5° Year: (8 h x 2 Weeks = 80 hours)
- Total 240 hours**

FOR QUALIFIED (OPERATOR) FROM THE PUBLIC VOCATIONAL EDUCATION REGIONAL

- During 3° Year: (8 h x 2 Weeks = 80 hours)
- Total 80 hours**

FOR QUALIFIED (OPERATOR) FROM THE REGIONAL VOCATIONAL EDUCATION

- During 2° Year: (8 h x 27 Days = 216 hours)
 - During 3° Year: (8 h x 40 Days = 320 hours)
- Total 536 hours**

FOR SPECIALIZED FROM THE REGIONAL VOCATIONAL EDUCATION

- During 2° Year: (8 h x 27 Days = 216 hours)
 - During 3° Year: (8 h x 40 Days = 320 hours)
 - During 4° Year: (8 h x 27 Days = 216 hours)
- Total 752 hours**

FOR POST-GRADUATE SYSTEM (HIGHER TECHNICAL EDUCATION TRAINING)

- In function of the project

D. Adellizzi

3

PROFILE OF STUDENT QUALIFIED FROM THE PUBLIC REGIONAL EDUCATION (OPERATOR)



- WORKS IN THE PRODUCTION DEPARTMENTS
- REALIZE EVERY PROCESSING STEPS
- USE THE TRADITIONAL TOOLS AND MACHINES
- USE THE INNOVATIVE TOOLS AND MACHINES
- COLLABORATE TO THE CHOICE OF MATERIALS
- SUPPORT AND COOPERATION TO BUILD COMPLEX OBJECTS
- KNOWS AND IS ABLE TO DRAWING
- CAN READ THE DESIGN AND CONSTRUCTION DRAWINGS
- CAN ASSEMBLE COMPLEX OBJECTS (FURNITURE)
- COLLABORATE WITH DESIGNERS
- KNOWS THE TECHNICAL STANDARDS



D. Adellizzi

4

In questo senso il tirocinio è lo strumento più valido per i giovani che non intendono seguire i percorsi tradizionali di istruzione superiore, e favorisce l'incontro fra formazione e occupazione. Il sistema prevede due tipi di contratto per la formazione: il contratto di tirocinio e il contratto di lavoro / formazione.

PROFILE OF STUDENT GRADUATE FROM THE PUBLIC EDUCATION (TECHNICIAN)



- ABLE TO ORGANIZE THE PRODUCTION PROCESS
- KNOWS HOW TO DESIGN FURNITURE AND FURNISHINGS
- KNOWS HOW TO TURN THE GENERAL PROJECT, IN SPECIFIC PRODUCTION DRAWINGS
- ABLE AND CAN MANAGE THE COMPUTER SYSTEMS (CAD / CAM)
- HE KNOWS THE NATIONAL AND INTERNATIONAL TECHNICAL STANDARDS FOR MATERIALS AND MANUFACTURED GOODS (FURNITURE)
- COORDINATE QUALITY CONTROL FOR MATERIALS AND PRODUCTS
- MANAGES THE MAINTENANCE OF TOOLS AND MACHINERY
- IS QUALIFIED TO DECIDE THE CORRECT TECHNICAL AND AESTHETIC CHOICES
- MAKES PROPOSALS TO FURNISHING
- IS A MID-LEVEL PROFESSIONAL
- CAN CONTINUE ON TO UNIVERSITY STUDIES



D. Adellizzi

5

Contratto di tirocinio per l'esercizio del diritto-dovere all'istruzione e formazione: tutti i giovani e adolescenti dai 15 anni compiuti possono essere assunti in ogni settore di attività. Il contratto ha una durata massima di tre anni ed è volto all'ottenimento di una qualifica professionale.

Contratto di lavoro basato sull'apprendistato: possono essere assunte persone dai 18 ai 29 anni in ogni settore di attività. Questo è volto all'ottenimento di una qualifica professionale attraverso la formazione sul luogo di lavoro e l'acquisizione di competenze tecnico-professionali di base e trasversali.



SOME INVOLVEMENTS OF SOCIAL PARTNERS:

NATIONAL AND EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION;
NATIONAL AND INTERNATIONAL UNIONS OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS' CONFEDERATIONS;
CENTRE OF ENTERPRISES WITH PUBLIC PARTICIPATION.

- PARTNER OF THE CURRICULUM OF THE STUDY
- PARTNER FOR TO ORGANIZE THE VOCATIONAL TRAINING (Stage) IN THE FACTORY
- TUTOR OF THE STUDENTS DURING THE VOCATIONAL TRAINING (Stage)
- ORGANIZE COMPETITIONS FOR NEW IDEAS
- PARTICIPATE IN THE STUDY OF NEW PROFESSIONAL PROFILES
- PARTNER OF THE SPECIALISTIC SYMPOSIUMS, SEMINARS, MEETINGS
- TEACH IN SPECIFIC COURSES
- HELP ORGANIZE SPECIALISED COURSES
- COLLABORATION FOR EUROPEAN PROJECTS (Leonardo)







D. Adelizzi

6

Contratto di tirocinio per l'acquisizione di un diploma che permette l'accesso all'istruzione superiore o universitaria: nel quadro di questo contratto le persone dai 18 ai 29 anni possono essere assunte in tutti i settori al fine di ottenere qualifiche a livello di istruzione superiore, universitaria, formazione avanzata o specializzazione tecnica avanzata.

Il sistema scolastico in Romania

Il sistema scolastico in Romania è regolato dalla legge nazionale sull'istruzione e prevede tra l'altro:

- Scuola dell'obbligo suddivisa in 10 gradi (che comprendono l'istruzione primaria e secondaria) fino ai 18 anni di età;
- Istruzione e formazione superiore, finanziate dallo Stato;

L'apprendimento lungo tutto il corso della vita è garantito per legge e include:

- l'istruzione iniziale che si prefigge l'acquisizione di conoscenze, capacità e know-how generale;
- lo sviluppo di capacità specifiche da un punto di vista personale, civico o professionale (VET).

Conformemente alla legge nazionale sull'istruzione, l'insegnamento è così strutturato:

- Istruzione primaria: gradi 1-4
- Istruzione secondaria inferiore: gradi 5-9
- Istruzione secondaria superiore o scuola superiore: gradi 10-12/13, con un percorso teorico, professionale o tecnologico

La formazione professionale varia fra 6 mesi e 2 anni. Rientra nell'ambito dell'istruzione superiore tecnologica e professionale e mira al conferimento di qualifiche previste nel Registro nazionale delle qualifiche, tenendo conto della domanda del mercato del lavoro e delle strategie locali, regionali e nazionali per la formazione professionale.

Alla fine gli studenti ottengono un certificato di qualificazione conforme a EUROPASS.

Le parti sociali hanno un ruolo significativo nel sistema di apprendimento lungo tutto il corso della vita.

Sulla base di un accordo tripartito (governo – sindacati – associazioni padronali) è stata approvata una legge per la formazione continua (lungo tutto il corso della vita) degli adulti. La legge prevede che dopo la formazione iniziale si debbano ulteriormente sviluppare le competenze acquisite e acquisirne di nuove.

Tutte le attività di formazione professionale ricadono nell'ambito del Consiglio nazionale per la formazione professionale continua degli adulti (CNCFPA) che nel 2013 diverrà l'Autorità nazionale per le qualifiche. Il CNCFPA, in quanto ente tripartito, svolge un ruolo di consulenza nel promuovere le politiche per la formazione professionale degli adulti. All'interno del CNCFPA vi sono dei comitati settoriali per la formazione professionale continua.

Si tratta di strutture del dialogo sociale per la formazione professionale e hanno i seguenti compiti:

- sviluppare e aggiornare le qualifiche dei rispettivi settori
- validare le qualifiche e le norme ad esse associate
- identificare gli esperti dei vari rami incaricati dell'analisi dell'occupazione e dell'identificazione delle competenze e qualifiche
- registrare le qualifiche nel registro nazionale delle qualifiche.

A livello di ramo, nel settore del legno sono disponibili i seguenti tipi di istruzione professionale:

- gruppi di istituti professionali – 35;
- scuole tecniche – 2, a Suceava e Piatra Neamț;
- centro di formazione per il personale del settore a Bușteni;
- facoltà dell'Industria del legno dell'Università di Transilvania a Brașov;

- centro per la formazione continua nel settore del legno e centro di consulenza – Braşov
- centro di ricerca scientifica per la lavorazione del legno appartenente alla facoltà dell'Industria del legno a Braşov;
- facoltà di Architettura dell'università di Bucarest – arredamento e interior design.

Nel quadro del programma europeo sulla VET, la Romania è beneficiaria del Programma operativo settoriale risorse umane (POS-DRU), il cui obiettivo è la promozione e lo sviluppo del dialogo sociale nonché il miglioramento delle qualifiche e la riqualificazione del personale.

Attualmente, FSLIL beneficia di tre progetti POS-DRU basati su tali tematiche per un totale di 2.600 lavoratori, 760 dei quali qualificati come: falegnami generici, ebanisti e operatori forestali, operatori macchinari legno.

I 760 studenti sono organizzati in 26 gruppi, gli insegnanti sono incaricati dell'aspetto teorico mentre i capisquadra sono responsabili dell'aspetto pratico e sono specialisti autorizzati delle aziende dalle quali provengono gli studenti.

Le aziende forniscono i locali e le attività pratiche, che hanno luogo al di fuori dell'orario di lavoro.

Le qualifiche sono basate sul livello 2 e includono 240 ore di teoria e 480 ore di pratica per ogni studente; il periodo necessario per ottenere la qualifica è di 5-6 mesi.

Gli insegnanti e i capisquadra sono autorizzati dal CNCFPA. Lo svolgimento delle lezioni è monitorato dagli ispettorati locali del lavoro, da FSLIL e dalla Fondazione per l'istruzione.

Le qualifiche sono riconosciute nell'UE.

L'uso della forza lavoro da parte del datore di lavoro avviene nel quadro del contratto collettivo a livello di ramo nel settore del legno.

Il contratto individuale è a tempo indeterminato.

Il salario di un lavoratore qualificato è del 20% superiore al salario minimo lordo.

A livello di ramo i salari differiscono secondo il livello di qualifica e di formazione professionale.

Un caposquadra ha un salario del 30% superiore a quello di un lavoratore, un tecnico può arrivare fino al 200%.

Un carpentiere ha un salario medio lordo di € 320; il netto è di € 235.

Tale reddito medio di €235 mensili non rispetta la realtà rispetto all'evoluzione dei principali indicatori durante la crisi del 2008-2010, che mostrano un aumento della produttività sul lavoro del +16,74%, la produzione del mobile nel 2010 è aumentata dell'11,87%, le esportazioni dell'11,84% mentre il numero di persone licenziate nel periodo 2007-2010 è sceso da 90.700 a 48.500.

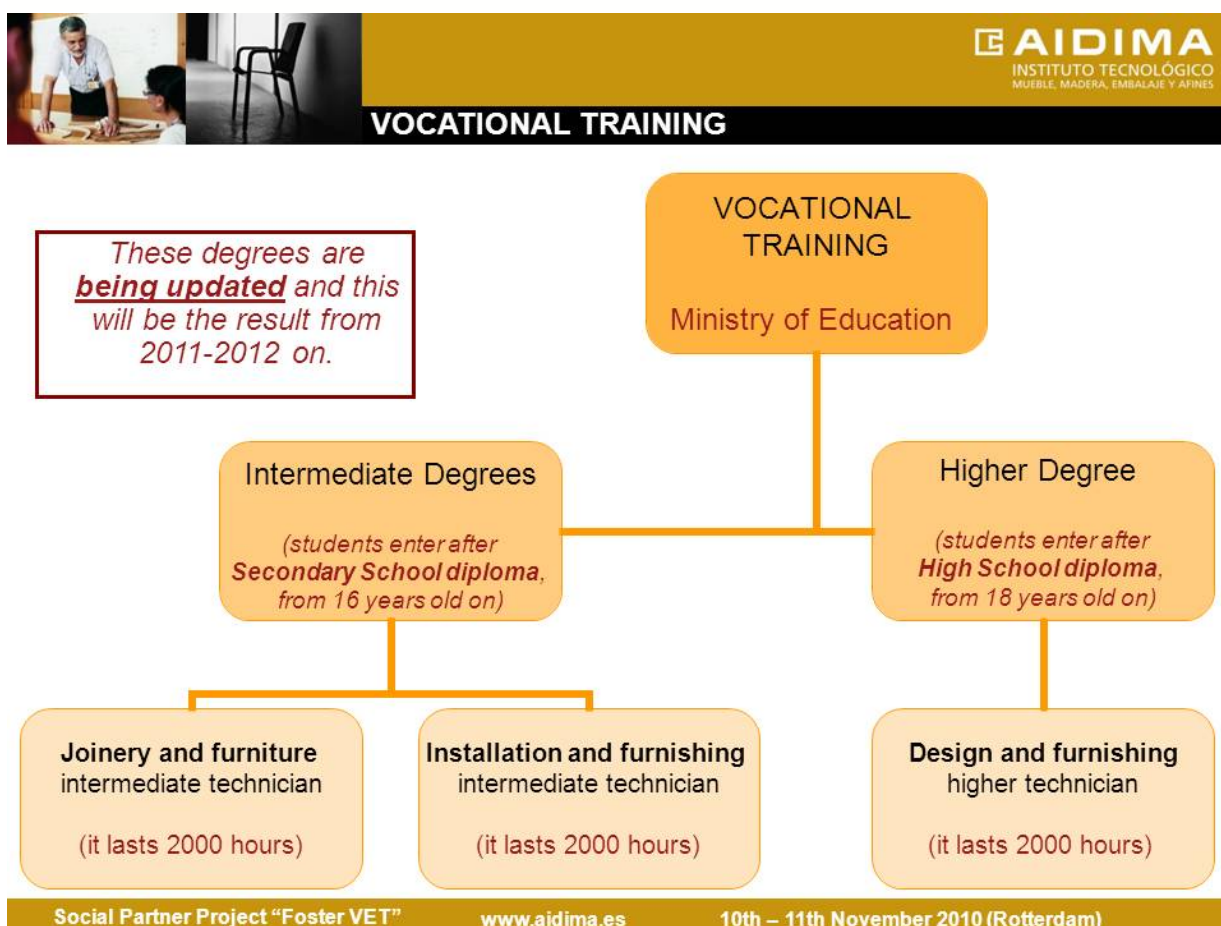
È evidente che la rivitalizzazione dell'economia è stata possibile solo grazie all'intensificazione degli sforzi fisici e al miglioramento delle qualifiche e della formazione professionale.

Il sistema VET per il settore del Mobile e del Legno in Spagna

Il sistema VET per il settore del mobile e del legno in Spagna è composto di due gradi **intermedi**: Falegnameria & Mobili e Installazione & Arredamento, e due livelli **superiori**: Design & Arredamento e Silvicoltura & Ambiente* (Pubblicato in aprile 2011). Le condizioni da rispettare per accedere a questi corsi sono varie.

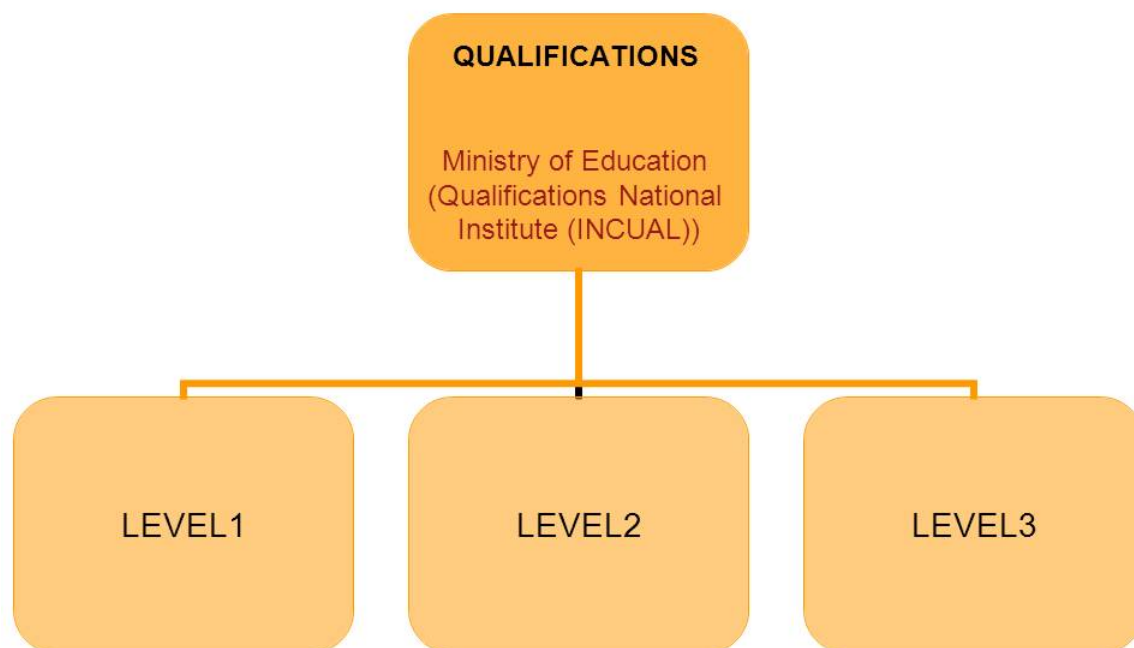
I giovani che hanno abbandonato l'istruzione secondaria e i lavoratori non specializzati devono seguire i corsi di formazione professionale iniziale. Dopo di che ottengono il riconoscimento finale per questi studi, si sottopongono a un esame di accesso e possono passare ai gradi intermedi. I lavoratori semispecializzati hanno la possibilità di accedere se superano l'esame di accesso. Una volta terminato questo grado, gli studenti ottengono una qualifica professionale.

Se decidono di continuare a un livello superiore, i lavoratori specializzati e gli studenti delle superiori devono sottoporsi a un esame generale di accesso. Alla fine del livello superiore ottengono una nuova qualifica professionale e hanno la possibilità di accedere all'università.





QUALIFICATIONS



Level 1: Competence in a reduced group of relatively simple working activities related to normalized processes, in which the theoretical knowledge and practical capacities involved are limited.

Level 2: Competence in a group of well-determined professional activities with the capacity to use particular instruments and techniques concerning, mainly, an execution activity, which can be autonomous within the limits of the above-mentioned techniques. It requires knowledge on the technical and scientific fundamentals of the activity concerned and capacity for the comprehension and the application of the process.

Level 3: Competence in a group of professional activities which require the command of different techniques and can be executed in an autonomous way. It involves responsibility on the coordination and supervision of technical and specialized work. It demands the understanding of the technical and scientific fundamentals of the activities concerned as well as the assessment of the factors in the process and the assessment of the economic repercussions.



**LIST OF QUALIFICATIONS AND THEIR
CORRESPONDING PROFESSIONAL CERTIFICATES**

LEVEL 1



LEVEL 2





LEVEL 3

Joinery and furniture projects (570 hours)

Installation and furnishing projects (390 hours)

Planning and management of wood
and cork industries production (570 hours)

Planning and management of joinery and
furniture industries production (510 hours)

Elementi strutturali del sistema VET in Inghilterra*

La scuola dell'obbligo va dai 5 ai 16 anni. Tutti i bambini/giovani devono ricevere un'adeguata istruzione a tempo pieno, sia frequentando la scuola sia in altro modo, dall'inizio dell'anno scolastico successivo al compimento del quinto anno di età fino all'ultimo venerdì del mese di giugno successivo al compimento dei 16 anni. Per quelli che non frequentano la scuola, la forma alternativa più comune è l'istruzione impartita a casa. Dopo la scuola dell'obbligo, per gli studenti dai 16 anni l'istruzione avviene attraverso le scuole secondarie e altri istituti di educazione ulteriore. In genere i giovani continuavano la scuola o passavano a un sixth-form college (istituto che ha solo studenti degli ultimi due anni di scuola superiore) per seguire corsi accademici o passavano a una forma di istruzione ulteriore o terziaria per seguire corsi di formazione professionale.

I tirocini, gli ex National Traineeships, offrono analoghe opportunità di ottenere una qualifica del livello 2 NVQ (National Vocational Qualifications). I tirocini sono destinati principalmente ai giovani che lasciano la scuola dopo i 16 anni, ma sono aperti anche a studenti di età superiore purché completino la formazione entro i 25 anni (questo limite massimo di età sarà abolito nel Galles).

Background

- Proskills is the Sector Skills Council for the Furniture, Furnishings and Interiors Industry.
- There are circa 12,500 companies employing 120,000 employees. In addition there are 18,800 self employed businesses.
- In 2009 the economic climate impacted on the industry with a contraction in business and workforce. 2010 there is much more optimism.
- There are skills gaps and shortages in the industry namely:
 - 72% technical, practical or job specific
 - 37% problem solving
 - 31% general IT user
 - 24% oral and written
 - 23% team working
 - 19% management
- To meet these needs the following current structure is in place.....

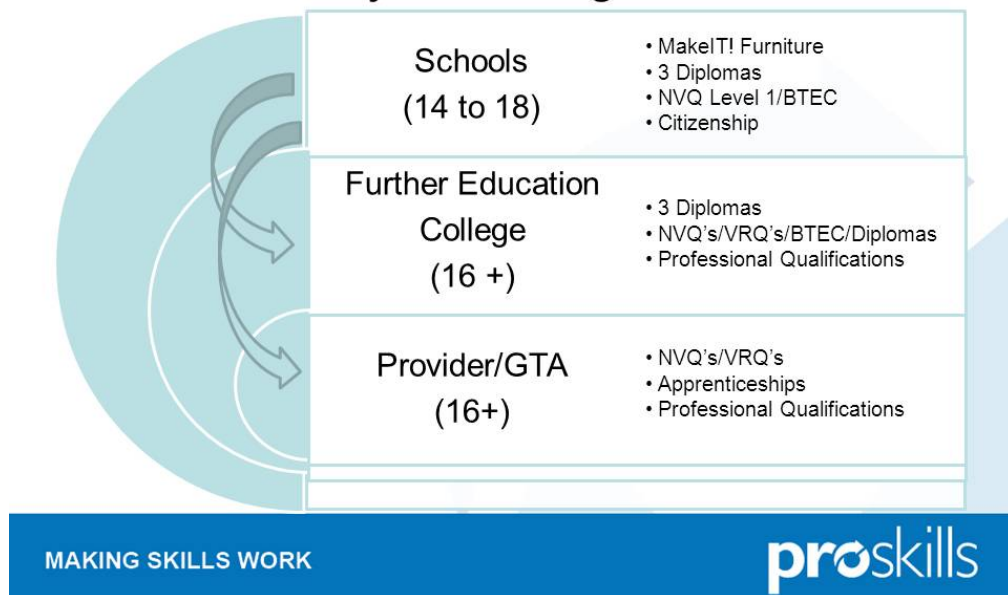
MAKING SKILLS WORK

proskills

La legge sull'apprendimento e le competenze (Learning and Skills Act) del 2000 governa l'istruzione e la formazione dopo la scuola dell'obbligo inclusa la formazione professionale sul luogo di lavoro e gli istituti di istruzione ulteriore. Ai sensi della legge sull'apprendimento e le competenze del 2000, i vari consigli regionali sono tenuti a prevedere adeguate strutture per l'istruzione a tempo pieno e parziale (salvo l'istruzione superiore) e la formazione delle persone che hanno superato l'età dell'obbligo; tale responsabilità include la fornitura di corsi per preparare gli studenti a una qualifica professionale.

* La diversità delle strutture è una delle caratteristiche del sistema VET nel Regno Unito, e le differenze fra le regioni sono notevoli. La fonte cui si è fatto riferimento riguarda l'Inghilterra, il Galles e l'Irlanda del Nord, tre regioni le cui strutture sono comparabili.

Current VET Programme 14 to 18+ years of age.



La SSDA (Sector Skills Development Agency – Agenzia per lo sviluppo delle competenze settoriali) ha assunto la responsabilità per lo sviluppo delle competenze della forza lavoro settoriale nell'aprile 2002 (ora UK Commission for Employment and Skills – Commissione del Regno Unito per l'occupazione e le competenze) e coordina l'istituzione di una rete nazionale di Consigli settoriali sulle competenze (CSC) guidati dai datori di lavoro. I CSC riuniscono datori di lavoro, sindacati ed enti professionali che lavorano con il governo allo sviluppo delle competenze richieste dall'economia. Hanno la responsabilità di sviluppare tirocini, norme nazionali del lavoro e qualifiche nazionali (NVQ) o altre qualifiche per il settore che rappresentano.

Issues with current system

- There is a cultural issue which needs a paradigm shift
- It is vocational training versus academic qualifications
- Head teachers need to identify the best route for the individual and not focus on league tables and funding.
- The careers advice/information and guidance given in school is inadequate.
- The new coalition government is advocating Academy status for schools where the funding moves from the LEA (Local Education Authorities) to YPLA (Young Persons Learning Authority)

L'istruzione e formazione professionale sono fornite soprattutto da istituti di istruzione superiore e altri fornitori autorizzati come istituti autonomi, società di formazione e singoli datori di lavoro. I Centri di eccellenza professionale sono unità basate all'interno degli istituti per l'istruzione superiore e sono volti a sviluppare e fornire specializzazioni di alto livello in specifiche professioni e o aree professionali. Tali centri si interessano allo sviluppo di competenze che rispondano alle esigenze dei datori di lavoro. La maggior parte degli istituti di istruzione superiore sono organizzati per dipartimenti. Negli istituti più grandi, diversi dipartimenti possono essere raggruppati in facoltà o scuole. I dipartimenti possono avere degli insegnanti senior responsabili per gruppi di corsi e gli studenti sono raggruppati in base al corso di studio.

Molti datori di lavoro offrono tirocini per i giovani che terminano la scuola a 18 anni. In genere i tirocinanti seguono un corso di studio autorizzato per il rilascio di una qualifica NVQ (National Vocational Qualification) o altra qualifica autorizzata da un istituto professionale.

Nel quadro del 'New Deal' per le persone disoccupate, ai giovani dai 18 ai 24 anni disoccupati da più di sei mesi viene offerto un 'portale' di orientamento e valutazione, dopo di che hanno una delle quattro opzioni seguenti:

- lavoro nel settore pubblico o privato con giorno di congedo per seguire una formazione e tirocinio che dia sbocco a una qualifica nazionale riconosciuta;
- fino a sei mesi di esperienza di lavoro in progetti della Task Force ambiente;
- fino a sei mesi di esperienza di lavoro nel settore del volontariato;
- un programma di istruzione o formazione a tempo pieno che porterà a una qualifica appropriata.

Quelli che sono assunti nel quadro di questo programma ricevono un salario normale dai loro datori di lavoro ma con sovvenzioni governative per i costi del lavoro e della formazione.

Fonte: CEDEFOP – Structure of education, vocational training and adult education systems in Europe – United Kingdom 2003 England and Wales, Northern Ireland; CEDEFOP 2003

Future

- IEBE stakeholders have already input to the research and some of the comments are as follows:
 - 'A change in attitude to vocational education for 14 to 19 year olds has to be the starting point'
 - 'Vocational awards need to be radically simplified...'
 - 'Ensuring there is impartial IAG, giving all students the option to follow the pathways of their choice...'
- 'Arguably three areas may prove critical:
 - 'One will be the nature and shape of the vocational qualification system. It may need rationalising and it may need in the words of Michael Gove , "an official quality benchmark"
 - a new form of accountability needs to be found beyond the flawed system of equivalencies
 - Third, good vocational education like good academic education needs good teachers'

Innovazioni ed evoluzioni nel settore

Nella sezione che segue, documentiamo alcune parti della presentazione fatta da Eric Groenhout al seminario del 10 novembre 2010 a Rotterdam, Paesi Bassi. La presentazione, oltre a fornire un approfondimento sull'attuale struttura del settore e sui bisogni in termini di competenze, delinea uno stimolante profilo del possibile futuro del settore. Nella presente relazione non è possibile includere il testo completo, pertanto riportiamo principalmente alcuni passi dell'introduzione, per darvi un'idea. La presentazione completa sarà disponibile in inglese sul sito della FETBB: www.efbww.org

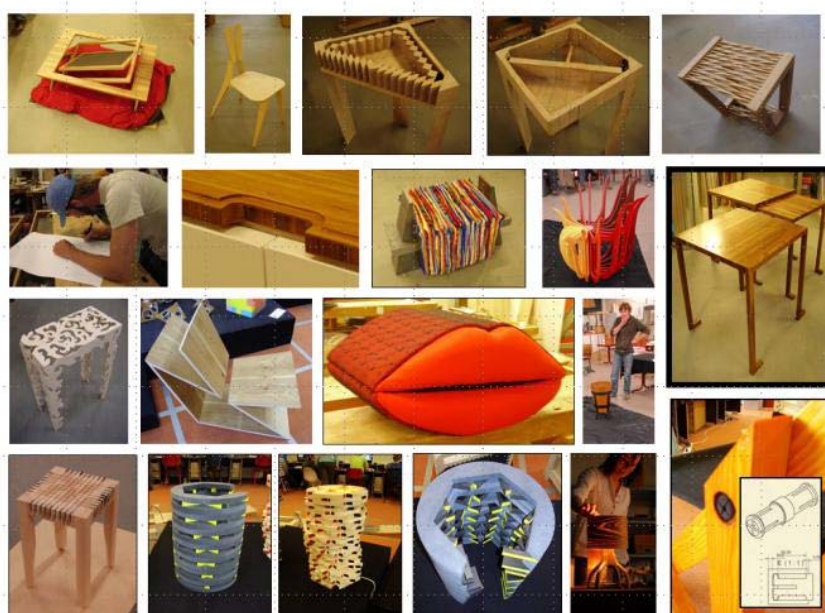
Erik Groenhout è un insegnante dell'Hout & Meubilerings College (College per il legno e il mobile) di Amsterdam ed è docente del Master in restauro e conservazione dell'Università di Amsterdam.

Una visione del settore del mobile nel 2020

Prima di proiettarci nel futuro devo chiarire e definire alcuni campi che rientrano nella mia immagine del futuro. Il settore del mobile è incredibilmente diversificato e vasto, e opera a livello locale e globale, nella produzione di massa e nella produzione su misura. Il nostro non è un settore chiaramente definito, ne consegue che non lo è nemmeno l'istruzione che funge da ponte fra le attività del mobile e qualsiasi persona, giovane o meno, che pensi a una carriera interessante nel design, nella produzione e nella commercializzazione di mobili. Supponiamo di limitare l'argomento 'settore del mobile' alla falegnameria fine. In questo caso ci troviamo al capo dello spettro rappresentato dall'artigiano solitario che realizza oggetti e mobili su misura. All'altro capo dello stesso spettro troviamo industrie globali dove gruppi o specialisti lavorano in team alla produzione su vasta scala. Fra questi due estremi dello spettro si va dal solitario fabbricante di sgabuzzini, all'azienda di 20 persone che fabbrica mobili, al fabbricante di mazze da hockey che da solo, con l'aiuto di una macchina CNC, produce su scala industriale un unico prodotto. Aggiungiamo l'impresa familiare di 4 persone che produce intagli a laser su impiallacciati per grandi cantieri che costruiscono megayacht, o il fabbricante di scale con 6 operai che lavora con un software specializzato CAD/CAM software e un router CNC a 5 assi. 10 anni fa, solo le grandi fabbriche potevano permettersi macchinari high tech nel nostro settore. Nel 2010, anche le piccole imprese possono permettersi macchinari automatizzati a prezzi accessibili. Questa tendenza di piccole imprese high-tech è destinata a crescere.

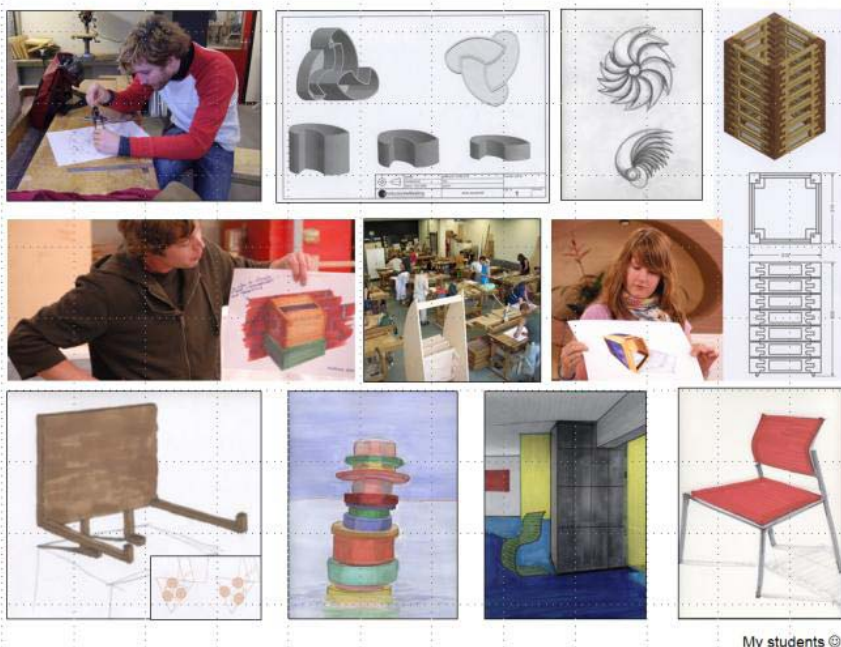
...

Il settore del mobile è alquanto cambiato dopo la Seconda Guerra mondiale. Oggi i mobili sono fatti almeno al 50% di materiali diversi dal legno: metalli, plastiche, tessuti, vetro, pietra naturale, cemento e quant'altro. La tecnologia dei materiali ha fatto progressi rapidissimi negli ultimi 15 anni, e l'elenco dei nuovi materiali sembra crescere in modo esponenziale. La



My students ©

falegnameria fine è divenuta 'lavorazione di materiali multipli'; essenzialmente è divenuta un mix di mestieri. Per questo motivo dovremmo fare una chiara distinzione fra il fabbricante di mobili che in realtà si dedica alla 'lavorazione di materiali multipli' per la creazione del prodotto 'mobili', e il fabbricante tradizionale, azienda o artigiano di falegnameria fine dedito alla fabbricazione del prodotto 'mobili'. Il prodotto finale è lo stesso, ma il bagaglio di competenze e i materiali utilizzati sono differenti.



Spesso si tende a confondere il mestiere con il prodotto. Il mobile è un prodotto, come sono prodotti un telaio in legno, un vaso, un cappello, un soprabito, uno zoccolo olandese. La falegnameria, la carpenteria, la lavorazione dei metalli o delle plastiche sono i mestieri che servono alla creazione di quei prodotti. Un mestiere è spesso inerente al materiale perché è il materiale a decidere

le possibilità in termini di forma, utensili, costruzione, struttura, tipo di finitura, ecc. Fintantoché il materiale non cambia, non cambia nemmeno il mestiere. Il legno ci fornisce una prova evidente di questa ipotesi. Le proporzioni delle parti della costruzione, il tipo di giunzione, il loro uso e la tecnologia di base per il taglio non sono cambiate dal tempo dei Faraoni.

...

La mia definizione di artigiano è una persona capace e competente che padroneggia tutto il processo di fabbricazione di un prodotto, dall'ideazione alla presentazione del prodotto finale, e che è capace di fare le scelte e di utilizzare le competenze disponibili OGGI, nel 2010. Questo significa che l'artigiano del legno è capace di tagliare una serie di incastri con una sega a mano e uno scalpello, ma è capace anche di fare piani con un programma CAD e di programmare un macchinario CAD.

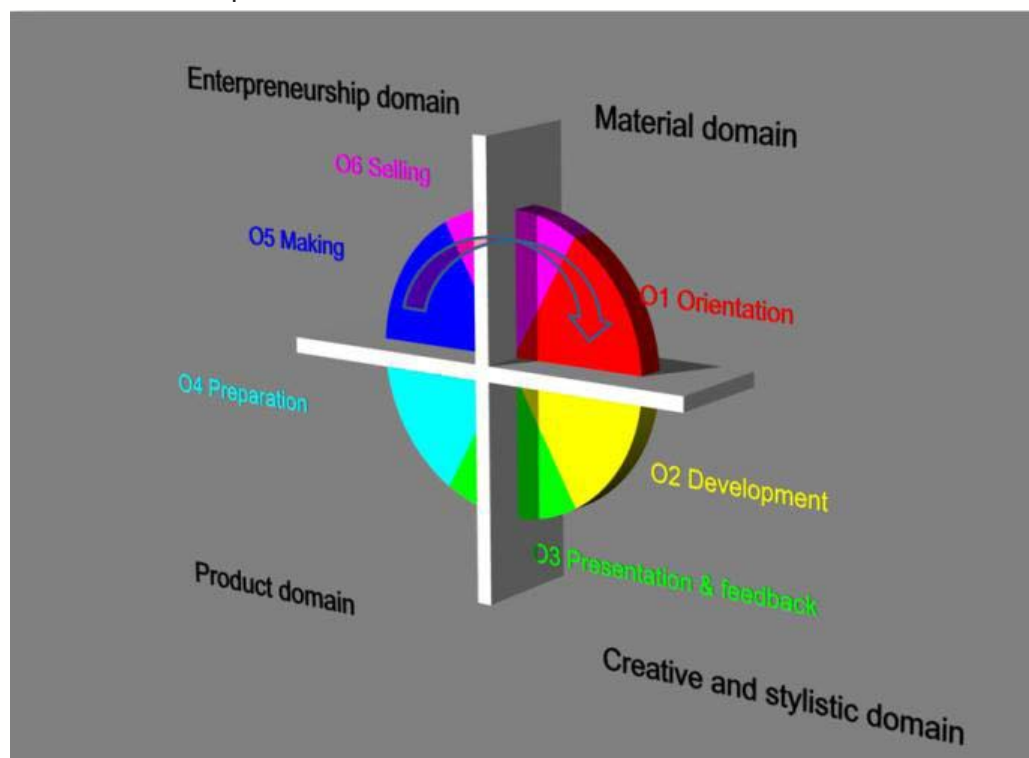
Non intendo dire che l'artigiano debba fare tutto da solo, ma che deve essere capace di farlo, in modo da poter sorvegliare tutto il processo. In una fabbrica, l'artigiano sorveglia tutto il processo di produzione e per farlo ha bisogno di competenze sociali e manageriali oltre alle sue competenze professionali. Anche quando non prende più in mano uno scalpello, l'artigiano industriale deve essere capace di gestire bene l'intero processo se è un vero artigiano. L'artigiano moderno sta su un robot, ha uno scalpello in una mano e un laptop nell'altra.

Un prodotto non è un mestiere e non dipende dal materiale. Un prodotto è unicamente una funzione da utilizzare; un cappello per coprirsi la testa, una sedia su cui sedere, un letto dove riposare. L'artigiano deve padroneggiare un materiale nonché le specifiche sulla funzione del prodotto. Per questo io faccio una chiara distinzione fra competenza nel trattamento del materiale e conoscenza del prodotto. Alcuni di voi penseranno che la

funzione del prodotto è un campo che riguarda il designer, ma come può il designer concettuale moderno risolvere i problemi relativi al materiale e alla fabbricazione senza l'artigiano? Designer e artigiano devono lavorare insieme o, meglio ancora, dovrebbero essere una sola persona capace di creare prodotti di alta qualità.

...

Quando incorporiamo gli aspetti stilistici del mobile tutto questo diventa ancora più complicato. Uno stile è una serie unica e riconoscibile di forme, strutture, scelte di materiali colori, ecc. che rendono attraente un oggetto durante un dato periodo storico o per una determinata fascia di persone.



Pensiamo ad esempio a una sedia, che in fin dei conti non è che due assi che sostengono il fondoschiena e la schiena. Questo significa che tutte le altre parti di una sedia sono solo una costruzione per controbattere la forza di gravità e che sono una dichiarazione di stile. Se le parti di supporto fossero *solo* costruzione, perché mai continuare a produrre nuovi modelli fintantoché il materiale non cambia? In questo senso, le parti non essenziali del mobile sono divenute il più importante fattore meccanico e campo da gioco stilistico - creativo per i fabbricanti di mobili. La mia conclusione è che gli aspetti 'materiale', 'funzione', e 'campo da gioco stilistico' sono l'essenza delle attività del mobile. ...

Per riassumere il mio ragionamento, vi sono quattro aree sulle quali dobbiamo concentrarci se vogliamo proiettare nel futuro con successo il settore europeo del mobile: tecniche di lavorazione dei materiali, creatività stilistica e innovazione, funzionalità dei prodotti, imprenditorialità.

...

Un esempio di come si possa mantenere la semplicità e concentrarsi sull'essenza della questione è il progetto Valiwood, uno strumento basato sul web per la convalida delle competenze nel settore del legno. Il sistema Valiwood sembra aperto a una grande diversità di profili di competenza e livelli di istruzione. Esso è in grado di coprire l'intera gamma, dagli operatori di macchinari industriali agli artigiani super specializzati. Pur dubitando che i ministeri dell'istruzione dei paesi europei vogliano adottare questo sistema, ritengo che il 'profilo Valiwood' e le '12 raccomandazioni per l'istruzione e la formazione' costituiscano un buon punto di partenza.

Dichiarazione comune di CEI-Bois, FETBB, EFIC, HMC e UEA sulla Mobilità e l'Apprendistato nei settori europei del Mobile e del Legno

Fra il mese di maggio 2010 e il maggio 2011, la Confederazione europea delle Industrie della lavorazione del legno (CEI-Bois), la Federazione Europea dei Lavoratori dell'Edilizia e del Legno (FETBB), la Federazione Europea dell'Industria dell'Arredamento (EFIC), il Collegio olandese del mobile e del legno (HMC) e la Federazione europea del mobile (UEA) hanno portato avanti un progetto comune denominato "Foster VET Mobility" (Promuovere la mobilità della formazione e istruzione professionale), volto a potenziare le attività intese a migliorare la mobilità nell'ambito della formazione professionale e dell'istruzione ulteriore per il settore europeo del legno e del mobile.

Negli ultimi anni, le organizzazioni delle parti sociali hanno attribuito sempre più importanza alla questione della formazione professionale e dell'istruzione ulteriore, principalmente perché tale questione, oltre a essere un punto focale della politica UE, è collegata anche a diverse altre politiche e altri aspetti rilevanti, p. es.:

- ✦ Politiche per l'occupazione;
- ✦ Politiche per il mercato del lavoro;
- ✦ Competitività dei settori;
- ✦ Adattamento alle innovazioni tecniche e di altra natura;
- ✦ Attrattività dei settori per i giovani;
- ✦ Sostenibilità in termini di percorsi professionali per i lavoratori, il loro benessere sul luogo di lavoro e la capacità dei settori di stare al passo con i cambiamenti in atto in altri sottosistemi della società e dell'economia.

Tenendo conto delle interdipendenze e interrelazioni fra differenti politiche e campi di attività, i partecipanti al progetto hanno condiviso fin dall'inizio il punto di vista che le attività a livello europeo, volte alla cooperazione fra i vari soggetti interessati, sono vitali se vogliamo fare progressi in materia di aggiornamento e miglioramento delle strutture esistenti nella sfera della formazione professionale.

Al fine di arrivare a una visione più completa delle condizioni attuali, è parso indispensabile mettere insieme partecipanti provenienti dai livelli europeo e nazionale/regionale, dagli istituti di formazione e dalle aziende, rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, persone con retroterra pratici e teorici. A questo proposito è parso indispensabile migliorare la cooperazione e le reti fra i centri e i fornitori di formazione e le organizzazioni delle parti sociali a livello nazionale ed europeo, sia per potenziare le azioni per la mobilità sia come obiettivo principale del progetto.

Riguardo alle politiche UE, il nostro punto di vista generale è stato riconfermato dall'esame del documento "Youth on the Move", pubblicato nel settembre 2010 come una delle sette iniziative faro nell'ambito della strategia Europa 2020. Naturalmente, l'UE aveva sostenuto azioni per la mobilità anche in passato, fra l'altro attraverso le sovvenzioni erogate attraverso il programma Life-Long-Learning, relativo all'apprendimento lungo tutto il corso della vita. E le esperienze fatte confermano che una rete transnazionale è un requisito indispensabile per il successo di un'azione volta a favorire la mobilità. Per di più, l'attuazione e l'applicazione di tutti gli strumenti messi a punto a livello europeo, per esempio QEQ, ECVET, ECAVET e altri, richiedono una cooperazione transfrontaliera sempre maggiore.

Di conseguenza, abbiamo puntato a creare una rete che potesse supportare i – e partecipare a – dibattiti e strutture europei, nella fattispecie le attività del dialogo sociale settoriale del mobile e del legno. Alla fine possiamo dire che questo approccio ha anticipato – ed è stato un’ottima preparazione per – l’avvio del dibattito sui Consigli settoriali sulle competenze a livello europeo.

I partner di “Foster VET Mobility” sono grati alla Commissione europea per avere favorito l’eccellente cooperazione fra le organizzazioni delle Parti sociali europee, i centri di formazione e gli operatori.

Le organizzazioni partecipanti dichiarano il loro impegno a diffondere i risultati del progetto “Foster VET Mobility” e a sostenere un impiego fruttuoso di tali risultati nei paesi europei. Inoltre esse valuteranno i risultati sul piano pratico e continueranno le attività di rete e il sostegno ad azioni pratiche per la mobilità come follow-up alle attività portate avanti nell’ambito del Dialogo sociale settoriale europeo del mobile e del legno.

Considerazioni e conclusioni

La prima lezione che abbiamo appreso dal progetto è che i sistemi VET nazionali presentano ancora delle differenze notevoli e che non è facile metterli a confronto. Anche utilizzando un quadro concettuale comune per descrivere i sistemi di nove paesi, non è facile comprendere i rispettivi quadri, condizioni e pratiche. Il coinvolgimento nel progetto di differenti attori e soggetti interessati ci ha permesso di avere una prima misura delle diverse connotazioni dei rispettivi sistemi nazionali. In questo contesto, per connotazioni intendiamo fra l’altro gli aspetti culturali, il ruolo della gerarchia nell’organizzazione del lavoro, il concetto di professione, i metodi di apprendimento o la relazione fra istruzione teorica e pratica.

Il sistema di formazione professionale è integrato nel sistema educativo e tale sistema è correlato e collegato alla società nel suo complesso, di conseguenza una semplice comparazione è praticamente impossibile. Le differenze tuttavia non sono di per sé un problema, ma vanno tenute in considerazione al momento di pianificare un’azione per la mobilità o, meglio ancora, quando si cerca di comparare le qualifiche ottenute alla fine di un apprendistato.

Un’altra rilevante distinzione fra i sistemi nazionali è la valutazione delle carriere. In certi paesi iniziare una carriera da zero può essere più facile che in altri. A questo proposito è anche rilevante sapere fino a che punto le possibilità di carriera sono aperte per un operaio specializzato che ha iniziato la sua carriera professionale dal livello più basso. I partner del progetto convergono che la permeabilità dei sistemi educativi è vitale e che, in generale, va migliorata.

Dal raffronto è emerso un altro aspetto interessante, quello delle modalità di sovvenzione dei sistemi di formazione professionale. Oltre ai sistemi sovvenzionati dai datori di lavoro esistono anche programmi statali. Non intendiamo in questa sede indicare preferenze in merito alla strutturazione delle sovvenzioni, bensì ribadire quanto sia vitale la sicurezza di tali sovvenzioni per tutti gli aspetti del funzionamento dei sistemi di formazione professionale. Altrettanto indispensabile è un forte coinvolgimento delle organizzazioni delle parti sociali, se vogliamo migliorare i sistemi di formazione professionale.

Attività di follow up

Negli ultimi decenni, le politiche europee per la formazione e il tirocinio professionale hanno sostenuto numerose iniziative volte a migliorare la comparabilità, la mobilità, lo scambio di buone pratiche, la cooperazione e altri aspetti, a livello nazionale ed europeo, di azienda e di settore.

Per progredire in questa direzione occorre rafforzare la collaborazione diretta e la consultazione regolare degli istituti di formazione nel quadro del dialogo sociale. La rete instaurata da questo progetto sarà ampliata diffondendo i risultati del progetto in altri paesi e presso altri istituti che si occupano di attività di formazione per i nostri settori.

Servono ulteriori attività di ricerca per una migliore comprensione dei sistemi di formazione professionale e per supportare la comparabilità delle qualifiche esistenti a livello settoriale. A questo proposito, i partecipanti al progetto non solo intendono contribuire alla creazione di “aree di reciproca fiducia” ma considerano anche di andare più in là nel mutuo riconoscimento delle qualifiche.

Su questo ultimo aspetto le organizzazioni delle Parti sociali europee intendono avviare, in stretta collaborazione con i pertinenti istituti di formazione professionale, un progetto Leonardo da Vinci, che sarà incentrato su due professioni, quelle dei tappezzieri e degli ebanisti. Il progetto mira a scoprire fino a che punto si possa arrivare a definire delle qualifiche (di base) europee per queste due professioni. Il progetto “Foster VET Mobility” è stato essenziale per la creazione di un consorzio che contribuirà a questo progetto Leonardo.

Sulla base dei contatti instaurati nel corso di questo progetto, le organizzazioni delle parti sociali europee sosterranno degli scambi più frequenti e regolari fra gli istituti di formazione dei vari paesi. Il Dialogo sociale europeo fungerà da intermediario.

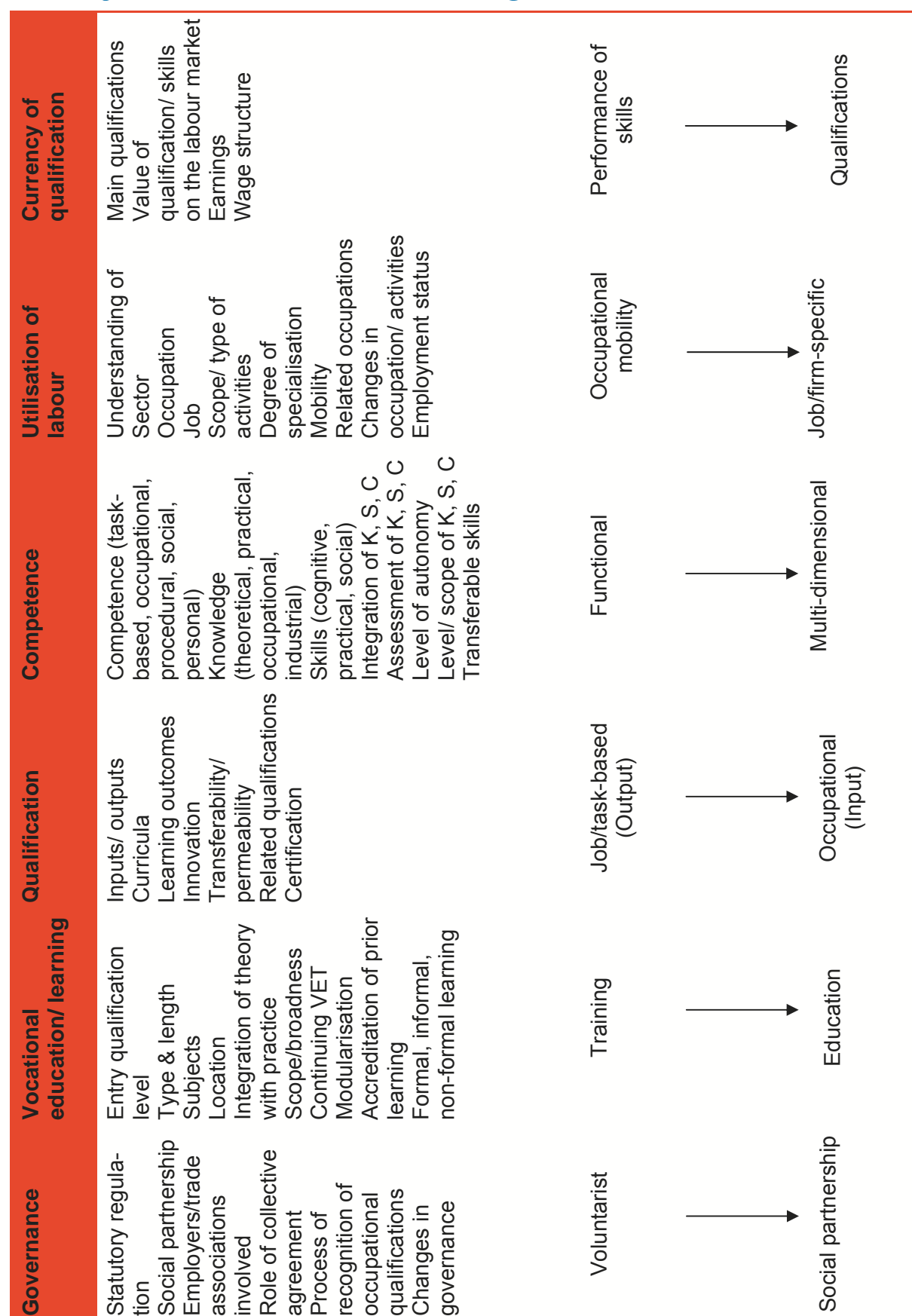
La rete dei soggetti interessati servirà anche ad avviare un dibattito permanente sul miglioramento dei curricula esistenti per le diverse professioni. Oltre a ciò, il nostro obiettivo è definire le competenze di base, indipendentemente dal paese dove ha avuto luogo l'apprendistato. Questo contributo diretto contribuirà a spianare la strada a un'applicazione più agevolata dello strumento ECVET.

Da ultimo, le organizzazioni delle parti sociali europee dei settori del mobile e del legno, e l'HMC in rappresentanza degli istituti di formazione professionale, intendono esaminare attentamente se sia fattibile istituire dei Consigli settoriali delle competenze per i settori del mobile e del legno.

Le relative attività saranno incentrate sulla questione della direzione verso la quale si muoveranno in futuro i settori del mobile e del legno dei vari paesi. Sulla base della ricerca avviata dalla Commissione europea nel 2009, passeremo al vaglio le condizioni del quadro economico e relative problematiche come lo sviluppo del design, la tecnologia e la concorrenza globale. Ciò andrà a vantaggio anche dei fornitori di formazione e delle strutture nazionali del dialogo sociale.

Bruxelles, 10 maggio 2011

Proposed conceptual framework for assessing VET-Systems in the woodworking and furniture sectors



DEFINITION OF CONCEPTUAL DIMENSIONS

This section seeks to define the concepts of the framework.

Governance

The institutional framework that governs the development and regulation of VET, qualifications and skills. The two contrasting approaches that have been identified are the social partnership model and the voluntarist model. The former is characterised by a strong statutory framework setting minimum standards, and the co-operation between the social partners and educationalists in developing qualifications, ensuring the representation of employer and employee interests. By contrast, the voluntarist approach is characterised by a weak statutory framework and the absence of collective interest representation of employers or employees. In this model, the state intervenes, for example by imposing targets for qualifications, while seeking to encourage employers to provide training. The system is designed to be employer-led, notably through the development of qualifications that seek to reflect immediate employer skills needs rather than the long-term interests of employees.

Vocational education

The type of provision of vocational education through which qualifications are acquired. An 'education' and a 'training' model can be discerned. In the education model, VET prepares students for a broadly-defined occupation, providing a broad knowledge base and enabling students for working life within that occupation. VET is seen as a continuation of school education, preparing students for life as a citizen as well as for an occupation, containing elements of general and civic education. What can be termed the 'training' model reflects a concern with the output of labour as in the English NVQ system. VET is concerned with the preparation for a particular job or set of tasks, containing a weak notion of general education and minimal underpinning knowledge. Key to differentiating the different models is the breadth and depth of VET and the degree to which it relies on informal learning.

Qualification

In line with the Cedefop definition, an official record or achievement which recognises successful completion of education or training, or satisfactory performance in a test or examination. At one extreme, in the skills-based model, qualifications constitute the formal accreditation of existing skills based on the 'competent performance' of specified tasks, regardless of how this has been achieved. Qualifications may or may not be linked to a curriculum. VET programmes in this model are criticised for neglecting the developmental process of learning while focusing on the criteria for assessment. In the occupational model, qualifications are awarded on the basis of completion of a comprehensive and regulated VET programme. A key factor is again the breadth and depth of the qualification and the ways in which it relates to other related qualifications within the sector.

Competence

Competence relates to the individual worker's performance in the workplace. The distinction is between a multi-dimensional and a functional model of competence. In the multi-dimensional model, competence denotes the potential of the individual worker to integrate knowledge, know-how and social and personal abilities to deal with complex and unpredictable situations. Competence is developed through curriculum-based VET including a broad knowledge base, enabling the reflective worker, able to make autonomous decisions within a broad occupational field. By contrast, in the functional model, as epitomised by the NVQ system, competences relate to narrowly defined tasks, are cumulative and based on minimal underpinning knowledge. A key issue relates to the extent of transferability of skills/competences within the sector and with other sectors/occupations.

Utilisation of labour

This refers to the ways in which labour is being deployed in the labour market. In the occupational model, workers are commonly expected to have an understanding of the labour process and of the sector as a whole, of their position and role within it and in relation to other occupations. They fulfil a wide range of activities beyond the practical task of laying bricks, are knowledgeable of the process, from preparing and co-ordinating the work to delivering the finished work. Many woodworking/furniture occupations in the skills-based model is firmly embedded in the medieval model of trades, denoting the ability to perform a narrow range of activities related to the specific task.

Currency of qualification

The value of qualifications on the labour market. In the occupational model, a qualification is an important precondition for labour market entry. Qualifications are based upon broadly conceived occupations and developed in negotiation with the social partners. Holding a qualification signifies that a person has completed a regulated and recognised VET programme and is therefore competent within that occupational field. This provides the basis for occupational labour markets. Different qualification levels are linked to wage grades established by the social partners. By contrast, in the skills-based model, labour is typically employed for a particular job or tasks rather than a broad occupationally-based qualification with its associated potential. As a result, pay is commonly linked to performance and the job-in-hand rather than the qualification. In the same vein, work experience commonly counts for more than do qualifications. This is also reflected in the wage structure and collective agreements which rarely relate to qualifications.

LIST OF QUESTIONS

1. Governance

What is the institutional framework for VET regulation for the sector?

What are the processes for developing, recognising and regulating qualifications and skills?

What is the role of the following in these processes and in VET provision:

- the state?
- the social partners?
- educationalists?
- employers and trade associations?

What type/size/sector of activity are those employers involved?

What changes are taking place in governance?

2. Vocational Education and Learning

What is the entry requirement (expected school or VET qualification level)?

What is the type and required duration of VET to obtain the respective qualification/s (e.g. apprenticeship)?

What are the main locations of VET provision (e.g., college, classroom, workshop, workplace)?

What happens in each place and how is this monitored? By whom?

What pedagogical approaches does it involve (e.g. directive, self-directed, interactive)?

How does VET provision relate to workplace practice?

How does theory relate to practice?

What is the extent of modularisation?

Do courses allow for Accreditation of Prior Learning (APL)?

How important is informal learning?

What is the nature of continuing VET?

3. Qualification

What are the relevant qualifications (for example for cabinet makers or upholsterers)?

How are occupational standards defined, and what is their role?

What is the understanding of and relationship between inputs and outputs?

What is the role of formal, informal and non-formal learning processes?

What is the role of curricula?

How are learning outcomes defined and what is their role?

Are there practical skill tests? What form do these take?

What is the transferability of the qualification?

How do qualifications take account of/ provide scope for innovations?

Is the qualification changing?

4. Competence

How is competence understood and what role does it play in qualifications, VET and in workplace/ labour market practice? e.g. task-based, occupational, procedural, social and personal competence

How is knowledge understood, and what is the significance of knowledge to competence? e.g. theoretical, practical, occupational, industrial

How are skills understood, and what is the significance of skills to competence? e.g. cognitive, practical, social

What is the extent of integration of knowledge, skills and competence?

What transferable skills are identifiable?

What is the level and scope of responsibility/ autonomy achieved through competence?

5. Utilisation of labour

What is the understanding/ definition of

- the 'sector';
- the 'occupation';
- the 'trade';
- the 'job'?

What are the scopes and types of activities for example cabinet makers fulfil in the workplace?

What is the degree of specialisation?

What are the available routes for progression?

What related occupations are there? Do cabinet makers ever fulfil some of the work involved?

What employment status do cabinet makers have (e.g. indefinite contract, self-employed, agency, temporary)

What changes are observable in the occupation and the activities involved?

6. Currency of qualification

What is the value of qualifications/ skills on the labour market?

What value does the qualification have for entry to further/higher education?

Is there a link between qualifications/skills and pay? (e.g. through collective agreements?)

What is the average weekly earning of the cabinet maker? How does this compare with related skilled occupations in the sector?

Are there any labour rights associated with the qualification?

Are there changes in the currency of the qualification?

Informazioni sui partner del progetto

CEI-Bois

Rue Montoyer 24/box 20
B - 1000 Brussels

Tel.: +32/2/556 25 85
Fax: +32/2/287 08 75
E-mail: info@cei-bois.org



European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)

Rue Royale 45/3
B - 1000 Brussels

Tel.: +32/2/227 10 40
Fax: +32/2/219 82 28
E-mail: info@efbh.be

European Federation
of Building
and Woodworkers



European Furniture Industries Confederation (EFIC)

Rue Montoyer 24, box 20
B - 1000 Brussels

Tel. +32/2/556 25 88
Fax +32/2/287 08 75
E-mail: info@efic.eu



HMC Rotterdam

Ersamuspad 10
3052 KP Rotterdam

Tel. +31/10/285 55 55
Fax +31/10/285 55 50
E-mail: rotterdam@hmcollege.nl



hout - meubel - interieur

UEA

Wetstraat 26
B - 1040 Brussel

Tel. +32/2/218 18 89
Fax +32/2/219 27 01
E-mail: secretariat@uea.be

